

العدد السادس - يوليو 2025



حكم العدد

التعويض عن إنهاء  
عقد عمل

مشروع  
أفق

مجلة

نتشارك الرؤى ليتسع الأفق



العدد السادس — يوليو ٢٠٢٥م

# الفهرس



مشروع أفق يؤمن أن

التحليل:

مهارة مهمّة في بناء

الإنسان

مهارة أهمّ للممارسين

في القانون

مهارة ما تَقْدَم

والحاجة لها مُستمرة

|    |                     |
|----|---------------------|
| ٢  | عن مشروع أفق        |
| ٣  | دعوة للمشاركة       |
| ٤  | الشروط والأحكام     |
| ٧  | كلمة العدد          |
| ١١ | نص الحكم القضائي    |
| ١٥ | القراءة الأولى      |
| ٢١ | القراءة الثانية     |
| ٢٨ | القراءة الثالثة     |
| ٣٥ | القراءة الرابعة     |
| ٤٢ | كتاب العدد والتحرير |



إن العلم لم يزل مكونه جوهريا وفارقا في الحياة على كافة الأصعدة، وهدفا محمودا للاستثمار فيه يؤجر الإنسان عليه، كما أنه لم تزل المٌدارسة باجتماع المفكرين والعاملين في حقل واحد، وتلاقح أفكارهم، ومناقشة تصوراتهم، وبث ما لديهم من نظر، أداة هامة وصانعة أثر في نمو معرفتهم وتطورها وإفساح المجال لها لتؤثر إيجابا على متلقيها.

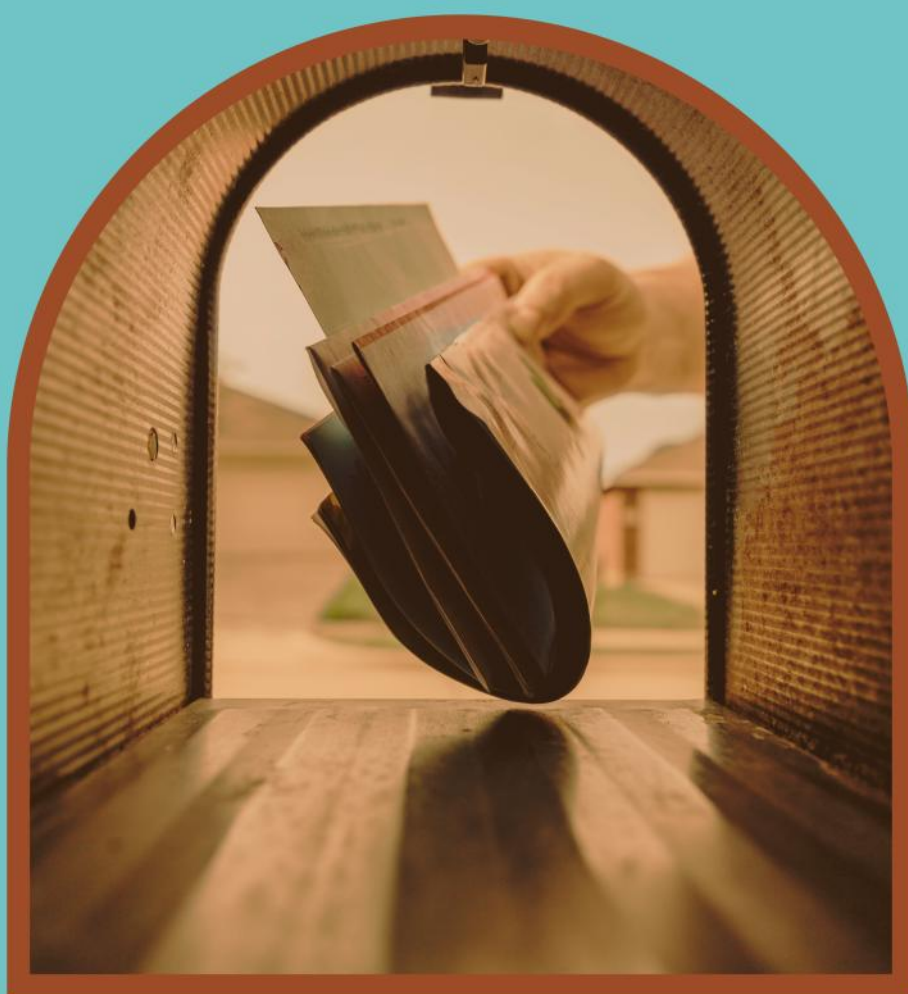
من هنا يعد "مشروع أفق" دورية قانونية تصدر بشكل منتظم، وتتناول الأحكام القضائية بالتحليل من خلال قراءات قانونية مكتوبة من مختصين وممارسين في العمل القانوني، وذلك بهدف إثراء المحتوى القانوني المتصل بالجوانب التطبيقية، والمساهمة في مشاركة المعرفة ليتسع الأفق.

إن مشروع أفق يستهدف نشر عدد من القراءات القانونية المكتوبة من خبراء وممارسين في القانون في المملكة، بحيث تمثل تلك القراءات القانونية استقراء علمي موضوعي للأحكام القضائية النهائية المنشورة للعموم، مع السعي لإقصاء كل ما من شأنه التأثير على هذه الموضوعية أو الهدف منها من خلال شروط وأحكام تنظم تلك القراءات وفقا لها، وتراعي - جنباً إلى جنب - غايته في عكس وجهات نظر متعددة - حتى وإن كانت متباينة - تساهم في تحقيق الهدف من مشروع أفق.

# عن مشروع أفق

# دعوة للمشاركة

يسرنا أن نوجه هذه الدعوة لكافة المختصين للتواصل معنا عبر البريد الإلكتروني للمجلة للمساهمة فيها ومشاركة وقتهم الثمين في سبيل نشر العلم وإثراء المعرفة وبارك الله في جهودكم. ...



[info@ufuqproject.com](mailto:info@ufuqproject.com)

# الشروط و الأحكام

١. تكون الموافقة على المشاركة في مشروع أفق محدودة لعدد واحد، ولا تعني الموافقة على المشاركة في أكثر من عدد أو كافة الأعداد.
٢. أن تتم كتابة القراءة القانونية من قبل محام/محامية مرخص أو ممارس في المجال القانوني بخبرة تتجاوز خمس سنوات.
٣. أن تكون كتابة القراءة القانونية تطوعاً وبدون مقابل مادي أو معنوي.
٤. ألا تقل القراءة القانونية عن (٧٥٠) كلمة وألا تزيد عن (٢٠٠٠) كلمة.
٥. أن تكون القراءة القانونية موضوعية علمية، وأن تلتزم بشكل خاص بما يلي:

- الالتزام بأحكام نظام المطبوعات والنشر ولوائحه التنفيذية وكافة الأنظمة والتشريعات المتصلة بالإعلام والملكية الفكرية في المملكة العربية السعودية.
- عدم الإشارة أو الذكر للقاضي مُصدر الحكم، والاكتفاء بالإشارة إلى الحكم أو إلى ما ورد فيه مبني للمجهول، مثل: لم يُذكر في الحكم، لم يُناقش في الحكم، لم يتضمن أو يُضمّن في الحكم، ونحو ذلك.
- أن لا تكون القراءة القانونية سرد لأوجه نقص غير موضوعية، مثل: خلا الحكم من منح الطرف حق الدفاع، تضمن الحكم تقصيراً في إظهار العدالة، أو يعكس الحكم تفريطاً في الحقوق، ونحو ذلك.
- أن تكون القراءة القانونية موضوعية ومبنية على مرجعية علمية قانونية سليمة، ومن ذلك عند بيان أوجه النقص أو التحليل القانوني بيان أسبابه العلمية مثل النص القانوني الذي يستند عليه أو المبدأ القانوني أو النظرية القانونية، ونحو ذلك.

# الشروط و الأحكام

٦. أن يتم تزويد فريق مشروع أفق بالقراءة القانونية خلال (٣٠) يوم عمل من وصول رسالة تأكيد المشاركة، وفي حال عدم الالتزام بالإطار الزمني المحدد يكون لمشروع أفق الحق بالتواصل مع آخرين لهذا الغرض.
٧. يكون لفريق عمل مشروع أفق لغرض الالتزام بالأحكام والشروط الحق بتعديل القراءة القانونية المرسلة بالحذف أو استبدال كلمة بأخرى مع حفظ المعنى المقصود والسياق الذي وردت فيه، ويلتزم مشروع أفق بالحصول على موافقة الكاتب على هذا التعديل قبل نشره وخلال الإطار الزمني المحدد.
٨. موافقة كاتب القراءة القانونية على نشرها بدون ذكر اسمه مع القراءة القانونية والاكتفاء بالإشارة إلى نوع الخبرة وعدد السنوات حسب الحاجة، على أن يرد اسمه في قائمة كتاب العدد.
٩. موافقة كاتب القراءة القانونية على ملكية مشروع أفق لكل ما ينشر فيها/عبرها، وألا يكون لكاتب القراءة القانونية المنشورة الحق باستخدامها أو استغلالها أو التصرف بها بأي وجه من وجوه التصرف دون الحصول على موافقة مسبقة من مشروع أفق.
١٠. يجوز لمشروع أفق بعد الاطلاع على القراءة القانونية المُعدّة للمشاركة في العدد، عدم قبولها ويلتزم بذكر أسباب موضوعية لذلك.





# اقتباس العدد

”ببساطة، أفضل وسيلة للدفاع عن اللفة

العربية، هي أن تستخدمها جيدًا.“

محمد عبد الباري – شاعر



# كلمة العدد

فلسفة التعويض عن الإنهاء غير المشروع  
في نظام العمل

أ. عبد الله المقرن

مستشار وخبير قانوني في نظام العمل



تقوم فلسفة الأثر التشريعي في نظام العمل على مبدأ تحقيق التوازن بين مصلحة أطراف العلاقة العمالية بهدف استقرار سوق العمل، وتعزيز كفاءته، والحد من النزاعات. ويعد إشراك أصحاب المصلحة في إبداء مرئياتهم على مشروعات الأنظمة واللوائح والسياسات ذات الصلة بتنظيم سوق العمل - كالغرفة التجارية، واللجان العمالية، والخبراء القانونيين - من الأدوات الأساسية لضمان أن يكون الأثر التشريعي متوازنًا وشاملاً، ويحقق أهداف النظام بفعالية وعدالة. وعند استقراء نصوص النظام نجد هذا المبدأ متحققاً في الكثير من أحكامه. فنجد - على سبيل المثال - في الأحكام المتعلقة بتنظيم ساعات العمل اليومية والأسبوعية، وأيام الراحة والإجازات والعطل الرسمية توازنًا بين حاجة صاحب العمل إلى استمرارية العمل، وإنتاجيته، وحاجة العامل إلى الراحة واستعادة التوازن الجسدي والنفسي. ونجد في الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية توازنًا بين مصلحة العامل في توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة، ومصلحة صاحب العمل في تحسين كفاءة العمل. وغير ذلك من الأحكام.

إلا أن من أبرز الأحكام التي حققت  
هذا المبدأ هي تلك الأحكام  
المتعلقة بإنهاء العلاقة التعاقدية  
التي أوجدت توازناً بين حق صاحب  
العمل في إنهاء العلاقة لسبب  
مشروع من جهة، وحق العامل في  
الحماية من الفصل التعسفي من  
جهة أخرى. وكذلك الحال بالنسبة  
لحق العامل في ترك العمل لسبب  
مشروع، وحق صاحب العمل في  
الحماية من ذلك، فالنظام يُمكن  
طرفي العلاقة العمالية من  
ممارسة حقهما في إنهاء العلاقة



التعاقدية عند وجود مبررات مشروعة لهذا الإنهاء، لكنه في الوقت ذاته يضمن حق كل طرف من  
الأطراف بالتعويض في حال انتفاء تلك المبررات. وهذا ما أبرزته قضية العدد.

كما تناولت القضية تأصيل التفرقة بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة. إذ يرتبط تأصيل  
التفرقة بينهما بطبيعة الالتزام الزمني الذي يتضمنه كل منهما. فعقد العمل محدد المدة يقوم على  
اتفاق الطرفين على مدة محددة في العقد ينتهي فيها هذا العقد بانقضاء تلك المدة. في حين أن  
عقد العمل غير محدد المدة يقوم على استمرار العلاقة التعاقدية بين الطرفين دون ربطها بمدة  
زمنية محددة. ولكل منهما أحكامه الخاصة من ناحية مشروعية الإنهاء. فالأصل في العقود محددة  
المدة أنها تنتهي بانتهاء مدتها ما لم يستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته (المادة ٥٥ من  
نظام العمل). كما أنه لا يتطلب النظام على الطرفين وجوب إشعار الطرف الآخر في حال عدم رغبة

أي منهما في تجديد العقد، مالم يتضمن العقد نصاً يقضي بذلك. أما عقود العمل غير محددة المدة فتكمن مشروعية الإنهاء فيها إلى وجود السبب المشروع مع ضرورة التقيد بإشعار الطرف الآخر قبل مدة من تاريخ الإنهاء وفق ما أوضحت المادة (٧٥) من النظام. وتعود التفرقة بين العقدين في هذه الحالة إلى حماية الأطراف من عنصر المفاجأة من الإنهاء، فعقود العمل غير محددة المدة لا تنتهي في وقت معلوم ومحدد للطرفين، بل هي مستمرة إلى أجل غير مسمى، وبالتالي يتعين على أحد الأطراف - في حال رغبته في إنهاء العقد - الالتزام بفترة الإشعار النظامية حماية للطرف الآخر من عنصر المفاجأة من الإنهاء. أما عقد العمل محدد المدة فإنه ينتهي بانتهاء مدته المحددة والمعلومة لدى الطرفين، وبالتالي يغيب عنصر المفاجأة من الإنهاء في هذه الحالة. وفي كلا العقدين، فإنه في حال إخلال أي طرف من أطراف العلاقة التعاقدية بأي متطلب نظامي لإجراء الإنهاء، فإن هذا الإنهاء يعد إنهاءً غير مشروعاً يترتب عليه حق الطرف المتضرر بالتعويض عن هذا الإجراء.

وفي الختام يعتبر التعويض عن الإنهاء لسبب غير مشروع وسيلة جبر للضرر الذي لحق الطرف المتضرر من هذا الإنهاء. إذ تسعى هذه الوسيلة إلى التخفيف من الآثار السلبية المترتبة على العامل وصاحب العمل في هذا الشأن. كالتخفيف على العامل من أثر فقدان مصدر دخله الأساسي، وصعوبة الحصول على عمل آخر. والتخفيف على صاحب العمل من أثر تعطل سير العمل نتيجة لترك العامل العمل بشكل مفاجئ دون سبب مشروع، وصعوبة إيجاد البديل، وغير ذلك من الآثار. كما تعد فلسفة التعويض عن الإنهاء انعكاساً لمبدأ تحقيق التوازن بين حقوق والتزامات أطراف العلاقة العمالية. إذ تجسد هذه الفلسفة احترام كل طرف من أطراف هذه العلاقة للبنود المتفق عليها في عقد العمل دون إخلال أي منهما بتنفيذ التزاماته الواردة فيه، وعدم إنهاء العقد إلا وفق الضوابط والإجراءات التي رسمها النظام. وبالتالي فإن فلسفة الإنهاء ليست مجرد تعويض مالي فحسب، بل هي تجسيد لمبدأ (العقد شريعة المتعاقدين)، وضمان بعدم تحقق الضرر لأي طرف نتيجة إخلال الطرف الآخر بأي من التزاماته العقدية.



نأمل التكرم بملاحظة أن مشروع أفق اقتصر  
على تضمين العناصر التالية من الحكم  
(أسباب الحكم النهائي، منطوق الحكم  
النهائي) فقط دون تضمين كافة الوقائع  
الواردة في الحكم، والتي يمكن للقراء الاطلاع  
عليها تفصيلاً كما وردت في ملف الحكم  
بمسح الباركود.

# الحكم القضائي

# أسباب الحكم

فبناء على ما تقدم من الدعوى والإجابة وبما أن العلاقة بين الطرفين علاقة عمالية، وبما أن الدعوى تم التقدم بها خلال المدة النظامية فقد جرى قبول الدعوى شكلاً وأما عن موضوع الدعوى، فإن المدعي يدعي بأنه تعاقد مع المدعى عليها للعمل لديها بمهنة (أخصائي تسويق) وأن المهنة الفعلية التي يزاولها (منسق عروض) براتب شهري وقدره اثنا عشر ألف وأربعمائة ريال ابتداء من تاريخ ٢٠١٢/١١/٠٥م وقد تم التوقف عن العمل بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٧م وسبب التوقف عن العمل هو: الفصل التعسفي بعد تجديد العقد وحصر دعواه في الآتي: أولاً: التعويض عن الفصل التعسفي بدفع بقية أجور العقد، ثانياً: التعويض عن بدل الإجازات (٤١ يوم)، ثالثاً: مكافأة نهاية الخدمة. رابعاً: التعويض عن التأمين الطبي قبل نهاية العقد وبعد نهاية العقد، خامساً: شهادة الخدمة. وقد صادق المدعى عليه وكالة على الدعوى وعلى طلبات المدعي جميعاً عدا التعويض عن الفصل التعسفي، ودفع بأن المدعي لا يستحق التعويض عن الفصل التعسفي؛ لأن الاستغناء عن خدمات المدعي لم يكن تعسفياً وذلك أنه قد صدر قرار بتوطين المهنة التي يشغلها المدعي بتاريخ ٢٠١٨/٠٩/٠٤م وقد تم إهمال المدعي لمدة شهرين لاستخراج ترخيص وأنه لم يقم باستخراج ترخيص لذلك جرى الاستغناء عن خدماته، وأن المدعي عقده محدد المدة وقد انتهى بتاريخ ٢٠١٨/١١/٠٥م وأنه قد عمل في المنشأة إلى تاريخ ٢٠١٨/١١/١٧م ولم يتم إشعاره بالاستغناء عن خدماته إلا بعد تجديد العقد، والسبب في ذلك أن إشعار الدولة بتوطين هذه المهنة يكفي كما أن عدد الموظفين في المنشأة كبير جداً مما تعذر معه إشعار المدعي بانتهاء عقده. لذا وتأسيساً على ما سبق وبما أن العقد المبرم بين الطرفين هو عقد محدد المدة لكون المدعي غير سعودي وبما أن عقد المدعي ينتهي بتاريخ ٢٠١٨/١١/٠٥م وقد بقي المدعي يزاول عمله في المنشأة إلى تاريخ ٢٠١٨/١١/١٧م من غير إشعار من المنشأة بالاستغناء عن خدماته مما يجعل ذلك تجديداً للعقد كما نصت عليه المادة الخامسة والخمسون من نظام العمل المتضمنة بأن عقد العمل المحدد المدة ينتهي بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عند العقد مجدداً لمدة غير محددة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين. وقد نصت المادة السابعة والثلاثون من ذات النظام بأن عقد غير السعودي يكون محدد المدة مهما طالبت مدته ولا يتحول إلى عقد غير محدد المدة حتى لو اتفق الطرفان، وعليه فإن عقد المدعي قد تجدد لمدة مماثلة، وأما دفع المدعي عليه وكالة بأن إعلان الدولة بتوطين المهنة كافي في إشعار المدعي بالاستغناء عن خدماته، وأن عدد الموظفين في المنشأة كبير جداً مما يتعذر معه إشعار المدعي وغيره من العاملين ممن لا تنطبق عليه شروط المهنة فهذا الدفع فيه نظر، وذلك أن إعلان الدولة عن قرار التوطين هو موجه للمنشآت لتقوم بتطبيقه على العاملين لديها وذلك بعدم تجديد

العقود لمن انتهى عقده ولم تنطبق عليه الشروط وإشعار من لم ينته عقده، وليس للعاملين في المنشآت مما يجعل المنشأة هي المسؤولة عن إشعار العاملين لديها لذلك يتم معاقبة المنشأة وتغريمها مالياً في حال عدم التطبيق لكونها هي المسؤولة عن تطبيق هذا القرار ووضع الآلية المناسبة لذلك، خصوصاً أن مثل هذه القرارات يتم الإعلان عنها مبكراً لنتهاء المنشآت لتطبيقه كما في هذه الدعوى فقد صدر قرار الهيئة بتاريخ ٢٠١٨/٠٩/٠٤ بوجوب توظيف المهنة المذكورة وتم إهمال المنشآت لمدة شهرين على أن يتم التطبيق بتاريخ ٢٠١٨/١١/٠٤ وعقد المدعي ينتهي بتاريخ ٢٠١٨/١١/٠٥ أي أن عقد المدعي ينتهي في اليوم التالي للتطبيق ومع ذلك بقي يعمل في المنشأة إلى تاريخ ٢٠١٨/١١/١٧ من غير إشعار بعدم الرغبة بتجديد عقده لذا والحال هذه فإن عقد المدعي قد تجدد كما جرى ذكره سلفاً ومطالبة المدعي بالتعويض عن بقية العقد للفصل التعسفي، هو حق للعامل كفهله له النظام كما في الفقرة الثانية من المادة (٧٧) ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، وإلا فإن الطرف المتضرر من إنهاء العقد يستحق تعويضاً يتمثل في أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة. وبما أن المدعي يطالب بمكافأة نهاية الخدمة وهو حق قد كفهله له النظام استناداً للمادة (٨٤) من نظام العمل والمتضمنة أنه إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، وبما أن المدعي يطالب بالتعويض عن الإجازات لمدة (٤١ يوم) وهذا حق قد كفهله له النظام كما هو منصوص المادة (١١١) للعامل الحق في الحصول على أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل) وبما أن المدعي يطالب بالتعويض عن التأمين الطبي عن الفترة الماضية والفترة اللاحقة، ومن المعلوم أن التعويض عن الفترة اللاحقة لأوجه له لانتهاء العلاقة العمالية وقد حدد النظام طريقة التعويض وجعلها مقتصرة ببقية الأجور في العقود المحددة المدة، وأما المدة السابقة فإنه لا بد أن يقدم ما يثبت أنه قام بالعلاج على حسابه الخاص بفواتير معتمدة ليتم النظر فيها ولم يقدم المدعي ذلك، مما يجعله غير مستحق لما طلب. وبما أن المدعي يطالب بشهادة الخدمة وقد نصت المادة (٦٤) من نظام العمل بأن يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل أن يعطي العامل - بناءً على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير. ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.

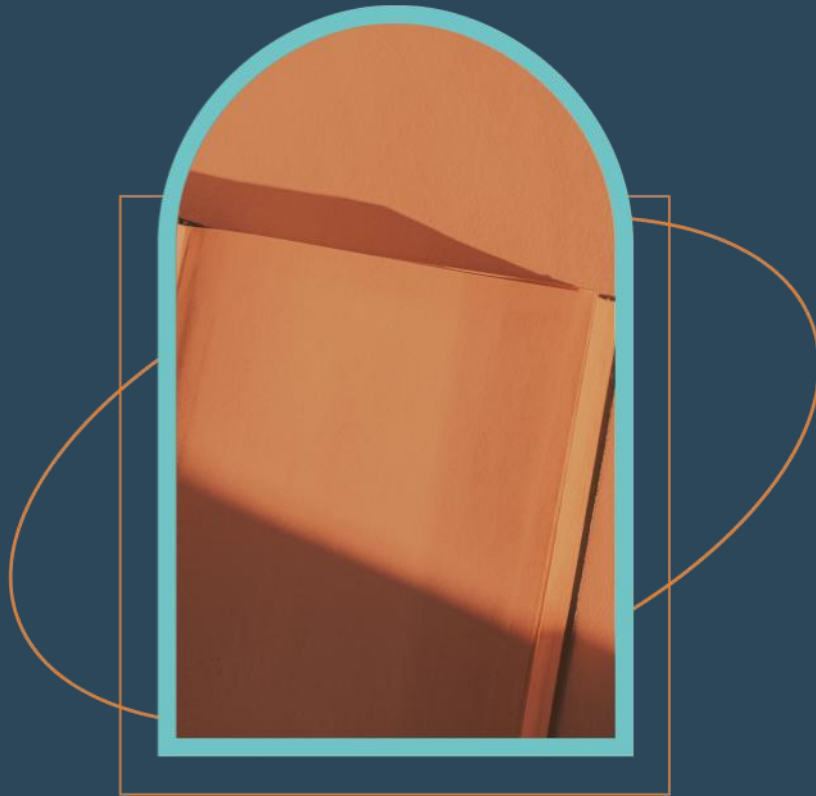
# منطوق الحكم

لذلك كله وبناء على ما سبق فقد قررت الآتي: (الحكم) أولاً: إلزام المدعى عليه بالتعويض عن الفصل التعسفي وذلك بدفع بقية أجور العقد للمدعى بمبلغ إجمالي وقدره (مائة وثمانية وأربعون ألف وثمانمائة ريال). ثانياً: إلزام المدعى عليها بدفع مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ إجمالي وقدره (ثلاثة وأربعون ألف وثمانمائة وثمانية ريالات). ثالثاً: إلزام المدعى عليها بتسليم المدعى التعويض عن الإجازات بمبلغ إجمالي وقدره (ستة عشر ألف وتسعمائة وستة وأربعون ريالاً). رابعاً: إلزام المدعى عليها بتسليم المدعى شهادة الخدمة. خامساً: رد دعوى المدعى بالتعويض عن التأمين الطبي. (الإفهامات) وتم النطق بهذا الحكم هذا اليوم ١٠/٩/١٤٤٠هـ، وأمرت بتسليم نسخة من صك الحكم يوم ١١/٩/١٤٤٠هـ لـ (...) - مؤسسة (...) التجارية لتقديم اعتراضه عليه خلال ٣٠ يوم تبدأ من اليوم التالي لاستلامه، فإن تأخر عن ذلك سقط حقه في الاعتراض، واكتسب الحكم القطعية، بموجب المادة ١٨٧ من نظام المرافعات الشرعية. القاضي: (...) . (الإلحاقات) بناء على ورود المعاملة المتعلقة بدعوى المدعى (...) ضد مؤسسة (...) التجارية من محكمة الاستئناف بمكة المكرمة والمتضمن المصادقة على الحكم بموجب قرار أصحاب الفضيلة قضاة الدائرة العمالية الأولى برقم القرار: ٤٠٢٤٤٥٧٢ وبتاريخ: ٥/١١/١٤٤٠هـ فقد اكتسب الحكم القطعية وللبيان جرى تدوينه وأقفلت الجلسة في تمام الساعة التاسعة وثلاثين دقيقة، وبالله التوفيق وصلى الله وسلم على نبينا محمد. حرر في: ١٥/١١/١٤٤٠هـ.



# القراءات القانونية

يحكى أنّ ثلاثة عميان قد تم إدخالهم على فيل، وطلب منهم أن يلمسوه لمدة (١٠) ثواني ثم يصفوا ذلك. فالأول الذي قام بلمس الخرطوم قال أنها أفعى ، و الثاني الذي قام بلمس قدم الفيل قال أنه جذع شجرة، و الأخير الذي قام بلمس أذن الفيل قال بأنه سجاد وفلسفة هذه القصة - كما قيلت لنا - في أن عمر الإنسان (العشر ثواني) قصير ليدرك المعرفة كاملة، وأن مشاركة ما لديك من معرفة قد تساهم في الوصول إلى معرفة أكمل و أشمل.. نرجو لكم قراءة ممتعة وذات أفق



## ٩.٥ محامي

التي لا يجوز للأطراف الاتفاق على  
مخالفتها، وعكسها النصوص  
النظامية المكملّة.

### حماية المنظم لعقود العمل

لا شك في أن المنظم حمى عقود  
العمل بنصوص نظامية أمرة، تمثلت  
في جزاء التصرف كالبطلان  
المنصوص عليه في المادة الثامنة  
من نظام العمل، والتي قررت حماية  
سابقة لعقد العمل، ونصت على  
بطلان كل شرط يخالف أحكام  
النظام، وكل إبراء أو مصالحنة عن  
الحقوق الناشئة للعامل بموجبه  
أثناء سريان عقد العمل، وأيضاً  
بالحماية اللاحقة لعقد العمل،  
المتضمنة في المادة السابعة  
والسبعين، التي قررت التعويض  
للطرف الآخر حال قيام أحد الأطراف  
بإنهاء العلاقة التعاقدية دون سبب  
مشروع.

بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة  
والسلام على رسوله الأمين.

نحن نتساءل لتتعلم، ونتعلم لأننا  
نتساءل، ونتساءل: هل حمى  
المنظم عقود العمل؟ وإلى أي  
مدى قد تتأثر القرارات التنظيمية  
بهذه العقود؟ وما دور القضاء في  
التعامل مع التصرفات اللاحقة  
للقرارات التنظيمية؟

لم تكتب هذه التساؤلات السابقة  
لشد انتباهك وحسب، بل لتقودنا  
إلى الإبحار تفكيراً في أثر كل سؤال  
على الحكم محل العدد، والذي تعلق  
بالعلاقات العمالية، العلاقات  
القانونية الأشهر عندما نتحدث عن  
علاقة تعاقدية أحاطت بها النصوص  
النظامية الأمرة.

**للتوضيح: النصوص النظامية الأمرة  
هي المواد أو القرارات النظامية**

يفوض النظام من يقوم بإصدارها، ثم لدينا القرارات التنظيمية، والتي يجب أن يستمد مصدرها سلطته من تفويض النظام له بذلك.

والقرارات التنظيمية هي إفصاح صاحب الصلاحية النظامية عن إرادته في مسألة أو كله النظام بها.

## ٢. الصلاحية النظامية

لا يكون لجهة أو مسؤول ما إصدار قرار تنظيمي إلا عندما تمنح له صلاحية نظامية من السلطة التنظيمية في الدولة، وللوصول إلى صاحب الصلاحية في إصدار القرار التنظيمي محل الحكم، لا بد لنا من سبر النظام الذي أفصحت من خلاله السلطة التنظيمية عن حكمها في تنظيم هذه المهنة، وهو نظام المنشآت والمستحضرات الصيدلانية ١٤٢٥هـ. الساري حينها.

نصت مادته الحادية عشرة على: "لا يجوز أن يعمل في مجال الدعاية والتعريف بالمستحضرات الصيدلانية والعشبية إلا صيدلي سعودي متفرغ مرخص له بمزاولة المهنة، وللوزير الإعفاء من شرط الجنسية إذا

غلق جزء التصرف على غياب السبب المشروع، فهل غاب السبب المشروع في تصرف المدعى عليها؟

## مدى تأثير عقود العمل بالقرارات التنظيمية

لن يكون الوصول إلى جواب هذا السؤال سريعاً كما كان في السؤال الذي قبله، فلابد لنا في البداية من المرور على أهم فكرة في مبادئ القانون، ثم الانتقال منها إلى صاحب الصلاحية النظامية لإصدار القرار التنظيمي، ثم مناقشة الخيارات النظامية اللاحقة للقرار التنظيمي في ضوء حماية المنظم لعقد العمل.

## ١. تسلسل العملية التنظيمية

تستغل العملية التنظيمية في المملكة بالنظام، فيه يبدأ التسلسل التنظيمي، وهو مجموعة المواد التي تعبر السلطة التنظيمية في الدولة من خلالها عن حكمها في مسألة ما، ثم هناك اللائحة، وهي النصوص النظامية التي تبين كيفية تنفيذ النظام، ولا تصدر إلا عندما

ولمعرفة أهمية الصلاحية النظامية لنفترض صدور القرار التنظيمي من غير ذي صلاحية وهو ما يعرف في القضاء الإداري بـ "عدم الاختصاص"، والذي عُرف بأنه: "عدم القدرة على مباشرة عمل نظامي معين؛ لأن المنظم جعله من سلطة هيئة أو فرد آخر".

واعتباره كأن لم يكن، وإن افترضنا في الدعوى محل القراءة صدور القرار التنظيمي من غير ذي صلاحية لانتهى الحكم إلى تطبيق المادة السابعة والسبعون من نظام العمل لقيام الإنهاء على سبب غير مشروع تبعا للقاعدة التي تنص على أن الفرع يتبع الأصل والجزء يتبع الكل.

#### الخيارات النظامية اللاحقة للقرار التنظيمي في ضوء حماية المنظم لعقد العمل

تأتي العملية التنظيمية عادة بفسحة من الخيارات النظامية، أو مهلة تصحيحية مطولة، تعين

لم يتوافر العدد الكافي من **الصيدلة السعوديين**". وهذه المادة تفيد بأن الأصل عدم جواز عمل غير السعوديين في هذه المهنة، ما لم يكن هناك إذن بذلك، وتقرر الصلاحية النظامية في إصدار القرار التنظيمي لوزير الصحة.

وقد أصدر صاحب الصلاحية النظامية القرار التنظيمي بجعل الإذن لغير السعوديين بالعمل في هذه المهنة مشروطا بعدة شروط، بينها الآلية، ومن هذه الشروط وجوب إصدار ترخيص العمل بها.

ولمعرفة أهمية الصلاحية النظامية لنفترض صدور القرار التنظيمي من غير ذي صلاحية وهو ما يعرف في القضاء الإداري بـ "عدم الاختصاص"، والذي عُرف بأنه: **"عدم القدرة على مباشرة عمل نظامي معين؛ لأن المنظم جعله من سلطة هيئة أو فرد آخر"**.

وموقف القضاء يتجسد جليا في دعوى الإلغاء الإدارية والتي تنتهي حين ثبوت صدور القرار التنظيمي من غير ذي صلاحية إلى إلغاءه

صدور القرار التنظيمي من عدمه وكذلك حالة من الجهل بصدوره لعدم نشره من خلال الوسيلة التي يتحقق بها علم الكافة، وتعد هذه الحالة ذات تأثير واسع على المختصين القانونيين وغيرهم إلا أننا سنتوقف عن بحثها هنا وندعو القراء إلى البحث والاستزادة عنها.

وأما من جهة صاحب العمل، والذي أقرّ بعلمه بالقرار التنظيمي، فيجب عليه أن يسير في تحقيق الامتثال بما يتماشى مع حماية المنظم لعقود العمل. ولنستعرض سويةً المسار النظامي الذي كان على صاحب العمل السير فيه.

بسؤاله عن سبب عدم إشعار العامل بعدم الرغبة بتجديد العقد حين كان بالإمكان ذلك، ثم السؤال عن سبب ترك العامل يعمل بعد تجديد العقد. وهذا السؤال افترض فيه الحكم الاتفاق على مهنة أخرى للمدعي. وبما أنه تحقق للحكم أن الإشعار بإنهاء العلاقة التعاقدية لم يرق على سبب مشروع،

الخاضعين لأحكامها على الامتثال لها دون تعطيل مصالحهم، ولم يختلف القرار التنظيمي هنا عن غيره في مسألة الفسحة النظامية، بل أعطى الخاضعين لأحكامه مهلة نظامية للامتثال له.

فمن جهة العامل الخاضع لأحكام هذا القرار التنظيمي، نجد أنه أصبح ملزماً بإصدار الترخيص خلال هذه المهلة، ليحقق الشرط الذي به يؤذن له بالعمل. وفي هذا الأمر مبحث أثير من قبل صاحب العمل في الحكم محل العدد، وهو علم العامل بوجوب إصدار الترخيص عن طريق الدولة. وهنا يطرف سؤال:

**هل نشر القرار على موقع الهيئة العامة للغذاء والدواء يجعل الجهل بالحكم ليس عذراً؟ أم يجب أن ينشر القرار التنظيمي بما يتحقق به علم الكافة، وذلك من خلال الوسيلة التي قررها النظام على نفسه، ونقصد هنا الجريدة الرسمية للدولة، ونرى بأن هذا هو الصواب؛ لتجنب الحالة المعروفة عالمياً بما يسمى "عدم اليقين التنظيمي" وهي حالة شك في**

### لعل جوابنا قد اتضح

تتأثر عقود العمل بالقرارات التنظيمية التي تصدر من صاحب الصلاحية النظامية تأثيراً قد يجعل إنهاء العقد أمراً واجباً في بعض الأحيان، حال مخالفته لنص نظامي أمر، إلا أن هذا التأثير يجب أن يقتصر بمبدأ الحماية النظامية لعقد العمل، وفقاً لما نص عليه النظام الحاكم له.

### دور القضاء في التعامل مع التصرفات اللاحقة للقرارات التنظيمية

ليس للنصوص النظامية الآمرة أثر على تصرفات المعنيين بتطبيقها ما لم تقتصر بجزء، فالجزء هو الركن الأخير من أركان القاعدة القانونية، التي لا يقوم لها قائمة دون ركن من أركانها. وإيقاع الجزاء أمر يختص القضاء به حين نظره للنزاعات المعروضة عليه.

يملك القضاء الدور النظامي الأكبر للتحقق من صحة التصرفات اللاحقة للقرارات التنظيمية، وسلامة تطبيقها، وعدم استغلالها. وهذا

تأتي الحماية النظامية اللاحقة لعقد العمل لتعويض المتضرر من الإنهاء المفاجئ للعقد، فالعامل يعرض عن التوقف المفاجئ لقوته، وصاحب العمل يعرض عن التعطل المفاجئ لعمله. وهنا تأتي فكرة الإشعار التي تجنب الأطراف ذلك، إلا أن الإشعار هنا يجب أن يقتصر بسبب مشروع، لتكتمل الأركان التي يعفى تبعاً لها مُصدره من تعويض الطرف الآخر، وفقاً للمادة السابعة والسبعين من نظام العمل.

وقد كان الإشعار أمراً واجباً على صاحب العمل، وله في ذلك خياران: فإما الإشعار بعدم الرغبة بتجديد عقد العمل بعد صدور القرار التنظيمي، أو الإشعار بأن العلاقة أصبحت متأثرة بالقرار التنظيمي، الذي يجيز لغير السعودي العمل شريطة الحصول على الترخيص. ويجب، لاستمرار هذه العلاقة، أن يتقدم العامل للحصول على الترخيص المطلوب. ويجب أن يقتصر الإشعار كذلك بأثر الفشل في الحصول على الترخيص.

تقدم ما تبين به سببها المشروع في الإنهاء، فقد انتهى الحكم إلى الجزاء الذي أوجب المنظم إيقاعه عند غياب السبب المشروع في إنهاء عقد العمل، والذي يحقق الحماية اللاحقة له.

الأمر يتطلب بحث النص النظامي الحديث أولاً، وما تضمنه من فسحة نظامية وخيارات تطبيقية، ثم بحث التصرفات الصادرة من المكلفين بأحكامه، وهل تمت هذه التصرفات بما يتوافق مع القرار التنظيمي والنصوص النظامية الأخرى التي تحيط بالحالة التي أثار القرار عليها.

نجد أن الحكم محل هذا العدد قد سعى لذلك قبل أن يقرر غياب السبب المشروع، فقد وجه الحكم للمدعى عليها سؤالاً تكيف مع حالة العقد المنظور لديها، بسؤاله عن سبب عدم إشعار العامل بعدم الرغبة بتجديد العقد حين كان بالإمكان ذلك، ثم السؤال عن سبب ترك العامل يعمل بعد تجديد العقد. وهذا السؤال افترض فيه الحكم الاتفاق على مهنة أخرى للمدعى. وبما أنه تحقق للحكم أن الإشعار بإنهاء العلاقة التعاقدية لم يتم على سبب مشروع، فقد نص في الإشعار على عدم الرغبة بتجديد عقد قد تجدد فعلاً، ولم يتضمن الإشعار استناداً على القرار التنظيمي الحديث، وبما أن المدعى عليها لم

## م.م محامية

٣. هل يعد صدور قرار تنظيمي من الجهة المختصة في المملكة سبباً مشروعاً للإنهاء؟

أولاً - هل تعد حالات انتهاء عقد العمل الواردة في المادة رقم (٧٤) قد وردت على سبيل الحصر؟

تنص المادة (٧٤) في مطلعها على أنه: "ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية" وذلك دون أن يتضمن النص عبارة صريحة تدل على الحصر أو على تقييد انتهاء عقد العمل بالحالات الواردة فقط في هذه المادة، والقاعدة الأصولية تقرر أنه: (يجب العمل بالمطلق على إطلاقه حتى يرد دليل على تقييده)، ونص المادة الصريح لم يرد به تقييد. وعليه من أجل الوصول إلى نتيجة مدعومة بتحليل قانوني فإنه يلزم لفهم دلالة النص النظامي تفسيره

في هذه القراءة القانونية للحكم القضائي المتعلق بالتعويض عن إنهاء عقد عمل محدد المدة لسبب غير مشروع، سيتم الإجابة عن ثلاثة أسئلة رئيسية من خلال التحليل القانوني للنصوص القانونية ذات العلاقة في نظام العمل المعدل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٤٦/٢/٨ هـ، جنباً إلى جنب مع تحليل الوقائع التي وردت في حكم العدد.

والأسئلة هي:

١. هل تعد حالات انتهاء عقد العمل الواردة في المادة رقم (٧٤) من نظام العمل قد وردت على سبيل الحصر؟
٢. هل هناك حالات مشروعة لإنهاء عقد العمل المحدد المدة بخلاف عدم التجديد؟



من خلال تحليل الألفاظ التي استخدمت للتعبير عن تلك الدلالة.

جاء في كتاب (أصول فهم النصوص النظامية - دراسة تأصيلية تحليلية من أصول الفقه الإسلامي والقانون لتأسيس علم أصول الفقه القضائي) تأليف الدكتور خالد بن عبد الله الخضير - رئيس محكمة الاستئناف بديوان المظالم ما يلي:

"حتى يصل القاضي والقانوني إلى المفهوم الصحيح للقاعدة النظامية، عليه معرفة دلالات الألفاظ الواردة فيها على معانيها، وكيفية دلالات الألفاظ على معانيها إما أن تكون من طريق المنطوق، أو من طريق المفهوم. (...) المنطوق: هو ما دل عليه اللفظ في محل النطق، والمنطوق إما أن يكون صريحاً، وإما غير صريح. (...) المنطوق الصريح هو ما وُضع له اللفظ، فيدل عليه بالمطابقة والتضمن، ويعرف بأنه: دلالة على المعنى الذي سيق لإفادته (أصالة أو تبعاً)، فيطلق المنطوق الصريح على المعنى المتبادر مباشرة من صيغة النص،

وأمثله ذلك كثيرة لا تحصى. (...) المنطوق غير الصريح هو ما لم يوضع اللفظ له، ودل عليه باللازم، ويشمل دلالة الاقتضاء، ودلالة الإشارة ودلالة الإيماء (...) ١- دلالة الاقتضاء (أولاً: التعريف) دلالة اللفظ على معنىٍ مقدّر لازم للمعنى المنطوق ومقصود للمنظم؛ إذ يتوقف على تقديره صدق الكلام، أو صحة الكلام عقلاً ونظاماً. (...) ٢- دلالة الإشارة (أولاً: التعريف) هي دلالة اللفظ على معنى غير مقصود أصالة للمنظم والمشرّع، لكنه لازم له. (...) ٣ - دلالة الإيماء (أولاً: التعريف) وهي دلالة اللفظ بلازمه على العلة؛ وذلك بأن يقترن وصف بالحكم لو لم يكن هذا الوصف علة؛ لكان ذكره عبثاً."

وبتطبيق ما سبق على ألفاظ المادة رقم (٧٤) من نظام العمل المشار إليه، نجد أن لفظ المادة صريح في أن سرد تلك الحالات لم يأت على سبيل الحصر، بل على سبيل التقرير، أي أن المادة تقرّر مشروعية تلك الحالات في الإنهاء. بعبارة أخرى، دلالة المادة هي إسباغ صفة

- والمشروعية على تلك الحالات المُنهيّة لعقد العمل، وليس أن تلك الحالات المحصورة هي فقط ما ينتهي بها عقد العمل انتهاءً مشروعاً، لأنها لم تستخدم لفظاً صريحاً يدل على الحصر. إذن المادة دلالتها تقرّر "المشروعية" ولا تقرّر "الحصرية".

المادة تقرّر مشروعية تلك الحالات في الإنهاء. بعبارة أخرى، دلالة المادة هي إسباغ صفة المشروعية على تلك الحالات المُنهيّة لعقد العمل، وليس أن تلك الحالات المحصورة هي فقط ما ينتهي بها عقد العمل انتهاءً مشروعاً، لأنها لم تستخدم لفظاً صريحاً يدل على الحصر.

كما أن منطوق المادة غير الصريح- لو افترضنا أن "الحصر" ضمني وغير صريح في المادة ويفهم من سياق المادة - هو أيضاً غير متحقق في حالة المادة (٧٤)، لأن المنطوق غير الصريح له شرط وهو أن يدل عليه (اللازم)، أي إما:

- أن يقتضي (يتطلب أو يستلزم) تطبيق المادة (عقلاً أو حكماً) وجود هذا المعنى الضمني.
- أو أن يشير إليه معنى المادة بحيث أنه لو لم تكن هذه الإشارة صحيحة لأصبح وجود المادة عبثاً، ما لم يوجد في المادة (أو النظام) ما يلغي تلك الإشارة بشكل صريح.

وهذا كله غير متحقق ولا ينطبق على النص الذي أوردناه من المادة (٧٤)، لأن المادة قابلة للتطبيق بموجب منطوقها الصريح ولا يتأثر تطبيقها ولا يلزم منه ضرورة ولزوم دلالة "الحصر"، كما أن الحصرية لم تدل عليها المادة لا بالإشارة ولا بالإيماء.

وقد طرأ لنا أنه قد يفهم أن مفهوم المخالفة للمادة يدل على أن عقد العمل لا ينتهي بغير هذه الحالات،

**حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.** وهذه العبارة قيّدت الحالات الأخرى المقصودة بالحالات التي ترد في نظام آخر، وهذا القيد يؤكد أن تفسير المادة (٧٤) ليس على سبيل الحصر، بل هو على سبيل تقرير المشروعية، أي بما بمعناه أن أي حالة تؤدي لانتهاء عقد العمل إذا كانت وردت في نظام آخر فهذا يعني أنه انتهاء لسبب مشروع. ولأنه لو كانت العبارة في الفقرة (٨) هي: "أي حالة أخرى مشروعة أو لسبب مشروع"، لكان في ذلك إهدار للهدف من وضع المادة (٧٤)، وهو تقرير مشروعية انتهاء عقد العمل للأسباب أو الحالات التي وردت بها.

إن صدور قرار تنظيمي من جهة مختصة لا يعد بذاته سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل، بل إن تأثيره ومدى إمكانية تطبيقه هي التي تحدد كون ذلك القرار يعد "قوة قاهرة" مؤدية إلى استحالة أو تعذر تنفيذ العقد أم لا.

وكانت الإجابة أن مفهوم المخالفة للمادة هو أن أي حالة غير تلك الحالات التي وردت في المادة (٧٤) يلزم أن يبين مدعيها أنها سبب مشروع، لأنه ما لم يرد في تلك المادة لا يعد سبب "مشروع" لحين يبين المدعي ذلك، ويُقدّر القاضي مشروعيته بسلطته التقديرية ومدى تحقيق ذلك السبب للمصالح العامة والخاصة به.

ويؤكد هذا المعنى، ما ورد في المادة (٧٧) من نظام العمل المشار إليه، والتي نصت على أنه: **"ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع"**، فالمادة هنا استخدمت عبارة (سبب غير مشروع) بشكل مطلق ولو كانت المادة (٧٤) مادة مقيدة للحالات التي ينتهي بها عقد العمل حصراً، لكان لازماً أن تكون العبارة في المادة (٧٧) "في غير الحالات التي وردت في المادة (٧٤)" وليست عبارة مطلقة.

من جهة أخرى، فإن المادة (٧٤) في الفقرة (٨) نصت على أنه: **"٨ - أي**

الذي وقع على العقود نتيجة الإجراءات الاحترازية المتخذة لمكافحة فايروس كورونا.

وربما قبل الانتقال للسؤال الثاني، قد يكون من الملائم هنا أن ننقل - لغرض التأمل - ما ورد في كتاب *(الوجيز في أصول الفقه الإسلامي - للدكتور محمد مصطفى الزحيلي ص ٣٩٥ - ٣٩٦)* عن تقسيم الأسباب من حيث المشروعية:

"١ - **السبب المشروع**: وهو كل ما أدى إلى مصلحة في نظر الشارع، وإن اقترن به أو تضمن مفسدة بحسب الظاهر، (...) وإذا ظهر أحياناً، أو نتج عن السبب المشروع بعض المفاصد فإنها ليست ناشئة عن السبب المشروع، وإنما تنتج عن أمر آخر مرافق له. ٢ - **السبب غير المشروع**: وهو ما يؤدي إلى المفسدة في نظر الشارع، وإن اقترن به أو تضمن مصلحة بحسب الظاهر، (...) وإن ما يظهر للمرء أحياناً من مصالح، أو ما ينتج من منافع عن السبب الفاسد، فلا يكون من ذات السبب الممنوع، وإنما هو من أمر

تقرير المشروعية الذي نقصده هنا = إضفاء صبغة المشروعية على تلك الحالات، وعليه إذا استند أحد أطراف الدعوى إلى حالة من حالات المادة (٧٤) فإنه لا يطلب منه بيان مشروعية السبب (لأنه اكتسب المشروعية بموجب نص المادة (٧٤))، بل إثبات أن السبب الذي استند عليه ينطبق على حالته، وفي هذا فرق، لأنه لو استند أحد أطراف الدعوى إلى حالة أو سبب غير موجود في المادة (٧٤) فإنه يصبح على المدعي بصحة الانتهاء عبء بيان مشروعية ذلك السبب ثم إثبات انطباق السبب على حالته.

وبهذا نخلص - جواباً على السؤال الأول - إلى أن الحالات الواردة في المادة (٧٤) المشار إليها لم ترد على سبيل الحصر. وهي نتيجة - إلى جانب التحليل القانوني اللغوي للمادة - يؤيدها منطق العلاقات بين البشر، حيث يكون من الصعب "حصر" الأسباب والحالات التي يمكن أن تطرأ وتؤثر في استمرارية العقد، وأدلى مثال على ذلك هو حجم الأثر

آخر. يقول الشاطبي: والمقصود أن الأسباب المشروعة لا تكون أسباباً للمفاسد، والأسباب الممنوعة لا تكون أسباباً للمصالح، إذ لا يصح ذلك بحال.

### ثانياً - هل هناك حالات مشروعة لإنهاء عقد العمل المحدد المدة بخلاف عدم التجديد؟

بالإجابة على السؤال الأول بالنتيجة التي تقول أن المادة (٧٤) لم ترد على سبيل حصر الحالات، فإن عقد العمل المحدد المدة، ينتهي كذلك لأي سبب مشروع، غير حالة انتهاء مدته، أو حالة عدم تجديد المدة (في حال وجود شرط التجديد التلقائي)، أو حتى حالة الاستقالة. ويتأكد هذا المعنى أيضاً بنص المادة (٧٧)، التي جعلت الحكم بالتعويض مُقيداً في حالة كان انتهاء عقد العمل لسبب غير مشروع، ولو كان عقد العمل محدد المدة لا ينتهي إلا بانتهاء مدته أو عدم تجديدها أو بالاستقالة، لقررت المادة الحكم بالتعويض إذا تم الإنهاء في غير تلك الحالات. كما يؤكد هذا المعنى أيضاً أن

المادة (٧٤) نصت على حالات ينتهي بها عقد العمل (سواءً كان محدد المدة أو غير محدد المدة) مثل حالة القوة القاهرة، إغلاق النشاط، الإفلاس، وهي حالات واقعة ومنطقية ولا يستقيم معها استمرار عقد العمل ولو كان محدد المدة. وبتطبيق ذلك على حكم العدد، فإن محل دراسة "مشروعية" إنهاء عقد العمل سيتوجّه إلى دراسة السبب الذي تم بموجبه الإنهاء، ولن يتوجه إلى نتيجة تقرير "عدم مشروعية الإنهاء" بسبب عدم تجديد العقد، وذلك لأن عدم التجديد ليس هو السبب الوحيد المشروع لإنهاء عقد العمل محدد المدة، بل الأسباب المشروعة ليست محصورة في النظام.

### ثالثاً - هل يعد صدور قرار تنظيمي من الجهة المختصة في المملكة سبباً مشروعاً للإنهاء؟

إن صدور قرار تنظيمي من جهة مختصة لا يعد بذاته سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل، بل إن تأثيره ومدى إمكانية تطبيقه هي التي

وذلك ناتج عن عدم علمه بطبيعة الحال بصدور تلك الضوابط مع علم المدعى عليها بها، دون قيامها بإخطاره ومنحه فرصة إصداره.

وبالتالي نجد أن صدور تلك الضوابط بذاته في تلك الحالة لا يعد قوة قاهرة تجعل الإنهاء سبب مشروع، إلا لو كان المدعي ليس بصيدلاني في الأساس ولا يمكن له حتى خلال مدة التصحيح إصدار هذا الترخيص لعدم تخصصه، ففي هذه الحالة يؤدي تطبيق الضوابط إلى جعل العقد المبرم بين الطرفين من الاستحالة تنفيذه بفعل قوة قاهرة لا دخل لإرادة المتعاقدين بها. هذا والله أعلم.

تحدد كون ذلك القرار يعد "قوة قاهرة" مؤدية إلى استحالة أو تعذر تنفيذ العقد أم لا، ونقيس على ذلك حالة (الإجراءات الاحترازية التي صدرت لمكافحة فيروس كورونا)، إذ أنه لا يمكن القول أن مجرد صدور تلك الإجراءات يعد بذاته قوة قاهرة، لكن أثره وما تؤدي إليه هو الذي يحدد ما إن كان قوة قاهرة أم لا، فهناك العديد من الأعمال التي استمرت بالعمل عن بعد ودون تأثر أنشطتها بتلك الإجراءات الاحترازية، في حين أن قطاع آخر كان متأثراً ويستحيل عليه تنفيذ عقود العمل مع موظفيه بسبب تلك الإجراءات.

وبالعودة لوقائع الحكم لدراسة مدى تأثير صدور الضوابط من الجهة المختصة على عقد العمل محل الحكم، نجد أنه يظهر أن عقد العمل المبرم مع المدعي محله تنفيذ نطاق عمل (تسويق منتجات طبية)، ونستنتج أن الإنهاء قد تم بسبب انتهاء مدة التصحيح المفروضة من قبل الجهة المختصة دون قيام المدعي بإصدار الترخيص اللازم،

## ٣٤ باحث قانوني

يؤكد لها ما جاء في المادة (٥٠) من النظام بالنص على أن: "**عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر**". وأن هذه العلاقة تجعل العامل هو العنصر الأضعف في هذا العقد. فالعامل لا يملك سوى **جهده البدني أو الذهني**، وهو ما يجعله معتمدًا كليًا على **الأجر** كمصدر دخل أساسي. كما أن **التبعية** لصاحب العمل تجعله خاضعًا لتوجيهه وإشرافه، مما يقيّد حريته في اتخاذ القرار داخل بيئة العمل. هذا الاعتماد على الأجر، مقرونًا بالتبعية، يُضعف من موقف العامل التفاوضي ويحدّ من قدرته على رفض الشروط أو تحسين أوضاعه دون تدخل النظام القانوني لحمايته، مما يفسر ما ورد في

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين محمد بن عبد الله عليه وعلى آله أزكى الصلاة والتسليم وبعد:

شهد نظام العمل على المستوى العالمي تطورًا كبيرًا عبر العصور، حيث انتقل من نظرة قمعية للعامل شبيهة بنظام الرق والإقطاع، إلى إقرار مبدأ حرية العمل وقيام العلاقة العمالية على أساس تعاقدية، وذلك عقب التحولات الفكرية والاجتماعية الكبرى التي رافقت الثورة الفرنسية. وقد انعكس هذا التطور في مختلف الأنظمة القانونية، بما في ذلك النظام السعودي.

وامتدادًا لما سبق ذكره، يتفرد عقد العمل عن بقية العقود بعناصره الثلاث وهي: العمل والتبعية والأجر

العمل كما أوجب أن يكون العقد مكتوباً، وهو ما سنأتي على ذكره في هذه القراءة.

ولعلنا في هذه القراءة نستعرض الحكم الصادر عن إحدى الدوائر العمالية، التي أقرت المحكمة بتعويض عامل وافد نتيجة فصله بسبب غير مشروع من عمله، وذلك بعد أن ثبت لديها أن العلاقة التعاقدية بين العامل وجهة العمل قد تجددت تلقائياً دون إشعار مسبق بعدم التجديد، مما يعد مخالفاً لنظام العمل. ورأت المحكمة أن مبررات جهة العمل في إنهاء العلاقة غير كافية، وألزمته بتعويض العامل عن باقي مدة العقد ومكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة، إضافة إلى تسليمه شهادة خبرة، فيما رفضت مطالبته بتعويض عن التأمين لعدم تقديم ما يثبت ذلك.

ولعلي في ضوء هذا الحكم أتكلم عن عدة نقاط أثارت واسترعت انتباهي وهي:

١. استند الحكم إلى السلطة التقديرية لناظر الدعوى، حيث

المادة (٨) من النظام، والتي تنص على أنه: "يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل"، مع التأكيد على اتباع الإجراءات الشكلية والمكتوبة في حالة مخالفة العامل والتقيد بما ورد في نظام العمل ولائحة تنظيم العمل فيما لم يرد بالنظام ولائحته التنفيذية، وأن عبء الإثبات يقع على صاحب العمل ويؤكد ذلك ما جاء في المادة (٥١) من النظام بالنص على أنه: " يعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات"، حيث سهل المنظم على العامل إثبات علاقته العمالية من جهته فقط، واشترط على صاحب العمل التقيد بالإجراءات الشكلية كما في المواد من (٦٦) إلى (٧٣)، حيث منع المنظم صاحب العمل توقيع جزاءات على العامل لم ينص عليها النظام ولائحة



هذا الاعتماد على الأجر، مقروفاً بالتبعية، يُضعف من موقف العامل التفاوضي ويحدّ من قدرته على رفض الشروط أو تحسين أوضاعه دون تدخل النظام القانوني لحمايته، مما يفسر ما ورد في المادة (٨) من النظام.

وهو "الاستجواب المقيد" بأنه أسلوب يتبعه أحد الخصوم بسؤال الخصم الآخر بغية الحصول على إقرار. ويمثل هذا الأسلوب أحد الصلاحيات التي منحها النظام للقاضي، إذ لا يقصد منه الحصول على إقرار ملزم، بل الوقوف على تفاصيل الوقائع. بما لا يؤثر على حيادية القاضي بل يضع له دور إيجابي في الوقوف على بعض التفاصيل التي يكتنفها غموض كما في هذا الحكم، وقد أكد نظام الإثبات في المادة (٢٠) من النظام

مارست صلاحية استجواب المدعي "العامل" مباشرة وفقاً للمادة (١٠٤) من نظام المرافعات الشرعية - قبل إلغائها بصور نظام الإثبات - وذلك بهدف التحقق من صحة ما ذكره بشأن طبيعة عمله، مدعية أن مهنته "منسق عروض" ولا علاقة لها بما تضمنه قرار التوظيف. **ويعد استجواب الخصوم هو مباحثة الخصم - مدعية أم مدعى عليه - عن طريق محاصرته بالأسئلة لكشف غموض القضية أو شيء من فصولها أو أوصافها المؤثرة (آل خنين، ١٤٣٣، ص. ٥٣٢).** ويعرف هذا النوع من الاستجواب في الفقه القضائي بـ "الاستجواب الحر" وهو أسلوب تتبعه المحكمة لتوجيه الأسئلة مباشرة إلى أحد الخصوم بغرض كشف الحقيقة، دون الحاجة إلى طلب من الطرف الآخر، ويختلف عن النوع الآخر

والمادة (٣٥) من الدليل الاجرائي ذلك، حيث أجاز للمحكمة أن تستجوب الخصم من تلقاء نفسها، وأعطائها الحق في استنتاج ما تراه مناسباً إذا امتنع عن الحضور أو رفض الإجابة دون مبرر مشروع، بل وفتح لها المجال للاستعانة بوسائل إثبات أخرى في مثل هذه الحالات.

٢. امتداداً لما ذكر سابقاً، وبالاطلاع على المادة (٧٤) التي نصت على انتهاء عقد المدعي (العامل) في أي حالة ينص عليها نظام آخر، يتضح أن الدائرة اقتنعت بوجود سبب مشروع لإنهاء العقد، لا سيما أن قرار الإنهاء صدر استناداً إلى قرار إداري تنظيمي صادر عن جهة إدارية مشرفة على صاحب العمل، من منطلق سلطتها التقديرية القائمة على مبدأ المشروعية الاستثنائية. ومع ذلك، ثبت قصور المدعي عليها (صاحب العمل) في إخطار المدعي

(العامل) بهذا القرار الإداري الصادر من الجهة العليا والتي لا يد لطرفي النزاع فيها، حيث أن المتمعن في نصوص نظام العمل يجد أنه نص على وجوب الإبلاغ والموافقة في أكثر من حالة، والتي تؤدي إلى تغيير المركز القانوني للعامل حتى لو كانت بسبب العامل، كمثال في المادة (٨٠) من النظام اشترط الإشعار للفصل التأديبي والذي تم بسبب تقصير العامل ومعرفته بالخطأ وكذلك نص المادة (٦٠) والتي اشترطت أنه لا يجوز تكليف العامل بعمل جوهري مختلف بغير موافقته كتابياً والذي يضع عبء الإخطار في ذلك على صاحب العمل، وهو ما استند إليه الحكم في أسبابه لتحميل المدعي عليها مسؤولية الإخطار، إضافة إلى ذلك، وبالرجوع إلى آلية توظيف وظائف العاملين في مجال الدعاية والتعريف

بالمستحضرات الصيدلانية والعشبية، نجد أن المنظم قد منح المنشآت مهلة مدتها سنتان لتعديل أوضاعها، خلافاً لما دفع به المدعى عليه (صاحب العمل)، ولعل هذا ولد القناعة أن الإنهاء غير مشروع.

٣. في هذا الحكم ذكر مصطلح "الفصل التعسفي" في الدعوى وشمل ذلك الأسباب ومنطوق الحكم، وعند النظر إلى النظام نجد أنه مصطلح "الإنهاء غير المشروع" هو المصطلح المعتمد، وهذا يطرح تساؤل في ذهن **هل ما ذكر هنا ينطبق عليه ما ذكره الأصوليين حول قاعدة "لا مشاحة في الاصطلاح"** نظراً إلى أن كل المصطلحين يؤديان نفس الغرض، أم أن الحكم يرى أن "الفصل التعسفي" كأحد أنواع "الإنهاء غير المشروع" والذي بموجبه يشمل بأحكام المادة (٧٧) من النظام؟، إن أقرب

الألفاظ التي ذكرت حول القاعدة الأصولية هي ما ذكرها أبو حامد الغزالي في كتابه المستصفى من علم الأصول "لا مشاحة في الألفاظ بعد معرفة المعاني" واشترط الأصوليين لاعتبار القاعدة "ألا يكون في هذا الاصطلاح مخالفة للوضع اللغوي أو العرف العام" (د محمد الجيزاني)، إن النص النظامي هو "الإنهاء غير المشروع" ويستلزم بذلك ربط تسبيب الحكم بالنص النظامي مع الالتزام بالنص النظامي في الأسباب ومنطوق الحكم، وعند الخروج عن النص النظامي تعليل ذلك في الأسباب دون ذكرها في منطوق الحكم.

٤. بالنظر إلى الحكم محل العدد تتجلى بوضوح أوجه القصور في الاعتماد الكلي على نماذج عقود العمل الموحدة دون استشارة مختصين، حيث

سنة تقريبا إلى ما تم الاتفاق عليه، وكذلك ما نص عليه العقد بتجده تلقائيا لفترة مماثلة فلو سكت عن هذا البند سيسري عليه ما ذكر في المادة (٣٧) من النظام قبل تعديلها والتي نصت على التعويض على المدة المتبقية من رخصة العمل والتي غالباً أقل من مدة العقد مع ملاحظة أن المادة تم تعديلها وسرت في تاريخ ١٤٤٦/٠٨/٢٠ هـ. بحيث تغيرت من "رخصة العمل" إلى "سنة" وتتجدد لفترة مماثلة من تاريخ

إن ما يرد فيها غالباً يكون من قبيل القواعد الآمرة، بينما تترك القواعد المكملة لاجتهاد صاحب العمل أو من يعد العقد، ما يعرض المنشأة لمخاطر قانونية. إن صياغة العقود العمالية - وبما يحقق التوازن بين الحقوق والواجبات - من شأنه أن يخفف الأعباء المالية على المنشأة، خاصة عند إنهاء العلاقة العمالية لأسباب مشروعة. فالقضايا العمالية قد تبدو في ظاهرها بسيطة، إلا أن إهمال التفاصيل الصغيرة قد يؤدي إلى نتائج جسيمة، ومن أهمها إهمال صياغة بند اتفاقي بين الطرفين في حالات الإنهاء غير المشروع كما نصت عليه المادة (٧٧) من أن: "ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنجائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع،" فلو تمت صياغة هذا البند لتمت إعادة النظر في تعويضه بدل رواتب

"الاستجواب الحر" وهو أسلوب تتبعه المحكمة لتوجيه الأسئلة مباشرة إلى أحد الخصوم بغرض كشف الحقيقة، دون الحاجة إلى طلب من الطرف الآخر، ويختلف عن النوع الآخر وهو "الاستجواب المقيد" بأنه أسلوب يتبعه أحد الخصوم بسؤال الخصم الآخر بغية الحصول على إقرار.

مباشرة الفعلية، وتماثل كما  
يقول الشطر العربي الشهير:  
"ومعظم النار من مستصغر  
الشرر". فالعلاقة العمالية  
الواحدة، إذا لم تدار بشكل جيد  
من البداية، قد تلحق أضراراً  
بالغة حتى بالمنشآت الكبرى،  
لا سيما في حال غياب لائحة  
عمل داخلية أو ضعف في  
ضبط العقود وفق ما يقرره  
النظام وبما يخدم المصلحة  
العامّة للمنشأة.

ونستطيع أن نقول أن النظام أنصف  
العامل، لكن الأهم من ذلك أنه قدّم  
درساً واضحاً للمنشآت، وهو أن  
الإهمال في التفاصيل القانونية قد  
يؤدي لخسائر، وأن الوقاية القانونية  
خير من العلاج القضائي.

## خ.غ. مستشار قانوني

- بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين. وبعد،
- إن القضية محل الدراسة تثير عدداً من الأمور التي تستحق التأمل والمناقشة، ومنها نظامية التوظيف، ومسؤولية أصحاب العمل والعمال في تطبيق القرارات الحكومية وأثر ذلك على عقد العمل وضرورة إعمال النصوص الخاصة، والتعويض عن الفصل غير المشروع، وسأبدأ بسرد الوقائع التي أخذت بعين الاعتبار في دراسة القضية، وذلك بالاطلاع على ما ورد فيها من مرافعة وأسباب ومنطوق حكم، والوقائع كالآتي:
١. تم التعاقد مع الموظف المدعي بتاريخ ٢٠١٢/١١/١٥م بمهنة أخصائي تسويق، في مجال الصيدلة.
٢. صدرت آلية توظيف وظائف العاملين في مجال الدعاية والتعريف بالمستحضرات الصيدلانية والعشبية بتاريخ ٢٠١٨/٠٩/٠٤م، على أن يبدأ تطبيقها بتاريخ ٢٠١٨/١١/٠٤م.
٣. آخر يوم عمل للعامل ٢٠١٨/١١/١٧م.
٤. لم يشعر المدعي من قبل المدعى عليها بعدم الرغبة في تجديد العقد، ودفعت المدعى عليها بأن الآلية الصادرة من هيئة الغذاء والدواء تعد كافية لإشعاره.
٥. سبب الإنهاء وفق دفع المدعى عليها هو قرار التوظيف، وأن المدعي لم يستخرج الترخيص اللازم لمزاولة المهنة.

٦. حكم للعامل بتعويض الفصل غير المشروع بما يساوي المدة المتبقية من العقد على اعتبار أنه تجدد لسنة واحدة.

**علماً بأن القضية تضمنت وقائع أخرى لم تذكر كونها خارجة عن نطاق الدراسة.**

وسنخرج في الفقرات الآتية على أبرز الأمور في هذه القضية وهي كالآتي:

#### **أولاً: نظامية التوظيف**

إن نظامية التوظيف ابتداء من الأمور التي تستحق الوقوف عنها في هذه القضية، إذ إنها من الأمور التي قد يقع فيها خطأ أو جهل عدد من أصحاب العمل في المهن ذات الشروط الخاصة، وللتحقق من نظامية التوظيف، وتحديد الأدوات النظامية المتعلقة به، فإننا بحاجة إلى معرفة مجال العمل لمعرفة الأدوات النظامية من ناحية الموضوع، وزمن حدوث الوقائع لمعرفة الأدوات المختصة من ناحية

وباستقراء نص المادة يتضح أنها تضمنت عدداً من الشروط الواجب توافرها (...)، وهي أن تزاوُل من صيدلي، سعودي، مرخص، الأمر الذي يعني؛ أن شرط أن يكون العامل صيدلياً، ومرخصاً، لا يمكن الإعفاء منه، وإنما تقتصر صلاحية وزير الصحة على الإعفاء من شرط الجنسية.

الزمن، وبالاطلاع على وقائع القضية محل الدراسة يتضح بأنها في مجال الدعاية والتعريف بالمنتجات الصيدلانية، وقد جرى التعاقد في ظل سريان نظام المنشآت والمستحضرات الصيدلانية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣١) وتاريخ ١٠/٦/١٤٢٥هـ. [يرجى ملاحظة أنه حل محل هذا النظام، نظام المنشآت والمستحضرات الصيدلانية والعشبية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٠٨) وتاريخ ٢٢/٨/١٤٤١هـ] والذي نظم مختلف الأعمال في هذا المجال، ومن هذه

له في المادة (الحادية عشرة) من النظام المذكور أعلاه، بتأييد عمل الصيدلة غير السعوديين في مجال الدعاية والتعريف بالمستحضرات الصيدلانية والعشبية، وقد أوقف العمل بهذه الخطابات بموجب قرار وزير الصحة آنف الذكر.

وعلى هذا الافتراض، فإن قرار الوزير يعفي من شرط واحد من اشتراطات المادة (الحادية عشرة) وهو شرط الجنسية، وباستقراء نص المادة يتضح أنها تضمنت عدداً من الشروط الواجب توافرها للعمل في مجال الدعاية والتعريف بالمستحضرات الصيدلانية والعشبية، وهي أن تزاوّل من صيدلي، سعودي، مرخص، الأمر الذي يعني: أن شرط أن يكون العامل صيدلياً، ومرخصاً، لا يمكن الإعفاء منه، وإنما تقتصر صلاحية وزير الصحة على الإعفاء من شرط الجنسية.

وبالاطلاع على مجريات القضية يتضح بأن سبب الإنهاء كان لعدم حصول المدعي على الترخيص (بعد ست سنوات من توظيفه)، وهو ما

الأعمال الدعاية والتعريف بالمستحضرات الصيدلانية، إذ نصت المادة (الحادية عشرة) من النظام آنف الذكر على أنه: "لا يجوز أن يعمل في مجال الدعاية والتعريف بالمستحضرات الصيدلانية والعشبية إلا صيدلي سعودي متفرغ مرخص له بمزاولة المهنة، وللوزير الإعفاء من شرط الجنسية إذا لم يتوافر العدد الكافي من الصيادلة السعوديين".

وعلى الرغم من أننا لم نطلع على قرار يعفي من شرط الجنسية، إلا أنه بالاطلاع على آلية توظيف وظائف العاملين في مجال الدعاية والتعريف بالمستحضرات الصيدلانية والعشبية بتاريخ ٢٠١٩/٠٩/٠٤م الصادرة لتطبيق قرار وزير الصحة رقم (١٦٩٨٢٦١) وتاريخ ١٤٣٩/٠٨/٣٠هـ، يتضح بأنها تضمنت في الفقرة (١): "إيقاف خطابات تأييد العمل للصيدلة غير السعوديين في مجال الدعاية والتعريف بالمستحضرات الصيدلانية والعشبية"، الأمر الذي يعني بأنه سبق أن صدرت خطابات من وزير الصحة بموجب الصلاحية الممنوحة



أثار التساؤل حول نظامية توظيفه منذ البداية، ويثير عدد من التساؤلات الأخرى التي تستحق التأمل من القارئ العزيز، ومنها **هل مخالفة الأنظمة التي تلزم بشروط خاصة في عقد العمل -كشروط الجنسية- تجعل العقد باطلا؟ وما هو أثر هذا البطلان على العامل حسن النية؟**

**ثانياً: مسؤولية أصحاب العمل والعمال في تطبيق القرارات التنظيمية وأثر ذلك على عقد العمل**

إن قرار وزير الصحة بتوطين وظائف العاملين في مجال الدعاية والتعريف بالمستحضرات الصيدلانية والعشبية، لا يعدو كونه عودة إلى الأصل المقرر بموجب نظام المنشآت والمستحضرات الصيدلانية، وذلك بسحب قرارات الإعفاء من شرط الجنسية، وعلى الرغم من أن آلية التوطين تضمنت اعتبار العامل الذي يزاوّل المهنة دون ترخيص معرض للعقوبات الواردة في نظام مزاولة المهن

الصحية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٠) وتاريخ ١١/٠٤/١٤٢٦هـ، إلا أن هذه العقوبات لا تتضمن فصله من عمله بقوة النظام، الأمر الذي يعني بأن دفع المدعى عليها بأنها لم تشعر العامل بعدم التجديد لأن قرار وزير الصحة يعد كافياً؛ يعد دفعاً لا وجهة له، حيث أن متابعة وجود التراخيص النظامية لمزاولة المهنة لدى العاملين يعد التزاماً على أصحاب العمل، لا سيما بأنه لا يجوز التوظيف ابتداءً على هذه المهن لمن لا يملك ترخيصاً، ومخالفة أصحاب العمل للأنظمة أو تقصيرهم في تطبيق التزاماتهم لا يبطل حق الغير - حسن النية - في مواجهتهم. **(نرى أن العامل من الغير هنا، لأن السياق هو تطبيق أصحاب العمل لالتزاماتهم المفروضة عليهم نظاماً، فصاحب العمل هنا هو طرف الالتزام الوحيد وإذا قلنا بأن العامل لا يعد من الغير فهذا يعني أنه طرف في الالتزام)**

وكان حريٌّ بصاحب العمل أن يصحح وضعه بناءً على الأنظمة الحاكمة،

المدة مهما طالَّت مدته ولا يتحول إلى عقد غير محدد المدة ولو اتفق الطرفان، وعليه فإن عقد المدعي قد تجدد لمدة مماثلة"، وحيث إن المادة (السابعة والثلاثون) من نظام العمل نصت على أنه: "يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد" [جدير بالذكر بأن هذه المادة عدلت بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٤٦/٠٢/٠٨هـ لتصبح "يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان

القرارات التنظيمية الحكومية لا تعفي من التزامات أصحاب العمل في نظام العمل، مالم تصدر هذه القرارات والأوامر بموجب أداة تنظيمية تساوي أو تعلو على أداة إصدار النظام (مرسوم ملكي أو أمر ملكي)، وتنص صراحة على تعديل أو تعطيل أو إلغاء نص في نظام العمل.

وأن ينهي عقد العامل أو يفصح عن رغبته بعدم التجديد وفقاً للإجراءات النظامية الواردة في نظام العمل، إذ إنه نظام خاص، وإعماله أولى من غيره في الإجراءات المتعلقة بعقود العمل.

### ثالثاً: التعويض عن الفصل غير المشروع

سُبِّح حكم تعويض العامل عن المدة المتبقية من العقد على اعتبار تجديده لسنة واحدة، بالاستناد على المادة الخامسة والخمسون من نظام العمل، التي نصت على أن: "ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عدَّ العقد مجدداً لمدة غير محددة، مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين"، وذكر في أسباب الحكم بأن المادة (السابعة والثلاثون) من النظام - وهنا اقتبس النص الوارد في الحكم - "وقد نصت المادة السابعة والثلاثون من ذات النظام بأن عقد غير السعودي يكون محدد

أو تعلق على أداة إصدار النظام (مرسوم ملكي أو أمر ملكي)، وتنص صراحة على تعديل أو تعطيل أو إلغاء نص في نظام العمل.

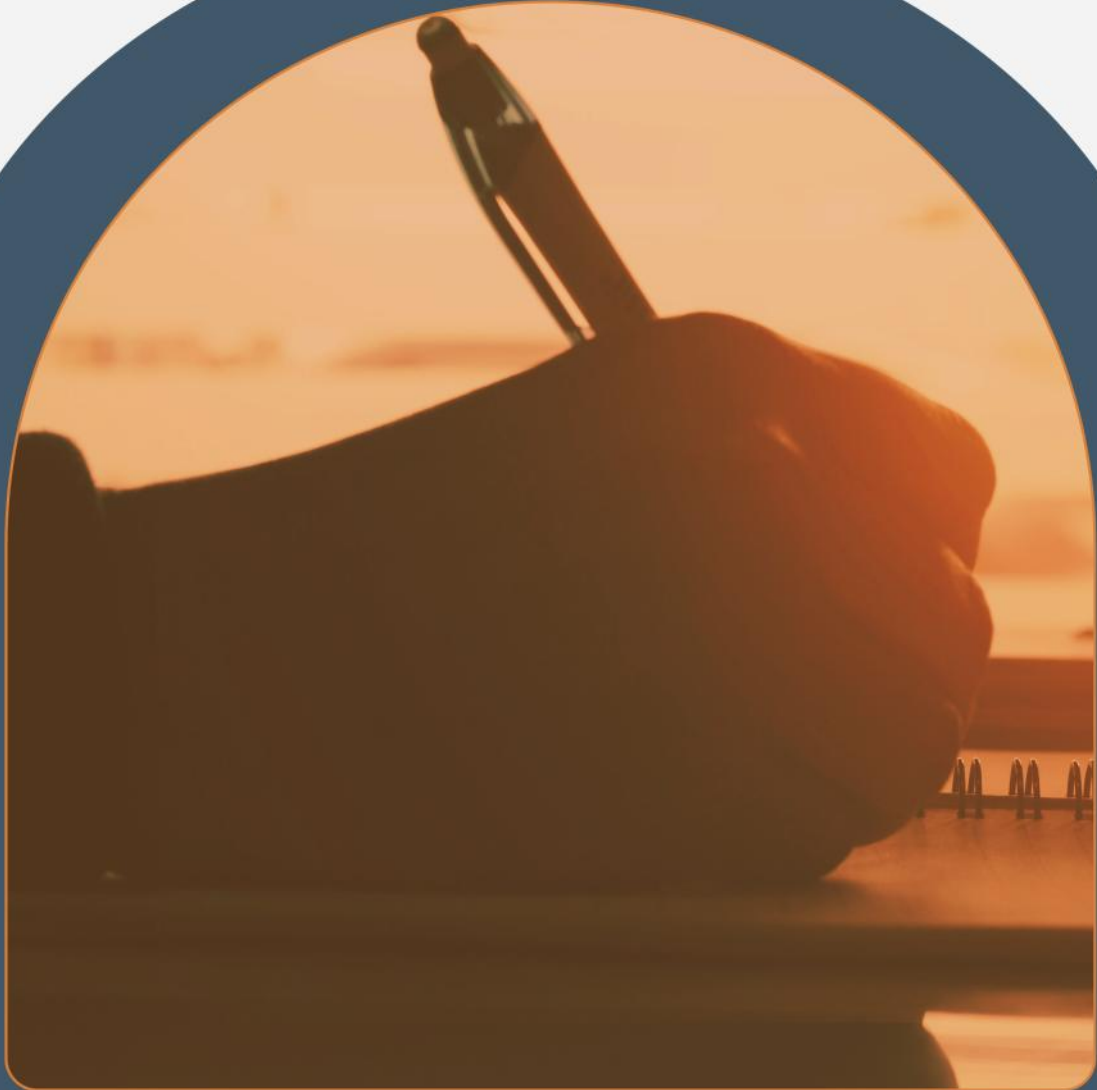
مدته تعد مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عُـد متجدداً لمدة مماثلة<sup>[١]</sup>، الأمر الذي يعني بأن التجديد لمدة مماثلة اجتهد قضائي فيه نظر، إذ أن أسباب الحكم لم تتضمن توضيحاً يتعلق باعتبار عقد غير السعودي يحدد لمدة مماثلة، ولم تتطرق إلى ما ورد بشأن أن مدة العقد يفترض أن تكون نفس مدة رخصة العمل.

#### وأخيراً، الدروس المستفادة:

يمكن الخروج من هذه القضية بدرسين مستفادة، وهما كالآتي:

- على صاحب العمل أن يتحقق من أن العاملين لديه يحملون التراخيص اللازمة لمزاولة أعمالهم قبل توظيفهم، وخلال مدة عملهم.
- القرارات التنظيمية الحكومية لا تعفي من التزامات أصحاب العمل في نظام العمل، مالم تصدر هذه القرارات والأوامر بموجب أداة تنظيمية تساوي





## كتاب العدد والتحرير

مسؤولة التحرير:

- منيرة راشد المرشد

كتاب العدد:

- وافي بن رازن
- منيرة راشد المرشد
- عبد الله الجمعة
- خالد الغامدي



