



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.4, Issue 30 (2024), 14106- 14136

USRIJ Pvt. Ltd



الإنهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة)

إعداد :

مرام عدنان السعيدى

بإشراف :

د.الهوف عبدالعزيز السلمي

كلية الحقوق

جامعة الملك عبدالعزيز

جدة – المملكة العربية السعودية

٢٠٢٤/١٤٤٥ هـ



الإنهاء غير المشروع لعقد العمل

(دراسة مقارنة)

إعداد : مرام عدنان السعيدى – باحثة ماجستير

Email: maramadnan3d@gmail.com

بإشراف : د. الهنوف عبدالعزيز السلمي

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل ، وقد هدفت الدراسة إلى بيان التعويض المقرر في حال إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع ، و دراسة آثار الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل ، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي المقارن حيث أن موضوع الدراسة يستوجب أولاً تحليل النصوص القانونية المتعلقة بإنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع ، ومن ثم التعرف على موقف كل من النظام السعودي في ظل نظام العمل وقانون العمل الإماراتي وذلك في أحدث مرسوم صدر بشأن تنظيم علاقات العمل ، تدرس هذه الورقة الآثار القانونية لإنهاء عقد العمل بلا مبرر مشروع ، وقد خلُصت هذه الدراسة إلى أن المنظم السعودي نص على مقدار التعويض في حال لم تتضمن بنود العقد مقدار التعويض المقرر عن الإنهاء الغير مشروع و وضع حداً أدنى له ، بيد أن مرسوم تنظيم علاقات العمل جعل سلطة تقدير التعويض للمحكمة المختصة و وضع حداً أقصى للتعويض، وقد أوصت هذه الدراسة المنظم السعودي بتعديل نص الفقرة الثالثة من المادة (٧٧) من نظام العمل وذلك بوضع حداً أدنى للتعويض الاتفاقي ، كما أوصت هذه الدراسة المنظم السعودي بإعطاء سلطة تقدير التعويض للإنهاء الغير مشروع لعقد العمل للمحكمة المختصة وذلك حسب نوع العمل و مقدار الضرر و مدة خدمة العامل .

الكلمات المفتاحية : عقد العمل ، الإنهاء الغير مشروع ، نظام العمل السعودي، مرسوم تنظيم علاقات العمل رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ ، التعويض .



Wrongful termination of employment contract

(Comparative study)

Prepared by: Maram Adnan Alsaede- Master's researcher.

Email : maramadnan3d@gmail.com

Supervised by: Dr. Alhanouf Abdulaziz Alsulami

Abstract :

In this study , I dealt with the wrongful termination of an employment contract. The study aims to elucidate the compensation prescribed in cases of wrongful termination and to examine the effects of such termination on the employment contract. This study adopts a comparative analytical method, given that the topic necessitates firstly analysing the legal provisions related to wrongful termination of employment contracts and then identifying the stance of both the Saudi law under the Labor Law and the UAE Labor Law as per the Decree-Law No. (33) of 2021 . This paper examines the legal implications of terminating an employment contract without legitimate cause.

The study concludes that the Saudi legislator has specified the amount of compensation in cases where the contract does not stipulate the amount of compensation and has set a minimum limit. Conversely, the the Federal Decree-Law Regarding the Regulation of Employment Relationship in the UAE grants the authority to determine compensation to the competent court and sets a maximum limit for compensation . The study recommends that the Saudi legislator amends Paragraph 3 of Article (77) of the Labor Law to establish a minimum limit for agreed compensation. Additionally, the study recommends that the Saudi legislator grants the competent court the authority to determine compensation for wrongful termination based on the type of work, the extent of damage, and the duration of the employee's service .

Keywords: Employment Contract, Wrongful Termination, Saudi Labor Law, Decree-Law No. (33) of 2021 , Compensation .

المقدمة

إن الحمد لله، نحمده ونستعينه ونستغفره ، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ، ومن سيئات أعمالنا من يهده الله فلا مضل له ، ومن يضلل فلا هادي له ، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له ، و أشهد أن محمداً عبده ورسوله ، أما بعد :

يعد العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان و النهوض بمستواه المعيشي ، والعمل ضرورة من ضروريات الحياة ،وبمقتضاه تتحدد قيمة الفرد ومن ثم قيمة المجتمع ؛ نظراً لأن قيمة المجتمع تتحدد بقيمة و إنجازات أفراداه.

لذلك يسعى كلُّ منّا إلى الحصول على مهنة تناسب مؤهلاته العلمية و تطلّعاته ،وعند تحقق ذلك يبذل الشخص كل ما في وسعه للحفاظ على استقرار العلاقة التعاقدية ومن هنا تبرز أهمية تنظيم العلاقة التعاقدية العمالية فهو يُساهم في تطور ونمو الوطن ، إذ أن استقرار علاقات العمل و تنظيمها بما يحقق مصالح أطرافها يؤدي إلى استقرار و ازدهار القطاع الخاص في الوطن ، وإن لقواعد عقد العمل أهمية كبرى سواءً التي تنظم التزامات الأطراف أو التي تُعنى بتنظيم حالات إنهاء العقد أو انتهاءه من جانب صاحب العمل أو العامل ولاسيما مسألة إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة وقد يكون إنهاء عقد العمل مشروعاً في حال كان الإنهاء مستنداً إلى مبرر مشروع ، بيد أنه قد يتم إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة بلا مبرر مشروع من جانب العامل أو صاحب العمل و يترتب على الطرف الذي أنهى العقد تعويض الطرف الآخر ، و بالرغم من أن التعويض قد يكون حقاً لصاحب العمل في حال أنهي العقد من قبل العامل لسبب غير مشروع إلا أننا في دراستنا هذه قمنا بتسليط الضوء على حق العامل بالتعويض في حال اذا أنهى صاحب العمل العقد بلا مبرر مشروع وذلك لأن العامل في هذه العلاقة يُعد الطرف الأضعف .

و بناءً على ذلك سيتم في هذا البحث دراسة إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع و آثار هذا الإنهاء على العامل وعلى صاحب العمل و مقدار التعويض و ما يستتبعه من حقوق للعامل وذلك بمنهج مقارنة بين نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ ، و مرسوم تنظيم علاقات العمل بالقانون الإتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ ، ولأئحته التنفيذية رقم (١) لسنة ٢٠٢٢.

مشكلة الدراسة :

ان مشكلة الدراسة تتمحور حول مسألة التعويض عن إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع، حيث تكمن إشكالية الدراسة في أن نظام العمل السعودي نص في المادة السابعة و السبعون منه على: ما

لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً نظير إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع ، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي :

١- أجر ١٥ يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة ٢- أجر المدة المتبقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة .

٣- يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) عن أجر العامل لمدة شهرين.

و باستقراء نص المادة نجد أن المنظم السعودي وضع حداً أدنى للتعويض وهو أجر شهرين في حال لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً، ولم ينص على حد أدنى للتعويض الإجمالي، مما نتج عن ذلك تعسف أصحاب العمل في تقرير التعويض وذلك بإضافة شرط تعويض في العقد فيه إجحاف لحق العامل ويتمثل ذلك في تباين مقدار التعويض المقرر للعامل في حال إنهاء العقد من طرف صاحب العمل و المقرر على العامل في حال إنهائه للعقد مما يترتب إخلالاً بالتوازن العقدي .

وبناءً على ما تقدم تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي وهو : ما هي الآثار القانونية

لإنهاء عقد العمل بلا مبرر مشروع ؟

و يتفرع عنه الأسئلة الفرعية وهي تباعاً :

١- ما ماهية عقد العمل ؟

٢- ما آثار عقد العمل ؟

٣- ما هي الأسباب المشروعة لإنهاء عقد العمل ؟

٤- ما هي آثار إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع ؟

أهمية الدراسة :

يتمتع موضوع الدراسة بقيمة عملية بالغة ، إذ تنبع أهمية الدراسة العملية من عقد العمل ، إذ يعد من أهم العقود التي تُنظم قطاعاً كبيراً في المجتمع ، و تتجلى أهمية هذا العقد من تنظيمه علاقة صاحب العمل بالعامل ، ويُعد موضوع إنهاء عقد العمل من أكثر المواضيع أهمية ؛ نظراً لكثرة الدعاوى المقامة من العمال ضد أصحاب العمل بشأن إنهاء العقود، ولا سيما إذا كان الإنهاء بدون سبب مشروع ، ومن الناحية العلمية في ضوء قلة وجود دراسات متخصصة تُعنى بهذا الموضوع ، لذلك كان لابد من وجود هذه الدراسة لمعالجة الإشكالات المتعلقة بإنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع بموجب نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ ، ومرسوم تنظيم علاقات العمل بالقانون الإتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ ، ولأئحته التنفيذية رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى :

١. الوقوف على مفهوم عقد العمل
٢. دراسة آثار عقد العمل
٣. بيان الأسباب المشروعة لإنهاء عقد العمل بموجب نظام العمل السعودي وقانون العمل الإماراتي.
٤. الوقوف على مفهوم الفصل التعسفي
٥. بيان التعويض المقرر في حال إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع
٦. دراسة آثار إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع .
٧. التعرف على موقف كل من النظام السعودي والنظام الإماراتي فيما يتعلق بإنهاء غير المشروع لعقد العمل .

الدراسات السابقة :

البحث المعنون " الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في القانون المصري : دراسة مقارنة مع نظام العمل و العمال السعودي ، للباحث : أحمد السيد الشوبري ، والذي نشر في مجلة كلية الدراسات الإسلامية و العربية للبنات بدمنهور عام ٢٠٢٣ م

تناولت هذه الدراسة أوجه الحماية القانونية التي قررها المشرع المصري للعامل من تعسف أصحاب العمل في استعمال سلطات قررها له القانون ، وانتهجت هذه الدراسة المنهج التحليلي ، وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تناولت مسألة إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع في ضوء النظام السعودي و تختلف عن دراستنا في كوننا أولاً توسعنا في دراسة حالات إنهاء العقد ، كما تختلف عن دراستنا في كونها تناولت موضوع الدراسة في ظل القانون المصري .

البحث المعنون " ضمانات انقضاء عقد العمل وفق قانون العمل المصري ومرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بالقانون الاتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ ، دراسة تحليلية تطبيقية مقارنة ، والذي نُشر في مجلة الباحث العلمي عام ٢٠٢٤ م .

تناولت هذه الدراسة الضمانات المقررة لانقضاء عقد العمل ، وفق الأسباب العامة لإنتهائه أو إنهاء هذا العقد بإرادة أحد طرفيه المنفردة، بمنهج مقارنة بين عقدي العمل في كل من جمهورية مصر العربية ودول الإمارات العربية المتحدة ، وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تناولت إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة وذلك في ظل مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات ، بيد أنها

تختلف عن دراستنا في كونها تناولت فضلاً عن حالات إنهاء العقد حالات انتهائه ، كما تختلف عن دراستنا في كونها تناولت موضوع الدراسة في ظل قانون العمل المصري.

البحث المعنون " إنهاء عقد العمل و انتهاؤه في قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة ، للباحث : أحمد عبدالوهاب أبو زينة و الذي نشر في المجلة الدولية للقانون عام ٢٠٢١ م

تطرق هذه الدراسة إلى إنهاء عقد العمل من قبل أي من طرفيه ، صاحب العمل أو العامل ، وعن حالات انتهاء عقد العمل سواءً كان محدد المدة أو غير محدد المدة وذلك وفقاً للقانون الفلسطيني ، و تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تناولت أحوال إنهاء عقد العمل محدد المدة و غير محدد المدة ، و تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في كوننا أفردنا مبحثاً يُعنى بآثار إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع ، كما تختلف عن دراستنا في كونها تناولت موضوع الدراسة في ظل القانون الفلسطيني .

البحث المعنون " الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي: دراسة مقارنة للدكتور محمد مسلم الظواهره، والذي نشر في مجلة روح القوانين عام ٢٠٢٠ م

تناولت هذه الدراسة موضوع إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع ، و تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تناولت إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع في ظل القانون الإماراتي ، و تختلف عن دراستنا في كوننا توسعنا في دراسة حالات إنهاء عقد العمل ، كما تختلف عن دراستنا في كونها تناولت موضوع الدراسة في ظل قانون العمل الإماراتي ٨ لسنة ١٩٨٠ أي قبل التعديل.

منهجية الدراسة :

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي المقارن ، حيث أن موضوع الدراسة يستوجب أولاً تحليل النصوص القانونية المتعلقة ومعرفة الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع ، و أما اتخاذنا للمنهج المقارن جاء للتعرف على موقف كل من النظام السعودي وذلك في نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٣/٨/٢٠٢٦ هـ ، و قانون العمل الإماراتي مرسوم بالقانون الاتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته ولائحته التنفيذية.

حدود الدراسة :

حدود الدراسة الموضوعية : تتناول هذه الدراسة موضوع إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع بتحديد ماهية عقد العمل و أنواعه ، وتحديد التزامات عقد العمل ، وحالات إنهاء العقد بسبب مشروع و بلا مبرر مشروع ، وأخيراً دراسة آثار إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع .

حدود الدراسة المكانية : المملكة العربية السعودية و دولة الإمارات العربية المتحدة

حدود الدراسة الزمانية : منذ صدور نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ

٢٣/٨/١٤٢٦هـ ، و قانون العمل الإماراتي مرسوم بالقانون الإتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١

بشأن تنظيم علاقات العمل ، ولائحته التنفيذية رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ .

خطة الدراسة :

المبحث الأول : ماهية عقد العمل

المطلب الأول : مفهوم عقد العمل

المطلب الثاني : أنواع عقد العمل

المبحث الثاني : آثار عقد العمل

المطلب الأول : التزامات أطراف عقد العمل

المطلب الثاني : إنهاء عقد العمل

المبحث الثالث : آثار إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع

المطلب الأول : التعويض

المطلب الثاني : أثر الإنهاء غير المشروع لعقد العمل

المبحث الأول : ماهية عقد العمل

تقتضي دراسة عقد العمل أولاً ، تعريفه ، وذلك بتحديد المقصود به ، ودراسة عناصر عقد العمل وخصائصه و أطرافه و ذلك في المطلب الأول المعنون بمفهوم عقد العمل ، و من ثم في المطلب الثاني سيتم دراسة أنواع عقد العمل .

المطلب الأول : مفهوم عقد العمل

أولاً : تعريف العقد في اللغة والاصطلاح :

العقد يُقصد به لغوياً : الإحكام والشد ، فيقال عقد الحبل أي: شده^١، كما يُقصد به الجمع و الإبرام و التوثيق و الالتزام^٢.

يعرّف العقد اصطلاحاً بأنه : ارتباط الايجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الأخت و توافقهما على وجه يثبت أثره في محله و يترتب عليه التزام كل منهما بما وجب عليه للآخر^٣.

ثانياً : تعريف العمل في اللغة والاصطلاح :

العمل يُقصد به لغوياً : المهنة و الفعل^٤ ، وقد عرّف المنظم السعودي العمل اصطلاحاً في المادة الثانية من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/٢٠١٤ هـ بأنه : هو الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة ، تنفيذاً لعقد عمل سواء كان مكتوب أو غير مكتوب ، و بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية أو تجارية، أو زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية^٥.

ثالثاً : التعريف القانوني لعقد العمل :

عرّف المنظم السعودي عقد العمل في المادة الخمسون من نظام العمل بأنه : عقد مبرم بين صاحب عمل و عامل ، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل مقابل أجر^٦.

كما عرّف مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات عقد العمل في المادة الأولى بأنه : كل اتفاق يُبرم بين العامل وصاحب العمل ، يلتزم فيه العامل بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه ، وذلك نظير أجر يلتزم به صاحب العمل^٧.

^١ سلطان ، أنور ، (٢٠١٥)، مصادر الالتزام في القانون المدني : دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي ، الطبعة الثامنة ، دار الثقافة ، ص ٢٣

^٢ أبو العز ، علي محمد ، (٢٠١٨) ، عقد العمل في الفقه الإسلامي و القانون ، رسالة دكتوراه ، الجامعة الأردنية ، ص ٣٧

^٣ الشرايعه ، عبدالرحمن زعل ، (٢٠١٤) الضوابط القانونية و الشرعية للرضا بالعقود : دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، ص ٤

^٤ أبو العز ، علي محمد ، مرجع سابق ، ص ٤٤

^٥ نظام العمل السعودي، المادة ٢

^٦ نظام العمل السعودي ، المادة ٥٠

^٧ مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة لسنة ٢٠٢١ ، مادة ١

باستقراء التعاريف نجد أن عقد العمل يقوم على عدة عناصر جوهرية وهي الأجر وهو محل التزام أحد المتعاقدين والعمل وهو محل التزام المتعاقد الآخر، والتبعية وهي العلاقة التي يُنشئها العقد بينهما^٨.

أولاً: الأجر: قسم المنظم السعودي وكذا قانون العمل الإماراتي الأجر إلى أجر أساسي وأجر فعلي، والاجر الأساسي: هو كل ما يُعطى للعامل نظير عمله، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، بالإضافة إلى العلاوات الدورية، أما الأجر الفعلي: هو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات الأخرى المستحقة للعامل وذلك نظير جهد بذله في العمل أو مخاطر يتعرض لها، أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل^٩، يتعين أن يتم العمل مقابل أجر يرتبط به برابطة السببية، ويترتب على تخلف عنصر الأجر بشأن عمل متعاقد عليه؛ ألا تنطبق عليه أحكام عقد العمل وإنما يُعد من عقود التبرعات أو التطوع، ويشترط لإنعقاد العمل أن تتجه إرادة العامل إلى تقاضي الأجر مقابل العمل الذي يقوم به، كما يجب أن تتجه إرادة صاحب العمل إلى الوفاء بهذا الأجر^{١٠}.

ثانياً: العمل

هو عبارته عن اتفاق كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بموجبه بأداء خدمة لصاحب العمل لحسابه وتحت إشرافه المباشر، نظير أجر محدد، ونظام العمل يحكم العلاقة التعاقدية التي تتم بين العمال وأصحاب العمل أي: العمل الخاص التابع المأجور، ويخرج عن نطاق نظام العمل عمل الموظف الحكومي والعمل المستقل والعمل التبرعي كما أشرت آنفاً^{١١}.

ثالثاً: التبعية

يتمثل العنصر الجوهري في عقد العمل في أن العامل يؤدي عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، ويُقصد بالتبعية هنا التبعية القانونية وتعني خضوع العامل في تنفيذ التزاماته لأوامر وتوجيهات وإشراف وسلطة صاحب العمل^{١٢}.

^٨ الوهاب، أشرف أحمد، أحمد، إبراهيم سيد، (٢٠١٨)، عقد العمل في ضوء آراء الفقهاء والتشريع وأحكام القضاء، الطبعة الأولى، دار العدالة للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ١٠

^٩ نظام العمل السعودي، المادة ٢

^{١٠} الريس، رزق بن قبول، العبد، رضا محمود، (٢٠١٧)، شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ، ط ٢، ص ٢٨

^{١١} عامر، مصطفى محمد، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، ص ٥١٥٦ ومايليها

^{١٢} ملكاوي، بشار عدنان، الامتداد القانوني للتبعية القانونية في عقد العمل في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني، ص ٢

خصائص عقد العمل

يتضح من تعريف عقد العمل أنه يتميز بعدة خصائص وهي كالآتي :

١. عقد العمل عقد رضائي ، ينعقد بمجرد تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين^{١٣} ، وهذا ما جاء في نص المادة (٥١) من نظام العمل (يعد عقد العمل قائماً ولو كان غير مكتوب) ، وهو ما يفهم من الفقرة (٢) من المادة (٨) من قانون العمل الإماراتي .

٢. عقد العمل عقد معاوضة ملزم للجانبين، حيث يلتزم العامل بأداء العمل نظير التزام صاحب العمل بأداء الأجر، ويترتب على العقد عدة التزامات متبادلة على عاتق طرفيه، فإذا أخل أحد الأطراف بتنفيذ التزاماته جاز للطرف الآخر أن يطلب الفسخ أو الدفع بعدم التنفيذ أو التعويض .

٣. يتمثل محل الأداء الرئيس في عقد العمل ، في العمل التابع لإشراف الغير و إدارته

٤. يُعد عقد العمل عقداً مستمراً ، في أغلب أحواله ، أي يستمر تنفيذه فتره من الزمن ، ويعتبر عنصر الزمن مؤثراً لتحديد مضمونه حيث يتوقف عليه قياس العمل وتحديد الأجر^{١٤} .

أطراف عقد العمل

إن طرفا عقد العمل يتمثلان في صاحب العمل والعامل ، وقد عرّف نظام العمل في المادة الثانية منه صاحب العمل بأنه : الشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي يشغل عاملاً أو أكثر نظير أجر^{١٥} ، أي أنه يمارس نشاط معين ويستعين من أجل تحقيق ذلك النشاط بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه لقاء أجر^{١٦} ، كما عرّف العامل بأنه : الشخص الطبيعي الذي يعمل لحساب صاحب عمل و تحت إشرافه و إدارته وذلك نظير أجر^{١٧} .

المطلب الثاني : أنواع عقد العمل

ينقسم عقد العمل من حيث المدة إلى عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة على النحو الآتي^{١٨} :
أولاً : مفهوم عقد العمل محدد المدة : هو عقد يلتزم بموجبه العامل بالعمل تحت سلطة صاحب العمل لمدة معينة من الزمن مقابل أجر معين وواضح^{١٩} ، العقد محدد المدة هو الذي يتضمّن تاريخاً

^{١٣} الوهاب ، أشرف احمد ، احمد ، إبراهيم سيد ، مرجع سابق ، ص ١١

^{١٤} منصور ، محمد حسين ، (٢٠١١) قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ص ٨٤

^{١٥} نظام العمل السعودي ، المادة ٢

^{١٦} منصور ، محمد حسين ، المرجع السابق ، ص ٢٥٢ .

^{١٧} نظام العمل السعودي ، المادة ٢

^{١٨} رشيد ، واضح ، إنهاء عقود العمل غير محددة المدة ، بين المشروعية و التعسف ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية ، ص ١١٩

^{١٩} ايمن ، الهامل محمد ، التنظيم القانوني لعقد العمل محدد المدة ، ٢٠٢٢ ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، ص ١٠

صريحاً لانتهائه ، تتمثل الخاصية الأساسية في عقد العمل المحدد المدة في النص الوجوبي على مدة تنتهي بعدها آثار العقد ، وفي غياب تحديد المدة يأخذ العقد طابع عمل غير محدد المدة^{٢٠} ويعد من العقود محددة المدة العقد الذي يكون موضوعه إنجاز عمل معين ، فتكون العبرة بإنجاز هذا العمل بغض النظر عن الفترة التي تُستغرق في إنجازها^{٢١} .

ثانياً : مفهوم عقد العمل غير محدد المدة : يعتبر عقد العمل غير محدد المدة إذا لم يتضمن مدة اتفق عليها الطرفان في العقد^{٢٢} ، فلا يتم تحديد مدة العقد صراحة أو ضمناً ويعد العقد غير محدد المدة في عدة أحوال وهي كالآتي :

١ . يُعد العقد محدداً ضمناً ؛ إذا كان لأجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه^{٢٣} .

٢ . عندما يكون العقد محدداً إلا أنه يتضمن شرطاً يخول كل من المتعاقدين أن ينهيه بإشعار قبل انقضاء مدته .

٣ . يعد العقد غير محدد المدة عندما يستمر المتعاقدان في تنفيذ العقد محدد المدة بعد انقضاء مدته^{٢٤} .

تكمن أهمية التمييز بين العقد محدد المدة هو العقد غير محدد المدة في موضوع إنهاء العقد بالإرادة المفردة ، إذ أنه في العقود غير محددة المدة يجوز إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين ، بشرط إشعار الطرف الآخر ، ويعد حق العامل أو صاحب العمل في إنهاء هذا العقد بالإرادة المنفردة من النظام العام ؛ فلا يجوز الاتفاق على ما يخالفها ، أما العقد محدد المدة ، فيجوز إنتهائه قبل إنتهاء مدته باتفاق الطرفين، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية^{٢٥} .

^{٢٠} حرشاوي، إعلان ، عقد العمل المحدد المدة بين النص و الممارسة ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد ١٠ ، العدد الثالث . ص ١٥٩

^{٢١} أبو زينة ، أحمد عبدالوهاب ، ٢٠٢١ ، إنهاء العقد و انتهاؤه في قانون العمل الفلسطيني : دراسة مقارنة ، المجلة الدولية للقانون ، المجلد ١١ ، العدد الثاني ، دار نشر جامعة قطر ، ص ١٣

^{٢٢} الشوابكة ، وعد غالب ، ٢٠٢١ ، الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني ، المجلة الشرعية و القانونية ، مجلد ٤ ، العدد ٨ ، ص ٥٠

^{٢٣} نظام العمل السعودي ، المادة ٥٧

^{٢٤} الدين ، تمارا ناصر ، ٢٠٢٢ ، مدى اشتراط الإنهاء المبرر عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني ، مجلة جامعة العين للأعمال و القانون ، ص ٤

^{٢٥} الحربي، نواف نافع ، ٢٠١٤ ، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، ص ٣١ مايلها

وبالنسبة لمرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات :

نصت الفقرة (٣) من المادة (٨) من القانون الاتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل ، على أن عقد العمل يُبرم لمدة محددة^{٢٦} ، أي أن قانون العمل الإماراتي اشترط أن يكون عقد العمل محدد المدة ، وذلك على خلاف نظام العمل السعودي إذ أن عقد العمل للعامل السعودي قد يكون محدد المدة وقد يكون غير محدد المدة .

المبحث الثاني : آثار عقد العمل

لدراسة آثار عقد العمل من الضروري البدء ببيان التزامات أطراف عقد العمل (المطلب الأول) ومن ثم دراسة حالات إنهاء عقد العمل (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : التزامات أطراف عقد العمل

يرتب عقد العمل التزامات على كل من طرفيه العامل و صاحب العمل ، وبناءً على ذلك سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين ، الفرع الأول يُعنى بالتزامات العامل و الفرع الثاني يُعنى بالتزامات صاحب العمل .

الفرع الأول : التزامات العامل

ينشأ عن علاقة العمل التزام أساسي على العامل ويتمثل في أداء العمل المتفق عليه في العقد وهو التزام قائم على الإعتبار الشخصي، فلا يجوز للعامل أن ينيب غيره في أداء العمل، وعلى العامل أن يبذل العناية اللازمة في أداء عمله، وهي عناية الشخص المعتاد ، والالتزام بأداء العمل ليس الالتزام الوحيد الذي يقرره نظام العمل على عاتق العامل ، فالعامل فضلاً عن ذلك عليه أن يتلزم بإطاعة أوامر صاحب العمل^{٢٧} ، كما أن من الالتزامات المقررة على العامل الإلتزام بتنفيذ عقد العمل طبقاً لمبدأ حسن النية وينبثق عن هذا الإلتزام عدة التزامات ومنها الإلتزام بالمحافظة على أسرار العمل و الإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل بعد انقضاء العقد و الإلتزام بالولاء^{٢٨} .

الفرع الثاني : التزامات صاحب العمل

تمثل الإلتزامات المقررة على صاحب العمل أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل ويُعد التنفيذ السليم للعقد وفقاً لما تم الاتفاق عليه أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل، ويتوجب على صاحب العمل تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير الوسائل والأدوات اللازمة للعمل، كما

^{٢٦} مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة لسنة ٢٠٢١ ، مادة ٣/٨

^{٢٧} الياس، يوسف ، ١٩٧٨، الوجيز في شرح قانون العمل ، معهد الإدارة و الرصافة ، بتصرف من ص٥٤-٦٩

^{٢٨} حسين ، علي حسين ، ٢٠٢٠، التزام العامل بأداء العمل في الفقه الإسلامي والقانون ، مجلة القلم للدراسات السياسية و القانونية علمية دولية محكمة ، العدد الأول ، ص٣٥

يجب على صاحب العمل عدم تكليف العامل بعمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في العقد^{٢٩} بغير موافقته الكتابية ، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة وبشرط ألا تتجاوز المدة ثلاثين يوماً في السنة^{٣٠} وبالنسبة لقانون العمل الإماراتي يُشترط ألا تتجاوز المدة تسعين يوماً في السنة^{٣١} ، وعلى صاحب العمل توفير الحماية والأمن في بيئة العمل من كل الأخطار المهنية وتوفير وسائل السلامة^{٣٢}.

المطلب الثاني : إنهاء عقد العمل

و إنهاء عقد العمل يُقصد به الإنهاء بإرادة منفردة من قبل طرفي العقد وهما العامل وصاحب العمل، وقد أورد نظام العمل السعودي حالات ذكرها المنظم على سبيل الحصر يجوز لصاحب العمل والعامل إنهاء العقد بموجبها و يُعد إنهاء مشروعاً لعقد العمل ، و قد يُنهي أحد الأطراف بالإرادة المنفردة عقد العمل لسبب غير مشروع أو من غير وجه حق و يُعد إنهاء غير مشروعاً لعقد العمل .

الفرع الأول : الإنهاء المشروع لعقد العمل من قبل صاحب العمل

نصت المادة الثمانون من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ . على حالات يجوز فيها لصاحب العمل فسخ العقد بالإرادة المنفردة وذلك دون إشعار العامل ، أو مكافأته ، أو تعويضه و هي على النحو الآتي :

- ١ - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو على المدير المسؤول أو على أحد رؤسائه أو مرؤوسيه ، وذلك أثناء العمل أو بسببه.
- ٢ - إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو إذا لم يطع الأوامر المشروعة ، أو إذا لم يراعِ عمداً التعليمات (التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر) الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره بذلك كتابة.
- ٣ - إذا ثبت اتباع العامل سلوك سيئ ، أو في حال ارتكاب العامل لعمَل مذل بالشرف أو الأمانة.
- ٤ - إذا وقع من العامل - عمداً - أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، وذلك بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

^{٢٩} هدفى، بشير، ٢٠٠٣، الوجيز في شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، دار الجسور للنشر و التوزيع ، ص ٩٤

^{٣٠} نظام العمل السعودي ، مادة ٦١

^{٣١} اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل ، المادة ١٣

^{٣٢} هدفى، بشير ، ٢٠٠٣ ، الوجيز في شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، دار جسور للنشر و التوزيع ، ص ٩٤

- ٥ - إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
- ٦ - إذا كان العامل مُعيَّناً تحت الاختبار (أي: في فترة التجربة) .
- ٧ - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ٣٠ يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من ١٥ يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه ٢٠ يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه ١٠ في الحالة الثانية.
- ٨ - إذا ثبت أن العامل قام بإستغلال مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

- ٩ - إذا ثبت أن العامل قام بإفشاء الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه^{٣٣}

تتيح هذه المادة لصاحب العمل فسخ عقد العمل من طرفه في حال ارتكاب العامل أي من المخالفات المنصوص عليها ، وقد أوردها المنظم السعودي على سبيل الحصر، ولم يميز المنظم السعودي في هذه المادة بين العقد محدد المدة و العقد غير محدد المدة بشأن إنهاء العقد من طرف صاحب العمل في حالة ارتكاب العامل أي من الحالات المنصوص عليها في المادة^{٣٤}، نلاحظ في هذه المادة امرين : أولاً: أن المنظم السعودي حاول أن تشمل هذه المادة كافة المخالفات التي يتصور أن يرتكبها عامل ما في أي منشأة عمل ، باستثناء الفقرة السادسة التي تنص على أنه يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة للعامل أو إشعاره أو تعويضه وذلك إذا كان معيَّناً تحت الاختبار أي : في فترة التجربة فهذه ليست بمخالفة على العامل وإنما ما تقتضيه طبيعة هذه الفترة ، وهذا ما يستدعينا القول أن أسباب وحالات الفصل خصوصاً في العقد محدد المدة وفقاً لهذه المادة وردت على سبيل الحصر ، ثانياً: هو أن هذه المادة أجازت لصاحب العمل الفصل دون إشعار، بيد أنه هنالك حالات يجب على صاحب العمل أن يقوم بإنذار العامل فيها قبل فصله مثل الفقرة (٧) عند تغيب العامل عن الحضور، و الفقرة (٢) عند إخلاله بالالتزام بتعليمات سلامة العمل و العمال الخاصة بالمنشأة ، كما أن هنالك حالات يجب أن يكون هنالك تكرار من العامل للمخالفة حتى يستحق الفصل وفقاً لمبدأ التدرج في العقوبات ، وبناء على ذلك فإن فصل العامل دون توافر الشروط اللازمة لذلك يؤدي إلى اعتباره فصلاً تعسفياً حتى لو كان من الأسباب المشروعة الواردة

^{٣٣} نظام العمل السعودي ، المادة ٨٠

^{٣٤} أبو زينة ، أحمد عبدالوهاب ، إنهاء عقد العمل وانتهائه في قانون العمل الفلسطيني ، مرجع سابق ، ص ١٦

على سبيل الحصر في النظام^{٣٥}، وتجدر الإشارة هنا إلى انه يشترط على صاحب العمل أن يتيح الفرصة للعامل لإبداء أسباب معارضته للفسخ .

وبالنسبة لمرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات :

نصت المادة (٤٤) من المرسوم بالقانون الإتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل ، على الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل دون إنذار، وهو في حال ارتكاب العامل لأحد المخالفات الآتية وهي : في حال انتحال العامل لشخصية غيره أو تقديمه لمستندات مزورة عند إبرام العقد، أو ارتكابه لخطأ جسيم ترتب عليه ضرر مادي لصاحب العمل ، أو مخالفته لتعليمات المنشأة المتعلقة بالسلامة أو في حال تكرار العامل بالإخلال بواجباته الأساسية وفق عقد العمل، أو إفشائه لسر من أسرار العمل نتج عنه إلحاق خسارة لصاحب العمل، أو في حال وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو مرتكباً لفعل مذل بالأداب أو في حال اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد الرؤساء أو الزملاء في العمل ، أو في حالة تغيب العامل دون سبب مشروع لأكثر من ٢٠ يوم متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متتالية، أو في حال استغلال العامل لمركزه الوظيفي أو في حال التحاق العامل بالعمل لدى منشأة أخرى دون الالتزام بالضوابط في هذا الشأن^{٣٦} ، وبإستقراء المادة نجد أن قانون العمل الإماراتي اتفق مع المنظم السعودي في أغلب المخالفات التي يحق بموجبها لصاحب العمل فصل العامل، بيد أن قانون العمل الإماراتي لم ينص على وجوب إنذار العامل في حال تغيبه عن العمل بخلاف المنظم السعودي نص على ذلك، كما أن قانون العمل الإماراتي استلزم التحقيق لصحة قرار الفصل من الخدمة ، وأن يكون القرار الصادر بالفصل كتابياً و مسبباً^{٣٧}.

الفرع الثاني : الإنهاء المشروع لعقد العمل من قبل العامل

نصت المادة الحادية و الثمانون من نظام العمل السعودي على الأحوال التي يحق للعامل فيها أن يترك العمل وذلك دون إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه النظامية وهي على النحو الآتي:

- ١- إذا لم يلتزم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية الجوهرية أو النظامية تجاه العامل .
- ٢ - إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش و التحايل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.

^{٣٥} أبو زينة ، أحمد عبدالوهاب ، حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني ، مجلة جامعة العين للأعمال و القانون ، ص ١١٩

^{٣٦} مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة لسنة ٢٠٢١ ، مادة ٤٤ .

^{٣٧} خليفة ، عبدالعزيز عبدالمنعم ، ٢٠٢٤، ضمانات انقضاء عقد العمل وفق قانون العمل المصري ومرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بالقانون الإتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ ، مجلة الباحث العلمي ، مجلد ٥ عدد ١، ص ٧٢

- ٣ - إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه في العقد، إلا في حالة الضرورة التي تقتضيها ظروف عارضة، ولمده لا تتجاوز ٣٠ يوماً في السنة .
- ٤ - إذا وقع من صاحب العمل أو من المدير المسؤول أو من أحد أفراد أسرته اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مذل بالأدب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- ٥ - إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من الإهانة أو القسوة والجور.
- ٦ - إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد صحة العامل أو سلامته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
- ٧ - إذا كان صاحب العمل أو ممثله النظامي قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي قام بإنهاء العقد^{٣٨}.
- بعد إستقراء نص المادة الثمانون و الواحد والثمانون، يُستنتج منها أن الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر " المخالفات " تنطبق على العقود محددة المدة وغير محددة المدة، على حد سواء، إذ ان النظام لم يميز فيها بين العقد محدد المدة وغير محدد المدة، ولكن بإستقراء نص المادة الخامسة والسبعون من نظام العمل التي تجيز لأي من طرفي العقد " غير محدد المدة " انهاءه بناءً على سبب مشروع، بيد انه لا يعتبر حقاً مطلقاً، ولا يكفي لإعتبار إنهاء العقد مشروعاً أن يكون مستنداً إلى مبرر مشروع^{٣٩}، بل يجب فضلاً عن ذلك أن يسبق الإنهاء إشعار كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ٦٠ يوم إذا كان أجر العامل شهري، ولا تقل عن ٣٠ يوماً بالنسبة إلى غيره^{٤٠}، إذا الإستثناء من الأشعار يتقرر فقط في الحالات الواردة في المادتين ٨٠ و ٨١، و بإستقراء نصوص المواد نستنتج أن الحالات الواردة على سبيل الحصر للإنهاء المشروع مادة ٨٠ و ٨١ هي فقط الحالات التي يجوز فيها إنهاء عقد العمل محدد المدة، نظراً لأن العقد محدد المدة لايجوز لأي من طرفيه الإستقلال بتعديله أو بإنهائه بالارادة المنفردة قبل انقضاء مدته تطبيقاً لقاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) حتى ولو أرسل إشعاراً إلى الطرف الآخر^{٤١}.

وبالنسبة لمرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات :

نصت المادة (٤٥) من المرسوم بالقانون الإتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل على الحالات التي يحق للعامل فيها ترك العمل مع احتفاظه بحقوقه النظامية وهي كالآتي: ١-

^{٣٨} نظام العمل السعودي، المادة ٨١

^{٣٩} الرئيس، رزق بن مقبول، العبد، رضا محمود، مرجع سابق، ص ٣٣٨

^{٤٠} نظام العمل السعودي، المادة ٧٥

^{٤١} أبو زينة، أحمد عبد الوهاب، إنهاء عقد العمل وانتهائه في قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص ٢٣

في حال إخلال صاحب العمل بالتزاماته إزاء العامل ، على أن يكون العامل قد أبلغ الوزارة قبل ١٤ يوم من تاريخ ترك العمل ، ٢- في حال ثبوت اعتداء صاحب العمل أو ممثله على العامل ، على أن يكون العامل قد أبلغ السلطات خلال ٥ أيام . ٣- إذا كان في مقر العمل خطر يهدد صحة أو سلامة العامل ٤- في حال تكليف صاحب العمل للعامل بأداء عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في العقد بإستثناء حالات الضرورة^{٤٢} . بإستقراء نص المادة نجد أن قانون تنظيم علاقات العمل أشتراط تبليغ العامل للوزارة أو السلطات قبل ترك العمل حتى يُعد إنهاء مشروعاً ، بخلاف المنظم السعودي لم يشترط ذلك ، كما أن المنظم السعودي تفرّد في إضافة بعض الحالات التي تقرر حماية أكبر للعامل من تعسف صاحب العمل وهي التي أجاز فيها للعامل ترك العمل في حال ثبوت غش صاحب العمل عند إبرام العقد و في حال إذا إنشئت معاملة صاحب العمل بالقسوة أو الإهانة أو في حال دفع صاحب العمل بمعاملته الجائرة العامل إلى إنهاء عقد العمل.

الفرع الثالث : الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل

إنهاء عقد العمل إما أن يكون مشروعاً إذا توافر المبرر للإنهاء ، أو أن يكون غير مشروع أو تعسفي وذلك عند انتفاء المبرر^{٤٣} ، و يُعد من المستقر فقهاً وقانوناً أن الشخص الذي يستعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يكون مسؤولاً عما ينشأ عنه من ضرر، بيد أن الشخص الذي يستعمل حقه إستعمالاً غير مشروع يعتبر متعسفاً ، ويجب أن يدفع للمتضرر تعويضاً عما لحقه بسبب التعسف^{٤٤}، و التعسف يُقصد به :

أولاً : مفهوم التعسف في اللغة : يأخذ معنى الجور والظلم

ثانياً : مفهوم التعسف في الاصطلاح : هو انحراف صاحب الحق عن الغاية التي من أجلها مُنح هذا الحق^{٤٥} .

ذهب جانب من الفقه إلى أن مدلول "الإنهاء التعسفي" يختلف عن مدلول "الإنهاء بلا مبرر" ، إذ أن الإنهاء التعسفي ينصب على الغاية أو الغرض الذي يُستعمل الحق من أجله ، بينما الإنهاء بلا مبرر يتوافر حين يتخلف أحد الأركان اللازمة لوجود الفصل وهو ركن السبب الذي يستوجبه النظام لقيام حق الفصل .

^{٤٢} مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة لسنة ٢٠٢١ ، المادة ٤٥

^{٤٣} الدين ، تمارا ناصر ، مرجع سابق ، ص ٨

^{٤٤} سلامة ، أنس محمد ، ٢٠١٨ ، الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في قانون العمل الإماراتي ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زايران عاشور بالجلفة ، العدد ١٢ ، ص ٥

^{٤٥} مبروك ، حجاج ، ٢٠١٢ ، التعسف في استعمال الحق بين نظام المسؤولية التقصيرية و النظام المستقل ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، ص ٢

وذهب جانب آخر من الفقه إلى أنه لا يوجد فرق بين مدلول " الإنهاء التعسفي " و " الإنهاء بلا مبرر " ^{٤٦}، ونرى أننا نتفق مع الرأي الأخير.

معيار الإنهاء غير المشروع :

كما أشرنا آنفاً يحق لصاحب العمل أو العامل إنهاء عقد العمل وفق الحدود القانونية لممارسة حق الإنهاء بأن يتوافر مبرر مشروع يسوغه ، فإن انتفى المبرر عُدمت تعسفاً في استعمال حقه ^{٤٧} و معيار التعسف لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة هو :

- قصد الإضرار بالغير : وهو أولى صور التعسف في استعمال الحق .
- رجحان الضرر على المصلحة رجحاناً كبيراً : يكون الإنهاء تعسفياً إذا كانت المصلحة من الإنهاء قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر .
- عدم مشروعية مصالح المُنهى للعقد : وذلك إذا كان هدفه من استعمال حقه في الإنهاء هو تحقيق مصالح غير مشروعة ^{٤٨}.

من أمثلة إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل لسبب غير مشروع ، إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصله ، أو إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جديّة إلى الجهات المختصة ، و يُعدّ فصلاً تعسفياً إذا ترك العامل العمل بسبب سوء معاملة صاحب العمل له ، هنا بالرغم من صدور الإنهاء من العامل إلا أنه يُعدّ بمثابة إنهاء غير مشروع للعقد من جانب صاحب العمل و موجباً للتعويض ^{٤٩} ، ومن أمثلة إنهاء عقد العمل من جانب العامل لسبب غير مشروع هو الحصول على وظيفة أفضل ، إذ أنه لا يُعدّ سبباً مشروعاً للإنهاء، وتجدد الإشارة إلى أن المنظم السعودي لم ينص على السبب الغير مشروع لإنهاء عقد العمل ؛ بيد أن مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات حصر السبب الغير مشروع لإنهاء صاحب العمل لخدمة العامل ، إذا كان إنهاء العقد بسبب تقدّم العامل بشكوى جديّة ضد صاحب العمل إلى وزارة الموارد البشرية والتوطين ، أو إقامة العامل دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها ^{٥٠}.

^{٤٦} حماد، شريف رأفت ، ٢٠٢١، حقيقة الإنهاء التعسفي لعقد العمل في ضوء احكام قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: دراسة مقارنة ، مجلة البحوث الفقهية و القانونية ، العدد السادس و الثلاثون ، ص ٦٦٣ ومايليها .
^{٤٧} الظواهره ، محمد مسلم ، ٢٠٢٠، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي : دراسة مقارنة ، مجلة روح القوانين ، العدد ٩٢ ، ص ١٥٤

^{٤٨} عامر ، مصطفى محمد ، ٢٠٢١، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل ، المجلة القانونية ، ص ٥١٦٧
^{٤٩} الشوبري ، أحمد السيد ، ٢٠٢٣ ، الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في القانون المصري : دراسة مقارنة مع نظام العمل و العمال السعودي ، مجلة كلية الدراسات الإسلامية و العربية للبنات بدمنهور ، العدد ٨ ، مجلد ٢ ، ص ٨١٧
^{٥٠} خليفة ، عبدالعزيز عبدالمنعم ، ٢٠٢٤ ، مرجع سابق ، ص ٧٥

و تقرر القاعدة العامة أن من يدعي التعسف يقع على عاتقه إثباته ؛ فالإنهاء حق و الحق بحسب الأصل تكون ممارسته مشروعة ، ومع ذلك لحماية مصلحة العامل جعل عبء إثبات مشروعية الفصل على عاتق صاحب العمل^{٥١} ، ولتنتفي صفة التعسف في القرار الصادر منه يجب عليه إثبات وقوع العامل في خطأ ، و أن يكون خطأ العامل جسيماً^{٥٢} ، فإن لم يقدم صاحب العمل مبرراً مشروعاً للإنهاء أو عجز عن تقديمه اعتبر إنهاء العقد لسبب غير مشروع^{٥٣} .

إن الإنهاء بدون سبب مشروع يرد بالنسبة لصاحب العمل و للعامل ، ولكن أهميته تبرز بالنسبة لصاحب العمل؛ لأن في الغالب يتم إنهاء العقد من قبله ، ولأن العامل الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية .

المبحث الثالث : آثار إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع

المطلب الأول : التعويض

التعويض عن الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل :

جاء في المادة (٧٧) من نظام العمل السعودي ، مقدار تعويض إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع ، حيث نصت على الآتي :

ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنتهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي :

١ - أجر ١٥ يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

٢ - أجر المدة المتبقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

٣ - يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين ١ و ٢ عن أجر العامل لمدة شهرين^{٥٤} .

باستقراء نص المادة نجد أن المنظم السعودي جعل الأولوية لإتفاق الأطراف على التعويض وفي حال لم يتضمن العقد شرط للتعويض فيتم حساب مقدار التعويض وفقاً للمادة ، وقد فرّق في التعويض بين العقد محدد المدة و العقد غير محدد المدة ، بأن يكون التعويض في العقد محدد المدة أجر المدة المتبقية من العقد و يشترط ألا يقل التعويض عن أجر شهرين ، أما في حالة العقد غير محدد المدة يكون التعويض أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ويشترط ألا

^{٥١} سلامة ، أنس محمد ، مرجع سابق ، ص ١٦

^{٥٢} إشدان ، سامية ، سعدودي ، كاتيه ، ٢٠١٦ ، ما بعد عقد العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة مولود معمري ، ص ٦

^{٥٣} سلامة ، أنس محمد ، مرجع سابق ، ص ١٦

^{٥٤} نظام العمل السعودي ، المادة ٧٧

يقفل التعويض عن أجر شهرين^{٥٥} ، والتعويض يُستحق لأي من الطرفين سواءً كان الإنهاء من طرف العامل أو من صاحب العمل .

يلتزم من قام بالإنهاء بغير مبرر مشروع بتعويض الطرف الآخر ، الأمر الذي يعني أن التعويض يعتبر الأثر المباشر للإنهاء غير المشروع لعقد العمل^{٥٦} .

و يُستنتج مما تقدم أن المنظم السعودي وضع حداً أدنى للتعويض في حال لم يتضمن العقد تعويضاً للإنهاء بسبب غير مشروع ، و جعل حرية تقدير التعويض الإتفاقي لإرادة المتعاقدين ولم ينص على حد أدنى له .

وضع حد أدنى للتعويض الإتفاقي

جرت العادة في عقود العمل بإدراج شرط للتعويض في حال إنهاء أحد الأطراف للعقد لسبب غير مشروع ، و الأصل أن لأطراف العقد حرية الاتفاق على مقدار التعويض ؛ بيد انه قد ينص صاحب العمل على شرط التعويض على النحو الآتي:

اتفق الطرفان على انه في حال إنهاء العقد لسبب غير مشروع ما يلي:

- إذا كان إنهاء العقد من قبل الطرف الأول (أي: صاحب العمل) فيلتزم بأن يدفع للطرف الثاني (أي: العامل) تعويضاً قدره ١٠٠٠ ريال
- إذا كان إنهاء العقد من قبل الطرف الثاني (أي: العامل) فيلتزم بأن يدفع للطرف الأول (أي: صاحب العمل) ٢١٠٠٠ ريال .

وهذا شرط فيه إجحاف لحق العامل و فيه إخلال بالتوازن العقدي بين أطراف العقد ، والعامل هنا الطرف الأضعف وهو صاحب الحاجة ، لذلك نرى ضرورة وضع حد أدنى للتعويض الإتفاقي عن الإنهاء لسبب غير مشروع ، وقد يرى البعض أن وضع حد أدنى للتعويض الإتفاقي يخالف مبدأ " العقد شريعة المتعاقدين" ، ويقتضي مبدأ العقد شريعة المتعاقدين أن يتولى المتعاقدين تنظيم علاقتهما العقدية بإرادتهما وجعل العقد هو النظام الذي يسري عليهما ، ولاشك أن القول بنشأة القوة الملزمة للعقد من الإرادة وحدها قول خاطئ ، حيث أن هنالك قيود تقلص من دور هذه الأخيرة وهو ما تضمنه القانون في نصوص متفرقة تهدف إلى إعادة التوازن للعلاقة التعاقدية، وذلك بما يحقق مصالح أطرافها^{٥٧} .

^{٥٥} ناقرو، طلعت عبدالرحيم ، أنواع عقود العمل من حيث المدة للعامل السعودي أحكاماً وتعويضاً ، ص ٨

^{٥٦} سلامة ، أنس محمد ، مرجع سابق ، ص ١٦

^{٥٧} تواتي، باسمه، عثمانى ، بلال ، ٢٠٢٢ ، الاستثناءات الواردة على مبدأ القوة الملزمة للعقد ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، المجلد ٧، العدد ٢، ص.ص ١٥٨-١٧٠ . ص ١٦٠ ومايليها .

وبالنسبة لمرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات :

نصت الفقرة (٢) من المادة (٤٧) من القانون الاتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل ، على حق العامل بالتعويض في حال الإنهاء غير المشروع لخدمة العامل ، فقد حصرت المادة حق العامل بالتعويض ، ولم تنص على حالة الإنهاء غير المشروع لعقد العمل من جانب العامل وحق صاحب العمل بالتعويض .

اتفق النظام السعودي والنظام الإماراتي على حق العامل للتعويض في حال الإنهاء الغير مشروع لخدمة العامل ؛ إلا أن المنظم السعودي أعطى لطرفي عقد العمل حق تحديد مبلغ التعويض في العقد ، على خلاف النظام الإماراتي لم ينص على ذلك ، كما أن المنظم السعودي نص على مقدار التعويض في حال لم يتضمن العقد ذلك ووضع حداً أدنى له وهو ألا يقل عن أجر العامل لمدة شهرين ، بيد أن القانون الإماراتي جعل سلطة تقدير التعويض للمحكمة المختصة ، وذلك بمراعاة نوع العمل الذي كان يوديه العامل ومقدار الضرر الذي لحق به ومدى خدمته لدى صاحب العمل، وذلك على ألا يزيد مبلغ التعويض عن أجر العامل لمدة (٣) أشهر^{٥٨}.

المطلب الثاني : أثر الإنهاء غير المشروع لعقد العمل

أولاً : حق العامل بالتعويض عن مهلة الإشعار في الإنهاء غير مشروع لعقد العمل

يعرف الإشعار بأنه : إعلان يوجه من أحد طرفي عقد العمل غير المحدد المدة إلى الطرف الآخر معلناً فيه عن إرادته بإنهاء علاقة العمل^{٥٩} ، وهو تصرف قانوني من جانب واحد يُقصد به الإفصاح عن الرغبة في إنهاء عقد العمل ويشترط أن يصدر من صاحب الشأن أو ممثله النظامي^{٦٠} ، وإذا كان من الواجب على الطرف الذي ينوي إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة إشعار الطرف الآخر بذلك قبل الإنهاء بمدة معينة ؛ فإن إخلال الطرف المنهي بذلك يلزمه تعويض الطرف الآخر^{٦١} ، لم ينص المنظم السعودي على وجوب الإشعار في حال الرغبة في إنهاء العقد لسبب غير مشروع ، إلا انه تطبيقاً لذلك تعرضت الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية في الدعوى رقم ٤٣١/٢/٧٥٥ وتاريخ ١١/٧/٢٠١٤ والتي كان موضوعها فصل عاملة عن العمل دون سبب مشروع حيث قامت الشركة المدعى عليها بفسخ عقد العمل دون أسباب مشروعة ، وقد تقدمت المدعية في دعواها بطلب التعويض عن الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة وبدل

^{٥٨} مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة لسنة ٢٠٢١ ، مادة ٤٧

^{٥٩} بنور، سعاد ، ٢٠٢٢ ، الإخطار المسبق لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل : دراسة مقارنة ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ، مجلد ٦ ، عدد ١ ، ص.ص. ٢٩١-٣٠٧ ، ص ٢٩٢

^{٦٠} الدين، تمارا ناصر ، مرجع سابق ، ص ٦

^{٦١} بنور، سعاد ، المرجع السابق ، ص ٣٠٣

الإذار و رواتب بقية مدة العقد ، وفيما يتعلق ببديل الإذار فقد سببت الهيئة الابتدائية حكمها بأن المدعى عليها لم تراعي مهلة الإخطار واستندت إلى نص المادة (٧٦) من نظام العمل وصدر الحكم بإلزام المدعى عليها بدفع مبلغ وقدره ١٠٠٠٠٠ ريال لقاء راتب شهر الإذار ، وأيدت الهيئة العليا قرار الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه في هذا الشأن^{٦٢}.

وبناءً على الحكم القضائي نستنتج من ذلك أن من حق العامل في حال إنهاء العقد لسبب غير مشروع التعويض عن مهلة الإشعار ، وبالنسبة لمرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات : نصت الفقرة (٣) من المادة (٤٧) على حق العامل في بدل الإذار في حالة الإنهاء غير المشروع لخدمة العامل ثانياً: **حق العامل في التغيب خلال مهلة الإشعار**

نصت المادة (٨٧) من نظام العمل السعودي على الآتي : إذا كان إشعار إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل ، فإنه يحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوم كامل في الأسبوع أو ٨ ساعات في الأسبوع ، وذلك لغرض البحث عن عمل آخر ، مع الاحتفاظ بحقه في الأجر في اليوم أو الساعات التي تغيبها ، و الهدف من ذلك هو تمكين العامل الذي تم إنهاء عقده بلا مبرر مشروع من البحث عن منصب عمل آخر وذلك قبل إنهاء عقده نهائياً^{٦٣} ، كما نصت الفقرة (٥) من المادة (٤٣) من مرسوم تنظيم علاقات العمل لدولة الإمارات على انه: في حال كان الإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوم عمل ولكن بدون أجر وذلك للبحث عن العمل .

ثالثاً : حق العامل بالحصول على شهادة خدمة

نص المنظم السعودي في المادة (٦٤) من نظام العمل على حق العامل في طلب شهادة خدمة من صاحب العمل عند انتهائه عمله ، وذلك دون مقابل ، وهذه الشهادة الهدف منها مساعدة العامل من أجل الحصول على عمل من حيث أنها تبين مدى خبرته في عمله ، وحصول العامل على هذه الشهادة متوقف على طلبه لها^{٦٤} ، وبالنسبة لمرسوم تنظيم علاقات العمل لدولة الإمارات لم ينص على ذلك .

رابعاً : حق العامل بمكافأة نهاية الخدمة

^{٦٢} مدونة المبادئ والقرارات العمالية ، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية ، قرار رقم ٤٣١/٢/٧٥٥ وتاريخ ١١/٧/١٤٣١ هـ .
^{٦٣} تبودشت، نعيمة ، ٢٠٢٣ ، حقوق العامل المسرح تعسفاً في إطار العقد المحدد المدة ، مجلة البحوث و الدراسات العلمية ، المجلد ١٧ ، العدد ١ ، ص.٤٤٣-٤٦٢ ، ص ٤٥٩
^{٦٤} دراغمة ، أمواج محمد ، ٢٠١٩ ، الأطار القانوني لبطلان عقد العمل الفردي : دراسة في ضوء التشريع الفلسطيني ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح نابلس ، فلسطين ، ص ٦١

يُقصد بمكافأة نهاية الخدمة التزام مالي من جانب صاحب العمل تجاه العامل الذي عمل لحسابه لفترة معينة ، حيث يلتزم صاحب العمل بمبلغ من النقود عند انتهاء عقد العمل يتناسب مع مدة خدمة العامل ، والمقصود بمدة الخدمة التي يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساسها هي المدة التي تبدأ من تسليم العامل لعمله و تنتهي بانتهاء عقده^{٦٥}، وقد نصت المادة ٨٤ من نظام العمل على آلية احتسابها وهي على النحو الآتي : أجر ١٥ يوم عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى ، و أجر ٣٠ يوم عن كل سنة من السنوات التالية (أي: ما يلي الخمس سنوات الأولى)^{٦٦}، ويُتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، والغرض من هذه المكافأة هو تمكين العامل من مواجهة الظروف التي قد تنشأ نتيجة فقدانه لعمله^{٦٧} ، وبالنسبة مرسوم تنظيم علاقات العمل لدولة الإمارات نصت الفقرة (٣) من المادة (٤٧) على حق العامل بمكافأة نهاية الخدمة .

خامساً : حق العامل بالتعويض عن عدم التمتع بالإجازة السنوية

يحق للعامل التعويض عن عدم التمتع بالإجازة السنوية المقررة له نظاماً في حال أنهى العقد قبل استعماله لها، وهو حق مقرر له سواء كان الإنهاء مبني على سبب مشروع أو بلا مبرر مشروع ، وذلك استناداً إلى المادة (١١١) من نظام العمل السعودي^{٦٨} ، والفقرة (٩) من المادة (٢٩) من مرسوم تنظيم علاقات العمل لدولة الإمارات.

سادساً : استحقاق نظام التأمين ضد التعطل عن العمل " ساند" :

يكفل هذا النظام توفير الحماية التأمينية للمشاركين السعوديين عند التعطل على العمل ، و يُعد نظام ساند فرعاً من فروع التأمينات الاجتماعية ، والذي يعمل على سد الفجوة الانتقالية بين الوظيفة السابقة وفرصة الحصول على وظيفة جديدة ، وذلك بتوفير مصدر دخل شهري للمتتعطل لمدة ١٢ شهراً وتقديم التدريب و المساعدة في البحث عن عمل^{٦٩} ، و يُعد العامل الذي تم إنهاء عقده بسبب غير مشروع بموجب المادة ٧٧ مستحقاً لنظام ساند ، و قد أحسن المنظم السعودي عملاً في تقريره لهذا النظام ، إذ انه يُساهم في التخفيف من آثار الفصل التعسفي على العامل ، وبالنسبة لمرسوم

^{٦٥} الجيلاني، علي حسين ، ٢٠٢٣ ، حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون الفلسطيني ، مجلة الفكر القانوني و السياسي ، مجلد ٧ ، العدد ٢ ، ص.ص ٢١٢-٢٢٩ ، ص ٢١٤

^{٦٦} نظام العمل السعودي ، المادة ٨٤

^{٦٧} حمزة ، فراس عبدالرزاق ، أحمد، سري ، ٢٠١٧ ، مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل ، مجلة

الدراسات و البحوث القانونية ، العدد ٧ ، ص ٢٦

^{٦٨} اشويعر ، إبراهيم ، ٢٠٢٠ ، إنهاء عقد الشغل الفردي في التشريع المغربي ، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، المجلد رقم ١٠

، العدد ١ ، ص.ص ٢٨-٥ ، ص ١٦

^{٦٩} <https://www.gosi.gov.sa/ar/SystemsAndRegulations/Saned>

تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات نص كذلك على التأمين ضد التعطل عن العمل وذلك في المرسوم بالقانون الاتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢ .

أهمية الرقابة الإدارية على إنهاء عقود العمل بلا مبرر مشروع

بدأت تتبلور فكرة الرقابة الإدارية في فرنسا بعد قيام الثورة الفرنسية وما تخلف عنها من مشكلات في كافة القطاعات وخاصة الإنتاجية والصناعية منها ، وكانت الدولة تسعى إلى إيجاد حل لهذه المشكلة إلى حين أن أصدرت مرسوماً لتنظيم الرقابة الإدارية حيث تتمثل هذه الرقابة في فكرة الحصول على إذن بإنهاء عقود العمل من إدارة القوى العاملة ، أي الجهة الإدارية المسؤولة عن تنظيم العمل، حيث يقع على عاتق صاحب العمل إبداء السبب الدافع لإنهاء عقد العمل أمام هذه اللجنة الإدارية ، التي تبدي بدورها مدى مشروعية الإنهاء من عدمه ، وذلك من أجل تنظيم مسألة العمل في الدولة ومنع الإنهاء التعسفي ، ولكن تراجعت هذه الرقابة وانحصر دورها فقط في ما يتعلق بالإنهاء الجماعي من المنشآت العمالية^{٧٠} وقد يرى البعض أن الرقابة على إنهاء عقود العمل لسبب غير مشروع تتعارض مع مبدأ حرية التعاقد الذي يعتبر من أهم المبادئ التي تقوم عليها العقود ، إلا أننا لا نرى ذلك ، لأن هذه القاعدة ليست مطلقة وقد يرد عليها بعض القيود والاستثناءات التي يضعها المنظم لحماية المصلحة العامة أو لحماية أحد أطراف العقد الذي قد يكون ضحية لهذه الشروط إذا كان فيها تعسف^{٧١} .

الخاتمة

ولله الحمد وصلنا لختام هذه الدراسة ، والتي نُوقش فيها موضوع إنهاء عقد العمل بغير مبرر مشروع سواءً اكان الإنهاء من قبل العامل أو من صاحب العمل ، وتطرّقنا في دراستنا إلى آثار إنهاء العقد بغير مبرر مشروع ، بيد أننا في دراستنا حرصنا على بيان أثر ذلك على العامل ؛ نظراً لأنه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية وذلك في ضوء نظام العمل السعودي و مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات، وقد خلّصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات وهي كالآتي :

^{٧٠} حجه، رماء هيثم ، ٢٠٢١، الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح ، نابلس، فلسطين ، ص ٤١ و مايليها .

^{٧١} أ.ب.نوي، خالد، ٢٠١٧، التعديل القضائي للعقد كأحد القيود الواردة على مبدأ حرية التعاقد واشتراط الشروط المقترنة بالعقد ، ص ٨٩٢ .

النتائج :

- ١- أن المنظم السعودي ميز بين العقد محدد المدة و العقد غير محدد المدة وذلك فيما يتعلق بإنهاء العقد ، و عقد العمل محدد المدة لا يجوز لأي من طرفيه إنهاؤه إلا في حالات ذكرها المنظم على سبيل الحصر في النظام .
- ٢- تكمن أهمية التمييز بين العقد محدد المدة أو غير محدد المدة في موضوع إنهاء العقد بإرادة منفردة، إذ انه في العقود غير محددة المدة يجوز إنهاء العقد بالإرادة المفردة بعد توفر شرطين وهم شرط الإشعار ، ومشروعية السبب ، ويعد حق الإنهاء من النظام العام.
- ٣- عقد العمل في مرسوم تنظيم علاقات العمل في دولة الإمارات لا يكون إلا محدد المدة
- ٤- لم ينص مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات على وجوب إنذار العامل في حالة تغييره عن العمل قبل إنهاء عقد العمل ، وذلك على خلاف نظام العمل السعودي إذ انه يستلزم ذلك.
- ٥- لم ينص المنظم السعودي على السبب الغير مشروع لإنهاء عقد العمل ، بيد أن مرسوم تنظيم علاقات العمل حصر السبب الغير مشروع لإنهاء عقد العمل في حال تقدّم العامل بشكوى جديّة أو إقامته لدعوى ضد صاحب العمل .
- ٦- المنظم السعودي اعطى لطرفي العقد حق التعويض في حالة الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل ، بيد أن مرسوم تنظيم علاقات العمل حصر حق التعويض للعامل.
- ٧- المنظم السعودي نص على مقدار التعويض في حال لم يتضمن العقد ذلك، بيد أن مرسوم تنظيم علاقات العمل جعل سلطة تقدير التعويض للمحكمة المختصة.

التوصيات :

- ١-توصي الدراسة المنظمّ السعودي بتعديل نص الفقرة الثالثة من المادة (٧٧) من نظام العمل لتكون بالنص الآتي : " يجب ألا يقل التعويض المتفق عليه في العقد و المشار إليه في الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين".
- ٢-توصي الدراسة المنظمّ السعودي بالنص على مسألة الإشعار في حالة الإنهاء بسبب غير مشروع .
- ٣-توصي الدراسة المنظمّ السعودي إعطاء سلطة تقدير التعويض للإنهاء الغير مشروع لعقد العمل للمحكمة المختصة وذلك حسب نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة ، إذ قد يكون سبب إزدياد إنهاء العقود بموجب المادة ٧٧ هو معرفة صاحب العمل المسبقة بمقدار التعويض .

قائمة المصادر و المراجع

١. أبو النوي، خالد، ٢٠١٧، التعديل القضائي للعقد كأحد القيود الواردة على مبدأ حرية التعاقد واشتراط الشروط المقترنة بالعقد .
٢. أبو العز ، على محمد ، ٢٠١٨ ، عقد العمل في الفقه الإسلامي و القانون ، رسالة دكتوراه ، الجامعة الأردنية.
٣. أبو زينة ، أحمد عبدالوهاب ، ٢٠٢٢ حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني ، مجلة جامعة العين للأعمال و القانون.
٤. أبو زينة ، أحمد عبدالوهاب ، ٢٠٢١ ، إنهاء العقد و انتهاءه في قانون العمل الفلسطيني : دراسة مقارنة ، المجلة الدولية للقانون ، المجلد ١١ ، العدد الثاني ، دار نشر جامعة قطر.
٥. إشدان ، سامية ، سعدودي، كاتيه ، ٢٠١٦ ، ما بعد عقد العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة مولود معمري.
٦. اشويعر، إبراهيم ، ٢٠٢٠ ، إنهاء عقد الشغل الفردي في التشريع المغربي ، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، المجلد رقم ١٠ ، العدد ١ ، ص.ص ٥-٢٨
٧. الجيلاني، علي حسين ، ٢٠٢٣ ، حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون الفلسطيني ، مجلة الفكر القانوني و السياسي ، مجلد ٧ ، العدد ٢ ، ص.ص ٢١٢-٢٢٩
٨. الحربي، نواف نافع ، ٢٠١٤ ، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط .
٩. الريس، رزق بن قبول ، العبد، رضا محمود ، (٢٠١٧)، شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم(م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ ، ط ٢ .
١٠. الدين، تمارا ناصر ، ٢٠٢٢ ، مدى اشتراط الإنهاء المبرر عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني ، مجلة جامعة العين للأعمال و القانون.
١١. الشرايعه ، عبدالرحمن زعل ، (٢٠١٤) الضوابط القانونية و الشرعية للرضا بالعقود : دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط .
١٢. الشوابكة ، وعد غالب ، ٢٠٢١ ، الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني ، المجلة الشرعية و القانونية ، مجلد ٤ ، العدد ٨.

١٣. الشوبري ، أحمد السيد ، ٢٠٢٣ ، الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في القانون المصري : دراسة مقارنة مع نظام العمل و العمال السعودي ، مجلة كلية الدراسات الإسلامية و العربية للبنات بدمهور ، العدد ٨ ، مجلد ٢ .
١٤. الظواهره ، محمد مسلم ، ٢٠٢٠ ، الانهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي : دراسة مقارنة ، مجلة روح القوانين ، العدد ٩٢ .
١٥. اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ .
١٦. الوهاب، أشرف أحمد ، أحمد، إبراهيم سيد ، (٢٠١٨)، عقد العمل في ضوء آراء الفقهاء و التشريع و أحكام القضاء ، الطبعة الأولى ، دار العدالة للنشر و التوزيع ، القاهرة
١٧. الياس، يوسف ، الوجيز في شرح قانون العمل ، ١٩٧٨ ، معهد الإدارة / الرصافة
١٨. ايمن ، الهامل محمد ، التنظيم القانوني لعقد العمل محدد المدة ، ٢٠٢٢ ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر بسكره .
١٩. بنور،سعاد ، ٢٠٢٢ ، الإخطار المسبق لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل : دراسة مقارنة ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ، مجلد ٦ ، عدد ١ ، ص.ص ٢٩١-٣٠٧ .
٢٠. تبودشت، نعيمة ، ٢٠٢٣ ، حقوق العامل المسرح تعسفاً في إطار العقد المحدد المدة ، مجلة البحوث و الدراسات العلمية ، المجلد ١٧ ، العدد ١ ، ص.ص ٤٤٣-٤٦٢ .
٢١. تواتي،باسمة، عثمانى ، بلال ، ٢٠٢٢ ، الاستثناءات الواردة على مبدأ القوة الملزمة للعقد ، مجلة الدراسات و البحوث القانونية ، المجلد ٧ ، العدد ٢ ، ص.ص ١٥٨-١٧٠ .
٢٢. حجه، رماء هيثم ، ٢٠٢١ ، الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح ، نابلس، فلسطين .
٢٣. حرشاوي،علان ، عقد العمل المحدد المدة بين النص و الممارسة ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد ١٠ ، العدد الثالث .
٢٤. حسين ، علي حسين ، ٢٠٢٠ ، التزام العامل بأداء العمل في الفقه الإسلامي والقانون ، مجلة القلم للدراسات السياسية و القانونية علمية دولية محكمة ، العدد الأول .

٢٥. حماد، شريف رأفت ، ٢٠٢١ ، حقيقة الإنهاء التعسفي لعقد العمل في ضوء احكام قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ :دراسة مقارنة ، مجلة البحوث الفقهية و القانونية ، العدد السادس و الثلاثون.
٢٦. حمزة ، فراس عبدالرزاق ، أحمد، سرى ، ٢٠١٧ ، مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل ، مجلة الدراسات و البحوث القانونية ، العدد ٧.
٢٧. خليفة ، عبدالعزيز عبدالمنعم ، ٢٠٢٤ ، ضمانات انقضاء عقد العمل وفق قانون العمل المصري ومرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بالقانون الإتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ ، مجلة الباحث العلمي ، مجلد ٥ عدد ١ .
٢٨. دراغمة ، أمواج محمد، ٢٠١٩ ، الاطار القانوني لبطان عقد العمل الفردي : دراسة في ضوء التشريع الفلسطيني ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح نابلس ، فلسطين
٢٩. رشيد ، واضح ، إنهاء عقود العمل غير محددة المدة ، بين المشروعية و التعسف ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية .
٣٠. سلامه ، أنس محمد ، ٢٠١٨ ، الحماية القانونية للعامل من تعسف صاحب العمل في قانون العمل الإماراتي ،مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة .
٣١. سلطان ، أنور ، (٢٠١٥) ، مصادر الإلتزام في القانون المدني : دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي ، الطبعة الثامنة ، دار الثقافة .
٣٢. عامر، مصطفى محمد ، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل ، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات و البحوث القانونية).
٣٣. مبروك، حجاج ، ٢٠١٢ ، التعسف في استعمال الحق بين نظام المسؤولية التقصيرية و النظام المستقل ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر .
٣٤. مرسوم تنظيم علاقات العمل بالقانون الإتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ .
٣٥. ملكاوي ، بشار عدنان ، الامتداد القانوني للتبعية القانونية في عقد العمل في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني.
٣٦. منصور، محمد حسين ، (٢٠١١) قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

٣٧. ناقرو، طلعت عبدالرحيم ، أنواع عقود العمل من حيث المدة للعامل السعودي أحكاماً وتعويضاً .
٣٨. نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ .
٣٩. هدفي، بشير، ٢٠٠٣، الوجيز في شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، دار الجسور للنشر و التوزيع .

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	المقدمة
١	المبحث الأول : ماهية عقد العمل
١	المطلب الأول : مفهوم عقد العمل
٤	المطلب الثاني :أنواع عقد العمل
٦	المبحث الثاني : آثار عقد العمل
٦	المطلب الأول : التزامات أطراف عقد العمل
٧	المطلب الثاني : إنهاء عقد العمل
١٦	المبحث الثالث : آثار إنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع
١٦	المطلب الأول : التعويض
١٨	المطلب الثاني : أثر الإنهاء غير المشروع لعقد العمل
٢٣	الخاتمة
٢٥	قائمة المصادر و المراجع
٣٠	قائمة المحتويات