

المحاضرة [9] + [10] - نظام العمل والخدمة المدنية

الفصل الخامس : الجزاءات التي توقع على العمال.

أولاً : الجزاءات التأديبية.

عنصر الجزاء يعتبر عنصر جوهري في القاعدة القانونية والذي من خلاله يكتسب القانون صفة الإلزام، ولا شك ان العلاقة التبعية في عقد العمل تتطلب وجود جزاء ينزله صاحب العمل على العامل اذا لم يراعي التعليمات المتعلقة بالعمل، وعلى الرغم ان صاحب العمل وفقاً للقواعد المدنية له الحق في الرجوع الى القضاء ومطالبة العامل بالتعويض عن الاضرار التي لحقت به نتيجة إخلال العامل وعدم مراعاته الإلتزامات التعاقدية إلى انه لا بد من وجود ضرر وخطأ وعلاقة سببية ويكون الضرر وقع على صاحب العمل نتيجة إخلال العامل ويرتبط التعويض بمقدار الضرر ولا يكفي مجرد مخالفة التعليمات، ونتيجة لذلك فقد منح نظام العمل صاحب العمل سلطة توقيع الجزاء على العامل عند مخالفة التعليمات والأوامر التعاقدية بغض النظر عن وجود الضرر الذي أصاب صاحب العمل.

1- الإنذار:

- يعتبر الإنذار أخف الجزاءات التي توقع على العامل نتيجة اخلاله بالإلتزامات التعاقدية وأوامر صاحب العمل المتعلقة بالعمل سواء كانت هذه الإلتزامات منصوص عليها في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل أو في حالة مخالفة العامل نظام العمل ولائحته، ويشترط قبل توقيع الإنذار ان يقوم صاحب العمل باستجواب العامل وقد اكتفى المقنن في حالة جزاء الإنذار بالاستجواب الشفوي، وهذا ما نصت عليه المادة الواحدة والسبعون من نظام العمل حيث نصت على انه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما نسب اليه واستجوابه وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، ويجوز ان يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار او الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على اجر يوم واحد، على ان يثبت ذلك في المحضر.
- وفي الواقع العملي نجد ان جزاء الإنذار يسبق توقيع الجزاءات الأخرى ومن الامثلة الواقعية لجزاء الإنذار، الإنذار الذي يوجهه صاحب العمل للعامل في حالة التأخير عن مواعيد الدوام الرسم لمدة اكثر من ربع ساعة وكذلك الإنذار في حالة تأخير انجاز العمل المطلوب.

2- الغرامة:

- وهي خصم صاحب العمل قيمة مالية قد تكون محددة او نسبة من اجر العامل لوحدة زمنية مثل يوم من الاجر الفعلي للعامل نتيجة مخالفة الإلتزامات التعاقدية، ومن الامثلة الواقعية لجزاء الغرامة، الغرامة التي تطبق في حالة خروج العامل من مكان العمل قبل موعد انتهاء الدوام بدون اذن.
- ونظراً لأهمية الاجر بالنسبة للعامل وحيث يعتبر عنصر جوهري للتعاقد فقد حرص المقنن السعودي على منح العامل عدة ضمانات في حالة فرض صاحب العمل الغرامة، حيث نصت المادة السبعون من نظام العمل على ان لا تقتطع من اجر العامل وفاء للغرامات التي توقع عليه اكثر من اجر خمسة ايام في الشهر، وتطبيقاً لذلك لا يجوز ان يخصم من اجر العامل نتيجة الغرامة ما يزيد عن خمسة ايام في كل شهر.
- ويقع التزام على صاحب العمل في حالة توقيع غرامة على العامل بقيد الجزاءات المالية التي تم توقيعها على العمال اضافة الى التزام صاحب العمل باستجواب العامل قبل توقيع الغرامة وكفي الاستجواب الشفوي فقط في حالة ما اذا لم تزيد الغرامة عن خصم يوم واحد اما في حالة زيادتها عن يوم لا بد ان يكون الاستجواب مكتوب والعلة هي تمكين العامل من حق الرد، ولا بد من اعداد محضر بذلك.

- إضافة الى عدم جواز توقيع جزاء تأديبي على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما نسب اليه واستجوابه وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، يجوز ان يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الانذار او الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على اجر يوم واحد، على ان يثبت ذلك في المحضر.
- ويجب وفقاً لنص المادة الثانية والسبعون ان يبلغ العامل بقرار توقيع الغرامة كتابة ولا يجوز تصرف صاحب العمل في قيمة الغرامة الا بما يعود بالنفع على عمال المنشأة بعد موافقة وزارة العمل.
- وفقاً لنص المادة الثالثة والسبعون يجب كتابة الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار اجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك، ولا يجوز التصرف في الغرامات الا فيما يعود بالنفع على عمال المنشأة بعد اخذ موافقة الوزارة على ذلك.

3- الحرمان من العلاوة او تأجيلها:

- تعتبر العلاوة صورة من صور الأجر الفعلي والتي يتم الإتفاق عليها بين صاحب العمل والعامل سواء في عقد العمل او المنصوص عليها في لائحة المنشأة والتي تعتبر جزء من الأجر ولا يجوز لصاحب العمل منعها او تعديلها بإرادته المنفردة.
- ومع ذلك يحق لصاحب العمل حرمان العامل من العلاوة او تأجيلها كجزء تأديبي بشرط التزام صاحب العمل بالضمانات المنصوص في نظام العمل عند تطبيق جزاء الحرمان من العلاوة او تأجيلها مدة لا تزيد عن سنة، وذلك تطبيقاً لنص المادة السادسة والستون في فقرتها الثالثة حيث نصت على انه يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل يتمثل في الحرمان من العلاوة او تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة.

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

- يجوز لصاحب العمل تطبيق جزاء الحرمان من الترقية متى كانت مستحقة في حالة مخالفة العامل للإلتزامات التعاقدية بشرط ان لا تزيد مدة التأجيل عن سنة، وذلك تطبيقاً لنص المادة السادسة والستون في فقرتها الرابعة حيث نصت على الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل وهي تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة.

5- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر:

- وهو حرمان العامل من العمل والأجر خلال فترة التوقف ويعتبر الوقف في هذه الحالة نوع من العقاب ولا يجوز وقف العامل اكثر من خمسة ايام تطبيقاً لنص المادة السبعون حيث نصت على انه لا تزيد مدة ايقافه عن العمل دون اجر على خمسة ايام في الشهر.
- ويختلف مفهوم الوقف في الحالة السابقة عن الوقف الاحتياطي المنصوص عليه في المادة السابعة والتسعون التي تنص على انه اذا جرى توقف العامل او احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل او بسببه فعلى صاحب العمل ان يستمر في دفع خمسون في المائة من الأجر الى العامل حتى يفصل في قضيته، على الا تزيد مدة التوقيف او الحجز على مائة وثمانين يوماً، فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة، فإذا قضي ببراءة العامل او حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب اليه او لعدم صحته، وجب على صاحب العمل ان يرد الى العامل ما سبق حسمه من اجره، اما اذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لن ينص الحكم على خلاف ذلك
- ومن ذلك نجد ان الوقف الاحتياطي مجرد اجراء وقائي اذا جرى توقيف العامل او احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل او بسببه، ويكون الوقف لحين انتهاء اجراءات التحقيق او المحاكمة ومعرفة ما ينتج عنه، وخلال مدة الوقف الاحتياطي في هذه الحالة يستمر صاحب العمل بدفع خمسون في المائة من اجر العامل حتى يتم الفصل في قضيته، بشرط ان لا تزيد مدة التوقف عن مائة وثمانون يوماً.
- وفي حالة عدم ثبوت ما نسب الى العامل او عدم صحته وجب على صاحب العمل دفع ما بقي للعامل من اجر، اي الخمسون في المائة التي تم حسمها، ولكن في حالة إدانة العامل فلا يستطيع صاحب العامل استرداد ما صرف على العامل، ما لم يصدر حكم بعكس ذلك.

وفقاً لنص المادة الثمانون فإنه لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة او اشعار العامل او تعويضه إلا في الحالات الآتية، وبشرط ان يتيح له الفرصة لكي يبدي اسباب معارضته للفسخ:

- اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او المدير المسئول او احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه.
 - اذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل او لم يطع الاوامر المشروعة او لم يراعي عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابية.
 - اذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً او ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف او الأمانة.
 - اذا وقع من العامل عمداً اي فعل او تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - اذا ثبت ان العامل لجأ الى التزوير ليحصل على العمل.
 - اذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
 - اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتالية، على ان يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة ايام في الحالة الاولى وانقطاعه خمسة ايام في الحالة الثانية.
 - اذا ثبت انه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
 - اذا ثبت ان العامل افشى الاسرار الصناعية او التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.
- في الحالات السابقة يكون فصل العامل مشروعاً ولا يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض او اشعار العامل اضافة الى فقدان الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بشرط ان يتيح صاحب العمل فرصة للعامل في ابداء الرد على سبب الفسخ حيث اذا لم يلتزم صاحب العمل بذلك يقع الفسخ صحيح ولكن لا يسقط حق العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.

ضوابط توقيع الجزاءات التأديبية:

- لم يترك نظام العمل لأصحاب الاعمال توقيع جزاءات تأديبية على العمال عند عدم قيامهم بالتزاماتهم او عند ارتكاب مخالفات لنظام العمل ولكن وضع العديد من الضمانات لحماية العمال وهي كما يلي:
- لقد نصت المادة الثمانية والستون على انه لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة اذا كان قد انقضت على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ ابلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة.
- كما نصت المادة التاسعة والستون على انه لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضي على كشفها اكثر من ثلاثين يوماً، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً.
- وازافت المادة السبعون انه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل او بصاحبه او مديره المسئول، كما لا يجوز ان يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على اجرة خمسة ايام، ولا توقيع اكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة، ولا ان تُقتطع من اجره وفاء للغرامات التي توقع عليه اكثر من اجر خمسة ايام في الشهر الواحد، ولا ان تزيد مدة ايقافه عن العمل دون اجر على خمسة ايام في الشهر.

- ونصت المادة الحادية والسبعون على انه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما نسب اليه واستجوابه وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، ويجوز ان يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الانذار او الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على اجر يوم واحد على ان يثبت ذلك في المحضر.
- وازافت المادة الثانية والسبعون انه يجب ان يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام او كان غائب فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً - عدا ايام العطل الرسمية - من تاريخ ابلاغه بالقرار النهائي بايقاع الجزاء عليه، ويقدم الاعتراض الى هيئة تسوية الخلافات العمالية، ويجب عليها ان تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.

مما سبق نستخلص مجموعة من الضوابط والشروط التي يجب مراعاتها عند توقيع الجزاءات التأديبية على العامل وهي كالتالي :

1. يتم شطب المخالفة السابقة من سجلات العمال اذا مضي عليها مائة وثمانون يوماً من تاريخ ابلاغ العامل بتوقيع الجزاء، وبالتالي لا يشدد الجزاء في حالة التكرار بعد انقضاء هذه المدة.
2. اذا مضي ثلاثون يوماً من كشف المخالفة دون اي اجراء لا يجوز اتهام العامل بعد هذه الفترة.
3. لا يجوز توقيع اي جزاء تأديبي بعد انتهاء مدة ثلاثون يوماً من انقضاء التحقيق وثبوت المخالفة في حق العامل.
4. لا يجوز توقيع جزاء على العامل عن سلوك ارتكبه خارج مكان العمل، الا اذا كان متصلاً بالعمل او بصاحبه او مديره المسئول.
5. لا يجوز الخصم من اجر العامل في الشهر الواحد اكثر من خمسة ايام، وكذلك لا تزيد مدة ايقاف العامل عن العمل بدون اجر عن خمسة ايام في الشهر الواحد.
6. لا يوقع اكثر من جزاء تأديبي على مخالفة واحدة.
7. لا يصح توقيع اي جزاء تأديبي الا بعد اجراء تحقيق مع العامل، ويجوز ان يكون التحقيق او الاستجواب شفاهة فقط في حالة المخالفة البسيطة التي لا يتعدى جزاؤها الانذار او الخصم لأجر يوم واحد، في غير ذلك لا بد ان يكون التحقيق مكتوب.
8. يجب ابلاغ العامل بأي قرار يتم من خلال توقيع جزاء تأديبي عليه ويكون البلاغ مكتوب، وفي حالة امتناع العامل عن الاستلام او كان غائباً وجب تسليمه الى العنوان الموضح في ملفه، ويكون البلاغ مسجلاً، وفي حالة قيام العامل بتغيير عنوانه دون إخطار صاحب العمل يكفي اثبات صاحب العمل ارسال البلاغ الى عنوان العامل القديم.
9. للعامل الحق في الاعتراض على قرار الجزاء خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض عليه.
10. يجب ان تقيد الغرامة في سجل خاص وعدم التصرف فيها الا بما يعود بالنفع على عمال المنشأة بشرط اخذ موافقة الوزارة.

ثانياً : الجزاء المدني.

اذا اخل العامل بالتزاماته فإنه يتعرض لتوقيع جزاءات مدنية منها، حق صاحب العمل في مطالبة العامل بتعويض الاضرار التي اصابته نتيجة اخلاله بالتزاماته مثل اقتطاع جزء من اجر لإصلاح الاضرار التي احدثها العامل لكن بشرط الا تزيد على اجر خمسة ايام في الشهر، كذلك يمكن لصاحب العمل فسخ عقد العمل في حالة اخلال العامل ايضاً بالتزاماته.

ثالثاً : الجزاء الجنائي.

يتضمن نظام العمل السعودي عقوبات جزائية في حالة مخالفة احكامه ومعظم هذه العقوبات توقع على اصحاب الاعمال والبعض يوقع على العامل نفسه في حال اخلاله بالتزاماته مثل من يتوقف عن العمل عن طريق الاعتصام مع مجموعة من الاشخاص او الضغط على السلطات العامة، وكذلك فرض عقوبة الغرامة مائة ريال لكل عامل يرفض العمل في حالة الضرورة في مكان غير مكانه الأصلي.

الفصل السادس : انقضاء رابطة العمل.

اولاً : الاسباب العامة لانقضاء عقد العمل.

1. انقضاء عقد العمل باتفاق الاطراف

في هذه الحالة يتم انهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة متى اتفق الطرفان العامل وصاحب العمل على انهاءه، ولضمان موافقة العامل على هذا الانهاء فلقد اشترط نظام العمل موافقة العامل الكتابية على ذلك، ولا يقع اي التزام في هذه الحالة سواء على العامل او صاحب العمل، ولكن يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة المقررة في نظام العمل والتي تختلف في حالة كون العامل هو من قام بطلب انهاء خدمته عن حالة كون صاحب العمل هو من طلب انهاء العقد وقبل العامل بذلك.

2. انقضاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

- ينقضي عقد العمل متى بلغ العامل سن التقاعد، وسن التقاعد هو ستون سنة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويلاحظ انه يجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر التي ينص عليها في لائحة تنظيم العمل، كما يجوز انقضاء عقد العمل بعد سن التقاعد اذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد الى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.
- ومن ثم فإن نظام العمل حدد سن التقاعد بالنسبة للعامل متى بلغ سن الستين وبالنسبة للعاملة متى بلغت سن الخمسة والخمسين، وقد اجاز نظام العمل الاتفاق على استمرار العمال والعاملات في العمل بعد بلوغ سن التقاعد المحدد لكل منهم، اضافة الى جواز تخفيض سن التقاعد، ويشترط في هذه الحالة - اضافة الى اتفاق الطرفين - ان تنص لائحة العمل على هذا التقاعد المبكر.
- على انه وفي جميع الاحوال لا يجوز انقضاء عقد العمل قبل سن التقاعد المنصوص عليه في عقد العمل الا بموافقة العامل، ويلاحظ انه في حالة انقضاء عقد العمل بسبب التقاعد لا يحتاج صاحب العمل اخطار العامل، وانما مجرد بلوغ العامل او العاملة لسن التقاعد يستطيع صاحب العمل انهاء العلاقة التعاقدية.

ويثور التساؤل، هل يستطيع العامل الاستمرار في العمل بعد سن التقاعد؟ وما الحكم لو استمر العامل في العمل بعد بلوغه سن التقاعد واستمر صاحب العمل في دفع الاجر؟ هل يعتبر ذلك بمثابة قبول ضمني من العامل وصاحب العمل على ابرام عقد عمل جديد؟

- في الواقع، فإن العامل يستطيع الاستمرار في العمل بعد بلوغه سن التقاعد بشرط عدم اعتراض صاحب العمل، وفي هذه الحالة يعتبر ذلك بموافقة ضمنية من كل من العامل وصاحب العمل على الاستمرار في العمل وينشأ هنا عقد جديد غير محدد المدة ولا يستطيع اي من الطرفين انهاء العقد الا وفقاً لشروط انهاء العقد الغير محدد المدة.
- فضلاً عن ذلك، فإنه ليس هناك ما يمنع من ابرام عقد عمل جديد محدد المدة مع العامل بشرط ان يتم ابرامه عند بلوغ العامل سن التقاعد وليس بعد بلوغه سن التقاعد واستمرار العامل في العمل واستمرار صاحب العمل في دفع الاجر مع علمه بسن تقاعد العامل حتى لو في حالة النسيان، حيث يعتبر هذا خطأ من صاحب العمل ويعتبر العقد في هذه الحالة عقد عمل جديد يخضع لأحكام عقد العمل غير محدد المدة.

3. انقضاء عقد العمل بسبب القوة القاهرة

لم يحدد نظام العمل المقصود بالقوة القاهرة، ووفقاً للقواعد العامة فإن القوة القاهرة هي التي تؤدي الى استحالة تنفيذ الإلتزام، وبالتالي اذا استحال تنفيذ اي من أطرف عقد العمل لإلتزاماته بسبب قوة قاهرة خارجة عن ارادته، هنا ينتهي عقد العمل دون اي التزم عليه سواء كان عقد العمل محدد المدة او غير محدد المدة.

4. انقضاء عقد العمل بوفاة العامل او عجزه

في جميع الأحوال ينقضي عقد العمل سواء كان محدد المدة او غير محدد بوفاة العامل، حيث ان وفاة العامل تعتبر استحالة مطلقة في تنفيذ عقد العمل سواء كانت الوفاة حقيقة او حكمية، بشرط صدور حكم قطعي بالوفاة في هذه الحالة، فضلاً عن ذلك اعتبر نظام العمل عجز العامل عن قيام العمل سبب من اسباب انقضاء عقد العمل، ولكن بشرط صدور تقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة، وهذا ما نصت عليه المادة التاسعة والسبعون حيث نصت على ان عقد العمل ينتهي بوفاة العامل او بعجزه عن اداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة او من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل.

ويثور التساؤل عن المقصود بالعجز؟ وهل هو العجز الكلي ام هو العجز الجزئي؟

- في الحقيقة لم يحدد نظام العمل المقصود بالعجز الذي يعتبر سبب لإنقضاء عقد العمل وهل هو العجز الكلي الذي يجعل العامل غير قادر على العمل بصورة كلية سواء في العمل الأصلي او اي عمل اخر لدى صاحب العمل ام هو العجز الجزئي الذي يجعل العامل يؤدي عمله الأصلي ولكن بشكل اقل او غير كامل او لا يسمح له بأداء عمل اخر غير عمله الأصلي متى كان متوفر لدى نفس صاحب العمل.
- وكل ما جاءت به المادة التاسعة والعشرون من نظام العمل هو نصها على انه اذا اصيب اي عامل اصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من اداء عمل اخر غير عمله السابق، على صاحب العمل الذي وقعت اصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل، ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن اصابته.
- ومن هنا يتضح لنا ان العجز الذي يؤدي الى انقضاء عقد العمل هو العجز الكلي، رغم اشتراط نص المادة في حالة العجز الجزئي - الذي يلتزم فيها صاحب العمل بعدم انتهاء عقد العمل - حدوث الإصابة بسبب العمل، اي امكانية انقضاء العقد في حالة العجز الجزئي في حالة حدوث الإصابة ليس بسبب العمل، ولكن حماية لمصالح العامل فإن هذا الغموض يفسر لمصلحة العامل وبالتالي يمكن تفسير العجز الذي يؤدي الى انقضاء عقد العمل بالعجز الكلي.

من ناحية اخرى، يثور التساؤل هل تؤدي وفاة صاحب العمل الى انقضاء عقد العمل؟

- في الواقع وتطبيقاً لنص المادة التاسعة والسبعون من نظام العمل لا ينقضي العقد بوفاة صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في ابرام العقد، وبالتالي فإن وفاة صاحب العمل لا تؤدي الى انقضاء عقد العمل، الا اذا كانت شخصية صاحب العمل كانت سبب في تعاقد العامل، وفي هذه الحالة يستطيع العامل طلب انتهاء عقد العمل في حالة وفاة صاحب العمل بشرط اثبات ان شخصية صاحب العمل كانت محل اعتبار عند ابرام عقد العمل.

5. انقضاء عقد العمل بسبب مرض العامل

وفقاً لنص المادة الثانية والثمانون من نظام العمل لا يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاده المدة المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في ان يطلب وصل اجازته السنوية بالمرض، ومن ثم لصاحب العمل الحق في انتهاء عقد العمل في حالة مرض العامل متى كان هذا المرض لمدة طويلة، بشرط استنفاد العامل الإجازة المرضية وعدم طلبه وصل الاجازة السنوية بالإجازة المرضية او يكون استنفذها.

6. انقضاء عقد العمل بسبب فسخ العقد

اعطى نظام العمل لكل من العامل وصاحب العمل الحق في فسخ عقد العمل في حالات محددة دون اي التزام متى توافرت شروطه ودون انتظار صدور قرار من هيئة تسوية المنازعات العمالية، كما اعطى له الحق في المطالبة بالتعويض، وذلك على النحو التالي:

أ. حالة فسخ عقد العمل المقررة لصاحب العمل:

وفقاً لنص المادة الثمانون من نظام العمل لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة او اشعار العامل او تعويضه الا في الحالات الآتية، وبشرط ان يتيح له الفرصة لكي يبدي اسباب معارضته للفسخ:

- اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او المدير المسئول او احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه.
- اذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل او لم يطع الأوامر المشروعة او لم يراع عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة.
- اذا ثبت إتباعه سلوكاً سيئاً او إرتكابه عملاً مخالفاً بالشرف او الأمانة.
- اذا وقع من العامل عمداً اي فعل او تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- اذا ثبت ان العمل لجأ الى التزوير ليحصل على العمل.
- اذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
- اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتالية، على ان يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة ايام في الحالة الاولى وانقطاعه خمسة ايام في الحالة الثانية.
- اذا ثبت انه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- اذا ثبت ان العامل أفشى الأسرار الصناعية او التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

ب - حالات فسخ عقد العمل المقررة للعامل:

وفقاً لنص المادة الحادية والثمانون من نظام العمل يحق للعامل ان يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوق النظامية كلها، وذلك في اي من الحالات الآتية:

- اذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
- اذا ثبت ان صاحب العمل او من يمثله قد ادخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
- اذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.
- اذا وقع من صاحب العمل او من احد افراد أسرته، او من المدير المسئول اعتداء يتسم بالعنف، او سلوك مخل بالأداب نحو العامل او احد افراد أسرته.
- اذا اتسمت معاملة صاحب العمل او المدير المسئول بمظاهر من القسوة والجور او الاهانة.

➤ اذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل او صحته، بشرط ان يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الاجراءات ما يدل على ازالته.

➤ اذا كان صاحب العمل او من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة او بمخالفته شروط العقد الى ان يكون العامل في الظاهر هو الذي انهى العقد.

7. انقضاء عقد العمل بسبب الاستقالة

الاستقالة هي افصاح العامل عن رغبته في انهاء العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل، والرأي الغالب ان الاستقالة لا تكون حق في حالة العقد المحددة المدة، حيث يستمر العامل في العمل حتى رغم تقديم الاستقالة الى ان يتم انتهاء مدة العقد او قبول صاحب العمل الاستقالة، على خلاف ذلك في عقد العمل الغير محدد المدة يكون للعامل الحق في الاستقالة مع مراعاة شرط الإخطار والمدة المحددة، ونظراً لعدم وجود تنظيم للاستقالة في نظام العمل فإنه تطبق قواعد انهاء عقد العمل بناء على إرادة احد الطرفين المنفردة في العقد غير محدد المدة.

ثانياً : حالات انقضاء عقد العمل المحدد المدة.

- عقد العمل المحدد المدة هو العقد الذي يحدد كل من اطرافه مدة معينة لانتهائه ، او يكون محدد بعمل معين فينتهي تلقائياً بانتهاء هذا العمل، وذلك تطبيقاً لنص المادة الخامسة والخمسون التي نصت على انه ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، كذلك نصت المادة الرابعة والسبعون على ان عقد العمل ينتهي اذا انتهت المدة المحددة في العقد - ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق احكام هذا النظام - فيستمر الى اجله، كما اضافت المادة السابعة والخمسون انه اذا كان العقد من اجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.
- وفي حالة الإستمرار في تنفيذ العقد المحدد المدة بعد انتهاء مدته، فإن نظام العمل نص على انه في حالة استمرار اطراف عقد العمل المحدد المدة في تنفيذه يتحول هذا العقد الى عقد عمل غير محدد المدة في حال كون العامل سعودي، وذا ما قررته المادة الخامسة والخمسون بنصها على انه اذا استمر الطرفين في تنفيذ العقد اعتبر هذا العقد مجدداً لمدة غير محددة، ولكن مع مراعاة ما نصت عليه المادة السابعة والثلاثون من نظام العمل بالنسبة الى غير السعوديين، حيث ان عقد العمل بالنسبة لغير السعوديين لا بد ان يكون محدد المدة وإلا اعتبرت رخصة العمل هي مدة العقد.
- ولم يحدد نظام العمل مدة معينة للعقد المحددة المدة ولكن حدد عدد مرات التجديد بمرتين فقط او ألا تجاوز مدة العقد الاصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات، وبعد ذلك في حالة الاستمرار في العمل يتحول العقد الى عقد عمل غير محدد المدة، حيث نصت المادة الخامسة والخمسون على ان ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عد العقد مجدداً لمدة غير محددة، مع مراعاة ما نصت عليه المادة السابعة والثلاثون من هذا النظام بالنسبة الى غير السعوديين، واذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة او لمدة محددة، فإن العقد يتجدد للمدة المتفق عليها، فإن تعدد التجديد مرتين متتاليتين، او بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات ايهما اقل واستمر الطرفان في تنفيذه، تحول العقد الى عقد غير محدد المدة.