



إنهاء عقد العمل الغير منفذ

دراسة مقارنة بين نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري

Termination of an unexecuted employment contract
A comparative study between the Saudi labor system and the
Egyptian labor law

إعداد

شهد فهد العصيمي
Shahd Fahad Al-Osaimi

ماجستير القانون الخاص - كلية الحقوق - جامعة الملك عبدالعزيز

Doi: 10.21608/ajahs.2023.307814

استلام البحث ٢٠٢٣/٥/١٥

قبول البحث ٢٠٢٣/٥/٢٧

العصيمي، شهد فهد (٢٠٢٣). إنهاء عقد العمل الغير منفذ دراسة مقارنة بين نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري. *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب، مصر، ٧ (٢٧) يوليو، ٤١٧ - ٤٤٠.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

إنهاء عقد العمل الغير منفذ دراسة مقارنة بين نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري

المستخلص:

عقد العمل هو نوع من العقود المستخدمة في قانون العمل لإسناد الحقوق والمسؤوليات بين العامل وصاحب العمل ، تعتمد عقود العمل على مفهوم السلطة حيث يوافق الموظف على قبول سلطة صاحب العمل ، وفي المقابل يوافق صاحب العمل على دفع أجر محدد للموظف ، وعليه يهدف هذا البحث إلى دراسة عقود العمل الغير منفذه وذكر حالاته واثار الانتهاء قبل التنفيذ على صاحب العمل من جهة وعلى العامل من جهة أخرى ، وقد توصلنا فعلياً من خلال البحث في الأنظمة السعودية وقانون العمل المصري الى معرفة الأسباب والحالات التي ينتهي بها عقد العمل قبل تنفيذه والاثار الناتجة عن ذلك وتوصلنا من خلال البحث المقارن بين النظام السعودي والقانون المصري الى بعض النتائج والتوصيات التي تم ذكرها في خاتمة البحث .

الكلمات المفتاحية : نظام العمل ، العامل ، صاحب العمل ، عقد العمل .

Abstract:

The employment contract is a type of contract used in the labor law to assign rights and responsibilities between the worker and the employer, employment contracts depend on the concept of authority where the employee agrees to accept the authority of the employer, and in return the employer agrees to pay a specific wage to the employee, and therefore this research aims to study the unimplemented work contracts and mention its cases and the effects of completion before implementation on the employer on the one hand and the worker on the other, and we have actually reached from During the research in the Saudi regulations and the Egyptian labor law to find out the reasons and cases in which the employment contract ends before its implementation and the resulting effects and we reached through comparative research between the Saudi system and the Egyptian law to some results and recommendations that were mentioned in the conclusion of the research.

Keywords: Labor Law, Worker, Employer, Employment Contract

المقدمة:

يعتبر انتهاء عقود العمل و انحلال الرابطة القانونية الناشئة عنه مصيراً محتوماً لكل العقود الواردة على العمل ، حيث تبدأ حياة العقد بميلاده عند إبرام العقد بين اطرافه وتنتهي بانتهاء العقد وزواله وأن تعددت الأسباب^١. وقد يكون زوال العقد بتنفيذه ، أو بإبطاله اذا نشأ غير صحيح ، كما انه قد يزول العقد بعد انعقاده صحيحاً نافذاً ولكن قبل البدء في تنفيذه أو بعد البدء في التنفيذ ولكن قبل تمام تنفيذه ، ويكون هذا الزوال إما بالارادة المشتركة لأطراف العقد ، أو بالارادة المنفردة لأحد طرفيه ، أو قد تكون بسبب أجنبي لاعلاقة له بأطراف العقد كاستحالة التنفيذ .

فأطلاقاً مما سلف ذكره، خصص هذا البحث لدراسة موقف النظام السعودي، وموقف المشرع المصري ، وذلك فيما يتعلق بحالات انتهاء العقد الغير منفذ، والآثار المترتبة على الانتهاء.

أهداف البحث:

- ١- بيان حالات انتهاء العقد الغير منفضه بإرادة اطرافه
- ٢- بيان حالات انتهاء العقد الغير منفضه بأسباب خارجة عن إرادة أطرفه
- ٣- معرفة الآثار المترتبة على انتهاء العقد الغير منفضه

منهجية البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي المقارن وذلك بإستقراء وتحليل ومقارنة النصوص المتعلقة والمنظمة لموضوع البحث وذلك في كلاً من النظام السعودي وقانون العمل المصري .

مشكلة البحث:

تتمحور إشكالية البحث في معرفة ما الاحكام النازمة لانتهاء العقود الغير منفضة وتتفرع منه عدة أسئلة :

- ١- ماهي حالات انتهاء العقد بإرادة اطرافه
 - ٢- ماهي الحالات التي ينقضي بها العقد لأسباب خارجة عن إرادة الاطراف
 - ٣- ماهي الحالات التي يتحمل فيها الأطراف المسؤولية عند انتهاء العقد
 - ٤- ماهي الآثار المترتبة على انتهاء العقد الغير منفضه
- وللإجابة على هذه التساؤلات فقد تم تقسيم البحث على النحو التالي :

المبحث الأول: حالات انتهاء العقد الغير منفضه

المبحث الثاني: آثار انتهاء العقد الغير منفضه

المبحث الأول: حالات انتهاء عقود العمل الغير منفضه

^١ الرئيس، رزق، العبد، الرضا(٢٠١٧)، شرح أحكام نظام العمل السعودي، ط٢، ص ٣٧٢، (الرياض: الشقري)

أن عقد العمل كغيره من العقود لا يعد أبدياً ، إنما هو من العقود المؤقتة في طبيعتها ، حيث أنه عندما تنتهي الرابطة العقدية تنتهي معه علاقة العمل بين صاحب العمل والعمال ، ويعد عقد العمل كأى عقد قد ينتهي لأسباب عامة ترجع لطرفي العقد أو قد تنتهي لأسباب لا علاقة لأطراف العقد فيها ، وسأتطرق في المطلب الأول بذكر حالات انتهاء العقد لأسباب ترجع لأطراف العقد ، وفي المطلب الثاني حالات الانتهاء لأسباب خارجة عن إرادة الأطراف .

المطلب الأول: انتهاء العقد لأسباب ترجع لأطراف العقد

الفرع الأول: الأسباب العامة لانتهاء العقد

أولاً - الاتفاق (التقابل)

استناداً على م (٢/٧٤) قد ينتهي عقد العمل بإنحلال الرابطة التعاقدية وذلك بإتفاق اطراف العقد بحيث ينتهي العقد قبل إنتهاء مدته اذا كان العقد محدد المدة ، أو ينتهي قبل انجاز العمل المبرم من أجله اذا كان العقد مبرم لأجل انجاز عمل معين ، كما أن العقد ينتهي بالاتفاق سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة .

وتجدر الإشارة بأن العقد ينتهي اذا كان بإتفاق الأطراف دون الحاجة الى مهلة إخطار اذا كان هذا العقد غير محدد المدة.^٢

اما بالنسبة لقانون العمل المصري لم يذكر أي نصوص تختص بإنهاء عقود العمل بالاتفاق ، ولكن ذكر ذلك في القانون المدني المصري في م (١/٤٧) "العقد شريعة المتعاقدين ، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين ، أو للأسباب التي يقرها القانون".

ونص م (١٥٨) "يجوز الاتفاق على أن يعتبر العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حاجة إلى حكم قضائي - عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه ، وهذا الاتفاق لا يعفى من الاعذار ، الا إذا اتفق المتعاقدان صراحة على الإعفاء منه".

ثانياً- بلوغ العامل سن التقاعد

طبقاً لمقتضى نص م (٤/٧٤) فإنه عند بلوغ العامل سن التقاعد ينتهي العقد تلقائياً دون الحاجة الى إخطار العامل بالإنتهاء ، وقد حدد المنظم السعودي السن النظامي للتقاعد هو (٦٠) ستين عاماً للعامل ، و(٥٥) خمسة وخمسون عاماً للعاملة .

كما ان المنظم السعودي ذكر انه في حالة اذا كان العقد محدد المدة فإن العقد يمتد لحين إنقضاء تلك المدة وليس ببلوغ العامل أو العاملة سن التقاعد ، كما أنه أجاز لصاحب العمل أن يتفق مع العامل على زيادة سن التقاعد، حيث أن هذا الامر أكثر فائدة للعامل.

اما في قانون العمل المصري فقد نصت المادة (١٢٥) "لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة. ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن

^٢ المرجع السابق

الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذا السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته".

وقدد حدد المشرع المصري سن التقاعد للعامل والعاملة على حد سواء دون تفریق وهو ستون عاماً ، وكما أجاز لصاحب العمل في حال كان العقد محدد المدة أن يمتد مدته الى حين انتهاء مدة العقد ، وحظر على صاحب العمل تحديد سن أقل عن ذلك وهذا على نقيض المنظم السعودي الذي سمح بتخفيض سن التقاعد وذلك وفق لنص م (٥/٧٤) من نظام العمل السعودي "يجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل".

الفرع الثاني : الإرادة المنفردة

فقد اعطى المنظم السعودي الحق في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لكل من طرفي عقد العمل بالنسبة للعقود غير محدد المدة ، وذلك وفقاً لضوابط معينة ، حيث نصت م(٧٥) من نظام العمل على " إذا كان العقد غير محدد المدة ، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه الى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد.."

ويستخلص من النص بإكتساب اطراف العقد حق إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لأي من اطراف العقد وذلك استنادا الى سبب مشروع ، مع وجوب إخطار الطرف الاخر كتابة قبل الإنهاء بمدة معينة ، وسأتطرق لذكر الحالات على النحو التالي :

أولاً – بالنسبة للعامل

١-الاستقالة

انطلاقاً من المبدأ العام والذي ينص على حرية العمل في إطار علاقة العمل، واستناداً على م(٧٥) فإن المنظم السعودي و جميع التشريعات المقارنة منحت حقاً للعامل في تقديم استقالته من منصبه في العمل ، وفسخ العقد والتحلل منه ومن جميع التزاماته التي ترتبت عليه من عقد العمل ، ويشترط على العامل عند تقديم هذه الإستقالة أن تكون خطية .

ولا بد من الإشارة بأن احكام النظام ذكرت عدم جواز ترك العمل إلا بعد مضي مدة الاشعار بالنسبة للعقود الغير محدة المدة ، وتعد هذه الاحكام التزاماً على العامل ولا يجوز أن يخالفها، وأن أي اخلال بذلك يعد تعسفاً من قبل العامل في استعمال حقه ، وعليه فيحق لصاحب العمل ان يطالبه بالتعويض عن الاضرار التي لحقت به .

^٢ م (٧٥) "إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره".

كما ان المشرع المصري قد اعترف بنفس الحق وذلك بمقتضى نص م (١١٠) التي تنص على "... إذ كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ويجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو بكفاءته. كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت ملائم"

وقد اتفق المشرع المصري مع النظام السعودي على ان الاستقالة يجب أن تكون مكتوبة ، الا انه اختلف بجعل مهلة الأخطار متعلقة بعدد سنوات الخدمة ، على خلاف المنظم السعودي الذي حدد مدة الاخطار بطريقة تسلم الراتب^٤ ، وذلك وفق نصوص مواد قانون العمل المصري التالية :

م (١١٩) من قانون المصري "لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل بالاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن".

و نص م (١١١) " يجب أن يتم الأخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات وقيل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات".

٢- حق العامل في ترك العمل

أقر المنظم السعودي بحق العامل في ترك العمل بدون اشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية في حالات معينه ذكرها على سبيل الحصر، كما اقر كذلك المشرع المصري بهذا الحق المتمثل بترك العامل للعمل مع بعض الاختلافات بينهم في بعض التفاصيل سيتم ذكرها على النحو التالي :

أ - إخلال صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الجوهرية إزاء العامل

وفقا لمقتضى نص م (١/٨١) يحق للعامل ترك العمل اذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل او نظام العمل أو أي من الالتزامات التي استقر عليها العرف^٥، و للعامل ان يترك العمل قبل نهاية العقد وبدون إخطار مع الاحتفاظ بكافة حقوقه النظامية ، ويعد من قبيل اخلال صاحب العمل بالتزاماته كإخلاله بالتزامه بدفع الاجر، او منح العامل اجازاته النظامية او غيرها من الحقوق المقررة نظاميا.

^٤ م (٧٥) من نظام العمل السعودي
^٥ م (١/٨١) من نظام العمل السعودي " يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

١ - إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل".

كما اقر بذات الحق القانون المصري بأن للعامل كامل الحق في إنهاء العقد في حال اخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون او عقد العمل ، وذلك وفق لنص م (١٢١) " للعامل إنهاء العقد إذا اخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله".

ب- اعتداء صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول على العامل .

أعطى النظام السعودي الحق للعامل في ترك العمل اذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه، اعتداء او فعل يتسم بالعنف او أي فعل مخل بالأداب والشرف نحو العامل او احد افراد أسرته^٦.

ويقصد بالاعتداء هنا هو كل قول او فعل يمس بكرامة العامل أو دينه او شرفه حتى لو لم يكن مكونا لأركان الجريمة معاقبا عليها وفقاً لأنظمة الدولة .

وقد جاء القانون المصري مماثلاً لما جاء به النظام السعودي فذكر في م (١٢١) من قانون العمل بأنه" للعامل انهى عقد العمل في حال حصل اعتداء على العامل أو ذويه من صاحب العمل أو من يمثله".

ويرى الباحث ان المنظم السعودي تميز على نظيره المشرع المصري بانه قد توسع بذكره لأفراد اسرة صاحب العمل وتقرير حق الانهاء للعامل في حال حصل اعتداء منهم دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية.

ج- تكليف العامل دون رضاه بعمل مختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه ان العامل في الأصل مكلف بتنفيذ العمل المتفق عليه بالعقد فقط ، وانه لا يجوز لصاحب العمل ان يكلفه بعمل اخر غير المتفق عليه الا في حالات الضرورة، فإذا كلف صاحب العمل العامل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام فيكون للعامل الحق في الامتناع عن القيام بالعمل الجديد ، و في حال إصرار صاحب العمل على ذلك يجوز للعامل ترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية^٧.

وقد اتفق في ذلك المشرع المصري بذكر ذلك في ثانيا م (٧٦) " فانه لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة".

^٦ المادة (٤/٨١) من نظام العمل السعودي

^٧ م (٢/٨١) من نظام العمل السعودي

والجدير بالذكر ان امكانيه تكليف العامل بعمل مختلف جوهريا عن المتفق عليه في العقد يكون فقط في حالة الضرورة والقوة القاهرة ، كما انه قيد ذلك بشرط بأن تكون هذه المدة مؤقتة .

وقد تميز المنظم السعودي بذكره في م (٦٠) وجوب اخذ موافقة العامل كقيد، وذلك منعاً من تسلط صاحب العمل على العامل بحكمه الطرف الأضعف .
د-إدخال الغش على العامل وقت التعاقد

اختص المنظم السعودي بذكره صراحةً حق العامل في ترك العمل اذا ادخل صاحب العمل او من يمثله الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه ، وذلك لما فيه من تدليس يشوب رضا العامل .^٨

و بالنسبة للمشرع المصري فلم يذكر حق العامل في انتهاء العقد في حال ادخل الغش وقت التعاقد بشكل صريح وواضح وهذا فراغ تشريعي كبير يجب على المشرع المصري تداركه .
هـ -المعاملة الجائرة للعامل

ووفقا م (٥/٨١) فقد اختص النظام السعودي بذكر حق العامل في ترك العمل دون اشعار مع المحافظة على حقوقه النظامية، اذ لم تكن معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول معاملة تتسم بالإحترام والإنسانية وكانت معاملة توصف بالجور والظلم، وعليه فإن إنهاء عقد العمل من جانب العامل حق مشروع في هذه الحالة ويعود سبب ذلك الى سوء معاملة صاحب العمل .

كأن ينقل صاحب العمل العامل الى مركز اقل من الذي كان يشغله وكان الهدف من ذلك هو الإساءة للعامل لا لتحقيق مصلحة للعمل ، او حرمانه من أي حقوق أخرى.

ولم يتم ذكر هذه الحالة صراحةً بالنسبة للمشرع المصري ، ولكن وفقا لمقتضى نص م(١٢١) ".... إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله " يمكن اعتبار المعاملة الجائرة تم ذكرها ضمناً كنوع من أنواع الاعتداء.

و- اذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته فقد أقر النظام السعودي في م (٦/٨١) الحق للعامل في ترك العمل دون اشعار ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية ، ودون تحمل أي مسؤولية تجاه صاحب العمل إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامته أو صحته ، شريطة أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يعمل على إزالته ، كما ان ذلك يعد تطبيق لحالة من حالات إخلال صاحب العمل بالتزاماته إزاء العامل.

^٨ م (٨١) من نظام العمل السعودي

ووفقا لمقتضى م (١١٠) من قانون العمل المصري فإن للعامل حق انتهاء عقد العمل متى كان هذا الانهاء يتعلق بظروفه الصحية ، ولكن شريطة ان يتم إخطار صاحب العمل ومراعاة مهلة الإخطار.

ز- اجبار العامل على الاستقالة

وفقا لمقتضى م (٧/٨١) اذا كان صاحب العمل او من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته الى ترك العمل وذلك من خلال المعاملة الجائرة او بمخالفته لشروط العقد لكي يكون العامل في الظاهر هو من انهى العقد وذلك لكي يتهرب صاحب العمل من التزاماته المقررة نظاما تجاه العامل بعد انتهاء العقد .

وقد تغيب ذكر مثل هذه النصوص بالنسبة لقانون العمل المصري وهذا فراغ تشريعي يجب على المشرع المصري تدراكه وذلك حماية للعامل .

ح- الزواج والانجاب

وقد اقر نظام العمل السعودي بحق المرأة العاملة في ترك العمل مع المحافظة على حقوقها النظامية بسبب الزواج او الانجاب وذلك خلال ستة اشهر من عقد زواجها، وثلاثة أشهر من تاريخ انجابها^٩.

وفي حال لم تقم بإنهاء عقد العمل خلال تلك المدد طبقت عليها القواعد العامة لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة.

وقد اقر بذات الحق قانون العمل المصري فيحق للمرأة العاملة إنهاء عقد العمل مع اشتراط الاخطار ، ومراعاة مهلته في نص م (١٢٨) الذي ينص على "يجوز للعاملة إن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون إن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التامين الاجتماعي. ويجب على العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال".

ثانياً – إنهاء العقد بالارادة المنفرد لصاحب العمل

طبقاً لمقتضى المادة (٨٠) فإن المنظم السعودي أعطى الحق لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل بدون إشعار أو تعويض للعامل ، بشرط ان يتيح للعامل فرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ^{١٠} ، سابين الحالات على النحو التالي:

١ – اعتداء العامل على صاحب العمل او المدير المسؤول أو أحد رؤساء العمل

^٩ م (٨٧) من نظام العمل السعودي
^{١٠} المادة (٧٤) من نظام العمل السعودي

فقد ذكر النظام السعودي بأنه إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه يحق له إنهاء عقد العمل بدون اشعار أو تعويض .

وتجدر الإشارة ان المنظم السعودي لم يفرق بين الإعتداء على صاحب العمل او المدير المسؤول أو بين الاعتداء على أحد رؤساء العمل ، كما لم يفرق بين أن يكون هذا الاعتداء جسيم أو لا ، ولم يشترط أن يكون الإعتداء مادياً أو غيره ، ومن ثم فقد يكون الاعتداء معنوياً أو أدبياً يمس الإعتبار .

كما اشترط ان يكون هذا الاعتداء أثناء أو بسبب العمل ، ويستوي في ذلك أن يكون الاعتداء في مكان العمل أو في مكان اخر لكن شريطة أن يكون لهذا الاعتداء صلة مباشرة بالعمل .

وقد اتى قانون العمل المصري مماثلاً لما اتى به النظام السعودي بحيث ذكر ذات الحق لصاحب العمل بحقه في فصل العامل في حال حصل اعتداء من العامل وذلك في ثانياً م (٨/٦٩) التي تنص على "اذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه."

ويرى الباحث بأن المنظم السعودي تفوق على نظيره المصري في كونه ذكر (المرووسين) وشملهم بالحماية القانونية المقررة نظاماً للمدير المسؤول أو احد رؤساء العامل مما يقرر حماية اكبر لأفراد العمل ، كما أن ذلك يبين اهتمام المنظم السعودي ببيئة العمل وحرصه ان تكون في ارقى المستويات وذلك بفرض و تعزيز الاحترام المتبادل بين الافراد ، ويوصي الباحث بان يتوسع المشرع المصري ويشمل الحماية للمرووسين ايضا كما فعل المنظم السعودي.

٢- إخلال العامل بالالتزامات الجوهرية

يجوز لصاحب العمل فصل العامل من العمل إذا صدر من العامل أي اخلال بالتزاماته الجوهرية العقدية أو النظامية ، كعدم طاعة العامل للأوامر المشروعة الصادرة من صاحب العمل مادامت هذه الأوامر والتعليمات خاصة بالعمل ولا تكون مخالفة للنظام أو شروط العقد ، وألا تُعرض العامل للخطر .

وذلك استنادا الى نص المادة (٨٠) من نظام العمل السعودي "اذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة".

اما بالنسبة للمشرع المصري فقد أقر لصاحب العمل حق فصل العامل إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة مادامت هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر^{١١}.

وبلاحظ مما ذكر سلفاً أن كلا من النظام السعودي وقانون العمل المصري بأن لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد متى ما خالف العامل الالتزامات الجوهرية أو لم يطع الأوامر والتعليمات التي تم الإعلان عنها من قبل صاحب العمل شريطة ان تكون في مكان ظاهر بالإضافة الى وجوب الإنذار كتابياً.

٣- الفعل أو التقصير بقصد الضرر لصاحب العمل
فقد أقر المنظم السعودي بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل دون مكافأة أو تعويض ، وذلك إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل .

وذلك استناداً الى المادة ٤/٨٠ التي تنص على "إذا وقع من العامل - عمداً - أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه".

وبلاحظ من النص ان المنظم السعودي اشترط أولاً ان يكون هذا الفعل او التقصير (عمداً) ، بالإضافة الى وجوب قيام صاحب العمل بإبلاغ الجهات المختصة خلال مدة (٢٤) ساعة ، وإلا سقط حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل واتخاذ هذه الحالة كمبرر للإنتهاء ، وتكمن الحكمة من شرط إبلاغ الجهات المختصة للثبوت من الاضرار الناجمة عن هذا الفعل ونسبتها للعامل من عدمه ، وحماية للعامل من تسلط وابتزاز صاحب العمل ، والجدير بالذكر انه في حالة عدم التبليغ يعد تنازل صريح من صاحب العمل^{١٢}.

وفي هذا الاطار فقد ذكر المشرع المصري في مادته(٢/٦٩) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه" على خلاف المنظم السعودي فإن المشرع المصري لم يفرق بين الفعل العمد والخطأ وجعلهم جميعاً على حدٍ سواء سبباً لإنهاء العقد، ويرى الباحث بأن عدم

^{١١} م (٣/٦٩) من قانون العمل المصري " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة -بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك".

^{١٢} الرئيس، رزق ،العبد، الرضا (٢٠١٧)، شرح أحكام نظام العمل السعودي، ط٢ ، ص ٣٧٢ ،(الرياض:الشفري)

التفريق بينهم عيب تشريعي يجب تداركه ففي المقابل سيتساهل أصحاب العمل في إنهاء العقود دون أي اكتراث للطرف الأضعف في هذه العلاقة.

٤ - الغياب دون سبب مشروع

استنادا الى مواد نظام العمل السعودي يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون مكافأة أو تعويض إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالياً ، شريطة أن يسبق هذا الإنهاء إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية^{١٣}.

وفي المقابل أقر قانون العمل المصري بذات الحق لصاحب العمل في المادة (٦٩ / ٤) التي تنص على "إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية".

ويرى الباحث بأن المنظم السعودي قد أحسن الفعل بتنظيمه لعدد أيام الغياب المشروعة وجعلها تمتد ل ٣٠ يوماً كحد أقصى وذلك لما فيه مراعاة لما قد يحصل على العامل من ظروف.

٥- اتباع العامل سلوك سيئ أو ارتكابه عمل مخل بالشرف والأمانة في حالة ثبوت إتباع العامل سلوكاً سيئاً أو إرتكابه عملاً يمس الشرف أو الأمانة يكون ذلك سبباً في إنهاء العقد مادام هذا السلوك مرتبطاً بالعمل أو منبث الصلة عنه، سواء كان داخل العمل أو خارجه.

كما يشترط لإنهاء العقد دون تعويض أو مكافأة ان يثبت إثبات العامل للفعل السيء أو العمل المخل بالشرف أو الأمانة .

وقد تم ذكر ذات الحق لصاحب العمل في فصل العامل بالنسبة لقانون العمل المصري بشكل تفصيلي أكثر وذلك بذكر الأفعال والحالات الموجبة للفصل ، وعليه فعند تحقق أياً من الحالات التالية يحق لصاحب العمل فصل العامل بدون اشعار او تعويض.

ففي م (٧/٦٩) " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :
...إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة".

^{١٣} المادة (٨/٧٠) نظام العمل السعودي

وفي نص م (١٢٩) "لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو ميرما لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وذلك مال لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة".
٦- التزوير

يحق لصاحب العمل متى ما ثبت بأن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل إنهاء عقد العمل ، وذلك لجسامه الخطأ المرتكب من قبل العامل إزاء صاحب فهو احتيال على صاحب العمل للالتحاق بالوظيفة^{١٤}.

وفي المقابل فإن القانون المصري قرر ذات الحق لصاحب العمل استنادا للمادة (١/٦٩) " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١/ اذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة".
٧ - قيام العمل بإفشاء أسرار العمل

أن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل أحد أهم الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق العامل ، ولذلك فإن إفشاء الاسرار يعتبر إخلالا بالالتزامات الجوهرية، ونتيجة لذلك فإن المنظم السعودي اعطى لصاحب العمل كامل الحق في إنهاء عقد العمل وبدون اشعار أو مكافأة أو تعويض، ويستوي في ذلك جميع الاسرار التجارية أو المهنية أو الصناعية مادامت هذه الاسرار من شأنها الاضرار بمصلحة صاحب العمل

وقد أقر المنظم السعودي لصاحب العمل حق فصل العامل بدون اشعار أو تعويض أو مكافأة نهاية خدمة في حال قام العامل بإفشاء اسرار العمل وذلك استناداً على نص م (٩ /٨٠) "إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه".

وفي المقابل فقد ذكر قانون العمل المصري ذات الحق في م (٥ /٦٩) " اذا ثبت ان العامل افشى اسرار المنشأة التي يعمل بها وأدت الى احداث اضرار جسيمة بالمنشأة".

٨- انتهاء العقد اذا كان العامل معيناً بشرط التجربة

وفقا لنص م (٥٣) فقد اعطى المنظم السعودي الحق لطرفي العقد انتهاء العقد بالإرادة المنفردة وذلك خلال فترة التجربة ، مالم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما^{١٥}.

^{١٤} المادة (٥/٨٠) من نظام العمل السعودي

^{١٥} م (٥٣) "إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة

وفي المقابل لم يتم ذكر أي نصوص بالنسبة لقانون العمل المصري تختص بتنظيم فترة التجربة .

٩- استغلال العامل لمركزه الوظيفي بطرق غير مشروعة
ووفقاً لنص م (٨/٨٠) التي تنص على " لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:
... /٨ إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية".

فقد تفرد المنظم السعودي بإعطاء صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل وذلك إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية .

ولم يتطرق المشرع المصري لهذه الحالة وهذا فراغ تشريعي يجب على المشرع المصري تداركه.

المطلب الثاني : إنهاء العقد لأسباب خارجة عن إرادة الاطراف
أن في العقود الملزمة للجانبين اذا استحال على الأطراف تنفيذ التزاماتهم كعدم قدرة صاحب العمل ان يمكن العامل من القيام بالعمل ، أو استحال على العامل تنفيذ العمل المطلوب منه وكانت هذه الاستحالة بسبب اجنبي لا يد للأطراف فيها ، فإن عقد العمل يفسخ بقوة النظام ، ويسري ذلك على كافة العقود سواء محددة المدة أو غير محددة المدة و دون الحاجة الى إخطار و دون ادنى مسؤولية على الأطراف ، وذلك باعتبار ان وقوع القوة القاهرة أو تحقق سبب اجنبي يفترض عدم أي نسبة خطأ إلى الأطراف، وسأتطرق في هذا المطلب ذكر الحالات الخاصة لكلا من العامل وصاحب العمل .

الفرع الأول : استحالة التنفيذ بالنسبة للعامل
أولاً - الوفاة

يعتبر عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جانب العامل وأن شخصيته محل اعتبار عند التعاقد، فتأسيساً على ذلك فإن عقد العمل ينقضي مباشرة بوفاة العامل ويزول بإحلال الرابطة التعاقدية كما أنه لا ينتقل الى

التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما."

الورثة فقد نصت المادة (٧٩) من نظام العمل السعودي بإنقضاء عقد العمل بوفاة العامل^{١٦}.

كما ذكر ذلك قانون العمل المصري في م (١٢٣) " ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة...".
وإستناداً على ما سبق فإن الوفاة تعتبر من الأسباب العامة لإنقضاء العقد سواء كان محدد المدة أو غير محددة المدة ، بغض النظر عن أسباب تحققها ، ويستوي أن تكون الوفاة حقيقة أو حكومية^{١٧}.
ثانياً -العجز

أن كلاً من المنظم السعودي والمشرع المصري قد فرقوا بين العجز الكلي المستديم والعجز الجزئي المستديم ، وذلك بجعل اثر إصابة العامل بعجز كلي مستديم سبباً لانتهاء العقد ، والعجز الجزئي المستديم لا يكون سبباً في الانهاء في بعض الحالات.

فأقر المنظم السعودي بأن عقد العمل ينقضي بعجز العامل عن عمله ،شريطة أن يثبت العجز بشهادة طبية صادرة من طبيب مختص ، وذلك استناداً لنص م (٧٩) " لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، ما لم تكون شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله ، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعنيه صاحب العمل ".
وقد ذكر المشرع المصري في م (١٢٤) من قانون العمل بأنه "ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز...".
وعليه فإن عقد العمل ينتهي بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً مستديماً في كلا من النظام السعودي والقانون المصري ، بينما في حالة العجز الجزئي المستديم الذي يقلل من قدرة العامل المعتادة لا يؤدي ذلك الى انتهاء العقد ، ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالة بتوفير عمل له مادام يتوافر لدى صاحب العمل عمل اخر يتناسب مع حالة العامل ، مع عدم الإخلال بحقه بالتعويض عن الإصابة ، وذلك وفقاً لنص م (٢٩) من نظام العمل السعودي الذي ينص على " إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه

^{١٦} م (٧٩) "لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة، أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل".
^{١٧} رزق مقبول الريس ورضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، ط٢ ، الرياض، الشقري، ٢٠١٧

في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته".

ونص م (١٢٤) من قانون العمل المصري الذي ينص " ... فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي، وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي. "

ثالثاً - المرض الطويل

لا يعتبر المرض في حد ذاته سبباً موجباً لإنهاء عقد العمل، وإنما المناط هو طول المدة للمرض، ووفق مقتضى م (١١٧) من نظام العمل السعودي بانه لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل لمرضه الا بعد استنفاده مدة اجازته المرضية المقررة نظاماً دون ان يتم شفائه .

فبعد المرض الطويل من قبيل القوة القاهرة التي تمنع من الاستمرارية في تنفيذ العقد وعليه ينتهي عقد العمل لإستحالة التنفيذ .

ووضع المنظم السعودي معياراً حسابياً لتحديد ما اذا كان يعتبر مرض العامل طويلاً او لا، وهذا المعيار يتمثل في ما إذا العامل استنفد مدة اجازته المرضية دون شفاء .

وقد اتى قانون العمل المصري بنفس مقتضى المادة السالف ذكرها في للنظام السعودي فقد ذكر في المادة ١٢٧ "يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد أجازته السنوية المستحقة له...".

والجدير بالذكر بأن عقد العمل لا ينقضي بمجرد استنفاد العامل لمدة اجازته المرضية ولا يستطيع صاحب العمل اعتبار ان عقد العمل منتهياً بمجرد ان العامل تجاوزت مدة مرضه المدد النظامية، بل يجب على صاحب العمل ان يخطر العامل برغبته في انتهاء العمل بسبب المرض الطويل، ولم يحدد النظام السعودي مدة معينة يقوم فيها صاحب العمل بأخطار العامل ولكن قيد ذلك بأنه يجب اخطار العامل قبل ان يشفى .

اما بالنسبة المشرع المصري فقد وضع مدة محددة للإخطار فذكر في م (١٢٧)"...على صاحب العمل إن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازته. فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل."

الفرع الثاني : استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل

أولاً- إغلاق المنشأة بسبب القوة القاهرة^{١٨}.

وفقاً لنص م (٥/٧٤) فإن القوة القاهرة تؤدي الى استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل ، وعلى ذلك ووفقاً للقواعد العامة يفسخ العقد بقوة النظام اذا كانت هذه الاستحالة بسبب اجنبي او قوة قاهرة لا يد لصاحب العمل فيه ، ويعتبر الإغلاق بسبب قوة قاهرة إذا كان ناشئاً عن تدمير المنشأة بسبب الحرائق أو الزلزال أو الحرب أو عدم توافر مستلزمات الإنتاج من المواد الأولية المستخدمة في المنشأة نتيجة منع إستيرادها أو حظر مزاولة المنشأة نشاطاً معيناً بناء على تنظيم قانوني صادر من الدولة^{١٨، ١٩}.

وبالنسبة للمشرع المصري فقد ذكر في م (١٩٦) " يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

وتفسير النص السالف ذكره انه متى كانت حالة الإغلاق بسبب قوة قاهرة أو لسبب أجنبي يفسخ العقد حينها بقوة القانون ، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة دون الحاجة الى إخطار أو أي إجراء من جانب صاحب العمل أو التزامه بالتعويض ، وذلك لان تنفيذ الالتزام اصبح مستحيلأ استحالة نهائية ، أما اذا كان الإغلاق راجعاً الى غير سبب اجنبي فلا يفسخ العقد تلقائياً ولا ينقضي بقوة القانون ، بل يتعين على صاحب العمل التقدم الى اللجنة المنصوص عليها في م(١٩٦) من قانون العمل الموحد ، طالباً وقف العمل بمنشأته كلياً أو جزئياً ، وبالتالي فإن الاغلاق الفعلي للمنشأة بسبب أمر يخرج من بوتقة الأسباب الأجنبية يعتبر إنهاء غير مشروع ويتحمل صاحب العمل مسؤولية ذلك^{٢٠}.

ثانياً - انتهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل

وفقاً لمقتضى نص م (٧ /٧٤) الذي ينص على احقيه صاحب العمل في إنهاء العقد اذا تم إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، مالم يتفق على غير ذلك. ونص م (١٩٦) من قانون العمل المصري " يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

^{١٨} م (٣٧٣) من القانون المدني المصري

^{١٩} رزق مقبول ريس و رضا محمود العبد ، شرح أحكام نظام العمل السعودي ، ص ٣٨٠ ، ط ٢ ، الشقري الرياض،

^{٢٠} عزام، غلا، إنهاء عقد العمل الغير منفذ ،دراسة مقارنة، مجلة القانون والاقتصاد، ص ٦٣٠

المبحث الثاني: آثار انتهاء العقد الغير منفذ

بعد الحديث عن احكام انتهاء عقد العمل الغير المنفذ في كلا من نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري ، حري بنا البحث في الآثار المترتبة عن الانتهاء وعليه سأطرق في المطلب الأول ببيان وذكر الالتزامات الخاصة بصاحب العمل ، وفي المطلب الثاني ببيان الالتزامات الخاصة بالعامل.

المطلب الأول - التزامات صاحب العمل

أولاً - التزام صاحب العمل بأداء مكافأة نهاية الخدمات بدايةً لم يتم ذكر تعريف خاص بمكافأة نهاية الخدمة سواء في النظام العمل السعودي أو في قانون العمل المصري ، وكان من الأفضل لو حرصت هذه الأنظمة والتشريعات على تعريف مكافأة نهاية الخدمة ، وقد اجتهد فقهاء القانون بذكر تعريف لمكافأة نهاية الخدمة فعرّفوها بأنها : " هو التزام على عاتق صاحب العمل بموجبه يدفع للعامل مبلغاً معيناً من النقود يتناسب مع مدة خدمته وذلك عند انتهاء عقد العمل سواء محدد المدة أو غير محدد المدة".

وحيث أن الثابت هو استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة بعد انتهاء العقد المنفذ ويثار تساؤل هنا عن هل يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة اذا انتهاء العقد قبل تنفيذه؟

وقد أجاب المنظم السعودي على هذا التساؤل فذكر في م (٨٥) " 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 ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر".

ونص م (٨٧) " استثناءً مما ورد في المادة الخامسة والثمانين من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها".

ووفقاً لنص م (٨٤) من نظام العمل السعودي نجد أنها نصت على " إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع الى 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 أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل".

اما بالنسبة لقانون العمل المصري فذكر في م (١٢٦) " يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن السنتين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له

حقوق عن هذه المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي. وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذا السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه".

فقد حصر المشرع المصري حق العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة فقد عند تخطي العامل عمر الستين عامًا ، ويتم احتساب هذا المبلغ بواقع أجر شهر كامل عن كل عام من الأعوام الخمسة الأولى التي عمل بها في المؤسسة، و أجر شهرين كاملين عن الخمس سنوات التالية التي قضاها في العمل، و أجر ثلاثة شهور عن السنوات التالية حتى انتهاء فترة عمله.

ثانياً- التزام صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة

وفقا للمادة (٦٤) من نظام العمل السعودي فإن صاحب العمل يلتزم عند إنتهاء عقد العمل بأن يعطي العامل بناء على طلبه شهادة خدمة دون مقابل يوضح تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ الانتهاء ومهنته ومقدار الأجر الأخير ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ماقد يسيئ إلى سمعة العامل أو يقلل من فرصة العمل أمامه .

وان هذه البيانات تمثل ما يجب أن تشملته شهادة الخدمة ولكن من حق صاحب العمل أن يضيف إلى البيانات السابقة بيانات أخرى بناء على طلب العامل أو وما قد يحقق مصلحه العامل ، وذلك بعد موافقة صاحب العمل على إضافة هذه البيانات .

ويستحق العامل شهادة نهاية الخدمة بمجرد إنتهاء خدمته لدى صاحب العمل سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، وبغض النظر عن المتسبب في إنهاء العقد ، أي ان العامل يستحق هذه الشهادة حتى لو هو من انهي العقد بإستقالته نظرا لعموم نص م (٦٤) من نظام العمل السعودي .^{٢١}

وتجدر الإشارة أن في حالة العقد غير محدد المدة وكان إنهاء صاحب العمل بعد مراعاته مدة الإخطار ، فإنه يلتزم بإعطاء العامل الشهادة دون انتظار للمهلة المحددة نظاماً، وذلك لأن انتظاره لحين انتهاء المهلة يفرغ شهادة الخدمة من مضمونها وذلك لأن العامل يكون في حاجتها ولا سيما في ذلك الوق للبحث عن عمل جديد.

ولا بد من الإشارة انه لا يجوز لصاحب العمل الإمتناع عن إعطاء صاحب العمل عن إعطاء العامل شهادة الخدمة بحجة عدم التنفيذ أي لا يجوز التمسك بعدم إعطاء هذه الشهادة حتى يسلم العامل ما يعهده من أدوات ، وذلك لأن مصدر التزام صاحب العمل بإعطاء العامل الشهادة هو نص قانون وليس التزاما عقديا .

^{٢١} المرجع السابق

ووفقا لما سلف ذكره يجوز للعامل اذا امتنع صاحب العمل عن إعطاء الشهادة أن يلجأ الى القضاء للمطالبة بالزام صاحب العمل بالإضافة الى المطالبة بالتعويضات الناجمة عن الاضرار التي اصابته نتيجة هذا التأخير.

اما بالنسبة المشرع المصري فقد نص في م (١٣٠) من قانون العمل المصري "التزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها. وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل. ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها".

ويمكن القول بأن الغاية من فرض التزام على عاتق صاحب العمل بمنح العامل شهادة خدمة هو لمساعدة العامل في الحصول على عمل آخر ، كما انها تساعد صاحب العمل الجديد في معرفة مدى كفاءة العامل وخبرته

ثالثاً - التزام صاحب العمل برد الأوراق والمستندات المودعة في ملف العامل ووفقا لما ذكر في م(٦٤) ف(٢) فإذا انتهى عقد العمل أيا كانت أسباب الانتهاء وجب على صاحب العمل أن يرد جميع ما قد تم ايداعه من أوراق وشهادات الى العامل ، وذلك لعدم وجود أي مبرر لوجودها عند صاحب العمل بعد انحلال الرابطة العقدية.

كما جاء المشرع المصري بذكر هذا الالتزام وذلك استناداً م (١٣٠) " ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها " .

المطلب الثاني - التزامات العامل

١- التزام العامل بعد المنافسة

وقد ورد هذا الالتزام في نص م(٨٣) من النظام حيث نص على "إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل جاز لصاحب العمل حماية مصالحه المشروعة أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته ويجب لصحة هذا أن يكون محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين "

واستنادا الى المادة السالف ذكرها يمكن القول بأن المنظم السعودي مكن صاحب العمل من فرض التزام على عاتق العامل حتى بعد انتهاء عقد العمل وانحلال الرابطة العقدية ، وذلك حماية لمصالحه المشروعة

ولكن تجدر الإشارة بان المنظم السعودي قد قيد هذا الالتزام بعده شروط، ان يكون هذا الشرط محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ، ونوع العمل ، كما انه حدده بمدة قصوى لا يمكن تجاوزها وهي الا تزيد مدة هذا الالتزام الواقع على عاتق العامل عن سنتين من تاريخ انتهاء العقد.

وحسن فعل المنظم السعودي أولاً بفرض هذا الالتزام على عاتق العامل وذلك لتمكين صاحب العمل من المحافظة على مصالحه حتى بعد انتهاء العقد من ناحية .

ومن ناحية أخرى بتقييد هذا الالتزام بعدة أمور كالمدة والمكان ونوع العمل وعدم جعل هذا الالتزام مؤبد وذلك لأن من حق العامل المنافسة وعدم تقييد حريته في ممارسة حقوقه الى الابد .

اما بالنسبة للمشرع المصري فلم يقر بالالتزام العامل بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد.

٢- التزام العامل بالمحافظة على الاسرار

وقد نصت م (٢/٨٣) "إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرار، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل".

وبلاحظ ان مقتضى المادة السالف ذكرها بأن لصاحب كامل الحق في الاشتراط على العامل بالمحافظة على جميع اسرار العمل أيا كانت تجارية او صناعية او مهنية وفي حال اخلال العامل بهذا الالتزام يمكن لصاحب العمل الالتجاء للقضاء للمطالبة للتعويض .

كما ان المنظم قد اشترط على ان يكون هذا الشرط محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ، و لم يحدد مدة معينه ينقضي بها هذا الإلتزام مثل ما فعل في التزام العامل بعدم المنافسة وذلك باشتراطه ان لا يتعدى سنتين من انتهاء عقد العمل .

اما بالنسبة لقانون العمل المصري فلم يتم ذكر أي التزام يقع على عاتق العامل كالمحافظة على الاسرار بعد انقضاء العقد.

الخاتمة:

وفي الختام ، فقد تناولت في هذا البحث حالات انتهاء عقد العمل الغير منفذ سواء كانت راجعة الى اطراف العقد ، او خارجه عن ارادتهم ، كما ذكرت الآثار المترتبة على انتهاء العقد ، وقد توصلت الى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو التالي:

النتائج :

- ١- أن عقود العمل التي لم تنفذ بعد قد تنقضي لأسباب عدة.
- ٢- أن بلوغ العامل سن التقاعد النظامي قد يكون سبباً لأنقضاء عقد العمل.
- ٣- أن التشريعات مكنت لصاحب العمل، والعامل إنهاء عقد العمل ، وذلك بالارادة المنفردة.
- ٤- أن إدخال الغش وقت التعاقد بما يتعلق بشروط العقد وظروفه سبباً يمكن العامل من إنهاء العقد سواء قبل التنفيذ ، أو أثناء التنفيذ ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية.
- ٥- أن التشريعات حرصت على تحقيق الحماية للعامل ، وذلك من خلال بالإقرار بالحق للعامل في إنهاء العقد متى ماتعرض للاعتداء ، أو سوء المعاملة .
- ٦- أن التشريعات حققت الحماية لصاحب العمل أيضا ، رغم أنه الطرف الأقوى في الرابطة العقدية ، وذلك من خلال الاعتراف له بحق فصل العامل دون مكافأة أو تعويض في حالات معينة.
- ٧- أن استحالة التنفيذ من الأسباب التي تنقضي بسببها العقود والالتزامات ، دون تحمل الأطراف أي مسؤولية.
- ٨- أنه حتى بعد انتهاء العقد قد تفرض التزامات على عاتق العامل ، كعدم المنافسة ، أو الالتزام بالمحافظة على الأسرار.

التوصيات :

- ١- نوصي المشرع المصري بذكر أفراد أسرة العامل كسبب موجب لترك العمل مع المحافظة على الحقوق النظامية في حال الاعتداء عليهم .
- ٢- نوصي المشرع المصري بإضافة قيد أخذ الموافقة كتابياً من العامل عند تكليفه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه في العقد .
- ٣- نوصي المشرع المصري بالاهتمام أكثر بمصالح العامل وذكر حالة ادخال الغش على العامل بالنسبة لشروط العقد وظروفه.
- ٤- نوصي المشرع المصري بالاهتمام بأحكام الاستقالة وتنظيمها بشكل افضل .
- ٥- نوصي المشرع المصري بفرض حماية اكبر لأفراد العمل ، وذلك من خلال شمل مرؤوسين العامل بالحماية القانونية من اعتداء العامل.

- ٦- نوصي المشرع المصري بمراعاة مصالح العامل بحكم انه الطرف الأضعف في العلاقة، وذلك بتعديل نص م (٦٩ / ٢) وجعل الفعل أو التقصير الموجب للفصل يقتصر ان يكون بالعمد دون الخطأ.
- ٧- نوصي المشرع المصري بإضافة نص يقتضي بفصل العامل في حال استغل العامل مركزه الوظيفي .

لائحة المصادر والمراجع:

أولاً- المصادر

- ١- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٥ والصادر عام ١٤٤٢/١/٥ هـ
- ٢- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣
ثانياً- المراجع
- ١- أحمد، خالد حسن (٢٠١٦)، الالتزامات التبادلية بين صاحب العمل والعامل: في ظل نظام العمل السعودي وفقاً لآخر التعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٢/٦/٥ هـ والجزاء المترتبة على مخالفتها ، دراسة مقارنة
- ٢- الرئيس، رزق، العبد، رضا (٢٠١٧) ، شرح أحكام نظام العمل السعودي، ط٢، (الرياض: الشقري)
- ٣- عزام، علاء، إنهاء عقد العمل الغير منفذ، دراسة مقارنة، مجلة القانون والاقتصاد.