

المحاضرة ١١ / تابع التزامات العامل (حقوق صاحب العمل).

ثالثاً: الحرمان من العلاوة السنوية أو تأجيلها.

في الحالات التي تكون فيها العلاوة مقررة من صاحب العمل في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.

مدة الحرمان من العلاوة السنوية	في حالة عدم الاتفاق على استحقاق العامل لتلك العلاوة
لا يجوز أن تزيد على سنة بحيث يعود للعامل الحق في استحقاق تلك العلاوة عن السنة التي تلي تلك السنة التي حرم العامل من العلاوة المقررة لها.	لا محل للقول بوجود هذا الجزاء أصلاً أو توقيعه على العامل.

ثالثاً: الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل:

ويقصد بالعلاوة الدورية مبلغ من النقود أو أي شيء آخر غير نقدي يمنح للعامل ويضاف إلى أجره الأصلي سنويا في الموعد المحدد لها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل أو وفقا لما جري عليه العرف وقد تتحدد بنسبة مئوية من الأجر الأصلي أو بمبلغ ثابت.

وإذا ارتكب العامل خطأ تأديبيا يجوز لصاحب العمل حرمانه من العلاوة السنوية أو تأجيل موعد استحقاقها كجزاء تأديبي بشرط ألا تزيد مدة الحرمان أو التأجيل عن سنة واحدة.

وتجدر الإشارة إلى أن الحرمان أو التأجيل ينصب على علاوة واحدة وهي العلاوة التالية لصدور قرار توقيع الجزاء وتصرف العلاوة التالية في موعدها الأصلي.

رابعاً: تأجيل الترقية المستحقة للعامل.

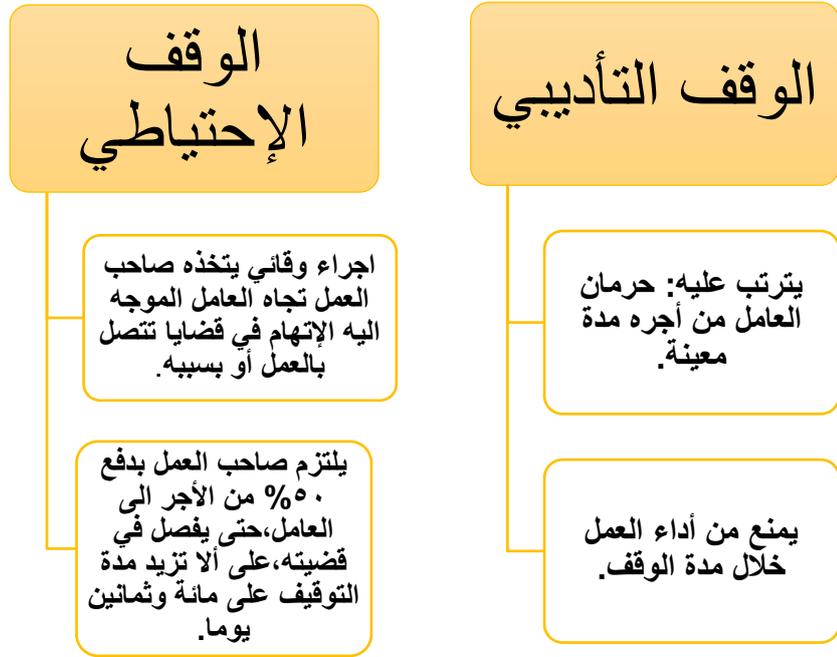
لمدة لا تزيد على سنة وذلك أيضا في الحالات التي يكون فيها لدى صاحب العمل نظام لترتيب الوظائف والدرجات.

رابعاً: تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل:

يعد تأجيل الترقية كجزاء تأديبي من الجزاءات الرادعة نظرا لما يترتب عليه من مساس بحياة العامل الوظيفية لما له من تأثير على أقدمة العامل.

وإذا ارتكب العامل خطأ تأديبيا يجوز لصاحب العمل معاقبته بتأجيل ترقيته عند استحقاقها بحد أقصى سنة إعتبارا من وقت استحقاق العامل للترقية إذا أن الترقية تصبح حقا مكتسبا عند حلول أجلها.

ويلاحظ أن مدة السنة مقررة كحد أقصى لتأجيل الترقية، ومن ثم يجوز لصاحب العمل أن يحدد مدة أقصر.



✓ الفرع الأول: الوقف التأديبي.

يقصد بالوقف عن العمل – كعقوبة تأديبية – حرمان العامل من مباشرة العمل لمدة معينة مع حرمانه من الأجر خلال مدة الوقف.	
الوقف عن العمل يحرم العامل من الأجر مدة الوقف ويمنع من أداء العمل.	الغرامة يبقى العامل مستمرا في أداء عمله رغم حرمانه من الأجر مدة معينة.

يترتب على الوقف:

❖ حرمانه العامل من العمل لدى أي صاحب عمل آخر طوال مدة الوقف، باعتبار أن عقد عمله – طوال فترة الوقف – لا يزال قائما ومنتجا لكل آثار عقد العمل الصحيح ومن بينها تخصيص ساعات عمله لمصلحة صاحب العمل.

الضمانات التي تكفل عدم تعسف صاحب العمل في اللجوء الى الوقف التأديبي:

- ❖ لا يجوز وقف العامل تأديبيا دون أجر عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام.
- ❖ أن لا تزيد مدة إيقاف العامل عن العمل بدون أجر على خمسة أيام في الشهر الواحد.

وبالتالي:

❖ يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل تأديبيا عن العمل مدة تزيد على خمسة أيام بشرط أن يكون ذلك عن مخالفات متعددة، والا يزيد الحد الأقصى لمدة الوقف على خمسة أيام في كل شهر بحيث يقوم بتجزئة مدة الوقف على عدة أشهر بحيث لا تزيد مدة الوقف دون أجر في كل شهر على خمسة أيام.

(١) الوقف التأديبي وحدوده:

يقصد بالوقف عن العمل كجزاء تأديبي منع العامل من العمل مدة معينة مع حرمانه من الأجر خلال هذه المدة.

ونظرا لما لجزاء الوقف عن العمل من تأثير على دخول العامل، فقد أحاطه المنظم بعدة ضمانات تكفل حصول العامل على حد أدنى من الأجر لا يمكن المساس به، لذلك حظر في المادة 70/ عمل على صاحب العمل أن يوقف العامل تأديبياً عن المخالفة الواحدة بما يزيد عن أجر خمسة ايام في الشهر، أو أن يوقفه - مما تعددت المخالفات - مدة تزيد على خمسة ايام في الشهر الواحد.

وقد يبدو أن عقوبة الوقف أخف من عقوبة الغرامة ففي الأولى يخصم من الأجر خمسة أيام مع عدم تأدية العمل، وفي الثانية يخصم من الأجر خمسة أيام مع أداء العمل كاملاً ومع ذلك فجزاء الوقف بما يتضمنه من حرمان العامل من أداء العمل يتمثل رادعاً نفسياً وضغطاً معنوياً على العامل كما يمس سمعته في المنشأة وفي أسرته.

ويلاحظ أن أيام الراحة الأسبوعية، التي تتخلل مدة الوقف المحكوم بها لا تدخل في حساب هذه المدة إذا كانت مدفوعة الأجر، فالحكمة من الوقف هو حرمان العامل من الأجر، فإذا كان يستحق أجراً عن فترات الراحة الأسبوعية، فلا تتحقق الحكمة من الوقف كعقوبة تأديبية.

✓ الفرع الثاني: الوقف الاحتياطي.

اجراء وقائي يتخذه صاحب العمل تجاه العامل الموجه إليه الإتهام في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه.

إذا وجه للعامل الاتهام في أية قضية تتصل بالعمل أو بسببه، كان من حق صاحب العمل أن يوقفه احتياطياً عن العمل، لحين انتهاء اجراءات التحقيق أو المحاكمة، ومعرفة ما ستفسر عنه.

أحكام الوقف الاحتياطي:

- ١) لا يجوز لصاحب العمل وقف العامل احتياطياً الا بسبب قضايا تتصل بالعمل أو بسببه كما لا يجوز للعامل الموقوف احتياطياً على ذمة التحقيق في قضية أخرى لا صلة لها بالعمل أن يطالب صاحب العمل بتطبيق أحكام الوقف الاحتياطي ومن ثم تقاضي نسبة الـ ٥٠% المنصوص عليها في نظام العمل طوال مدة توقيفه.
- ٢) يستحق العامل أجره كاملاً طوال المدة ما بين صدور قرار بتوقيفه لدى الجهات المختصة وصدور قرار صاحب العمل بوقفه عن العمل ومن ثم فإن لصاحب العمل مصلحة أكيدة في المبادرة بإيقافه احتياطياً عن العمل فور توقيفه لدى الجهات المختصة.
- ٣) يستحق العامل الموقوف نصف أجره طوال مدة الوقف حتى يفصل في قضيته بشرط الا تزيد مدة التوفيق أو الاجتياز عن مائة وثمانين يوماً.
- ٤) إذا زادت التوقيف على مائة وثمانين يوماً فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر للعامل.
- ٥) إذا استحق العامل نصف أجر طوال مدة الوقف الاحتياطي التي لا تزيد على مائة وثمانين يوماً ثم قدم العامل إلى المحاكمة ببراءته استحق النصف الآخر من الأجر الذي اقتطع منه طوال مدة الوقف.
- ٦) في حالة عدم تقديم العامل إلى المحاكمة وحالة تقديمه للمحاكمة والحكم ببراءته يجب على صاحب العمل دفع نصف الأجر المقتطع أثناء مدة الوقف.
- ٧) إذا قضت المحكمة بإدانة العامل فيما هو منسوب اليه لا يجوز لصاحب العمل مطالبة العامل بما سبق صرفه من أجر طوال المدة السابقة على صدور الحكم بالإدانة الا إذا ضمنت المحكمة حكمها الصادر بالإدانة مايفيد ذلك.
- ٨) لم ينص النظام صراحة على الزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى العمل، في الحالات التي يقضى فيها ببراءته أو في حالة عدم تقديمه للمحاكمة، ولكن، مع ذلك نعتقد أنه يتعين، في هذه الحالة اعادة العامل الى عمله، طالما أن قرار بعدم تقديمه للمحاكمة، أو الحكم بالبراءة قد صدر قبل انتهاء مدة المائة وثمانين يوماً المنصوص عليها، ويكون صاحب العمل متعسفا في اهاء عقد العمل في حالة رفض اعادة العامل الى العمل بعد أن رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل إلى المحاكمة، أو قدم الى المحاكمة وقضى ببراءته، الا اذا كان يستند في هذا الانهاء الي مبرر آخر يبرر له اهاء العقد.

✓ سادساً: الفصل من الخدمة.

تعد أشد أنواع العقوبات التأديبية من حيث الجسامة.

لأنها تؤدي إلى إنهاء الرابطة العقدية (عقد العمل) التي تربط بين العامل وصاحب العمل.

وهو ما يحمل بين طياته امكانية تعرض العامل لمخاطر البطالة، إذا لم يتمكن من العثور على فرصة عمل أخرى.

ولذلك: أحاط المنظم هذه العقوبة بالعديد من الضمانات، التي ترمي إلى الحيلولة دون إساءة استعمالها من جانب صاحب العمل، تحقيقاً للاستقرار في علاقات العمل من ناحية، وحفظاً للسلام الاجتماعي، من ناحية أخرى.

(٢) الوقف الاحتياطي عن العمل:

والوقوف عن العمل كعقوبة تأديبية عند ارتكاب العامل مخالفة تأديبية يختلف عن الوقف الاحتياطي عن العمل الذي يتخذه صاحب العمل عند اتهام العامل في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه كإجراء وقائي حتى يتحدد مصير هذا الاتهام.

فقد تقتضي مصلحة التحقيق الذي يجري مع العامل وقفه عن عمله إذا كان في استمراره بموقعه الوظيفي ما من شأنه التأثير على مجريات أو طمس أدلة الاتهام أو التلاعب فيها أو التأثير المعنوي على الشهود الذين قد يكونوا خاضعين الأمر الذي يؤدي إلى انحيازهم لجانبه حال أدائهم لشهادتهم.

وباستقرار هذا النص يتضح لنا ما يأتي:

- لا يجوز لصاحب العمل وقف العامل احتياطياً إلا بسبب قضايا تتصل بالعمل أو بسببه كما لا يجوز للعامل الموقوف احتياطياً على ذمة التحقيق في قضية أخرى لا صلة لها بالعمل أن يطالب صاحب العمل بتطبيق أحكام الوقف الاحتياطي.
- يستحق العامل أجره كاملاً طوال المدة ما بين صدور قرار بتوقيفه لدى الجهات المختصة وصدور قرار صاحب العمل بوقفه عن العمل ومن ثم فإن لصاحب العمل مصلحة أكيدة في المبادرة بإيقافه احتياطياً عن العمل فور توقيفه لدى الجهات المختصة.
- يستحق العامل الموقوف نصف أجره جوال مدة الوقف، حتى يفصل في قضيته، بشرط ألا تزيد مدة الوقف على مائة وثمانين يوماً، فإذا زادت عن تلك المدة فإن صاحب العمل لا يلتزم بدفع أي جزء من الأجر للعامل.
- إذا رأت السلطة المختصة حفظ التحقيق لعدم صحة ما نسب إلى العامل أو لعدم ثبوته، أو قضي ببراءة العامل، استحق النصف الآخر من الأجر، الذي أقتطع منه طوال مدة الوقف.
- إذا تمت محاكمة العامل وثبتت عليه التهمة، وقضت المحكمة بإدائته، فإنه لا يستحق باقي أجره، ولا يجوز لصاحب العمل مطالبته بما سبق صرفه من أجر طوال المدة السابقة على صدور الحكم بالإدانة، إلا إذا ضمنت المحكمة حكمها الصادر بالإدانة ما يفيد ذلك.
- وبالرغم من أن المادة 97/عمل لم تنص على إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله إذا صدر قرار بحفظ الإتهام بالنسبة له، أو صدور حكم ببراءته مما نسب إليه، إلا أن هذا ما تقضيه العدالة وإلا اعتبر رفض إعادة العامل إلى عمله فصلاً تعسفياً لعقد العمل يترتب عليه التزام صاحب العمل بتعويض العامل عما أصابه من ضرر، وفي هذه الحالة يستطيع صاحب العمل أن يثبت وجود مبرر مشروع لرفضه إعادة العامل.

ماهي الضمانات التي وضعها المنظم لعقوبة الفصل؟

حدد على سبيل الحصر الأخطاء التي تجيز لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل من الخدمة باعتبارها من قبيل الأخطاء الجسيمة.

سادساً: الفصل من الخدمة:

تعد عقوبة الفصل من الخدمة أشد الجزاءات التأديبية التي نصت عليها المادة 66/عمل، لأنها تتضمن في نفس الوقت فسحاً للعقد من جانب صاحب العمل م احتمال صعوبة إلحاق العامل بعمل آخر بسبب ارتكابه خطأ إستوجب إنهاء خدمته بالفصل، لذلك أحاط المنظم هذه العقوبة بالعديد من الضمانات بهدف عدم إساءة إستخدامها.

لذلك حرص المنظم علي تحديد المخالفات التي تجيز لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل علي العامل بحيث لا يجوز له توقيعها في غير هذه الحالات ولم يترك تقديرها لصاحب العمل مثل باقي الجزاءات، كما أحاط المنظم توقيع هذه العقوبة ببعض الإجراءات التي قصد بها حماية العامل، وهو ما أكدته الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بقولها "الفصل من الخدمة يعد من العقوبات التأديبية التي تنهي العلاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل، لذلك يتعين أن يستند هذا القرار إلى خطأ جسيم ثبت في حق العامل وفقاً للنظام، وبعد مراعاة الضوابط والضمانات التي أوردها النظام في هذا الشأن." (قرار الهيئة العليا رقم 431/2/311 بتاريخ 1431/4/21هـ).

ماهي الأخطاء التي تجيز فصل العامل دون اشعار ولا مكافئة ولا تعويض؟

- الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤساء العمل.
- إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية.
- إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً أو ارتكب عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.
- إفشاء أسرار المنشأة.
- استغلال العامل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة.
- الغياب بدون سبب مشروع.
- إذا ثبت ان العامل لجأ الى التزوير ليحصل على العمل.

قد حددت المادة 80/عمل حالات الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل بقولها "لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافئة العامل أو إشعاره أو تعويضه إلا في الحالات الآتية وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

- ١) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو رؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
- ٢) إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابياً.
- ٣) إذا ثبت إتباع العامل سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.
- ٤) إذا وقع من العامل - عمداً - أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٥) إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
- ٦) إذا كان العمل معيناً تحت الاختبار.
- ٧) إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً متقطعة خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشرة يوماً متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
- ٨) إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- ٩) إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه."

يتضح من هذه المادة أن الحالات المذكورة فيها وردت على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال كما يشترط لتوقيعها إتاحة الفرصة للعامل لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

ويلاحظ أيضاً أن هذه الحالات تجيز لصاحب العمل فصل العامل ودون سبق إخطار ودون مكافئة أو تعويض وترجع الحكمة من ذلك إلى أن الاستغناء عن شرط الإخطار السابق للفسخ يرجع إلى أن الفسخ قد حددت حالاته في نظام العمل على سبيل الحصر فلا يكون استعمال صاحب العمل لحقه فيه عند توافر إحداها مفاجأة للعامل تستند على الإخطار السابق.

وبالنسبة إلى حرمان العامل من المكافأة فترجع إلى أن الفسخ في هذه الحالات يستند على خطأ العامل مما يستوجب هذا الحرمان.

وأما النص على حرمان العامل من التعويض فمفهوم طالما أنه لا يشترط الإخطار السابق بالفسخ إذا كان العقد غير محدد المدة حتى يستحق للعامل تعويض عن المفاجأة به وطالما أن صاحب العمل قد التزم في الفسخ بالحالات المحددة نظاماً مما ينفي مسؤليته عن فسخ العقد المحدد المدة ويمتنع معه المطالبة بالتعويض عن المدة المتبقية من العقد.

أولاً: الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤساء العمل.

ساوى المنظم السعودي بين حالة الإعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول وبين حالة الاعتداء على أحد رؤساء العمل:

- فاشترط في الحالتين أن يكون الاعتداء قد وقع أثناء العمل أو بسببه.
- فأى اعتداء على أي من هؤلاء يعد من قبيل الأخطاء المبررة للفصل.
- ولا يشترط أن يكون الاعتداء جسيماً

والحكمة من ذلك:

أن أي عتداء يمثل اخلالاً بما يجب أن يسود علاقتهما من ود واحترام ويمس هيبة صاحب العمل ونفوذه بالمنشأة وهو ما يتعارض مع حسن سير العمل بها.

وبغض النظر عن مكان وقوعه فيكفي أن يكون الاعتداء ذا صلة بالعمل.

الاعتداء خارج مكان العمل ولكن بسبب العمل.

ماذا لو: وقع الإعتداء في غير مكان العمل أو كان منبث الصلة بوقت العمل.

يعد من قبيل الأخطاء التي تبرر الفصل دون مكافئة أو تعويض إذا وقع هذا الاعتداء بسبب العمل.

وعلى ذلك: فالاعتداء الذي يقع في غير أوقات العمل ولم يكن متعلق بالعمل لا يصلح مبرراً للفصل.

أما الإعتداء الذي يقع خارج مكان العمل ولكنه كان بسبب يتعلق به فيصلح مبرراً للفصل.

المدير المسئول: من ينوب عن صاحب العمل في إدارة المنشأة ويملك ما يملكه صاحب العمل من سلطات كسلطة التعيين والفصل والتصرف في كل ما يتعلق بالمنشأة شأنه شأن صاحب العمل سواء بسواء.

رؤساء العمل: من لهم حق الإشراف والتوجيه على عدد من العمال أو على قسم من أقسام المنشأة.

ولا يشترط أن يكون الاعتداء قد وقع على الرئيس المباشر لنفس العامل المعتدى بل يتوافر الاعتداء المبرر للفصل إذا وقع أثناء العمل أو بسببه على أي من رؤساء العمل بالمنشأة، ولو لم يكن هو رئيس العامل.

تفاصيل شرح الحالات التسعة:

✓ الحالة الأولى: اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه:

يجوز لصاحب العمل وفقاً للفقرة الأولى من المادة 80/عمل فصل العامل بغير إخطار أو مكافئة أو تعويض إذا وقع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه.

ويقصد بالمدير المسئول ذلك الشخص الذي ينوب عن صاحب العمل نيابة كاملة في إدارة المؤسسة وتنفيذ أغراضها، كل سلطاته في التعيين والفصل والتصرف في أمواله، ويقصد برؤساء العمل، العمال المكلفين بالإشراف والتوجيه على قسم من أقسام المنشأة، أو عدد من العمال.

ويتضح لنا أن النص لم يميز بين صاحب العمل أو المدير المسئول أو رؤساء العمل أو مرؤوسيه من حيث شروط الاعتداء الموجب للفصل بل ساوى بينهما وبالتالي يكفي صدور الاعتداء على أي منهما.

ولا يشترط في الاعتداء الذي يبرر فصل العامل أن يكون جسيماً وبالتالي فإن أي اعتداء يكفي ولو كان يسيراً ولا يشترط أن يقع الاعتداء في مكان العمل فيكفي أن يكون الاعتداء ذا صلة بالعمل وهو ما عبرت عنه الفقرة الأولى من المادة 80/ عمل بقولها "أثناء العمل أو بسببه" ومعنى ذلك أنه يجب أن تكون هناك صلة بين الاعتداء والعمل وتتوافر هذه الصلة إذا وقع الإعتداء في مكان العمل وفي ساعات العمل أو إذا وقع الإعتداء خارج مكان العمل وفي غير ساعات العمل ولكن قامت علاقة سببية بين العمل والاعتداء أما إذا وقع الاعتداء خارج مكان العمل ولسبب منقطع الصلة به فلا يجوز فصل العامل.

ولا يشترط في الإعتداء أن يكون مكوناً لجريمة جنائية ولا يشترط أن يكون مادياً (كالضرب مثلاً) بل قد يكون الاعتداء معنوياً (كالسب والفضح).

ومبرر الفصل في هذه الحالة أن العامل باعتدائه على صاحب العمل أو يمثله يخل بالتزامه بإطاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل، كما أن هذا الاعتداء من شأنه الإخلال بهيبة واحترام صاحب العمل أو من يمثله كذلك أيضاً فإن اعتداء العامل على أحد مسؤوليه يخل بروح التعاون والاحترام المتبادل بينهما مما قد يخل بحسن سير العمل في المنشأة.

ولا يعتبر من قبيل الاعتداء توجيه النصح من العامل إلى صاحب العمل ولو اشتدت لهجته ولا مجرد ارتفاع الصوت وافشاد في المناقشة.

ولا يكون محل لتطبيق المادة 1/80/عمل إذا كان اعتداء العامل قد وقع على أثر اعتداء صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤساء العمل على العامل بالضرب.

وتطبيقاً لذلك صدرت عدة قرارات من الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية في هذا الصدد حيث قررت أن "لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إذا وقع منه إعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أثناء العمل وبسببه: وقد صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية استناداً إلى أن "العامل لم ينكر ما بدر منه تجاه المدير الإقليمي ولكنه كان عفويًا وعن طريق غضب بعد أن رفض تكريمه كما أن العامل لم ينكر التحقيق الذي أجري معه وأن ما بدر من العامل من تلفظ يوجب الفصل إلا أنه لم يرقى إلى درجة المادة (80) من نظام العمل المتضمنة حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة لعدم تقديم المدعي عليها ما يثبت إتاحة الفرصة للعامل لكي يبدي أسباب معارضته الفسخ وبناء عليه فهو يستحق مكافأة نهاية الخدمة التي طالب بها" (قرار الهيئة العليا رقم 431/1/271 بتاريخ 1431/2/29 هـ).

كما صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية استناداً إلى أن "الشركة المستأنفة ذكرت أنها قامت بفصل العامل بناء على المادة (80) من نظام العمل بسبب اعتدائه على رئيسه والتهجم عليه أثناء العمل والتهديد بالقتل، وبما أن الهيئة العليا قررت أن للشركة يمين العامل على أنه لم يهدد رئيسه المباشر أو يلتفظ عليه بالألفاظ التي ذكرتها الشركة، ولم تقبل الشركة يمين العامل فإن قرار الفصل غير مشروع" (قرار الهيئة العليا رقم 431/2/723 بتاريخ 1431/6/29 هـ).

ثانياً: إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية.

وهذه الحالة تتضمن خطأين:

- ✓ الخطأ الأول: يتمثل في عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عاتقه بسبب العقد.
- ✓ الخطأ الثاني: يتمثل في تعمد العامل عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بسلامة العمل والعمال.

أ/ عدم تأدية العامل التزاماته الجوهرية:

يشترط لاستناد صاحب العمل إلى هذه الحالة لفصل العامل.

أن يكون الالتزام الذي أخل به العامل التزاماً جوهرياً.

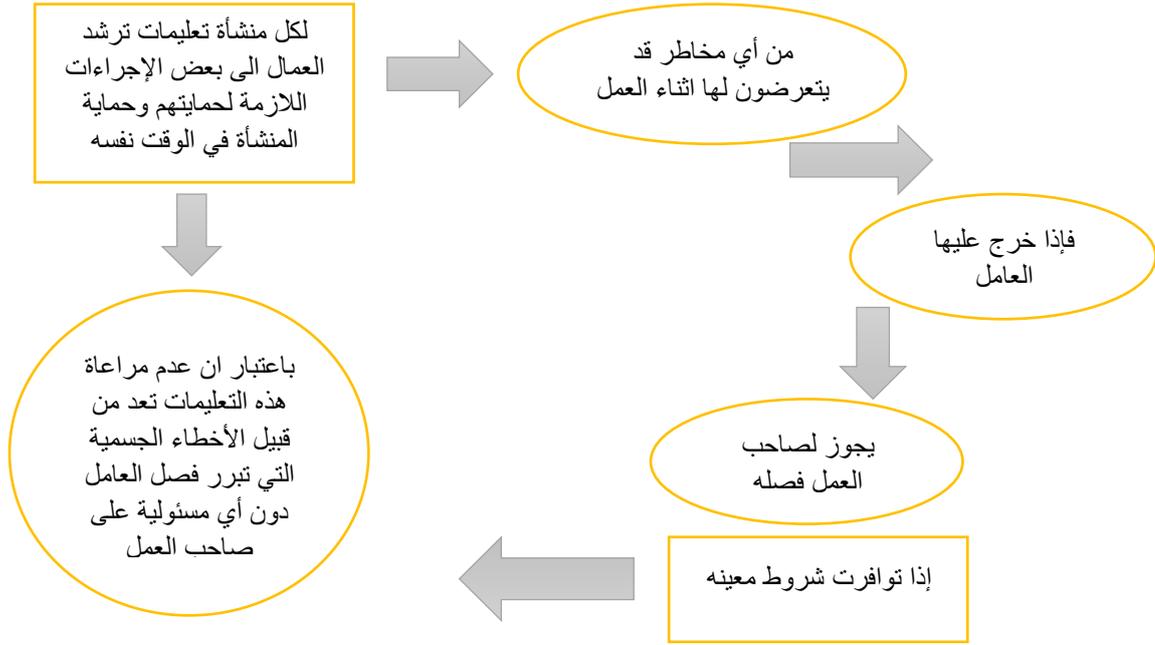
يشترط أن يكون الإخلال قد وقع بخطأ من العامل.

ولا يشترط أن يكون الإخلال جسيماً

بغض النظر عما إذا كان العامل قد تعمد أم أنه وقع بخطأ غير عمدي منه.

وهو ما يخضع لتقدير صاحب العمل ويكون تقديره هذا خاضعاً لرقابة القضاء.

ب/ تعمد عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بسلامة العمل والعمال:



- تعمد العامل مخالفة تلك التعليمات: نكايه مثلاً في صاحب العمل أو بقصد الحاق الضرر بمكان العمل ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا خالف التعليمات عن جهل منه بها وبأهميتها دون أن يتوفر لديه ركن العمد.
- أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر والحكمة من ذلك هي تمكين العمال من الاطلاع عليها والشعور بأهميتها مراعاتها تجنب لما يترتب على مخالفتها من اضرار.
- سبق انذار العامل: أن يكون صاحب العمل قد قام بإنذار العامل عند مخالفته لتلك التعليمات في المرة الأولى وحذره من تكرار هذا الفعل مرة أخرى وإلا تعرض لعقوبة الفصل.

إذا توافرت هذه الشروط كان من حق صاحب العمل فصل العامل دون مكافأة أو تعويض، حتى ولو لم يترتب على هذا الخطأ اصابته بأي ضرر.

✓ الحالة الثانية: إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية:

- يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا أخل بأي التزام من التزاماته الجوهرية بصرف النظر عن مصدر هذا الالتزام أي سواء أكان مصدره نظام العمل أو عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل التي يلتزم بوضعها جميع أصحاب العمل.
- وهذه الحالة تتضمن في حقيقة الأمر خطأين مستقل كل منهما عن الآخر الخطأ الأول يتمثل في عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية الناشئة عن العقد والثاني يتمثل في تعمد العامل عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بسلامة العمل والعمال.

(١) عدم تأدية العامل بالتزاماته الجوهرية:

- لم يحدد النص المادة 2/80 عمل المقصود بالالتزام الجوهرية ولذلك فإن تقدير مدى كون الإلتزام جوهرياً أو غير جوهرية أمر متروك لقاضي الموضوع يبيت فيه وفقاً للظروف وطبيعة العمل.
- ويعد من قبيل إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية عدم المحافظة على أموال وممتلكات صاحب العمل أو امتناعه عن إطاعة أوامر صاحب العمل التي لا تخالف العقد أو النظام.

ويشترط لثبوت حق صاحب العمل في فصل العامل – في هذه الحالة – أن يكون إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية راجعاً إلى خطئه بغض النظر عما إذا كان العامل قد تعمد أم أنه وقع بسبب اهماله وعلى ذلك إذا لم ينفذ العامل التزاماته الجوهرية وثبت أن هذا الإخلال لم يكن راجعاً إلى العامل فلا يجوز فصله استناداً إلى نص المادة 2/80 كما لو انقطع عن العمل بسبب إخلال صاحب العمل بالتزامه بدفع الأجر إذا يحق له الامتناع عن تنفيذ التزاماته حتى يقوم صاحب العمل بالوفاء بالتزامه.

٢) عدم مراعاة العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال:

يقصد بعدم مراعاة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال خروج العامل على هذه التعليمات سواء بفعل إيجابي كالتدخين في أماكن العمل الممنوع فيها التدخين لما يمثله من خطورة على المنشأة، أو بفعل سلبي، كامتناع العامل عن ارتداء أجهزة الوقاية.

وإذا وقعت المخالفة من العامل يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا توافرت الشروط التي قررتها المادة 2/80/وهي:

❖ الشرط الأول: أن تكون التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر:

حتى يشعر العمال بأهمية هذه التعليمات وضرورة احترامها ويتمكنوا من معرفة مضمونها بدقة تفاديا لمخالفتها عن جهل بها، كما لو امتنع العامل عن وضع نظارة الوقاية على عينية رغم ضرورة ذلك نظرا لطبيعة عمله ولا يشترط أن يترتب على هذه المخالفة ضرر لصاحب العمل، حيث يعاقب العامل على الخطأ الذي ارتكبه وليس على النتيجة التي تترتب عليه.

أما إذا كانت التعليمات شفوية فإن حق صاحب العمل في فصل العامل المخالف لا يتقرر نظاماً.

❖ الشرط الثاني: أن يكون العامل قد تعمد مخالفة تل التعليمات:

يتعين حتى يتمكن صاحب العمل من الاستناد إلى هذه الحالة كمبرر لفل العامل بغير إخطار ولا مكافئة ولا تعويض أن يكون العامل قد تعمد مخالفة التعليمات المتعلقة بسلامة العمل والعمال نكاية مثلاً في صاحب العمل أو بقصد إلحاق الضرر بالمنشأة أما إذا كان العامل قد خالف تلك التعليمات عن جهل منه بها وبأهميتها دون أن يتوفر لديه ركن العمدة فلا يكون من حق صاحب العمل أن يفصله وإلا كان الفصل في هذه الحالة غير مشروع.

❖ الشرط الثالث: أن يوجه صاحب العمل إنذار كتابي إلى العامل:

يشترط ان يعود العامل إلى مخالفة هذه التعليمات رغم سبق إنذاره كتابياً كجزاء تأديبي من قبل عند ارتكابه هذه المخالفة أول مرة.

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