

## محاضرة البث المباشر الأول

### الجزاء المترتبة على إخلال العامل بتنفيذ التزاماته (السلطة التأديبية لصاحب العمل)

#### الجزاء التأديبية

من الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل الحق في تأديب العامل، وذلك بحكم خضوع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل الذي له الحق في تنظيم العمل، وإعطاء الأوامر لتأمين حسن سير العمل في المنشأة، مما يترتب عليه حق صاحب العمل في تأديب العامل إذا ما خالف أو امره، أو أخل بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل أو أحكام نظام العمل غير أن هذا الحق لصاحب العمل ليس مطلقاً، وإنما يخضع لضوابط معينة نص عليها نظام العمل

**المبحث الأول : الضمانات التي تكفل عدم تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية**  
و نظراً لأن صاحب العمل يستقل كما سنرى ، بتوقيع الجزاءات التأديبية على عمالة المخالفين جامعا بذلك بين صفتين متناقضتين ، وهما الخصم و الحكم ، فكان لا بد من وضع الضمانات التي تكفل بعدم تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية ، حماية للعامل وضمانا لتحقيق العدالة .

**ومن هذه الضمانات :**

#### أولاً: لائحة الجزاءات

لصاحب العمل باعتباره المشرف على سير العمل سلطة توقيع الجزاء المناسب على المخالف ، حيث يقوم صاحب العمل بوضع لائحة للجزاء تتناسب مع المخالفات ، ويقوم بوضعها في مكان ظاهر في محل العمل

#### وتحقق هذه اللائحة

العدالة بإنذار العمال مقدماً عن الجزاءات التي يتعرضون لها إذا ارتكبوا المخالفات. المساواة بين عمال المنشأة الواحدة ، وخضوعهم فيما يتعلق بتأديبهم لقواعد عامة ومجردة ووضع هذه اللائحة و جوبه على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عشر عمال فأكثر، أما صاحب العمل الذي يستخدم أقل من عشر عمال فإنه غير ملزم ، وليس هناك ما يمنع من أن يضع لائحة جزاءات باختياره

#### ثانياً: ضوابط توقيع الجزاء التأديبي

- لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجره خمسة أيام
- لا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة
- لا يجوز أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد
- ألا تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر
- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد التحقيق معه و استجوابه و إثبات كل ذلك في محضر يودع في ملفه
- يجوز أن يكون التحقيق أو الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى جزاؤها عن الإنذار أو الخصم لأجر يوم واحد
- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل عن أمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان متصلاً بالعمل أو بصاحبة أو مديرة المسئول

#### ثالثاً : إبلاغ العامل بالجزاء وحقه في الاعتراض

١- يجب تبليغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، وفي حالة امتناعه عن الاستلام أو عدم وجوده ، يرسل الإبلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه

٢- من حق العامل أن يعترض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه

٣- يتم تقديم الاعتراض إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية والتي يجب عليها نظاما لإصدار قرارها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها .

### رابعاً: مدد يجب مراعاتها عند تكرار المخالفة أو كشفها

- ١- لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء غير منصوص عليه في نظام العمل في لائحة تنظيم العمل
- ٢- لا يجوز لصاحب العمل تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة من جانب العامل إذا كان قد انقضى على مخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة
- ٣- لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً
- ٤- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العام بأكثر من ثلاثين يوماً

### الجزاء التأديبية

- الإنذار - الغرامة - الحرمان من العلاوة السنوية أو تأجيلها و الحرمان من الترقية
- التوقف عن العمل - الفصل من الخدمة

### المبحث الثاني : أنواع الجزاءات التأديبية :

حدد نظام العمل السعودي الجديد هذه العقوبات المادة ٦٦ و التي تنص على أن الجزاءات التأديبية التي تجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل هي :

- ١ - الإنذار
- ٢ - الغرامة
- ٣ - الحرمان من العلاوة السنوية أو تأجيلها لمدة لا تزيد عن سنة ، متى كانت مقررة من صاحب العمل
- ٤ - تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى ما قرره من صاحب العمل
- ٥ - الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر
- ٦ - الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام

العقوبات التأديبية الواردة في نص المادة ٦٦ من نظام العمل وردت على سبيل الحصر

فلا يجوز لصاحب العمل أن يضيف إليها عقوبات أخرى في لائحة تنظيم العمل و الجزاءات التأديبية و أيضا تنص المادة ٦٧ على أنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع عقوبات غير واردة في نظام العمل أو لائحة تنظيم العمل و هذه اللائحة لا يمكن أن تتضمن عقوبات لم يرد النص عليها في نظام العمل ، و إلا لن يتم التصديق عليها من وزارة العمل .

وسوف نلقي الضوء فيما يلي على كل عقوبة من العقوبات التأديبية وفقا لترتيبها الوارد في نص المادة ٦٦ سالف الذكر حسب جسامتها

### المتطلب الأول : الأندار

يعد الإنذار أول وأخف العقوبات التأديبية فهي مجرد تنبيه العامل إلى المخالفة التي وقعت منه وتحذره من مغبة تكرار مخالفته لأوامر و تعليمات صاحب العمل و إشارة فيه بأنه سيتعرض لعقوبات أشد إذا عاد إلى ارتكاب نفس المخالفة أو استمر فيها

### الإنذار

عقوبة تأديبية مسنطة مضمونة توجيه اللوم للعامل الذي ارتكب المخالفة

مقدمة العقوبة أشد غالبا ما تكون الفصل و هو بهذه المثابة يمثل شرطا من شروط توقيعها

## و الإنذار نوعان :

الأول : يعتبر عقوبة تأديبية مستقلة ويكون مضمونة توجيه اللوم للعامل الذي ارتكب المخالفة التي تستوجب الإنذار طبقا للائحة العمل و الجزاءات مثال: التأخير عن مواعيد الدوام الرسمي لمدة أكثر من ربع ساعة

و الثاني : يعتبر مقدمة لعقوبة أكثر غالبا ما تكون الفصل وهو بهذه المثابة يمثل شرطا من شروط توقيعها ، كما هو الحال في المخالفة المتمثلة في تغيب العامل عن العمل مدة عشرة أيام متوالية أو عشرين يوما متقطعة حيث أوجب المشروع إنذاره بعد تغيبه خمسة أيام في الحالة الأولى و بعد عشرة أيام في الحالة الثانية كشرط لتوقيع عقوبة الفصل لهذا السبب ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن تكون التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونة في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء .

## المطلب الثاني : الغرامة

هي عبارة عن مبلغ من النقود يقتطعه صاحب العمل من أجر العامل ، كعقوبة تأديبية لخطأ ارتكبه .

قد تكون الغرامة مبلغا محددًا من المال أو مبلغا مساويا للأجر عن مدة معينة

ومن أمثلة المخالفات التأديبية التي يجوز بمناسبة توقيع عقوبة الغرامة ، وخروج العامل من مكان العمل قبل موعد انتهاء الدوام بدون إذن

## ضمانات العامل في حالة فرض صاحب العمل الغرامة

لا يجوز أن يزيد مقدار الغرامة عن المخالفة الواحدة على أجر خمسة أيام ، بغض عن طريقة تحديد مقدار هذه الغرامة

لا يجوز أن يزيد ما يقطع من أجر العامل ، وفاء لما يكون قد وقع عليه من غرامات على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد

## وتطبيقا لهذا القيد :

فإذا تعددت المخالفات التي ارتكبها العامل ، وزادت قيمة الغرامات الموقعة عليه بشأنها عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد فلا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل ما يزيد على أجر خمسة أيام في كل شهر أما و الأجر الذي يتحد أساسا لتحديد قيمة الغرامة هو الأجر الفعلي وليس الأساسي

يجب على صاحب العمل إعداد سجل خاص يخصص لكتابة الغرامات التي توقع على العامل مع بيان اسمه و مقدار أجره و مقدار الغرامة وسبب توقيعها عليه وتاريخ ذلك

لا يجوز لصاحب العمل التصرف في هذه الغرامات إلا فيما يعود بالنفع على عمال المنشأة بشرط الحصول على موافقة مسبقة من وزارة العمل على ذلك

## المطلب الثالث الحرمان من العلاوة السنوية أو تأجيلها والحرمان من الترقية

يحق لصاحب العمل حرمان العامل من العلاوة أو تأجيلها كجزاء تأديبي في الحالات التي تكون فيها العلاوة مقرررة من صاحب العمل في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل ومن ثم ففي حالات عدم الاتفاق على استحقاق العامل لتلك فلا محل للقول بوجود هذا الجزاء أصلا، و توقيعها على العامل

ولكن هذا الحرمان لا يكون أبديا حيث قرر نص المادة ٣/٦٦ من نظام العمل إن مدة الحرمان من العلاوة السنوية 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 و المقررة لها .

ويمكن أن تضرب أمثلة لبعض المخالفات التي تجيز لصاحب العمل أن يوقع على العامل بسببها عقوبة الحرمان من العلاوة و السنوية أو من جزء منها كالتحريض على مخالفة الأوامر و التعليمات الخاصة بالعمل وكانت هذه المخالفة ترتكب من العامل نفسه للمرة الثانية إلى غير ذلك من المخالفات الأخرى

### الحرمان من الترقية المستحقة للعامل

اعترف نظام العمل الجديد لصاحب العمل بعقوبة تأديبية لم تكن مقررة في نظام العمل السابق ، وهي العقوبة المتمثلة في الحرمان من الترقية المستحقة للعامل ولذلك لمدة لا تزيد عن سنة ، وذلك أيضا في الحالات التي يكون فيها لدى صاحب العمل نظام لترتيب الوظائف و الدرجات

**الوقف التأديبي :** يترتب عليه حرمان العامل من أجره مدة معينة و يمكن من أداء العمل خلال مدة الوقف

**الوقف الاحتياطي :** إجراء وقائي يتخذه صاحب العمل تجاه العامل الموجه إليه الاتهام في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه

يلتزم صاحب العمل بدفع ٥٠% من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته على ألا تزيد مدة التوقيف على مائة وثمانين يوما

### المطلب الرابع: التوقف عن العمل

**الفرع الأول : الوقف التأديبي الفرع الثاني : الوقف الاحتياطي**

**الفرع الأول : الوقف التأديبي**

يقصد بالوقف عن العمل- كعقوبة تأديبية – حرمان العامل من مباشرة العمل لمدة معينة مع حرمانه من الأجر خلال مدة الوقف

### التفرقة بين الوقف التأديبي و الغرامة :

في الغرامة يبقى العامل مستمرا في أداء عمله رغم حرمانه من الأجر مدة معينة ، بينما في حالة وقف العامل عن العمل يحرم من الأجر مدة الوقف و يمنع من أداء عمله حيث يترتب الوقف ، حرمان العامل من أجره ، بالإضافة إلى حرمانه من العمل لدى أي صاحب عمل آخر طوال مدة الوقف ، باعتبار أن عقد عمله – طوال فترة الوقف – لا يزال قائما و منتجا لكل آثار عقد العمل الصحيح ، و من بينها تخصيص ساعات عمله لمصلحة صاحب العمل

### الضمانات التي تكفل عدم تعسف صاحب العمل في اللجوء إلى الوقف التأديبي

لا يجوز وقف العامل تأديبيا دون أجر عن المخالفة الواحدة ، مدة تزيد على خمسة أيام أن لا تزيد مدة الإيقاف العامل عن العمل بدون أجر على خمسة أيام في الشهر الواحد ويعني ذلك أنه يجوز لصاحب العمل أن يقف العامل تأديبا عن العمل مدة تزيد خمسة أيام بشرط أن يكون ذلك عن مخالفات متعددة و إلا يزيد الحد الأقصى لمدة الوقف على خمسة أيام في كل شهر ، بحيث يقوم بتجزئة مدة الوقف على عدة أشهر بحيث لا تزيد مدة دون أجر في كل شهر على خمسة أيام .

### الفرع الثاني : الوقف الاحتياطي

تنص المادة ٧٩ من قانون العمل الجديد على أنه إذا جرى توقيف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة ، في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه ، فعلى صاحب العمل أن تستمر في الدفع ٥٠% من الأجر إلى العامل ، حتى يفصل في قضية على الإ تزيد مدة التوقيف على مائة و ثمانين يوما فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة فإذا قضى ببراءة

العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق أن حسمه من أجره إما إذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك

### تعريف الوقف الاحتياطي

إجراء وقائي يتخذه صاحب العمل تجاه العامل الموجه إليه الاتهام في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه يتضح من هذا التعريف أنه إذا وجه للعامل الاتهام في أية قضية تتصل بالعمل أو بسببه كان من حق صاحب العمل أن يوقفه احتياطياً عن العمل ، لحين انتهاء إجراءات التحقيق أو المحاكمة و معرفة ما ستسفر عنه

### أحكام الوقوف الاحتياطي

**أولاً :** 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 الوقوف الاحتياطي ومن ثم تقاضي نسبة ال ٥٠% المنصوص عليها في نظام العمل طوال مدة توقيفه

**ثانياً:** يستحق العامل أجره كاملاً طوال المدة ما بين صدور قرار بتوقيفه لدى الجهات المختصة و صدور قرار صاحب العمل بوقفه عن العمل ، ومن ثم فإن لصاحب العمل مصلحة أكيدة في المبادرة بإيقافه احتياطياً عن العمل فور توقيفه لدى جهات مختصة

**ثالثاً:** يستحق العامل الموقوف نصف أجره طوال مدة الوقف حتى يفصل في قضيته بشرط إلا يزيد مدة التوقيف أو الاحتجاز عن مائة وثمانين يوماً

**رابعاً :** إذا زادت مدة التوقيف على مائة وثمانين يوماً فلا يلزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر للعامل

**خامساً:** إذا استحق العامل نصف أجره طوال مدة الوقف الاحتياطي التي لا تزيد على مائة وثمانين يوماً ثم قدم العامل إلى المحاكمة ففرضي ببراءته أو لم يقدم للمحاكمة وتم حفظ التحقيق معه لعدم صحة ما نسب إليه أو لعدم ثبوته استحق النصف الآخر من الأجر الذي اقتطع منه طوال مدة التوقف

**سادساً:** يبدو من عموم النص أن المشروع قد ساوى في الحكم من حيث الأثر القانوني بين حالة عدم تقديم العامل إلى المحكمة وحالة تقديمه للمحاكمة و الحكم ببراءته حيث أوجب في كلتا الحالتين على صاحب العمل دفع نصف الأجر المقتطع أثناء مدة التوقيف

**سابعاً :** إذا قضيت المحكمة بإدانة العامل فيما هو منسوب إليه فلا يجوز لصاحب العمل مطالبته بما سبق صرفه من أجر طوال المدة السابقة على صدور الحكم بالإدانة إلا إذا ضمنت المحكمة الصادر بالإدانة ما يفيد ذلك

**ثامناً:** لم ينص نظام العمل السعودي صراحة على إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى العمل في الحالات التي يقتضي فيها ببراءته أو في حالة عدم تقديمه للمحاكمة ولكن مع ذلك تعتقد أنه يتعين في هذه الحالة إعادة العامل إلى عمله طالما أن القرار بعدم تقديمه للمحاكمة أو الحكم بالبراءة قد صدر قبل انتهاء مدة المائة وثمانين يوماً المنصوص عليها ويكون صاحب العمل متعسفا في إنهاء عقد العمل أن هو رفض إعادة العامل إلى العمل بعد أن رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل إلى المحاكمة أو قدم إلى المحاكمة وقضي ببراءته إلا إذا كان يستند في هذا الإنهاء إلى مبرر آخر يبرر له إنهاء العقد

### الفصل من الخدمة مع المكافأة :

وهو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة

### الفصل من الخدمة دون مكافأة:

وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل

## المطلب الخامس : الفصل من الخدمة

تعد عقوبة الفصل أشد أنواع العقوبات التأديبية من حيث الجسامة باعتبار ما تؤدي إليه من إنهاء الرابطة العقدية عقوب العمل التي تربط بين العامل و صاحب العمل وهو ما يحمل بين طياته إمكانية تعرض العامل لمخاطر البطالة إذا لم يتمكن من العثور على فرصة عمل أخرى

ونظرا لهذه الخطورة التي تمثلها عقوبة الفصل من الخدمة فقد حرص المشرع على إحاطة هذه العقوبة بالعديد من الضمانات التي ترمي إلى حيلولة دون إساءة استعمالها من جانب صاحب العمل وتحقيقا للاستقرار في علاقات العمل من ناحية وحفظا للسلام الاجتماعي من ناحية أخرى

## الضمانات التي وضعها المشرع لعقوبة الفصل

ومن بين الضمانات المشرع لعقوبة الفصل من الخدمة أنه حدد على سبيل الحصر الأخطاء التي تجيز لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل من الخدمة باعتبارها من قبيل الأخطاء الجسمية

وسوف نستعرض فيما يلي الأخطاء التي تجيز إنهاء عقد العمل أي التي تجيز فصل العامل وفقا لأحكام نظام العمل السعودي الجديد دون إشعار و لا مكافئة و لا تعويض :

## الأخطاء التي تجيز توقيع عقوبة الفصل من الخدمة :

١- إذا وقع من العامل اعتداء على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه

٢- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمدا التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة وتختص لجنة تسوية خلافات العمل في تقدير جوهرية الالتزام من عدمه

٣- إذا ثبت إتباعه سلوكا سيئا أو ارتكب عملا مخلا بالشرف أو الأمانة

٤- إذا وقع منه عمدا أي فعل أو تقصير بقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت العلم بوقوعه

٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل

٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار

٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة التعاقدية الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة على أن يسبق الفصل إنذار كتابي للعامل قبل إنهاء المدة المحددة للفصل في كلتا الحالتين

٨- إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية

٩- إذا ثبت أن العامل استخدم الأسرار الخاصة بالمنشأة وأعمالها ونشاطاتها مما آل إليه بسبب عمله في المنشأة ، أو تسبب عمدا في إفشاء الأسرار المهنية الخاصة بها

## أولاً: الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤساء

المشروع السعودي قد ساوى بين حالة الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وبين حالة الاعتداء على أحد رؤساء العمل فاشتراط في الحالتين أن يكون قد وقع أثناء العمل أو بسببه

فأي اعتداء على أي من هؤلاء يعد من قبيل الأخطاء المبررة للفصل ولو لم يكن هذا الاعتداء جسيماً و يغض النظر عن مكان وقوعه ، فيكفي أن يكون الاعتداء ذا صلة بالعمل وهو ما عبر عنه نص المادة ٨٠ من نظام العمل أثناء العمل أو بسببه

ومن ثم فقد اعتبر المشرع أن أي اعتداء يقع من العامل على صاحب العمل ولو كان في مكان العمل أو كان مثبت الصلة بوقت العمل يعد من قبيل الأخطاء التي تبرر الفصل دون مكافأة أو تعويض إذا وقع هذا الاعتداء بسبب العمل .

وعلى ذلك فالاعتداء الذي يقع في غير أوقات العمل ولم يكن متعلق بالعمل لا يصح مبررا للفصل أما الاعتداء الذي يقع خارج مكان العمل ولكنه كان بسبب بتعلق به فيلصق مبررا للفصل .

وعلى ذلك فلا يشترط في الاعتداء المبرر للفصل أن يكون جسيما وذلك باعتبار أن اعتداء العامل على صاحب العمل يمثل إخلالا بما يجب أن يسود علاقتهما من دو و احترام و يمس هوية صاحب العمل ونفوذ المنشأة وهو ما يتعارض مع حسن سير العمل بها

وهذا القدر من الحماية و الاحترام الذي كلفه المشرع لصاحب العمل يصدق أيضا على الاعتداء على المدير المسئول بالمنشأة أو أي من رؤساء العمل

**ويقصد بالمدير المسئول :** من ينوب عن صاحب العمل في إدارة المنشأة و يملك ما يملكه صاحب العمل من سلطات كسلطة التعيين و الفصل و التصرف في كل ما يتعلق بالمنشأة شأنه شأن صاحب العمل سواء بسواء

**أما رؤساء العمل :** فيقصد بهم من له حق الإشراف و التوجيه على عدد من العمال أو على قسم من أقسام المنشأة دون حاجة لتطلب أن يكون الاعتداء قد وقع على رئيس المباشر لنفس العامل المتعدى بل يتوافر الاعتداء المبرر للفصل إذا وقع أثناء العمل أو بسببه على أي من رؤساء المنشأة ولو لم يكن هو رئيس العامل

**ثانيا: أخلال العامل بالتزاماته الجوهرية:**

**وهذه الحالة تتضمن في حقيقة الأمر خطأين :**

**الخطأ الأول :** يتمثل في عدم القيام بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عاقبة بسبب العقد

**الخطأ الثاني :** يتمثل في تعمد عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بسلامة العمل و العمال .

**أ-عدم تأدية العامل التزاماته الجوهرية**

و يشترط لاستناد صاحب العمل إلى العمل هذه الحالة لفصل أن يكون الالتزام الذي أخل العامل به التزاما جوهريا بغض النظر عما مدى جسامته الإخلال بهذا الالتزام و بغض النظر كذلك عما إذا كان العامل قد تعمد أم أو وقع بخطأ غير عمدي منه

فكل ما يشترط في هذه الحالة أن يأن الإخلال بالالتزام الجوهري قد وقع بخطأ من العامل وهو ما يخضع لتقدير صاحب العمل و يكون تقديره هذا خاضعا لرقابة القضاء و هذا النص سالف الذكر لم يتطلب أي إجراء لتوقيع عقوبة الفصل استنادا إلى إخلال العامل بأحد التزاماته الجوهرية باعتبار أن هذا الفسخ سيكون خاضعا لرقابة القضاء بقصد التأكيد من مدى توافر الصفة الجوهرية للالتزام الذي أخل به العامل

**ب- تعمد عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بسلامة العمل و العمال**

لكل منشأة تعليمات ترشد العمال إلى بعض الأجران اللازمة لحمايتهم و حماية المنشأة في الوقت نفسه من أي مخاطر قد يتعرضون لها أثناء العمل وهي التعليمات التي يتعين على كل عامل أن يلتزم بمراعاتها فإذا خرج عليها كان لصاحب العمل الحق في فصله باعتبار أن عدم مراعاة هذه التعليمات تعد من قبيل الأخطاء الجسيمة التي تبرر فصل العامل دون أي مسئولية على صاحب العمل

غير أنه يشترط حتى يتمكن صاحب العمل من الاستناد إلى هذا السبب في فصل العامل دون مكافأة و لا تعويض أن يتوافر ثلاثة شروط :

## ١- أن يكون العامل قد تعمد مخالفة تلك التعليمات :

يتعين حتى يتمكن صاحب العمل من الاستناد إلى هذه الحالة كمبرر لفصل العامل بغير مكافئة و لا تعويض أن يكون العامل قد تعمد مخالفة تلك التعليمات المتعلقة بسلامة العمال أو مكان العمل نكايه مثلا في صاحب العمل أو بقصد إلحاق الضرر بمكان العمل إما إن كان العامل قد خالف تلك التعليمات عن جهل منه بها و بأهميتها دون أن يتوفر لدية ركن العمد فلا يكون من حق صاحب العمل أن يفصله و إلا كان الفصل في الحالة غير مشروع

## ٢- يجب أن تكون هذه التعليمات مكتوبة و معلقة في مكان ظاهر :

و الحكمة من ذلك هي تمكين العمال من الإطلاع عليها و الشعور بأهميته مراعاتها تجنباً لما يترتب على مخالفتها من أضرار

## ٣- سبق إنذار العامل :

يجب أن يكون صاحب العمل قد قام بإنذار العامل عند مخالفته لتلك التعليمات في المرة الأولى وحذرة من تكرار هذا الفعل مرة أخرى و إلا تعرض لعقوبة الفصل

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

## ثالثاً : إذا اثبت العامل سلوكاً أو ارتكب عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة :

ويستوي في هذه الحالة أن يكون العمل الذي ارتكبه العامل أو السلوك الذي أتاه ذا صلة بالعمل أم كان منبت صلة به وذلك لان إتيان العامل أي من هذه الأفعال يفقده ثقة صاحب العمل فيه علاوة على أن مثل هذا السلوك الذي يأتيه العامل لا بد و أن يعكس أثرة على أدائه لعملة

ويشترط حتى يتمكن صاحب العمل من إنهاء العقد استناداً إلى هذه الحالة أن يثبت ارتكاب العامل لهذا الفعل أو إتيانه ذلك السلوك ثبوتاً يقيناً و لكن كيف يثبت ارتكاب العامل لهذا العمل على وجه اليقين؟ لم يبين المنظم السعودي كيفية ثبوت ذلك الأمر في حق العامل .

## رابعاً: الفعل أو التقصير العمدى بقصد الأضرار بصاحب العمل :

يعتبر من قبيل الخطأ المبرر لفصل العامل دون مكافأة أو تعويض ارتكاب العامل لخطأ بقصد إصابة صاحب العمل بخسارة مادية بشرط أن يكون صاحب العمل قد أبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة عملة بوقوعه

يستوي أن يكون الخطأ يسير أم جسيم و بغض النظر عما إذا كان هدف العامل من هذا الفعل أو التقصير قد تحقق أو لم يحقق

واشترط المشرع للخسارة المادية يترتب عليه ضرورة استبعاد الخطأ الذي لا ينشأ عنه أو لا يقصد العامل من ورائه سوى إلحاق الضرر الأدبي فقط بصاحب العمل حيث لا يصلح هذا الخطأ كسبب لفصل العامل .

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

يمكن القول بأن هذه الحالة تنتسج لتتضمن ثلاثة صور:



١- أن ينتحل العامل شخصية غير صحيحة أي يدعي أنه شخص معين يحمل نفس أسمة مع علمه بذلك وذلك بهدف إيهام صاحب العمل بأنه هو الشخص المطلوب التعاقد معه لشغل وظيفة معينة لدى صاحب العمل .

٢- أن يقدم العامل شهادات مزورة بقصد إيهام صاحب العمل بأنه عامل ذو خبرة أو مهارة و يحمل مؤهلات معينة بما يدفع صاحب العمل بالتعاقد معه

٣- أن يقدم العامل التوصيات مزورة و مفهوم كلمة التوصية أنها لا بد وأن تكون صادرة من الغير متضمنة تركيزه لهذا العامل و تأكيد ما يدعيه بشأن خبراته و مؤهلاته

٤- و إلى جانب هذه الصور الثلاث يمكن أن تضمن هذه الحالة أيضا إدلاء العامل لبيانات غير صحيحة ولم تكن مؤيدة بأوراق أو مستندات طالما أنها شكلت سببا دفع صاحب العمل إلى العمل التعاقد مع العامل

#### **سادسا: الغياب بدون سبب مشروع :**

يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا تغيب دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار العامل كتابة بعد تغيبه عشرة أيام في الحالة الأولى و خمسة أيام في الحالة الثانية

#### **سابعا: استغلال العامل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة :**

يجوز لصاحب العمل فصل العامل بغير مكافأة و لا سبق إعلان و لا تعويض إذا استغل العامل مركزه الوظيفي في المنشأة بهدف تحقيق مكاسب شخصية خاصة به متى كان استخدامه للمركز الوظيفي قد تم بطريقة غير مشروعة وهو ما يعني أن العامل يمكنه استغلال صفته الوظيفية في تحقيق مصالح أو مكاسب خاصة به لأن العامل من حقه قانونا أن يسعى لتحقيق مصالحه الشخصية ولو عن طريق استعماله لما يخوله له عمله لدى صاحب العمل من ميزات أو علاقات متى كان استعمال العامل لمركزه الوظيفي قد تم بطريقة مشروعة و غير مخالفة للنظام أو العقد أو الآداب العامة

#### **ثامنا: إفشاء أسرار المنشأة :**

وعلى ذلك فإن التزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة التي يعمل بها يعد التزاما جوهريا ومن ثم فإن إخلال العامل به يعد مبررا لفصله من قبل صاحب العمل بغير مكافأة و لا تعويض