

المحاضرة السادسة انقضاء عقد العمل و الآثار المترتبة عليه

يقصد بانقضاء عقد العمل انقضاء الحقوق و الالتزامات التي يربتها العقد لكل من طرفيه أو عليه، وهناك أسباب عامة لانقضاء عقد العمل بشكل عام، وهناك أسباب خاصة بعقد العمل محددة المدة وأسباب خاصة بعقد العمل غير محدد المدة.

أولاً: الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل :

إن الأسباب العامة أو المشتركة التي يترتب على تحقق أي منها انتهاء عقد العمل، أي كان نوعه، عديدة، نذكر منها، استحالة التنفيذ و اتفاق الطرفين والعجز عن العمل والمرض الطويل والخطأ الجسيم.

• استحالة التنفيذ :

أن من أهم صور استحالة تنفيذ عقد العمل التي تؤدي إلى انتهائه وفاة العامل والقوة القاهرة، وفاة العامل تؤدي بموجب المادة ٧٩ من نظام العمل إلى إنهاء عقد العمل، والسبب في ذلك هو الطابع الشخصي الذي يميز به عقد العمل بالنسبة للعامل، والذي يترتب عليه أن صاحب العمل لا يستطيع أن يلتزم ورثة العامل المتوفى بأن يقوموا بتنفيذ ما كان مورثهم ملتزمًا به، كما لا يقبل من الورثة أن يطلبوا ذلك من صاحب العمل وإذا كانت وفاة العامل تؤدي إلى انتهاء عقد العمل، فإن وفاة صاحب العمل على العكس لا تؤدي إلى انتهائه، إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند التعاقد، وذلك مثل العقد المبرم بين الطبيب ومساعديه من الأطباء، كذلك نرى أن عقد العمل ينتهي بوفاة صاحب العمل إذا كان النظام يستلزم شروطاً للاستمرار في النشاط الذي كان يمارسه صاحب العمل المتوفى، لا تتوافر في الخلف.

كذلك يعتبر من صور استحالة التنفيذ التي تؤدي إلى انتهاء العمل، القوة القاهرة، فبموجب الفقرة الخامسة من المادة ٧٤ من نظام العمل ينص المنظم السعودي على أن ينتهي عقد العمل بسبب القوة القاهرة، وهي كل حدث لا يمكن توقعه ولا رده، ومن قبيل ذلك الظواهر الطبيعية كالفيضانات والعواصف، ونرى بهذا الخصوص أنه، ولكي تعتبر القوة القاهرة سبباً من أسباب إنهاء عقد العمل، يجب أن تكون الاستحالة التي تترتب عنها، استحالة دائمة، أما إذا كانت الاستحالة مؤقتة فلا يترتب عنها سوى توقف عقد العمل لا انتهاءه، توقف يعود بعده إلى ترتيب كافة آثاره النظامية.

ومن الأسباب التي تدخل في الاستحالة، إفلاس صاحب العمل، أو تصفية المشروع أو إغلاقه بصفة نهائية، ومسألة حصول العامل على تعويض نتيجة ذلك تتحدد بمدى مسؤولية صاحب العمل عن هذا الإغلاق أو التصفية أو الإفلاس.

العجز عن العمل و المرض الطويل

ينتهي عقد العمل كذلك إذا عجز العامل عن أداء العمل لمصلحة صاحب عجزاً ثابتاً بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل، كما تنص على ذلك المادة ٧٩ من نظام العمل.

أما مرض العامل، فالأصل فيه أن يعتبر مانعاً وقتياً، يؤدي إلى توقف عقد العمل لا إلى انتهائه، غير أن هذا المرض من شأنه أن يؤدي إلى حصول اضطراب في أحوال المؤسسة أو المنشأة، لذلك ألحقه المنظم السعودي بأسباب انتهاء عقد العمل، بشرط استنفاد المدد المحددة للمرض المنصوص عليها بموجب المادة ١١٧ من نظام العمل، والتي حددها المنظم السعودي في مائة وعشرين ١٢٠ يوماً، سواء كانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، مع ملاحظة أنه يمكن بموجب المادة ٨٢ من نظام العمل للعامل أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرض.

اتفاق الطرفين :

إذا كان عقد العمل ينعقد على غرار من العقود بمجرد توافق إرادتي طرفيه، فإن هذه الإرادة المشتركة يمكن كذلك أن تنتهي وتضع حداً له، وذلك قبل انصرام الأجل المحدد في العقد، إذا كان هذا الأخير محدد المدة أو قبل انقضاء مدة الإشعار إذا كان العقد غير محدد المدة، وهذا ما أكده المنظم السعودي بموجب الفقرة الأولى من المادة ٧٤ من نظام العمل، مع اشتراطه أن تكون موافقة العامل على الإنهاء الاتفاقي لعقد العمل كتابية .

بلوغ سن التقاعد :

وفقا لنص الفقرة الرابعة من المادة ٧٤ فإن عقد العمل ينتهي ببلوغ العامل سن التقاعد والتي حددت بستون عاما للرجال، وخمس وخمسون عاما للنساء، أما إذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.

الخطأ الجسيم :

لقد أعطى نظام العمل للعامل الحق بإنهاء عقد العمل إذا صدر من صاحب العمل أخطاء معينة، ويحتفظ العامل بحقه في هذه الحالة، وهذه الحالات حددتها المادة ٨١ من نظام العمل وهي كما يلي :

- ١- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية :
 - ١- إذا لم يقدّم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
 - ٢- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
 - ٣- إذا كلف صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهريا عن العمل المتفق عليه وخلافا لما تقرره المادة ٠٦ من هذا النظام.
 - ٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
 - ٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
 - ٦- 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.
 - ٧- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

كما سمح نظام العمل لصاحب العمل أيضا أن ينهي عقد العمل إذا صدر منه أخطاء جسمية تؤثر على العمل وفي هذه الحالة لا يستحق العامل المكافأة أو الإشعار والنص على هذه الحالات كان في المادة ٠٨ من نظام العمل :

- لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل 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 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 كتابية.
 - ٣- إذا ثبت إتباعه سلوكا سيئا أو ارتكابه عملا مخلا بالشرف أو الأمانة.
 - ٤- إذا وقع من العامل عمدا أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربعة وعشرون ساعة من وقت علمه 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 يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، إلى أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
 - ٨- إذا ثبت أنه 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.

ثانيا : أسباب انتهاء عقد العمل محدد المدة

عقد العمل محدد المدة هو العقد الذي تحدد نهايته سلفا من طرف عاقديه، وبعبارة أخرى هو العقد الذي يعرف كل طرف الوقت الذي ستنتهي فيه التزاماته، ويكون العقد محدد المدة إذا كان انتهاءه محددًا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، لا يتوقف تحققها على إرادة أحد المتعاقدين، ويترتب على كون عقد العمل محدد المدة أنه ينتهي تلقائيا بانقضاء مدته، كما تنص على ذلك المادة ٥٥ وكذلك الفقرة الثانية من المادة ٧٤ من نظام العمل، وذلك دون حاجة إلى أشعار بهذا الإنهاء أو بيان الأسباب الخاصة به، كما يترتب على كون العقد محدد المدة أنه لا يجوز لأي من طرفية

أن يستقل بإنهائه بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته، فإذا قام أحد الطرفين بإنهائه قبل حلول أجله، فإن الأمر يستوجب تعويضا للطرف الآخر يعادل المدة المتبقية في العقد، ما لم يكن الإنهاء مبررا بصدور خطأ جسيم من الطرف الآخر أو ناشئا عن قوة قاهرة.

وتجدر الإشارة إلى أن التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة يحوله إلى عقد غير محددة المدة، كذلك تجديد العقد محدد المدة لمرة متتاليتين يجعل العقد في المرة الثالثة عقدا غير محدد المدة.

ثالثا : أسباب انتهاء عقد العمل غير محدد المدة

عقد العمل غير محدد المدة هو العقد الذي لم تحدد مدته، لا بإرادة طرفيه، ولا بطبيعة العمل اللازم أدائه، فهذا النوع من العقود أعطى المنظم السعودي كلا من طرفيه الحق في إنهائه بإرادته المنفردة، وقد تضمنت ذلك صراحة جملة من مواد نظام العمل، فقد جاء في الفقرة الثالثة من المادة ٧٤ أن عقد العمل ينتهي بناء على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، كما جاء في المادة ٧٥ أنه إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهائه بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوما إذا كان أجر العامل يدفع شهريا، ولا يقل عن خمسة عشر يوما بالنسبة لغيره.

وهكذا فنظام العمل السعودي ينص على جواز إنها عقد العمل غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه بناء على سبب مشروع ومع مراعاة أجل الإشعار، بحيث إذا استعمله صاحب العمل، فإنه يأخذ صورة الفصل من العمل، وإذا استعمله العامل يأخذ صورة الاستقالة.

هذا وقد اشترط النظام في الاخطار أن يكون كتابة وأن يدل دلالة قاطعة على رغبة من وجهه إنهاء عقد العمل، ولا بد أن يصل إلى علم من وجه اليه.

من الآثار التي يترتبها الإشعار أن عقد العمل يبقى قائما حتى نهاية مدته، وينتهي عقد العمل فور انتهاء مدة الإشعار، أما الطرف الذي لا يراعى ما اشترطه النظام في الإشعار من حيث الية توجيهه أو مدته، فإنه يتوجب عليه دفع الأجر عن مدة الإشعار أو على الأقل عن المدة الباقية منه.

ومما تجدر الإشارة اليه، انه في حالة الإنهاء هذه لا بد أن يستند العامل أو رب العمل إلى سبب مشروع في إنهاء العمل والا كان إنهاء تعسفيا يوجب على من قام به ضمان الاضرار التي نتجت عن فعله، وهذا الضمان نصت عليه المادة ٧٧ من نظام العمل، وبموجب هذه المادة أيضا يحق للعامل أن يطلب إعادته للعمل.

ومن التطبيقات التي يعتبر فيها فصل العامل فصلا تعسفيا مثل اثناء الإجازة العادية أو المرضية، او فصل المرأة أثناء إجازة الوضع، أو فصل العامل بسبب المطالبة بحقوقه، أو حتى فصله بسبب رفضه تنفيذ أوامر صاحب العمل المخالفة للعقد أو النظام.

آثار انقضاء عقد العمل

إذا انقضى عقد العمل انقضاء مشروعا فإن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة، وكذلك مصروفات إعادته إلى الجهة التي أبرام العقد منها أو استقدم منها، وشهادة خدمة، وإعادة أوراقه ومستنداته الرسمية.

• مكافأة نهاية الخدمة

• ضوابط المكافآت و حسابها

- إذا انتهت علاقة العمل بسبب صاحب العمل وجب عليه أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساسا لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.
- إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات، متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.
- استثناء من حكم المادة (الثامنة) من هذا النظام والتي تقضي ببطلان أي مخالفة لنظام العمل تحرم العامل حقوقه، يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص.

■ وعلى سبيل الاستثناء أيضا تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.

- يلتزم صاحب العمل أيضا بمصروفات إعادة العامل الى الجهة التي إبرام العقد فيها او استقدم العامل منها وذلك وفقا لنص المادة ١/٤.

- يلتزم رب العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة وإعادة أوراقه الرسمية المادة ٦٤

يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي

- ١- أن يعطي - بناء على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار أجره الاخير.
- ويجب أن تكون هذه الشهادة مسيبه إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه.
- ٢- أن يعيد للعمل جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق.

أما إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء.

تسوية النزاعات العمالية

صدر القرار الوزاري رقم ٣٢١ تاريخ ١٤٣٥/٠١/٢٤ والمنضم للإجراءات والقواعد المنظمة للتسوية الودية في الخلافات العمالية.

اصبح من الضروري محاولة تسوية الخلافات العمالية وديا وفقا لهذه الإجراءات وإذا تعذر ذلك يحال الخلاف الى هيئات تسوية خلافات العمل التي نص نظام العمل على أحكامها في الباب الرابع عشر منه وفي المواد (٢١-٢٢٨). ويراعي في الدعوى أمام هذه الهيئات لائحة المرافعات الصادرة بهذا الشأن.

الباب الرابع عشر : هيئات تسوية الخلافات العمالية

المادة العاشرة بعد المائتين :

هيئات تسوية الخلافات العمالية هي :

- ١- الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات.
- ٢- الهيئة العليا لتسوية الخلافات.

المادة الحادية عشرة بعد المائتين :

يسمى بقرار من الوزير بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء أعضاء الهيئات الابتدائية من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق.

المادة الثانية عشرة بعد المائتين :

تؤلف بقرار من الوزير في كل مكتب عمل يحدده الوزير هيئة ابتدائية تشتمل على دائرة أو أكثر من عضو واحد وتفصل كل دائرة من هذه الدوائر فيما يطرح عليها من قضايا، فإذا اشتملت الهيئة على أكثر من دائرة يسمى الوزير رئيسا من بين الأعضاء يتولى - بالإضافة إلى عمله - توزيع القضايا على أعضاء الهيئة، وتنظيم الأعمال الإدارية والكتابية.

المادة الثالثة عشرة بعد المائتين :

إذا لم تؤلف هيئة ابتدائية في أحد مكاتب العمل، يكلف الوزير - عند الاقتضاء - الهيئة المؤلفة في أقرب مكتب عمل بمهمات الهيئة التي لم تؤلف اختصاصاتها.

المادة الرابعة عشرة بعد المائتين :

تختص الهيئة الابتدائية بما يأتي :

١- بالفصل نهائيا في الآتي :

- ١/١- الخلافات العمالية، أيا كان نوعها، التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.
١/٢- الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل.
١/٣- فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي لا تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال. وعلى المخالفات التي لا تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.

٢- بالفصل ابتدائيا في الآتي :

- ٢/١- الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.
٢/٢- الخلافات التعويض عن إصابات العمل، مهما بلغت قيمة التعويض.
٢/٣- خلافات الفصل عن العمل.
٢/٤- فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي تتجاوز عقوباتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.
٢/٥- فرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية.

المادة الخامسة عشرة بعد المائتين :

تكون الهيئة العليا لتسوية الخلافات من عدة دوائر لا تقل الدائرة الواحدة عن ثلاثة أعضاء، ويصدر قرار من مجلس الوزراء - بناء على ترشيح الوزير - بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة والحقوق ممن لديهم الخبرة في مجال الخلافات العمالية، ويحدد عدد دوائر الهيئة العليا ومناطق عملها بقرار من الوزير بناء على اقتراح رئيس الهيئة، ويتولى رئيس الهيئة اختيار رؤساء الدوائر وتوزيع العمل بينها والإشراف على جميع ما يتعلق بأعمالها الإدارية.

المادة السادسة عشرة بعد المائتين :

تختص كل دائرة من دوائر الهيئة العليا بالفصل نهائيا، وبالدرجة القطعية، في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها.

المادة السابعة عشرة بعد المائتين :

مدة الاستئناف ثلاثون يوما من تاريخ النطق بالقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية، ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها.

المادة الثامنة عشرة بعد المائتين :

إذا لم يستأنف قرار الدائرة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة السابقة يعد القرار نهائيا واجب التنفيذ، وتعد قرارات دوائر الهيئة العليا واجبة التنفيذ من تاريخ صدورها.

المادة التاسعة عشرة بعد المائتين :

كل هيئة من هذه الهيئات لها وحدها - دون غيرها - حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بهذا النظام، وبالخلافات الناشئة عن عقود العمل ولها إحضار أي شخص لاستجوابه، أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب، كما يجوز لها الإلزام بتقديم المستندات والأدلة، واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تقرها. وللهيئة حق الدخول في أي مكان تشغله المنشأة من أجل إجراء التحقيق، والاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والمستندات التي ترى موجبا للاطلاع عليها.

المادة العشرون بعد المائتين :

ترفع الدعاوى عن طريق مكتب العمل المختص أمام الهيئات الابتدائية، التي يقع مكان العمل في مقرها، أو في دائرة اختصاصها. وعلى مكتب العمل - قبل إحالة النزاع إلى الهيئة - اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا. ويصدر الوزير قرارا بالإجراءات والقواعد الخاصة بذلك.

المادة الحادية والعشرون بعد المائتين :

تنظر الدعاوى المترتبة على أحكام هذا النظام على وجه الاستعجال.

المادة الثانية وعشرون بعد المائتين :

- ١- لا تقبل أمام الهيئات المنصوص عليها في هذا النظام أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ انتهاء علاقة العمل.
- ٢- لا تقبل أي دعوى تتعلق بمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل السابق بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ العمل بهذا النظام.
- ٣- لا تقبل أي شكوى عن المخالفات التي تقع ضد أحكام هذا النظام أو اللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ وقوع المخالفة.

المادة الثالثة والعشرون بعد المائتين :

لا يجوز لأي هيئة من الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه. وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية وما استقرت عليه السوابق القضائية والعرف وقواعد العدالة.

المادة الرابعة والعشرون بعد المائتين :

يجوز لطرفي عقد العمل تضمينه نصا يقضي بتسوية الخلافات بطريقة التحكيم. كما يمكن لهما الاتفاق على غير ذلك بعد نشؤ النزاع. وفي جميع الأحوال تطبق أحكام نظام التحكيم النافذ في المملكة ولائحته التنفيذية.

المادة الخامسة والعشرون بعد المائتين :

لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار نهائي بشأنه من إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أمام الهيئة أو غيرها من الجهات القضائية الأخرى.

المادة السادسة والعشرون بعد المائتين :

لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات المصالحة أو التحكيم أو أثناء نظر الدعوى أمام إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات تغييرا يترتب عليه إلحاق ضرر بالعامل.

المادة السابعة والعشرون بعد المائتين :

يجوز للهيئة أن تحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه.

المادة الثامنة والعشرون بعد المائتين :

يصدر مجلس الوزراء لائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية.

المحور الرابع : الحماية الجزائية

لقد خصص نظام العمل الباب الخامس عشر من المواد (٢٢٩ - ٢٤٢) لتحديد مجموعة من الأفعال يعد القيام بها جريمة يعاقب عليها بالعقوبات المنصوص عليها في النظام ما لم يكن هناك عقوبات اشرد منها منصوص عليها في نظام آخر، والهدف من تجريم هذه الأفعال هو حماية سوق العمل والعمال.

البرهي + حور