

الفصل التعسفي وتوازن الحقوق

بين العامل وصاحب العمل في نظام العمل السعودي

دراسة تأصيلية تطبيقية في ضوء النص النظامي النافذ، والتأصيل الفقهي، والعمل القضائي المستقر

إعداد: المحامي سعيد بن عبدالله بن سعيد الحارثي

١٤٤٧ هـ

المقدمة

الحمد لله الذي أحكم الشرائع فأقامها على العدل، وجعل الموازنة بين الحقوق أصلاً من أصول العمران، والصلاة والسلام على من بُعث رحمةً ومعلماً، أمّا بعد:

فإنَّ علاقة العمل من أدقِّ العلاقات التعاقدية وأكثرها تولّداً للمنازعات؛ إذ تجمع طرفين متفاوتين المركز الاقتصادي: عاملاً يبيع جهده ويرتق من أجره، وصاحب عمل يملك أداة الإنتاج وسلطة التنظيم. ومن هذا التفاوت نشأت فلسفة تشريع العمل في العالم كله: حماية الطرف الأضعف دون إجحاف بالطرف الأقوى، وصون استقرار المنشأة دون أن يكون ذلك ذريعة لهضم حقِّ العامل. ويقف «الفصل التعسفي» في قلب هذه المعادلة؛ فهو المحكُّ الذي يُختبر عنده توازن النظام: متى يكون إنهاء صاحب العمل للعقد ممارسةً مشروعاً لحقِّ أصيل، ومتى ينقلب تعسفاً يستوجب التعويض؟ وفي المقابل: متى يكون تركُّ العامل لعمله استقالةً تُسقط بعض حقوقه، ومتى يكون فراراً مشروعاً من بيئة عملٍ جائرةٍ يحتفظ معه بكامل حقوقه؟

وقد ازدادت أهمية تحرير هذه المسائل بعد صدور تعديلات نظام العمل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٨هـ، النافذة اعتباراً من العشرين من شعبان ١٤٤٦هـ الموافق التاسع عشر من فبراير ٢٠٢٥م، التي مسّت ثمانية وثلاثين مادةً، وألغت سبعةً، وأضافت مادتين؛ فاستقرَّ معها بناءً تشريعيٍّ جديدٍ يقتضي قراءةً محررةً تميّز ما تغيّر ممّا بقي على حاله.^١

إشكالية البحث

تتمحور إشكالية هذا البحث حول سؤالٍ مركزيٍّ: كيف وازن نظام العمل السعودي بين سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد وبين حقِّ العامل في الاستقرار الوظيفي؟ وما المعايير النظامية والقضائية التي يُميِّز بها الإنهاء المشروع من الفصل التعسفي؟ وما الآثار المترتبة على كلٍّ منهما؟

منهج البحث

سلك البحث منهجاً تأصيلياً تطبيقياً يبدأ من النصِّ النظاميِّ الحاكم محدّداً بمادته وفقرته، ثمَّ يردُّه إلى أصله الفقهيِّ في عقد الإجارة على الأعمال، ثمَّ يستضيء بما جرى به العمل القضائيُّ أمام المحاكم العمالية، مع عناية خاصة بقاعدة عبء الإثبات التي تُمثِّل خصوصية المنازعة العمالية. وقد التزم فيه ترتيب المناقشة في طبقات: الواقعة، فالتكييف، فالنص، فالتطبيق، فالنتيجة المسببة.

^١ المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٨هـ، بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم (١١٧)؛ وقد أُعلن سريانه اعتباراً من ٢٠ شعبان ١٤٤٦هـ الموافق ٢٩ فبراير ٢٠٢٥م.

خطة البحث

انتظم البحث في تمهيد في التأصيل الفقهي لعقد العمل، ثم سبعة مباحث: ماهية الفصل التعسفي وتكييفه، فالإنهاء المشروع وضوابطه، فحماية العامل من الفصل التعسفي، فحقوق صاحب العمل وضماناته، فمكافأة نهاية الخدمة بوصفها حقاً مشتركاً، فالإثبات والاختصاص والمواعيد، فأثر تعديلات ٢٠٢٥م على توازن الحقوق، ثم خاتمة بالنتائج والتوصيات.

تمهيد: التأصيل الفقهي والنظامي لعقد العمل

أولاً: عقد العمل في الفقه إجارة على المنافع

عقد العمل في حقيقته الفقهية صورة من صور عقد الإجارة؛ فهو إجارة ترد على منفعة الإنسان وعمله، لا على عين منتفع بها. وقد عرّف الفقهاء الإجارة بأنها: عقد على منفعة مقصودة معلومة مباحة، قابلة للبدل والإباحة، بعوض معلوم. والعامل في اصطلاح الفقهاء أجير، وقد قسموه - بحسب تعلّق العقد بزمّنه أو بعمله - قسمين: الأجير الخاص، وهو من قُدِّرَ نفعه بالزمن واستحقّ المستأجر منفعته في مدة معلومة كالعامل الشهري، والأجير المشترك، وهو من قُدِّرَ نفعه بالعمل لا بالزمن كالخياط والصباغ يعمل لغير واحد.^١

وهذا التقسيم ليس ترفاً فقهياً، بل تبني عليه أحكام عملية في الضمان والمسؤولية؛ فالأجير الخاص لا يضمن ما تلف بيده بغير تعدد ولا تفريط؛ لأنه أمين، والمشارك يضمن ما تلف بفعله. ومنه يُستفاد في تأصيل مسؤولية العامل المعاصر عما يتلف تحت يده من آلات صاحب العمل ومواده؛ وهو ما قننه نظام العمل في واجبات العامل بأن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمواد المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرّفه.

ثانياً: الأصول الشرعية الحاكمة للعلاقة

تقوم العلاقة العمالية على جملة أصول شرعية تظلّل النظام كلّهُ وتُفسّر نصوصه على ضوءها. أولها وجوب الوفاء بالعقود؛ لقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾، وقاعدة «المسلمون على شروطهم»؛ فالعقد شريعة المتعاقدين ما لم يُحلّ حراماً أو يُجرّم

^١ ينظر في تعريف الإجارة وتقسيم الأجير إلى خاص ومشارك: المرداوي «الإنصاف» (٧١/٦)؛ البعلي «الروض الندي شرح كافي المبتدي» (ص ٢٧٢)؛ ابن عوض «فتح وهاب المأرب». والأجير الخاص من قُدِّرَ نفعه بالزمن، والمشارك من قُدِّرَ نفعه بالعمل.

حالاتاً. وثانيها تعجيل حق العامل وصوته؛ لقوله ﷺ: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»، وهو أصل في المبادرة إلى أداء الأجر والنهي عن مطله أو حجزه، وقد ترجمه النظام بتحريم احتجاز أجر العامل دون سند قضائي^١.

وثالثها قاعدة «لا ضرر ولا ضرار»؛ وهي الأصل الأمثل في تأصيل منع التعسف؛ فإن استعمال الحق - كحق صاحب العمل في الإنهاء - مقيّد بالأ يقصد به الإضرار بالغير، ولا أن يفضي إليه بلا مصلحة معتبرة. وعلى هذه القاعدة بُنيت نظرية التعسف في استعمال الحق التي استقرت في القضاء، ثم فنّتها نظام المعاملات المدنية الصادر عام ١٤٤٤ هـ في مواد التعسف، فصارت أصلاً عاماً يرجع إليه عند سكوت النص الخاص. واربعتها مراعاة العدل ورفع الجور؛ فلا يُكلّف العامل ما لا يطيق، ولا يُعامل بقسوة أو إهانة، وقد جعل النظام شيئاً من ذلك مسوّغاً للعامل أن يترك العمل محتفظاً بحقوقه.

ثالثاً: طبيعة نظام العمل الآمرة

من أخصّ خصائص نظام العمل أنّ جلّ قواعده آمرة متعلّقة بالنظام العام، لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها إضراراً بالعامل. وقد قطع النظام بذلك في مادته الثامنة إذ نصّ على أنه:

«يُبطّل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويُبطّل كل إبراء أو مصلحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل».

ومقتضى هذه المادة أمران جوهريان في كلّ منازعة فصل: أنّ ما يتنازل عنه العامل من حقوقه النظامية أثناء سريان العقد باطل لا أثر له ولو وقع عليه طوعاً؛ لأنّ مظنة الإكراه الاقتصادي قائمة، وأنّ كلّ شرط في العقد يُسقط حقاً قرره النظام - كإسقاط مكافأة نهاية الخدمة أو التنازل عن التعويض عن الفصل - لاغ. والملاحظ عملياً أنّ كثيراً من أصحاب العمل يستندون إلى «مخالصات» موقّعة، والقضاء لا يعتدّ بها متى صدرت أثناء سريان العلاقة أو خالفت صريح النظام.

^١حديث «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»: أخرجه ابن ماجه في سننه، كتاب الرهن، باب أجر الأجراء (برقم ٢٤٤٣)، عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما، والبيهقي في السنن الكبرى (١٢٠/٦-١٢١)، والقضاعي في مسند الشهاب (٧٤٤). وفي إسناده عبد الرحمن بن زيد بن أسلم، ضعفه أهل الحديث، فضعف الحديث من طريقه البيهقي وابن حجر في التلخيص الحبير؛ غير أنّ له شواهد من حديث أبي هريرة وجابر يتقوى بمجموعها، فحسنه جماعة وصحّحه الألباني لغيره (صحيح ابن ماجه ١٩٩٥، صحيح الترغيب ١٨٧٧). ويشهد لمعناه حديث أبي هريرة في الصحيح: «ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة... رجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره». وانظر: ابن حجر، «المطالب العلية» (٤٣٠-٤٢٩/٧)، والعيني، «البنية شرح الهداية» (٢٢٣/١٠).

المبحث الأول: ماهية الفصل التعسفي وتكييفه النظامي

المطلب الأول: انقضاء العقد بين الانتهاء والإنهاء

يَلْزَمُ ابتداءً التمييز بين مصطلحين كثيراً ما يُخلطُ بينهما في الممارسة: «انتهاء» العقد و«إنهاؤه». فالانتهاء وصفٌ لانقضاء العقد بأسباب موضوعية لا دخل للإرادة المنفردة في إحداثها غالباً، وقد حصرها النظام في المادة الرابعة والسبعين، وقد تعاقب على تعديلها أكثر من مرسوم كان آخرها المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٨ هـ الذي أضاف إليها «الاستقالة» سبباً مستقلاً، فصارت حالات الانتهاء: اتفاق الطرفين على الإنهاء بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية، وانتهاء المدة المحددة ما لم يتجدد العقد صراحةً، وإرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة وفق المادة الخامسة والسبعين، وبلوغ سن التقاعد، والقوة القاهرة، وإغلاق المنشأة نهائياً، وإنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، وأي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.

أما «الإنهاء» فهو قطع العقد بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين قبل حلول أجله الطبيعي. وهو جنسٌ تحته نوعان: إنهاء مشروع مستوفٍ لشرائطه فلا يستوجب تعويضاً، وإنهاء غير مشروع - وهو الذي يُعبر عنه قضاءً وفقهاً بـ«الفصل التعسفي» متى صدر من جانب صاحب العمل - يستوجب التعويض. فالتكييف الصحيح للواقعة هو مفتاح الحكم؛ إذ يحدد النص الواجب التطبيق والآخر المترتب والبيئة المطلوبة.

المطلب الثاني: مفهوم الفصل التعسفي وتطوره التشريعي

لم يستعمل النظام مصطلح «الفصل التعسفي» بهذا اللفظ في مواده الحاكمة، بل عبّر عنه بـ«الإنهاء لسبب غير مشروع»، وهو التعبير الأدق؛ لأنّ مناط الاستحقاق ليس وصف التعسف النفسي بقدر ما هو تخلُّف السبب المشروع المبيّن. فالفصل التعسفي - في ضوء النظام النافذ - هو إنهاء صاحب العمل لعقد العامل دون سبب مشروع يبيّن، أو لسبب لا يصلح نظاماً مسوّغاً للإنهاء، أو على خلاف الإجراء الذي رسمه النظام.

وقد مرّ تنظيم هذا الباب بتطور لافت يكشفه تتبّع النصوص المعدلة. فالمادة السابعة والسبعون في نصّها السابق كانت تُحيل تقدير التعويض عن الإنهاء غير المشروع إلى «هيئة تسوية الخلافات العمالية» تقديرًا اجتهادياً يراعي الضرر المادي والأدبي الحال والمحتمل وظروف الإنهاء، فكان التعويض غير منضبط يتفاوت تفاوتاً واسعاً. ثم جاء التعديل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ فقتن التعويض بمعيار رقمي محدد، فانتقل النظام من التقدير القضائي المفتوح إلى التحديد التشريعي المنضبط؛ وهو تحوّل ينسجم مع فلسفة التقنين التي تبنّتها المملكة في أنظمتها الأخيرة، إذ صار القاضي مُلزماً بالنص لا حراً في الاجتهاد المطلق.

المطلب الثالث: أثر نوع العقد في التكيف

يختلف تكيف الفصل وأثره باختلاف نوع العقد. ففي العقد غير المحدد المدة يُعترف لكلٍ من الطرفين بحق الإنهاء بالإرادة المنفردة، لكنّه حقٌ مقيّد بشروطين: بيان السبب المشروع، ومراعاة مهلة الإشعار. فإن تخلّف السبب المشروع كان الإنهاء تعسفياً موجّباً للتعويض وفق المادة السابعة والسبعين، وإن وُجد السبب وتخلّفت المهلة كان الإنهاء مشروعاً في أصله لكنّه موجّب لبدل مهلة الإشعار وفق المادة السادسة والسبعين. وهذا تمييزٌ دقيقٌ كثيراً ما يغفل عنه المترافعون، فيخلطون بين التعويض عن التعسف وبدل الإشعار، وهما مختلفان سبباً ومقداراً.

أما العقد المحدد المدة فالأصل فيه اللزوم إلى أجله، فلا يملك أيّ من الطرفين إنهاءه بالإرادة المنفردة دون سبب مشروع؛ فإنّ أنهاء صاحب العمل قبل أجله لغير سبب مشروع استحقّق العامل أجر المدة الباقية من العقد تعويضاً، وهو تعويضٌ قد يفوق كثيراً تعويض العقد غير المحدد المدة متى كانت المدة المتبقية طويلة. والملاحظ عملياً أنّ صياغة العقد على أنّه محدّد المدة سلاحٌ ذو حدين: فهو يحمي العامل غير السعودي - إذ يرتبط عقده أصلاً بمدة - ويحمّل صاحب العمل تبعّة ثقيلة إن تعجّل الفصل.

المبحث الثاني: الإنهاء المشروع وضوابط سلطة صاحب العمل

سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد سلطةٌ معترفٌ بها نظاماً، لكنّها ليست مطلقة؛ بل أحاطها النظام بسيّاح من الضوابط الموضوعية والإجرائية تحوّل دون انقلابها تعسفاً. وتتوزّع هذه السلطة على ثلاثة مسالك: الإنهاء بالإشعار، والفسخ للمخالفة، والانقضاء للأسباب الموضوعية.

المطلب الأول: الإنهاء بالإشعار المسبق

نصّت المادة الخامسة والسبعون - بصيغتها المعدلة بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٨هـ، على أنّه:

١- إذا كان العقد غير محدّد المدة وكان الأجر يُدفع شهريّاً، جاز لأيّ من طرفيه إنهاءؤه بناءً على سبب مشروع، وفق ما يلي:

- أ- إذا كان الإنهاء من طرفِ العامل، فيجبُ عليه أن يُوجّه إشعاراً كتابيّاً بذلك لصاحبِ العملِ قبلَ (ثلاثين) يوماً على الأقلّ من تاريخ الإنهاء.
- ب- إذا كان الإنهاء من طرفِ صاحبِ العمل، فيجبُ عليه أن يُوجّه إشعاراً كتابيّاً بذلك للعاملِ قبلَ (ستين) يوماً على الأقلّ من تاريخ الإنهاء.

٢- إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر لا يُدفع شهرياً، فيجب أن يُوجّه الطرف الذي سيُنهي العقد بناءً على سبب مشروع - سواء أكان العامل أم صاحب العمل - إشعاراً كتابياً بذلك للطرف الآخر قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.

ويُستفاد من هذا النص بعد تعديله ثلاثة قيود متلازمة.

الأول أن الإنهاء لا يكون إلا لسبب مشروع يجب بيانه؛ فاشتراط «بيان السبب» قرينة تشريعية على أن الإنهاء التحكيمي غير المسبب محظور، وأن صاحب العمل مطالب بإفصاح السبب وقت الإنهاء لا أن يصطنعه لاحقاً عند المنازعة.

والثاني أن الإنهاء معلق على إشعار كتابي مسبق؛ فلا يُغني عنه الإخطار الشفهي.

والثالث أن التعديل فرّق في مدة الإشعار بين الطرفين في الأجر الشهري بعد أن كانا سواء: فجعل على العامل ثلاثين يوماً وعلى صاحب العمل ستين يوماً؛ مراعاةً لحاجة العامل المنهَى عقده إلى مدة أطول يدبر فيها أمره ويلتمس عملاً بديلاً، فيما تكفي صاحب العمل مدة أقصر لاستكمال ترتيباته. أمّا في الأجر غير الشهري فمدة الإشعار ثلاثون يوماً للطرفين معاً. وهذه حدود دنيا لا يجوز النزول عنها إضراراً بالطرف الآخر، ويجوز الاتفاق على أكثر منها.

ومن المسائل الدقيقة التي تُثار عملاً أن تعديلات نظام العمل أعادت تنظيم مسلك الاستقالة تنظيمًا مستقلاً؛ إذ أضافت «الاستقالة» سبباً لانتهاء العقد في المادة الرابعة والسبعين، ثم أفردت لأحكامها مادةً مستحدثة هي المادة (التاسعة والسبعون مكرر) المضافة بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٤). فميّزت بين الإنهاء من جانب صاحب العمل - وتبقى مهلته على الأصل المنصوص في المادة الخامسة والسبعين - وبين استقالة العامل التي صارت تُعدّ مقبولةً حكماً بمضيّ ثلاثين يوماً على تقديمها ما لم يبت فيها صاحب العمل، مع حقّ صاحب العمل في تأجيل قبولها مدة لا تتجاوز ستين يوماً بقرار مكتوب مسبب لمقتضيات العمل، على أن يصدر قرار التأجيل خلال الثلاثين يوماً الأولى، وحقّ العامل في الرجوع عن استقالته خلال سبعة أيام ما لم يكن صاحب العمل قد قبلها. وهذا التنظيم الجديد سدّ فراغاً كان مصدرَ منازعات كثيرة حول متى تُعدّ الاستقالة نافذةً.

بدل مهلة الإشعار

رَبَّتِ المادة السادسة والسبعون جزاءً مدنياً على الإخلال بمهلة الإشعار، فقضت بأن الطرف الذي أنهى العقد دون مراعاة المهلة يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفقا على أكثر من ذلك. وهذا «بدل الإشعار» مستحق بمجرد تفويت المهلة ولو كان أصل الإنهاء مشروعاً؛ فهو تعويض عن الإخلال بالإجراء لا عن عدم مشروعية الإنهاء، ويحتم مع التعويض عن الفصل التعسفي إذا تخلف السبب المشروع والمهلة معاً.

حق العامل في التغيب خلال المهلة

راعى النظام في المادة الثامنة والسبعين مصلحة العامل المنهى عقده، فمنحه - إذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل - حق التغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات خلاله للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه أجر ذلك اليوم أو تلك الساعات، على أن يشعر صاحب العمل في اليوم السابق على الأقل. كما أجاز لصاحب العمل أن يُعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة واستحقاقه أجره عنها. وهذا توازن لطيف: حق للعامل في تهيئة مستقبله، ومرونة لصاحب العمل في تنظيم انفصاليه.

المطلب الثاني: الفسخ دون مكافأة ولا إشعار ولا تعويض

هذه المادة هي السلاح الأمضى في يد صاحب العمل؛ إذ تُجيز له فسخ العقد فوراً دون مكافأة ولا إشعار ولا تعويض في حالات تسع على سبيل الحصر، بشرط أن يتيح للعامل الفرصة لكي يُدعي أسباب معارضته للفسخ. وهذه الحالات هي: وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه، وعدم أداء العامل التزاماته الجوهرية أو عصيائه الأوامر المشروعة أو إهماله عمداً تعليمات السلامة رغم إنذاره كتابةً، وثبوت سوء سلوكه أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة، ووقوع فعل أو تقصير منه عمداً يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل بشرط التبليغ خلال أربع وعشرين ساعة.

ويُضاف إليها: لجوء العامل إلى التزوير ليحصل على العمل، وكونه معيّنًا تحت الاختبار، وتغيّبه دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية - على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بعد الغياب عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الثانية - واستغلاله مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة لتحقيق مكاسب شخصية، وإفشائه الأسرار الصناعية أو التجارية. والملاحظ أن التعديل وسّع مظلة الحماية لصاحب العمل في صورتين: إذ مدّ نطاق الاعتداء ليشمل «المرؤوسين» بعد أن كان مقصوراً على الرؤساء، ورفع مدة التغيب المسوّغة للفصل من عشرين إلى ثلاثين يوماً ومن عشرة إلى خمسة عشر يوماً متتالية؛ وهو تخفيف على العامل في باب الغياب وتشدّد في حقه في باب الاعتداء.

الضوابط الإجرائية لصحة الفسخ

لا يكفي لصحة الفسخ بموجب المادة الثمانين تحقيق السبب الموضوعي، بل لا بد من استيفاء ضوابط إجرائية أرسنها هذه المادة وما جرى عليه العمل القضائي. أولها إتاحة الفرصة للعامل ليبيد أسباب معارضة للفسخ؛ وهو حق الدفاع الذي جعله النص شرطاً لصحة الفسخ لا مجرد توصية، فإن فصل العامل دون سماع دفاعه كان الفصل معيباً إجرائياً ولو قام سببه الموضوعي. وثانيها فورية الفسخ بعد العلم بالمخالفة؛ فإن سكوت صاحب العمل مدة طويلة بعد علمه بالواقعة ثم بناءه الفصل عليها قرينة على تنازله عن التمسك بها، أو على أن الواقعة لم تكن هي السبب الحقيقي. وثالثها الإنذار الكتابي المسبق في الحالات التي اشترطه فيها النص صراحة كحالة الغياب.

المطلب الثالث: الانقضاء للأسباب الموضوعية

إلى جانب الإنهاء الإرادي، ينقضي العقد لأسباب موضوعية عددها المادة الرابعة والسبعون، أبرزها القوة القاهرة، وإغلاق المنشأة نهائياً، وإنهاء النشاط، وبلوغ سن التقاعد. على أن هذه الأسباب ليست باباً مفتوحاً للتدخل من الالتزامات؛ فقد ضبطت اللائحة التنفيذية لنظام العمل حالة القوة القاهرة ضبطاً دقيقاً، فأوجبته على صاحب العمل - قبل الإنهاء - أن يسلك بدائل أخف كتخفيض الأجر بما يتناسب مع ساعات العمل الفعلية أو منح إجازة، ونصت صراحة على أن الإنهاء لا يكون مشروعاً إذا ثبت أن صاحب العمل قد انتفع بإعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة. وهذا من دقائق التنظيم التي تحوّل دون التذرع بالقوة القاهرة للتنصل من العمالة.

ويُلحق بذلك حكم المادة التاسعة والسبعين في انقضاء العقد بالوفاة؛ فالعقد لا ينقضي بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد رُويت في إبرامه، لكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله بموجب شهادة طبية معتمدة؛ لأن محل العقد منفعة العامل نفسه وهي تنقطع بموته أو عجزه.

المبحث الثالث: حماية العامل من الفصل التعسفي

المطلب الأول: التعويض عن الإنهاء غير المشروع

تمثل المادة السابعة والسبعون حجر الزاوية في حماية العامل من الفصل التعسفي، وقد جاء نصها بعد تعديله على النحو الآتي:

ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنجائه 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. ويجب ألا يقل التعويض في الحالتين عن أجر العامل لمدة شهرين.

ويستخلص من النص أحكام أربعة. الأول أن التعويض مقدّر تشريعياً لا قضائياً؛ فلا مجال لاجتهاد القاضي في زيادته أو نقصه ما دام النص قد قطع بمعيّره، خلافاً للحال قبل التعديل. والثاني أن المعيار يختلف باختلاف نوع العقد: خمسة عشر يوماً عن كل سنة خدمة في غير المحدد، وأجر المدة الباقية كاملة في المحدد. والثالث أن ثمة حداً أدنى لا ينزل التعويض عنه في الحالتين وهو أجر شهرين؛ وهذا الحد ضماناً للعامل قصير المدة الذي قد لا يبلغ تعويضه المحسوب بالأيام هذا القدر. والرابع أن النص أجاز الاتفاق على تعويض محدد في العقد مقدماً - وهو ما يُعرف بالشرط الجزائي - فيعمل به ما دام لا ينقص عن الحد الأدنى النظامي؛ إذ لا يجوز أن يكون الاتفاق ذريعة لإهدار الحد الأدنى المقرر حماية للعامل.

ويجب التنبيه إلى أن هذا التعويض مستقل تماماً عن مكافأة نهاية الخدمة وعن بدل الإشعار؛ فالعامل المفصول تعسفياً من عقد غير محدد المدة قد يجتمع له ثلاثة مستحققات: مكافأة نهاية الخدمة عن كامل مدته (المادة الرابعة والثمانون)، وبدل مهلة الإشعار إن لم تُراع (المادة السادسة والسبعون)، والتعويض عن الفصل التعسفي (المادة السابعة والسبعون)، فضلاً عن أجوره وحقوقه المتأخرة. وكثيراً ما يغفل المترافع عن المطالبة ببعضها فينفوت على موكله حقاً ثابتاً.

المطلب الثاني: ترك العامل العمل مع احتفاظه بحقوقه - الفصل المقتنع

إذا كانت المادة الثمانون سلاح صاحب العمل، فإن المادة الحادية والثمانين هي سلاح العامل المقابل؛ إذ تُجيز له ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلّها في سبع حالات. وهي حالات يكون فيها صاحب العمل هو الباعث الحقيقي على إنهاء العلاقة وإن كان العامل هو الذي ترك العمل في الظاهر؛ ولذلك يُسمى هذا «الفصل التعسفي المقتنع» أو «الإنهاء الحكمي»، إذ يُعامل ترك العامل فيها معاملة الفصل التعسفي من حيث الأثر.

وهذه الحالات هي: عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية تجاه العامل، وإدخاله الغش على العامل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه، وتكليفه العامل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن المتفق عليه، ووقوع اعتداء يتسم بالعنف أو سلوكٍ مخلٍّ بالآداب من صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته أو المدير المسؤول نحو العامل أو أحد أفراد أسرته، واتسام معاملة صاحب العمل بالقسوة والجور أو الإهانة، ووجود خطرٍ جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته مع علم صاحب العمل به وتقاعسه عن إزالته، وأخيراً أن يدفع صاحب العمل العامل بتصرفاته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

والحالة الأخيرة هي التكيف النظامي الصريح للفصل التعسفي المقتنع؛ إذ تكشف عن إدراك المنظم لحيلة بعض أصحاب العمل الذين يضيقون على العامل ويسومونه سوء المعاملة حملاً له على الاستقالة تهرباً من تبعات الفصل. والملاحظ عملياً أن إثبات هذه الحالة من أدق المسائل؛ إذ يحتاج العامل إلى توثيق الوقائع أولاً بأول - بالشكاوى والمراسلات والبلاغات - لأن عبء إثبات الباعث الجائر يقع عليه ابتداءً، ثم ينتقل إلى صاحب العمل متى أقام العامل قرينة معتبرة.

المطلب الثالث: الحماية في حالات خاصة

أفرد النظام صوراً من الحماية المعززة تمنع الفصل ولو توافرت ظاهراً أسبابه. منها حظر إنهاء الخدمة بسبب المرض قبل استنفاد العامل المدد المحددة للإجازة المرضية، مع حقه في وصل إجازته السنوية بالمرض (المادة الثانية والثمانون). ومنها حماية المرأة العاملة، إذ لا يجوز فصلها أو إنذارها بالفصل أثناء إجازة الحمل والوضع، وجعل لها - استثناءً - استحقاق كامل المكافأة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من زواجها أو ثلاثة أشهر من وضعها (المادة السابعة والثمانون).

وقد عززت تعديلات ٢٠٢٥م هذه المظلة الحماية بإدراج أحكام صريحة في مناهضة التمييز في التوظيف وأثناء العمل بسبب الجنس أو الإعاقة أو غيرها، وتوسيع نطاق الإجازات بإقرار إجازة الأبوة وإجازة الوفاة؛ وكلها تصب في تضيق مسالك الفصل التعسفي وتعزيز استقرار العلاقة العمالية.

المبحث الرابع: حقوق صاحب العمل وضمائنه

العدل يقتضي ألا تُقرأ نصوص الحماية العمالية قراءةً أحاديةً تُجحفُ بصاحب العمل؛ فالنظام كما صانَ العاملَ صانَ لصاحب العمل سلطته التنظيمية ومصالحه المشروعة، وأقامَ في وجه العاملِ المسيءِ ضماناتٍ موازيةً. والإخلالُ بهذا التوازن - في اتجاهٍ أي الطرفين - يُفسدُ مقصودَ النظام.

المطلب الأول: السلطة التنظيمية والتأديبية

أقرَّ النظامُ لصاحب العملِ سلطةً تنظيميةً تجعلُ له وضعَ التعليماتِ المنظمةِ لسيرِ العملِ، وألزمَ العاملَ بطاعتها ما لم تخالفِ العقدَ أو النظامَ أو الآدابَ العامة، أو يكنَّ في تنفيذها ما يُعرضُه للخطر. ويتفرَّعُ عن هذه السلطةِ سلطةٌ تأديبيةٌ نظمَها المادةُ السادسةُ والستونُ وما بعدها، فحصرتِ الجزاءاتِ التأديبيةَ في تدرُّجٍ معلومٍ: الإنذارُ، فالغرامةُ، فالحرمانُ من العلاوةِ أو تأجيلُها، فتأجيلُ الترقية، فالإيقافُ عن العملِ مع الحرمانِ من الأجر، فالفصلُ. غيرَ أنَّ هذه السلطةَ مقيَّدةٌ بضماناتٍ تحمي العاملَ من التحكُّم: فلا يُجازى العاملُ عن فعلٍ مضى على علمِ صاحبِ العملِ به أكثرَ من ثلاثينَ يوماً، ولا تُوقعُ عليه عقوبةٌ إلا بعدَ إبلاغِهِ بما تُسببُ إليه وسماعِ أقواله وتحقيقِ دفاعه، ووفقَ لائحةِ تنظيمِ العملِ المعتمدة.

وهذه السلطةُ التأديبيةُ المنضبطةُ هي الجوابُ النظاميُّ عن إشكاليةٍ عمليةٍ شائعةٍ: فكثيراً ما يلجأُ صاحبُ العملِ إلى الفصلِ المباشرِ في مواجهةٍ مخالفةٍ كان الأولى أن يُواجهها بجزاءٍ أخف؛ فإذا تجاوزَ التدرُّجَ التأديبيَّ إلى الفصلِ في غيرِ حالاتِ المادةِ الثمانينِ، انقلبَ فصلُه تعسفياً. ومن ثَمَّ فإنَّ بناءَ ملفٍ تأديبيٍّ موثَّقٍ متدرِّجٍ هو خيرٌ ما يحمي صاحبَ العملِ من دعوى الفصلِ التعسفيِّ.

المطلب الثاني: حماية المصالح المشروعة - شرط عدم المنافسة والسرية

راعى النظامُ مصلحةَ صاحبِ العملِ في حماية أسرارِهِ وعملائِهِ بعدَ انتهاءِ العلاقة، فأجازَ في المادةِ الثالثةِ والثمانينِ اشتراطَ عدمِ منافسةِ العاملِ له بعدَ انتهاءِ العقدِ متى كان عمله يُمكنُّه من معرفةِ عملاءِ صاحبِ العملِ أو الاطلاعِ على أسرارِ عمله.

لكنَّه - حمايةً للعاملِ من شرطٍ مُجحفٍ يُقعِدهُ عن الارتزاقِ - اشترطَ لصحةِ هذا الشرطِ أن يكونَ محرَّراً ومحدَّداً من حيثِ الزمانِ والمكانِ ونوعِ العملِ، وألا تزيدَ مدتهُ على سنتينِ من تاريخِ انتهاءِ العلاقة. وقد جاءتِ التعديلاتُ لتزيدَ هذا البابَ انضباطاً بتأكيدِ هذه القيودِ وربطها بالمصلحة المشروعةِ تحقيقاً للتوازنِ بين حقِّ صاحبِ العملِ في حماية نشاطِهِ وحقِّ العاملِ في حريةِ العملِ.

المطلب الثالث: ضمانات صاحب العمل تجاه إخلال العامل

لم يترك النظام صاحب العمل أعزل في مواجهة العامل المخل؛ فإلى جانب حقه في الفسخ دون تعويض بموجب المادة الثمانية، قرّرت المادة السادسة والسبعون أنّ بدل مهلة الإشعار حقّ متبادل، فإذا ترك العامل العقد غير المحدد المدة دون مراعاة المهلة التزم بأن يدفع لصاحب العمل بدلها. كما قرّرت المادة السابعة والسبعون أنّ التعويض عن الإنهاء غير المشروع حقّ «للطرف المتضرر» أيّاً كان؛ فإذا أنهى العامل عقداً محدداً المدة قبل أجله بلا سبب مشروع، استحقّ صاحب العمل تعويضاً قد يبلغ أجر المدة الباقية. وهذا التماثل في الجزاء بين الطرفين هو جوهر التوازن الذي ينشأه النظام.

ويُضاف إلى ذلك حقّ صاحب العمل في أن يحسم من مستحقات العامل أيّ دين ثابت له بسبب العمل عند تصفية الحقوق (المادة الثامنة والثمانون)، وحقّه في مطالبة العامل بالتعويض عن الضرر الذي يُحدثه عمداً أو بتقصير جسيم في أدوات العمل ومواده؛ وهو ما يلتقي مع الأصل الفقهيّ في تضمين الأجر ما أتلفه بتعديّه أو تفريطه.

المبحث الخامس: مكافأة نهاية الخدمة - حقّ مشترك على الحدّ

مكافأة نهاية الخدمة حقّ ماليّ يستحقّه العامل عن مدة خدمته عند انتهاء العلاقة العمالية، وهي ليست تبرّعاً من صاحب العمل بل دين في ذمته قرّره النظام، وتقع في منطقة وسطى بين حقوق العامل وأعباء صاحب العمل؛ ولذلك وُصفت هنا بأنّها «حقّ مشترك على الحدّ».

المطلب الأول: معيار احتساب المكافأة

قضت المادة الرابعة والثمانون بأنّه إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تُحسب على أساس أجر نصف شهرٍ عن كلّ سنةٍ من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهرٍ عن كلّ سنةٍ من السنوات التالية، ويُتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحقّ العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل. والأصل أنّ المكافأة تُحسب على الأجر الأخير شاملاً الأجر الأساسي وما يلحق به من بدلات ثابتة، ما لم يتفق - استثناءً بمقتضى المادة السادسة والثمانين - على استبعاد العمولات والنسب المتغيرة بطبيعتها.

المطلب الثاني: أثر سبب الانتهاء على المكافأة

يختلف مقدار المكافأة المستحقّة باختلاف سبب انتهاء العلاقة. فإذا كان الانتهاء بفصلٍ من صاحب العمل - مشروعاً كان أم تعسفياً في غير حالات المادة الثمانين - استحقّ العامل المكافأة كاملة. أمّا إذا كان الانتهاء باستقالة العامل، فقد فصلت المادة

الخامسة والثمانون: يستحقُّ ثلثُ المكافأة إذا بلغتْ خدمته سنتين متتاليتين ولم تجاوزْ خمسَ سنواتٍ، وثلثيها إذا زادتْ على خمسٍ ولم تبلغْ عشرًا، ويستحقُّها كاملةً إذا بلغتْ عشرَ سنواتٍ فأكثرَ. واستثنتِ المادةُ السابعة والثمانون من ذلك حالاتٍ يستحقُّ فيها العاملُ المكافأةَ كاملةً رغمَ تركه العملَ: تركه نتيجةً قاهرةً خارجةً عن إرادته، وإنهاءِ العاملةِ عقدها خلالَ ستة أشهرٍ من زواجها أو ثلاثة أشهرٍ من وضعها.

ويُلاحظُ هنا تكاملُ مع حالاتِ المادةِ الحادية والثمانين؛ فإنَّ العاملَ الذي يتركُ العملَ لأحدِ أسبابها المشروعة يُعَدُّ في حكمِ المَفْصُولِ تعسفياً، فيستحقُّ المكافأةَ كاملةً لا منقوصةً بأحكامِ الاستقالة؛ لأنَّ تركه لم يكنْ استقالةً اختياريةً بل فراراً مشروعاً من إخلالِ صاحبِ العملِ.

المطلبُ الثالثُ: ميعادُ تصفيةِ الحقوقِ

ألزمتِ المادةُ الثامنة والثمانون صاحبَ العملِ بأن يدفعَ أجرَ العاملِ ويصفيَ حقوقَه خلالَ أسبوعٍ على الأكثرِ من تاريخِ انتهاءِ العلاقةِ إذا كان هو الذي أنهى العقدَ، وخلالَ مدةٍ لا تزيدُ على أسبوعين إذا كان العاملُ هو المنهِي. والتفريقُ بينِ المدينتين مقصودٌ: فحين يكونُ الإنهاءُ بيدِ صاحبِ العملِ تُعَجَّلُ التصفيةُ حمايةً للعاملِ المفاجئاً بقطعِ رزقه، وحين يكونُ بيدِ العاملِ يُمنَحُ صاحبُ العملِ مهلةً أوسعَ لإتمامِ المخالصة. والتأخُّرُ عن هذه المواعيدِ دونَ مسوغٍ يُعرِّضُ صاحبَ العملِ للمساءلة.

المبحثُ السادسُ: الإثباتُ والاختصاصُ والمواعيدُ في منازعاتِ الفصلِ

المطلبُ الأولُ: عبءُ الإثباتِ - خصوصيةُ المنازعةِ العماليةِ

الأصلُ العامُّ في الإثباتِ أنَّ «البينة على من ادعى»، غيرَ أنَّ منازعاتِ الفصلِ تستثني من هذا الأصلِ على ما جرى به العملُ القضائيُّ المستقرُّ؛ فمتى أقرَّ صاحبُ العملِ بواقعةِ الفصلِ وادَّعى مشروعِيته، انتقلَ إليه عبءُ إثباتِ السببِ المشروعِ والإجراءِ الصحيحِ، ولم يُكَلَّفِ العاملُ بإثباتِ نفيِ المشروعية. والحكمةُ في ذلك ظاهرةٌ: أنَّ أدواتِ الإثباتِ - من عقودٍ وإنذاراتٍ ومحاضرٍ تحقيقٍ وسجلاتٍ حضورٍ - تكونُ بحوزةِ صاحبِ العملِ لا العاملِ، فلو كُلفَ العاملُ إثباتها لأعجزته. ومن ثمَّ فإنَّ صاحبَ العملِ الذي يفصلُ دونَ أن يوثقَ سببه وإجراءه يخسرُ الدعوى ولو كان مُحَقِّقاً في الواقعِ؛ إذ العبرةُ في القضاءِ بما يُثبَتُ لا بما يقعُ.

وهذا يقودُ إلى ملاحظةٍ ميدانيةٍ بالغةِ الأهمية: أنَّ بناءً الفصلِ على أساسِ متينٍ يبدأ قبلَ الفصلِ بوقتٍ طويلٍ، بتوثيقِ المخالفاتِ بالإنذاراتِ الكتابيةِ المتدرِّجة، وإثباتِ التحقيقِ وسماعِ دفاعِ العاملِ في محاضرٍ موقَّعةٍ، وحفظِ ما يدلُّ على الواقعةِ من مراسلاتٍ وتقاريرٍ. فالعبرةُ ليستْ بقوةِ الحجةِ المجردة بل بقابليتها للإثباتِ أمامَ المحكمةِ.

المطلب الثاني: الاختصاص القضائي ووجوب التسوية الودية

آلت ولاية الفصل في المنازعات العمالية - بعد إلغاء هيئات تسوية الخلافات العمالية - إلى المحاكم العمالية التي أنشئت ضمن مرفق القضاء، تنظرها على درجتين: محكمة عمالية ابتدائية ومحكمة استئناف عمالية. على أن ولوج القضاء مشروط بإجراء سابق وجوبي هو التسوية الودية؛ فقد أوجبت القواعد المنظمة - الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٩٢٧٦٨) وتاريخ ١٤٤٣/٥/٥ هـ - اللجوء إلى التسوية الودية قبل رفع الدعوى أمام المحكمة العمالية، فإن تعذرت إحيل النزاع إلى المحكمة. والملاحظ عملياً أن إغفال هذا الإجراء الوجوبي يعرض الدعوى للرد شكلاً قبل بحث موضوعها؛ فالدفع الشكلي مقدّم على الموضوع، وكم من دعوى قوية في موضوعها رُدّت لخلل في إجراءاتها.

المطلب الثالث: ميعاد سماع الدعوى

من أخطر ما يجب على المترافع تفقده ميعاد سماع الدعوى؛ فقد قرّر نظام العمل تقادمًا قصيرًا مؤداه أنه لا تقبل أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مُضيّ اثني عشر شهرًا من تاريخ انتهاء علاقة العمل. وهذه مدة قصيرة نسبيًا تُسقط الحق في رفع الدعوى مهما قويت الحجة متى فاتت؛ ولذلك فإن أول ما ينبغي فحصه في استشارة العامل المفصول هو تاريخ انتهاء العلاقة، حتى لا يُضيّع الحق بفوات الميعاد. كما يجب التنبيه إلى ميعاد الاعتراض على الأحكام العمالية بالاستئناف، وهو في الغالب ثلاثون يومًا، يسقط الحق في الطعن بفواتها.

المبحث السابع: أثر تعديلات ٢٠٢٥ م على توازن الحقوق

جاءت تعديلات نظام العمل بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم (١١٧) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٢ هـ - في سياق رؤية المملكة ٢٠٣٠ الرامية إلى تطوير سوق العمل وزيادة مرونته وعدالته. وقد طالت ثمانية وثلاثين مادةً بالتعديل، وألغت سبعة، وأضافت مادتين. وفيما يخص موضوعنا، يُمكن إجمال أثرها على توازن الحقوق في محاور.

المحور الأول ضبط العلاقة التعاقدية؛ إذ شددت التعديلات على وجوب كتابة عقد العمل وتحديد مدته ولا سيما للعامل غير السعودي، وهو ما يقطع النزاع في تكييف العقد ويُيسّر إثبات شروطه، فيخضع الطرفين معًا. والمحور الثاني تنظيم الاستقالة تنظيمًا مُحكمًا في المادة (التاسعة والسبعين مكرر) المضافة - على ما سبق بيانه - يجعلها مقبولة حكمًا بمضي ثلاثين يومًا، مع حق صاحب العمل في تأجيل القبول ستين يومًا بقرار مسبب، وحق العامل في الرجوع خلال سبعة أيام؛ وهذا سد لباب نزاع واسع كان قائمًا حول نفاذ الاستقالة.

والمحور الثالث تعزيز حقوق العامل بإقرار إجازات جديدة كإجازة الأبوة وإجازة الوفاة، وإلزام صاحب العمل ببرامج تدريب وتأهيل للعمالة الوطنية. والمحور الرابع تحسين بيئة العمل بإدراج أحكام صريحة في مناهضة التمييز وإتاحة مرونة أكبر في تنظيم ساعات العمل. والمحور الخامس تمديد فترة التجربة بما يمنح صاحب العمل متسعاً لتقييم العامل قبل ثبات العلاقة - وهو في ظاهره تيسير على صاحب العمل، لكنه مشروط بالكتابة والوضوح حماية للعامل من إساءة استعماله.

والحاصل أن هذه التعديلات لم تنقُض بناء الحماية من الفصل التعسفي القائم في المواد (٧٥) و(٧٧) و(٨٠) و(٨١) و(٨٤)، بل أبقت جوهرها قائماً وأحاطته بتنظيمات إجرائية تزيد العلاقة انضباطاً واستقراراً. فمعيار التعويض عن الفصل التعسفي في المادة السابعة والسبعين باق كما هو لم تمسه التعديلات، وحالات الفسخ المشروع باقية في جوهرها،

وحالات ترك العامل مع حفظ حقوقه باقية؛ وإنما انصبَّ الجديد على تنظيم الدخول في العلاقة والخروج منها على نحو أكثر شفافية وتوازناً، ومن ذلك ما أُدخل على المادة الخامسة والسبعين من التفريق بين مدتي إشعار العامل وصاحب العمل، وما استُحدث من تنظيم الاستقالة في المادة التاسعة والسبعين مكرر.

الخاتمة: النتائج والتوصيات

خَلَصَ هذا البحث - بعد استقراء النصوص النظامية النافذة، وردها إلى أصولها الفقهية، واستضاءته بما جرى به العمل القضائي - إلى جملة نتائج، يتبعها توصيات عملية.

أولاً: أبرز النتائج

الأولى أن عقد العمل في أصله الفقهي إجارة على منافع الأشخاص، تحكُّمه أصول الوفاء بالعقد وتعجيل الأجر ومنع الضرر؛ وهي أصول فنَّنها النظام ولم يُحدثها. والثانية أن النظام لم يُطبق سلطة صاحب العمل في الإنهاء، بل قيَّدها بسبب مشروع مُبين، وإشعار مسبق، وإجراء منضبط؛ فالإنهاء التحكُّمي غير المسبب فصل تعسفي موجبٌ للتعويض. والثالثة أن التعويض عن الفصل التعسفي صار مقدراً تشريعياً بمعيار منضبط (أجر خمسة عشر يوماً عن كلِّ سنة في غير المحدد، وأجر المدة الباقية في المحدد، بحد أدنى قدره أجر شهرين)، مستقلٌّ عن المكافأة وبدل الإشعار.

والرابعة أن النظام وزن حماية العامل بحماية موازية لصاحب العمل، فأقر له سلطة تنظيمية وتأديبية، وحمى مصالحه المشروعة بشرط عدم المنافسة والسرية، وجعل التعويض عن الإنهاء غير المشروع حقاً للطرف المتضرر أيّاً كان. والخامسة أن خصوصية المنازعة العمالية تجعل عبء إثبات مشروعية الفصل على صاحب العمل، فيخسر من يفصل دون توثيق ولو كان مُحقّقاً. والسادسة أن تعديلات ٢٠٢٥م أبقت جوهر الحماية من الفصل التعسفي، وأضافت إليه انضباطاً إجرائياً في الدخول في العلاقة والخروج منها.

ثانياً: التوصيات

يُوصي البحث صاحب العمل بأن يبيّن كلّ فصلٍ على سببٍ نظاميٍّ مُبيّنٍ موثّقٍ، وأن يلتزم التدرّج التأديبيّ والإنذار الكتابي، وأن يُتيح للعامل فرصة الدفاع في محضرٍ موقعٍ قبل الفسخ، وأن يُصقّي الحقوق في مواعييدها؛ فهذه أمتن ما يحميه من دعوى الفصل التعسفيّ. ويُوصي العامل بأن يُوثّق وقائع الإخلال أولاً بأول، وأن يُبادر إلى التسوية الودية ثمّ الدعوى قبل فوات ميعاد الاثني عشر شهراً، وأن يستوفي في مطالبته كامل مستحقّاته: المكافأة، وبدل الإشعار، والتعويض عن الفصل، والأجور المتأخّرة. ويُوصي المتعاقدين معاً بأن يُفرّغا عقدهما كتابةً واضحة المدة والأجر والشروط؛ فالكتابة الواضحة تقطّع النزاع وتُحفظ حقّ الطرفين.

والله تعالى أعلم، وصلى الله وسلّم على نبيّنا محمدٍ وعلى آله وصحبه أجمعين.



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الأنظمة واللوائح

نظام العمل السعودي ولوائحه التنفيذية والقرارات الوزارية الصادرة تطبيقاً له (النسخة النظامية المعتمدة، إصدار الجمعية العلمية «قضاء»).

المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٨هـ بالموافقة على تعديل بعض مواد نظام العمل، وقرار مجلس الوزراء رقم (١١٧) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٢هـ، المنشور في جريدة أم القرى، النافذ من ٢٠ شعبان ١٤٤٦هـ الموافق ١٩ فبراير ٢٠٢٥م. والمراسيم المعدلة السابقة ذات الصلة: (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، و(م/١٣٤) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ.

نظام المعاملات المدنية الصادر عام ١٤٤٤هـ (مواد التعسف في استعمال الحق والمسؤولية)، والقرار الوزاري رقم (٩٢٧٦٨) وتاريخ ١٤٤٣/٥/٥هـ بشأن قواعد وإجراءات التسوية الودية في الخلافات العمالية.

ثانياً: المصادر الفقهية (عبر المكتبة الشاملة)

سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، باب أجر الأجر، (برقم ٢٤٤٣): حديث «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه». وابن حجر العسقلاني، «المطالب العالية بزوائد المسانيد الثمانية» (٤٢٩/٧-٤٣٠). وبدر الدين العيني، «البنية شرح الهداية» (١٠/٢٢٣). المرداوي، «الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف» (٦/٧١): في تقسيم الأجير إلى خاص ومشارك وأحكام ضمانه. وأحمد بن عبد الله البعلبي، «الروض الندي شرح كافي المبتدي» (ص ٢٧٢). وابن عوض، «فتح وهاب المآرب على دليل الطالب».

٢	المقدمة
٢	إشكالية البحث
٢	منهج البحث
٣	خطة البحث
٣	تمهيد: التأصيل الفقهي والنظامي لعقد العمل
٣	أولاً: عقد العمل في الفقه إجارة على المنافع
٣	ثانياً: الأصول الشرعية الحاكمة للعلاقة
٤	ثالثاً: طبيعة نظام العمل الآمرة
٥	المبحث الأول: ماهية الفصل التعسفي وتكييفه النظامي
٥	المطلب الأول: انقضاء العقد بين الانتهاء والإنهاء
٥	المطلب الثاني: مفهوم الفصل التعسفي وتطوره التشريعي
٦	المطلب الثالث: أثر نوع العقد في التكييف
٦	المبحث الثاني: الإنهاء المشروع وضوابط سلطة صاحب العمل
٦	المطلب الأول: الإنهاء بالإشعار المسبق
٧	بدل مهلة الإشعار (المادة السادسة والسبعون)
٨	حق العامل في التغيب خلال المهلة (المادة الثامنة والسبعون)
٨	المطلب الثاني: الفسخ دون مكافأة ولا إشعار ولا تعويض (المادة الثمانون)
٩	الضوابط الإجرائية لصحة الفسخ
٩	المطلب الثالث: الانقضاء للأسباب الموضوعية

المبحث الثالث: حماية العامل من الفصل التعسفي	١٠
المطلب الأول: التعويض عن الإنهاء غير المشروع	١٠
المطلب الثاني: ترك العامل العمل مع احتفاظه بحقوقه - الفصل المقتنع	١٠
المطلب الثالث: الحماية في حالات خاصة	١١
المبحث الرابع: حقوق صاحب العمل وضماناته	١٢
المطلب الأول: السلطة التنظيمية والتأديبية	١٢
المطلب الثاني: حماية المصالح المشروعة - شرط عدم المنافسة والسرية	١٢
المطلب الثالث: ضمانات صاحب العمل تجاه إخلال العامل	١٣
المبحث الخامس: مكافأة نهاية الخدمة - حق مشترك على الحد	١٣
المطلب الأول: معيار احتساب المكافأة	١٣
المطلب الثاني: أثر سبب الانتهاء على المكافأة	١٣
المطلب الثالث: ميعاد تصفية الحقوق	١٤
المبحث السادس: الإثبات والاختصاص والمواعيد في منازعات الفصل	١٤
المطلب الأول: عبء الإثبات - خصوصية المنازعة العمالية	١٤
المطلب الثاني: الاختصاص القضائي ووجوب التسوية الودية	١٥
المطلب الثالث: ميعاد سماع الدعوى - التقادم القصير	١٥
المبحث السابع: أثر تعديلات ٢٠٢٥ م على توازن الحقوق	١٥
الخاتمة: النتائج والتوصيات	١٦
أولاً: أبرز النتائج	١٦
ثانياً: التوصيات	١٧

١٨ قائمة المصادر والمراجع

١٩ الفهرس

