

عقد العمل محدد المدة

Fixed-term Employment Contract

إعداد الباحث/ تركي بن حامد الحازمي

ماجستير القانون والممارسة المهنية، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Email: turki-r-t@hotmail.com

المخلص:

عقد العمل هو عبارة عن عقد مبرم بين صاحب العمل والعامل بموجبه يتعهد العامل بأن يعمل لدى صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتقاضاه العامل. وتتمثل أهمية البحث في ندرة ما كتب في موضوع عقد العمل محدد المدة في النظام السعودي مما يعد إضافة للمكتبة السعودية في هذا الشأن، كما تظهر أهميته في معرفة مفهوم عقد العمل محدد المدة، وأهم الفروقات بينه وبين عقد العمل غير محدد المدة، وكيفية تجديد عقد العمل محدد المدة وصوره، كما تتمثل أهميته في التفرقة بين التعويض النقدي والمعنوي، وأهم المعايير في التعويض النقدي. واتبع الباحث في البحث بالجانب النظري على المنهج الاستقرائي التحليلي الذي يقوم على استخلاص النتائج وذلك باستقراء نصوص نظام العمل ومن ثم تحليلها للوصول الى إجابات عن أسئلة البحث. وأشتمل البحث على مبحثين المبحث الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة، والمبحث الثاني: انتهاء عقد العمل المحدد والآثار المترتبة عليه.

وتوصل البحث الى عدة نتائج أهمها أن عقد العمل محدد المدة يتميز بتحديد مدة زمنية له في عقد العمل صراحةً أو ضمناً. وأن عقد العمل محدد المدة لا يحتاج الى إشعار (إخطار) للطرف الاخر في انتهاء عقد العمل في حين ان عقد العمل غير محدد المدة لا بد ان يشعر الطرف الراغب بالإنتهاء الطرف الاخر حسب المادة (75) من نظام العمل.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، محدد المدة، الممارسة المهنية. النظام السعودي.

Fixed-term Employment Contract

Abstract:

An employment contract is a contract concluded between the employer and the worker according to which the worker undertakes to work for the employer under his management and supervision in return for a wage received by the worker. The importance of the research is the scarcity of what has been written on the subject of the fixed-term employment contract in the Saudi system, which is an addition to the Saudi library in this regard. Definite duration and its forms, and its importance lies in the differentiation between monetary and moral compensation, and the most important criteria in monetary compensation. In the research, the researcher followed the theoretical side of the inductive-analytical approach, which is based on drawing conclusions by extrapolating the texts of the work system and then analyzing them to reach answers to the research questions. The research included two topics: the first topic: the nature of a fixed-term work contract, and the second topic: the termination of the specified work contract and its implications.

The research reached several results, the most important of which is that the work contract has a fixed term, which is characterized by specifying a period of time for it in the work contract, explicitly or implicitly. And that the work contract for a fixed term does not need a notification (notification) to the other party of the termination of the work contract, while the work contract is of unlimited duration, the party wishing to terminate must notify the other party according to Article (75) of the Labor Law.

Keywords: Employment Contract, Fixed-term, Professional practice, Saudi system

1. المقدمة:

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى صحبه الكرام ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين. أما بعد فعقد العمل من العقود التي تثير إشكاليات لدى المجتمع من ناحية أنواعه وصوره المختلفة ومدى مخالفة بنود عقد العمل بنظام العمل وهو النظام العام الذي تلتزم به عقود العمل بالألا تخالف نظام العمل. فعقد العمل هو عبارة عن عقد مبرم بين صاحب العمل والعامل بموجبه يتعهد العامل بأن يعمل لدى صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتقاضاه العامل، ويتميز عقد العمل عن بقية العقود المشابهة أنه من عقود العمل الملزم للجانبين وهما العامل وصاحب العمل وكذلك أنه من عقود المعارضة أي كل طرف فيه يأخذ مقابل ما يعطي كما أنه من عقود الرضائية أي أنه ليس عقداً شكلياً وأنه من العقود الزمانية أي عقود المدة وكذلك يقوم الاعتبار الشخصي من جهة العامل وما يميز عقد العمل عن بقية العقود المشابهة في عنصرين الأجر والتبعية وهي إشراف وإدارة صاحب العمل على العامل الذي يعمل لديه، ولعقد العمل نوعين من العقود هما عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل الغير محدد المدة وسوف تكون دراستنا في هذا البحث عن عقد العمل المحدد المدة وراح يقسم البحث كالتالي:-

المبحث الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة.

المطلب الثاني: صور عقد العمل محدد المدة.

المطلب الثالث: الحد الأقصى لمدة عقد العمل المحدد.

المطلب الرابع: أحكام تجديد عقد العمل محدد المدة.

المبحث الثاني: انتهاء عقد العمل المحدد والآثار المترتبة عليه.

المطلب الأول: الأسباب العادية لإنهاء عقد العمل المحدد.

المطلب الثاني: الأسباب غير العادية لإنهاء عقد العمل المحدد.

المطلب الثالث: الفسخ المشروع لعقد العمل المحدد.

المطلب الرابع: الفسخ غير المشروع لعقد العمل المحدد.

2.1. أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في ندرة ما كتب في موضوع عقد العمل محدد المدة في النظام السعودي مما يعد إضافة للمكتبة السعودية في هذا الشأن، كما تظهر أهميته في معرفة مفهوم عقد العمل محدد المدة، وأهم الفروقات بينه وبين عقد العمل غير محدد المدة، وكيفية تجديد عقد العمل محدد المدة وصوره، كما تتمثل أهميته في التفرقة بين التعويض النقدي والمعنوي، وأهم المعايير في التعويض النقدي.

3.1. أسئلة البحث:

- ماهو تعريف عقد العمل محدد المدة؟
- ما أهم النقاط التي تميز عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة؟
- ماهي الاسباب العادية وغير العادية لإنهاء عقد العمل محدد المدة؟

- ماهي حالات الفسخ المشروع لعقد العمل محدد المدة؟
- ما الفرق بين التعويض المالي (النقدي) والتعويض المعنوي؟
- ماهي المعايير في التعويض النقدي للطرف المتضرر؟

4.1. منهج البحث:

اتبع الباحث في البحث بالجانب النظري على المنهج الاستقرائي التحليلي الذي يقوم على استخلاص النتائج وذلك بإستقراء نصوص نظام العمل ومن ثم تحليلها للوصول الى إجابات عن أسئلة البحث.

2. الإطار النظري:

المبحث الأول: ماهية عقد العمل محدد المدة

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل محدد المدة

نجد أن نظام العمل لم ينص على تعريف محدد لعقد العمل المحدد المدة وإنما نص فقط على كيفية إنتهاءه وذلك في المادة (55) عمل ((ينتهي عقد العمل المحدد المدة بإنقضاء مدته))⁽¹⁾.

ويمكن تعريف عقد العمل المحدد المدة بأنه العقد الذي يكون فيه وقت إنتهائه محدد بمدة معينة أو تاريخ معين أو تنفيذ عمل معين أو قابلاً للتعيين⁽²⁾.

كما عرف بأنه العقد الذي يكون ميعاد إنتهائه محدداً بواقعة مستقبلية، محققة الوقوع لا يتعلق وقوعها بمحض إرادة طرفية وبعبارة أخرى هو العقد المضاف إلى أجل فاسخ وتعتبر الواقعة محققة الوقوع متى كان وقوعها محتملاً فيكون العقد محدد المدة إذا تحدد به زمن ينتهي فيه كالأول من محرم أو الآخر من ذي الحجة من عام محدد أو تحدد بعمل معين ينتهي العقد بالفراغ منه⁽³⁾.

ويرى الباحث أن التعريف المقارب لنظام العمل والمتبع لدى الهيئات العمالية لعقد العمل المحدد المدة بأنه العقد الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل على تحديد موعداً لانتهائه كتابة بشكل واضح ودقيق.

ومن هذا التعريف نجد أنه يشترط لعقد العمل المحدد المدة أن يكون الاتفاق بين الطرفين على تحديد المدة المعقود عليها صراحةً وأن لا يكون هذا التحديد متروكاً لمجرد إرادة أحد الطرفين.

ويتعين في هذه الحالة أن يتم التراضي بين طرفي العقد على المدة المكتوبة في العقد، وإن لم يثبت أن صاحب العمل أطلع العامل على شروط العقد مسبقاً فيما يتعلق بنوع عقد العمل ومدته فيكون العقد مبرماً لمدة غير محددة⁽⁴⁾.

(1) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم : م/51 وتاريخ 23/08/1426هـ، المادة (55)

(2) نزار عبد الرحمن الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، الطبعة الأولى، الدار السعودية للنشر، 1973م، ص228 .

(3) ناصر صالح الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، سلسلة الرسائل العلمية، أكاديمية شرطة دبي 1431 هـ، 2010 م .

(4) توفيق حسن فرج، قانون العمل اللبناني، 1979 م، مكتبة مسكاوي، ص316 .

ولا يكفي لتكثيف عقد العمل أن يرجع إلى الوصف الذي أطلق عليه الطرفان المتعاقدان ثم اختلفا بشأنه، لأن العبرة في العقود هي للمقاصد والمعاني لا للأفاضل و المباني ومن ثم يعود للهيئات العمالية البحث عن النية المشتركة للمتعاقدين في حالة عدم وجود نص واضح بعقد العمل يحدد فيه المدة.

وثمة أهمية عملية للتمييز بين عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل غير المحدد المدة، وتبرز هذه الأهمية بصفة خاصة بالنسبة للقواعد التي ترد على إنهاء العقد وكذلك بالنسبة لمدى أحقية العامل لمكافأة نهاية الخدمة في حالة الاستقالة، ويتطلب الأمر معرفة أهم الفروق بين العقدين وهي كالتالي:-

1- المدة: قد يتفق الطرفان على مدة العقد بأن يحددا أجلاً تنتهي فيه العلاقات الناشئة عنه أو عملاً معيناً ينتهي بتنفيذه فيكون هذا عقد عمل محدد المدة (1)، وقد لا يتفق الطرفان على مدة معينة وإن حددا الأجر فيه على أساس الزمن فيكون العقد عقد غير محدد المدة الذي يريدان إبرامه وقد تثار صعوبات في تكثيفه لغموض عبارات العقد المتعلقة بمدته أو لعدم تضمن بنوده شيئاً عن المدة، وبديهي أن عضو الهيئة (القاضي) في شأن هذه الحالات لا يتقيد بالوصف الذي يعطيه المتعاقدان للعقد فيملك أن يعتبره غير محدد المدة ولو وصفاه الطرفان بأنه محدد المدة طالما أن ظروف الواقع تكشف عن تخلف هذا الوصف فيه (2)، ويتعين على القاضي تفسير تلك البنود الموجودة بعقد العمل وفقاً للقواعد العامة في تفسير العقود للكشف عما قصدته الإرادة المشتركة بين العامل وصاحب العمل وقت إبرام العقد بغية تحديد نوع العقد وأخذ طرفيه بنظامه القانوني فإذا بقي لديه شك يجب على القاضي (عضو الهيئة) الإذن بالتكثيف لأصلح للعامل في خصوص الدعوى تفسيراً للشك في مصلحته (3).

ولذلك يعتبر عقداً غير محدد المدة رغم ما يرد فيه من نص على أنه محدد المدة مثل: العقد المبرم لموسم الحج طالما أن مدة الموسم غير محددة بدقة أو تكون متروكة لمحض إرادة المتعاقدين (4)، والعقد الذي يحسب الأجر فيه بالقطعة طالما لا يوجد مقدماً تحديد دقيق لعدد القطع التي يلتزم العامل بإنتاجها، والعقد الذي يخول لكل من الطرفين أو لأحدهما الحق في إنهائه بالإرادة المنفردة.

لذا فإن العقد ذا المدة المحددة هو العقد الذي يحدد طرفاه لإنتهائه أجلاً معيناً قاصدين بحلولة إنقضاء العلاقات الناشئة بينهما عنه، فإذا أغفلا تحديد أجل للعقد كان ذلك منهما تعبيراً عن قصدتهما في عدم توقيت هذه العلاقات بمدة معينة في إبرام عقد غير محدد المدة وعلى هذا يفترض في عقد العمل كما في العقود المستمرة أنه غير محدد المدة وتقوم من ثم قرينة على ثبوت هذا الوصف له (5).

وهذا ما قضت به الدائرة الأولى بالهيئة العليا بالرياض لتسوية الخلافات العمالية في قرارها رقم 432/1/1355 وتاريخ 1432/10/28هـ بأن الشركة قد أبرمت عقداً مع العامل محدد المدة بأربعة أشهر وحيث أن العقود المحددة تنتهي بإنتهائها مدتها وحيث ان العلاقة بين الطرفين قد انتهت، فإن الدائرة الأولى تقرر رد دعوى العامل بالمطالبة بالعودة للعمل وبالتعويض عن الفصل وتتفق مع الهيئة الابتدائية فيما حكمت به.

(1) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1403 هـ، ص 360 .

(2) حسن كيره، أصول قانون العمل، مصدر سابق، ص 375 .

(3) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مصدر سابق، ص 361 .

(4) حسن كيره، أصول قانون العمل (عقد العمل)، مصدر سابق، ص 736 .

(5) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مصدر سابق، ص 362 .

2- الإشعار: ويسمى كذلك بالإخطار وهو إعلان إرادي من جانب الطرف الراغب في إنهاء العقد يعلن فيه للطرف الآخر عن عزمه إنهاء العقد قبل ثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهرياً وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين⁽¹⁾. وهذا ما نصت عليه المادة (75) من نظام العمل على أنه (إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي طرفيه إنهاءه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا كان أجر العامل شهرياً ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره).

ونجد من هذا النص أن المنظم اشترط الإشعار (الإخطار) بالنسبة للعقود غير المحددة، والحكمة من ذلك من تطلب الإشعار كشرط شكلي لإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة تكمن في حماية الطرف الموجه إليه من المفاجأة وذلك حتى يتمكن من ترتيب أوضاعه والبحث عن البديل، فإذا كان الإشعار موجهاً من العامل تمكن صاحب العمل من البحث عن عامل آخر يحل محل العامل الذي إختار إنهاء عمله بإرادته المنفردة وإن كان موجهاً من صاحب العمل تمكن العامل من البحث عن عمل آخر⁽²⁾.

أما بالنسبة للعقود المحدد المدة فلم يشترط المنظم الإشعار كما في العقود غير المحددة وذلك لأن الطرفين يعلمان مقدماً وقت إنهاء العقد ومن ثم لا يعترضاً لأي مفاجأة⁽³⁾ ويمكن للعامل قبل إنتهاء عقد العمل أن يبحث عن عمل آخر وكذلك صاحب العمل في البحث عن بديل يحل محل العامل، وقد بين سابقاً أن عقد العمل محدد المدة ينتهي بإنقضاء مدته أو بإنجاز العمل المتفق عليه، ولهذا فإن عنصر المفاجأة في إنتهاء العقد يكون منتفياً، ومن ثم فلا حاجة للإشعار وهذا فارق جوهري بين العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة.

وهذا ما قضت به الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمحافظة جدة في قرارها رقم 433/2/754 وتاريخ 1433/07/9هـ بأن طلب العامل لشهر الإشعار (الإنذار) يختص بالعقود الغير محددة المدة، فعليه فإن الدائرة تتفق مع الهيئة الابتدائية في رد طلب العامل.

3 - من حيث أحد أطرافه وهو العامل: ويعرف العامل بأنه كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت

إدارته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيداً عن نظارته، وقد يكون العامل سعودي أو غير سعودي ومن هنا يتضح الفرق بين العقد المحدد المدة والعقد غير محدد المدة، فنجد أن المنظم اشترط للعقد المحدد المدة أن يكون العامل سعودي أو غير سعودي و لكن استثنى العامل غير السعودي من العمل على عقد غير محدد المدة كما نصت على ذلك المادة (37) من نظام العمل (يجب أن يكون عقد عمل غير سعودي مكتوباً ومحدد المدة وإذ خلا العقد من بيان مدته تعد رخصة العمل هي مدة العقد)، وهو ما يعني أن عقد العمل غير سعودي محدد المدة ولا يمكن أن يكون غير محدد المدة، حيث أنه إذا لا يوجد عقد عمل مكتوب ويعتبر العقد في هذه الحالة هو مدة رخصة العمل وهي تساوي مدة رخصة الإقامة للعامل الغير سعودي،

وكان هدف المنظم من تحديد أن يكون عقد غير سعودي محدد المدة هو إتاحة الفرصة أمام أصحاب العمل لإحلال

العمال السعوديين محلهم وإمكانية الاستغناء عنهم لما يمثلونه لصاحب العمل من خيرة⁽⁴⁾.

(1) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص344 .

(2) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص345 .

(3) حسام الدين كامل الأهواني، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003م، 2009م، ص74 .

(4) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي في الميزان الفقهي، مصدر سابق، ص342 .

ولهذا فإن عقد العامل غير السعودي محدد المدة يتيح استخدامهم لفترة مؤقتة لكي يتم الإحلال مكانه بالعامل السعودي والاستفادة من خبرة من العامل غير السعودي ودون أن يستمر العقد إلى ما بعد الحاجة له مراعاة لمصلحة العامل السعودي وهذا هو هدف المنظم من ذلك وهو ما نص عليه في المادة (3) من أنه ((العمل حق للمواطن لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل)) ومن هنا يتضح الفرق بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة في أن عقد العمل غير محدد المدة لا يكون إلا للعامل السعودي طرفاً فيه أما في عقد العمل محدد المدة قد يكون فيه العامل السعودي وقد يكون عامل غير سعودي ولا يمكن أن يتحول عقد العامل غير السعودي إلى عقد غير محددة المدة في حين أن العامل السعودي يمكن أن يتحول عقده إلى غير محدد وفقاً لما نصت عليه الفقرة (2) من المادة (55) من نظام العمل.

4 - تعديل العقد: نجد أنه في الأصل يحق لصاحب العمل تعديل العقد غير محدد المدة ويستند إلى حقه في إنهاء هذا العقد في أي وقت بإرادته المنفردة سواء تعلق هذا التعديل بنوع العمل أو أي عنصر آخر في العقد، ولكن لا يجوز لصاحب العمل إجراء تعديل جوهري في عقد العمل محدد المدة قبل إنتهاء مدة العقد المبرم إلا في حالة المادة (60) من نظام العمل التي نصت على أنه ((لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة)) أي يجوز تعديل عقد العمل محدد المدة في حالة الضرورة أو القوة القاهرة وبصفة مؤقتة، ونجد أن هذه المادة لم تفرق بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة وقد يكون التعديل بالعمل في مهنة أخرى لا تختلف جوهرياً في العمل المتفق عليه أو نقل العمال إلى فروع أخرى لسد العجز بصفة مؤقتة ونجد أن الأساس الذي يمكن لصاحب العمل أن يستند إليه في إجراء التعديل مع صاحب العمل في اتخاذ كل ما من شأنه حسن تنفيذ العقد، وعدم قيام العامل بتنفيذ التعديل من شأنه أن يضر عمل صاحب العمل والتي لا بد أن ينعكس أثرها على العامل بالتبعية⁽¹⁾.

المطلب الثاني: صور عقد العمل محدد المدة

يتضح من تعريف عقد العمل المحدد المدة أنه توجد صورتين هما: صورة العقد المعين المدة وصورة العقد المبرم لإنجاز عمل معين.

أولاً: العقد المحدد بمدة معينة: يعتبر عقد العمل محدد المدة بفترة معينة من العقود الزمنية حيث يكون الزمن فيه عنصراً جوهرياً وأساساً يقوم عليه العقد وبدون ذلك لا يكون العقد محدد المدة لأن المقصود بهذا إشباع حاجات مستمرة⁽²⁾. وعليه قد يتفق الأطراف على تحديده بتاريخ معين أو بنهاية مدة معينة كشهر أو سنة كأن ينص في العقد على إنتهاءه في تاريخ 1435/12/30 هـ مثلاً.

(1) محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الأفراد بتعديل العمل، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، 1415 هـ، 1995م، القاهرة، ص71، 72 .

(2) ناصر صالح الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، مصدر سابق، ص138 .

أما إذا كانت غير محددة المدة بدقة فإن العقد يعتبر غير محدد المدة، كما أن إنقضاء مدة العقد واستمرار الطرفين في العمل يعني اعتبار العقد من وجهة القانونية مجدداً لمدة غير محددة ما لم يتفق الطرفان على التجديد لمدة مماثلة أو يجدد تلقائياً بالنص عليه في العقد المبرم.

ثانياً: العقد المبرم لإنجاز عمل معين: لم يوضح المنظم بياناً تفصيلياً ينظم عقد العمل محدد المدة لإنجاز عمل معين إلا أن المادة (57) من نظام العمل نصت على أنه ((إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه)).

ويكون هذا العقد محدد المدة إذا أبرم لتنفيذ عمل معين كإنشاء مباني أو طرق أو تشييد بناء معمل طبي أو ما شابه ذلك وينقضي من هذه الأعمال بمجرد الانتهاء من الغرض المطلوب وهو إنشائها أو بنائها، وقد يكون عملاً موسمياً أو مؤقتاً كان يستخدم صاحب العمل عاملاً لحفر بئر أو حرث الأرض فإذا تم حفر البئر أو حرث الأرض انقضى عقد العمل من تلقاء نفسه بتمام العمل المتفق عليه⁽¹⁾.

ونجد أنه في هذه الصورة أن الزمن ليس عنصراً أساسياً أو جوهرياً في تكوين عقد العمل لإنجاز عمل معين وإنما عنصر عرضي غير مقصود لذاته بل هو ضروري لإنجاز النتيجة المقصودة التي لا بد لها من زمن يستغرق خلالها.

عقد العمل الموسمي: هو العمل الذي يراد إنجازه في موسم معين ينتهي بإنهاء الموسم كالعامل في موسم الحج في نقل الحجاج أو العمل على تغليف التمور في موسم جني الرطب، وقد عرف المنظم العمل الموسمي في باب التعريفات بالمادة الثانية ((بأنه العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها)).

ولا يشترط تحديد مدة زمنية معينة لإنجاز العمل الموسمي ففترة إنتهاء الموسم تكون معروفة مقدماً للطرفين فالمدة تتحدد بالغرض من العمل وهو مواجهة متطلبات الموسم⁽²⁾.

وبناءً على ذلك فإن عقد العمل الذي يبرم في موسم معين ويتجدد في مواسم تالية فإنه يتجدد لمدة محددة طالما أنه يرتبط بعمل موسمي سواء كان صراحة أو ضمناً⁽³⁾.

عقد العمل المؤقت: هو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة أو ينص على عمل بذاته وينتهي بإنتهائه ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يوماً، وهذا التعريف منصوص عليه في نظام العمل في باب التعريفات من المادة (2)، كأن يعمل العامل في موسم التنزيلات السنوية مثلاً.

ويختلف العمل المؤقت عن العمل العرضي في أن العمل العرضي هو العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد كأن يعمل العامل في طلاء محل بيع ملابس لا يدخل في نشاط صاحب العمل،

ويتفق العمل المؤقت والعرضي في أن النظام نص على مدة لا تتجاوز تسعين يوماً، ونجد أنه إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد المحدد لإنجاز عمل معين بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى وبهذا احتفظ له المنظم بصفته الأصلية كعقد عمل محدد المدة⁽⁴⁾.

(1) ناصر صالح الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، مصدر سابق، ص 142 .

(2) ناصر صالح الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، مصدر سابق، ص 143 .

(3) صلاح محمد دياب، الوسيط في شرح احكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الاولى، دار النهضة العربية، 2002م، ص 334

(4) صالح محمد البرادي، بحث تخرج / انتهاء عقد العمل والآثار المترتبة عليه، معهد الإدارة العامة الدورة (20) ، 1411هـ، ص 57 .

المطلب الثالث: الحد الأقصى لمدة عقد العمل محدد المدة

نجد أن نظام العمل الجديد الصادر عام 1426 هـ حدد مدة قصوى لعقد العمل المحدد المدة وبعد انقضاء هذه المدة يصبح العقد غير محدد المدة وهذا خاص بالعمالين السعوديين، بعكس نظام العمل السابق الصادر عام 1395 هـ الذي خلا من مدة قصوى لعقد العمل المحدد المدة، وقد اوضحت الفقرة الثانية من المادة (55) أن عقد العمل يتحول الى عقد غير محدد المدة في حالتين هما:-

1. إذا تعدد التجديد مرتين متتاليتين.

2. إذا بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات.

فإذا تحققت إحدى الحالتين أيهما أقرب تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة⁽¹⁾.

وقد وضع المنظم حد معين لعقد العمل محدد المدة منعاً لتأبيدها وتحريراً للعامل من الرق والاستبعاد⁽²⁾، كما هدف النظام من هذا التحديد من منع صاحب العمل تحديد مدة العقد بحياة العامل أو إنهاء العقد بإنهاء مدته بعد مضي العامل السعودي أكثر من ثلاث سنوات لدى صاحب العمل، لذا رأى المنظم تحويل عقد العمل السعودي إلى عقد غير محدد المدة بعد مضي المدة المحددة لعقد العمل المحدد المدة ولكن استثنى المنظم في هذه المادة على استبعاد العمال الغير السعوديون (الأجانب) من هذه المدة حيث أن عقد العامل الغير سعودي محدد المدة بغض النظر عن وجود عقد العمل أم لا حسب المادة (37) من نظام العمل، وهنا نجد أن المنظم لم يطلق حرية أطراف عقد العمل المحدد المدة في عدد مرات تجديده، حيث أن نص النظام حدد حداً أقصى لعدد مرات تجدد العقد المحدد المدة بإرادة طرفيه أو إذا بلغت المدة الإجمالية للعقد (مدة العقد الأصلي مع مدد التجديد ثلاث سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه يتحول العقد تلقائياً إلى عقد غير محدد المدة، لا يمكن إنجازه إلا بإتباع من نصت عليه المادة (80) من نظام العمل التي تخول لصاحب العمل فسخ عقد العمل⁽³⁾.

ويرجع تحديد ما إذا كان عقد العمل محدد المدة او غير محدد المدة إلى قاضي الموضوع (عضو الهيئة العمالية) للنظر في العقود وما تحتويه من نصوص تبين نوع العقد المبرم⁽⁴⁾.

وقد قضت اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية في قرارها رقم 424/1120 واتاريخ 1424/07/16 هـ بأن عقد العمل الاول كان مجدداً بسنة هجرية تبدأ من تاريخ 1419/09/14 هـ ثم تجدد بعقد آخر لمدة سنة اخرى من تاريخ 1420/09/14 هـ ثم جدد بقرار إداري من تاريخ 1422/09/14 هـ وحيث أن ذلك التجديد بموجب القرار الإداري الاول والثاني لم يصدر إلا بعد أن تحول العقد الى عقد غير محدد المدة، وحيث استمرار العامل في العمل يعد نهاية عقده يقلب عقد العمل الى عقد غير محدد المدة وبالتالي فإنه لا أثر لذلك التجديد طالما انه تحول الى عقد غير محدد المدة وتقرر اللجنة بأن عقد العمل أصبح غير محدد المدة.

(1) محمد براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، الطبعة الثانية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ص158 .

(2) ناصر صالح الرند، الإنهاء التسعفي لعقد العمل، مصدر سابق، ص141 .

(3) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي، الطبعة الثالثة، دار الفضل للنشر والتوزيع، جدة، 1433 هـ، ص341 .

(4) نجد ان قانون العمل العماني حدد مدة عقد العمل في المادة (40) على مدة قصوى لعقد العمل المحدد المدة بسنتين وبعدها يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة

المطلب الرابع: أحكام تجديد عقد العمل محدد المدة

يمكن أن يجدد عقد العمل محدد المدة كما نصت عليه المادة (55) من نظام العمل ((أنه إذ تضمن العقد المحدد شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، فإن العقد يتجدد للمدة المتفق عليها)).

وهنا نجد أن المنظم اشترط وجود نص بعقد العمل محدد المدة أن يكون نص التجديد صراحةً لمدة مماثلة أو لأي مدة أخرى يرونها الأطراف وإن لم ينص العقد على مدة مماثلة يتحول العقد الى عقد غير محدد المدة حسب المادة (55) الفقرة (2) مع الاخذ بالاعتبار مانصت عليه المادة (37) من نظام العمل فيما يخص العامل غير السعودي.

وهذا ما قضت به الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمحافظة جدة في قرارها رقم 434/2/931 وتاريخ 1434/08/2 هـ بأن عقد العمل المبرم بين الطرفين وجد انه خالي من أي اتفاق على تجديده لمدة مماثلة، وحيث ثبت استمرار العامل حتى 2012/03/31م بموجب كشف الحضور والانصراف، مما يعني استمرار العامل في عمله بعد انتهاء مدة عقده، وعليه تقرر الدائرة أن عقد العمل قد اصبح غير محدد المدة وفقاً للمادة (55) من نظام العمل وأنه لامشروعية في انهاء خدمات العامل.

وتبدو أهمية تجديد عقد العمل المحدد المدة تجديداً أو ضمناً في أثره بعد استمرار الطرفين في العقد لمدة مماثلة، إذ يبدأ التساؤل عما إذا كان العقد المجدد يظل عقداً محدد المدة كما كان أم يتحول إلى عقد غير محدد المدة وواضح أن الأصل هو بقاء العقد المجدد بوصفه الأصلي لعقد محدد المدة⁽¹⁾ ولكن المنظم حدد ثلاث سنوات وبعدها يصبح العقد غير محدد المدة كما نصت عليه المادة (55) من الفقرة (2) من نظام العمل.

وقد يكون التجديد صريحاً وقد يكون ضمناً، فيكون صريحاً عندما يتفق طرفا العقد المحدد المدة على تجديده بعد إنقضاء مدته وهذا الاتفاق قد يتم مقدماً كما لو نصب في العقد على أن يتجدد تلقائياً ما لم يخطر أحد الطرفين الآخر بعدم رغبته في التجديد قبل إنتهاء مدة العقد بوقت محدد، وقد يتم مؤخراً كما لو اتفق الطرفان على التجديد عند انقضاء مدة العقد⁽²⁾.

وكما يتم الاتفاق على التجديد صراحة فقد يتم أيضاً في صورة ضمنية إذا لم يوجد اتفاق صريح على التجديد إذا ما استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته أو بعد إتمام العمل ولكن في هذه الحالة يعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة وقد نصت المادة (55) الفقرة الأولى على ذلك من نظام العمل على أنه إذا استمر طرفا العقد في تنفيذ بعد إنقضاء مدته عدا العقد مجدداً لمدة غير محدد مع مراعاة ما نصت عليه المادة (37) من هذا النظام بالنسبة للعامل غير سعودي.

وعلى هذا الأساس لو أن صاحب العمل لم يعترض على استمرار العامل في تنفيذ العقد، فإن هذا السكوت يجب أن يحمل محمل قبوله للتجديد ولو لم يعرب عن هذا القبول صراحةً وعلى أية حاله فإن استظهار من مسألة القبول هذه يعتبر من المسائل الموضوعية التي يترك تقديرها لقاضي الموضوع (الهيئات العمالية) على ضوء ظروف كل حالة⁽³⁾.

وهدف المنظم من ذلك هو حماية العامل من احتمال تحايل صاحب العمل بعقد عقود محددة المدة وتجديدها كلما انتهت، وذلك حتى يتخلص صاحب العمل من الإجراءات الواجب إتباعها لإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة كالإشعار ومشروعية الإنهاء.

(1) حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، ص42 .

(2) عاطف فخري، الدليل الابجدي في شرح نظام العمل السعودي، الطبعة الأولى، 1402 هـ، 1982م، مطبوعات تهامة، ص206 .

(3) عاطف فخري، الدليل الابجدي في شرح نظام العمل السعودي، مصدر سابق، ص207 .

وفي ضوء ذلك يمكن القول بأن نص المادة (55) الفقرة الأولى يقتصر على حالة الاستمرار في تنفيذ العقد المحدد المدة أي في حالة التجديد الضمني، ولا يطبق في حالة الاتفاق الصريح على تجديد العقد المحدد المدة لمدة أخرى محددة أو لمدة مماثلة⁽¹⁾.

المبحث الثاني: انتهاء عقد العمل محدد المدة والآثار المترتبة عليه

المطلب الأول: الأسباب العادية لإنهاء عقد العمل محدد المدة

وتسمى أيضاً أسباباً طبيعية، وقد نصت المادة (74) من نظام العمل على بعض الأسباب التي يترتب على وقوع أي منها إنهاء عقد العمل محدد المدة وهي كالتالي:-

أولاً: إنقضاء مدة العمل المحدد:- تنص الفقرة الأولى من المادة (74) من نظام العمل ((على أنه إذا انتهت المدة المحددة في العقد)) وكذلك نصت الفقرة (1) من المادة (55) من نظام العمل على ((أنه ينتهي عقد العمل المحدد المدة بإنقضاء مدته)) ويسري حكم هذه المادة على جميع صور عقود العمل المحددة التي يكون وقت إنتهاؤها محدداً بواقعة مستقبلية، محققة الوقوع لا يتعلق وجودها بمحض إرادة الطرفين ويشمل في ذلك العقود الآتية:-

- عقود العمل التي تنتهي بتاريخ معين كالعقود التي تنتهي في أول محرم من سنة معينة مثلاً.

- عقود العمل التي تنتهي بإنهاء مدة معينة كالشهر أو موسم حج أو سنة أو أكثر.

- عقود العمل التي تنتهي بتنفيذ مشروع معين أو إنجاز العمل المتفق كتركيب آلات مصنع أو بناء سكني أو إنشاء

شبكة هاتفية⁽²⁾.

ومن هنا يتضح أن الأصل في إنهاء عقد العمل محدد المدة تكون بإنهاء غايته سواء أبرم لمدة زمنية معينة أو لإنجاز عمل معين⁽³⁾.

والانتهاء التلقائي لعقد العمل محدد المدة يتفق في طبيعته كون المدة أجلاً له ومضافة إلى انقضائه ولذلك يتحقق العلم بإنهاء العقد لطرفيه، نافياً بذلك عنصر المفاجأة في الانتهاء مما لا حاجة معه لإشعار مسبق أو لأي إجراء آخر⁽⁴⁾، وكذلك لا يعتبر بلوغ العامل سن التقاعد سبباً في إنقضاء عقد العمل محدد المدة وذلك لأن النظام نص في الفقرة (4) من المادة (74) على أنه إذا كان عقد العمل محدد وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بإنهاء مدته، وهو السبب الطبيعي في إنقضاء عقد العمل محدد المدة.

وهذا ما قضت به اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية في قرارها رقم 424/900 وتاريخ 1424/06/4 هـ بأن العقد لمدة محددة وهي سنتان مما يعني أن لإحد طرفيه إنهاء العلاقة بعد مضي هذه المدة وصاحب العمل قرر هنا عدم التجديد للعامل لعدم حاجته ولا يحتاج لسبب مشروع لإتخاذ هذا الاجراء وحيث أن صاحب العمل قد أشعر العامل بعدم الرغبة في تجديد العقد في هذه الحال يعد منتهياً بنهايته وتقرر اللجنة رد طلب العامل بالعودة للعمل.

(1) نزار عبد الرحمن الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، مصدر سابق، ص 235.

(2) نزار عبد الرحمن الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، مصدر سابق، ص 263، 264.

(3) ناصر صالح الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، مصدر سابق، ص 145.

(4) ناصر صالح الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، مصدر سابق، ص 145.

ثانياً: اتفاق الطرفين على إنهاء العقد قبل إنتهاء مدته:-

ويسمى أيضا بالتقاييل (الإقالة بالفقه الإسلامي) وهو عبارة عن اتفاق الطرفين على إنهاء عقد العمل سواء كان عقد عمل محددة المدة أو غير محدد المدة قبل إنتهاء مدته بالنسبة لعقد العمل محدد المدة حتى لو كانت المدة أو العمل الذي أبرم العقد من أجله لم ينتهي بعد⁽¹⁾.

وقد نصت الفقرة (1) من المادة (74) على أن إتفاق الطرفين على إنهاء عقد العمل يعتبر سبباً في إنقضائه، وقد اشترط المنظم أن يكون اتفاق الطرفان كتابة مقروناً بموافقة العامل على ذلك كتابياً. وهدف المنظم من اشتراط موافقة العامل على ذلك كتابة حماية له وضماناً لحقوقه ولتكون سند إثبات له لدى صاحب العمل على وقوع الإنهاء بموافقة الطرفين.

وهذا الإتفاق على إنهاء عقد العمل محدد المدة يتعين وفقاً لنص الفقرة (1) من المادة (74) من نظام العمل أن يكون مكتوباً والكتابة هنا ليست سوى شرط لإثبات حصول موافقة العامل، فلا يشترط فيها أي شرط شكلي، وقد يكون اتفاقاً صريحاً وقد يكون اتفاقاً ضمنياً⁽²⁾ كإستلام العامل مكافأة نهاية الخدمة وتوقيع مخالصة نهائية عن العمل مثلاً. والتقاييل (إتفاق الطرفين) كتصرف قانوني، يخضع في إبرامه وإثباته للقواعد الخاصة بإبرام وإثبات عقد العمل، وهو ينتج أثره من وقت وقوعه، فيترتب عليه الحيلولة بين العقد وبين الاستمرار في إنتاج آثاره مستقبلاً دون أن يكون له أي تأثير على ما سبق وان رتبته العقد، في ذمة طرفيه من آثار⁽³⁾.

ثالثاً: فسخ عقد العمل من مقتضى القواعد العامة أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز لأحدهما أن ينقضه أو يعدله إلا بالإتفاق مع الطرف الآخر⁽⁴⁾. أو وفقاً للأسباب التي يقررها النظام في المادتين (80 – 81) من نظام العمل. وينتهي عقد العمل سواء محدد المدة أو غير محدد المدة بفسخه والفسخ سبب عام تخضع له جميع العقود ومنها عقد العمل وجزءه إخلال أحد الأطراف بالتزاماته التي يفرضها العقد المبرم بين الطرفين. ولأهمية الفسخ في شأن العقود المحدد المدة، إذ تنتهي به العقد قبل إنقضاء مدتها ودون مسؤولية على العاقد الفاسخ، طالما تحقق الخطأ أو الإخلال من جانب المتعاقد الآخر بالتزاماته. وسوف نشرح بالتفصيل في الفسخ من جانب صاحب العمل والعامل في مطلب مستقل.

المطلب الثاني: الأسباب غير العادية لإنهاء عقد العمل محدد المدة

وهي الأسباب العامة أو المشتركة التي يترتب على تحققها إنهاء عقد العمل أيأ كان نوعه سواء كان عقد عمل محدد المدة أو عقد عمل غير محدد المدة، وتعد استحالة التنفيذ في العقود الملزمة للجانبين سبباً من أسباب إنقضاء العقود وفقاً للقواعد العامة في النظرية العامة للعقد لأن التزام أحد المتعاقدين هو سبب التزام المتعاقد الآخر ومن ثم إذا استحال على أحد المتعاقدين تنفيذ التزامه لسبب أجنبي لا يد له فيه أو قوة قاهرة تمنع من الالتزام المقابل وينفسخ العقد من تلقاء نفسه وبقوة النظام⁽⁵⁾.

(1) عبد الرزاق حسن فرج، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، القاهرة، 1396هـ، 1976م، ص335 .

(2) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص318 .

(3) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص318 .

(4) أنور العمروسي، قضاء العمال، الطبعة الثانية، المنصورة، 1981، 1982م، ص503 .

(5) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص319 .

وباعتبار أن عقد العمل يخضع لهذة الأحكام باعتباره من العقود الملزمة للجانبين، فينقضي عقد العمل في حالة وقوع قوة قاهرة أو سبب أجنبي يحول دون تنفيذ أحد الالتزامات الناشئة عن عقد العمل.

وتطبيقاً لهذه القاعدة إذا استحال على العامل أن يقوم بأداء عمله أو استحال على صاحب العمل أن يمكن العامل من القيام بعمله وكانت هذه الاستحالة لا يد لأحدهما فيها بمعنى أنها كانت بسبب أجنبي أو قوة قاهرة، فإن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة يفسخ أو ينقضي فور تحقق هذه الاستحالة وبشرط أن تكون استحالة دائمة وليست مؤقتة لأن المؤقتة لا يترتب عليها سوى وقف العقد⁽¹⁾.

واستحالة التنفيذ تعد من الأسباب الغير العادية لانقضاء عقد العمل باعتبار تحققها يؤدي إلى إنقضاء عقد العمل سواء أكان عقداً محدداً أم غير محدد المدة، ويترتب على تلك الاستحالة إنقضاء عقد العمل محدد المدة فوراً، والتحقق من توافر الاستحالة التي تؤدي إلى إنقضاء العقد، تعد من المسائل القانونية، التي يتعين أن تقول فيها الهيئات العمالية كلمتها وتخضع في شأنها لرقابة الهيئات العليا⁽²⁾.

وقد تتحقق الاستحالة من جانب العامل وقد تتحقق من جانب صاحب العمل وسوف نقوم بشرح صور الاستحالة من جانب العامل وصاحب العمل كالتالي:-

- استحالة التنفيذ من جانب العامل:-

1 – الوفاة:- ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أي كانت هذه الوفاة وهذا ما نصت عليه المادة (79) من نظام العمل ((وينتهي العقد بوفاة العامل بقوة النظام من وقت الوفاة قبل نهاية مدته بالنسبة للعقود المحددة المدة ودون مراعاة مهلة الأشعار في العقود غير المحدد المدة)).

والوفاة تعد من الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل سواء أكان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة وتؤدي وفاة العامل إلى إنتهاء عقد العمل، وباعتباره أن الوفاة تعد من قبيل حالات الاستحالة المطلقة التي تمنع العامل من تنفيذ التزامه بأداء العمل وكون عقد العمل من العقود ذات الاعتبار الشخصي، والتي تعد شخصية العامل فيها محل اعتبار عند التعاقد، وذلك الالتزام الجوهرى يقع على عاتق العامل وهو تقديم عمله وهو التزام شخصي، كما أن صاحب العمل لا يمكنه مطالبة ورثة العامل بتنفيذ العقد وليس لهؤلاء الورثة أن يلزموا صاحب العمل بإحلالهم في العمل محل مورثهم⁽³⁾.

2 – عجز العامل: ينتهي عقد العمل بعجز العامل عند أداء عمله وهذا ما نصت عليه المادة (79) من نظام العمل ((ونجد أن المنظم لم يحدد المقصود بالعجز وهل المقصود به هو العجز الكلي أم الجزئي، ولكن يمكن أنه يفهم أن المقصود هو العجز الكلي بسبب ذكر المنظم عجز العامل عن أداء العمل وأن العجز الذي من شأنه أن يؤدي إلى إنقضاء العمل لا يمكن أن يكون إلا العجز الكلي، كما أن المنظم نص في المادة (29) على انه (إذا نتج عن العمل نقص في قدراته ولا معينه من العمل أداء عمل العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر لهذا العمل ولا يخل هذا ما يستحقه من تعويض عن إصابته) ويفهم من هذا النص أن العجز الجزئي لا يترتب عليه إنقضاء عقد العمل.

(1) السيد عيد نايل ، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، الطبعة الاولى، جامعة الملك سعود للنشر العلمي والمطابع، الرياض، ص222 .

(2) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص319 .

(3) عبد الرزاق حسن فرج، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص342 .

ويقصد بالعجز الكلي: هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة أو عدم القدرة على الكسب بوجه عام⁽¹⁾. كالأمراض العقلية والمزمنة التي لا يمكن الشفاء منها سواء كانت أثناء العمل أو خارجه واشترط المنظم في العجز أن يكون بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة كالمستشفيات الحكومية أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل كعيادة صاحب المنشأة أو المستشفيات المعتمدة حسب كرت التأمين الصحي المقدم من صاحب العمل للعامل. كما أن عجز العامل يخضع وفقاً جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية وتحدد درجات العجز الدائم الكلي أو الجزئي وفق جدول دليل نسب العجز المنصوص عليه في التأمينات الاجتماعية. ولا يخل إنقضاء عقد العمل لهذا السبب بحق العامل في الحصول على مستحقاته المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية سواء في فرع الاخطار أو فرع المعاشات، وينقضي عقد العمل بعجز العامل كلياً عن أداء العمل أيا كان سبب العجز فسواء كان المرض أو الحادث وسواء كان للمرض أو الحادث علاقة بالعمل من عدمه، وذلك لأن العجز أيا كان سبب حدوثه يؤدي إلى استحالة تنفيذ العامل لعمله⁽²⁾.

3 - المرض الطويل: ينتهي عقد العمل إذا مرض العامل مرضاً ترتب عليه إنقطاعه عن العمل لمدة متصلة أو متفرقة لا تقل عن (120) يوماً خلال السنة الواحدة، وقد نصت المادة (117) من نظام العمل على ((للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر الثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية)).

ونجد أن المنظم وضع المقصود بالسنة الواحدة بعكس النظام السابق الذي لم يوضح مفهوم السنة الواحدة وتركها للإجتهادات ولا يترتب على توافر حالة المرض الطويل انقضاء عقد العمل بقوة النظام، بل يجب أن يبدي صاحب العمل رغبته في إنهاء العقد أو الإبقاء على العامل رغم مرضه الطويل⁽³⁾.

وفي حالة موافقة صاحب العمل على بقاء العامل رغم مرضه الطويل، وأن العمل في المنشأة يحتاج إليه، ومن ثم يبقى على العقد قائماً، وإذا ظهرت رغبة صاحب العمل في اعتبار العقد منتهياً فإنه ينقض من لحظة رغبته⁽⁴⁾. ولكن لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاد مدة الإجازة المرضية ولم يكن للعامل رصيد من الإجازات السنوية طبقاً لنص المادة (82) من نظام العمل والتي تنص على أنه ((لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض قبل استنفاده المدد المحدد للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرض)).

4 - ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجه عن إرادته: وفقاً لنص المادة (87) من نظام العمل ((تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل نتيجة لقوة قاهرة خارجه عن إرادته)) ومعنى ذلك أنه في هذه الحالة ينقضي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة لعدم قدرة العامل على أداء العمل.

(1) عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ص 286.

(2) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مصدر سابق، ص 224.

(3) عبد الرزاق حسن فرج، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 344.

(4) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مصدر سابق، ص 226.

والقوة القاهرة هي كل حادث قهري لا يمكن تفاديه ولا يد للعامل فيه كإبعاد العامل غير السعودي إلى خارج المملكة أو سحب رخصة العمل منه أو صدور قرار وزري بمنع الرجال بالعمل في بعض الأنشطة وقصرها على النساء فقط. وقد صدر قرار وزاري رقم 2473/1/1ع وتاريخ 1433/8/28هـ بتأنيث محلات الملابس الداخلية والعبايات وقصرها على النساء دون الرجال.

5 – استقالة العاملة بسبب الزواج أو الوضع:

يجوز للعاملة أن تنتهي عقد العمل بسبب زواجها أو الوضع حسب المادة (87) من نظام العمل التي تنص على أنه ((تستحق العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها)). ومعنى ذلك أنه في هاتين الحالتين ينقضي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، وهدف المنظم من ذلك هو مراعاة لمصلحة الأسرة ورعاية أطفالها والتفرغ لشؤونها المنزلية⁽¹⁾. وللعاملة الخيار بين الإنهاء أو البقاء في العمل، وإذا استقالت كان لها الحق في مكافأة نهاية الخدمة كاملة بموجب المادة (87) من نظام العمل، فزواج العاملة أو وضعها لا يؤدي إلى انقضاء عقد عملها إلا إذا رغبت في إنهاء العقد.

استحالة التنفيذ من قبل صاحب العمل:

أولاً: وفاة صاحب العمل: الأصل أن شخصية صاحب العمل لا تكون محل اعتبار في عقد العمل⁽²⁾ ولهذا نصت المادة (79) من نظام العمل أنه ((لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد))، وأنه لا يترتب على وفاة صاحب العمل إنقضاء عقد العمل، بل يستمر العامل مرتبطاً بالعقد مع ورثته⁽³⁾، وهذا ما نصت عليه المادة (18) من نظام العمل على أنه (إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة، أو غير ذلك، تبقى عقود العمل في الحالتين وتعد الخدمة مستمرة).

والأصل أن عقد العمل لا ينتهي بوفاة صاحب العمل، بل ينتقل إلى ورثته بانتقال ملكية المنشأة لهم أو لغيرهم بالبيع، وفي هذه الحالة يسأل الورثة عن الالتزامات التي رتبها العقد في ذمة مورثهم قبل الوفاة، ولكن في حدود ما آل إليهم من التركة وذلك وفقاً للقواعد العامة في مسئولية الوارث عن التزامات مورثه، وتعتبر ديون العامل أو ورثته ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى ويدفع صاحب العمل لمبلغ مؤجل يعادل أجر شهر واحد قبل سداد أي مصروف آخر بما فيها المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية حسب المادة (19) من نظام العمل.

ولكن إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار فإن العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة ينتهي بوفاته، كعقد العمل المبرم بين المحامي وموظفي مكتبه وكذلك بين الطبيب ومساعديه من الأطباء والممرضين⁽⁴⁾.

ثانياً: التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه:

طبقاً للقواعد العامة ينقضي عقد العمل بقوة النظام إذا كان سبب إغلاق المنشأة قوة القاهرة أو سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه كزلزال أو حريق فالقوة القاهرة تؤدي إلى الاستحالة النهائية لتنفيذ العقد من جانب صاحب العمل،

(1) عبد الرزاق حسن فرج، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 356.

(2) حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل، مصدر سابق، ص 12.

(3) عبد الرزاق حسن فرج، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 347.

(4) عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 285.

ويسري ذلك على عقود العمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة ودون مسئولية على صاحب العمل لأن القوة القاهرة أو السبب الأجنبي تفترض عدم نسبة أي خطأ إلى صاحب العمل⁽¹⁾.

ويرى الباحث أن أبسط قواعد المنطق تقتضي انقضاء عقد العمل في حالات التصفية والإفلاس والإغلاق، والواقع أن هذه الحالات جميعاً يجمعها في النهاية وبالضرورة إغلاق المنشأة، ونجد أن المنظم لم ينص على هذه الحالات كأسباب في إنقضاء عقد العمل مثل النظام السابق الذي نص في المادة (89) من نظام العمل السابق ((أنه لا يعتبر العقد ساري في هذه الحالات وهي التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به)) أما في النظام الجديد لم يذكر إلا حالة القوة القاهرة من ضمن أسباب إنقضاء عقد العمل، وإذا كانت استحالة التنفيذ لا ترجع إلى سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه فلن يترتب عليه إنتهاء العقد بقوة النظام، وإنما يكون إنتهاء عقد العمل في هذه الحالة إنهاء لها من جانب صاحب العمل فيتحمل نتائج هذا الإنهاء، فإذا كان العقد محدد المدة التزم بالتعويض عن إنهاء العقد قبل إنتهاء مدته⁽²⁾.

فالتصفية: يقصد بها تصفية الشركات المدنية والتجارية تصفية نهائية بتحويل موجوداتها إلى نقود بطريقة مجزأة. وحتى ينقضي عقد العمل يجب أن تكون التصفية جبرية لا إرادية بمعنى أن تكون بناءً على قرار إداري أو حكم قضائي أو لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، ويجب أن تؤدي التصفية الجبرية إلى استحالة تنفيذ عقد العمل بصورة مطلقة⁽³⁾.

ويقصد بالإفلاس: حالة صاحب العمل الذي أشهر إفلاسه بحكم قضائي قطعي لعجزه عن تأدية ديونه التي استغرقت جميع أمواله، ولا يترتب على شهر الإفلاس حتماً انقضاء عقد العمل، فقد تقرر المحكمة الاستمرار في تسيير أعمال المؤسسة أو الشركة تحت وكيل التفليسة ومن ثم تظل عقود العمل سارية ولكن إفلاس صاحب العمل قد يؤدي إلى تصفية أمواله وتوقف نشاط المؤسسة أو الشركة كلياً أو جزئياً الأمر الذي يترتب عليه إغلاق المؤسسة أو الشركة نهائياً، أو الاستغناء عن عدد من عمالها ففي هذه الحالة يعتبر ذلك إنهاء لعقد العمل لا إنقضاء له بسبب استحالة التنفيذ، لأن سبب الإفلاس يرجع إلى نشاط صاحب العمل نفسه ومن ثم يستحق العامل في هذه الحالة تعويض عن المدة المتبقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة⁽⁴⁾.

وعلى ذلك لا ينقضي عقد العمل إلا إذا قررت المحكمة إغلاق المؤسسة أو الشركة المعلن إفلاسها.

ويقصد بالإغلاق النهائي: هو الذي ينهي عقد العمل بسبب قوة القاهرة أو سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، ومن شأن هذا الإغلاق خلق استحالة نهائية في تنفيذ العقد من جانب العمل فينقضي عقد العمل بقوة النظام وكتدمير المحل أو المنشأة بفعل زلزال أو حريق لا يرجع إلى خطأ من صاحب العمل أو حظر الدولة للنشاط الذي تمارسه المؤسسة أو الشركة⁽⁵⁾ أو تم الإغلاق بتصريح من الجهات الحكومية المختصة في الدولة أو بأمر صادر منها فإن عقد العمل ينقضي بحكم النظام الذي نص على أن القوة القاهرة من أسباب الانقضاء.

(1) حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل، مصدر سابق، ص 24 .

(2) عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 290 .

(3) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 228 .

(4) عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 291 .

(5) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 229 .

أما إذا كان الإغلاق غير راجع إلى سبب أجنبي وكان راجعاً إلى أسباب لصاحب العمل يد فيها، أي لم تتوفر بشأته شروط القوة القاهرة كأن يغلق صاحب العمل منشأته بنية اعتزاله التجارة أو أن يقرر إغلاق منشأته مختاراً أو حل منشأته بسبب سوء أوضاعها المالية مما يقلل من أرباحها فإنه لا يؤدي إلى إنقضاء عقد العمل ومن ثم فإن إنهاء العقد في حالة مثل هذا الإغلاق يعد إنهاء غير مشروع واقع بالإرادة المنفردة لصاحب العمل مما يستوجب تعويض العامل، حيث يعتبر تطبيق مبدأ استحقاق العامل للأجر حين يبدي استعداده لأداء العمل ولا يمنعه من ذلك سوى سبب راجع إلى صاحب العمل⁽¹⁾.

المطلب الثالث: الفسخ المشروع لعقد العمل محدد المدة

إن نظام العمل أعطى لصاحب العمل والعامل حق إنهاء عقد العمل بإرادتهم المنفردة إنهاءً مشروعاً بفسخ العقد المبرم بينهم، ويعد الفسخ في العقود الملزمة للجانبين، جزاء على إخلال أحد الأطراف بالتزاماته، والأصل أن يتم الفسخ بحكم من القضاء إلا إذا تم الاتفاق على اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حكم قضائي في حالة الإخلال بالتزامات الناشئة. ويحدث كثيراً في مجال علاقات العمل، فقد تتعرض مصالح أصحاب العمل ومصالح العمل للخطر إذا ما التزموا باحترام عقد العمل وبالإستمرار في تنفيذه إلى حين صدور حكم بفسخه⁽²⁾.

ولذلك لا يلجأ طرفي عقد العمل إلى القضاء لإصدار حكم بفسخ العقد بل يمكن أن يكون الفسخ بالإرادة المنفردة من صاحب العمل أو العامل، وإذا وجد الطرف الآخر أن الفسخ أو الإنهاء غير مشروع فإنه يلجأ إلى القضاء مطالباً بالتعويض وهنا تأتي رقابة القضاء (الهيئات العمالية) للتحقق من مشروعية الفسخ.

وأعطى نظام العمل حق لكل من طرفي عقد العمل في فسخ العقد بالإرادة المنفردة وحدد الحالات التي يجوز فيها ذلك، فبينت المادة (80) منه الحالات التي يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض، كما وضحت المادة (81) منه الحالات التي يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية مدة العقد وبدون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية (مكافأة نهاية الخدمة والتعويض) واعتبار أن الفسخ صادر من صاحب العمل.

أولاً: فسخ العقد من جانب صاحب العمل: حدد نظام العمل في المادة (80) العمل الحالات التي يجوز لصاحب العمل

فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه بشرط أن يتيح للعامل الفرصة لكي يبدي معارضته للفسخ وهي كالتالي:-

1 - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو أحد رؤسائه خطأً جسيماً ويشكل إخلالاً بواجب الالتزام بالتعليمات للعامل تجاه صاحب العمل⁽³⁾، ونجد أن نظام العمل لم يشترط أن يكون الاعتداء جسيماً، فيكفي أن يكون الاعتداء ذا صلة بالعمل، ومن ثم اعتبر المنظم أن أي اعتداء يقع من العامل على صاحب العمل ولو كان في غير مكان العمل يعد من قبيل الأخطاء التي تبرر الفسخ (الفصل) دون مكافأة أو تعويض إذا وقع هذا الاعتداء بسبب العمل، وعلى ذلك فالاعتداء الذي يقع في غير أوقات العمل ولم يكن متعلقاً بالعمل لا يصلح مبرراً للفسخ⁽⁴⁾،

(1) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص 322، 323.

(2) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 230.

(3) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 231.

(4) منير فريد الدكمي، نظام العمل الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص 277.

فيعتبر اعتداء على صاحب العمل تقديم بلاغات كيدية ضده أو وصفه بأنه مختلس ومزور أو التلطف عليه بإفراط نابيه تمسه أو تمس أحد رؤسائه، بل أن السخرية والتهكم على صاحب العمل يعد اعتداء عليه يبرر فصل العامل وفسخ التعاقد معه (1). ولا يعتبر اعتداء مبرراً للفسخ المشادة الكلامية أو توجيه النصيحة من العامل لصاحب العمل مهما اشتدت لهجة هذه النصيحة وكذلك لا يعتبر اعتداء مبرراً للفسخ إذا كان العامل معذوراً فيما صدر منه كما لو كان المبتدئ بالتعدي هو صاحب العمل أو أحد رؤسائه.

وتقدر الهيئات العمالية في كل حالة على حدة حسب الظروف المحيطة التي تعد اعتداء، وقد يكون هذا الاعتداء معنوياً أو مادياً بالفعل أو القول (2).

ومن الصعوبة أن نضع معياراً محدداً لما يعد اعتداء يبرر الفسخ وما لا يعد كذلك، وكله يرجع إلى قاضي الموضوع (عضو الهيئة) ليقول فيه كلمته ويقدر ما إذا كان الفعل الذي ارتكبه العامل يشكل اعتداء أم لا، مستعيناً في ذلك بظروف الواقعة وطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل وقت وقوع الاعتداء (3).

2 – عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية: نصت الفقرة الثانية من المادة (80) من نظام العمل على جواز فسخ عقد العمل إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابياً. ويتضح من هذا النص أنه يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل إذا أحل بأي التزام من الالتزامات الجوهرية التي ترد على عاتق العامل بصرف النظر عن مصدر هذا الالتزام سواء كان مصدر هذا الالتزام عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل و اللائحة الداخلية لصاحب العمل.

وتقدر الهيئات العمالية في كل حالة على حدة ما إذا كان الالتزام جوهرياً من عدمه. والعبرة بجوهرية الالتزام وليس بجسامته الإخلال به، ومن أمثلة الإخلال بالالتزامات الجوهرية عدم انتظام العامل في أداء العمل وتأخره المستمر والحصول على سمسة على مبيعات صاحب العمل أو قيام العامل بنشاط منافس لصاحب العمل وإهمال المحافظة على الأدوات والآلات التي في عهده (4).

وكذلك اشترط المنظم حالة مخالفة التعليمات المتعلقة بسلامة العمل والعمال وجعلها مخالفة لالتزام جوهرية تخول صاحب العمل الحق في فسخ العقد ولكن بشروط:-

- أ – أن يكون العامل قد تعمد مخالفة تلك التعليمات.
- ب – يجب أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
- ج – أن يتم إنذار العامل قبل فسخ العقد من قبل صاحب العمل.

(1) عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 313.

(2) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 231.

(3) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص 278.

(4) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 232.

فإذا توافر في المخالفة هذه الشروط كان من حق صاحب العمل فصل العامل دون مكافأة أو تعويض، حتى ولو يترتب على هذا الخطأ إصابته بأي ضرر وهو ما يميز عقوبة الفصل كجزاء تأديبي عن الجزاء المدني المتمثل في التعويض والذي يدور وجوداً وعدمًا مع الضرر (1).

ثالثاً: إذا ثبت إتباع العامل سلوكاً سيئاً أو ارتكب عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة: يحق لصاحب العمل فسخ عقد العمل إذا ثبت أن العامل اتبع سلوكاً منحرفاً عن السلوك المألوف للشخص العادي، ولكن يجب أن يكون سوء السلوك على قدر الجسامه بحيث يبرر الفصل كوجود العامل في حالة سكر أو تعاطي المخدرات أثناء العمل.

ويحق كذلك لصاحب العمل في فسخ عقد العمل إذا ارتكب العامل عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة ولو كان ذلك قد تم خارج المنشأة كارتكاب العامل لجرائم السرقة والتزوير وخيانة الأمانة (2).

ولصعوبة إثبات ذلك على العامل فإن الهيئات العمالية تطلب أن يثبت ذلك بموجب حكم قضائي نهائي، وقد استقر فقهاً وقضاءً اعتبار جرائم السرقة والنصب وخيانة الأمانة وإخفاء الأشياء المسروقة وشهادة الزور من قبيل الجرائم الماسة بالشرف والأمانة، أما جرائم هتك العرض والاعتصاب والفعل الفاضح العلني والتحريض على الفجور والسكر أو إدخال المواد المسكرة بيئة العمل أو وجود العامل في حالة سكر أو حضوره لمكان العمل متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة فهذه كلها من الجرائم الماسة بالأداب العامة (3).

وهذا ما قضت به الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمحافظة جدة في قرارها رقم 432/2/487 وتاريخ 1432/4/17 هـ بأن مهنة العامل سائق نقل وانه مسئول عن أرواح الركاب وممتلكات الشركة، وحيث أنه ثبت بالتحليل وجود هذه المادة (منبهات الامفتامين) في تحليله، وتقرر الدائرة الثانية في رد دعوى العامل لمشروعية إنهاء خدماته من قبل الشركة.

رابعاً: ارتكاب العامل فعل أو تقصير متعمد بقصد الأضرار بصاحب العمل:

وقد نصت الفقرة الرابعة من المادة (80) من نظام العمل على أنه ((إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه)).

ويشترط المنظم حتى يمكن لصاحب العمل فسخ عقد العمل أن يكون الفعل أو التقصير معتمداً وكذلك أن يترتب على هذا الفعل خسارة مادية لصاحب العمل، أما إذا كان الفعل مجرد إهمال أو خطأ أو كان الضرر ضرراً أدبي الذي سببه العامل لصاحب العمل فإنه لا يصلح كمبرر للفسخ وإنهاء العقد.

كما اشترط المنظم على صاحب العمل أن يبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين يوماً من وقت علمه بوقوعه، ولم يحدد المنظم الجهات المختصة

ولكن يمكن أن تكون الجهة إما الشرطة أو الدفاع المدني حسب ظروف كل حالة (4).

(1) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص 281 .

(2) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 233 .

(3) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص 282 .

(4) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 234 .

والحكمة من إلزام صاحب العمل بتبليغ الجهات المختصة خلال المدة المحددة تكمن في تمكين هذه الجهات من التحقق من ارتكاب العامل لهذا الخطأ إلى جانب التثبت من حقيقة الأضرار التي ترتبت عليه وما إذا كان قد ثبت لها وصف الأضرار المادية أم لا (1).

خامساً: إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل:

والمقصود بذلك هو لجوء العامل إلى انتحال شخصية غير شخصيته أو تقديم شهادة مزورة بأن له خبرة في العمل أو أنه حاصل على شهادة في تخصص معين، ثم يتضح بعد ذلك عدم صحة هذه الشهادات.

وهذه الصور جميعها تعد من قبيل الطرق الاحتمالية التي تدفع صاحب العمل إلى التعاقد، ومن ثم فهي من تطبيقات التدليس الذي يعيب الرضا، فيجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحة الطرف صاحب الإرادة المعيبة وهو صاحب العمل.

ويكون الإثبات في ذلك هو صدور مثلاً من وزارة التعليم العالي بعدم صحة الشهادة المقدمة من العامل أو صدور من الشركة السابقة للعامل بأن شهادة الخدمة التي قدمها العامل مزورة ولم يعمل لدى الشركة.

سادساً: إذا كان العامل معيناً تحت الإختبار: وهو عقد معلق على شرط فاسخ مناطه اعتبار نتيجة الإختبار غير مرضية، بحيث إذا تحقق هذا الشرط خلال مدة الإختبار (التجربة) التي لا تزيد عن تسعين يوماً حسب المادة (53) من نظام العمل، جاز لصاحب العمل فسخ العقد، بشرط أن لا يكون متعسفاً في استعمال حق الفسخ، أي يتيح للعامل الفرصة أن يبدي معارضته للفسخ أو أن يثبت أنه نجح في فترة التجربة من حيث كفاءته واستعداده للعمل وكذلك سلوكه ومعاملته لرؤسائه (2).

واشترط المنظم في عقد العمل تحت الإختبار (التجربة) أن يكون مكتوباً في عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب

العمل وكذلك تحديد مدة الإختبار (التجربة) بحيث لا تتجاوز المدة المنصوص في النظام، علماً بأن المدة لا تدخل في حسابها إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية.

ويحق لكل من صاحب العمل والعامل الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في

الإنهاء لإحدهما، فإذا كان عقد العمل تحت الإختبار (التجربة) قد اشترط لمصلحة صاحب العمل فإن له الحق في فسخ عقد العمل دون قيد أو شرط.

وهذا ما قضت به اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم 424/901 وتاريخ 1424/6/4هـ بأن العقد الموقع بين

العامل وصاحب العمل نص في مادته الرابعة النص التالي (في حال اخفاق الطرف الثاني في اجتياز مدة التجربة والتي مدتها ثلاثة أشهر فسيتم فسخ العقد دون سابق إنذار أو تعويض أو استحقاق مكافأة نهاية الخدمة) وبما أن العامل بدأ العمل لدى المؤسسة بتاريخ 1423/5/7هـ وحيث أنه أنهى خدمته ابتداء من تاريخ 1423/8/1هـ وعليه فإن صاحب العمل قد أنهى خدمة العامل أثناء التجربة المنصوص عليها في عقد العمل، ويعد سبب مشروعاً للفسخ وتقرر اللجنة رد طلب العمل بالعودة إلى العمل.

سابعاً: الغياب بدون سبب مشروع: فقد نصت الفقرة (7) من المادة نظام العمل على أنه ((إذا تغيب العامل دون سبب

مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية)).

(1) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص 284.

(2) أنور العمروسي، قضاء العمال، مصدر سابق، ص 507.

ويتضح من النص أنه يجب على صاحب العمل حتى يستطيع فسخ عقد العمل أن يكون غياب العامل غير مشروع وكذلك أن يتجاوز الحد الأقصى لعدد أيام الغياب سواء متصل أو متقطع كما يشترط أن يوجه صاحب العمل إنذاراً كتابياً للعامل بعد تغيبه نصف المدة المنصوص عليها في المادة.

ولا يعتبر غياب العامل بسبب كالمريض أو التوقيف من الجهات المختصة سبب مشروع للانتهاء.

ويقصد بالسنة الواحدة في حالة الغياب المتقطع هو السنة التي تبدأ من أول غياب مثلاً / بداية الغياب في 21 مارس لعام 2013 م إلى 21 مارس لعام 2014م، فإذا تجاوزت المدة قبل إنتهاء السنة يفصل العامل من العمل ولا يدخل في حساب مدة الغياب المتتالية سوى أيام العمل الفعلية والراحة الاسبوعية اذا تخللها الغياب، مثلاً غياب العامل لمدة إحدى عشر يوماً متصلة ويتخللها بداية الغياب او نهاية الغياب راحة أسبوعية، يعتبر في الأصل أن العامل قد تغيب عشرة أيام فقط وفي هذه الحالة لا يستطيع صاحب العمل فصل العامل من عمله لأن النظام تطلب أكثر من عشرة أيام متتالية، أما اذا تخلل يوم الراحة الاسبوعية منتصف ايام الغياب فإنه يحسب من ضمنها ويعتبر العامل غايب لهذه اليوم.

فإذا وجه صاحب العمل الإنذار بعد غياب العامل الحد الأقصى لمدة الغياب أو قام صاحب العمل بفصل العامل حسب

الغياب ولم يقوم بإنذاره كتابياً ففي هذه الحالة يعتبر فصل صاحب العمل للعامل نظامياً ولكن لا يرقى الى حرمانه من مستحقاته لتخلف شرط شكلي من شروط الفسخ وهو شرط الإنذار الكتابي.

وهذا ما قضت به الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمحافظة جدة في قرارها رقم 431/2/83 وتاريخ 1431/02/15هـ بأن اقرار العامل بالغياب وانه باذن ولم يقدم ما يثبت ذلك، وعليه تقرر الدائرة أن الفصل يعتبر بسبب مشروع إلا انه لا يرقى لنص المادة (80) من نظام العمل لان صاحب العمل لم يقم بإنذار العامل واعطاءه فرصة للدفاع عن نفسه ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة.

ثامناً: إستغلال العامل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة:

قد نصت الفقرة الثامنة من المادة (80) من نظام العمل على أنه ((إذا ثبت أنه استغل العامل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية)).

ويتضح من هذا النص أن استغلال العامل لمنصبه في الشركة أو المؤسسة لغرض تحقيق مصالح أو مكاسب خاصة به بطريقة غير مشروعة، ويحق للعامل قانوناً أن يسعى لتحقيق مصالحه الشخصية ولو كان عن طريق استعماله لما يخوله له عمله لدى صاحب العمل من مميزات أو علاقات، متى كان استعماله لمركزه الوظيفي قد تم بطريقة مشروعة وغير مخالفة للنظام أو العقد أو الآداب العامة⁽¹⁾.

وقد قضت الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمحافظة جدة في قرارها رقم 434/2/922 وتاريخ 1434/08/2هـ بأن العامل قام بطلب اغنام له من نفس المورد الذي يورد اغنام للجمعية التي يعمل لديها وقراره بأنه لم ينتبه للفاتورة التي تم فيها اضافة اغنام الجمعية الى اغنامه، وعليه تقرر الدائرة بأن العامل استغل مركزه الوظيفي بطلب اغنام مع طلب الجمعية وبالتالي مشروعياً انتهاء خدمة العامل بناءً على الفقرة (8) من المادة (80) من نظام العمل.

(1) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص 293 .

تاسعاً: إقضاء أسرار العمل: فقد نصت الفقرة التاسعة من المادة (80) من نظام العمل على أنه ((إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه)).

ويتضح من هذا النص إلزام العامل بالمحافظة على كافة الأسرار التي اطلع عليها فيما يتعلق بعمله، ويعتبر التزام العامل بعدم إقضاء أسرار صاحب العمل من الالتزامات الجوهرية التي يترتب على الإخلال بها فصل العامل دون مكافأة أو تعويض، فلا يجوز للعامل أن يبوح لعميل عن السعر الحقيقي للسلعة أو يخبره بأن عميلاً آخر اشترى بسعر أدنى، كما يعتبر إخلالاً بهذا الالتزام اتفاق العامل مع عملاء صاحب العمل على أن يوجه لهم نفس العمل خارج المصنع بأثمان أقل، ويعتبر إقضاء لأسرار المحل ويحق لصاحب العمل فصل العامل وفسخ التعاقد معه⁽¹⁾.

ثانياً: الفسخ المشروع من جانب العامل: حدد نظام العمل حق العامل في فسخ العقد في المادة (81) التي تجيز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية مدته ودون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلما سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة في سبع حالات:-

الحالة الأولى: عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته: فقد نصت الفقرة الأولى من المادة (81) من نظام العمل ((إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل)).

يتضح من هذا النص أنه يجوز للعامل فسخ عقد العمل محدد المدة إذا لم ينفذ صاحب العمل أي التزام من الالتزامات التي يلقيها عليه النظام أو اللائحة التنفيذية أو عقد العمل كالتزام صاحب العمل بدفع الأجر أو التزام صاحب العمل بمنح العامل إجازته السنوية أو الأسبوعية مثلاً.

الحالة الثانية: إدخال الغش على العامل وقت التعاقد: فقد نصت الفقرة الثانية من المادة (81) من نظام العمل على أنه ((إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه)).

ويتضح من هذا النص أنه وفقاً للقواعد العامة في التدليس كأحد عيوب الإرادة التي تجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحة العامل.

وهذه الحالة ليست في الحقيقة فسخاً لعقد العمل هي حالة إبطال للعقد بسبب التدليس الذي شاب رضاء العامل بحيث وقع في غلط جوهري فيما يتعلق بشروط العقد، أما إذا كان صاحب العمل قد أدخل الغش على العامل ولكنه لم يكن السبب في وقوع العامل في الغلط كان ذلك سبباً للفسخ⁽²⁾.

الحالة الثالثة: إذا كلف صاحب العمل العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه: يلتزم العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد، وعليه لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل إلا في الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة (60) وهي حالة الضرورة والقوة القاهرة وحالة عدم الاختلاف الجوهري بحيث لا تتجاوز مدة التكليف ثلاثين يوماً في السنة.

أما في غير هذه الأحوال الاستثنائية فلا يلتزم العامل سوى بالعمل المتفق عليه في العقد، ويحق للعامل رفض القيام بالعمل الجديد فإن أصر صاحب العمل على موقفه،

(1) عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 310 .

(2) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 238 .

جاز للعامل فسخ التعاقد دون إشعار مع احتفاظه بسائر حقوقه النظامية وأهمها مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن المدة المتبقية من العقد واعتبار أن صاحب العمل هو الذي يبادر بإنهاء العقد إنهاءً تعسفياً.

الحالة الرابعة: اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أو أحد أفراد أسرته: فقد نصت الفقرة الرابعة من المادة (81) نظام العمل على أنه ((إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته)).

ويقصد بالاعتداء كل قول أو فعل يمس كرامة العامل أو دينه أو شرفه حتى ولو لم يكن مكوناً لأركان جريمة جنائية معاقب عليها في المملكة، كما لا يلتزم أن يقع الفعل في مقر العمل.

ويقصد بالفعل المخل بالأخلاق أو الآداب كل فعل شاذ عن سلوك الرجل المعتاد ويخالف الشرع والنظام⁽¹⁾.

وتختص الهيئات العمالية بتقدير وجود الاعتداء من عدمه حسب الظروف الواقعية في كل حالة على حده.

الحالة الخامسة: وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته:

يحق للعامل ترك العمل وفقاً لنص الفقرة السادسة من المادة (81) من نظام العمل على أنه ((إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته)). واشترط المنظم وجود خطر جسيم وأن يكون صاحب العمل على علم به ولم يقم بإزالة هذا الخطر كتقصير صاحب العمل في صيانة الآلات حتى صارت مصدر خطر على العمل أو أن يصيح ببناء المصنع آيل للسقوط.

الحالة السادسة: الإنهاء بسبب القسوة أو الجور أو الإهانة:-

يحق للعامل ترك العمل وفسخ عقد العمل المبرم مع صاحب العمل وبموجب الفقرة الخامسة من المادة (81) من نظام العمل على أنه ((إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهرة القسوة أو الإهانة)).

ويقصد في هذه الصورة حالة تعمد صاحب العمل مضايقة العامل وإذلاله وإحراجه حتى يجعل من المستحيل عليه البقاء في العمل كتكليف العامل بعمل تافه ومن قبيل المعاملة الجائرة عدم المساواة بين العامل ومن يتساوون معه دون مبرر⁽²⁾.

ونجد أن نظام العمل السابق لم يذكر هذه الحالة من الحالات التي يجيز للعامل ترك العمل وأضافها في النظام الجديد من ضمن الحالات.

الحالة السابعة: إجبار العامل على الاستقالة: يجوز للعامل ترك العمل وفقاً لفقرة السابعة من المادة (81) من نظام العمل على أنه ((إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط التعاقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد)).

وهدف المنظم من ذكر هذا النص هو حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العمالية، وقد يتعمد صاحب العمل بالضغط على العامل عن طريق المعاملة السيئة حتى يدفعه إلى طلب إنهاء العقد فيظهر العامل هنا أنه هو الذي يبادر بإنهاء العقد، كأن يقوم صاحب العمل بنقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو أن يأمر العامل بالعمل تحت أمره مرؤوس له أو أن يواجه اللوم له أمام مرؤوسيه قاصداً إرغام العامل على ترك العمل.

(1) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص 237 .

(2) حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل، مصدر سابق، ص 141 .

ويرجع تقدير ما إذا كان إنهاء العقد بسبب معاملة صاحب العمل الجائرة أو بسبب مخالفته لشروط العقد للهيئات العمالية للنظر في الوصف القانوني لسبب الإنهاء وتحديد الطرف المتسبب في إنهاء العقد.⁽¹⁾

المطلب الرابع: الفسخ غير المشروع لعقد العمل محدد المدة

ينتهي عقد العمل المحدد المدة بمقتضى المادة (55) من نظام العمل بإنقضاء مدته أو بإنجاز العمل المتفق عليه، ولكن إذا لجأ صاحب العمل إلى فسخ العقد قبل إنتهاء المدة بغير سبب مشروع وبدون أن يرتكب العامل أيًا من الأخطاء المبينة في المادة (80) من نظام العمل.

أو إذ لجأ العامل بمحض إرادته إلى ترك العمل قبل إنقضاء مدة العقد في غير الحالات المنصوص عليها في (81) من نظام العمل، فإن هذا الإنهاء يعتبر إنهاء غير مشروع.

والفسخ غير المشروع يشكل إخلالاً خطيراً بالالتزامات التعاقدية المترتبة على عقد العمل المحدد المدة، مما يترتب عليه إلزام الطرف الفاسخ بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً عن الضرر الناجم عن هذا الفسخ.⁽²⁾

لاشك أنه إذا فسخ العقد لسبب غير مشروع فإن الطرف الذي أنهى العقد يكون مسؤولاً عن هذا الفسخ لأنه تعسف في استعمال حقه في الفسخ أو بمعنى أدق أخطأ في ممارسته حقه في الفسخ بتجاوزه الحدود التي رسمها القانون فإن مسؤوليته هنا غير ناشئة عن استعماله حق الفسخ فهذا الحق مقرر له أصلاً وإنما مسؤوليته نجمت من الخطأ الذي ارتكبه في ممارسة هذا الحق وبالتالي فإنه يكون قد أساء استعمال الحق أو تعسف في استعماله، فإذا كان هذا الحق قد أعطاه القانون للإنسان فإن هذا الأخير يتعين عليه أن يكون بصيراً على نفسه مدركاً لكل العواقب مراعيّاً الله عز وجل في كل تصرف يأتيه إذ لا ضرر ولا ضرار في الإسلام، فإذا انحرف عن ذلك فإنه يكون قد أساء استعمال الحق، كما أن معيار التعسف في استعمال الحق هو معيار موضوعي فقد كان ولا يزال فقهاء الشريعة الغراء يقيّدون استعمال الحق بالمصالح المشروعة، ويتوقى الضرر الجسيم الذي قد يصيب الغير فالأصل أن من استعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يكون مسؤولاً عما ينشأ عن ذلك من ضرر ولكن يكون استعمال الحق غير مشروع عندما لا يقصد به سوى الإضرار بالغير أو كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مطلقاً مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها أو إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة أصلاً.

وقد أنط المنظم بالهيئات العمالية أن تقدر مدى التعسف في قرار الفصل كي تقوم بتقدير التعويض المناسب لجبر الضرر المترتب على هذا الفسخ المتمم بالتعسف في استعمال الحق، والأصل أن عبء إثبات التعسف في استعمال الحق يكون على عاتق من يدعيه غير أن المشرع في نظام العمل جعل عبء إثبات السبب المشروع للفصل يقع على صاحب العمل، فإذا لجأ صاحب العمل إلى الفسخ وجب عليه إثبات السبب الذي من أجله لجأ إلى هذا القرار ثم يكون للعامل أيضاً ان يثبت أن الفصل كان مقروناً بالتعسف وللإضرار به أو على الأقل أن الضرر الذي أصابه من جراء ذلك راجحاً بشكل ظاهر وملحوس على المصلحة التي أرادها صاحب العمل أو أن ذلك القرار القاضي بالفسخ إنما كان لتحقيق مصلحة غير مشروعة لصالح صاحب العمل وهي جميعها وقائع مادية يجوز إثباتها بكافة طرق الإثبات ولاشك أن الهيئات العمالية يكون لها سلطة تقديرية كاملة في الأدلة التي يسوقها طرفا الخصومة.

(1) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي في ميزان التحليل الفقهي، مصدر سابق، ص 331 .

(2) نزار عبد الرحمن الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، مصدر سابق، ص 390، 391 .

ومما لا جدال فيه أن نص المادة (77) ينطبق على عقود العمل المحددة المدة وغير المحدد المدة على حد سواء لوروده تطبيقاً بالنسبة لعقد العمل المحدد المدة فإن الأصل أن هذا العقد ينتهي بإتمام العمل المتفق عليه أو بانتهاء مدة العقد حسب ما هو وارد وواضح بين المتعاقدين في بيانات العقد غير أنه إذا لجأ صاحب العمل إلى فصل العامل قبل انتهاء المدة المتفق عليها حسب نصوص العقد ودون أن يكون العامل قد ارتكب شيئاً مما أوردته المادة (80) من هذا النظام فإن هذا الإنهاء للعقد وهذا الفصل يعتبر غير مشروع. ونفس الحال إذا لجأ العامل إلى ترك العمل قبل انقضاء مدة العقد وفي غير الحالات المبينة في المادة (81) من هذا النظام، ويسمى فقهاء القانون مثل هذا الفسخ بالفسخ المبتسر. ومتى كان الأمر كذلك واتضح أن إنهاء العقد المحدد المدة كان بسبب غير مشروع فإنه يتعين على الطرف الثاني الذي قام بهذا الإجراء (الفسخ المبتسر) بأن يدفع للطرف الآخر التعويض المناسب عن هذا الفسخ وتقدر اللجنة المختصة هذا التعويض على أساس جميع ما لحق الطرف المضرور من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية حسب المادة (77) من نظام العمل، وليس خافياً أن الغالب الأعم في مثل حالات الفصل هذه يكون من قبل صاحب العمل وعندئذ يكون العامل وهو الطرف المضرور قد حرم بلا شك من الأجر التي كان سوف يتقاضاها لو بقي في عمله حتى نهاية العقد بالإضافة إلى ما أصابه من أضرار أدبية تمس سمعته واعتباره وقد لا يجد عملاً مماثلاً في الحال وما إلى غير ذلك وهي أمور احتمالية.

وقد يجد هذا العمل المماثل في وقت قصير وكل هذه الاعتبارات لا بد وأن تراعيها الهيئات العمالية عند نظر التعويض وإذا كان صاحب العمل هو المضرور إذا كان الإنهاء من جانب العامل – وهي حالات نادرة جداً – فإن الضرر في نظرنا يكون أقل من الضرر الذي يلحق بالعامل وهو الطرف الضعيف إذا ما أيسر على صاحب العمل أن يحصل على عامل آخر بنفس المستوى وبذات الشروط وهي أمور كلها لا بد وأن تكون في الهيئات العمالية لنظر التعويض. ويقصد بالتعويض: هو ذلك الجزاء الذي يفرضه القانون على كل من تسبب في الإضرار بالغير لجبر الضرر الذي لحقه سواء كان الضرر مادياً أو معنوياً.

وتبين من هذا التعريف انعقاد التزام قانوني في ذمة مرتكب الضرر بتأدية تعويض للمتضرر، قد يكون تعويضاً عينياً بإزالة الضرر عن المضرور بإعادة الحال على ما كانت عليه قبل وقوع الضرر، وقد يكون تعويضاً نقدياً بدفع مبلغ من المال متفق عليه أو مفروض قانوناً لجبر الضرر.

وقد قضت الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمحافظة جدة في قرارها رقم 434/2/573 وتاريخ 1434/05/27هـ بأن طلب العاملة بزيادة مبلغ التعويض ليصل إلى (750000) ريالاً بسبب الأضرار الناتجة عن فصلها بغير سبب مشروع، وبما أن التعويض أمر تقديري وجوازي تقدره الهيئات العمالية، فإن الدائرة ترى أن المبلغ المحكوم به في الهيئة الابتدائية (93600) ريالاً كافي ومنصف للعاملة وترد طلبها في الزيادة.

أولاً: التعويض العيني: يكاد الفقه القانوني يجمع على أن حق الطرف المضرور من إنهاء العقد إنهاءً تعسفياً، يقتصر على المطالبة بالتعويض عن النقدي دون التعويض العيني لما فيه من المساس بالحرية الشخصية وإجبار الطرف المنهي للعقد بالإستمرار في تنفيذ العقد رغماً عن إرادته، فضلاً عن إشاعة روح التحدي والاستفزاز في مكان العمل لوجود شخصين أنهى أحدهما إرادة صريحة في عدم التعاون مع الآخر، وما في ذلك من إهدار لكرامة صاحب العمل وضياع هيئته أمام العمال وتقدير قيامه بتوجيه العامل في عمله مما يهدر حسن سير العمل في المشروع.

ونجد أن نظام العمل أعطي الهيئات العمالية سلطة تقديرية في إعادة العامل إلى عمله من عدمه حسب ما ذكرت ذلك المادة (78) التي تنص علي ((يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب اعادته الى العمل وينظر في هذه الطلبات وفق احكام هذا النظام ولائحة المرافعات امام هيئات تسوية الخلافات العمالية))

ويقتصر حق الطرف المضرور من الإنهاء الفسخ غير المشروع لعقد العمل على التعويض النقدي فلا يستطيع أن يجبر الطرف الآخر على الاستمرار في العقد حتى انقضاء كل مدته المحددة له، لأن هذا يتنافى مع الحرية الشخصية لكل طرف والزامه بالتعامل مع شخص آخر لا يرغب فيه وما يقضى إليه ذلك من إشاعة روح العداة والتربص والتحدي في مكان العمل نتيجة الاستمرار في علاقة عمل غير مرغوب في طرفها الآخر.

ويؤخذ في الاعتبار كذلك سعي العامل وجهده في الحصول على عمل جديد فإن تقاعس في البحث عن عمل جديد فلن يكون الضرر نتيجة طبيعية لإنهاء العقد إذ كان بمقدور العامل أن يتوقى هذا الضرر ببذل قليل من الجهد في البحث عن عمل، فإن لم يكن هناك تقصير من العامل في البحث عن فرصة عمل فلا لوم عليه ويستحق تعويضاً يعادل أجر ما بقي من مدة عقده، ولكن يلتزم صاحب العمل بإثبات أن العامل تقاعس أو قصر في البحث عن عمل جديد إذ يفترض من حيث الأصل أن العامل لم يقصر أو يتواني ولهذا يستحق تعويضاً عن كل المدة الباقية ما لم يثبت صاحب العمل أن العامل قد كسب من عمل آخر مثل ما كان يكسبه من عمله لديه، ويؤخذ في تقدير ذلك الأمر مدى خبرة العامل لأن العامل ذا الخبرة يسهل عليه أن يجد عملاً جديداً بخلاف العامل محدود الخبرة كما يؤخذ في الاعتبار سن العامل وظروفه.

ونجد أن الهيئات العمالية استقرت على عدم إرجاع العامل إلى العمل في المؤسسات الصغيرة لأنها تكون علاقة العامل بصاحب العمل مباشرة أما في المؤسسات الكبيرة والشركات فإنها تعيد العامل إلى عمله بشرط أن عقد العمل محدد المدة لم ينتهي أثناء التقاضي، فإذا انتهت المدة، فلا معيار لإعادة العامل إلى العمل بسبب إنتهاء عقد العمل فلا ضير من الحكم بالتعويض العيني في حالة أن تكون الشركة أو المؤسسة كبيرة، كما أن التعويض العيني يعتبر بمثابة تهديد وردع للمتعسف يجعله يفكر ملياً قبل إقدامه على هذا الفسخ، فإذا كان ذلك فليس هناك ثمة مانع من إجبار صاحب العمل المتعسف من إعادة العامل إلى عمله أو إجبار العامل المتعسف إلى العودة للعمل.

وتختص الهيئات العمالية بسلطة تقديرية في إعادة العامل إلى العمل أو إجبار صاحب العمل على عودة العامل للعمل مع مراعاة ظروف كل قضية على حده.

ثانياً: التعويض المالي (النقدي):

تقدم أن عقد العمل محدد المدة ينتهي بانقضاء مدته، ويلتزم الطرفان بالإلتزامات المترتبة عليهما طوال سريان مدة العقد، إذ لا ينتهي العقد قبل إنتضاء المدة المحدودة له، ولا يجوز لأي طرف فيه أن ينهيه بإرادته المنفردة مفعلاً بقيام مبرر وإلا اعتبر مخالفاً بالتزاماته العقدية مما يترتب مسؤولية.

فإذا كان العامل هو الذي أخل بالتزامه وأنهى العقد قبل أوانه بأن ترك العمل بإرادته المنفردة دون أن يتفق مع صاحب العمل وبدون مبرر مشروع يبرر عمله هذا فإنه يعتبر مسؤولاً لأنه أخل بالتزامه الأساسي وهو القيام بالعمل المطلوب منه

بمقتضى العقد فإنه يحق عليه الجزاء وهو التعويض لصاحب العمل كما أصابه من ضرر جراء الفسخ غير المشروع من جانب العامل⁽¹⁾.

وإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد قبل أوانه بأن فصل العامل قبل أن تنتهي مدة العقد بإرادته المنفردة وبدون سبب مشروع يبرر ذلك فإنه يعتبر مسئولاً ويحق عليه الجزاء وهو التعويض للعامل لما أصابه من ضرر جراء الفسخ غير المشروع من جانب صاحب العمل.

وهذا ما قضت به الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمحافظة جدة في قرارها رقم 432/2/804 وتاريخ 1432/9/13 هـ بأن يعوض العامل بما يعادل أجر عام كامل حيث ان العامل غير سعودي وعقده محدد المدة ولم تقدم الشركة سبباً مشروعاً لهذا الفسخ، لذا تقرر الدائرة الثانية زيادة التعويض بمبلغ (18000) ثمانية عشر ألف ريالاً.

والحكم بتعويض العامل يراعي فيه حجم الضرر الذي أصاب الطرف الآخر فإن كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد بإنهاء غير مشروع، فيقدر الضرر بما ضاع على العامل من أجر كان يستحقه خلال الفترة الباقية من العقد وينقص من هذا التعويض بمقدار ما يحصل عليه العامل فور التحاقه بعمل جديد، ويحق للمضروب كذلك المطالبة بتعويض عن الضرر الأدبي إن وجد، فقد يؤدي إنهاء العقد بإنهاء غير مشروع إلى المساس بسمعة العامل وكرامته مثلاً. مثل: إتهام العامل بالإختلاس ثم تقوم المحكمة بتبرئته من التهمة⁽²⁾.

ولو فرضنا ان نظام العمل حدد قيمة التعويض النقدي بحد اقصى ثلاثة رواتب في حالة الفسخ غير المشروع فإنه يختلف من عقد الى آخر، فيمكن أن يكون عقد عمل مدته خمس سنوات وقام صاحب العمل بفصل العامل في السنة الاولى للعقد فلا يتصور ان يتم تعويضه بحد اقصى ثلاثة رواتب كتعويض للعامل جراء هذا الضرر برغم المدة الطويلة المتبقية للعقد⁽³⁾. وهنا لا بد أن نشير بالإعجاب بنظام العمل الذي لم يحدد قيمة التعويض النقدي في حالة فسخ العقد قبل انتهاء مدته وأعطى للهيئات العمالية سلطة تقديرية، وقد استقر في الهيئات العمالية على تحديد مبلغ التعويض بالنسبة الى العامل بالنظر الى المدة المتبقية من العقد وراتب العامل ومدة الخدمة وسن العامل ومقدار ما كان يتقاضاه من أجر والاعباء العائلية الملقاه على عاتقه ومدى نقص دخله من عمله الجديد عن دخله من عمله السابق ومدى التعسف في قرار الفسخ ومدى تأثير هذا القرار في سمعة العامل وغير ذلك من الظروف والملابسات وفقاً للعدالة والعرف الجاري.

وهذا ما قضت به الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمحافظة جدة في قرارها رقم 433/2/1084 وتاريخ 1433/11/13 هـ بأنها تتفق مع الهيئة الابتدائية في تعويض العامل بمبلغ (33567.6) ريال لقاء المتبقي عن مدة العقد، وعليه تقرر الدائرة أن هذا التعويض كافي لجبر الضرر عن العامل، وترد طلب العامل في زيادة التعويض.

ويلزم العقد محدد المدة طرفيه إلى نهاية مدته فلا يجوز لأحدهما أن يستقل بإنهائه وإلا عد ناقضاً للعقد ملتزماً بالتعويض عن الأضرار التي أصابت المتعاقد الآخر، فإذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل انقضاء مدته وهو ما يعرف بالإنهاء المبني للعقد، فإن العامل يستحق هنا تعويضاً يوازي مجموع أجره خلال الفترة الباقية في عقده،

(1) انظر عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، جامعة الكويت (كلية الشريعة والقانون)، الكويت، 1987، ص214.

(2) صلاح محمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق، ص336.

(3) قانون العمل الاتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة، المادة (115) حدد قيمة التعويض النقدي في حالة الفسخ الغير المشروع للعقد المحدد المدة، وكذلك القانون الاردني حدد قيمة التعويض النقدي في فسخ العقد محدد المدة.

فقد أنشأ العقد محدد المدة حقا في الأجر المتفق عليه فيه طوال مدة العقد، وإنهاء العقد قبل انقضاء مدته يعني حرمان العامل عما كان يستحقه خلال بقية المدة، وكذلك يثبت لصاحب العمل الحق في التعويض إذا أنهى العامل عقد العمل محدد المدة قبل نهاية مدته ويشمل التعويض ماتعرض له المتضرر من أضرار كما لو تعطل العمل في المنشأة نتيجة ترك العامل لعمله وإنهاء عقده قبل انقضاء مدته.

وهذا مايسمى بالتعويض عن تفويت المنفعة التي انعقد سبب وجودها فهي المال الذي يحكم به على من تسبب في عدم إدراك انسان مصلحة او فائدة مشروعة له تؤكد حصولها⁽¹⁾، والتفويت يترتب عيه ضرر وقواعد الشريعة تقضي بالتعويض عن الضرر، ويحق للطرف المتضرر طلب التعويض عن تفويت المنفعة بالإضافة الى الاضرار الحاصلة له سواء كانت المنفعة للعامل رواتب المدة المتبقية التي كان سوف يستلمها لولا الفسخ الصادر من صاحب العمل، والعكس كذلك المنفعة الفائتة على صاحب العمل في ترك العامل العمل في مزرعته دون فسخ العقد وادى تركه للعمل تلف نصيب صاحب العمل وفوت نفعها في المحصول، والقاعدة الشرعية أنه (لا ضرر ولا ضرار) وكذلك القاعدة الشرعية أن (الضرر يزال).

وقد قضت الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمحافظة جدة بقرارها رقم 433/2/325 وتاريخ 1433/04/13هـ بأن اعتراض الشركة على الزمها بدفع التعويض وحيث أن الثابت أن عقد العمل محدد المدة وأن استناد الشركة في إنهاء خدمة العامل على سعودة الوظيفة، لذا تقرر الدائرة الثانية عدم مشروعية إنهاء خدمات العامل وتنفق مع الهيئة الابتدائية في الزام الشركة بدفع رواتب المدة المتبقية من العقد كتعويض للعامل عن الاضرار.

ولابد أن تشير إلى أن التعويض عن الفسخ غير المشروع يختلف عن الشرط الجزائي، حيث أن الشرط الجزائي يرد في عقد العمل كجزاء عن الفسخ الصادر سواء من صاحب العمل أو العامل ويلتزم الطرف الفاسخ بدفع الشرط الجزائي للطرف المفسوخ، ويرجع تقدير مبلغ الشرط الجزائي للهيئات العمالية في تعديل مقدار هذا الشرط سواء بالزيادة او النقصان حسب ظروف كل قضية.

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وأحمده وأشكره على أن يسر لي كتابة هذا البحث واتمامه بهذا الشكل المتواضع ، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين.

بعد أن تم البحث في موضوع (عقد العمل محدد المدة) ، تكون خلاصة البحث في عرضنا تعريف عقد العمل محدد المدة وبيننا صورته واهم مايميزه عن عقد العمل غير محدد المدة ووضحنا أسباب فسخ العقد سواء مشروعة او غير مشروعة ومايترتب عليها من آثار قانونية سواء كانت بإعادة العامل الى عمله او التعويض عن هذا الفسخ اذا كان الفسخ غير مشروعاً من قبل صاحب العمل، أما اذا كان الفسخ غير مشروعاً من جانب العامل فيستحق صاحب العمل التعويض عن ما اصابه من ضرر جراء ما اقدم عليه العامل.

وأبرز الایجابيات في النظام هو تحديد مدة قصوى لعقد العمل محدد المدة بالنسبة للسعوديين وبعدها يتحول العقد الى غير محدد المدة،

¹ نصر محمد الجوفان – التعويض عن تفويت منفعة انعقد سبب وجودها – مقال في تاريخ 1427/04/23هـ.

وهدف المنظم من ذلك هو وضع أمان وظيفي للعمال السعوديين وكذلك حماية العامل من احتمال تحايل صاحب العمل بعقد عقود محددة المدة وتجديدها كلما انتهت حتى يتخلص صاحب العمل من الإجراءات الواجب إتباعها لإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة كالإشعار ومشروعية الإنهاء.

كما أن ابرز المواد التي تحتاج الى تعديل في النظام هو وضع المادة (77) من نظام العمل الخاصة بالتعويض عن الفسخ غير المشروع للعقود المحددة وغير المحددة، وكان الافضل وضع كل نوع من العقود على حده لإن المعايير في التعويض تختلف عن البعض، وأود أن أدون في خاتمته أهم النتائج التي توصلت اليها وفقاً كالتالي:

- 1- أن عقد العمل محدد المدة يتميز بتحديد مدة زمنية له في عقد العمل صراحةً او ضمناً.
- 2- أن عقد العمل محدد المدة لا يحتاج الى إشعار (اخطار) للطرف الاخر في انتهاء عقد العمل في حين ان عقد العمل غير محدد المدة لا بد ان يشعر الطرف الراغب بالانتهاء الطرف الاخر حسب المادة (75) من نظام العمل.
- 3- التقاعد ليس سببا لانتهاء عقد العمل محدد المدة ويعتبر العقد مستمراً حتى تاريخ انتهاءه في حين ان عقد العمل غير محدد المدة يعتبر التقاعد سبباً في انتهائه.
- 4- أن التعويض عن فسخ العقد قبل انتهاء مدته يرجع لتقدير عضو الهيئة الابتدائية ويؤخذ في الاعتبار المدة المتبقية من العقد والاضرار الحالية والمستقبلية للطرف المضرور ويخضع مبلغ التعويض لرقابة الهيئات العليا.
- 5- استقالة العاملة خلال ستة شهور بعد زواجها او استقالته بعد ثلاثة شهور من تاريخ الوضع يعتبر سبب مشروع لانتهاء عقد العمل مع احتفاظها بمكافاة نهاية الخدمة كاملة.
- 6- ان عقد العمل الخاص بالعامل غير السعودي هو عقد عمل محدد المدة دائماً.

التوصيات:

- 1- أوصي المنظم على النص في أحكامه بعدم إعادة العامل إلى عمله (التعويض المعنوي) في العقود المحدد المدة، باعتبار أن الاصل في التعويض هو التعويض النقدي، وفي جميع الأحوال التي يثبت فيها عدم مشروعية القرار الصادر من صاحب العمل لايمكن اجباره على استمرار العامل بعد انتهاء مدة العقد سواء انتهت المدة قبل رفع الدعوى أو أثناء التقاضي لدى الهيئات العمالية.
- 2- ضرورة أن تتضمن نصوص نظام العمل على المعايير في التعويض النقدي في حالة فسخ عقد العمل المحدد قبل إنتهاء مدته حيث أن المعايير المعتمدة في الهيئات العمالية المدة المتبقية من العقد ونوع العمل ومدة الخدمة وسن العامل ومقدار ماكان يتقاضاه من أجر والاعباء العائلية الملقاه على عاتقه ومدى نقص دخله من عمله الجديد عن دخله من عمله السابق ومدى التعسف في قرار الفسخ ومدى تأثير هذا القرار في سمعة العامل وغير ذلك من الظروف والملابسات ووفقاً للشريعة الاسلامية والعدالة والعرف الجاري.
- 3- أوصي المنظم بأن يكون التقاعد سبباً لانتهاء جميع العقود سواء محددة المدة أو غير المحددة مع احتفاظ العامل بحقوقه النظامية كاملة، لأن بلوغه سن التقاعد ليس بإختياره وتعتبر خارج عن إرادته.

وفي الختام اسأل الله العلي القدير أن اكون قد وفقت في بحث عقد العمل محدد المدة ، والله من وراء القصد.

المراجع:

- 1- فخري، عاطف (1402هـ). الدليل الأبجدي في شرح قانون العمل السعودي، ط1، دار نهامة، جدة.
- 2- كيره، حسن (1979م). أصول قانون العمل، منشأة المعارف، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية.
- 3- الدكيمي، منير فريد (1433هـ). نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي – الطبعة الثالثة – دار الفضل للنشر والتوزيع – جدة.
- 4- زكي، محمود جمال الدين (1403هـ) قانون العمل، الطبعة الثالث، مطبعة جامعة القاهرة، مصر.
- 5- الكيالي، نزار (1393هـ). الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ط1، الدار السعودية للنشر، جدة.
- 6- الرند، ناصر (2010م). الانهاء التعسفي لعقد العمل، سلسلة الرسائل العلمية، أكاديمية شرطة دبي.
- 7- فرج، توفيق (1979م). قانون العمل اللبناني – مكتبة مسكاوي.
- 8- دياب، صلاح (2002م). الوسيط في شرح احكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الاولى، دار النهضة العربية.
- 9- البرادي، صالح (1411هـ). بحث تخرج / انتهاء عقد العمل والآثار المترتبة عليه، معهد الإدارة العامة الدورة (20).
- 10- الفوزان، براك (د.ت). التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، الطبعة الثانية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض.
- 11- الاهدواني، حسام الدين (د.ت). أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003م – 2009م.
- 12- البسيوني، محمد (1995م). سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل العمل، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية – القاهرة.
- 13- فرج، عبد الرزاق حسن (1976م). شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، القاهرة.
- 14- العمروسي، أنور (1981-1982م). قضاء العمال، الطبعة الثانية، المنصورة.
- 15- يحي، عبد الوود – شرح قانون العمل – مكتبة القاهرة الحديثة – القاهرة.
- 16- عبد الرضا، عبد الرسول (1987م). الوجيز في قانون العمل الكويتي – جامعة الكويت (كلية الشريعة والقانون) للنشر – الكويت.
- 17- نايل، السيد عيد (د.ت). الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الطبعة الاولى، جامعة الملك سعود للنشر العلمي والمطابع، الرياض.

الانظمة والمصادر:

- 1- نظام العمل السعودي – الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/08/22هـ
- 2- نماذج من القرارات الصادرة من الهيئات العليا لتسوية الخلافات العمالية.

جميع الحقوق محفوظة © 2022، الباحث/ تركي بن حامد الحازمي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي.

(CC BY NC)