

الفصل الخامس: الجزاءات التي توقع على العمال :-

أولاً:- الجزاءات التأديبية .

- عنصر الجزاء يعتبر عنصر جوهري في القاعدة القانونية والذي من خلاله يكتسب القانون صفة الالتزام ولاشك ان العلاقة التبعية في عقد العمل تتطلب وجود جزاء ينزله صاحب العمل على العامل اذ 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 الالتزامات الى 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 والامور التعاقدية بغض النظر عن وجود الضرر الذي أصاب صاحب العمل .

1. الإنذار :

● يعتبر الإنذار أخف الجزاءات التي توقع على العامل نتيجة إخلاله بالتزامات التعاقدية وأوامر صاحب العمل المتعلقة بالعمل سواء كانت هذه الالتزامات منصوص عليها في عقد العمل او لائحة تنظيم العمل أو في حالة مخالفة العامل نظام العمل ولائحته ويشترط قبل توقيع الإنذار أن يقوم صاحب العمل باستجواب العامل وقد اكتفى المقتن 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 إليه واستجوبه وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ويجوز ان يكون الاستجواب شفاهه في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المشروط المفروض على مرتكبها الإنذار او الغرامة باقتطاع مالا يزيد على اجر يوم واحد على أن يثبت ذلك في المحضر .

● وفي الواقع العملي نجد ان جزاء الإنذار يسبق توقيع الجزاءات الاخرى ومن الامثلة الواقعية لجزاء الإنذار , الإنذار الذي يوجهه صاحب العمل للعامل في حالة التأخير عن مواعيد الدوام الرسم لمدة أكثر من ربع ساعة وكذلك الإنذار في حالة تأخير انجاز العمل المطلوب .

2. الغرامة :-

● وهي خصم صاحب العمل قيمة مالية قد تكون محدودة او نسبة من أجر العامل لوحدة زمنية مثل يوم من الاجر الفعلي للعامل نتيجة مخالفة الالتزامات التعاقدية ومن الامثلة الواقعية لجزاء الغرامة , الغرامة التي تطبق في حالة خروج العامل من مكان العمل قبل موعد انتهاء الدوام بدون أذن .

● ونظراً للأهمية الاجر بنسبة للعامل وحيث يعتبر عنصر جوهري للتعاقد فقد حرص المقتن السعودي على منح العامل عدة ضمانات في حالة فرض صاحب العمل الغرامة حيث نصت المادة سبعون من نظام العمل على ان لا يقتطع 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 .

● يقع التزام على صاحب في حالة توقيع غرامة على العامل بقيد الجزاءات المالية التي تم توقيعها على العمال إضافة 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 إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص يجوز ان يكون الاستجواب شفاهه في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار او الغرامة باقتطاع ما يزيد على اجر يوم واحد على ان يثبت ذلك في المحضر .

● ويجب وفقاً لنص المادة الثانية والسبعون أن 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 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 أخذ موافقة الوزارة على ذلك

3. الحرمان من العلاوة او تأجيلها :

● تعتبر العلاوة صورة من صور الاجر الفعلي والتي يتم الاتفاق عليها بين صاحب العمل والعامل سواء في عقد العمل او المنصوص عليها في لائحة المنشأة والتي تعتبر جزء من الاجر ولا يجوز لصاحب العمل منعها او تعديلها بإرادته المنفردة .

● ومع ذلك يحق لصاحب العمل حرمان العامل من العلاوة أو تأجيلها كجزاء تأديبي بشرط التزام صاحب العمل بالضمانات المنصوص في نظام العمل عند تطبيق جزاء حرمان من العلاوة أو تأجيلها مدة لا تزيد عن سنة وذلك تطبيقاً لنص المادة السادسة والستون في قرتها الثالثة حيث نصت انه يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل يتمثل في الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد عن سنة .

4. تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقرر من صاحب العمل:

يجوز لصاحب العمل تطبيق جزء الحرمان من الترقية متى كانت مستحقة في حالة مخالفة العامل للالتزامات 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. الايقاف من العمل مع الحرمان ن الاجر :

- وهو حرمان العامل من الاجر خلال فترة التوقف ويعتبر الوقف في هذه الحالة نوع من العقاب ولا يجوز وقف العامل اكثر من خمسة أيام تطبيقاً لنص المادة السبعون حيث نصت انه لا تزيد مدة ايقافه عن العمل دون اجر على خمسة أيام في الشهر .
- ويختلف مفهوم الوقف في الحالة السابقة عن الوقف الاحتياطي المنصوص عليه في المادة السابعة والتسعون التي تنص على انه اذ 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 الاجر الى العامل حتى يفصل في قضيته على الا تزيد مدة التوقيف او الحجز على مائة وثمانين يوماً فاذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الاجر عن المدة الزائدة فاذا قضي ببراءة العامل او حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه او لعدم صحته وجب على صاحب العمل أن يرد الى العامل ما سبق حسمه من اجره اما اذ قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لن ينص الحكم على خلاف ذلك .
- ومن ذلك نجد ان الوقف الاحتياطي مجرد اجراء وقائي اذ 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 أي الخمسون في المائة التي تم حسمها ولكنه في حالة إدانة العامل فلا يستطيع صاحب العامل استرداد ما صرف على العامل مالم يصدر حكم بعكس ذلك .

6. الفصل من العمل :-

- وفقاً لنص المادة ثمانون فإنه لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة او اشعار العامل او تعويضه الا في الحالات الاتية وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب عاضته للفسخ :-
- ❖ اذ وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او المدير المسؤول او احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه
- ❖ اذ لم يؤدي العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل او لم يطع الأوامر المشروعة او لم يراعي عمدا التعليمات – المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل – الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة.
- ❖ اذا ثبت اتباعه سلوكا سيئاً وارتكابه عملاً مخرلاً بالشرف او الامانة .
- ❖ اذا وقع من العامل عمدا أي فعل او تقصير يقصد به الحاق خسارة مادية لصاحب العمل على شرط أن 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 معينا 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 أيام في الحالة الاولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .
- ❖ اذا ثبت انه استغل مركزه التوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية .
- ❖ اذا ثبت ان العامل افشى اسرار 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 العامل الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بشرط ان يتيح صاحب العمل فرصة للعامل ابداء الرد على سبب الفسخ حيث اذ 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 جزاءات تأديبية على العمال عند قيامهم بالتراماتهم او عند ارتكاب مخالفات لنظام العمل ولكن وضع العديد من الضمانات لحماية العمال وهي كالتالي:-

- لقد نصت المادة الثمانية والستون على انه لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة اذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً ن تاريخ ابلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة .
- كما نصت المادة التاسعة والستون على انه لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى 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 مالم يكن متصلاً بالعمل او بصاحبه او بالمدير المسئول كما لا يجوز ان يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على اجرة خمسة ايام ولا توقيع

أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ولا ان تقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ولا ان تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام 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 ملفه الخاص ويجوز ان يكون الاستجواب شفاهه في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الانذار او الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد على ان يثبت ذلك في المحضر .
- وضافت المادة الثانية والسبعون انه يجب ان يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة فاذا امتنع عن الاستلام او كان غائب فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خمسة عشر يوما عدد ايام العطل الرسمية من تاريخ ابلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه ويقدم الاعتراض الى هيئة تسوية الخلافات العمالية ويجب عليها ان تصدر قرارها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها .

ما 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 اذ مضي عليها مائة وثمانون يوما من تاريخ ابلاغ العامل بتوقيع الجزاء وبالتالي لا يشدد الجزاء في حالة التكرار بعد انقضاء هذه المدة .
2. اذا مضى ثلاثون يوما من كشف المخالفة دون أي إجراء لا يجوز اتهام العامل بعد هذه الفترة .
3. لا يجوز توقيع أي جزاء تأديبي بعد انتهاء مدة ثلاثون يوما من انقضاء التحقيق وثبوت المخالفة في حق العامل .
4. لا يجوز توقيع جزاء على العامل عن سلوك ارتكبه خارج مكان العامل الا اذا كان متصلا بالعمل او بصاحبه او مديره المسؤول
5. لا يجوز الخصم من أجر العامل في الشهر الواحد أكثر من خمسة ايام وكذلك لا تزيد مدة إيقاف العامل عن العمل بدون أجر عن خمسة ايام في الشهر الواحد .
6. لا يوقع أكثر من جزاء تأديبي على مخالفة واحدة .
7. لا يصح توقيع أي جزاء تأديبي الا بعد اجراء تحقيق مع العامل ويجوز ان يكون التحقيق او الاستجواب شفاهه 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 غائبا وجب تسليمه الى العنوان الموضح في ملفه ويكون البلاغ مسجل وفي حالة قيام العامل بتغيير عنوانه دون إخطار صاحب العمل يكفي إثبات صاحب العمل ارسال البلاغ الى عنوان العامل القديم .
9. للعامل الحق في اعتراض الجزاء خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تسجيل الاعتراض عليه .
10. يجب ان تقيد الغرامة في سجل خاص وعدم التصرف فيها الا بما يعود بالنفع على عمال المنشأة بشرط أخذ موافقة الوزارة .

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 أجر لإصلاح الاضرار التي أحدثها العامل لكن بشرط الا تزيد على أجر خمسة أيام في الشهر كذلك يمكن لصاحب العمل فسخ عقد العمل في حالة اخلال العامل أيضا 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 غرامية مائة ريال لكل عامل يرفض العمل في حالة الضرورة في مكان غير مكانه الاصلي.

الفصل السادس : انقضاء رابطة العمل.

1/ انقضاء عقد العمل باتفاق الاطراف.

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

2/ انقضاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد.

- ينقضي عقد العمل متى بلغ سن التقاعد, وسن التقاعد هو ستون سنة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات, مالم 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 للعاملات متى بلغت سن الخمسة والخمسين, وقد جاز 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 المخصص عليه في عقد العمل الا بموافقة العامل, ويلاحظ انه في حلة 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.

ويثير 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 أي 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 الالتزام, وبالتالي اذا استحال تنفيذ أي من أطراف عقد العمل لالتزاماته بسبب قوة القاهرة خارجة عن ارادته, هنا ينتهي عقد العمل دون أي التزام عليه سواء كان عقد العمل محدد المدة او غير محدد المدة.

4/ انقضاء عقد العمل بوفاة العامل او عجزه.

في جميع الاحوال 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 حقيقية او حكمية, بشرط صدور حكم قطعي بالوفاة في هذه الحالة, فضلاً عن ذلك اعتبر نظام العمل عجز العامل عن قيام العمل بسبب من اسباب انقضاء عقد العمل, ولكن بشرط صدور تقرير طبي 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.

ويثير التساؤل هن مقصود العجز؟ وهل هو العجز الكلي ام هو العجز الجزئي؟

- في الحقيقة لم يحدد نظام العمل المقصود بالعجز الذي يعتبر سبب لانقضاء عقد العمل وهل هو العجز الكلي الذي يجعل العامل غير قادر على العمل بمصورة كلية سواء في العمل الاصلي او أي عمل اخر لدى صاحب العمل ان هو العجز الجزئي الذي يجعل العامل يؤدي عمله الاصلي ولكن بشكل اقل او غير كامل او لا يسمح له بأداء عمل اخر غير عمله الاصلي متى كان متوفر لدى نفس صاحب العمل.

- وكل ما جاءت به المادة التاسعة والعشرون من نظام العمل هو نصها على أنه اذا اصيب أي 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 انهاء عقد العمل, حدوث الإصابة بسبب العمل, أي 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 عل تؤدي وفاة صاحب العمل الى انقضاء عقد العمل؟

- في الواقع وتطبيقاً لنص المادة التاسعة والسبعون من نظام العمل لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل. مالم 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 إنهاء خدمة العامل بسبب المرض, قبل استنفاده المدة المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام, وللعمال الحق في ان يطلب وصل اجازته السنوية بالمرضية, ومن ثم لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل في حالة مرض العامل متى كان هذا المرض لمدة طويلة, بشرط استنفاد العامل الإجازة المرضية وعدم طلبه وصل الإجازة السنوية بالإجازة المرضية او يكون استنفادها.

6/ انقضاء عقد العمل بسبب فسخ العقد.

اعطى نظام العمل لكل من العامل وصاحب العمل الحق في فسخ عقد العمل في حالات محددة دون أي 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 المسؤول او احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه.
- اذا لم يؤدي 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 ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف او الأمانة.
- اذا وقع من العامل عمداً أي 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 معنياً تحت الاختبار.
- اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايم متتالية, على ان يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة ايم 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 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 اشعار, مع احتفاظه بحقوق النظامية كلها, وذلك في أي 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.

- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء بالعنف، أو سلوك مذل بالأدب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور والاهانة.
- 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.
- إذا كان صاحب العمل من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

7/ انقضاء عقد العمل بسبب الاستقالة.

الاستقالة هي إفساح العامل برغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل، والرأي الغالب أن الاستقالة لا تكون حق في حالة العقد المحددة المدة، حيث يستمر العامل في العمل حتى رغم تقديم الاستقالة إلى أن يتم انتهاء مدة العقد أو قبول صاحب العمل الاستقالة، وعلى خلاف ذلك في عقد العمل الغير محدد المدة يكون للعامل الحق في الاستقالة مع مراعاة شروط الإخطار والمدة المحددة، ونظراً لعدم وجود تنظيم للاستقالة في نظام العمل فإنه تطبق قواعد إنهاء عقد العمل بناء على إرادة أحد الطرفين المنفردة في العقد غير محدد المدة.

ثانياً : حالات انقضاء عقد العمل المحدد المدة.

- عقد العمل المحدد المدة هو العقد الذي يحدد كل من أطرافه مدة معينة لانتهائه، أو يكون محدد بعمل معين فينتهي تلقائياً بانتهاء هذا العمل، وذلك تطبيقاً لنص المادة الخامسة والخمسون التي نصت على أنه ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، كذلك نصت المادة الرابعة والسبعون على أن عقد العمل ينتهي إذا انتهت المدة المحددة في العقد مالم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام، فيستمر إلى أجله، كما أضافت المادة السابعة والخمسون أنه إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.
- وفي حالة الاستمرار في تنفيذ العقد المحدد المدة بعد انتهاء مدته، فإن نظام العمل نص على أنه في حالة استمرار أطراف عقد العمل المحدد المدة في تنفيذه، يتحول هذا العقد إلى عقد عمل غير محدد المدة في حال كون العامل سعودي، وإذا ما قررته المادة الخامسة والخمسون بنصها على أنه إذا 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 إلى غير السعوديين، حيث أن عقد العمل لغير السعوديين لا بد أن 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 أو ألا تجاوز مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات، وبعد ذلك في حالة الاستمرار في العمل يتحول العقد إلى عقد عمل غير محدد المدة، حيث نصت المادة الخامسة والخمسون على أن 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 إلى غير السعوديين، وإذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، فإن العقد يتجدد للمدة المتفق عليها، فإن التجديد مرتين متتاليتين أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه، تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة.