



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
المعهد العالي للقضاء
قسم السياسة الشرعية
شعبة الأنظمة

أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل

(دراسة مقارنة)

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في السياسة الشرعية

إعداد الطالب

عبدالعزیز بن عامر العامر

إشراف

أ.د. عبداللطيف بن عبدالرحمن خالفي

الأستاذ الدكتور بالمعهد العالي للقضاء

العام الجامعي ١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ

المقدمة

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره ونتوب إليه ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله، صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم تسليما كثيرا إلى يوم الدين... أما بعد:

فإن المتأمل في الشريعة الإسلامية يجد أنها حفظت للإنسان خمسة أمور، وهي ما تسمى بالضروريات الخمس، حفظ الدين والنفس والعرض والعقل والمال، ولذلك بدأت كثير من الدول محاولات كبيرة لضمان استمرار واستقرار العمل، عن طريق الأنظمة والتعليمات التي تحفظ حق العامل ورب العمل، وقد حث الإسلام على العمل والكسب من عمل اليد، وهكذا هم الأنبياء عليهم الصلاة والسلام، فمنهم من عمل نجاراً ومنهم من عمل خياطاً ومنهم من رعى الغنم إلى غير ذلك من الأعمال التي عرفت عنهم عليهم الصلاة والسلام.

والله جل وعلا يقول في كتابه العزيز ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾^(١).

وجعل أجر العامل يفوق أجر العابد الذي لا عمل له، وقد ورد عن أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه أنه قال: «يعجبني الرجل فإذا سألت عن عمله فتبين أن لا عمل له

(١) سورة الملك، آية (١٥).

سقط من عيني».

والشواهد في الحث والمبادرة والتشجيع على العمل وذم التكاثر كثيرة جداً، حتى عُرف أن التواكل في الرزق أمر غير مشروع، وقد قيل: إن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة، وخير من هذا القول قول الله جل وعلا ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾^(١)، فهذه الآية شاملة لجميع الأعمال المحسوسة والمعنوية التي يراد بها مرضاة الله تعالى، وفي الحديث عن أنس بن مالك رضي الله عنه أن الرسول صلى الله عليه وسلم قال: «لو قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فاستطاع ألا تقوم حتى يغرستها فليغرستها فإن له بها أجر»^(٢).

بل لا يمكن للمرء أن يعيش في هذه الدنيا بلا عمل، لعلمه ويقينه بأن الاستمرار في هذه الحياة الدنيا لا بد فيه من العمل والكسب المشروع، ولهذا وضعت كثير من الدول أنظمة خاصة بالعمل والعمال، وما يترتب عليها من أحكام، سواء فيما يخص عقد العمل ذاته، أو صاحب العمل، أو العامل.

وقد كانت المملكة العربية السعودية من الدول الكبيرة التي تعنى عناية كبيرة بالعمل والعمال، وأنشأت وزارة أسمتها (وزارة العمل) وقد أصدرت أنظمة متعددة تبين كل ما يتعلق بالعمل والعمال، منها النظام الصادر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٧٤٥ وتاريخ ٢٣-٢٤ / ٨ / ١٣٨٩ هـ واستمر العمل به حتى صدور آخر نظام للعمل والعمال وهو النظام الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٥١ وتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ هـ، وما زال

(١) سورة التوبة، آية (١٠٥).

(٢) الإمام أحمد بن حنبل، مسند الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى،

١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م، ٣ / ١٨٣ - ١٨٤.

العمل به إلى وقتنا هذا، وقد اشتمل على مواد تبين الحقوق للمتعاقدین والواجبات عليهما، وما يترتب على الإخلال بها، والتقصير في أدائها من ضرر يخول التعويض للمضرور، سواء كان المضرور هو العامل أو كان صاحب العمل، ولاشك أن التعويض من الوسائل اللازمة لجبر الضرر، ومن حق المضرور سواء كان العامل أو صاحب العمل المطالبة بالتعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

ومن هذا المنطلق رأيت أن التعويض في نظام العمل الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ لم يُستوفَ في دراسته استيفاءً كاملاً، ولم يتطرق الباحثون إلى جميع مباحثه وأحكامه وصوره، سواء كان العامل أو صاحب العمل، وسواء كان من الجانب الفقهي أو من الجانب النظامي، ولأجل ذلك وقع اختياري لهذا الموضوع «أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل - دراسة مقارنة -» لأجل أن يكون بحثاً تكميلياً لنيل شهادة الماجستير من قسم السياسة الشرعية، شعبة الأنظمة، بالمعهد العالي للقضاء، إن شاء الله تعالى.

أسأل الله العون والسداد، والتأييد والرشاد، وأن ينفع به العباد والبلاد.

١- أهمية الموضوع.

إن أنظمة العمل والعمال ما وضعت إلا لحماية الحقوق، سواء كانت هذه الحقوق لصالح العمال أو أصحاب العمل، ولا شك أن العامل يعتبر جانبه هو الأضعف بالمقارنة مع صاحب العمل، وقد يترتب عليه أضرار يستحق عنها التعويض، وهذا هو الأغلب، وقد تحصل كذلك لصاحب العمل أضرار يستحق عنها التعويض، ولا شك أن التعويض عن الأضرار التي تلحق بهما له أهمية كبيرة في استمرار وديمومة العمل، وأن هذه التعويضات من الأسباب المهمة لاستمرار العاملين في عملهم في المنظمات، لأن الإخلال بالتعويضات عن الأضرار سيتسبب في تكوين الخلل في ديمومة العمل والإنتاج، ومعلوم أن التعويض يعتبر من الوسائل اللازمة لجبر الضرر الذي يلحق بالمضرور، ولذلك وضعت الدول أنظمة دقيقة حددت بموجبها حقوق رب العمل وحقوق العامل، والحالات التي يصح فيها الفسخ، والتي لا يصح فيها، وما يترتب من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق بهما، إلى غير ذلك من الأمور التي ستتطرق لها في هذا البحث إن شاء الله تعالى.

وتبرز أهمية هذا الموضوع في النقاط التالية:

١- بيان النصوص النظامية التي تعنى بالتعويض، سواء من جانب العامل أو من

جانب صاحب العمل في ضوء نظام العمل والعمال الجديد الصادر بالمرسوم

الملكي رقم م/ ٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ.

٢- جهل كثير من العمال وأصحاب العمل بالتعويضات التي يستحقونها بسبب

الأضرار التي لحقت بهم.

٣- ارتباط الموضوع ارتباطاً وثيقاً بالحياة العملية، وما يُلاحظ من تطور ظاهر في

كثرة استقدام العمالة والتعاقدات بين العامل وصاحب العمل، مما يستدعي تعويضاتهم عن الأضرار التي تلحق بهم، لاسيما عن فسخ عقد العمل.

٤- إن الإنسان أياً كانت مكانته، ومهما قويت شوكته، لا يستطيع أن يقوم بتوفير متطلباته بنفسه، لأنه محتاج لكثير من المنافع والأعيان والحرف والمهن التي توجد عند غيره، وحتى يمكنه الحصول على تلك الأعيان والمنافع لا بد وأن يكون هناك عقد عمل بين صاحب العمل والعامل، مما قد يترتب عليه في كثير من الأحيان ضرر أو نقص يلحق بالطرف الآخر، وجبر ذلك الضرر يسمى عند فقهاء الشريعة الإسلامية «الضمان» ويطلق عليه شراح القانون مصطلح التعويض الذي نحن بصدد الحديث عنه إن شاء الله.

٥- تطبيق القاعدة الفقهية (لا ضرر ولا ضرار) وقاعدة (الضرر يزال) فيما يتعلق بالتعويض عن هذه الأضرار عند فسخ عقد العمل.

٦- كف الظلم عن العامل، إذا علم صاحب العمل أن هذا الضرر يترتب عليه تعويض مستحق للعامل، يجب عليه دفعه له، فيكون رادعاً له وزاجراً عن الاستمرار في هذا الظلم للعامل.

٢- مشكلة الدراسة.

بعد دراسة نظام العمل والعمال لاحظتُ أنه جعل التعويض مقابل الأضرار التي تلحق بالمضروب، وهذا التعويض له حالات وأحكام وصور متعددة، وتبرز مشكلة الدراسة في تحديد الحالات التي يستحق فيها المضروب للتعويض، وكذلك في تقدير التعويض، ومناسبته للضرر الذي لحق بالمضروب، وكذلك في بيان التجاوزات التي تكون

من قبل العامل كعدم أدائه للالتزامات، فيحق لصاحب العمل مطالبته بتعويض الأضرار التي أصابته نتيجة إخلاله بالالتزامات الواجبة عليه.

والخلاصة نقول: إن أبرز ما يُشكل هو تحديد الأضرار التي تلحق بالعامل أو صاحب العمل وتصورها تصوراً دقيقاً، وتقدير التعويض الذي يستحقه المضرور منهما، ومناسبة التعويض لهذا الضرر.

ولعلي من خلال هذا البحث أضع النقاط على الحروف فيما يتعلق بأحكام التعويض عن فسخ عقد العمل، وما يستحقه العامل أو صاحب العمل من تعويضات، وتصوير المسائل المتعلقة بالضرر الذي يلحق العامل أو صاحب العمل، وتأصيلها تأصيلاً شرعياً ونظماً.

٣) تساؤلات الدراسة.

يمكن لنا عند الحديث عن موضوع أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل أن نخطر في الذهن بعض التساؤلات المتعلقة بهذا الموضوع، وسأوردها في النقاط التالية:

- * ماهية التعويض؟ وخصائصه في نظام العمل؟
- * ما هي أسباب الفسخ سواء من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل؟
- * ما هي الحالات التي يستحق فيها العامل أو صاحب العمل التعويض؟
- * كيف يكون تقدير التعويض الذي يكون للعامل أو صاحب العمل؟
- * ما ضوابط تقدير التعويض؟
- * أي الجهات التي تحكم بالتعويض سواء للعامل أو صاحب العمل؟
- * ما مدى التوافق بين أحكام التعويض في النظام والفقهاء الإسلاميين؟

وهذه النقاط من التساؤلات تعتبر أبرز ما يحتويه البحث الذي سأشرع فيه إن شاء الله تعالى، والذي أسأل الله أن يسر لي الشروع فيه وإتمامه.

٤) أسباب اختيار الموضوع.

لاشك أن هذا الموضوع له أسباب دعنتني لاختياره، ويمكن إبرازها في النقاط

التالية:

١- المساهمة في تقريب أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل الخاصة بنظام العمل والعمال الجديد سواء كان التعويض للعامل أو لصاحب العمل، وتأصيل هذه الأحكام في الفقه والنظام.

٢- الرغبة الشديدة في دراسة هذا الموضوع من الناحيتين الفقهية والنظامية، والمقارنة بينهما لاسيما وأن الحكم الشرعي يضمني على المادة النظامية المعنى التعبدي مما يكون سبباً في احترام المادة النظامية والالتزام بها.

٣- جمع كل المفترق ولمّ الشتات فيما يتعلق بالتعويض وأحكامه ومسائله في عقد العمل وشرح ألفاظ نظام العمل والعمال الجديد المتعلقة بالتعويض، لاسيما وأن القليل من العمال وأصحاب العمل عنده معرفة بأحكامها.

٤- إن مباحث التعويض وأحكامه في نظام العمل لم تأخذ جانباً كبيراً من عناية الباحثين، مما دفعني للكتابة في هذا الموضوع، لاسيما في نظام العمل والعمال الجديد.

٥- إن هذا الموضوع بات محل اهتمام كثير من المتعاقدين، سواء كان العامل أو صاحب العمل، خاصة وأن الحياة عبارة عن تعاون واتفق بين طرفين، وتمثل

في التعاقد بينهما، فبعض التصرفات القانونية والأفعال المادية يحتمل أن يترتب عليها ضرر، وينشأ عنه ادعاءٌ للمطالبة بالتعويض، فتجد البعض يدفع مبالغ كبيرة لأجل كتابة العقد، حتى لا تكون هناك مطالبة عليه بالتعويض.

٦- الإسهام في نشر الأحكام الشرعية والنظامية، وإثراء المكتبات الإسلامية والقانونية، لاسيما مع التوسع الملموس والتوجه الملحوظ في الاعتناء بالأنظمة والقوانين.

٥) الدراسات السابقة.

إن أهم ما يعنى به الباحث عند تسجيله لموضوع البحث الذي يريد أن يكون بحثه في مرحلة الماجستير أو الدكتوراه هي الدراسات السابقة للموضوع الذي يريد الباحث بحثه، ومن خلال فترة إعداد هذه الخطة قضيت وقتاً كبيراً في البحث المتواصل عن هذا الموضوع، وطرقت أبواب المكتبات العلمية، ورجعت إلى فهارس هذه المكتبات، كفهرس مكتبة الملك فهد الوطنية، ومركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ومكتبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومكتبة المعهد العالي للقضاء، ومكتبة الأمير سلمان بن عبدالعزيز بجامعة الملك سعود، ومكتبة معهد الإدارة العامة، ومكتبة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ومكتبة جامعة أم القرى، وغير ذلك من الجامعات للوقوف على بحوث ورسائل تتعلق بهذا الموضوع فلم أجد بحثاً تطرق له بشكل مباشر، وإنما وجدت بحوثاً لها صلة قريبة بموضوع البحث، ولاشك أن مباحث التعويض في عقد العمل من المباحث الأساسية في نظام العمل والعمال وهناك دراسات قريبة من هذا الموضوع لكنها لم

تستوف جميع أحكامه وصوره لاسيما من الجانبين الفقهي والنظامي، وأن القليل من هذه الدراسات تناولت نظام العمل والعمال الجديد، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ وذلك لحداثة صدوره.

وقبل الحديث عن هذه الدراسات أذكر منهجي فيها وهو كالتالي:

١- بحثت في الدراسات القريبة من الموضوع المتعلقة بنظام العمل والعمال القديم الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ٧٤٥ وتاريخ ٢٣-٢٤/٨/١٣٨٩ هـ وجعلتها أولاً.

٢- بحثت في الدراسات القريبة من الموضوع المتعلقة بنظام العمل والعمال الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ وجعلتها ثانياً.

٣- أبين في كل دراسة وصفاً مختصراً لدراسة الباحث وأذكر أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف بين دراسته ودراستي.

٤- رتبت جميع الدراسات السابقة حسب الأقدمية، مبتدئاً بأقدم الدراسات تاريخاً، ثم التي تليها، بغض النظر عن جهة الإشراف عليها.

٥- جعلت في ختام الدراسات وبعد قراءة للبحوث في المكتبات بعض التوصيات لموضوع البحث الذي أريد الكتابة فيه إن شاء الله تعالى.

أولاً : الدراسات السابقة في النظام القديم.

الدراسة الأولى:

«حقوق العامل بعد نهاية الخدمة في نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية».

وهذه الدراسة مقدمة من الطالب : عبد الله بن عبد العزيز السعدان.

وذلك لنيل دبلوم الأنظمة من معهد الإدارة العامة بالرياض عام ١٣٩٣ هـ.

وصف الدراسة المختصر.

ذكر الباحث في بحثه حقوق العامل بعد انتهاء الخدمة، وذكر الحقوق المترتبة على الفصل التعسفي فقط، وما يستحقه من تعويض في هذه الحالة، إضافة إلى تناوله الحقوق العامة والحقوق الخاصة للعامل في عقد العمل، وأما الفصل الثاني في بحثه فقد كان في حقوق العامل في نظام التأمينات الاجتماعية وهذا ليس له علاقة في موضوعنا. وتجدر الإشارة إلى أن الباحث اختصر في مباحث التعويض، ولم يبحث بالتوسع المطلوب، حتى في المبحث الذي ذكر فيه التعويض عن الفصل التعسفي، فهو لم يتجاوز الخمس صفحات، بل إن الفصل بكامله الخاص بحقوق العامل في نظام العمل والعمال وبكافة مباحثه لم يتجاوز الثلاثين صفحة فقط.

أوجه الاتفاق بين الدراستين.

قد يكون وجه الاتفاق في جزء يسير في حق العامل للتعويض عند الفصل التعسفي، وما يترتب للعامل من حقوق في هذه الحالة.

ومن تأمل دراسة الباحث يجد أنه ترك مسائل كثيرة حتى فيما يتعلق بالتعويض عن الفصل التعسفي كتعريفه، وصوره، وحالاته، وعبء إثباته، وغير ذلك من المسائل التي

سأتطرق إليها في هذا البحث إن شاء الله تعالى.

أوجه الاختلاف بين الدراستين.

ما يتعلق بالاختلاف بين الدراستين يمكن إبرازه في النقاط التالية:

- إن دراسته لم تتطرق ولو في مبحث واحد للناحية الشرعية، وما ذكره الفقهاء من مسائل في هذا الموضوع، فدراسته اعتمدت على ما ذكره شراح القانون فقط.
- إن نظام العمل والعمال تغير بسبب تغير الظروف والأحوال، ومع هذا التغير فإن الدراسات تتغير كذلك تبعاً لتغير النظام، فدراسة الباحث كانت تتعلق بالنظام القديم الذي صدر في تاريخ ١٣٨٩ هـ، بينما هذا البحث فسيكون في النظام الجديد الصادر في عام ١٤٢٦ هـ إن شاء الله تعالى.
- إن دراسة الباحث مع كونها مختصرة في جانب حق العامل في نظام العمل، إلا أنها أغفلت كذلك حق صاحب العمل، وما يستحقه من تعويضات، ويعذر في ذلك لكون موضوع الدراسة يتعلق بحقوق العامل فقط، وليس حق صاحب العمل، ومع هذا فقد أغفل حقوقاً كثيرة للعامل، كالتعويضات عن الأضرار المهنية، وعن الإصابات، وعن إتلاف أمواله، وغير ذلك من التعويضات الكثيرة التي يستحقها العامل، والتي سنبينها في هذا البحث إن شاء الله تعالى.

الدراسة الثانية:

«انتهاء عقد العمل والآثار المترتبة عليه».

وهذه الدراسة مقدمة من الطالب : طلال بن محمد محمود أحمد.

وذلك لنيل دبلوم الأنظمة من معهد الإدارة العامة بالرياض عام ١٤٠٢ هـ.

وصف الدراسة المختصر.

ذكر الباحث في بحثه انتهاء عقد العمل، وجعله قسمين، انتهاء مشروع وانتهاء غير مشروع، وذكر ما يتعلق بالعامل فقط، وأغفل جانب صاحب العمل وما يستحقه عند انتهاء عقد العمل، فكأن البحث مقصور على العامل دون صاحب العمل، كما بيّن الباحث طريقة تصفية العامل لحقوقه عند انتهاء عقد العمل، وختم بحثه بآثار الانتهاء غير المشروع للعقد، ولم يذكر آثار انتهاء عقد العمل المشروع، وقد اعتنى الباحث بالجوانب الخاصة بالعامل التي وردت في نظام العمل عند انتهاء عقد العمل.

أوجه الاتفاق بين الدراستين.

لم يتطرق الباحث للتعويض إلا في جانب العامل، وذلك عند انتهاء الخدمة فقط، وأغفل صوراً كثيرةً وحالاتٍ عديدة يستحق العامل فيها التعويض، ومع ذلك فإن ما ذكره يعتبر مختصراً من غير تفصيل وتوسع لمباحثه وأحكامه.

أوجه الاختلاف بين الدراستين.

يمكن إبراز ما يتعلق بالاختلاف بين الدراستين في النقاط التالية:

- إن دراسة الباحث عنيت بالجانب النظامي للبحث، ولم تكن مقارنة بالفقه وأحكام الشريعة، وهذا أبرز أوجه الاختلاف بين الدراستين.
- إن دراسته كانت تبعاً لنظام العمل والعمال القديم الصادر عام ١٣٨٩ هـ وقد تم إلغاؤه بصدور النظام الجديد عام ١٤٢٦ هـ والتي ستكون دراستنا متعلقة به إضافة إلى كونها مقارنة بالفقه الإسلامي.
- إن الباحث لم يذكر الآثار المترتبة على انتهاء العقد فيما يتعلق بصاحب العمل،

وما يستحقه من تعويض حال كون الانتهاء غير مشروع، أو أي ضرر لحق بصاحب العمل، وإنما اكتفى بالعامل فقط إضافة إلى عدم شموله جميع الأحكام والآثار المترتبة على انتهاء عقد العمل، ولم يذكر آثار انتهاء عقد العمل حال كون الانتهاء مشروعاً.

• إن مباحث التعويض كثيرة جداً في حال انتهاء عقد العمل، سواء كان الانهاء مشروعاً أو كان غير مشروع، وسواء كان الانتهاء من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، ولم يذكر الباحث هذه المباحث الكثيرة في جانب التعويض لكلا الطرفين.

الدراسة الثالثة:

«انتهاء عقد العمل غير محدد المدة والآثار المترتبة عليه».

وهذه الدراسة مقدمة من الطالب / محمد بن عبد الله الحقباني.

وذلك لنيل دبلوم الأنظمة من معهد الإدارة العامة بالرياض عام ١٤٠٥ هـ.

وصف الدراسة المختصر.

ذكر الباحث في هذه الدراسة شروط انتهاء عقد العمل غير محدد المدة وجعلها في فصل مستقل، ثم في الفصل الثاني ذكر الآثار المترتبة على انتهاء العقد غير محدد المدة، ولم يتطرق لجميع مباحث التعويض مع كونها من الآثار المترتبة على انتهاء عقد العمل غير محدد المدة، ولم يتطرق كذلك لانتهاء عقد العمل في المدة المحددة، وقد كانت دراسته فيما يتعلق بجانب العامل فقط، من غير ذكر لصاحب العمل.

أوجه الاتفاق بين الدراستين.

يمكن أن يكون أبرز أوجه الاتفاق أنه ذكر أثراً من آثار انتهاء عقد العمل غير محدد المدة وهو مكافأة نهاية الخدمة، مع أنها تعتبر جزءاً يسيراً في دراستنا التي ستتطرق إليه إن شاء الله تعالى.

أوجه الاختلاف بين الدراستين.

- إنني سأتطرق لموضوعي من جانب النظام ومن جانب الفقه، فهو بحث مقارنة بين الشريعة الإسلامية والأنظمة المرعية، بينما بحث الباحث قام على جانب واحد وهو الجانب النظامي.
- إن النظام الذي استندتُ إليه في بحثي هو النظام الجديد الخاص بالعمل والعمال والصادر عام ١٤٢٦ هـ، بينما الباحث استند على النظام القديم للعمل والعمال الصادر عام ١٣٨٩ هـ وقد تم إلغاؤه بالنظام الجديد، وقد اختلفت مسأله وأحكامه.
- إن دراستي ستتطرق إن شاء الله لأحكام التعويض في نظام العمل، كما ستتطرق لعقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، بينما الباحث تطرق لعقد العمل غير المحدد المدة فقط.
- إن هذه الدراسة تشمل التعويض عن الأضرار المتعلقة بالعامل والأضرار المتعلقة بصاحب العمل، بينما الباحث تحدث في دراسته عن جانب العامل فقط.

الدراسة الرابعة:

«انتهاء عقد العمل والآثار المترتبة عليه في الفقه والقانون».

وهذه الدراسة مقدمة من الطالب: رزين بن محمد الرزين.

وذلك لنيل درجة الماجستير من المعهد العالي للقضاء عام ١٤١٣ هـ.

وصف الدراسة المختصر.

قسم الباحث بحثه إلى أربعة فصول، وهي كالتالي:

الأول: الحالات العامة لانتهاء عقد العمل.

والثاني: الحالات الخاصة لانتهاء عقد العمل.

والثالث: الإنهاء التعسفي لعقد العمل.

والرابع: آثار انتهاء عقد العمل.

أوجه الاتفاق بين الدراستين.

يمكن أن يكون وجه الاتفاق في حالة من الحالات التي يستحق فيها العامل أو صاحب العمل التعويض ما ذكره في الفصل الثالث وهو الإنهاء التعسفي لعقد العمل، ومع هذا فهو لا يمثل إلا جزءا يسيرا من بحثنا أحكام التعويض في نظام العمل.

أوجه الاختلاف بين الدراستين.

بعد قراءتي واطلاعي على الدراسة تبين أن هناك اختلافات كثيرة بين الدراستين،

يمكن إبرازها في النقاط التالية:

- توسع الباحث بشكل ملحوظ، وأسهب في الحالات العامة والخاصة لانتهاء عقد العمل، بينما الدراسة التي سأطرق لها إن شاء الله تعالى خاصة بأحكام

التعويض في نظام العمل، وبيان مسأله.

- لم يتطرق الباحث للتعويض في الآثار المترتبة لانتهاء عقد العمل إلا في جانب العامل ولم تتجاوز السبع صفحات فقط، فكأنه اختصر أكثر المسائل والآثار المتعلقة بانتهاء عقد العمل، إضافة إلى عدم تطرقه لصاحب العمل، واكتفائه بالعامل.
- إن دراسة الباحث كانت تتعلق بالنظام القديم الذي صدر في تاريخ ١٣٨٩ هـ، وقد تم إلغاؤه بالنظام الجديد، الصادر في عام ١٤٢٦ هـ والذي ستكون فيه دراستنا إن شاء الله تعالى.

ثانياً: الدراسات السابقة في النظام الجديد:

الدراسة الأولى:

«حقوق العامل عند انتهاء عقد العمل في نظام العمل دراسة مقارنة».

وهذه الدراسة مقدمة من الطالب : مبارك بن أحمد الحارثي.

وذلك لنيل درجة الماجستير من المعهد العالي للقضاء عام ١٤٢٩ هـ.

وصف الدراسة المختصر.

تناول الباحث ما يتعلق بالعامل من حقوق، وذلك عند انتهاء عقد العمل، مبينا الأسباب العادية والأسباب غير العادية لانتهاء عقد العمل في الفقه والنظام، وتحدث عن حق من حقوق العامل وهي الحقوق المالية والحقوق غير المالية كشهادة الخدمة واحترام العامل وإعادة ودائع العامل وغير ذلك من الحقوق.

أوجه الاتفاق بين الدراستين.

من أبرز أوجه الاتفاق بين الدراستين حديثه عن جانب العامل وما يستحقه من

حقوق، ومن هذه الحقوق التي يستحقها التعويض عند إنهاء عقد العمل، سواء كان الإنهاء مشروعاً أو تعسفياً، وما ذكر من حق للعامل في هذا التعويض لا يمثل إلا جزءاً يسيراً من الدراسة التي سأطرق إليها إن شاء الله تعالى. ويبرز ذلك في أوجه الاختلاف بين الدراستين.

أوجه الاختلاف بين الدراستين.

يمكن حصر أوجه الاختلاف بين الدراستين في النقاط التالية:

- إن دراسة الباحث لم تذكر حقوق صاحب العمل عند الانتهاء من عقد العمل، واكتفت بحقوق العامل فقط، بينما الدراسة التي سأطرق إليها إن شاء الله تشمل العامل وصاحب العمل وما يستحقانه من تعويضات.
- إن الباحث لم يذكر من حقوق العامل في التعويض سوى التعويض عن الإنهاء غير المشروع في حالة العقد المحدد المدة والإنهاء التعسفي في حالة العقد غير المحدد المدة، وهذه لا تمثل إلا اليسير من هذه الدراسة، وقد حصرت عدد الصفحات التي كتب فيها الباحث عن التعويض في هذين المطلبين وكانت خمسة عشر صفحة فقط، وأغفل كثيراً من الحالات التي يستحق العامل فيها التعويض كإصابة العامل في العمل، والتعويض عن المدة المتبقية لعقد العمل، والأمراض المهنية، والتعويض الإشعاعي وغير ذلك من المسائل التي سأذكرها إن شاء الله تعالى، فضلاً عن أنه لم يتطرق للتعويض لصالح صاحب العمل وبيان حقوقه عند فسخ عقد العمل.

الدراسة الثانية:

«الأحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي بين الشريعة والنظام»

وهذه الدراسة مقدمة من الطالب: خالد بن عطية الله بن موسى العمري.

وذلك لنيل درجة الماجستير من كلية الشريعة قسم القضاء والسياسة الشرعية
بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة عام ١٤٣٠ هـ.

وصف الدراسة المختصر.

حصر الباحث بعض المواد المتعلقة بعقد العمل الفردي، وجمع المتفرق منها من
أبواب وفصول نظام العمل والعمال وترتيبها وتبويبها حسب المراحل الطبيعية لعقد العمل
الفردي، وذكر الباحث مفهوم عقد العمل الفردي، ثم ذكر واجبات العامل وصاحب
العمل، وختم بحثه بانتهاء عقد العمل الفردي بين الشريعة والنظام.

أوجه الاتفاق بين الدراستين.

ليس هناك من اتفاق بين الدراستين إلا في مكافأة نهاية الخدمة، وهي تمثل مبحثاً لا
يتجاوز الخمس صفحات في انتهاء عقد العمل الفردي، ولم يذكر الباحث أحكام التعويض
الخاصة بالعامل أو صاحب العمل.

أوجه الاختلاف بين الدراستين.

إن أوجه الاختلاف كثيرة جداً، يكفي أن كثيراً من أحكام التعويض لم يتطرق إليها
الباحث واكتفى بواجبات العامل وصاحب العمل، وضوابط انتهاء عقد العمل، ولم يذكر
الآثار المترتبة على انتهاء العقد، سواء كان الانتهاء مشروعاً أو تعسفياً.

الدراسة الثالثة:

وهي مسجلة في قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء، وقد طلب مني القسم في اجتماع الجلسة (التاسعة عشر) والمنعقدة يوم السبت الموافق ٢٤ / ٤ / ١٤٣٣ هـ — عمل مقارنة بين خطة بحثي الذي هو بعنوان: أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل دراسة مقارنة، وبين خطة بحثه الذي هو بعنوان: إصابة العمل والتعويض عنها.

عنوان الدراسة: (إصابة العمل والتعويض عنها).

مقدم الدراسة: الباحث: محمد بن سعود العريفي.

وذلك لنيل شهادة الدكتوراه في السياسة الشرعية من المعهد العالي للقضاء.

وصف الدراسة المختصر.

بعد الحديث مع الباحث والاطلاع على خطة بحثه، فإن دراسته اشتملت على باين، وكل باب اندرج تحته فصول ومباحث ومطالب وفروع، وقد جاءت إجمالاً كالتالي:

الباب الأول: أحكام إصابة العمل، وتحت أربعة فصول:

الفصل الأول: خصائص إصابة العمل وأساسها والوقاية منها، وذكر الباحث مفهوم الأمن الصناعي وأهدافه ووسائل تحقيقه، وجميع ذلك مقارنة بين الفقه والنظام.

الفصل الثاني: أنواع إصابة العمل، ومنها حادث العمل والمراد به، وشروطه، وكذلك حادث الطريق وأساسه القانوني وشروط اعتباره إصابة عمل، وذكر من أنواع إصابة العمل الإرهاق والإجهاد الناتج عن العمل، وذكر كذلك حوادث المنشآت الصناعية الكبرى، المقصود بها وتحديد نطاقها مقارنة بين الفقه والنظام.

الفصل الثالث: شروط تحقق إصابة العمل، سواء المتعلقة بالإصابة ذاتها، أو المتعلقة

بزمن الإصابة كوقوع الحادث أثناء وقت العمل، أو المتعلقة بالعمل، كالإصابة بسبب العمل، وكونه نظامياً ومشروعاً، أو المتعلقة بالعامل كعدم وقوع خطأ متعمد أو غير مغتفر منه.

الفصل الرابع: الظروف المتعلقة بوقت الإصابة، سواء وقعت الإصابة في الظروف العادية أو في الظروف الاستثنائية، وكل هذا مقارنة بين الفقه والنظام.

الباب الثاني: التعويض عن إصابة العامل واشتمل على ما يلي:

الفصل الأول: أساس التعويض عن إصابة العامل وفيه تحدث عن نظرية الخطأ المقترض الموصل لإصابة العامل، والخطأ الثابت، ونظرية تحمل التبعة وموقف الفقه الإسلامي من هذه النظريات.

الفصل الثاني: الالتزام بالتعويض عن إصابة العامل وشروطه وإجراءاته، وفيه مسؤولية والتزام رب العمل بالعلاج والرعاية الطبية ودفع الأجرة للعامل المصاب، ومسؤولية العامل عند حدوث الإصابة، ومسؤولية الغير والتزامه بالتعويض عن إصابة العامل، أساسها ونطاقها وموقف الفقه الإسلامي منها مقارنة بين الفقه والنظام.

الفصل الثالث: استحقاق التعويض عن إصابة العامل ووقته، سواء كان استحقاق العامل الشخصي المصاب، أو استحقاق أسرة العامل المصاب، والطبيعة الخاصة لوقت استحقاق التعويض عن إصابة العامل، مقارنة بين الفقه والنظام.

الفصل الرابع: سقوط الحق في تعويض العامل المصاب عن إصابة العمل سواء كان تجاه رب العمل أو تجاه الغير، وفيه الخطأ المتعمد من العامل المصاب، والخطأ في الإجراءات، وموقف الفقه الإسلامي من سقوط الحق في التعويض عن إصابة العمل تجاه

رب العمل أو تجاه الغير.

الفصل الخامس: التأمين عن إصابة العمل، وفيه حقيقة التأمين وأنواعه ومشروعيته في الفقه والنظام، وكذلك أساس التأمين عن إصابة العمل، والقواعد الخاصة بالتأمين عن إصابة العمل، ونطاق التأمين عن إصابة العمل، وحقوق العامل المؤمن عليه، وموقف الفقه الإسلامي من التأمين عن إصابة العمل، وجميع هذه المباحث مقارنة بين الفقه والنظام.

ثم الخاتمة وأبرز النتائج والتوصيات والفهارس العلمية.

هذا ما يتعلق بوصف دراسة الباحث التي كانت بعنوان (إصابة العمل والتعويض عنها).

أوجه الاختلاف بين الدراستين.

بعد الاطلاع على دراسة الباحث وجدت فيها بوناً شاسعاً، وفرقاً كبيراً بينها وبين دراستي - إن شاء الله تعالى - والتي هي بعنوان (أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل دراسة مقارنة) وذلك من الوجوه الآتية:

١- انصبت دراسة الباحث على موضوع إصابة العمل والأمراض المهنية بشكل مباشر وتفصيلي، وذلك من خلال نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢٢ وتاريخ ٦/٩/١٣٨٩هـ، والمعدّل بالمرسوم الملكي رقم م/ ٣٣ وتاريخ ٣/٩/١٤٢١هـ، ونظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ.

أما هذه الدراسة فهي منصبة على أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل بشكل عام في نظام العمل والعمال، ومعرفة خصائصه وجميع حالاته، سواء كان التعويض لصالح

العَمَّال، أو كان لصالح رب العمل، ولن أتطرق لنظام التأمينات الاجتماعية الذي كانت دراسة الباحث فيه.

٢- الباب الأول للباحث بجميع فصوله الأربعة، ومباحثه ومطالبه وفروعه، ليس له علاقة بموضوع دراستي البتة، فهو في أحكام إصابة العمل، وأما دراستي فهي في أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل، وفرق بين الإصابة والتعويض، فنصف دراسة الباحث ليس لها علاقة بدراستي.

٣- الباب الثاني وهو النصف الآخر من الدراسة ومحل النقاش فقد كان في التعويض عن إصابة العمل، ولم يتطرق الباحث لجميع أحكام التعويض، وإنما حصر دراسته في التعويض عن إصابة العمل فقط، إضافة إلى ذكره بعض الفصول في هذا الباب التي ليس لها علاقة بالتعويض في نظام العمل، كالفصل الأخير التأمين عن إصابة العمل، بجميع مباحثه وفروعه ومطالبه.

٤- إن التعويض عن إصابة العمل لا يمثل إلا جزءاً يسيراً من أحكام التعويض، وليس جميع أحكامه، فالباحث لم يذكر التعويض عن فسخ العقد، والذي يعتبر الجانب الأكبر والنصيب الأوفر لأحكام التعويض، لاسيما إذا كان الفسخ غير مشروع، ولم يتطرق للتعويض عن المدة المتبقية من الإجازة السنوية، والتعويض عن المدة المتبقية لعقد العمل محدد المدة، والتعويض عن الإخلال بالالتزامات من جانب العامل أو صاحب العمل، وغير ذلك من أحكام التعويض الواردة في نظام العمل.

٥- إن دراسة الباحث اقتصرت في جانب التعويض عن إصابة العمل على العامل

فقط، ولم يذكر ما يستحقه صاحب العمل من تعويضات، بينما دراستي تشتمل على أحكام التعويض للعامل وصاحب العمل على حد سواء، ومن ذلك التعويض عن إلحاق الخسارة الجسيمة بصاحب العمل، والتعويض عن عدم إخطار العامل صاحب العمل في فسخ العمل، وغير ذلك من التعويضات التي تكون لصاحب العمل.

٦- إن إصابة العمل والتعويض عنها في نظام التأمينات الاجتماعية ونظام العمل والعمال يختلف اختلافاً ظاهراً عن أحكام التعويض في نظام العمل، من حيث الكم والكيف، وذلك أن إصابة العمل لها أحكام تخصها ومن تلك الأحكام التعويض عنها، فالتعويض هنا مرتبط بالإصابة فقط دون غيرها، وهذا ما قصده الباحث في دراسته، أما أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل فهو عام يشمل جميع الأطراف، سواء كان العامل أو صاحب العمل، وسواء كان بسبب الإنهاء التعسفي أو بسبب فسخ مشروع، أو كان في العقد المحدد المدة أو غير محدد المدة، إلى غير ذلك من أحكام التعويض الخاصة عن فسخ عقد العمل التي سأطرق إليها إن شاء الله تعالى في دراستي.

وإنني أوصي بعد الاطلاع على كثير من الدراسات السابقة للموضوع، بأن يبذل المزيد في بحث مسائله وأحكامه، والتوسع في صورته وأشكاله، سواء كان من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، وإبراز أحكام التعويض عن فسخ عقد العمل ومقارنتها بالجانب الفقهي.

الله أسأل أن ييسر لنا إتمام البحث، وأن يوفقنا لما يرضيه، ويجعله خالصاً لوجهه الكريم.

٦ (منهج البحث.

بما أن هذه الدراسة تصنف من الدراسات الإجرائية فإن البحث فيها سيكون على المنهج الوصفي ثم بعد ذلك التحليل والتأصيل الذي يتجه نحو استخلاص الحقائق التي تضمنتها القواعد الإجرائية النظامية بعد الاستقراء لمصادر الموضوع مع المقارنة بين الفقه والنظام والخطوات التي سأسير عليها كالتالي:

١- الاعتماد على المصادر والمراجع الأصلية في التحرير والتوثيق والتخريج والجمع وقد حرصت على القيام بحصر المواد المتعلقة بالتعويض في نظام العمل والعمال الصادر في عام ١٤٢٦ هـ.

٢- أصور المسألة التي أريد بحثها تصويراً دقيقاً قبل بيان حكمها.

٣- أعطي كل مسألة حقها من البحث حسب ما يناسبها من المقام، مع اقتصاري على المواد المتعلقة بالتعويض المنصوص عليها في نظام العمل والعمال الجديد، لأن التوسع في ذلك يقتضي توسيع البحث ليشمل نظام العمل بأكمله.

٤- اجتهدت في ذكر المواد الواردة في نظام العمل والعمال عند كل مبحث، ثم أقوم بتحليلها وتفصيلها وبيان أحكامها، وأذكر موقف الشريعة الإسلامية مما قرره النظام من أحكام.

٥- أرقم الآيات وأعزوها إلى سورها.

٦- أخرج الأحاديث من مصادرها الأصلية وأثبت الكتاب والباب والجزء والصفحة، وإن كان الحديث في الصحيحين أو أحدهما فأكتفي بتخريجه منها للحكم بصحته.

- ٧- أعرف بالمصطلحات من كتب الفن الذي يتبعه المصطلح، أو من كتب المصطلحات المعتمدة.
- ٨- أوثق المعاني من معاجم اللغة المعتمدة، وأحيل عليها بالمادة، والجزء والصفحة.
- ٩- أعتني بقواعد اللغة العربية والإملاء، وعلامات الترقيم.
- ١٠- أذكر القرارات الصادرة من هيئات تسوية الخلافات العمالية سواء المنشور منها أو غير المنشور.
- ١١- أختتم البحث بخاتمة وأضمنها خلاصة البحث، وأهم النتائج التي توصلت إليها فيه، والتوصيات.
- ١٢- أترجم للأعلام غير المشهورين بإيجاز بذكر اسم العلم، ونسبه، وتاريخ وفاته، والعلم الذي اشتهر به.
- ١٣- أتبع البحث بالفهارس الفنية المتعارف عليها، وهي:
- فهرس الآيات القرآنية.
 - فهرس الأحاديث والآثار.
 - فهرس الأعلام المترجم لهم.
 - فهرس المصادر والمراجع.
 - فهرس الموضوعات.

٧ / خطة البحث.

المقدمة وتشتمل على ما يلي :

- ١ - أهمية الموضوع.
- ٢ - مشكلة الدراسة.
- ٣ - تساؤلات الدراسة.
- ٤ - أسباب اختيار الموضوع.
- ٥ - الدراسات السابقة.
- ٦ - منهج البحث.
- ٧ - خطة البحث.

الفصل التمهيدي التعريف بمفردات البحث. وفيه خمسة مباحث:

المبحث الأول: تعريف عقد العمل في النظام والفقهاء.

المبحث الثاني: تعريف الفسخ في النظام والفقهاء.

المبحث الثالث: تعريف التعويض في النظام والفقهاء.

المبحث الرابع: التعريف بالأشخاص الذين يمكنهم طلب التعويض في نظام

العمل. وفيه مطلبان:

المطلب الأول: تعريف صاحب العمل في النظام والفقهاء.

المطلب الثاني: تعريف العامل في النظام والفقهاء.

المبحث الخامس: علاقة السببية بين الخطأ والضرر في النظام والفقهاء.

الفصل الأول: أسباب فسخ عقد العمل في النظام والفقهاء. وفيه مبحثان:

المبحث الأول: أسباب فسخ عقد العمل في النظام. وفيه مطلبان:

المطلب الأول: أسباب فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل.

المطلب الثاني: أسباب فسخ عقد العمل من جانب العامل.

المبحث الثاني: أسباب فسخ عقد العمل في الفقهاء. وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: ما يرجع إلى المعقود عليه.

المطلب الثاني: ما يرجع إلى العاقدين.

المطلب الثالث: ما يرجع إلى العقد ذاته.

الفصل الثاني: حالات التعويض عن فسخ عقد العمل. وفيه مبحثان:

المبحث الأول: التعويض لصالح العمال عن فسخ عقد العمل. وفيه أربعة مطالب:

المطلب الأول: التعويض عن المدة المتبقية من عقد العمل محدد المدة.

المطلب الثاني: التعويض عن المدة المتبقية من إجازة العامل السنوية.

المطلب الثالث: التعويض عن نهاية الخدمة (المكافأة).

المطلب الرابع: التعويض عن وفاة العامل.

المبحث الثاني: التعويض لصالح صاحب العمل عن فسخ العقد. وفيه أربعة

مطالب:

المطلب الأول: التعويض بسبب إخلال العامل بالالتزامات في عقد العمل.

المطلب الثاني: التعويض عن عدم الإخطار.

المطلب الثالث: التعويض عن التعسف وإنهاء العامل العمل بغير سبب مشروع.

المطلب الرابع: التعويض عن إلحاق الخسارة الجسيمة بصاحب العمل.
الفصل الثالث: ضوابط تقدير التعويض في النظام والفقهاء وجهته. وفيه ثلاثة
مباحث:

المبحث الأول: ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب. وفيه مطلبان:
المطلب الأول: ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في النظام.
المطلب الثاني: ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في الفقه.
المبحث الثاني: ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة وفيه مطلبان:
المطلب الأول: ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في النظام.
المطلب الثاني: ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في الفقه.
المبحث الثالث: الجهة القضائية التي تتولى تقدير التعويض بين العامل وصاحب
العمل. وفيه مطلبان:

المطلب الأول: الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية.

المطلب الثاني: الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

الخاتمة وتشتمل على ما يلي:

- خلاصة البحث وأهم النتائج والتوصيات.
- المراجع والمصادر.
- الفهارس العلمية.

الفصل التمهيدي

التعريف بمفردات البحث

وفيه خمسة مباحث:

المبحث الأول: تعريف عقد العمل في النظام والفقهاء.

المبحث الثاني: تعريف الفسخ في النظام والفقهاء.

المبحث الثالث: تعريف التعويض في النظام والفقهاء.

المبحث الرابع: التعريف بالأشخاص الذين يمكنهم طلب التعويض في نظام

العمل.

المبحث الخامس: علاقة السببية بين الخطأ والضرر في النظام والفقهاء.

المبحث الأول

تعريف عقد العمل في النظام والفقہ

إن المتأمل في الأنظمة والقوانين المعاصرة يجد أن لها تميزاً ملموساً في شتى المجالات، ومن هذه الأنظمة والقوانين، أنظمة العمل والعمال، والتي لم تخل دولة إلا جعلت له مزيداً رعاية واهتمام، وخصصت له محاكم خاصة به، وهي ما تسمى بالمحاكم العمالية، بدرجاتها وهيئاتها المختلفة، وهذا يدل على أهميتها، لا سيما وأن العمال يشكلون أعداداً كبيرة في المجتمع، واعتمادهم في معيشتهم غالباً على هذا العمل، وما يتقاضون من أجر مقابل ذلك، ولهذا تبرز الأهمية الاجتماعية لهذا النظام الذي يطبق عليهم، وينظم ما يستحقونه من أجر مقابل العمل، كما يحدد ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازة السنوية وغير ذلك من الحقوق التي حفظها النظام للعامل.

ويمكن القول إنه بمقتضى نظام العمل يتحدد الوضع الإنساني واللاإنساني لحياة العمال^(١). وقد كان لعقد العمل في الأنظمة والقوانين بشكل عام من الخصوصية والتميز والانفراد عن سائر العقود الأخرى الشيء الكثير، وسوف نسلط الضوء في هذا المبحث - إن شاء الله - على تعريف عقد العمل في النظام والفقہ، ونقصد بالنظام في هذا المبحث وسائر المباحث الأخرى النظام السعودي وكذلك الأنظمة المقارنة الأخرى.

(١) ينظر: الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف الياس، قانون العمل، جامعة بغداد كلية القانون، الطبعة الثانية،

أولاً: تعريف عقد العمل في النظام.

جاء في نظام العمل السعودي وفي مادته الخامسة منه أن أحكام هذا النظام تسري على:

- كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر^(١).

وفي هذه المادة لم يذكر النظام تعريف عقد العمل صراحة، لكن المتبادر إلى الذهن والمفهوم من هذه العبارة أن المقصود هو عقد العمل.

وأما في المادة الخمسون من النظام فقد جاء فيها تعريف عقد العمل صراحة حيث نصت المادة بما يلي: (عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر)^(٢).

وهذا التعريف بهذا اللفظ له مميزات وعليه انتقادات من قبل شراح النظام. فقد امتاز التعريف بدقة العبارة، وحسن الصياغة، واشتماله على العناصر الأساسية لعقد العمل، وهي كالتالي:

- العمل، ويقصد به ما يلتزم به العامل في مواجهة صاحب العمل.
 - التبعية، ويقصد بها أن يكون العامل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه.
 - الأجر، وهو ما يقدمه صاحب العمل للعامل مقابل عمله.
- وهذه العناصر الثلاث يجب أن تتوفر لقيام عقد العمل، ولا يسمى العقد عقد عمل

(١) المادة الخامسة من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٥) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ.

(٢) المادة الخمسون من نظام العمل والعمال السعودي.

إذا تخلفت أحد العناصر الثلاثة^(١).

وأما الانتقادات التي وجهت عليه، أنه أغفل خاصية الزمن والذي يعتبر من خصائص عقد العمل، والذي يعتبر من العقود الزمنية أو المستمرة في غالب الأحيان، وتظهر أهمية الزمن في أحيان كثيرة كأساس لقياس العمل^(٢).

ثانياً: تعريف عقد العمل في الفقه.

من خلال تعريف عقد العمل في النظام نجد أنه موافق لعقد الأجير الخاص في الفقه الإسلامي، إلا أنه زيد في تعريف عقد العمل في النظام بعض القيود التي لا تخالف في مضمونها ما نص عليه الفقهاء في كتبهم في ذكرهم لهذا العقد، مثل اشتراط العمل تحت إدارة رب العمل وإشرافه، وهو ما يعرف بالتبعية، حيث إن عقد الإجارة في الفقه الإسلامي يشمل عقد العمل سواء كان أجيراً خاصاً أو مشتركاً، ولا يستثنى أحدهما عن الآخر في شموله لمعنى الإجارة.

وبعد البحث في كتب الفقهاء لم أجد اصطلاح (عقد العمل) كما في النظام، وإنما هو عقد الإجارة.

والإجارة في اللغة مأخوذة من أجر يأجر، وهي ما أعطيت من أجر في عمل.

(١) ينظر: السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات السعودي، نشر جامعة الملك سعود، الطبعة الثانية، سنة ١٤٢١ هـ، ص (٥٢).

(٢) د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، الرياض، مكتبة القانون والاقتصاد، ١٤٢٨ هـ، ص (١٤٩).

والأجير: هو المستأجر، وجمعه أجراء، والاسم منه: الإجارة^(١).
 وأما في اصطلاح الفقهاء فهي: عقد على منفعة معلومة بعوض معلوم.
 واتفق جمهور الفقهاء على هذه القيود الواردة في التعريف السابق في الجملة، غير أن بعض المالكية زاد ما رآه ضروريا من خصائص هذا العقد، وبعض الحنفية استبدل قيدا بآخر.

فالحنفية ذهبوا إلى استبدال كلمة «بيع» بكلمة «عقد»، كما وصفوه بأنه عقد معاوضة^(٢).
 وأما المالكية فذهبوا إلى ذكر كلمة «تمليك» بدلا من كلمة «عقد»^(٣).
 وذهب الشافعية والحنابلة إلى وصف عقد الإجارة بأنه عقد معاوضة^(٤).
 وزاد بعض الحنفية والمالكية والحنابلة على التعريف السابق قيد «مدة معلومة»، وقالوا: حتى يخرج النكاح لأن التوقيت يبطله.
 وزاد بعض المالكية والشافعية والحنابلة قيدا آخر وهو «على منفعة مباحة»، وقالوا: حتى يخرج العقد على منفعة محرمة^(٥).

(١) ابن منظور، لسان العرب، لبنان - بيروت -، دار صادر، الطبعة الأولى دون ذكر سنة الطبع، (١٠/٤)، ومجد الدين الفيروز أبادي، القاموس المحيط، المكتبة التجارية الكبرى، الطبعة الخامسة، (١/٣٦٣، ٣٦٢).
 (٢) ينظر: العلامة عثمان بن علي الزيلعي، تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق، بيروت، دار المعرفة، (١٠٥/٥).
 (٣) ينظر: الإمام محمد الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، المكتبة التجارية الكبرى، (٢/٤).
 (٤) ينظر: شمس الدين الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، بيروت، دار الفكر، الطبعة عام ١٤٢٤ هـ (٢/٣٣٢)، ومنصور بن يونس البهوتي، شرح منتهى الإرادات، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى عام ١٤٢١ هـ (٥/٤).

(٥) ينظر المراجع السابقة للمذاهب الأربع.

المبحث الثاني

تعريف الفسخ في النظام والفقہ

أولاً: تعريف الفسخ في اللغة.

الفسخ مصدر فسخ يفسخ، وهو يستعمل في عدة معان: منها: النقض، فيقال فسخ الشيء فسخاً فانفسخ أي نقضه فانتقض، ومنه: فسخ البيع، أو العقد.

ومنها: الإزالة، فيقال: فسخ المفصل أي أزاله عن موضعه من غير كسر.

ومنها: الطرح، فيقال: فسخ الثوب عن نفسه، أي طرحه.

ويقال: فاسخه البيع أي طالبه بالفسخ، أو وافقه على فسخه، وانفسخ أي انتقض وبطل وزال، وتفاسخ البيعان البيع ونحوه أي اتفقا على فسخه، وتفسخ الشيء أي انفسخ، وتفسخت المادة أي انحلت بتأثير الجراثيم، وتفسخ الشعر عن الجلد أي زال وتطير^(١).

وبهذا يتبين أن الفسخ يطلق في اللغة على: النقض والإزالة والرفع.

ثانياً: تعريف الفسخ في النظام.

جاء في كتب شراح الأنظمة أن المراد بالفسخ هو حل للرابطة العقدية بسبب إخلال

(١) ابن فارس: معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، بيروت - لبنان -، دار الفكر، طبعة عام ١٣٩٩ هـ - ١٩٧٩ م، (مادة فسخ، ٣ / ٧٢١)، ابن منظور، ولسان العرب، مرجع سابق (مادة فسخ، ٣ / ٥٢)، ومحمد المرتضى الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، الكويت، مطبعة حكومة الكويت، طبعة عام ١٣٨٧ هـ - ١٩٨٦ م، (مادة فسخ، ٢ / ٢٧٣).

أحد طرفي العقد الملزم للجانبين بالتزام ناشئ عنه^(١).

وقيل الفسخ هو: حل الرابطة العقدية بناء على طلب أحد طرفي العقد، متى لم يقيم الطرف الآخر بتنفيذ الالتزامات التي يربتها العقد في ذمته.

شرح التعريف:

قولهم «حل الرابطة العقدية» قيد يفيد بأن هناك عقداً قد أبرم بين طرفين.

وقولهم «بناء على طلب» فإنه يدل على أنه متى أخل أحد طرفي العقد بالتزامه الناشئ

عن العقد، فإنه يحق للطرف الآخر أن يطلب حل هذا العقد.

وقولهم «التي يربتها العقد في ذمته» وذلك بسبب أن الأصل أن ينفذ كل متعاقد ما

ألقاه العقد على كاهله من التزامات، إعمالاً للقوة الملزمة للعقد.

وعلى هذا فإن امتناع أحد الطرفين عن تنفيذ التزاماته المنصوص عليها في العقد،

يحول للطرف الآخر طلب فسخ العقد، ويعتبر فسخاً مشروعاً، ويبرأ من الالتزام المترتب

عليه للطرف المخل بالتزامه.

ثالثاً: تعريف الفسخ اصطلاحاً.

اختلف الفقهاء في تعريف الفسخ اصطلاحاً على النحو التالي:

عرف الحنفية الفسخ بأنه «رفعه من الأصل وجعله كأن لم يكن»^(٢).

(١) شريف أحمد الطباخ، الموسوعة الشاملة في التعويضات المدنية، القاهرة، المركز القومي للإصدارات القانونية، طبعة

٢٠١١، (٤/٣٠٢).

(٢) علاء الدين أبي بكر الكاساني الحنفي، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، تحقيق: محمد عدنان ياسين درويش،

بيروت - لبنان -، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الثالثة، سنة ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م، (٢/٤٩٧).

شرح التعريف:

قولهم «رفعه» أي رفع العقد، والرفع هنا جنس يشمل كل رفع، سواء كان رفع عقد، أو رفع غيره، وبإضافة الرفع إلى العقد خرج رفع ما سوى العقد. قولهم «من الأصل» أي من أصل العقد، وهذا القيد لبيان أن الفسخ يرفع العقد من وقت انعقاده.

قولهم «وجعله كأن لم يكن» أي جعل العقد كأنه لم يحصل، ويعتبر هذا القيد في بيان أثر الفسخ. ويؤخذ على تعريف الحنفية ومن وافقهم في العبارة أنهم جعلوا ارتفاع العقد من وقت انعقاد العقد، وهو ما عبروا عنه بقولهم «رفعه من الأصل» ومن المعلوم أن العقد في حالة الفسخ لا يرتفع إلا من وقت الفسخ، لأنه كان وقوعه في أصله صحيحاً ومعتبراً. وعرفه المالكية بأنه «رفع للعقد من أصله أو من حينه»^(١). ويؤخذ عليهم بما أخذ على الحنفية من أن الفسخ والرفع يكون من حين الفسخ وليس من أصل العقد.

وعرفه الشافعية بأنه «حل ارتباط العقد»^(٢).

وعرفه الحنابلة بأنه «رفع للعقد من حينه لا من أصله»^(٣).

(١) الإمام محمد الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، (٢/٤).

(٢) جلال الدين أبي الفضل عبد الرحمن السيوطي، الأشباه والنظائر، تحقيق: محمد حسن الشافعي، بيروت، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، سنة ١٤١٩ هـ - ١٩٩٨ م، (ص: ٢٨٦).

(٣) أبو محمد عبدالله بن أحمد بن قدامة المقدسي، المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل الشيباني، بيروت، دار الفكر، الطبعة الأولى، سنة ١٤٠٥ هـ، (٥/٥٥٠).

وقد جاء في معجم لغة الفقهاء، أن الفسخ هو: رفع العقد بإرادة من له حق الرفع، وإزالة جميع آثاره من حين الفسخ^(١).

شرح التعريف:

قوله «رفع العقد» جنس في التعريف يبين أن الفسخ رفع وحل لارتباط العقد. قوله «إرادة من له حق الرفع» قيد يمنع من دخول من ليس له حق الرفع، فهو يدخل كل من له الحق في رفع العقد، كالقاضي عند وجود سبب الفسخ، يحق له رفع العقد. قوله «وإزالة جميع آثاره» قيد أفاد بأن آثار العقد تذهب وتزول مع رفع العقد. قوله «من حين الفسخ» وهذا قيد خالف فيه بعض الحنفية والمالكية من جعلهم رفع العقد من أصله، والصحيح أن آثار العقد ترفع من حين الفسخ لا من وقت العقد. ولعل الراجع من هذه التعريفات، التعريف الأخير لكونه جامعاً مانعاً، ولسلامته من العارض، ولأن فيه زيادة بيان عن تعريف الحنابلة والشافعية.

* * *

(١) ينظر: محمد رواس قلعجي، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، سنة ١٤٠٨ هـ - ٢٠٠٣ م، ص (٣٤٥).

المبحث الثالث

تعريف التعويض في النظام والفقہ

قبل الحديث عن تعريف التعويض في النظام والفقہ، نذكر تعريف التعويض في اللغة فنقول:

أولاً: تعريف التعويض في اللغة.

التعويض لغة من (العوض) العين والواو والضاد كلمتان صحيحتان، تدل إحداهما على البديل للشيء، والأخرى تدل على زمان^(١). والجمع أَعْوَض، تقول: عوضت فلاناً تعويضاً إذا أعطيته بدل ما ذهب منه، وتعوّض منه واعتاض: أي أخذ العوض.

وقال الأزهري: العوض: مصدر قولك: عاض يعوض عوضاً وعياضاً، والاسم العوض، والمستعمل التعويض، تقول: عوضته من هبته خيراً، واعتاضني فلان: إذا جاء طالباً للعوض والصلة، واستعاضني إذا سألك العوض^(٢).

ومن اشتقاقات مادة العوض أيضاً: «التعويض» وهو البديل أو الخلف كما ورد في

(١) أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا المتوفى سنة ٣٩٥ هـ، معجم مقاييس اللغة، دار النشر: دار الجليل - بيروت - لبنان - الطبعة الثانية عام ١٤٢٠ هـ تحقيق عبد السلام محمد هارون (٤/١٨٨).

(٢) أبو منصور محمد بن أحمد الأزهري، المتوفى سنة ٣٧٠ هـ، تهذيب اللغة، دار النشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت - الطبعة الأولى عام ٢٠٠١ م، تحقيق: محمد عوض مرعب، (٣/٤٤).

لسان العرب^(١).

ثانياً: تعريف التعويض في النظام.

وردت بشأن التعويض في النظام تعريفات ليست بالكثيرة، ولكن بعد البحث في الكتب والمراجع الحديثة يمكن أن نعرف التعويض في النظام بأنه: «دفع مبلغ من المال مساوٍ لثمن الشيء الذي أضرار».

أو بعبارة أخرى هو «مبلغ مالي يدفع إلى شخص معين، في مقابل ضرر لحق به، أو عبء تحمله، وإعادة الضرور إلى ما كان عليه وضعه قبل الضرر»^(٢).

وعرفه بعض شراح الأنظمة بأنه: «وسيلة القضاء لمحو الضرر أو تخفيف وطأته إذا لم يكن محوه ممكناً».

والغالب أن يكون التعويض مبلغاً من المال يحكم به للضرور على من أحدث الضرر، ولكنه قد يكون شيئاً آخر غير المال، كالنشر في الصحف، أو التنويه بحق المدعي في الحكم»^(٣).

والتعريف الثاني أعم من الأول، والذي حصره في التعويض المادي بمبلغ مالي،

(١) ابن منظور، لسان العرب، مادة «عوض» (٧/١٩٢-١٩٣)، مرجع سابق وكذلك أحمد بن محمد الفيومي، المصباح المنير، صيدا - بيروت -، المكتبة المصرية، الطبعة الثانية، سنة ١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م، مادة «عوض» ص (٤٨٣).

(٢) الدكتور محمد بن إبراهيم دسوقي أبو الليل، تعويض الضرر في المسؤولية المدنية - دراسة تحليلية تأصيلية لتقدير التعويض -، الكويت مطبوعات جامعة الكويت الطبعة عام ١٩٩٥ م، ص (١٤).

(٣) الدكتور حسن حنتوش رشيد الحساوي، التعويض القضائي في نطاق المسؤولية العقدية - دراسة مقارنة -، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان طبعة عام ١٩٩٩ م، ص (٣٨).

وذلك لأن التعويض لا ينحصر في التعويض المادي فحسب، بل قد يكون التعويض معنوياً، مثل الاعتذار عن الإساءة، أو نشر محاسنه في الصحف أو غير ذلك من صور التعويض المعنوي.

وقد ورد لفظ التعويض في أنظمة المملكة العربية السعودية كثيراً:

منها ما ورد في نظام العمل والعمال الذي نحن بصدده، لكنه لم يذكر تعريفاً للتعويض في النظام.

ومنها ما ورد في نظام التأمينات الاجتماعية والتي نصت المادة الأولى منه على تعريف التعويضات وهي: المزايا التي يوفرها كل فرع من فروع النظام، سواء كانت المزايا نقدية كالمعاشات، والعائدات، والبدلات، أم خدمات كالعلاج وما يتبعه^(١).

ثالثاً: تعريف التعويض في الفقه.

إن المصطلح الشائع في كتب الفقهاء قديماً هو الضمان، ولكن الضمان يرد فيها على معنيين:

المعنى الأول: بمعنى الكفالة، وهي ضم ذمة إلى أخرى في المطالبة وهذا المعنى بعيد عن محل بحثنا، لذا لن نعرض له.

المعنى الثاني: بمعنى يقارب التعويض عن الضرر. وهو المراد هنا، وقد اختلفت عباراتهم في تعريفه، وسأذكر مجموعة من التعريفات التي تبين ماهية التعويض في الفقه وهي على النحو التالي:

(١) نظام التأمينات الاجتماعية، المادة الأولى.

- ١- «واجب رد الشيء أو بدله بالمثل أو القيمة»^(١).
 - ٢- «إعطاء مثل الشيء إن كان من المثليات أو قيمته إن كان من القيميات»^(٢).
 - ٣- «غرامة التالف»^(٣).
 - ٤- «شغل الذمة بما يجب الوفاء به من مال أو عمل»^(٤).
 - ٥- «حق ثابت في ذمة الغير»^(٥).
- ومن الفقهاء المتأخرين من عرفه بأنه: «تغطية الضرر الواقع بالتعدي أو الخطأ»^(٦).
- ومنهم من عرفه بأنه: «المال الذي يحكم به على من أوقع ضرراً على غيره في نفس أو مال أو شرف»^(٧).
- وهذا الأخير أرى أنه من أشمل التعريفات لتفصيله واشتماله على الضرر بنوعيه المادي والأدبي (المعنوي) وهو الذي أرجحه وأميل إليه.

(١) محمد بن محمد أبي حامد الغزالي، الوجيز في فقه مذهب الإمام الشافعي، مطبعة حوش قدم، مطبعة الآداب، سنة ١٤٠٣ هـ، (٢٠٨/١).

(٢) محمد خالد بن محمد عبد الستار الأناسي، شرح مجلة الأحكام العدلية، المكتبة الحبيبية، مادة ٤١٦.

(٣) محمد بن علي الشوكاني، نيل الأوطار شرح منتقى الأخبار من أحاديث سيد الأخيار، بيروت، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، سنة ١٤١٥ هـ - ١٩٩٥ م، (٢٩٩/٥).

(٤) علي الخفيف، الضمان في الفقه الإسلامي، القاهرة، دار الفكر العربي، طبعة عام ٢٠٠٠ م، ص (٨).

(٥) شمس الدين الخطيب محمد الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، بيروت، طبعة عام ١٤٢٤ هـ - ٢٠٠٤ م، (١٩٨/٢).

(٦) الدكتور وهبة الزحيلي، نظرية الضمان، دمشق، دار الفكر، الطبعة الثانية عام ١٩٩٨ م، ص (٨٧).

(٧) محمود شلتوت، الإسلام عقيدة وشريعة، دار الشروق، الطبعة الثامنة عشر، ١٤٢١ هـ، ص (٤١٥).

ويحسن بنا بعد ذكر تعريفات التعويض في الفقه أن نبين الحكمة من التعويض، ولا شك أن الإلزام بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بالمضور فيه كف الناس عن الظلم وإلحاق الضرر بالغير، ولولا التعويض لتجرأ الناس على أموال بعضهم البعض، ولتساهلوا في الاحتراز عن الإضرار بأموال الآخرين، ولأدى ذلك إلى التهاجر والتقاتل، لأن الناس مجبولون على الدفاع عن أنفسهم وأموالهم، فإذا لم يتمكن المضور من استرداد حقه أو أخذه ما يقابله ويساويه نازعته نفسه إلى الاعتداء على أموال من اعتدى عليه، أو على أموال الآخرين بشكل عام، فيعم في الناس التقاتل، وتهلك النفوس وتنتشر الفوضى ويأكل القوي مال الضعيف ويعم الفساد.

ولهذا، فإن إلزام من يلحق الضرر بالآخرين سواء كان عمداً أو خطأً بالتعويض، فيه التبصر واليقظة والانتباه، مما يقطع بمزيد اهتمام الشريعة بقطع دابر الإفساد في الأرض، والسعي إلى تهدئة النفوس بإرضائها من جهة، وتحقيق العدل من جهة أخرى^(١).

* * *

(١) ينظر: الدكتور وهبة الزحيلي، نظرية الضمان، ص (١٨-١٩)، مرجع سابق.

المبحث الرابع

التعريف بالأشخاص الذين يمكنهم طلب التعويض في نظام العمل

وفيه مطلبان:

من المعلوم أن عقد العمل هو عقد مبرم بين طرفين، وهذان الطرفان هما محل البحث في هذا المبحث، وذلك أن الطرف الأول هو صاحب العمل، والطرف الثاني هو العامل، ولكل من هذين الطرفين تعريف خاص به، سواء كان من الناحية النظامية، أو كان من الناحية الفقهية، وهذا ما سأبينه إن شاء الله تعالى في هذا المبحث.

المطلب الأول: تعريف صاحب العمل في النظام والفقه.

المطلب الثاني: تعريف العامل في النظام والفقه.

المطلب الأول

تعريف صاحب العمل في النظام والفقہ

أولاً: تعريف صاحب العمل في النظام.

جاء تعريف صاحب العمل في نظام العمل والعمال السعودي الجديد بأنه: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغلّ عاملاً أو أكثر مقابل أجر^(١).

ومن هذا التعريف تتضح المفاهيم التالية:

- ١- إن صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً وقد يكون شخصاً اعتبارياً.
- ٢- لا يشترط أن يتخذ صاحب العمل من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له، كما لا يشترط أن يكون فنياً، فقد يفتح شخص صيدلية دون أن يكون ملماً بأعمال الصيدلة، المهم أن يكون له الإشراف والتوجيه وسلطة إصدار الأوامر، وأن يؤدي العمال العمل لحسابه وتحت إشرافه وتوجيهه وسلطانه^(٢).
- ٣- إنه لا يشترط في صاحب العمل أن يقصد تحقيق الربح، مثل صاحب المصنع أو الشركة التجارية، إنما يسري نظام العمل على صاحب العمل الذي يسعى لتحقيق غرض اجتماعي أو ثقافي أو غيرهما، كالجمعيات الخيرية والهيئات السياسية بالنسبة لكل من يستخدمها من العمال، طالما كانوا يعملون تحت

(١) المادة الثانية من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) ينظر: د. عدنان العابد، ود. يوسف الياس، قانون العمل، جامعة بغداد، المكتبة القانونية، كلية القانون، الطبعة الثانية، ص (٢٣٦).

إشرافها وإدارتها لقاء أجر^(١).

ثانياً: تعريف صاحب العمل في الفقہ.

بعد الاطلاع على كتب الفقهاء لم أجد نصاً في كتبهم يعرف صاحب العمل بهذا اللفظ وبهذه العبارة، ولكن تكييفه يدخل في باب الإجارة، وصاحب العمل في باب الإجارة هو المؤجر، وهو الذي يملك العين المراد الانتفاع بها. وقد اتفق فقهاء الشريعة الإسلامية على جواز الإجارة منذ عهد الصحابة رضي الله عنهم واستدلوا بأدلة من القرآن والسنة والإجماع، ومن ذلك ما يلي:

١- قول الله تعالى: ﴿قَالُوا يَنْذُ الْقَرْنَيْنِ إِنَّ يَأْجُوجَ وَمَأْجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَىٰ

أَنْ نَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا﴾^(٢).

ففي هذه الآية مشروعية الإجارة وذلك أنهم أرادوا أن يجمعوا له من بينهم مالا يعطونه إياه، حتى يجعل بينهم وبين يأجوج ومأجوج سدا.

٢- قول الله جل وعلا: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَشِيتُ أَنْ يَسْتَجِرَّ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ﴾^(٣).

وهذه الآية فيها بيان خبر موسى عليه السلام من استجاره لرعي الغنم مدة معلومة وبأجر معلوم وهو ما ورد في قوله تعالى: ﴿قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِكَ بِأَجْرٍ مَعْلُومٍ وَنَمُنَّ بِذُنُوبِنَا إِسْرَارًا يَا مُوسَىٰ إِنَّ عَلَيْكَ مِنْ أَمْرِنَا حَقًّا وَمَنْ يَتْلُكُ عَلَيْهِ آيَاتِنَا فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ وَاصْبِرْ لِمَا يُنزِلُ﴾^(٤).

(١) ينظر: مستشار أنور عبد الله، قانون العمل طبقاً للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتأمينات الاجتماعية، شارع قصر العيني

القاهرة، مكتبة عين شمس (٤٤)، ص (٦٧).

(٢) سورة الكهف، آية (٩٤).

(٣) سورة القصص، آية (٢٦).

تَأْجُرْنِي ثَمَنِي حَبِجًّا فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ﴿١﴾، وهذا دليل على جواز الإجارة.

٣- قول الله تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ﴾ ﴿٢﴾.

فإنه جل وعلا في هذه الآية أمر بإيتاء الأجر إذا أرضعت المرأة الطفل، وهذا دليل على مشروعية الإجارة.

وأما الأحاديث النبوية فجاءت بمشروعية الإجارة أيضا ومن ذلك ما يلي:

١- عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال النبي ﷺ: «كنت أرعى الغنم على قراريط لأهل مكة» ﴿٣﴾.

٢- عن عائشة - رضي الله عنها - أن النبي ﷺ استأجر أجيرا من بني الدليل هاديا خريتا أي دليلا ماهرا ﴿٤﴾.

٣- عن ابن عباس رضي الله عنهما أن النبي ﷺ قال: «إن أحق ما أخذتم عليه أجرأ كتاب الله» ﴿٥﴾.

فضلا على أنه قد بعث رسول الله ﷺ والناس يؤاجرون ويستأجرون ولم ينكر عليهم، فكان ذلك تقريراً منه عليه الصلاة والسلام، وهذا التقرير من وجوه السنة ﴿٦﴾.

(١) سورة القصص، آية (٢٧).

(٢) سورة الطلاق، آية رقم (٦).

(٣) رواه البخاري في الإجارة، باب رعي الغنم على قراريط، ج ٢، ص (٧٨٩).

(٤) رواه البخاري في الإجارة، باب إذا استأجر أجيرا ليعمل له بعد ثلاثة أيام، ج ٢، ص (٧٩٠).

(٥) رواه البخاري في الطب، باب الشرط في الرقية بقطع من الغنم، ج ٥ ص (٢١٦٦).

(٦) ينظر: الكاساني، البدائع، ج ٤، ص (١٧٤)، مرجع سابق.

وأما الإجماع فقد قال ابن رشد - رحمه الله -^(١): «أما ما نقل عن الأصم وغيره من عدم جواز الإجارة فلا يقوى على خرق الإجماع»^(٢).
وهذا فيه إشارة إلى انعقاد الإجماع على جواز الإجارة.

* * *

(١) هو محمد بن أحمد بن محمد بن رشد، أبو الوليد، فقيه مالكي، طبيب من أهل الأندلس، من قرطبة، اعتنى بكلام أرسطو وترجمته إلى العربية وزاد عليه زيادات كثيرة، اتهم بالزندقة والإلحاد فنفي إلى مراکش، وأحرقت بعض كتبه، ومات بمراكش ودفن بقرطبة، قال عنه ابن الأبار: «كان يفرغ إلى فتواه في الطب كما يفرغ إلى فتواه في الفقه». ومن مؤلفاته: فصل المقال ما بين الحكمة والشريعة من الاتصال، وهو في الطب، وأما الفقه فكتابه: بداية المجتهد ونهاية المقتصد، وهو مشهور.

(٢) محمد بن أحمد بن محمد بن رشد القرطبي، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، تحقيق: هشام خليفة طعيمة، صيدا - بيروت -، المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، سنة ١٤٢٣هـ - ٢٠٠٢م، ج ٢ ص (٢٢٠).

المطلب الثاني

تعريف العامل في النظام والفقہ

أولاً: تعريف العامل لغة.

قبل أن نذكر تعريف العامل في النظام والفقہ، نبين تعريف العامل في اللغة، فقد ورد

تعريف العامل في اللغة كالتالي:

العامل اسم فاعل من عمل^(١).

والعمل عند العرب هو الاستعمال.

فتقول: عاملت عاملاً لبناء الدار، أي استعملته في بناء الدار.

ومنه: استعمل فلان فكره في المسألة الفقهية، أي: أعمل ذهنه في هذه المسألة.

ويُطلق العمل على المصانعة، فتقول: عاملت عاملاً ليصنع زجاج نوافذ الدار.

يقال: عمل الرجل يعمل عملاً، فهو عامل، واعتمل الرجل إذا عمل بنفسه،

والعامل: هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، ومنه قيل الذي يستخدم الزكاة

عامل، قال تعالى: ﴿وَالْعَمَلِينَ عَلَيْهِمْ﴾ [التوبة: ٦٠].

فالعين والميم واللام أصل واحد صحيح، وهو عام في كل فعل يفعل، أي: في كل

استعمال مادي أو فكري، كل مصانعة^(٢).

فالعامل الفاعل والصانع لأجل غيره.

(١) الفيروز آبادي، القاموس المحيط، ص (١٠٤٩)، مرجع سابق.

(٢) ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، مادة (عمل) (٤/١٤٥).

قال ابن منظور^(١): «العامل: هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله ومملكه وعمله»^(٢).

ثانياً: تعريف العامل في النظام.

جاء في النظام الجديد من نظام العمل والعمال السعودي في مادته الثانية أن العامل هو: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إرادته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته»^(٣).

وذلك في مقابلة صاحب العمل الذي عرفه بأنه «كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر»^(٤).

والعامل هنا يشمل كل شخص، ذكراً كان أو أنثى، سواء أكان يؤدي عملاً يدوياً، أو فنياً، أو عقلياً، أو أعمالاً مختلطة وفي أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي صناعياً كان أو تجارياً أو زراعياً بشرط أن يكون خاضعاً لنظام العمل»^(٥).

وسواء كان الأجر الذي يتقاضاه نقداً أو عيناً، وسواء كانت طريقة الدفع يومية أو

(١) هو محمد بن مكرم بن علي: أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الإفريقي: الإمام اللغوي الحجة، من نسل رويغ بن ثابت الأنصاري، ولد سنة (٦٣٠هـ) ترك بخطه نحو خمسمائة مجلد، وعمي في آخر عمره، قال الصفي لا أعرف في كتب الأدب شيئاً إلا وقد اختصره. أشهر كتبه (لسان العرب)، جمع أمهات كتب اللغة، فكاد يغني عنها جميعاً، ولي القضاء في طرابلس وعاد إلى مصر فتوفي فيها سنة (٧١١هـ).

(٢) ابن منظور، لسان العرب، (١١ / ٤٧٤)، مرجع سابق.

(٣) المادة الثانية من نظام العمل والعمال السعودي.

(٤) المرجع السابق، نفس المادة.

(٥) ينظر: عصمت الهواري، وفهمي كامل، المرشد في قانون العمل الموحد، القاهرة مكتبة الإنجلو المصرية، طبعة عام

١٩٦٣م، (١ / ٢٩).

أسبوعية أو شهرية، أو على أساس الساعات، أو مقدار الإنتاج. وقد جاء في تعريف العامل في النظام أنه «كل شخص طبيعي» وهذا يخرج الشخص الاعتباري، وهذا من الفوارق بين العامل وصاحب العمل، إذ أن صاحب العمل يجوز أن يكون شخصاً طبيعياً ويجوز أن يكون شخصاً اعتبارياً، بينما العامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً، لأن عقد العمل يرد على عمل الإنسان، وهذا العمل لا يمكن أن ينفصل عن الشخص الطبيعي.

ويتبين من خلال تعريف العامل في النظام حسب المادة الثانية وجوب توافر شرطين في الشخص الطبيعي الذي يكون عاملاً وهما:

١- عنصر التبعية: وهو أن يؤدي العامل العمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته وإشرافه.

٢- عنصر الأجر: والمقصود به أن يكون العمل مقابل أجر، أي ليس احتساباً وتبرعاً من العامل^(١).

ثالثاً: تعريف العامل في الفقہ.

يجد الناظر في كتب الفقهاء أنهم قد ذكروا العامل في عدة أبواب من أبواب الفقہ منها: باب المساقاة والمزارعة والمضاربة، وذكروا عدة تعريفات للعامل جاءت منتشرة في مصنفاتهم، معبرين عن ذلك غالباً باسم الأجير الخاص، ولم يرد استعمالهم لفظ العامل. والعلاقة بين العامل وصاحب العمل تعرف في الشريعة الإسلامية بالإيجار أو

(١) ينظر: عبد الحميد بلال، الموسوعة العمالية، القاهرة نشر الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، الموسوعة الثقافية العمالية، ص (١٢).

الاستئجار، والقائم بالجهد يوصف بالأجير، ولذلك قسم الفقهاء الأجير إلى قسمين: أجير خاص وأجير مشترك.

وقد ذهب الكاساني^(١) وغيره، إلى أن علاقة العمل التي يلتزم فيها العامل بالعمل لا لشخص معين مثل: الخياط والنجار... وغير ذلك، يطلق على الملتزم بهذه الحالة وصف «الأجير المشترك»، أما علاقة العمل التي يلتزم فيها العامل بالعمل لشخص معين بذاته مدة معلومة فيطلق على هذا الوصف «الأجير الخاص»^(٢).

وجاء في كتاب رد المحتار على الدر المختار تعريفاً للأجير الخاص بأنه «من يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص ويستحق الأجر بتسليم نفسه في المدة، وإن لم يعمل»^(٣).

وقال بعض الحنفية: الأجير الخاص: وهو يسمى بأجير الواحد (هو من يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص، ويستحق الأجر بتسليم نفسه في المدة وإن لم يعمل، كمن استؤجر شهراً للخدمة أو شهراً لرعي الغنم بأجر مسمى، بخلاف ما لو أجر المدة بأن استأجره للرعي شهراً حيث يكون مشتركاً، إلا إذا شرط أن لا يخدم غيره ولا يرعى لغيره

(١) هو أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني - بالشين والسين - علاء الدين، فقيه حنفي، من أهل حلب، له عدة مؤلفات قيمة، تفقه على علاء الدين السمرقندي، وتزوج ابنته فاطمة الفقيهة من أجل أنه شرح كتاب التحفة للسمرقندي هذا وسماه البدائع فجعله مهر ابنته فقال فقهاء العصر: شرح تحفته وزوجه ابنته، وكان للكاشاني وجاهة وخدمة وشجاعة، توفي في حلب سنة (٥٨٧هـ).

(٢) علاء الدين الكاساني، بدائع الصنائع، (١/ ١٨٤). مرجع سابق.

(٣) ابن عابدين، محمد أمين بن عمر الحنفي، رد المحتار على الدر المختار المعروف بحاشية ابن عابدين وتكملته، والتكملة للسيد محمد علاء الدين محمد أمين بن عمر عابدين أفندي الحنفي، بيروت، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الأولى، سنة ١٤١٩هـ، (٨١/ ٩).

فيكون خاصاً، وليس للخاص أن يعمل لغيره، ولو عمل نقص من أجرته بقدر ما عمل^(١). ولا حرج عند فقهاء الشريعة الإسلامية من استعمال لفظ «عامل» إذ أن لفظ عامل ولفظ أجير كلاهما لفظان مترادفان، وقد ورد لفظ «عامل» في أكثر من موضع في القرآن الكريم، ومن ذلك قوله تعالى: ﴿أَنِّي لَأَظُنُّكَ كَإِذَا جِئْتَ مِنْ رَبِّكَ بِمَعْلُومٍ﴾^(٢)، ومعلوم من القاعدة الفقهية أن العبرة بالمقاصد والمعاني لا بالألفاظ والمباني، فيصح إطلاق لفظ عامل أو لفظ أجير والله أعلم.

والإجارة على الأشخاص هي العقد الأساس الذي انبثق منه عقد العمل، ونظامه الذي ينظم العلاقة بين صاحب العمل، والعمال، بل إن جميع الموظفين والمستخدمين في دوائر الدولة، وفي الشركات والمؤسسات، والجمعيات وغيرها هم أجراء في نظر الشريعة تطبق عليهم قواعد الإجارة وضوابطها وأحكامها^(٣).

* * *

(١) ينظر: د. محمد الدهمي، د. محمود علي، د. عبد العزيز عزام، أحكام العقود في الشريعة الإسلامية، دار الكتاب الجامعي، ص (١٠٨).

(٢) سورة آل عمران، آية (١٩٥).

(٣) د. علي محيي الدين القره داغي، الإجارة على منافع الأشخاص - دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوروبي للإفتاء - باريس - جمادى الثانية / رجب ١٤٢٩ هـ / يوليو ٢٠٠٨ م. ص (٢).

المبحث الخامس

علاقة السببية بين الخطأ والضرر في النظام والفقہ

قبل الحديث عن علاقة السببية بين الخطأ والضرر يحسن بنا الإشارة إلى أركان المسؤولية المدنية وهي ثلاثة أركان:

١- الخطأ، وسنبين تعريفه في اللغة وعند شراح النظام:

أولاً: تعريف الخطأ في اللغة.

الخطأ في اللغة مأخوذ من «خطوا» الخاء والطاء والحرف المعتل، والمهموز يدل على تعدي الشيء والذهاب عنه، يقال: أخطأ إذا تعدد وهو ضد الصواب، وأخطأ يخطئ إذا سلك سبيل الخطأ عمداً وسهواً، ويقال لمن أراد شيئاً ففعل غيره، أو فعل غير الصواب: أخطأ^(١). ومن هنا نخلص إلى أن الخطأ في اللغة ضد الصواب، وأن يريد الشخص فعل الشيء فيفعل غيره أو يفعل غير الصواب بدون عمد.

ثانياً: تعريف الخطأ عند شراح النظام.

جاء تعريف الخطأ عند شراح النظام أنه: عدم تنفيذ المدين لالتزامه الناشئ من العقد^(٢).

والخطأ هنا يشمل العمد وغير العمد، فيكون الخطأ عمدياً إذا قصد المخل الإضرار بالغير، ويكون الخطأ غير عمدي إذا لم يقصد المخل الإضرار بالغير.

(١) ينظر: الفيروز آبادي، القاموس المحيط (٢/ ٧٤-٧٥)، وابن منظور، لسان العرب (٢/ ٨٥٤)، مرجعان سابقان.

(٢) عبد الرزاق بن أحمد السنهوري، مصادر الحق في الفقہ الإسلامي، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية الجديدة، ١٩٩٨ م، (٥/ ١١٢).

وقيام المسؤولية في الخطأ العمدي واضحة لوجود قصد الإضرار، أما في الخطأ غير العمدي فيكفي لقيام المسؤولية أن يكون الفعل الضار مخرلاً بواجب قانوني، وأن هذا الخطأ ترتب عليه الإضرار بالغير، فالنتيجة واحدة من حيث قيام المسؤولية المدنية والالتزام بالتعويض، لأن العبرة بوقوع الضرر سواء كان الخطأ عمداً أو غير عمد^(١).

٢- الضرر، وسنين تعريفه في اللغة وعند شراح النظام والفقہ كما يلي :

أولاً: تعريف الضرر في اللغة.

الضرر في اللغة ضد النفع، يقال: ضرّه يضره ضراً، والضر بالفتح مصدر، وبالضم اسم، والضر بالضم الهزال وسوء الحال، والضرر: بمعنى الضيق والنقصان، والمضرة خلاف المنفعة، والمضرة شدة الحال، والأذية، والضرء النقص في الأموال والأنفس^(٢).
ومما سبق نخلص إلى أن الضرر يأتي في اللغة بمعنى ضد النفع، ويأتي بمعنى سوء الحال وشدته، والضيق والأذية، وهذه المعاني للضرر كلها تفيد على أن الضرر مما يستوجب التعويض عنه.

ثانياً: تعريف الضرر عند شراح النظام.

الضرر عند شراح النظام هو: ما يصيب الشخص في حق من حقوقه، أو في مصلحة مشروعة^(٣).

(١) د. سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني، القاهرة، دار النهضة العربية، الطبعة الخامسة عام ١٩٩٠م،

(٢٣٣/١).

(٢) الفيروز آبادي، القاموس المحيط (٣/ ١٩)، وابن فارس، معجم مقاييس اللغة (٣/ ٣٦٠)، مرجعان سابقان.

(٣) د. عبد المنعم بن فرج الصدة، مصادر الالتزام، القاهرة، دار النهضة العربية، طبعة عام ١٩٩٦م، ص (٤٨٥).

وهذا التعريف غير جامع حيث إنه لم يذكر ماهية الشيء الذي يصيب الشخص في حق من حقوقه، أو في مصلحة له مشروعة، وهو الأذى الذي يصاب به الشخص، نتيجة المساس بهذه الحقوق، والمصالح المشروعة، ثم إنه لم يفصل فيما ذكر من الحقوق والمصالح المشروعة ما يتعلق بالضرر الأدبي والمادي.

وقيل إن الضرر هو: الأذى الذي يصيب الشخص من جراء المساس بحق من حقوقه، أو بمصلحة مشروعة له، سواء كان ذلك الحق، أو تلك المصلحة متعلقاً بسلامة جسمه، أو عاطفته، أو بهاله، أو شرفه واعتباره، أو غير ذلك^(١).

وهذا التعريف أشمل وأجمع من التعريف السابق، إلا أنه غير مانع، لأنه يدخل فيه العقوبة وهي مشروعة، ولا تسمى ضرراً في الاصطلاح، والمخرج من هذا أن يكون الأذى في التعريف مقيداً بالأذى بغير حق، أو الأذى غير المشروع، فيكون حينئذ جامعاً مانعاً.

ثالثاً: تعريف الضرر في الفقه.

جاء تعريف الضرر في الفقه بأنه: كل أذى يصيب الإنسان فيسبب له خسارة مالية في أمواله، سواء كانت ناتجة عن نقصها أو عن نقص منافعها أو عن زوال بعض أوصافها^(٢).
ويناقش هذا التعريف بأنه غير جامع، لكونه لم يذكر باقي أنواع الضرر وهي الضرر العضوي والضرر الأدبي، فليس كل ضرر يسبب خسارة مالية.
وكذلك هذا التعريف غير مانع من دخول الأذى المشروع، كالضمان فهذا ليس بضرر.

(١) د. عبد العزيز اللصاحمة، المسؤولية المدنية التقصيرية، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة

الأولى، عام ٢٠٠٢م، ص (٦٣).

(٢) علي الخفيف، الضمان في الفقه الإسلامي، ص (٣٨)، مرجع سابق.

ويمكن أن نقول إن التعريف المختار للضرر في النظام والفقہ هو: كل أذى يصيب الشخص سواء كان عضوياً أو معنوياً بغير وجه حق.

فهذا التعريف أوضح ماهية الضرر، وأنه الأذى الذي يصيب الشخص حساً فيشمل بذلك الضرر المادي بنوعيه المالي والجسمي، ومعنوياً فيشمل بذلك الضرر الأدبي الذي يصيب الشرف أو العاطفة أو الشعور.

وقيد بكونه بغير وجه حق، ليكون مانعاً من دخول الأذى المشروع الذي يصيب الشخص في ماله أو جسمه أو شرفه أو عاطفته أو شعوره، كالضمان والعقوبة، فهذه لا تسمى ضرراً، وإن كانت فيها نوع من الأذية للشخص.

٣- علاقة السببية بين الخطأ والضرر.

وتعتبر الركن الثالث من أركان المسؤولية المدنية وهي مدار هذا المبحث، وسأذكر المراد بها عند شرح النظام والفقہ، وذلك كالتالي:

أولاً: علاقة السببية بين الخطأ والضرر عند شرح النظام.

معنى ذلك أن توجد علاقة مباشرة ما بين الخطأ الذي ارتكبه المسؤول، والضرر الذي أصاب المضرور، أي أن الخطأ هو السبب المباشر في حدوث الضرر، وإلا انعدمت المسؤولية. فلا يكفي أن يكون هناك خطأ وضرر، بل يجب أيضاً أن يكون الخطأ هو السبب المباشر في الضرر، لأنه قد يكون هناك خطأ من العامل، وضرر أصاب صاحب العمل، دون أن يكون ذلك الخطأ هو السبب في هذا الضرر.

ومثال ذلك: أن يقود عامل النقل السيارة التي ينقل فيها بضائع صاحب العمل بسرعة أكبر مما يجب أن تكون عليه السرعة، ولكن البضائع كانت قابلة للكسر، ولم يصفها

صاحبها، بحيث لا تنكسر، حتى لو كان العامل يسير بالسيارة بسرعة معتدلة لتكسرت البضائع، فيكون الضرر الذي أصاب صاحب العمل في هذه الحالة غير ناشئ من خطأ العامل، بل من خطأ صاحب العمل نفسه.

والمفروض أن علاقة السببية ما بين الخطأ والضرر قائمة، فلا يكلف الدائن إثباتها، بل إن المدين هو الذي يكلف بنفي هذه العلاقة، إذا ادعى أنها غير موجودة، فعبد الإثبات يقع عليه لا على الدائن.

ففي المثال السابق لا يتخلص عامل النقل وهو قائد السيارة من المسؤولية إلا إذا أثبت أن صاحب البضاعة قد أهمل، فلم يصف البضاعة بحيث يأمن عليها من الكسر لو كانت السرعة معتادة.

والمدين لا يستطيع نفي علاقة السببية إلا بإثبات السبب الأجنبي، وذلك بأن يثبت أن الضرر يرجع إلى قوة القاهرة أو حادث فجائي، أو يرجع إلى خطأ الدائن أو خطأ الغير^(١). وإذا أردنا أن نعرف مفهوم القوة القاهرة والحادث الفجائي، نقول إن القوة القاهرة هي الحادث الذي يستحيل دفعه، أما الحادث الفجائي فهو الذي لا يمكن توقعه.

وهناك تعريف آخر وهو: إن القوة القاهرة والحادث الفجائي كلاهما يستحيل دفعهما وغير ممكنا التوقع، لكنهما يختلفان في أن القوة القاهرة تكون حادثا خارجيا عن الشيء الذي تتحقق به المسؤولية، كالعاصفة الشديدة، والأعاصير القوية، والزلازل المدمرة.

أما الحادث الفجائي فهو حادث داخلي ينجم عن الشيء ذاته، كانفجار آلة، أو

(١) ينظر: عبد الرزاق بن أحمد السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، (٤/١٢٧)، مرجع سابق.

انكسار عجلة، وهذا القول جعل القوة القاهرة وحدها هي التي تمنع من تحقق المسؤولية، أما الحادث الفجائي فلا يمنع من تحققها بل يتحمل العامل تبعته.

والذي أرى أنه لا يجوز التسليم بهذا التعريف الأخير، لأن من المسلّم به أن كلاً من القوة القاهرة والحادث الفجائي تنعدم بها رابطة السببية.

والراجح من أقوال شراح النظام أن القوة القاهرة والحادث الفجائي شيء واحد، وإذا كان التعبيران مختلفين، فإن أحدهما يكمل الآخر، فالقوة القاهرة تبرز خصيصة استحالة الدفع، وأما الحادث الفجائي فيبرز خصيصة عدم إمكان التوقع^(١).

وبعد هذا البيان يمكن ذكر الشروط الواجب توافرها في القوة القاهرة والحادث

الفجائي في النقاط التالية:

- ١- أن يكون حادثاً القوة القاهرة والحادث الفجائي غير ممكننا التوقع.
- ٢- أن يكون الحادث الفجائي والقوة القاهرة مستحيلاً الدفع.
- ٣- أن يكون الحادث في القوة القاهرة والحادث الفجائي من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً.

٤- أن تكون هذه الاستحالة مطلقة، فلا تكون استحالة بالنسبة إلى العامل وحده،

بل استحالة بالنسبة إلى أي شخص يكون في موقف العامل.

ومن التطبيقات العملية على ذلك:

الحرب قد تكون قوة القاهرة، وكذلك وقوع الزلازل والفيضانات، وذلك بما ينجم

(١) ينظر: نفس المرجع السابق (٤/١٢٩).

عنها من أحداث مادية ومن أزمات اقتصادية، مادامت مستحيلة الدفع وغير متوقعة، فهذه القوة القاهرة، تعفي العامل من التزاماته المترتبة على عقد العمل، وتعفي المفاوض من التزامات عقد المفاوضة، وهكذا، والشرط في هذا كما بينا، ألا يتوقع العامل هذا الغزو أو هذا الزلزال وهذه الفيضانات، ولا يستطيع دفعها، فإذا كانت القوة القاهرة أو الحادث الفجائي هو السبب الوحيد في وقوع الضرر، انعدمت علاقة السببية، ولا تتحقق المسؤولية كما قدمنا آنفاً.

ثانياً: علاقة السببية بين الخطأ والضرر في الفقه.

نجد أن علاقة السببية بين الخطأ والضرر في الفقه موافقة لما هو عليه في النظام، فنجد في الفقه ما يقابل القوة القاهرة أو الحادث الفجائي، وهو ما يسمى بالآفة السماوية، ثم نجد أن خطأ المضرور أو خطأ الغير يعبر عنه الفقهاء بفعل الأجنبي، والذي له أثر كبير في الضمان.

وبيان ذلك ما ورد في بعض نصوص الفقهاء من أن ما يصيب الثمرة من السماء يسمى بـ «الجائحة» وهو ضرب من ضروب الآفات السماوية.

ومن التطبيقات التي وردت في نصوص الفقه الإسلامي للآفة السماوية وللجائحة، هلاك الشاة بآفة سماوية كالصاعقة، وأكل قطيع من الذئب للغنم، ولا يمكن للراعي ردها، وغير ذلك من التطبيقات التي تدل على أن هذه الآفة السماوية والجائحة أمر ليس في الإمكان الاحتراز عنه، ولا في الوسع توقعه، ويجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، وهذا هو ما ذكرناه من أقوال شراح النظام^(١).

وبهذا يتبين أنه لا بد من وجود العلاقة السببية بين الخطأ والضرر حتى يستحق

(١) ينظر: نفس المرجع السابق، (٤/١٧٧).

المضور التعويض الناتج عن الخطأ، ويشترط أن لا يكون الخطأ من الغير، فإذا كان هلاك الشيء بفعل أجنبي انتفت علاقة السببية بين الخطأ والضرر، فلو سرقت العارية من المستعير، فلا يضمن، لأن السرقة بفعل أجنبي ولا يدل له فيها، وإذا تعدى السلطان الجائر على الوديعة، مستخدماً قوته ومهدداً للمودع عنده بأذى لا يطيقه، فإنه لا يضمن لأن هذا الضرر بفعل أجنبي، وبهذا انتفت العلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

* * *

الفصل الأول

أسباب فسخ عقد العمل في النظام والفقہ

وفيه مبحثان:

المبحث الأول: أسباب فسخ عقد العمل في النظام.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: أسباب فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل.

المطلب الثاني: أسباب فسخ عقد العمل من جانب العامل.

المبحث الثاني: أسباب فسخ عقد العمل في الفقہ.

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: ما يرجع إلى المعقود عليه.

المطلب الثاني: ما يرجع إلى العاقدين.

المطلب الثالث: ما يرجع إلى العقد ذاته.

الفصل الأول

أسباب فسخ عقد العمل في النظام والفقہ

وفيه مبحثان:

إن أسباب فسخ عقد العمل منها ما هو مشروع، ومنها ما هو غير مشروع، والأسباب المشروعة نص عليها النظام صراحة كما سيأتي في المبحثين القادمين إن شاء الله. أما الأسباب غير المشروعة فلم يتطرق إليها نظام العمل الجديد الذي نحن بصدده، وهو الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٥١ وتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ هـ، وهذا بخلاف ما كان في النظام القديم الصادر بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٣٨٩ هـ حيث نصت المادة الخامسة والسبعون على أسباب غير مشروعة منها:

- ١ - حالة الفصل بسبب المطالبة بحقوق مشروعة.
- ٢ - حالة الفصل بسبب رفض تنفيذ النقل من جانب العامل.
- ٣ - حالة الفصل في الإجازة المرضية.
- ٤ - حالة فصل العاملة أثناء إجازة الحمل والولادة والمرض الناتج عند العمل أو الوضع^(١).

أما في النظام الجديد فلم يبين أسباب الفسخ غير المشروع، بل اكتفى بالنص على الأسباب المشروعة لفسخ عقد العمل، ولعل السبب في ذلك أن الأسباب غير المشروعة قد

(١) ينظر: المادة الخامسة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي القديم الصادر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم

٧٤٥ وتاريخ ٢٣-٢٤ / (٨ / ١٣٨٩).

تكون كثيرة ولا يمكن حصرها، وذلك لأن المنازعات العمالية لها أسباب كثيرة تختلف باختلاف كل عصر من العصور، ولو حصرت الأسباب غير المشروعة في صور معينة، فإن ذلك قد يترتب عليه تضيق في أفق النظام الذي ما وضع إلا ليتسع لجميع الأسباب ويتكيف مع كل الأمثلة، بل ويكون مسايرا لها إن لم يكن مستشرفاً للمستقبل لحل أزماتها، ولذا كان من المناسب أن ينص النظام الجديد على القواعد الجوهرية لأسباب فسخ العقد المشروع والتي بلغت تسعة أسباب من جانب صاحب العمل، وسبعة أسباب من جانب العامل كما في المادتين الثمانون والواحدة والثمانون من نظام العمل السعودي الجديد.

وعلى ذلك فإن النظام جاء على تعميم الأسباب غير المشروعة لتشمل جميع الأسباب غير المذكورة في أسباب الفسخ المشروع، ولا شك أن هذه تعتبر من الإيجابيات في النظام، وفيها من سعة التطبيق ما يمكن من مسايرة الواقع المتغير، واحتواء أزماته.

المبحث الأول

أسباب فسخ عقد العمل في النظام

وفيه مطلبان:

من المعلوم أن فسخ عقد العمل يكون نتيجة إخلال أحد المتعاقدين بنود العقد والتزاماته المنصوص عليها في العقد، مع عدم استحقاق الطرف المخل بحقوقه المنصوص عليها نظاماً.

ولقد نص نظام العمل على أسباب فسخ عقد العمل المشروعة، والتي يجوز فيها للعامل أو صاحب العمل فسخ العقد، وبيان ذلك في المطلبين القادمين.

المطلب الأول : أسباب فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل.

المطلب الثاني : أسباب فسخ عقد العمل من جانب العامل.

المطلب الأول

أسباب فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل

من الأسباب التي يفسخ فيها العقد ما كان من جانب صاحب العمل، وهذه الأسباب جاءت وفقاً لما نصت عليه المادة الثمانون من نظام العمل حيث أعطت لصاحب العمل سلطة فسخ العقد بالإرادة المنفردة دون حاجة إلى سبق إشعار ودون مكافأة أو تعويض، وتعتبر من أسباب فسخ عقد العمل المشروعة، وهذه الأسباب وردت على سبيل الحصر، وذلك استناداً إلى ما يقرره نص المادة الثمانون «إلا في الحالات الآتية» وهو ما يعني أن صاحب العمل لا يجوز له أن يفسخ العقد استناداً إلى أسباب أخرى، وهذه الأسباب كالتالي:

١ - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

وذلك لأنه يشكل إخلالاً فادحاً بواجب السمع والطاعة والاحترام المترتب على العامل تجاه صاحب العمل، فأى اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد الرؤساء يعد من قبيل الأخطاء المبررة للفسخ، ولو لم يكن هذا الاعتداء جسيماً، وبغض النظر عن عن مكان وقوعه، فيكفي أن يكون الاعتداء ذا صلة بالعمل، وهو ما عبر عنه المنظم بقوله «أثناء العمل أو بسببه»، فالعامل يلتزم وفقاً لما تلقيه عليه علاقة التبعية القانونية من واجبات، بطاعة أوامر صاحب العمل، ومن مظاهر هذه الطاعة احترامه لصاحب العمل، وهو الاحترام الذي يتنافى مع أي اعتداء يمكن أن يقع منه على صاحب

العمل، بغض النظر عن جسامته هذا الاعتداء، متى وقع بمناسبة العمل، ومن ثم فقد اعتبر المنظم أن أي اعتداء يقع من العامل على صاحب العمل، ولو كان في غير مكان العمل أو كان مُنبَتَّ الصلة بوقت العمل، يعد من قبيل الأخطاء التي تبرر الفسخ دون مكافأة أو تعويض، إذا وقع هذا الاعتداء بسبب العمل، وعلى ذلك فالاعتداء الذي يقع في غير أوقات العمل ولم يكن متعلقاً بالعمل، لا يصلح أن يكون مبرراً للفسخ، أما الاعتداء الذي يقع خارج مكان العمل ولكنه كان لسبب يتعلق به، فيصح أن يكون مبرراً للفسخ.

وعلى ذلك فلا يشترط في الاعتداء المبرر للفسخ أن يكون جسيماً، وذلك باعتبار أن اعتداء العامل على صاحب العمل يمثل إخلالاً بما يجب أن يسود علاقتها من ود واحترام ويمس هيبة صاحب العمل ونفوذه بالمنشأة، وهو ما يتعارض مع حسن سير العمل بها. ونرى أن من الصعوبة أن نضع معياراً محدداً لما يعد اعتداء يبرر الفسخ، وما لا يعد كذلك، ولا شك أن الصحيح ترك الأمر لهيئة تسوية الخلافات العمالية، لتقول فيه كلمتها، وتقدر ما إذا كان الفعل الذي ارتكبه العامل يشكل اعتداء يصدق عليه هذا الوصف أم لا، مستعينة في ذلك بظروف الواقعة، وطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل وقت وقوع الاعتداء لا بعده.

٢- إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، أو لم يطع الأوامر المشروعة، أو لم يراع عمداً التعليمات -المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

وهذا السبب يمكن أن يحل محل كافة الأسباب الواردة في هذه المادة، باعتبار أن كل خطأ من الأخطاء المنصوص عليها فيه، يعد إخلالاً بالتزام جوهرى، ومن ثم يميز فسخ العقد.

ويشترط لاستناد صاحب العمل إلى هذه الحالة لفسخ العقد أن يكون الالتزام الذي أحل العامل به، التزاماً جوهرياً، وذلك بغض النظر عن مدى جسامة الإخلال بهذا الالتزام، وبغض النظر عما إذا كان العامل قد تعمد أم أنه وقع بخطأ غير عمدي منه، فكل ما يشترط في هذا السبب أن يكون الإخلال بالالتزام الجوهري قد وقع بخطأ من العامل، وهو ما يخضع لتقدير صاحب العمل، ويكون تقديره هذا خاضعاً لرقابة هيئة تسوية الخلافات العمالية.

وكذلك تعمد العامل عدم مراعاة التعليمات الصادرة من صاحب العمل المتعلقة بسلامة العمل والعمال، يجيز لصاحب العمل فسخ العقد متى ما توفرت ثلاثة شروط:

- أ- أن يكون العامل قد تعمد مخالفة تلك التعليمات.
 - ب- أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
 - ت- أن يكون صاحب العمل سبق وأن أندر العامل كتابة لا مشافهة.
 - ٣- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.
- والسبب في ذلك أن ارتكابه لهذه الأعمال المشينة، والأخلاق السيئة يؤدي إلى فقدان الثقة بما لا يبقى مجالاً لاحترام صاحب العمل له، ووضع الثقة فيه.
- وحتى يكون هذا السبب معتبراً، لا بد من إثبات ارتكاب العامل لهذا الفعل أو إتيانه ذلك السلوك ثبوتاً يقينياً لا شك فيه، والسؤال الذي يطرح نفسه كيف يثبت ارتكاب العامل لهذا العمل على وجه اليقين؟

وهذا مما يؤخذ على المنظم السعودي، حيث لم يبين كيفية ثبوت ذلك الأمر في حق العامل، فالأمر متروك لتقدير صاحب العمل، وهو ما يمكن أن يفتح الباب أمامه للتربص

بالعامل والادعاء بأنه قد ارتكب عملاً أو أتى سلوكاً مخللاً بالشرف والأمانة.

والذي أراه أن يتم تعديل هذا السبب بزيادة ضرورة ثبوت إتيان العامل للسلوك السيء أو العمل المخل بالشرف أو الأمانة بموجب قرار من هيئة تسوية الخلافات العمالية، وذلك حماية للعامل من تريض صاحب العمل به، ورغبته في التخلص من وجوده بالمنشأة، دون مبرر مشروع يسوغ ذلك.

٤- إذا وقع من العامل - عمداً - أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

الملاحظ في هذا السبب أن المنظم ينظر بالدرجة الأولى إلى صفة العمد في الفعل أو التقصير المنسوب إلى العامل، بغض النظر عن جسامة الضرر الذي أصاب صاحب العمل، من جراء خطأ العامل في حين أنه لم يتطلب في الخطأ أي درجة من الجسامة، وهو ما يدعونا للقول بأنه يستوي في هذا الخصوص الخطأ اليسير مع الخطأ الجسيم، طالما أن العامل قد ارتكب الخطأ بقصد إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بغض النظر عما إذا كان هدف العامل من هذا الفعل أو التقصير قد تحقق أو لم يتحقق، حيث يكفي أن يرتكب العامل الخطأ قاصداً به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل حتى لو لم تحصل أية خسارة، اكتفاءً بالنظر لنية العامل.

واشترط المنظم للخسارة المادية، يخرج الخطأ الذي لا ينشأ عنه أو لا يقصد من ورائه سوى إلحاق الضرر الأدبي فقط بصاحب العمل، حيث لا يصلح هذا الخطأ كسبب من أسباب فسخ العقد.

ولا بد أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من تاريخ علمه بوقوعه، وليس من تاريخ وقوعه، فإن لم يتحقق هذا التبليغ، أو تحقق ولكن بعد فوات المدة، ترتب على ذلك سقوط حق صاحب العمل في فسخ العقد استناداً إلى هذا السبب.

ومما يؤخذ على هذا السبب، أن المنظم لم يفصح عن الجهة المختصة التي يتم تبليغها عن الحادث، ولما كان من غير اللازم في الخطأ المنسوب إلى العامل أن يكون مكوناً لجريمة، فإن هذه الجهة المختصة تختلف حسب ما إذا كان هذا الفعل يندرج تحت طائلة التجريم أم لا، فإذا كان الفعل الذي ارتكبه العامل يعتبر جريمة من الجرائم التي يعاقب عليها نظام الإجراءات الجزائية، كانت الجهة المختصة هي جهات التحقيق أو الاستدلال، أما إذا كان الخطأ المنسوب ارتكابه للعامل لا يكون جريمة، وغير معاقب عليه، كانت الجهة المختصة هي هيئة تسوية الخلافات العمالية التابعة لوزارة العمل.

٥ - إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

والمراد من هذا السبب يشمل ثلاث صور وهي كالتالي:

أ- لجوء العامل إلى انتحال شخصية غير شخصيته، وذلك بهدف إيهام صاحب العمل بأنه الشخص المطلوب التعاقد معه.

ب- تقديم شهادة مزورة وغير صحيحة، أو أنه حاصل على شهادة خبرة في تخصص نادر، لإظهار أنه صاحب خبرة أو مهارة، ثم يتضح عدم صحة هذه الشهادات.

ج - أن يقدم العامل توصيات مزورة، وهذه التوصيات لا بد وأن تكون صادرة من

الغير ومتضمنة تزكية العامل وتأكيد ما يدعيه بشأن خبراته وشهاداته.

وهذه الصور الثلاث تعد من الطرق الاحتمالية التي تدفع صاحب العمل إلى التعاقد، وقد أجاز المنظم السعودي لصاحب العمل فسخ العقد دون أن يكون ملزماً بتعويض العامل إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليتم التعاقد معه.

ونبه إلى أنه لا يشترط أن يكون صاحب العمل قد أصابه ضرر من جراء هذا التزوير من العامل، وأن العبرة في إثبات التزوير بأي صورة من صورها السالفة الذكر.

٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.

وهذا السبب ينفرد به نظام العمل السعودي وحده دون غيره من بقية أنظمة العمل، فلا وجود لها مثلاً في قانون العمل المصري أو الفرنسي، ومن المعلوم أن عقد العمل إذا كان العامل تحت الاختبار، وتحت فترة التجربة أنه عقد غير بات، وبالتالي يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون قيد أو شرط^(١).

وقد جاء في النظام أن العامل إذا كان معيناً تحت الاختبار يحق لكلا الطرفين إنهاء العقد ما دام في هذه الفترة، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة والخمسون حيث جاء فيها " إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدتها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية، ويكون لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال

(١) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، ص

(٢٣٤)، مرجع سابق.

هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما»^(١).

٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

ويتضح من هذا السبب أنه يشترط لصحة الفسخ من جانب صاحب العمل عدة شروط:

أ- أن يكون العامل قد تغيب عن العمل مدة أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية.

ويلاحظ على هذا الشرط أن المنظم قد فرق بين الغياب المتقطع والغياب المتتالي، حيث اشترط في الأول أن يكون لمدة أكثر من عشرين يوماً، في حين أنه اكتفى في الغياب المتتالي بعشرة أيام، فلا يجوز لصاحب العمل أن يفسخ العقد إلا إذا تجاوز العامل هذا الحد الأقصى لمدة الغياب، وأن تكون هذه المدة وقعت في سنة واحدة، إلا أن المنظم لم يحدد مفهوم السنة الواحدة، وما إذا كانت سنة ميلادية أو هجرية، حسب التقويم الرسمي للمملكة العربية السعودية، أو أنها سنة خدمة تبدأ من تاريخ التحاق العامل بالعمل، ولو قلنا بأنها سنة ميلادية تبدأ من أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر لتمكن العامل من التحايل على القواعد الخاصة بالغياب، وذلك عن طريق توزيع أيام غيابه على سنتين ميلاديتين، إلى

(١) المادة الثالثة والخمسون من نظام العمل والعمال السعودي.

جانب أن المنظم لو كان يريد احتساب مدة الغياب غير المشروع خلال سنة ميلادية، لكان قد نص على ذلك صراحة، وهو نفس الأمر بالنسبة للسنة الهجرية، إلا أن مما يعزز القول بأن المقصود بالسنة الواحدة، في حالة الغياب المتقطع، بأنها السنة التي تبدأ من أول يوم غياب، هو أن المنظم السعودي نفسه بين صراحة في ما يخص الإجازة المرضية المستحقة للعامل خلال السنة، بأن المقصود بالسنة: السنة التي تبدأ من أول يوم غياب بسبب المرض. أما الغياب المتتالي فلا يثير مثل هذا الإشكال، نظراً لأن غياب العامل أكثر من عشرة أيام متتالية سيترتب عليه فسخ العقد، سواء كانت هذه الأيام وقعت خلال سنة واحدة أو وقعت خلال سنتين، لأن العبرة هنا هي بكون هذا الغياب غياباً متتالياً.

ب- أن يكون غياب العامل بدون سبب مشروع.

ومما يؤخذ على هذا الشرط أنه لم يحدد مفهوم الغياب المشروع، حتى يتضح السبب الغير مشروع، وعلى أية حال فإن البحث في مسألة مشروعية سبب الغياب أو عدم مشروعيته هي من المسائل الموضوعية التي ينبغي أن تستقل هيئة تسوية الخلافات العمالية بتقديرها، وأن ينص على ذلك المنظم صراحة كما نص على تقدير التعويض عن الأضرار التي لحقت بالمضور نتيجة فسخ العقد.

ج- أن يكون فسخ العقد مسبقاً بإنذار كتابي بالفسخ.

والهدف من هذا الإنذار هو تحذير العامل من أنه سيكون عرضة لفسخ العقد إذا استمر في غيابه، دون أن يقدم سبباً مشروعاً لهذا الغياب، متى اكتملت مدة الغياب المنصوص عليها نظاماً، وهي أكثر من عشرين يوماً متقطعة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، ولا بد من أن يكون الإنذار الكتابي بعد غياب العامل عشرة أيام في حالة الغياب المتقطع،

وبعد غيابه خمسة أيام في حالة الغياب المتتالي.

وننبه إلى أنه لا يعتد بالإنذار الشفهي، حتى لو أقر العامل بحصوله، فلا بد أن يكون الإنذار كتابي، ولا بأس أن تكون الكتابة بأي شكل من الأشكال، طالما أن المنظم لم يتطلب في الكتابة شكلاً معيناً.

٨- إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

وهذا السبب لم يكن منصوباً عليه في نظام العمل والعمال السابق، إنما أضافها النظام الجديد كأحد الأخطاء المبررة لفسخ العقد دون مكافأة أو تعويض، وأرى أن المنظم لم يكن بحاجة للنص عليها على استقلال في النظام الجديد، باعتبار أن استغلال العامل لمركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة بغية تحقيق مكاسب شخصية، يمكن أن يكيف على أنه إخلال بالتزام جوهري من الالتزامات التي يلقيها النظام أو العقد على عاتق العامل، فهي تمثل إخلالاً بالثقة التي أودعها فيه صاحب العمل، لاسيما وأن حالات الإخلال بالتزام جوهري ليست محددة حصراً.

٩- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه^(١).

لاشك أن من التزامات العامل المحافظة على الأسرار التي اطلع عليها فيما يتعلق بعمله، وكذلك المحافظة على كافة أسرار المنشأة التي يعمل بها بغض النظر عن طبيعة هذه

(١) المادة الثمانون من نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية.

الأسرار طالما أن العامل قد اطلع عليها بحكم عمله، وكان من شأن ذبوعها الإضرار بمصالح صاحب العمل المشروعة، وفي حال إخلال العامل بهذا الالتزام يعد مدخلا لفسخ العقد من قبل صاحب العمل بغير مكافأة ولا تعويض، ويعتبر فسخا مشروعاً^(١).

* * *

(١) ينظر: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة ١٤٣٠هـ - ٢٠٠٩م، ص (٢٦٧).

المطلب الثاني

أسباب فسخ عقد العمل من جانب العامل

هناك أسباب من جانب العامل يحق له فيها فسخ العقد دون إشعار صاحب العمل، ومع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها وفقاً لما نصت عليه المادة الواحدة والثمانون من نظام العمل وجاءت كالتالي:

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

ومن ذلك:

أ- امتناع صاحب العمل عن أداء أجر العامل.

ب- امتناع صاحب العمل عن إعطاء العامل إجازته النظامية.

ج- عدم تهيئة الأدوات اللازمة للعامل لأداء عمله^(١).

وعليه يحق للعامل فسخ عقد العمل، دون أن يلتزم بإخطار صاحب العمل، ولا بمهلة الإخطار، في الحالات التي يكون فيها عقد عمله غير محدد المدة، ودون أن يضطر للالتزام بالمدة الباقية من العقد، إذا كان العقد محدد المدة، إذا ثبت تقاعس صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية.

٢- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما

(١) ينظر: د. نزار عبد الرحمن الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، جدة، الدار السعودية للنشر، الطبعة الأولى، سنة ١٣٩٣ هـ - ١٩٧٣ م، ص (٣٤٦).

يتعلق بشروط العمل وظروفه.

وهذا السبب لا يعدو أن يكون تطبيقاً للقواعد العامة في التدليس، كأحد عيوب الإرادة التي تجعل العقد قابلاً للفسخ لمصلحة العامل، متى كان هذا الغش متصلاً بصاحب العمل أو من يمثله، كوكيله المفوض، ومتعلقاً بشروط العمل وظرفه، وأن يكون هذا الغش هو السبب الذي دفع العامل إلى التعاقد، وفقاً للقواعد العامة.

٣- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة، ويشترط موافقة العامل الكتابية.

من المعلوم أن العامل يلتزم بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد، ولا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه بغير موافقة العامل، إلا في الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في النظام، وهي حالة الضرورة والقوة القاهرة، وحالة عدم الاختلاف الجوهري بين العاملين، وهذا ما نصت عليه المادة الستون حيث جاء فيها «مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة والثلاثون) من هذا النظام، لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة»^(١)، أما في غير هذه الأحوال الاستثنائية، فلا يلتزم العامل سوى بالعمل المتفق عليه في العقد، ومن ثم لا يملك صاحب العمل سلطة تغيير العمل المتفق عليه بإرادته المنفردة، فإن قام

(١) المادة الستون من نظام العمل والعمال السعودي.

بذلك وخالف نص المادة (الستون) من نظام العمل، كان للعامل الحق في رفض القيام بهذا العمل الجديد، فإن أصر صاحب العمل على موقفه، كان للعامل أن يبادر بفسخ العقد دون إشعار، مع احتفاظه بسائر حقوقه النظامية، ومن أهمها مكافأة نهاية الخدمة، إضافة إلى تعويضه عن هذا الفسخ إن كان له مقتضى، كما لو كان صاحب العمل هو الذي بادر بفسخ العقد.

٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته. يشترط لإعمال هذا السبب عدة شروط، منها ما يتعلق بالمعتدى عليه، ومنها ما يتعلق بشخص المعتدى، ومنها ما يتعلق بالفعل المشكل للاعتداء، وبيان ذلك كالتالي:

أ- ما يتعلق بالمعتدى عليه: أي أن يكون الاعتداء قد وقع على العامل أو أحد أفراد أسرته، وأسرة العامل هنا تفسر بالمعنى الواسع، ليشمل أقرباءه الذين يربطهم به أصل مشترك، وهذا الاعتداء لا يشترط فيه أن يكون في صورة فعل مادي مكون لجريمة معاقب عليها نظاماً، بل يمكن أن يكون الاعتداء قولياً، ولكنه يمس الشرف، وعلى أية حال فإن تكييف الفعل وتحديد ما إذا كان يشكل اعتداءً أم لا، نرى أنه من اختصاص هيئة تسوية الخلافات العمالية، وكان من الأجدر بالمنظم السعودي أن ينص على ذلك، لأن تكييف الفعل يختلف من حالة إلى أخرى، وأن ما يعد اعتداءً مبرراً للفسخ في حالة معينة، قد لا يعد كذلك في حالة أخرى.

ب- ما يتعلق بشخص المعتدى: يتعين أن يقع الاعتداء من صاحب العمل، أو من أحد أفراد أسرته، أو ممن يمثل صاحب العمل، كوكيله المفوض في إدارة

المنشأة، أو العضو المنتدب، ومن ثم فلا محل لإعمال هذا السبب لو كان الاعتداء من أحد رؤساء العمل أو العاملين في المنشأة.

ج - ما يتعلق بالفعل المشكل للاعتداء : يتعين أن يكون الفعل المشكل للاعتداء متسماً بالعنف، أو ينطوي على سلوك مخل بالأداب العامة، فلا يكفي مجرد الاعتداء البسيط لتبرير الفسخ لهذا السبب.

٥ - إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.

الأصل أن ينسب إنهاء عقد العمل لمن قام باتخاذ المبادرة بإنهاء العقد، إلا أن المنظم قد خرج على هذا الأصل في بعض الأسباب، إمعاناً في حماية العامل، باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل، وذلك بالنسبة للأسباب التي يتعمد فيها صاحب العمل عدم المبادرة بإنهاء العقد، إنما يقوم بالضغط على العامل عن طريق المعاملة السيئة، حتى يدفعه إلى طلب إنهاء العقد، ومن ثم لا يستحق مكافأة أو تعويضاً، ولا يلتزم صاحب العمل تجاهه بأية مسؤولية.

وقد فطن المنظم لهذا المسلك غير السوي، الذي يمكن أن يسلكه ويلجأ إليه صاحب العمل، فرد قصده السوء عليه، واعتبر أن قيام العامل بإنهاء العقد بسبب المعاملة الجائرة من قبل صاحب العمل يعد إنهاء تعسفياً صادراً من صاحب العمل، وإن كان الظاهر أن العامل هو الذي أنهى العقد.

٦ - إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.

وعلى ذلك يثبت للعامل الحق في ترك العمل قبل انتهاء مدة العقد، ودون اتباع لشروط إنهاء العقد غير محدد المدة متى وجد الخطر الجسيم الذي يهدد سلامة العامل أو صحته، وإذا كان الخطر غير جسيم ولا يترتب عليه أي تهديد للعامل، فلا يحق للعامل إنهاء العقد بإرادته المنفردة، وإلا كان إنهاؤه للعقد تعسفياً يترتب عليه حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة، والحكم عليه بالتعويض.

ونبه إلى أن تقدير ما إذا كان الخطر جسيماً أم لا، راجع إلى اختصاص هيئة تسوية الخلافات العمالية.

٧- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته - وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد - إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد^(١).

وبعد ذكر هذين المطلبين وهذه الأسباب المشروعة في فسخ عقد العمل، يحسن التنبيه على مسألة انتهاء عقد العمل، وهذه المسألة جاءت المادة الرابعة والسبعون بذكرها، وبينت أن الأسباب التي ينتهي عقد العمل بها، تنقسم إلى قسمين:

القسم الأول:

يخص هذا القسم الأسباب العادية للإلغاء، وتتجلى فيما يلي:

١- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.

والسبب في ذلك هو حماية العامل من الضغط الذي يمارسه صاحب العمل لحمله

(١) المادة الحادية والثمانون من نظام العمل والعمال السعودي.

على الموافقة على ترك العمل^(١).

٢- إذا انتهت المدة المحددة في العقد - ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام - فيستمر إلى أجله.

والمقصود بعقد العمل محدد المدة «هو العقد الذي يعين انتهاءه بتاريخ معين، والعقد الذي يحدد سريانه لمدة معينة، كتحديده بستة أشهر، أو ثلاث سنوات، أو تحديده بموسم معين، إذا كانت المواسم محددة تحديداً دقيقاً في نظر المتعاقدين، كالموسم الصيفي في مصيف، أو الموسم الشتوي في مشتى، ويعتبر كذلك العقد محدد المدة إذا كان العامل يستخدم بمقتضاه ليحل حلوياً مؤقتاً محل عامل أصلي مجند أو مريض^(٢).

وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة والخمسون من نظام العمل بقولها «ينتهي عقد العمل محدد المدة بإنقضاء مدته...»^(٣).

٣- بناء على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة.

والمقصود بعقد العمل غير محدد المدة هو العقد الذي لا يحدد المتعاقدان أجلاً معيناً له ينتهي بحلوله^(٤).

(١) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، بغداد، دار الطبع والنشر الأهلية، الطبعة الخامسة، عام ١٩٧٢م، ص (٤٠٣).

(٢) د. حسن كير، أصول قانون العمل، الاسكندرية، منشأة المعارف، الطبعة الثالثة، عام ١٩٧٩م، ص (٧٣٣).

(٣) المادة الخامسة والخمسون من نظام العمل السعودي الجديد.

(٤) د. منير فريد الدكمي، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، القاهرة، دار السادس من أكتوبر للطباعة والتغليف، الطبعة عام ١٤٢٧ هـ - ٢٠٠٦م، (١/٣٢٩).

وعلى ذلك فإن عقد العمل غير محدد المدة ينتهي انتهاء عادياً بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه، إذ لو توقف إنهاء هذا العقد على رضا الطرفين معاً لانتهى الأمر إلى تأييد الرابطة بينهما تأييداً يقضي على الحرية الفردية^(١)، ولكن يجب أن يكون استعمال حق الإنهاء هنا مشروط بضرورة وجود سبب مشروع يجب إثباته من قبل الطرف الراغب في الإنهاء، وأن يكون هذا الإنهاء مستوفياً للإجراءات النظامية وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة والسبعون في فقرتها الأولى حيث جاء فيها «ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

١ - إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية^(٢).

ومن الفوائد على حق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة للطرفين، حفظ كرامة العامل وتمكينه من الالتحاق بعمل أفضل، وأما بالنسبة لصاحب العمل ففيه تحقيق مصلحة المشروع، وضمان المرونة اللازمة، واستبدال عمال أكفاء بالعمال غير الأكفاء^(٣).

٤ - بلوغ العامل سن التقاعد وهو ستون سنة للعمال، وخمس وخمسون سنة

للعاملات، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز

تخفيض سن التقاعد، في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم

العمل، وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن

(١) ينظر: د. حسن كيره، أصول قانون العمل، ص ٧٥٤، مرجع سابق.

(٢) المادة الرابعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٣) د. أكثم الخولي، دروس في قانون العمل السعودي، الرياض، مكتبة معهد الإدارة العامة، طبعة عام ١٣٩٣ هـ،

ص (١٨٠).

التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته^(١).

القسم الثاني:

يتعلق هذا القسم من أسباب الإنهاء بالأسباب غير العادية، وهي التي تؤدي إلى إنهاء العقد قبل نهاية المدة المتفق عليها بما يمنع تنفيذ العقد^(٢).

ومن هذه الأسباب استحالة التنفيذ، والتي تعتبر من أسباب انقضاء الالتزام، بمعنى أن تنفيذ الالتزام أصبح مستحيلاً، وعليه يصح أن ينقضي عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته، وإذا كان غير محدد المدة فيجوز بغير إخطار.

واستحالة التنفيذ تكون من جانب العامل ومن جانب صاحب العمل، وبيان ذلك

كالتالي:

أولاً: استحالة التنفيذ من جانب العامل.

١ - وفاة العامل.

إذا توفي العامل فإن عقد العمل ينتهي تلقائياً وبقوة النظام، وذلك لأن شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل^(٣).

(١) المادة الرابعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) د. نادرة بنت محمود سالم، عقد العمل في الشريعة والقانون، دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون، دار النهضة العربية، طبعة عام ١٤٠٩ هـ، ص (٣٥٧).

(٣) د. عبد الحميد بلال، الموسوعة العمالية، مصر، نشر الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، المؤسسة الثقافية العمالية، ص (٢١٨).

وهذا ما نصت عليه المادة التاسعة والسبعون بقولها «...ولكنه ينتهي بوفاء العمل»^(١).

٢- عجز العامل.

نصت المادة التاسعة والسبعون على أنه ينتهي عقد العمل بوفاء العامل أو بعجزه عن أداء عمله وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة، أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل^(٢).

والمراد بالعجز هنا العجز الدائم وليس العجز المؤقت وهو الذي يرجى برؤه وشفائه.

٣- المرض الطويل.

من المعلوم أن المرض في أصله لا يؤدي إلى انتهاء العقد، وذلك لأحقية العامل للإجازة المرضية والتمتع بكامل حقوقه، ولا يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العامل بسبب المرض، وهذا ما نصت عليه المادة الثانية والثمانون حيث جاء فيها «لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاذه المدة المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية»^(٣).

ومن أمثلة المرض الطويل، الوفاة دماغيا وما شابه ذلك، وقد تجاوزت مدته الحد المعقول، فإن ذلك يؤدي إلى إنهاء العقد من جانب صاحب العمل.

وقد أشارت المادة السابعة عشر بعد المائة بمفهومها أن فترة مرض العامل إذا تجاوزت

(١) المادة التاسعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) نفس المادة السابقة.

(٣) المادة الثانية والثمانون من نظام العمل والعمال السعودي.

مائة وعشرون يوماً، فإن ذلك يعد مرضاً طويلاً وبالتالي يكون سبباً في إنهاء العقد^(١). ونظام العمل السعودي لم يصرح بالمرض الطويل أو الوفاة الحكومية، وإنما هي إشارة للمدة التي ذكرناها آنفاً، وهي المعيار الذي حدده النظام. وبعد الاطلاع على بعض كتب شراح الأنظمة الأخرى، وجدت أن قانون العمل المصري في المادة الواحدة والسبعين في الفقرة الثانية تعرض للوفاة الحكومية، ونص على أن العقد في حالة الوفاة الحكومية لا يفسخ إلا بحكم قضائي نهائي، وليس معنى ذلك أن يظل العقد سارياً طوال مدة فقد العامل، بل إن العقد يوقف حتى يصدر حكم بفسخه^(٢).

ثانياً: استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل.

١ - الوفاة.

لا ينقضي عقد العمل بوفاة رب العمل إلا في حالة كون شخصيته قد روعيت في العقد، وهذا ما نصت عليه المادة التاسعة والسبعون بقولها «لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد...»^(٣). وعلى ذلك فإن الأصل عدم انقضاء العقد بوفاة صاحب العمل، بل يستمر العقد بعد ذلك تلقائياً بين ورثة صاحب العمل والعامل، ما دام أن العقد لم تراخ فيه شخصية رب العمل.

(١) ينظر: المادة السابعة عشرة بعد المائة من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) قانون العمل - عقد العمل الفردي، د. همام محمد محمود، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ١٩٨٧م، ص (٥٧١).

(٣) المادة التاسعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

ومن الأمثلة على كون شخصية رب العمل قد روعيت في العقد ما يلي:

أ- وفاة رب العمل المريض الذي يعمل عنده الممرض بصفة شخصية.

ب- وفاة رب العمل المحامي الذي يعمل عنده الكاتب.

ت- وفاة رب العمل الطبيب الذي يعمل عنده الممرض في عيادته^(١).

فالعقد بين العامل وصاحب العمل في المثالين السابقين ينتهي بينهما لاستحالة التنفيذ.

ويقاس على الوفاة اعتقال رب العمل أو سجنه، أو فرض الإقامة الجبرية عليه، أو

مرضه الطويل أو عجزه عجزاً لا يرجى برؤه ونحو ذلك، فإن القاعدة التي تطبق على الوفاة

تطبق على الأمور المذكورة، وهي مسألة مراعاة شخصية صاحب العمل في العقد من

عدمها^(٢).

٢- التصفية والإغلاق النهائي للمنشأة:

لا يفسخ عقد العمل بالتصفية والإغلاق النهائي للمنشأة، إلا إذا كان ذلك راجعاً

إلى قوة القاهرة لا يد لصاحب العمل فيها، وكان من شأنها خلق استحالة نهائية في تنفيذ

العقد من جانب صاحب العمل.

والقوة القاهرة هي الحالة الخامسة من الأحوال التي ينتهي عقد العمل فيها، كما

وردت بها المادة الرابعة والسبعون من النظام^(٣).

(١) ينظر: د. حسن كيره، أصول قانون العمل، ص ٦٦، مرجع سابق.

(٢) ينظر: هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، دار الجيل للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة عام ١٩٩٠م،

ص (٢٦٤).

(٣) المادة الرابعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

والعقد ينقضي الالتزام به للقوة القاهرة والحادث الفجائي، قبل انتهاء مدته إذا كان العقد محدد المدة، ومن غير مراعاة لإخطار أو مهلة أو تعويض في العقد محدد المدة.

ويشترط في الحادث ليكون قوة القاهرة أربعة شروط:

- ١- أن يكون الحادث غير متوقع الحصول.
- ٢- أن يكون الحادث غير ممكن دفعه.
- ٣- أن يجعل الحادث تنفيذ الالتزام بالعقد أمراً مستحيلاً.
- ٤- أن لا يكون هناك خطأ من جانب أحد المتعاقدين^(١).

وقد ذكر شراح النظام شروطاً للتصفية الموجبة لانتهاء عقد العمل وهي كالتالي:

- ١- أن تكون التصفية جبرية لا علاقة لرب العمل بها، أي أنها ناشئة عن قوة القاهرة.
 - ٢- أن تؤدي هذه التصفية إلى استحالة تنفيذ العقد استحالة دائمة^(٢).
- و أما شرط الإغلاق النهائي للمنشأة فهو أن يكون الإغلاق صادراً بأمر من السلطة ذات العلاقة، وأن لا يكون بسبب تقصير رب العمل أو إهماله، وإلا كان مسؤولاً عن التعويض عن الضرر الذي لحق بالعامل.

* * *

(١) هشام رفعت هشام، شرح قانون العمل الأردني، ص (٢٦٥)، مرجع سابق.

(٢) د. نزار الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (١٩٩)، مرجع سابق.

المبحث الثاني

أسباب فسخ عقد العمل في الفقه

وفيه ثلاثة مطالب:

بعد الحديث عن معنى الفسخ في اللغة والاصطلاح، والمراد من عقد العمل، نبين معنى الأسباب في اللغة، وهي جمع سبب، والسبب كل ما يتوصل به إلى أمر من الأمور^(١). والسبب في اصطلاح الفقهاء هو الأمر الظاهر المضبوط الذي جعله الشارع أمانة لوجود الحكم^(٢).

والأسباب التي ذكرها الفقهاء في فسخ العقد لا تخل من أحد المطالب القادمة إن شاء الله.

المطلب الأول : ما يرجع إلى المعقود عليه.

المطلب الثاني : ما يرجع إلى العاقدين.

المطلب الثالث : ما يرجع إلى العقد ذاته.

(١) الفيومي، المصباح المنير، (١/٢٦٢)، مرجع سابق.

(٢) شمس الدين محمد بن أحمد السرخسي، المبسوط، بيروت، دار المعرفة للطباعة، الطبعة الثانية ص (٣٠١).

المطلب الأول

ما يرجع إلى المعقود عليه

ذكر الفقهاء أسباب الفسخ التي ترجع إلى المعقود عليه، ويمكن ذكرها في الأسباب

التالية:

١- الفسخ بسبب استحقاق المعقود عليه.

والاستحقاق في اللغة: مصدر من استحق يستحق استحقاقا، فهو استفعال من الحق، وزادوا فيه الهمزة والسين والفاء للدلالة على الطلب^(١).

وأما الاستحقاق في الفقه، فقد تنوعت التعريفات عند المذاهب الأربعة، فعند الحنفية يعرفون الاستحقاق بأنه «ظهور كون الشيء حقا واجبا للغير»^(٢).

وعند المالكية هو «رفع ملك شيء بثبوت ملك قبله بغير عوض»^(٣).

وأما الشافعية والحنابلة، فيعرفون الاستحقاق بالمعنى اللغوي له، ولعل الأوضح منها ما ذكره المالكية لاشتماله على المعنى اللغوي وزيادة بيان عن تعريف الحنفية.

ونضرب مثالا لهذا السبب بعقد المساقاة، وهي في اللغة من السقي، وسقى أرضه أي

جعل لها ماء^(٤).

(١) ينظر: الفيومي، المصباح المنير، (١/١٤٤)، والزبيدي، تاج اللغوس (٦/٣١٩)، مرجعان سابقان.

(٢) ابن عابدين، رد المحتار (٤/١٩١)، مرجع سابق.

(٣) عبدالرحمن بن محمد بن قدامة المقدسي، الشرح الكبير، الرياض، نشر جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (٣/٤٦١).

(٤) الفيروز آبادي، القاموس المحيط، (٤/٣٤٥)، والفيومي، المصباح المنير، (١/٢٨١)، مرجعان سابقان.

وأما معنى المساقاة شرعاً: فهي عقد على خدمة شجر وما ألحق به، بجزء من غلة أو بجمعها^(١).

وقد ثبتت مشروعيتها بالسنة والإجماع، فمن السنة: ما روى عبد الله بن عمر - رضي الله عنهما - أن رسول الله ﷺ «عامل أهل خيبر بشرط ما يخرج منها من ثمر أو زرع» متفق عليه^(٢).

وأما الإجماع فقد نقله ابن قدامة في كتابه المغني حيث قال «عامل الخلفاء الراشدون من بعد رسول الله ﷺ أهل خيبر بالشرط ولم ينكره أحد، فكان إجماعاً»^(٣).

ولاشك أن عقد المساقاة عقد لازم من الطرفين، إذا انعقد صحيحاً، وكان خالياً من الشروط الفاسدة، ويترتب على ذلك أن كل ما يحتاج إليه الشجر والبستان من سقي وإصلاح النهر ومجري المياه، يكون من مسؤولية العامل، لأنها من توابع المعقود عليه. وكل ما كان من باب المصاريف على الأشجار والبساتين فهو من مسؤولية رب العمل.

ولا يجوز للعامل أن يدفع المعقود عليه في المساقاة إلى شخص آخر، لأن الدفع إلى شخص آخر يعني إثبات الشركة في مال غيره دون إذنه، فلا يجوز إلا أن يقول له رب البستان عند إنشاء العقد بأن يعمل فيه برأيه، فعندئذٍ يجوز دفعه إلى غيره، لأن صاحب

(١) ينظر: حاشية الدسوقي، (٣/٥٣٩)، المغني لابن قدامة، (٦/٢٩٠)، مرجعان سابقان.

(٢) أخرجه البخاري (٢/٨٢٠) برقم (٢٢٠٣)، وأخرجه مسلم (٥/٢٦) برقم (٤٠٤٤).

(٣) ابن قدامة، المغني، (٥/٢٩٠)، مرجع سابق.

البستان قد أذن له بالتصرف على رأيه^(١).

وأما عن أثر استحقاق المعقود عليه في عقد المساقاة، وأنه سبب من أسباب فسخ العقد فقد اتفق الحنفية والشافعية والحنابلة على أن المساقاة تنفسخ باستحقاق المعقود عليه، فإذا استحق المعقود عليه - وهو البستان أو الشجر - بعد بدء عمل العامل، أخذه مالكة مع ثمرته، لأنه نهاء ماله، ولا أهمية لحسن نية المساقى - وهو العامل - أو سوء نيته عند الجمهور، خلافا للمالكية، حيث يرون أن المساقى إذا كان حسن النية فإنه يملك الثمار.

وهل يستحق العامل - المساقى - الأجر مقابل عمله في خدمة الأشجار؟

والجواب على هذا أن الفقهاء فرقوا بين حسن النية وسيء النية، فإذا كان المساقى سيء النية - أي كان عالما بسبب الاستحقاق - فلا يستحق الأجرة عند عامة الفقهاء، لأنه غاصب فيكون عمله هدرا، لأنه عمل في ملك الغير بغير إذنه فلا يستحق العوض، أما إذا كان المساقى حسن النية - أي كان جاهلا بسبب الاستحقاق وقت إبرام العقد - فقد اختلف الفقهاء في هذه المسألة على ثلاثة أقوال:

القول الأول: ذهب الحنفية إلى أن المساقى يستحق أجرة المثل على عمله، إذا كان في الأشجار ثمار وقت الاستحقاق، فإذا لم يظهر ثمار فلا أجرة له^(٢).

القول الثاني: ذهب الشافعية والحنابلة وأكثر المالكية إلى أن العامل يستحق أجرة المثل بمجرد بدء العمل، سواء ظهرت الثمرة أو لم تظهر، لأنه عمل بعوض لم يسلم له،

(١) ينظر: الكاساني، بدائع الصنائع (٦/١٨٧)، ابن رشد، بداية المجتهد (٢/٢٥٠)، ابن قدامة، المغني (٥/٣٠٧)، مراجع سابقة.

(٢) ينظر: حاشية ابن عابدين (٦/٢٨٦)، مرجع سابق.

فيجب له أجره مثله^(١).

القول الثالث: وهو قول عند بعض الشافعية أن العامل لا يستحق شيئاً، قياساً على تلف الثمار بجائحة، وهذا قول ضعيف عندهم^(٢).

٢- الفسخ بسبب هلاك المعقود عليه.

الهلاك في اللغة مأخوذ من هلك هلكاً، من باب ضرب ضرباً، والمصدر منه الهلاك والهلوك، والاسم منه الهلك، وهلاك الشيء ذهاب مادته أو منافعه^(٣).

والهلاك في اصطلاح الفقهاء يقصد به التلف، ولم أجد تعريفاً محددًا للهلاك، ولكن يمكن استنباط التعريف المناسب للهلاك بأنه «فناء مادة الشيء حسب طبيعته، بحيث لا يصلح معه للانتفاع انتفاعاً مقصوداً»^(٤).

ولا يوجد فرق بين الهلاك والتلف، لأن كلا منهما ضرر مادي يلحق الشيء فيعدم منفعته المطلوبة.

وأما بعض شراح النظام فقد عرفوا الهلاك بأنه «زوال الشيء أو تدميره وفناؤه، وعدم إمكان إعادة المعقود عليه بحالته التي كان عليها»^(٥).

(١) ينظر: الشربيني، مغني المحتاج، (٢/٣٣١)، السيوطي، الأشباه والنظائر، ص (٣٩٢)، ابن رشد، بداية المجتهد (٢/٢٥٠)، مراجع سابقة.

(٢) أبو زكريا يحيى بن شرف الدين النووي، روضة الطالبين وعمدة المفتين، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، الطبعة الثانية، سنة ١٤٠٥ هـ - ١٩٥٨ م، (٥/١٦٤).

(٣) الفيومي، المصباح المنير، ص (٦٣٩)، مرجع سابق.

(٤) ينظر: الكاساني، بدائع الصنائع (٥/٢٣٨)، حاشية ابن عابدين (٤/٥٦٦)، مرجعان سابقان.

(٥) محمد أحمد الزرقاء، مسؤولية الناقل البري في عقد نقل الأشياء، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الشريعة والقانون بالأزهر - القاهرة - سنة ١٩٩٨ م، ص (٢٤٥).

وأَسباب الهلاك في الفقه الإسلامي تنقسم إلى نوعين:

أولها: العوامل الطبيعية.

وتسمى عند الفقهاء بالآفة السماوية أو الجوائح.

والهلاك بالآفة في اصطلاح الفقهاء هو الهلاك الذي لم ينشأ عن فعل مضمون، سواء كان هذا الفعل من غير صنع آدمي كالريح والبرد والسيول، أو كان من فعل ما ليس أهلاً للتضمين، كقتل الحيوان نفسه، أو قتل حيوان غيره من غير تحريض من أحد^(١).
وأما الجائحة فهي كل شيء لا يستطيع دفعه ولو علم به، كالبرد والمطر والجراد الكثير^(٢).

ثانيها: العوامل المادية.

وتسمى أيضاً بأفعال الإنسان، وقد يكون هذا الإنسان أحد طرفي العقد، وقد يكون خارجاً عن العقد، كأن يهلك المعقود عليه بسبب العامل أو بسبب شخص آخر غير الذي وقع له العقد^(٣).

وأما المثال على كون هلاك المعقود عليه سبب من أسباب فسخ العقد فقد سبق عند كلامنا عن عقد المساقاة بأن المساقى أو العامل في عقد المساقاة ملزم بالمحافظة على البستان والأشجار بعد أن يقبضها من صاحب البستان، وأن يبذل في المحافظة عليها ما يبذله

(١) ابن قدامة، المغني (٤/٢١٦)، مرجع سابق.

(٢) حاشية الدسوقي، (٣/١٨٦)، مرجع سابق.

(٣) د. حمدالله سيد جان سيدي، فسخ عقود المعاملات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، مكتبة نزار مصطفى الباز، الطبعة الأولى عام ١٤٢٢ هـ، (٢/٥٤٣).

الشخص العادي في المحافظة على ماله، فإذا هلك المعقود عليه وهو الأشجار أو هلك الثمار، فإما أن يكون الهلاك بتعدٍ أو تقصير من العامل، أو بتعدٍ من صاحب العمل وهو مالك البستان، أو بسبب أجنبي لا دخل للمتعاقدين فيه، وسنبين كل حالة من هذه الحالات في النقاط التالية:

أولاً: إذا هلكت الأشجار أو هلكت الثمار بتعدٍ من العامل أو بتقصير منه، فإن العقد يفسخ، وتكون تبعة الهلاك على العامل، لأن يده على الأشجار والثمار يد أمانة وليست يد ضمان، فلا يضمن إلا بالتعدي أو التفريط والتقصير، فإذا تعدى أو فرط وقصّر في المحافظة عليها يضمن قيمة الشيء الهالك.

ثانياً: إذا هلكت الأشجار أو هلكت الثمار بفعل من صاحب العمل - مالك البستان - فإن العقد يفسخ وتكون تبعة الهلاك على رب البستان، وللعامل أجره المثل، إذا كان قد بدأ بالعمل، وإلا فلا شيء له، لأن الأجر في مقابل العمل^(١).

ثالثاً: إذا هلكت الأشجار أو هلكت الثمار هلاكاً كلياً بأفة سماوية، وحدث الهلاك قبل أن يقبضه العامل، ففي هذه الحالة يفسخ العقد من تلقاء نفسه، ويتحلل صاحب البستان من التزامه، كما يعفى العامل من الوفاء بما تعهد به، ويعتبر العقد كأن لم يكن^(٢).

رابعاً: إذا هلكت الأشجار أو الثمار بأفة سماوية، وكان الهلاك بعد قبض العامل البستان، ففي هذه الحالة يفسخ العقد ولا شيء لأحد على الآخر، فأشبهه كأن لم يثمر الشجر

(١) ينظر: الكاساني، بدائع الصنائع (٥/٢٣٨).

(٢) ينظر: منصور بن يونس البهوتي، شرح منتهى الإرادات، تحقيق: عبد الله التركي، الرياض، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى سنة ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م، (٢/٢٣٨).

في تلك السنة^(١).

وأما إذا هلك المعقود عليه هلاكاً جزئياً بأفة سماوية فقد اختلف الفقهاء في ذلك على ما يلي:

قال أبو حنيفة والرواية المشهورة للحنابلة: بأن العقد يبطل إذا هلك جزء شائع من المعقود عليه، وذلك لأن مساقاة المشاع غير جائز عندهم.

أما جمهور الحنفية - ما عدا أبي حنيفة - يرون أن الجزء الهالك إذا كان مما لا يؤثر على منفعة البستان أو الأشجار لا يثبت خيار الفسخ للعامل، أما إذا كان يؤثر على منفعة المعقود عليه فيكون له الخيار بين الفسخ في الكل وبين التمسك بالباقي، فإذا اختار الفسخ فلا شيء لأحد على الآخر.

وذهب الشافعية والحنابلة في رأي إلى أن العامل يكون بالخيار بين الفسخ وبين التمسك بالباقي بحصته، سواء كان الجزء الهالك قليلاً أو كثيراً.

وذهب المالكية إلى أنه إذا كان الجزء الهالك لا يضر باستيفاء المنفعة، فلا حق للعامل في فسخ العقد، لعدم وجود الضرر، أما إذا كان يضر بالمنفعة فإنه ينظر إلى الضرر، فإن كان يسيراً فلا خيار له في الفسخ، وإن كان كثيراً فإنه يخير بين الفسخ في الكل أو التمسك بالباقي بجميع ما اتفقا عليه^(٢).

(١) ينظر: النووي، روضة الطالبين، (١٦٤/٥). مرجع سابق.

(٢) د. حمد الله سيد جان سيدي، فسخ عقود المعاملات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، (٢/٦٢٦).

٣- الفسخ بسبب العيب في المعقود عليه.

والعيب في اللغة مأخوذ من عاب عيباً بمعنى النقصان، وجمعه العيوب^(١).

وأما في اصطلاح الفقهاء فقد وردت تعريفات كثيرة، ويمكن أن تجمع في تعريف واحد وهو «النقص الذي جرت العادة بالسلامة منه، بحيث لو وجد ذلك لأدى إلى نقص القيمة عند أهل الخبرة، أو نقص العين والمنفعة، أو فوت على العاقد غرضاً صحيحاً وغلب على جنس المعقود عليه عدمه وأمنت عاقبته^(٢)».

وخيار العيب في اصطلاح الفقهاء عبارة عن حق يثبت للعاقد بمقتضاه عند اطلاعه على عيب يجمله بالمعقود عليه، ولاية فسخ العقد أو إمضائه.

ونضرب مثالا على هذا السبب بالعين المؤجرة، فقد اتفق الفقهاء على أن المؤجر في عقد الإجارة ملتزم بأن يسلم للمستأجر العين المؤجرة غير معيبة، حتى يتمكن من الانتفاع بها على الوجه الذي عقد الإيجار من أجله.

وبناء على هذا الأصل، فإن المستأجر إذا وجد العين المؤجرة معيبة بعيب يوجب نقص أجره مثلها أو يفوت به غرض المستأجر فلا يفسخ العقد لعدم فوات المنفعة بالكلية، بل يثبت للمستأجر خيار فسخ العقد أو إمضائه، سواء كان العيب قديماً - أي قبل القبض - أو كان العيب قد حدث عند المستأجر بعد القبض، ولم يكن المستأجر هو السبب في حدوث العيب، ولم يكن قد علم بالعيب، أو علمه ولم يرض به، ومثال ذلك أن تكون الأرض المستأجرة للزراعة مالحة، أو كان الجار في العين المؤجرة رجل سوء، أو ظهر بأن المرزعة

(١) الفيومي، المصباح المنير، (٤٣٩).

(٢) ينظر: حاشية الدسوقي (٣/١١٤)، والكاساني، بدائع الصنائع (٥/٢٧٣).

حامل أو مريضةً ونحو ذلك.

فإذا وجد المستأجر بالعين المؤجرة عيباً يفوت عليه الغرض المقصود من الإجارة، فالمستأجر بالخيار بين فسخ العقد وبين إمضائه، فإذا اختار الإمضاء مع علمه بوجود العيب فقد رضي بالعقد وعليه دفع الأجرة كاملة، لأنه رضي بالعين المؤجرة ناقصة المنفعة، فأشبهه ما لو رضي بالمبيع المعيب.

أما إذا اختار الفسخ، فيترتب عليه أن يرتفع حكم العقد، فإن كان ذلك قبل القبض سقطت الأجرة عن المستأجر، وإن حدث العيب في خلال مدة الإجارة سقطت عن المستأجر حصة المدة الباقية من الأجرة.

وعلى هذا إذا كان العيب في نفس العين المستأجرة، وكان له تأثير في الانتفاع، وتضرر به المستأجر، فإنه يثبت له الخيار عند عامة الفقهاء، كتعثر الدابة في المشي بسبب وجع واضح عليها ونحو ذلك.

أما إذا كان العيب غير مخل بالانتفاع، ولم تتفاوت به قيمة المنفعة ولم يتضرر به المستأجر، فليس له الخيار، وذلك كسقوط شعر الرقيق الذي استأجره ليخدمه، فسقوط الشعر عيباً، لكنه لا يؤثر في الانتفاع، وهذا إذا كان العيب في العين المستأجرة قديماً.

أما إذا كان العيب جديداً، بأن تعيبت العين المستأجرة عند المستأجر، فينظر إلى الإجارة، فإن كانت على منافع مضمونة في الذمة، فلا تأثير لهذا العيب على عقد الإجارة، كمرض دابة مستأجرة غير معينة بالذات، وعلى المؤجر أن يسلم للمستأجر دابة سليمة، فإذا امتنع ثبت للمستأجر الخيار بين الفسخ والإمضاء.

ويترتب على فسخ العقد بسبب العيب في العين المستأجرة، أن يرتفع حكم العقد،

فإذا حصل الفسخ قبل القبض سقطت الأجرة من المستأجر لعدم انتفاعه بالعين المستأجرة، وإن حدث العيب في خلال مدة الإجارة استحق الأجرة على المدة التي انتفع بها، فيجب على المستأجر دفع قيمة المدة المنتفع بها، ويسقط عنه أجر المدة الباقية، ويراعى في هذا اختلاف الأجرة باختلاف الظروف، ويرجع في تحديد الأجرة إلى أهل الخبرة والدراية^(١).

* * *

(١) ينظر: فسخ عقود المعاملات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، د. حمد الله سيد جان سيدي، (٢/٧٠٨).

المطلب الثاني

ما يرجع إلى العاقدين

من أسباب فسخ العقد عند الفقهاء ما يرجع إلى العاقدين، ومعلوم أنه إذا اتفق المتعاقدان على وقوع العقد بينهما، واتفقا على نوع هذا العقد، أصبح العقد صحيحاً ولازمًا للطرفين، ويلتزم كل طرف بأداء التزاماته، وأسباب الفسخ التي ترجع إلى العاقدين هي الآتية:

١ - الفسخ بسبب اختلاف العاقدين.

فإذا اختلف المتعاقدان فإن ذلك الاختلاف يشمل صوراً متعددة وهي كالتالي:

أ- اختلاف المتعاقدين في وقوع العقد.

إذا اختلف المتعاقدان في إبرام العقد من عدمه، بأن يدعي طرف على الآخر إبرام عقد العمل بينهما، والآخر ينكر، فإن كان لأحدهما بينة يعول عليها في إثبات الدعوى، قضي له، لأنه أيد دعواه ببينة، وإن لم يكن لأحدهما بينة فالقول هنا قول من ينكر العقد، لأن الأصل عدم حصول التعاقد، فمن يدعي هذا، فإنه يدعي الأصل، فيكون قوله، وهذا لا خلاف فيه بين الفقهاء^(١).

وعلى ذلك لا يكون هناك عقد بينهما أصلاً، وليس هناك فسخ للعقد لعدم انعقاده في الأصل، لأن الفسخ لا يكون إلا بعد انعقاد العقد.

(١) ينظر: حاشية ابن عابدين (١٣١ / ٥)، حاشية الدسوقي (٣ / ١٨٨)، مرجعان سابقان.

ب- اختلاف المتعاقدين في قدر الثمن.

سبق الحديث عند تعريف عقد العمل أن العامل يتعهد بموجب العقد بالعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر.

ولابد أن يكون هذا الأجر معلوماً، لأن الفقهاء اتفقوا على أن العلم بالثمن علماً يمنع المنازعة شرطاً من شروط صحة العقد، فإذا كان الثمن مجهولاً جهالة تؤدي إلى المنازعة فإنه يفسد العقد، ونضرب مثلاً على هذا بعقد البيع، فإذا اتفق المتعاقدان على قدر الثمن في عقد البيع فهو على ما اتفقا عليه، أما إذا اختلفا في قدر الثمن، فقال البائع: بعتك بعشرين، وقال المشتري: بل بعشرة، فإن لم يكن لأحدهما بينة يعول عليها، وإلا ينظر إلى المبيع، إما أن يكون باقياً، وإما أن يكون هالكا:

فإن كان المبيع باقياً على حاله ولم يتغير، فقد اختلف الفقهاء على أربعة أقوال:

القول الأول: ذهب الحنفية والشافعية والمالكية في قول والحنابلة في رواية: إلى أن المتبايعين يتحالفان، أي أن يحلف كل منهما على نفي قول صاحبه، وإثبات قوله هو، ويفسخ العقد حينئذ^(١).

واستدلوا بما روي عن النبي ﷺ أنه قال: «إذا اختلف المتبايعان والسلعة قائمة ولا بينة لأحدهما تحالفا وترادا»^(٢).

(١) ينظر: السرخسي، المبسوط، (٢٩/١٣)، حاشية الدسوقي، (٣/١٨٨)، ابن قدامة، المغني (٤/١٤٤)، مراجع سابقة.

(٢) هذا الحديث بهذا اللفظ لا ذكر له في كتب الحديث، وإنما يوجد في كتب الفقه، فرواية (تحالفا) لا توجد قط في كتب الحديث، كما أن رواية (التراد) رواها الإمام مالك بلاغاً عن ابن مسعود، ورواها الإمام أحمد والترمذي =

وما رواه ابن عباس رضي الله عنهما، عن النبي ﷺ أنه قال «لو يعطى الناس بدعواهم لادعى ناس دماء رجال وأموالهم، ولكن اليمين على المدعى عليه»^(١).

ووجه الدلالة من الحديثين، أن كل واحد من البائع والمشتري مدع ومدعى عليه، لأن البائع يدعي عقدا بعشرين، وينكره المشتري، والمشتري يدعي عقدا بعشرة، وينكره البائع، فشرعت اليمين في حقهما لأن كليهما مدعى عليه^(٢).

القول الثاني: ذهب المالكية في قول آخر والحنابلة في رواية ثانية إلى أن القول قول البائع مع يمينه، لأن الأصل استصحاب ملك البائع، فيحلف على نفي دعوى خصمه، فإذا حلف البائع لزم البيع بما حلف عليه، ويأخذ المشتري المبيع بما حلف عليه البائع، وإذا نكل البائع حلف المشتري على نفس دعوى البائع وتحقق دعوى نفسه^(٣).

القول الثالث: ذهب الحنابلة في رواية ثالثة وهو مذهب الظاهرية إلى أن القول قول المشتري مع يمينه، لأن الأصل براءة ذمته، والبائع يدعي عليه الزيادة وهو منكر، فكان

= وابن ماجه بإسناد منقطع، ورواه الطبراني في الكبير عن عبد الله بن مسعود مرفوعاً بلفظ «البيعان إذا اختلفا في البيع ترادا» وقال: رواه ثقات، وله طريق آخر عن أبي داود والحاكم وصححه، ورواه البيهقي وحسنه، وقال ابن عبد البر هو منقطع إلا أنه مشهور تلقوه بالقبول.

وينظر: سنن النسائي، (٦٦/٧)، سنن ابن ماجه، (٧٣٧/٢).

(١) أخرجه مسلم، برقم (١٠٥٣) ص (٢٨٠).

(٢) ينظر: الكاساني، بدائع الصنائع، (٢٥٩/٦)، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، العلامة عثان بن علي الزيلعي، بيروت، دار المعرفة (٣٠٤/٤)، ابن قدامة، المغني (١٤٤/٤).

(٣) ينظر: حاشية الدسوقي، (١٩٠/٣).

القول قوله مع يمينه، لقول النبي ﷺ: «البينة على المدعي واليمين على من أنكر»^(١).
 القول الرابع: ذهب الحنابلة في رواية رابعة نقلها المرادوي في كتابه الإنصاف إلى أنه
 ينظر إلى اختلاف المتبايعين، فإن كان اختلافهما في قدر الثمن قبل القبض تحالفاً، وإن كان
 اختلافهما بعد القبض فالقول قول المشتري^(٢).

وبناء على ذلك، نضرب مثلاً في عقد الإجارة، إذا انعقدت الإجارة صحيحة، ثم
 اختلف العاقدان في مقدار الأجرة، فإنه ينظر: إن كان اختلافهما قبل استيفاء المنافع ولم تكن
 لدى أحدهما بينة يتحالفان، فإذا تحالفاً تفسخ الإجارة، أما إذا كانت لدى أي واحد منهما
 بينة فيقضى ببيئته، فإن أقام كل واحد منهما بينة، ينظر إن كان الخلاف في البدل، فبينة المؤجر
 أولى، لأنها تثبت زيادة المنفعة، أما إذا اختلف العاقدان بعد ما استوفى المستأجر بعض
 المنفعة، فالقول قول المستأجر فيما مضى مع يمينه، ويتحالفان، وتفسخ الإجارة فيما بقي من
 المدة.

وإذا كان اختلافهما بعد مضي مدة الإجارة أو بعد بلوغ المسافة التي استأجر إليها لا
 يتحالفان فيه، بل القول قول المستأجر في مقدار الأجرة مع يمينه^(٣).

(١) رواه البيهقي بهذا اللفظ، ورواه الشيخان وأصحاب السنن بلفظ «لو يعطى الناس بدعواهم لادعى ناس دماء
 رجال وامواهم، ولكن اليمين على المدعى عليه» وفي لفظ آخر «البينة على المدعي واليمين على المدعى عليه».

وينظر: أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، فتح الباري شرح صحيح البخاري، الرياض، دار السلام للنشر
 والتوزيع، الطبعة الأولى عام ١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م، (٥/ ١٤٥)، وأخرجه مسلم، برقم (١٠٥٣)، ص (٢٨٠).

(٢) علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان المرادوي، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الإمام أحمد بن
 حنبل، بيروت - لبنان -، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الأولى، عام ١٤١٩هـ، (٤/ ٤٤٦).

(٣) ينظر: الكاساني، بدائع الصنائع (٤/ ٢١٩)، حاشية ابن عابدين، (٦/ ٢٨)، ابن قدامة، المغني (٥/ ٤١٣)، مراجع سابقة.

٢- الفسخ بسبب عدم وفاء أحد المتعاقدين بمقتضى العقد.

اعتنت الشريعة الإسلامية بالعقد، وجعلته حبلاً متيناً ورابطاً قوياً، لا يجوز نقضه ما دام بالإمكان تنفيذه بقوة القضاء، وذلك منعاً لزعزعة المعاملات بين الناس، وتحقيقاً للعدالة، ونشراً للثقة بين الأفراد، وفي الوقت نفسه تركت باب التعاقد مفتوحاً أمام المتعاقدين، وأعطتهم كامل الحرية في وضع الشروط اللازمة والالتزامات الحاصلة على كل واحد منهما، ما لم تخالف مبادئ الشريعة الإسلامية.

وعلى هذا إذا وضع العاقدان شرطاً أو شرطاً في العقد، ولم يكن مخالفاً لمبادئ الشريعة الإسلامية السمحة، فيجب على من اشترط أن يفي بما التزم به، عملاً بقول الله تعالى: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾^(١) وقوله تعالى: ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾^(٢)، فإن لم يف العاقد بالشرط الذي التزم به، كان للمشروط له أن يفسخ العقد متى تعذر التنفيذ الجبري.

وبالمثال يتضح المقال: ففي عقد البيع مثلاً، إذا لم يقم البائع بتسليم المبيع للمشتري، وأخل بالتزاماته، بأن امتنع عن التسليم أو تأخر فيه، أو ارتكب أي مخالفة أخرى لأحكام التسليم، كان للمشتري - بعد إعدار البائع - الحق في أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه مع التعويض في الحالتين، إذا تضرر المشتري من جراء هذا الإخلال، فإذا كان المبيع عيناً معينة بذاتها، طلب المشتري تسليمها إليه جبراً إذا كان ذلك ممكناً، أما إذا لم يكن التنفيذ العيني

(١) سورة المائدة، آية (١).

(٢) سورة الإسراء، آية (٣٤).

ممكناً، أو كان ممكناً ولكن المشتري طلب التنفيذ بمقابل، ولم يبد البائع استعداداً للتنفيذ العيني بالتسليم، يحكم على البائع بالتعويض.

أما إذا كان المبيع معيناً بالنوع ولم يقدّم البائع بالتسليم، كان للمشتري الحق في أن يحصل على شيء من نوع المبيع على نفقة البائع بعد استئذان القاضي، ويحق للمشتري أن يقتصر على طلب فسخ العقد، ويطلب تعويضاً عما أصابه من ضرر نتيجة إخلال البائع بالتزاماته، فإذا اختار الفسخ يترتب على هذا الاختيار أن يعتبر العقد كأن لم يكن وأن المبيع لم يخرج من ملك البائع ولم يدخل في ملك المشتري^(١).

وأما في عقد الإجارة، كالعلاقة بين العامل وصاحب العمل، فإنه من المعروف أن الإيجار من العقود التي تولد التزامات متبادلة بين الطرفين، فإذا تم العقد بين الطرفين ولم يقدّم أحد العاقدين بالوفاء بالتزامه الناشئ بمقتضى العقد، هل يحق للعاقدين الآخر أن يطالب بفسخ العقد؟

للإجابة على هذا لا بد من بيان الوقت الذي تنتقل فيه المنفعة - وهي العقود عليه في عقد الإجارة - إلى ملكية المستأجر.

فقد اتفق الفقهاء على أن الأجرة تستقر بالكامل متى تم استيفاء المنفعة من العين المستأجرة، كما تستقر أيضاً متى تم تسليم العين المؤجرة للمستأجر ومضت مدة الإيجار دون انتفاع.

فإذا اتفق العاقدان بتأجيل أو تعجيل الأجرة، أو وجد نص أو عرف يقضي بذلك،

(١) ينظر: فسخ عقود المعاملات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، د. حمد الله سيد جان سيدي، (٢/٧٩٨)، مرجع سابق.

فإنه يجب العمل بموجب الاتفاق بين الطرفين أو النص أو العرف في هذه الحالة.
أما إذا لم يوجد اتفاق بين العاقدين، ولم يكن هناك نص أو عرف يحدد وقت الاستحقاق للأجرة، فقد اختلف الفقهاء على ثلاثة أقوال:

القول الأول: ذهب الحنفية والمالكية وقول مرجوح للحنابلة إلى وجوب الأجرة لاستيفاء المنفعة أو التمكن من استيفائها^(١)، واستدلوا بالكتاب والسنة والمعقول:

أما الكتاب: فقول الله تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ﴾^(٢).

وهذه الآية أمرت بإعطاء الأجرة بعد الرضاعة، أي بعد استيفاء المنفعة.
ويناقش هذا بأن المراد من الآية يحتمل أن يكون الإعطاء عند الشروع في الرضاعة، أو عند تسليم المرضعة نفسها.

وأما السنة: فما روي عن النبي ﷺ أنه قال «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»
أخرجه ابن ماجه^(٣).

فهذا الحديث أمر بإعطاء الأجرة بمجرد استيفاء المنفعة.

ويناقش هذا بأن إعطاء الأجرة في وقت جفاف العرق، لا يمنع وجوبه قبل ذلك.
أما المعقول: فلأن المعقود عليه في عقد الإجارة هي المنفعة، وهي تحدث تدريجياً مع الوقت، وعلى ذلك فإن الأجرة لا تملك بالعقد، بل باستيفاء المنفعة أو التمكن من استيفائها.
ويناقش هذا بأن قولهم هذا فيه تناقض، حيث قالوا بأن الأجرة تجب مع تسليم

(١) ينظر: السرخسي، المبسوط، (١٠٩/٥)، حاشية الدسوقي، (٤/٤)، مرجعان سابقان.

(٢) سورة الطلاق، آية (٦).

(٣) الحافظ محمد بن يزيد القزويني ابن ماجه، سنن ابن ماجه، بيروت - لبنان، دار الكتب العلمية، (٧١٧/٢).

المنفعة جزءا جزءا، ثم أجازوا تعجيل الأجرة قبل استيفائها.

القول الثاني: ذهب الشافعية والحنابلة في المعتمد من المذهبين إلى وجوب الأجرة عند الإطلاق بنفس العقد، أي تنتقل ملكية الأجرة إلى المؤجر بمجرد العقد، إلا أن استيفاءها لا يستحق إلا بتسليم العين المؤجرة، كما يملك المستأجر المنفعة بمجرد العقد وتدخل في ملكيته على سبيل التقابل^(١).

القول الثالث: ذهب الظاهرية إلى ضرورة تعجيل الأجرة، فلا يقبل شرط التأجيل أو التعجيل، بل يلزم دفعها مجرد تمام العقد^(٢)، وهو قول لبعض الشافعية والمالكية إذا كانت الإجارة عينا، أما إذا كانت في الذمة، فتسلم الأجرة في مجلس العقد^(٣).

واستدل أصحاب هذا الرأي بأنه ليس لأحد من العاقدين حق التأخير، فتحقيقا للمساواة بين الطرفين تسلم العين والأجرة معا وكذا العمل.

ويناقش هذا بأنه مخالف لقول النبي ﷺ «المؤمنون على شروطهم»^(٤) فهذا الحديث يعطي للعاقدين الحرية في وضع الشروط ما لم تخالف مبادئ الشريعة الإسلامية.

والراجع في هذه المسألة هو القول الثاني، القائل بوجوب الأجرة بمجرد العقد عند

(١) ينظر: الشريبي، مغني المحتاج، (٢/٣٠٩)، ابن قدامة، المغني، (٥/٣٢٩).

(٢) ينظر: علي بن أحمد بن حزم الأندلسي، المحلى، دار الجليل، من دون ذكر سنة الطبع، (٨/١٨٣).

(٣) ينظر: محمد بن عبد الرحمن المغربي المعروف بالخطاب، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، بيروت - لبنان، دار الفكر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية عام ١٣٩٨ م، (٥/٣٩٥)، والشريبي، مغني المحتاج، (٢/٣٣٢).

(٤) أخرجه أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني، سنن أبي داود، بيروت، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عام ١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م، (٣/٣٢٢) برقم (٣٥٩٦).

الإطلاق، وذلك تحقيقاً للعدالة والمساواة وحفاظاً على حقوق المستأجر والمؤجر، وهو موافق لمبادئ الشريعة الإسلامية الغراء، وهذا الذي يميل إليه الباحث للأسباب التي ذكرت.

وبناء على ذلك إذا لم يوف العاقدان أو أحدهما بما يرتبه عليه العقد من التزامات، فللعاقد الآخر أن يثبت حقه في طلب الفسخ^(١).

٣- الفسخ بسبب اتفاق العاقدين على فسخ العقد.

وهذا السبب يطلق عليه الفقهاء «الإقالة»، وهي في اللغة بمعنى الإزالة، ومنه قولهم: أقال الله عشرته أي رفعه من سقوطه^(٢).

وأما الإقالة في اصطلاح الفقهاء: فهي اتفاق العاقدين أو ما يقوم مقامهما على نقض حكم العقد الواقع بينهما بشروط مخصوصة^(٣).

وقد ثبتت مشروعيته بقول النبي ﷺ «من أقال مسلماً بيعته، أقال الله عشرته يوم القيامة» أخرجه أبو داود^(٤).

ومن هذا الحديث يتبين لنا أن العقد إذا تم الاتفاق عليه بين المتعاقدين، وكان خالياً من أي سبب من أسباب الفسخ، ثم بدا للطرفين المتعاقدين أو لأحدهما أن العقد ليس في مصلحته، أو ندم على إبرام العقد، فلها أن يتفقا على رفع العقد وإزالته، ويسمى هذا

(١) ينظر: د. حمدالله سيد جان سيدي، فسخ عقود المعاملات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، (٢/٨٠٨).

(٢) ينظر: الفيومي، المصباح النير، ٢/٥٢١، الفيروز أبادي، القاموس المحيط، ٤/٤٣، مرجعان سابقان.

(٣) ينظر: د. حمدالله سيد جان سيدي، فسخ عقود المعاملات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، ٢/٨١١.

(٤) أخرجه أبو داود، سنن أبي داود، ٣/٢٩٠ برقم (٣٤٦٢).

الاتفاق: إقالة العقد، على أن يكون طلب الإقالة قبل استيفاء كامل المنفعة أو انقضاء مدة الإجارة.

فالعامل مثلاً إذا أبرم عقداً مع صاحب العمل ثم بدال له بأن العمل شاق وقد لا يطيقه، فله أن يتفق مع صاحب العمل على فسخ العقد وإزالته، فإذا تم الاتفاق بينهما كان هذا سبباً من أسباب فسخ العقد عند الفقهاء.

* * *

المطلب الثالث

ما يرجع إلى العقد ذاته

قبل الحديث عن أسباب فسخ العقد التي ترجع إلى العقد ذاته نبين أقسام العقود من حيث الجواز واللزوم، وأنها تنقسم إلى ثلاثة أقسام:
القسم الأول: لازم من الطرفين.
وهذا القسم نوعان:

النوع الأول: لازم لا يحتمل الفسخ، ولا يجوز فسخه عند بعض الفقهاء، ومن هذا النوع عقد الحوالة عند الشافعية والمعتمد في مذهب الحنابلة وابن حزم، فهم يقولون بأن الحوالة إذا اجتمعت شروطها، صحت وبرئت ذمة المحيل ولم يعد الحق إلى المحيل أبداً.
وذهب الحنفية والمالكية والحنابلة في رأي آخر إلى أن الحوالة من العقود التي تحتمل الفسخ، لأن الحوالة عقد معاوضة يقتضي مبادلة المال بالمال، فكانت محتملة الفسخ كالبيع، ومتى فسخت تعود المطالبة إلى المحيل، وهذا هو الراجح لأن الأصل في الفقه الإسلامي أن عقود المبادلات المالية في مجموعها تحتمل الفسخ^(١).

النوع الثاني: لازم لا يحتمل الفسخ ولكنه لا يقبل الفسخ إلا بتراضي طرفي العقد، ويوجد سبب من أسباب الفسخ، ومن هذه الأنواع عقد البيع والإجارة والقسمة ونحوها^(٢).

(١) د. علي بن أحمد مرعي، فسخ العقد في الشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراة، جامعة الأزهر بالقاهرة، كلية الشريعة والقانون، ص (٧٨٠).

(٢) ينظر: الكاساني، بدائع الصنائع، (٥/٢٥١).

القسم الثاني: لازم من طرف واحد.

بمعنى أن هذا العقد يمكن فسخه من طرف دون طرف آخر، كعقد الكفالة، فإن المكفول له، غير ملتزم بموجب العقد، ومن حقه أن يفسخ العقد في أي وقت شاء من غير توقف على رضا الطرف الآخر، بينما يكون العقد لازماً بالنسبة للكفيل، ومثل ذلك يقال في العقود اللازمة في الأصل بحق الطرفين إذا طرأ عليها عيب من عيوب الرضا، أو اقترن بأحد الخيارات، فإنها تفسخ بإرادة الطرف الذي عيب رضاه، أو الطرف الذي له الخيار.

القسم الثالث: غير لازم من الطرفين.

بمعنى أن هذا العقد يمكن فسخه من الطرفين المتعاقدين، كالعارية والشركة ونحوها، فلكل واحد من العاقدين في هذه العقود حق الفسخ منفرداً، وبهذا قال جمهور الفقهاء من الحنفية والشافعية والحنابلة وراجح القولين عند المالكية. وعند بعض المالكية قول بأن العقود الجائزة لا تدخل في نطاق الفسخ، أو بعبارة أدق فإن مجال الفسخ هو العقود اللازمة إلا ما استثني.

والراجح رأي الجمهور في أن مجال الفسخ العقود اللازمة والعقود الجائزة^(١). ومن هذا يتبين أن عقد العمل داخل في النوع الثاني من القسم الأول، وعليه يجوز فسخ العقد فيه بالتراضي بين المتعاقدين، وبوجود سبب من أسباب الفسخ المشروعة.

* * *

(١) ينظر: د. حمد الله سيد جان سيدي، فسخ عقود المعاملات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، ٢ / (٨٣٢).

الفصل الثاني

حالات التعويض عن فسخ عقد العمل

إن حالات التعويض تعتبر أهم ما في هذه الدراسة، وسيكون الحديث إن شاء الله عن الحالات التي يستحق معها العامل وصاحب العمل التعويض، وسيكون ابتداء الحديث عن حالات التعويض لصالح العمال، وبعدها سيكون الحديث عن حالات التعويض لصالح صاحب العمل، وسيندرج تحت هذا الفصل مبحثان، وكل مبحث تحته مطالب، وبيان ذلك كالتالي :

المبحث الأول: التعويض لصالح العمال عن فسخ عقد العمل، وفيه أربعة مطالب :

المطلب الأول : التعويض عن المدة المتبقية من عقد العمل محدد المدة.

المطلب الثاني : التعويض عن المدة المتبقية من إجازة العامل السنوية.

المطلب الثالث : التعويض عن نهاية الخدمة (المكافأة).

المطلب الرابع : التعويض عن وفاة العامل .

المبحث الثاني: التعويض لصالح صاحب العمل عن فسخ العقد، وفيه أربعة مطالب:

المطلب الأول: التعويض بسبب إخلال العامل بالالتزامات في عقد العمل.

المطلب الثاني: التعويض عن عدم الإخطار .

المطلب الثالث: التعويض عن التعسف وإنهاء العامل العمل بغير سبب

مشروع.

المطلب الرابع: التعويض عن إلحاق الخسارة الجسيمة بصاحب العمل.

المبحث الأول

التعويض لصالح العمال عن فسخ عقد العمل

وفيه أربعة مطالب:

في هذا المبحث نبين الحالات التي يستحق العامل فيها للتعويض، وهذا التعويض يعتبر جبراً للضرر الذي أصاب العامل بسبب فسخ عقد العمل، وسيكون الحديث عن تعويض العامل عن المدة المتبقية من عقد العمل محدد المدة، مبيناً المراد بكل المصطلحات والحالات التي تخص تعويض العامل عن ما تبقى له من مدة عقده المحدد، وكذلك سأطرق عن تعويض العامل عن إجازته السنوية، وكيفية حسابها، وتعويضه عن نهاية الخدمة، وتكييفها نظاماً، وما يستحقه ذوو المتوفى من تعويض بعد وفاة العامل القريب لهم، إلى غير ذلك مما سنبينه إن شاء الله في هذا المبحث.

المطلب الأول : التعويض عن المدة المتبقية من عقد العمل محدد المدة.

المطلب الثاني : التعويض عن المدة المتبقية من إجازة العامل السنوية.

المطلب الثالث : التعويض عن نهاية الخدمة (المكافأة).

المطلب الرابع : التعويض عن وفاة العامل .

المطلب الأول

التعويض عن المدة المتبقية من عقد العمل محدد المدة

لاشك أن المدة في عقد العمل لها اعتبار كبير، إذ بها يقدر محل العقد والالتزامات المترتبة عليه، سواء كان هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، أو من أجل القيام بعمل معين، فالزمن عنصر أساسي لتحديد العمل الذي يلتزم العامل بتقديمه، كما أنه عنصر ضروري لتقدير الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه، ويعتبر عقد العمل محدد المدة إذا كان انتهاءه محددًا بواقعة مستقبلية ومحقة لا يتوقف وجودها على إرادة أحد الطرفين.

ويمكن تعريف عقد العمل محدد المدة بأنه: العقد الذي يكون وقت انتهائه محددًا بمدة معينة أو تاريخ معين أو بتنفيذ عمل معين^(١).

ومن الأمثلة على ذلك أن يحدد تاريخ معين ينتهي فيه العقد، أو أن ينص في العقد على أنه محدد بمدة سنة أو ثلاثة أشهر، أو يكون تحديده بموسم معين بشرط أن تكون مدة الموسم محددة تحديداً دقيقاً في نظر المتعاقدين، كالموسم الصيفي في مصيف، أو الموسم الشتوي في مشتى، أو بداية الموسم أو المربعانية وما شابه ذلك.

ويعتبر كذلك عقداً محدد المدة العقد الذي يستخدم بمقتضاه عامل ليحل حلاً مؤقتاً محل عامل أصلي مجند أو مريض، والعقد الذي تفرض طبيعته التعامل توقيته بأجل معين^(٢).

(١) ينظر: الدكتور نزار عبد الرحمن كيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٢٢٧).

(٢) ينظر: الدكتور حسن كيره، أصول قانون العمل، ص (٧٣٤).

وقد ذكر شراح النظام كيفية انتهاء العقد محدد المدة، وهو ما نصت عليه المادة الخامسة والخمسون من نظام العمل والعمال الجديد حيث جاء فيها: «ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عد العقد مجدداً لمدة غير محددة...»^(١). وعلى هذا فإن العقد محدد المدة ينتهي انتهاء عادياً من تلقاء نفسه بانقضاء مدته، إذا كان محدد المدة، أو بانقضاء العمل المتفق عليه، إذا كان العقد مبرماً لتنفيذ عمل معين، وهذا ما نصت عليه المادة السابعة والخمسون من نظام العمل والعمال حيث نصت على «إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه»^(٢).

فلا يحتاج الأمر لانتهاؤه إلى إخطار سابق، إذ لا مفاجأة في هذا الانتهاء، لاسيما وأن أجله محدد مسبقاً، وهذا خلاف جوهرى بين العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة، حيث يتطلب المنظم في العقد غير محدد المدة سبق الإخطار.

وعلى ذلك لا يجوز في العقد محدد المدة لأي من المتعاقدين الاستقلال بإنهاء العقد بإرادته المنفردة قبل فوات هذه المدة أو إنجاز العمل المتفق عليه إلا إذا توافرت حالة من حالات استحالة التنفيذ التي سبق ذكرها، أو إذا اعتبر أحد المتعاقدين العقد مفسوخاً لإخلال المتعاقد الآخر بالتزاماته الجوهرية، أو إذا اتفق المتعاقدان على إنهاء العقد قبل انقضاء مدته.

وإذا أنهى أحد المتعاقدين عقد العمل محدد المدة قبل انقضاء مدته ودون سبب من الأسباب التي سبق ذكرها، فإنه يكون مسؤولاً مسؤولية عقدية قبل المتعاقد الآخر، ويلتزم

(١) المادة الخامسة والخمسون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) المادة السابعة والخمسون من نظام العمل والعمال السعودي.

بتعويضه وفقاً لما جاء في المادة السابعة والسبعين من النظام «إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء»^(١).

وهذا النص ورد مطلقاً، ومن ثم يمكن تطبيقه في حالة الإنهاء غير المشروع لعقد العمل محدد المدة، أو عقد العمل غير محدد المدة.

والمرجع في تقدير التعويض حسب نص المادة هيئة تسوية الخلافات العمالية، ويجب عليها مراعاة تقدير الضرر الذي لحق بالمتضرر، وقد يتفق المتعاقدان في عقد العمل على تحديد مبلغ التعويض مقدماً في صورة شرط جزائي، وفي هذه الحالة يلتزم الطرف المنهي للعقد محدد المدة بهذا التعويض، إلا إذا كان مبالغاً فيه، أو إذا لم يصب الطرف الآخر بضرر، أو إذا كان الطرف المنهي قد ارتكب غشاً أو خطأ جسيماً، فيكون للهيئة العمالية تعديل مقدار هذا التعويض بالزيادة أو النقصان حسب ظروف كل دعوى^(٢).

والأصل في حالة حصول مثل هذا الإنهاء من جانب صاحب العمل، تحديد الضرر الذي أصاب العامل بقدر ما ضاع عليه من أجر كان يستحقه خلال المدة الباقية من العقد، بحيث يتحدد التعويض بمقدار هذا الأجر، ولكن يجب مراعاة ما يترتب على هذا الإنهاء من استرداد العامل حريته، وإمكانه من العثور على عمل آخر، مما يتطلب الانتقاص من قدر

(١) المادة السابعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) ينظر: السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية،

التعويض محددًا على الأساس السالف ذكره، إذ يجب أن يستنزل من مبلغ الأجر المستحق عن المدة الباقية من العقد مقدار ما يحصل عليه العامل من أجر نتيجة التحاقه بعمل آخر خلال هذه المدة، وعلى ذلك لا يحصل العامل على أي تعويض إذا واثاه الحظ فالتحق بعمل آخر فور إنهاء العقد، إذا كان أجره عن العمل الجديد يوازي أجره من العمل القديم أو يزيد عليه، لأنه لا ضرر مادي قد أصابه حينئذ من إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته.

أما إذا لم يوفق في العثور على عمل آخر إلا بعد وقت من الإنهاء ولكن قبل انقضاء المدة المحددة لانتهاء العقد، فيستحق العامل تعويضًا يوازي ما كان يستحق له من أجر عن فترة تعطله فحسب، حيث إنه لا يلحقه ضرر مادي من الإنهاء إلا خلال هذه الفترة، وذلك إذا كان أجر العمل الجديد أقل من أجر العمل القديم.

وإذا لم يوفق العامل إلى الالتحاق بأي عمل خلال المدة الباقية من العقد، فينبغي تعويضه في الأصل بما يوازي أجره عن كامل المدة الباقية من العقد، حيث يمثل هذا الأجر مقدار الضرر المادي الذي أصابه^(١).

وأما فقهاء الشريعة فقد تعرضوا لعقد العمل محدد المدة لاسيما فقهاء المالكية والحنابلة، فعند المالكية في كتاب الكافي المالكي^(٢) ما يلي (من استأجر عبدا ليخدمه شهرا على أنه إن مرض قضاة في غيره لم يجز لاختلاف الأيام، ومن استأجر على رعي غنم أو بقر أو إبل فليكن استئجاره له مدة معلومة، سنة أو شهرا أو ما شاء من معلوم المدة بالأجرة المعلومة).

(١) الدكتور حسن كيره، أصول قانون العمل عقد العمل، ص (٧٥٢).

(٢) يوسف بن عبد الله القرطبي، الكافي في فقه أهل المدينة المالكي، نشر مكتبة الرياض الحديثة، بدون سنة الطبع، ج ٢،

ص (٧٥٣).

وعند الحنابلة قال صاحب كشف القناع^(١) (إذا استأجره عشرين شهراً، كل شهر بدرهم، وأنها مثل أن يستأجره عشرين شهراً بعشرين درهماً) يعني أنها جائزة.

وقد جاء تحديد مدة العمل في القرآن الكريم، كما في قوله تعالى: ﴿قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَكْحَلَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَابًا فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ﴾^(٢).

وأما ما يترتب على إنهاء العقد محدد المدة من جزاء، فإنه يكون جزاء دنيوياً وأخروياً، والجزاء الدنيوي فيتنوع إلى جزاء تعويضي وجزاء تعزيري، والجزاء التعويضي مبني على قاعدة «الضرر يزال» ويتفرع عن تلك القاعدة «الضرر يدفع بقدر الإمكان» وأما الجزاء التعزيري فهو من التعزير أي التأديب ومنه اللوم^(٣).

فيلزم المتسبب في الضرر وهو ناقض العقد برفع الضرر عن المضرور، وذلك بتعويضه تعويضاً يتناسب مع حجم الضرر الذي تسبب في إيقاعه على المتعاقد الآخر، ولولي الأمر أن يعزر على نقض العقد بما يراه رادعاً ومناسباً، إضافة إلى إلزام ناقض العقد بالتعويض إن وجد ضرر، ويمكن تطبيق ذلك التعزير على عقد العمل بوضع غرامة مالية على من يقوم بنقض العقد قبل انتهاء مدته.

(١) منصور بن يونس البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، دار عالم الكتب، طبعة عام ١٤٢٣ هـ - ٢٠٠٣ م، ج ٣، ص (٥٥٦).

(٢) سورة القصص، آية (٢٧).

(٣) د. فتحى الدريني، نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي، بيروت، مؤسسة الرسالة، الطبعة الرابعة عام ١٤٠٨ هـ - ١٩٨٨ م، ص (٢٩٠).

وأما الجزء الأخرى فهو الذي ولد مبدأ الرقابة الذاتية على أعمال المكلفين، ومن ذلك تحريم نقض العقود، قال الله تعالى: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾^(١)، وقال تعالى ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾^(٢).

* * *

(١) سورة المائدة، آية (١).

(٢) سورة الإسراء آية (٣٤).

المطلب الثاني

التعويض عن المدة المتبقية من إجازة العامل السنوية

في هذا المطلب سيكون الحديث عن مجموعة من المسائل وهي كالتالي:
أولاً: التعريف بالإجازة السنوية.

الإجازة السنوية هي الإجازة التي يستحقها العامل بصفة دورية (سنوياً)، عن كل سنة من السنوات أو عن أجزاء من السنة بنسبة ما قضاه منها في خدمة صاحب العمل^(١).
وقد نصت المادة التاسعة بعد المائة من نظام العمل الجديد على أنه:

- ١ - يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الأجازة بأجر يدفع مقدماً.
- ٢ - يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً^(٢).

وأما بالنسبة لاستحقاقه الإجازة عن أجزاء من السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل،

(١) ينظر: د. منير فريد الدكيمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص (١٦٥).

(٢) المادة التاسعة بعد المائة من نظام العمل والعمال السعودي.

فقد جاءت المادة الحادية عشر بعد المائة بقولها: «للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل»^(١).

والمعنى الواضح للنص أن للعامل الحق في التمتع بإجازة سنوية ويكون الأجر فيها كاملاً، ويدفع مقدماً، وتختلف مدتها حسب المدة التي قضاه في خدمة صاحب العمل. وعن شروط استحقاق العامل للإجازة السنوية، فإنه يبدو من حيث الظاهر على الأقل أن النص قد حدد لذلك شرطاً عاماً مؤداه أن يكون قد مضى على العامل عام كامل في خدمة صاحب العمل، وهو المعبر عنه في النظام في المادة التاسعة بعد المائة سالفه الذكر بعبارة «سنة استحقاقها». وكذلك في الفقرة الثانية من المادة العاشرة بعد المائة حيث جاء فيها «لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة»^(٢).

ومن ثم فالأصل أن العامل ليس له - نظاماً - حق في الإجازة السنوية إذا لم يمض في خدمة صاحب العمل إلا أقل من عام، والمقصود بالعام هنا: عام من العمل الفعلي، ولكن يجوز لصاحب العمل تجاوز هذا الشرط ومنحه الإجازة قبل مضي عام على خدمته لديه، لأن منح الإجازات السنوية للعمال هو حق مستقل لصاحب العمل، ولأنه إذا كان

(١) المادة الحادية عشر بعد المائة من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) المادة العاشرة بعد المائة من نظام العمل والعمال السعودي.

حق العامل في الإجازة السنوية بعد توافر هذا الشرط، ومن ثم بعد نشوئه يتعلق بالنظام العام في مواجهة العامل وصاحب العمل، فإن إعطاء صاحب العمل الإجازة السنوية للعامل تجاوزاً لهذا الشرط، وقبل تمام سنة لا يتعلق بالنظام العام، ومن هنا يمكننا القول: إن خلاصة ما تقدم إذا مضى عام كامل على خدمة العامل الفعلية لدى صاحب العمل فإن ذلك لا يعد في الحقيقة شرطاً لاستحقاق الإجازة السنوية بل هو شرط لاستحقاق إجازة سنوية بحدها الأدنى وهو خمسة عشر يوماً.

وعن مدة الإجازة السنوية بعد نشوء حق العامل فيها باستيفاء الشرط المذكور، فإن هذه المدة تختلف تبعاً للمدة التي أمضاها العامل في خدمة صاحب العمل، فإذا لم تبلغ هذه المدة خمس سنوات كانت الأجازة لمدة واحد وعشرين يوماً، أما إذا بلغت مدة العمل خمس سنوات كانت مدة الإجازة ثلاثين يوماً، شريطة أن تكون عشر سنوات خدمة متصلة لدى صاحب العمل، وتطبيقاً لذلك لا تكون الخدمة متصلة إذا كانت بعقود عمل متقطعة لدى صاحب العمل ذاته ومن باب أولى إذا كانت لدى أكثر من صاحب عمل^(١).

ثانياً: مبدأ تجزئة الإجازة السنوية.

المرجع في تجزئة الإجازة السنوية ما ورد في المادة العاشرة بعد المائة، حيث جاء فيها:

١ - للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته أو أياماً منها إلى السنة التالية.

٢ - لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل

(١) طلبة وهبة خطاب، عقد العمل في المملكة العربية السعودية، الرياض، مطبعة جامعة الملك سعود، ١٤٠١، ص (١٠٧).

استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة^(١).

ومن هذه المادة يتضح أن نظام العمل لم يصادر الحق في تجزئة الإجازة السنوية، سواء بالنسبة لصاحب العمل أو العامل، لأن النظام لم يحدد الوقت الذي تعطى فيه الأجازة السنوية ولمبدأ التجزئة شقين:

الشق الأول: يخص صاحب العمل الذي ترك له النظام استقلالاً في كيفية تنفيذ التزامه بمنح الإجازة السنوية للعامل، فله أن يختار تواريخ هذه الإجازة حسب مقتضيات العمل وله أيضاً أن ينظم منح هذه الإجازة لعماله بالتناوب وليس دفعة واحدة حتى يضمن سير العمل واستمراره.

الشق الثاني: يخص العامل فله أن يؤجل كل أو بعض إجازته السنوية للعام التالي بشرط موافقة صاحب العمل.

مع ملاحظة عدم جواز تنازل العامل عن حقه في هذه الأجازة لأنه يتعلق بالنظام العام.

ثالثاً: استحقاق الأجر أثناء الإجازة.

يلاحظ أن العامل يحصل على إجازته السنوية في الحدود التي ذكرناها من قبل بأجر كامل، وحتى إذا ترك العامل عمله قبل تمتعه بالإجازة فإن حقه في الأجر لا يسقط. ذلك أن للعامل الحق في الحصول على أجره نظير أيام الإجازة المستحقة إذا ترك

(١) المادة العاشرة بعد المائة من نظام العمل والعمال السعودي.

العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها. كما يستحق أجره الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، وأساس ذلك ما ورد في المادة الحادية عشر بعد المائة السالفة الذكر أن حق العامل للأجر مستحق عن عمله السابق على الترك، ومن ثم يتعلق بعنصر أساسي في عقد العمل ولا يجوز حرمانه منه، ليس هذا فحسب، بل هناك من يقول: إن العامل يستحق أجره عن أيام الإجازة لو كان قد ترك العمل لفصله تأديبياً لأن الحق في الإجازة يرجع إلى سبب سابق على الفصل. ويجوز لصاحب العمل حرمان العامل من أجره عن إجازته وذلك لاسترداد ما أداه له منه إذا ثبت لديه أن العامل قد عمل لدى صاحب عمل آخر أثناء الأجازة^(١).

رابعاً: مبدأ استقلال الإجازة السنوية.

تعتبر الإجازة السنوية حقاً مستقلاً للعامل لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم الإجازات الأخرى إذا تداخلت معها، وتطبيقاً لذلك، لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم من الإجازة السنوية للعامل ما حصل عليه الأخير من إجازة مرضية، كذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم من الإجازة السنوية للعامل أيام الراحة الأسبوعية، كذلك إذا وقع خلال الإجازة السنوية للعامل يوم من أيام الأعياد الدينية أو الوطنية فلا يحسب ضمنها.

خامساً: إجازات الأعياد.

تنص المادة ١١٢ بأنه «لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات

(١) أحمد حسن البرعي، الوسيط في شرح القانون الاجتماعي، القاهرة، دار النهضة العربية، طبعة عام ١٩٨٨م، ج ٢،

التي تحددها اللائحة».

هذا وقد حدد قرار العمل رقم ٣٥٧ بتاريخ ٢٤ / ١١ / ١٣٨٩ هـ الأعياد وعدد أيام الإجازات عن كل منها، وذلك على الشكل التالي:

١- عيد الفطر وإجازته ثلاثة أيام.

٢- وعيد الأضحى وإجازته أربعة أيام.

٣- اليوم الوطني في المملكة والإجازة عنه يوم واحد.

كل ذلك مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة وبلوائح تنظيم العمل الداخلية الأكثر فائدة للعمال.

ويحصل العامل على إجازات الأعياد وغيرها من الإجازات بأجر كامل، أما إذا قام بالعمل خلالها لمصلحة صاحب عمل آخر، فإنه يحق لصاحب العمل الأول أن يجرمه من الأجر مدة إجازته، فإن أعطاه إياه، جاز له استرداده منه، وذلك وفقاً لأحكام المادة الثامنة عشر بعد المائة حيث جاء فيها «لا يجوز للعمال أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر. فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يجرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر»^(١).

والذي يهمننا في هذا المبحث ما ورد في المادة الحادية عشرة بعد المائة من نظام العمل والعمال الجديد حيث جاء فيها «للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة

(١) المادة الثامنة عشر بعد المائة من نظام العمل والعمال السعودي.

المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل»^(١).
وعلى ذلك، إذا انتهى عقد العمل قبل حصول العامل على إجازته السنوية، فإنه لا يتصور منحها له عينا، ولذلك يحصل على تعويض مقابل هذه الإجازة، وقد حدد النظام هذا المقابل بأجر أيام الإجازة المستحقة.

فإذا كان العامل قد انتهى عقد عمله بعد أن اشتغل لمدة عام، فإنه يستحق أجره عن مدة الإجازة السنوية كاملة، أما إذا انتهى عقد العمل قبل أن تكتمل مدة السنة، فإن العامل يستحق مقابلا للإجازة التي كان يستحقها عن هذه المدة، وعلى ذلك إذا كان العامل يستحق إجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوما، ولكن عقد العمل انتهى بعد أربعة شهور، فإنه يستحق أجر سبعة أيام وذلك بنسبة ما قضاه في العمل»^(٢).

وقد أصدرت الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية قرارها باستحقاق العامل مبلغا يقدر بتسعة عشر ألفا ومائة وثمانية وعشرين ريالاً وسبعة وستين هللة (١٩.١٢٨.٦٧) وذلك مقابل الإجازة السنوية المستحقة للعامل عن السنة الأخيرة من العمل»^(٣).

وعلى ذلك فإنه لا يؤثر فصل العامل على حقه في تعويض الإجازة السنوية، حتى لو كان الفصل تأديبياً، لأن حقه في الإجازة مستقل عن سبب الفصل.

(١) المادة الحادية عشرة بعد المائة من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) ينظر: السيد عيد نابل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، ص (١٧٠).

(٣) ينظر قرار الهيئة العليا برقم ١٧٩٧-٤٢٤ وتاريخ ١٤٢٤ هـ.

المطلب الثالث

التعويض عن نهاية الخدمة (المكافأة)

مما لا شك فيه أن العامل الذي ينتهي عقد عمله يكون مشغولاً بالبحث عن عمل جديد، يعينه على قضاء حاجياته وتلبية متطلبات أسرته ومن يعول، وهذا يأخذ منه جهداً ووقتاً، لا سيما إذا كان العمل الذي انتهى عقده معه هو العمل الوحيد الذي منه مورد رزقه الأساسي، وربما يكون ذلك هو الدافع الذي دفع المنظم إلى إلزام صاحب العمل بتعويض العامل عن نهاية الخدمة، متى توافرت الشروط المتطلبة بشأنها نظاماً.

ولا شك أن القصد من تعويض العامل عن نهاية الخدمة هو حمايته من خطر البطالة والعجز عن العمل، ومكافأة له عما أسداه من عمل لصاحب العمل، وذلك بترتيب مبلغ من المال للعامل عند انتهاء عقد عمله، ليستعين به على مواجهة مستقبله وتأمين حياته، وهذا ما ذهبت إليه الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية حيث جاء في قرارها «إن قصد المنظم من مكافأة نهاية الخدمة هو تأمين مبلغ من المال للعامل، يسد به حاجته ريثما يتمكن من العثور على عمل جديد»^(١).

وقد وردت تعريفات متعددة ومتنوعة، لمكافأة نهاية الخدمة، ومن تلك التعريفات ما يلي:

١- تعويض قانوني حدد بقدر معلوم، ويمنح بشروط مخصوصة، ويجب في

حالات مخصوصة^(٢).

(١) قرار الهيئة العليا رقم ٦٨ وتاريخ ٢٦/١٠/١٣٨٣ هـ.

(٢) صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل، المكتب الإسلامي، الطبعة الأولى، عام ١٩٧٩، ص (٤٠٣).

٢- أجر إضافي يوجبه القانون على رب العمل عند انتهاء العقد في الحالات التي

حددها^(١).

٣- ما يدفعه صاحب العمل لعماله في نهاية خدماتهم، ليستعينوا بها في حياتهم بعد

أن بلغوا من الكبر حدا لا يمكنهم في الغالب من مزاولة العمل^(٢).

٤- التزام مصدره النظام، يترتب بموجبه على صاحب العمل أن يدفع للعامل مبلغا

من المال، يتناسب مع مدة خدمته، وذلك عند انتهاء عقد العمل، سواء كان هذا

العقد محدد المدة أو غير محدد المدة^(٣).

ولعل تنوع التعريفات وتعددتها فيه إشارة إلى اختلاف شراح النظام في الطبيعة

القانونية لهذه المكافأة، وتحديد الوصف القانوني المناسب لها، ومدار اختلافهم - كما في

التعريفات السابقة - هل هذه المكافأة أجر أو تعويض أو غير ذلك على ثلاثة أقوال:

القول الأول: إن هذه المكافأة أجر إضافي يرتبه القانون على انتهاء العقد، وبناء على

ذلك تخضع المكافأة لجميع أحكام الأجر المنصوص عليها، إلا إذا ورد نص صريح

يخالفها^(٤).

(١) د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبه، طبعة عام ١٩٦١م، ص (٥٧٠).

(٢) المحامي محمد عبد الله الطاهر، مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، الطبعة

الأولى عام ١٤١٤ هـ ص (١٢).

(٣) د. نزار كيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٣٥٨).

(٤) د. حسن قدوس، فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، مصر، مكتبة الجلاء بالمنصورة، دون ذكر سنة الطبع،

ص (٣٣).

ولوحظ على هذا الرأي بما يلي:

١- إن مكافأة نهاية الخدمة ليست أجراً إضافياً مؤجلاً الدفع، لأنها تحتسب على أساس الأجر الأخير، ولو كانت أجراً مؤجلاً لاحتسبت على أساس الأجور السابقة.^(١)

٢- إن النظام حدد الحالات التي يجوز لصاحب العمل حرمان العامل من المكافأة، ولو كانت المكافأة أجراً لما جاز لصاحب العمل أن يحرم العامل منه، لأن الأجر يكون بمقابل العمل، ولا يجوز حرمان العامل من مقابل عمله إلا في حالات الجزاءات أو الغرامات التي يفصلها النظام في المواد المتعلقة بحماية الأجور^(٢).

٣- إن المكافأة عن نهاية الخدمة لو كانت أجراً لأمكن الجمع بينها وبين المعاش الذي يأخذه العامل من التأمينات الاجتماعية، وهذا لا يجوز نظاماً^(٣).

القول الثاني: إن هذه المكافأة نوع من التعويض عما لحق العامل من ضرر بسبب تركه للعمل^(٤).

(١) د. نزار كيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٣٦٠).

(٢) ينظر: مستشار أنور عبد الله، قانون العمل طبقاً للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس ٤٤ شارع قصر العيني، ص (٢٢٨)، و حسن كيهر، أصول قانون العمل ص (٨٤٨).

(٣) أصول قانون العمل، حسن كيهر، ص (٨٤٨).

(٤) ينظر: هشام رفعت هاشم، عقد العمل في الدول العربية، القاهرة، الدار القومية للطباعة والنشر، ص (٣٣٧)، ود. حسن قدوس، فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، ص (١١).

وقد أخذ بهذا القول مجلس الدولة الفرنسي^(١)، وذلك لأن المكافأة في فرنسا لا تخضع لضريبة دخل الأجور.

واعترض على هذا القول بما يلي:

١- إن التعويض يكون مقابل الضرر الذي لحق العامل، فلا يستحق التعويض إلا

بوجود الضرر، أما مكافأة نهاية الخدمة فهي تستحق ولو لم يكن هناك ضرر.

٢- إن التعويض يكون على صاحب العمل بسبب ارتكابه لعمل غير مشروع،

كإنهاء العقد من غير إخطار العامل، أما بقية الإنهاءات المشروعة فإن النظام

أجازها، فلا تكون مكافأة نهاية الخدمة تعويضاً، وقد أجازها النظام.

٣- إن مكافأة نهاية الخدمة لا تحتسب على أساس ما أصاب العامل من ضرر، بل

تحتسب على أساس مدة خدمة العامل^(٢).

القول الثالث: أن هذه المكافأة ليست أجراً ولا تعويضاً وإنما هي حق للعامل من

نوع خاص يستحقه عند انتهاء عقد العمل، وهو بمثابة تأمين ضد خطر انتهاء العقد.

وهذا القول هو ما استقر عليه عامة شراح النظام، وهو المعمول به في الهيئات

الابتدائية والهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالمملكة العربية السعودية^(٣).

(١) نزار كيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٣٥٩)، عن جريدة القصر ١٩٤٦/١/مجلس الدولة الفرنسي ١٩٥٤/١١/٢٦ م.

(٢) ينظر: حسن كيره، أصول قانون العمل، ص (٨٤٧).

(٣) نزار كيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٣٦٢)، حيث أورد جزءاً من قرار اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم ٢٠٧ في ١٦/٦/١٣٨٦ هـ جاء فيه «إن مكافأة نهاية الخدمة مبلغ يستعين به العامل حين وجود عمل آخر ويدخر به مخاطر الحاجة والجوع» ا.هـ.

وأرى أن أرجح الأقوال هو القول الثالث، حيث إنه يجب على رب العمل أن يدفع للتأمينات الاجتماعية مبالغ عن مكافآت نهاية الخدمة لعماله عن مدد الخدمة السابقة على اشتراكه في التأمينات الاجتماعية، وتلتزم بعد ذلك التأمينات بأن تدفع للعامل معاشاً مقابل مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها العامل عن تلك المدة السابقة، وكذلك لقوة الاعتراضات على القولين الأول والثاني.

ولا شك أن مكافأة نهاية الخدمة واجبة على صاحب العمل، وهذا ما نصت عليه المادة «الثمانون» المتضمنة عدم جواز فسخ العقد من جانب صاحب العمل دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه، واستثنت حالات تسقط مكافأة نهاية الخدمة عن العامل، ونص المادة كالتالي «لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٢- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

٣- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخرلاً بالشرف أو الأمانة.

٤- إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدوث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

- ٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
- ٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
- ٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- ٨- إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- ٩- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه^(١).
- فهذه الحالات التي لا يستحق العامل فيها مكافأة نهاية الخدمة عند فسخ العقد، أما إذا كان فسخ العقد بأي سبب من الأسباب العادية لانتهاء العقد فإنه يجب على صاحب العمل دفع مكافأة للعامل عند نهاية عقده.
- وقد سبق الحديث أن عقد العمل محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته، أو بإنجاز العمل المتفق عليه، وبناء على ذلك فإنه إذا انتهى عقد العمل محدد المدة نهاية طبيعية، فإن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة، وإذا انتهى قبل انقضاء مدته، فينظر إلى سبب الانتهاء، فإذا كان الانتهاء من جانب صاحب العمل بسبب ارتكاب العامل أي حالة من الحالات السابق

(١) المادة الثمانون من نظام العمل والعمال السعودي.

ذكرها في المادة الثمانين، فإن العامل يحرم من المكافأة، أما إذا كان انهاء العقد محدد المدة من قبل صاحب العمل قبل انتهاء مدته لا يستند إلى أي سبب من الأسباب المذكورة في المادة الثمانين من نظام العمل، فإن العامل يستحق المكافأة عن نهاية الخدمة.

وإذا كان العامل هو الذي أنهى العقد فهذا ما نصت عليه المادة الواحدة والثمانون حيث جاء فيها «يجق 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.

٢- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه .

٣- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.

٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .

٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة .

٦- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.

٧- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص

بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

فالعامل إذا كان أنهى العقد بسبب هذه الحالات فإن له الحق في المكافأة عن المدة التي أمضاها في خدمة صاحب العمل^(١).

وهذا بالنسبة لانتهاج عقد العمل محدد المدة.

أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة فقد ميّز النظام بين الإنهاء من جانب صاحب العمل والإنهاء من جانب العامل، فإذا كان الإنهاء صادرا من جانب صاحب العمل، فإنه يلتزم بدفع المكافأة كاملة، سواء راعى في إنتهائه قواعد الإخطار السابق ووجود سبب مشروع للإنهاء، أو لم يراع ذلك، لأنه في الحالة الأخيرة يلتزم بالتعويض والمكافأة عن نهاية الخدمة.

أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد غير محدد المدة، فإنه يميّز بين عدة فرضيات: الفرضية الأولى: إذا لم يكن قد أمضى سنتين متتاليتين في خدمة صاحب العمل فلا يستحق أيّ مكافأة.

الفرضية الثانية: إذا كان قد استقال من العمل بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد على خمس سنوات، فإنه يستحق ثلث المكافأة.

الفرضية الثالثة: إذا استقال العامل بعد خدمة تزيد على خمس سنوات متتالية، ولم تبلغ عشر سنوات، فإنه يستحق ثلثي المكافأة.

الفرضية الرابعة: يستحق العامل المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات.

(١) ينظر: السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية، ص (٢٦٧).

وفي جميع هذه الفرضيات يشترط حتى يستحق العامل المكافأة، أن يكون قد أعلم صاحب العمل كتابة برغبته في الاستقالة قبل ترك العمل بثلاثين يوماً، وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة والثمانون حيث جاء فيها: «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^(١).

أما إذا كان ترك العمل من جانب العامل بسبب قوة قاهرة أو حادث فجائي، فإنه يستحق المكافأة كاملة وذلك حسب ما جاء في المادة السابعة والثمانين «تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته...»^(٢).

وإذا كان انتهاء العمل بسبب الزواج أو الإنجاب، فإن العاملة تستحق المكافأة كاملة، بغض النظر عن مدة خدمتها أو نوع عقد عملها، متى أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها وليس من تاريخ الدخول بها، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها، وليس من تاريخ حملها، فإذا لم تنه المرأة عقد عملها خلال تلك المدة، طبقت عليها القواعد العامة في حساب المكافأة - السابق ذكرها - طبقاً لمدة خدمتها لدى صاحب العمل^(٣).

ومما سبق يتبين أن المنظم السعودي قد تطلب حداً أدنى من مدة الخدمة، لثبوت حق

(١) المادة الخامسة والثمانون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) المادة السابعة والثمانون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٣) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص (٣٤٧)، مرجع سابق.

العامل في المكافأة، وهو سنتين متتاليتين، ومن ثم إذا كانت مدة خدمة العامل أقل من سنتين وانتهى عقد عمله المحدد المدة، أو أقدم هو على إنهاء العقد غير المحدد المدة، دون توافر شروط مشروعية هذا الإنهاء، ودون أن تكون له مدة خدمة تصل إلى سنتين، فلا يثبت له الحق في تقاضي المكافأة، وذلك فيما عدا حالتي انتهاء العقد بسبب القوة القاهرة والحادث المفاجيء، أو حالة إنهاء العاملة عقد عملها بسبب الزواج أو الإنجاب، خلال ستة أشهر من تاريخ الزواج، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإنجاب، حيث تستحق في هاتين الحالتين المكافأة كاملة، بغض النظر عن مدة الخدمة.

وننبه إلى أنه يجب على صاحب العمل عند نهاية خدمة العامل أن يقوم بإعطائه شهادة خدمة، وذلك حسب نص المادة الرابعة والسنتين حيث جاء فيها «يلزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل أن يعطي العامل - بناءً على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل ويوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار أجره الأخير، ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه»^(١).

ويمكن إجبار صاحب العمل على منح هذه الشهادة عن طريق الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية، والتي يمكن أن توقع عليه عقوبة الغرامة المنصوص عليها في المادة التاسعة والثلاثين بعد المائتين «يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا

(١) المادة الرابعة والستون من نظام العمل والعمال السعودي.

تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال».

ويمكن للعامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الأضرار التي تصيبه من جراء رفض منحه هذه الشهادة، ولكن صاحب العمل غير ملزم بعرض الشهادة على العامل، بل يشترط أن يطلبها العامل إذا شاء حسب نص النظام، وقد أصدرت الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية قرارها باستحقاق العامل لشهادة الخدمة، حيث جاء نص القرار «أما من حيث مطالبة المدعي بشهادة الخدمة فهو مجاب، فتلزم الجهة المدعى عليها بمنح المدعي شهادة خدمة متضمنة خدمته وأجره»^(١).

وكذلك من التعويضات المادية التي يستحق العامل الحصول عليها من صاحب العمل عند انتهاء العقد غير محدد المدة مصاريف عودته إلى موطنه بالنسبة للعامل غير السعودي، وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة الأربعين حيث جاء فيها «يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين»^(٢).

ولا يتحمل العامل تكاليف عودته إلا في ثلاث حالات نصت عليها الفقرة الثانية

من المادة الأربعين وهي كالتالي:

١ - عدم صلاحية العامل للعمل.

٢ - إذا رغب العامل في العودة لبلاده دون سبب مشروع.

(١) قرار الهيئة العليا رقم ١٢٩ وتاريخ ١٣/٢/١٤٢٦ هـ.

(٢) المادة الأربعون - الفقرة الأولى - من نظام العمل والعمال السعودي.

٣- إذا ارتكب العامل مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم

قضائي^(١).

ونشير في ختام هذا المطلب إلى أن فقهاء الشريعة الإسلامية لم يتطرقوا للمكافأة بحد ذاتها، ولكن هناك قواعد شاملة أقرتها الشريعة الإسلامية يمكن تطبيقها على مكافأة نهاية الخدمة، وذلك لأن هذه المكافأة قد قررت من قبل ولي الأمر، وذلك بصدور نظام العمل والعمال الذي نحن بصدده، والذي فيه إلزام صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل حسب ما ذكرنا.

وعلى ذلك فإنه يجب على صاحب العمل الالتزام بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عملاً بقول الله تعالى: ﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾^(٢)، هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن العادة بين العامل وصاحب العمل، أن يقوم صاحب العمل بدفع مكافأة للعامل عند نهاية خدمته لأي سبب من الأسباب العامة لانتهاء العقد، والقاعدة الشرعية تنص على أن العادة محكمة، وعلى ذلك تكون المكافأة ملزمة لصاحب العمل^(٣).

وكذلك قد تكون المكافأة عند نهاية الخدمة من قبيل الشرط الذي يجب الوفاء به، حيث إن نظام العمل هو المرجع الأساس الذي ينظم العقد بين العامل وصاحب العمل،

(١) وهذا نص الفقرة الرابعة من المادة السادسة والثلاثون من لائحة تنظيم العمل حيث جاء فيها «لا يتحمل صاحب العمل تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكاب مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

(٢) سورة النساء، آية (٥٩).

(٣) ينظر: السيوطي، الأشباه والنظائر، ج (٢/١٩٣)، مرجع سابق.

ومعلوم أن النظام نص على هذه المكافأة، فيجب على صاحب العمل الالتزام بدفعها عملاً بقول النبي ﷺ «المسلمون على شروطهم»^(١)، فأى شرط لا يخالف شرع الله، يجب الوفاء به، ومن ذلك الالتزام بما عليه نظام العمل والعمال الذي أوجب دفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عند انتهاء العمل.

وخلاصة القول: إن العامل يستحق مكافأة لنهاية الخدمة بإحدى الحالات التالية:

الحالة الأولى: حالة الاستقالة وذلك حسب نص المادة الخامسة والثمانون.

الحالة الثانية: حالة ترك العامل للعمل وهو محق في ذلك، كما في المادة الحادية والثمانون والتي نصت على ما يلي «يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية :

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

٢- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه .

٣- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.

٤- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول

(١) أخرجه البيهقي في السنن الكبرى، كتاب الشركة، باب الشرط في الشركة، (٧٩/٦) رقم (١١٢١١)، والحاكم في المستدرک، كتاب البيوع، (٥٧/٢) رقم (٢٣٠٩)، وأبو داود، كتاب الأقضية، باب الصلح، (٣٣٢/٣) رقم (٣٥٩٤)، والدارقطني، كتاب البيوع، (٢٧/٣) رقم (٩٦).

- اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- ٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
- ٦- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
- ٧- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد^(١).
- الحالة الثالثة: حالة ترك العاملة للعمل بسبب الزواج أو الإنجاب، وذلك حسب نص المادة السابعة والثمانون السابق ذكرها.
- الحالة الرابعة: مكافأة نهاية الخدمة لعوامل خارجة عن إرادة العامل دون تدخل صاحب العمل، وهي حالتان:
- الأولى: انتهاء العقد بسبب العجز عن العمل والمرض الطويل، كما جاء في المادة السابعة عشرة بعد المائة.
- الثانية: انتهاء العقد بسبب الوفاة، كما في المادة التاسعة والسبعين من هذا النظام، وسيأتي بيان تفصيل هذا في المطلب القادم إن شاء الله تعالى.

(١) المادة الحادية والثمانون من نظام العمل والعمال السعودي.

المطلب الرابع

التعويض عن وفاة العامل

سبق أن بينا أن من أسباب انتهاء عقد العمل، ما يتعلق بانقضاء العقد لاستحالة تنفيذه من جانب العامل، ومن ذلك وفاة العامل، بسبب أن عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل. فوفاة العامل تؤدي إلى انقضاء عقد العمل بقوة النظام حسب ما ورد في المادة التاسعة والسبعين «لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكنه ينتهي بوفاة العامل...»^(١). وعلى ذلك فإن صاحب العمل لا يستطيع إلزام ورثة العامل بالحلول محله في تنفيذ العقد، كما لا يقبل صاحب العمل من الورثة أن يطلبوا ذلك، وإذا وافق صاحب العمل على التعاقد مع أحد الورثة للعمل لديه، فإن هذا العقد يعدّ عقدَ عملٍ جديدٍ ومستقلٍّ بشروطه عن عقد العمل السابق^(٢).

ويستوي في الوفاة أن تكون وفاة حقيقية أو حكمية، بشرط أن تتقرر الوفاة الحكمية للعامل بموجب حكم قضائي نهائي، أما قبل صدور هذا الحكم، فيرى بعض شراح النظام أن عقد العمل لا ينتهي، إنما يظل موقوفاً حتى صدور الحكم، لأن العامل لا يؤدي عملاً، كما أن صاحب العمل لا يلتزم بدفع الأجر.

والقول بأن عقد العمل في حالة الوفاة الحكمية، وقبل صدور الحكم النهائي باعتبار

(١) المادة التاسعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية، ص (٢٢٣).

العامل ميتاً، يعد عقداً موقوفاً، من شأنه حرمان صاحب العمل من فسخ العقد في المدة السابقة على صدور الحكم النهائي بالوفاة، وفي نظام العمل السعودي لم يرد فيه النص الصريح على اعتبار الوفاة الحكومية للعامل من قبيل أسباب انتهاء عقد العمل، وهو ما لا يحول دون اعتبارها سبباً من أسباب انتهاء العقد، لأن إطلاق كلمة الوفاة وعدم تخصيصها، يدل على أنها تنصرف إلى كل ما تعنيه الكلمة من معاني، أي سواء أكانت وفاة حقيقية أم حكومية، ومن ثم فلا يجوز تخصيص كلمة الوفاة بغير مخصص، وقصر معناها على الوفاة الحقيقية دون تخصيص من النظام.

خلاصة ما سبق، إن وفاة العامل، سواء كانت وفاة حقيقية أم حكومية، فإنها تؤدي إلى انتهاء عقد العمل^(١).

فإذا انتهى عقد العمل بسبب وفاة العامل فإن ذوي الحقوق للعامل يستحقون تعويضاً عن مكافأة الخدمة المترتبة لعائلهم، دون الالتفات إلى سبب الوفاة، سواء كانت طبيعية، أو بسبب خطأ الغير، أو بسبب حادث مفاجئ أو غيره من الأسباب^(٢).

وقد ذكر شراح القانون المصري أنه يجب على صاحب العمل إذا مات العامل وهو في خدمته أن يصرف إلى أسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة، بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً، كما يصرف لهم منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه، والشهرين التاليين له، طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعي، كما يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم منها، أو الجهة التي تطلب

(١) منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص (٣٠٧).

(٢) ينظر: د. نزار الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص ٣١٤.

أسرته نقله إليها^(١).

وهذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة الأربعين من نظام العمل والعمال السعودي حيث جاء فيها «يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة».

* * *

(١) د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، تنقيح: وائل أنور بندق، الاسكندرية، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى ٢٠١٠م، ص ٥٨١.

المبحث الثاني

التعويض لصالح صاحب العمل عن فسخ العقد

وفيه أربعة مطالب:

في هذا المبحث سيكون الحديث عن تعويض صاحب العمل عن فسخ عقد العمل، ولا شك أن تعويض صاحب العمل يعتبر أقل من تعويض العامل، وذلك أن جانبه أقوى من جانب العامل، ومع ذلك حفظ النظام له بعض التعويضات مقابل الأضرار التي لحقت به عن فسخ عقد العمل بسبب العامل، ومن ذلك إخلال العامل بالتزاماته، وإنهاء العقد غير محدد المدة من غير إخطار لصاحب العمل، أو بغير سبب مشروع، وغير ذلك من التعويضات التي يستحقها صاحب العمل مقابل ما لحقه من أضرار ارتكبها العامل.

وسيكون الحديث عن أربعة مطالب، وبيانها في الصفحات التالية.

المطلب الأول: التعويض بسبب إخلال العامل بالالتزامات في عقد العمل.

المطلب الثاني: التعويض عن عدم الإخطار.

المطلب الثالث: التعويض عن التعسف وإنهاء العامل العمل بغير سبب مشروع.

المطلب الرابع: التعويض عن إلحاق الخسارة الجسيمة بصاحب العمل.

المطلب الأول

التعويض بسبب إخلال العامل بالالتزامات في عقد العمل

قبل الحديث عن التزامات العامل وما يستحقه صاحب العمل من تعويضات بسبب إخلال العامل بالتزاماته، نبين المراد بالالتزامات، فقد جاء في تعريف الالتزام اصطلاحاً ما يلي:

١- هو حالة قانونية بمقتضاها يجب على الشخص أن ينقل حقاً عينياً أو أن يقوم بعمل أو أن يمتنع عن عمل^(١).

٢- هو إلزام الشخص نفسه شيئاً من المعروف مطلقاً أو معلقاً على شيء^(٢).

٣- هو واجب قانوني يلزم الشخص بأن يقوم بعمل أو يمتنع عن عمل لصالح شخص آخر^(٣).

وهذا التعريف الأخير هو الأقرب إلى بيان حقيقة الالتزام حيث يشكل الالتزام في كل صورة واجبا قانونيا يقع على عاتق المدين.

وعلى ذلك فإن العامل يلتزم بمجموعة من الالتزامات نص عليها النظام حسب ما جاء في المادة الخامسة والستين «بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام

(١) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، القاهرة، دار النهضة للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة عام ١٩٨١م، (١/١٢٥).

(٢) محمد الخطاب، تحرير الكلام في مسائل الالتزام، بيروت - لبنان، دار الكتب العربية عام ٢٠١٠م، ص (٦٨).

(٣) د. عبد الناصر العطار، نظرية الالتزام في الشريعة الإسلامية والتشريعات العربية، دار الكتاب الأول، ص (٨).

واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على العامل:

١- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

٢- أن يعتني بعناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعه تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.

٣- أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.

٤- أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.

٥- أن يخضع - وفقاً لطلب صاحب العمل - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.

٦- أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

فهذه هي أبرز الالتزامات على العامل تجاه صاحب العمل، ولن أطيل في التفصيل فيها، لأن الذي يهمننا في هذا المطلب هو التعويض لصاحب العمل بسبب إخلال العامل بهذه الالتزامات، فإذا أخل العامل بالتزاماته فإنه

يتعرض لجزاءات تأديبية تختلف أنواعها وتتفاوت درجاتها، ومن هذه الجزاءات تحويل النظام لصاحب العمل سلطة اقتطاع جزء من أجر العامل لإصلاح الأضرار أو لإعادة الحال إلى ما كان عليه في حالة تسبب العامل بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل، أو هي في عهده بشرط ألا يزيد ما يقتطعه على أجر خمسة أيام في الشهر وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة الحادية والتسعين حيث جاء فيها «إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه»^(١).

ومن الالتزامات الجوهرية حسب المادة السابقة عدم إفشاء أسرار العمل. ومعلوم أن لكل عمل خباياه، ولكل مهنة أسرارها، فالواجب على العمال أن يحفظوا الأسرار الفنية أو التجارية أو الصناعية للمواد التي يتجونها أو التي أسهموا في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وبصورة عامة جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن إفشائها

(١) المادة الحادية والتسعون من نظام العمل والعمال السعودي.

الإضرار بمصلحة صاحب العمل^(١).

ويقصد بالأسرار الصناعية أو الفنية المعلومات التي تتعلق بطريقة الإنتاج والآلات وبالمواد المستخدمة فيه.

ويقصد بالأسرار التجارية المعلومات الخاصة بنشاط المنشأة ومعاملاتها وتحديد أسعار البضائع التي تتجر فيها أو الخدمات التي تقدمها. والأسرار التي يجب على العامل الامتناع عن إفشائها هي المعلومات التي يترتب على إذاعتها زعزعة الثقة بصاحب العمل أو الإضرار به^(٢).

وفي كل الأحوال إذا لم يقم العامل بتنفيذ أي التزام من التزاماته على النحو المتفق عليه، أو الذي يحدده النظام، فإنه يكون مخطئاً، ويترتب على هذا الخطأ أن يكون مسؤولاً في مواجهة رب العمل مسؤولية عقدية، والجزاء في هذه المسؤولية هو التعويض الذي يقدر وفقاً لمقدار الضرر الذي أصاب صاحب العمل، وليس وفقاً لجسامة الإخلال الواقع من العامل^(٣).

وكذلك يحق لصاحب العمل أن يفسخ العقد من دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه، إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، أو إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه، وهذا ما نصت عليه

(١) ينظر: المادة الخامسة والستون من نظام العمل والعمال السعودي في فقرتها السادسة.

(٢) ينظر: د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، ص (٢٤٣)، والسيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي

العمل والتأمينات الاجتماعية ص (١١٤).

(٣) نفس المرجع السابق.

المادة الثمانون في الفقرة الثانية والتاسعة من نظام العمل والعمال السعودي^(١).
 والمرجع في تقدير ما إذا كان الخطأ الذي ارتكبه العامل يعد إخلالاً خطيراً بالتزام
 جوهري يكون من قبل اللجنة المختصة بالفصل في المنازعات العمالية.
 ويعد من قبيل الإخلال بالالتزامات الجوهرية ما يلي:
 ١ - عصيان أوامر الرؤساء وتعطيل العمل في المؤسسة.
 ٢ - عدم انتظام العامل في أداء العمل، وتأخره المستمر رغم تكرار إنذاره.
 ٣ - تقاضيه مبالغ غير مشروعة على مبيعات صاحب العمل.
 ٤ - إهمال المحافظة على الآلات والأدوات التي في عهده.
 ٥ - تحريض العمال على الإضراب أو على التقليل من الإنتاج أو الامتناع عن العمل.
 وفي حال ارتكاب العامل لأحد الحالات السابقة يحق لصاحب العمل حرمانه من
 التعويض والمكافأة، إذ أن العلاقة التي تربط صاحب العمل بالعامل علاقة عقدية مبنية على
 الثقة المتبادلة بينهما، وإخلال العامل بالتزاماته الجوهرية كفيل بإنهاء العلاقة العقدية لانعدام
 الثقة بينهما^(٢).

ونشير إلى أن التعويض المادي الذي يكون لصاحب العمل بسبب إخلال العامل
 بالتزاماته هو الأجر الذي يتقاضاه العامل في مقابل ما يقدمه من عمل، وذلك باستقطاع
 جزء منه كما سيأتي في نص المادة الحادية والتسعون، وهذا الاستقطاع من الأجر يعتبر جزاءً
 تأديبياً على العامل وتعويضاً لصاحب العمل، وذلك لأن سبب التزام صاحب العمل بدفع

(١) ينظر المادة الثمانون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) ينظر: د. إسماعيل غانم، قانون العمل، ص (٢٠٣)، مرجع سابق.

الأجر هو التزام العامل بأداء العمل تنفيذاً لعقد العمل، ولا يلتزم صاحب العمل بالوفاء به إلا إذا أدى العامل العمل على الوجه الوارد بالعقد وبقدر العمل الذي أداه^(١).

وهذا ما نصت عليه المادة الحادية والتسعون من نظام العمل والعمال حيث جاء فيها:

١- إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب

العمل أو هي في عهده و كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات

صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب

العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما

كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر،

ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من

ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه. وللعامل أن يتظلم مما نسب

إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية

فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه

أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه

دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

٣- يكون تظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه

ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة

وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك.

(١) ينظر: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، ص (٢٢٥).

المطلب الثاني

التعويض عن عدم الإخطار

من المعلوم أن عقد العمل غير محدد المدة لا ينتهي فور إبلاغ الرغبة، وإنما لا بد أن تمر فترة زمنية بين إبلاغ الطرف الآخر والتاريخ الذي يصبح فيه الإنهاء فعلياً، وهذا ما يسمى بمهلة الإخطار، إلا في حالة اقتران العامل خطأً جسيماً، أو في حالة القوة القاهرة، أو في حالة التجربة والتدريب، أو في حالة وفاة العامل أو عجزه^(١).

وقد عرف بعض شراح النظام الإخطار بأنه «تصرف من جانب واحد يتضمن إعلاناً عن إرادة أحد الطرفين بإنهاء العقد بعد انتهاء المهلة»^(٢).

وقيل إنه «إعلان يوجهه أحد طرفي عقد العمل إلى الطرف الآخر متضمناً رغبته في إنهاء العقد بمجرد إنتهاء مهلة الإخطار»^(٣).

ولعل الحكمة من ذلك تتمثل في منع المفاجأة إذا ما أراد أحد العاقدين إنهاء العقد. وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة والسبعون من النظام حيث جاء فيها «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

(١) د. شواخ محمد الأحمد، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه مقدمة بجامعة القاهرة، كلية الحقوق، الطبعة الأولى ١٤١٨ هـ، ص (٨٦).

(٢) د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، ص (١٧٣).

(٣) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص (٣٨٧).

العامل يدفع شهرياً، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره^(١).
وقد ألزم النظام كما في المادة السابقة أن يكون الإخطار كتابة لأنها الطريق الوحيد لإثبات حصول الإخطار ووجوده.

ونشير إلى أن الإخطار لا يلزم توجيهه إذا انتهى عقد العمل بأحد الأسباب العامة لانتهائه كالوفاة والمرض الطويل والعجز الكلي وهذا ما بيناه سابقاً كما ورد في المادة التاسعة والسبعين من النظام، وكذلك لا يلزم توجيه الإخطار في حالة فسخ أحد الطرفين للعقد بسبب إخلال الطرف الآخر بالتزام من التزاماته، كما ورد في المادتين الثمانين والواحدة والثمانين، سواء كان الإخلال من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل.

وما عدا ذلك فإنه يجب توجيه الإخطار إذا رغب أحد طرفي العقد في إنهائه، ولا يحق للعامل أن ينهي العقد غير محدد المدة دون سبب مشروع ومن دون إخطار سابق، لأن القاعدة العامة في العقود هي وجوب تنفيذها بحسن نية، فيترتب على لغة الالتزام بهذه القاعدة مسؤولية عقدية، والإنهاء التعسفي لعقد العمل إخلال بالقاعدة، فتكون المسؤولية الناجمة عنه مسؤولية عقدية^(٢).

ويتفق شراح النظام على أن الطرف المنهي للعقد إنهاء تعسفياً ومن غير إخطار الطرف الآخر، أنه مسؤول عن تعويض الطرف الآخر المضرور من هذا الإنهاء، وذلك حسب ما نصت عليه القوانين المدنية وقوانين العمل، إلا أن اختلافهم حول طبيعة ونوع هذه المسؤولية، فهي مسؤولية تقصيرية أو مسؤولية تعاقدية، فبعض شراح النظام يرى أن

(١) المادة الخامسة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص (٤١٧).

المسؤولية لا تكون عقدية إلا إذا كان الضرر نشأ عن عدم تنفيذ العقد، وأما الضرر الناشئ عن استعمال الحق التعاقدى استعمالاً تعسفياً فهو لم ينشأ عن عدم تنفيذ العقد، فالمسؤولية تعتبر حينئذ تقصيرية، والتعويض المستحق هو نتيجة ضرر ألحق بالطرف الآخر^(١).

وبعضهم ذهب إلى اعتبار أن المسؤولية عن التعسف في استعمال حق تعاقدى أنها مسؤولية تعاقدية، وذلك أن القاعدة العامة في العقود هي وجوب تنفيذها بحسن نية، فيكون تنفيذاً معيباً للعقد، وتحقق فيه شروط الخطأ العقدي بوصف كونه إخلالاً بالالتزام يرتبه العقد^(٢).

ولا أريد الإطالة في الطبيعة القانونية لإنهاء العقود غير محددة المدة، وإنما ذكرت القولين فيها ودليل كل قول، وذلك خشية الإطالة.

وعلى ذلك فإن إخلال العامل وإنهاءه للعقد تعسفياً ومن غير إخطار يترتب عليه تعويض مادي لصاحب العمل، مقابل إخلاله، وهذا التعويض المادي قد يكون حرماناً من حق مادي له، أو يكون إلزاماً له بدفع مقابل لما أخل به لصاحب العمل، وهذا ما حدده النظام السعودي في المادة السادسة والسبعين حيث جاء فيها «إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد المدة المذكورة في المادة الخامسة والسبعين من هذا النظام فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن مدة الإشعار، أو المتبقي منها، ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض، وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالمعيار الزمني.

(١) ينظر: د. بدر جاسم اليعقوب، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون الكويتي، الطبعة الأولى، عام ١٤٠٤ هـ، ص (١٥٩).

(٢) ينظر: د. إسماعيل غانم، قانون العمل، ص (٥٢٧).

أما بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بمعيار آخر فيراعى في التقدير ما ورد في المادة السادسة والتسعين من هذا النظام^(١).

ونص المادة السادسة والتسعين كما يلي:

١- إذا كان أجر العامل محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام.

٢- إذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما أشبه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقص، يحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسوماً عليها.

ومن هاتين المادتين تتبين طريقة حساب التعويض عن التعسف وعدم الإخطار، على أنه وإن كانت طريقة حساب ذلك التعويض عن الإخطار بناء على الأجر الذي يتقاضاه العامل، إلا أن ذلك التعويض عن الإخطار ليس أجراً، لأن الأجر يكون مقابل عمل، وبالنسبة لرب العمل فإن العامل لا يدفع لرب العمل أجراً بل هو جزاء على مخالفته لتلك القاعدة^(٢).

وإذا نظرنا إلى فقهاء الشريعة الإسلامية نجد أنهم اعتنوا بمبادئ الأخلاق الفاضلة ومن ذلك عدم مبادرة العامل لترك العمل بشكل مفاجئ دون سابق إخطار لصاحب العمل.

وقد فوضت شريعة الإسلام لولي الأمر حق تسيير أمور الناس وحفظ حقوقهم

(١) المادة السادسة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، ص (٢٩١)، مرجع سابق.

ومصالحهم، وقد أوجب على العباد طاعة ولي الأمر في غير معصية الله كما قال الله تعالى: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾^(١)، وعلى ذلك فإن إيجاب ولي الأمر الإخطار كما بينا في النظام يعتبر أمراً واجباً، لأن فيه الحفاظ على مصلحة الطرف الثاني في عدم مفاجأته بإنهاء العقد الذي قد يوقعه في مأزق سواء كان عاملاً أو صاحب عمل، فيتعرض الأول للبحث عن عمل جديد، يكون معه رزقه ومورد دخله، ويتعرض صاحب العمل لتعطل عمله وخسران تجارته، وهذا فيه ضرر على كلا الطرفين، والقاعدة الشرعية تنص على أن (الضرر يزال)^(٢) ودفع ذلك الضرر يكون بإيجاب الإخطار على من يرغب إنهاء العقد. ومعلوم أن الإخطار يتفق عليه الطرفان ضمناً عند الاتفاق على عقد العمل، وذلك لدخولهم تحت نظام العمل، ومعلوم أن النبي ﷺ قال: «المسلمون على شروطهم»^(٣) والإخطار مما تعارف عليه العمال وأصحاب الأعمال، فيدخل تحت قاعدة «المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً»^(٤)، ويكون أمراً مطلوباً عرفاً وجائزاً شرعاً، والله أعلم.

وقد ورد في القرآن الكريم الإشارة إلى الإخطار في موضوع معاهدة الكفار، كما قال

(١) سورة النساء، آية (٥٩)

(٢) أحمد بن محمد الزرقا، شرح القواعد الفقهية، دمشق، دار القلم، الطبعة الثامنة ١٤٣٠ هـ - ٢٠٠٩ م، ص (١٨٣).

(٣) رواه أبو داود، سنن أبي داود، (٣/٣٣٢، ٣٥٩٦)، والترمذي، محمد بن إسماعيل أبو عيسى الترمذي السلمي، الجامع الصحيح (جامع الترمذي)، تحقيق أحمد محمد شاكر، دار إحياء التراث العربي - بيروت (٣/٦٣٤)

(١٣٥٢)، وقال عنه الترمذي هذا حديث حسن صحيح.

(٤) ابن نجيم الحنفي، الأشباه والنظائر، بيروت، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى سنة ١٤١٣ هـ - ١٩٩٣ م، ص

(٨٥).

تعالى: ﴿وَمَا تَخَافُكَ مِنْ قَوْمٍ خِيَانَةٌ فَانذِرْ إِلَيْهِمْ عَلَىٰ سَوَاءٍ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُنَافِقِينَ﴾^(١)، حيث أوجب الله عز وجل على نبيه محمد ﷺ أنه إذا رأى أمارات الغدر والخيانة من عدوه أن يبلغه بعزمه على إنهاء العهد، وألا يباغته بالحرب حتى يستويا في العلم بأن الأمر حرب لا سلم^(٢). ولا شك أن جبر النقص والضرر على وجه العموم بالتعويض المالي أمر سائغ في شريعة الإسلام، لكن السؤال الذي يطرح نفسه، إذا امتنع أحد الأطراف عن الوفاء بالعقد أو أخل بشروطه لسبب لا يعذر به شرعاً، هل يلزم بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي لحق به، بسبب الإخلال بالعقد وعدم الوفاء به؟

وللجواب على هذا نقول: اختلف الفقهاء المعاصرون في التعويض عن الضرر الناشئ عن الإخلال بعقد العمل على قولين:

القول الأول: جواز التعويض عن هذا الضرر^(٣).

واستدلوا بالأدلة التالية:

١ - قول الله تعالى: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾^(٤).

وجه الدلالة من الآية: أن الوفاء بالعقد أمر واجب شرعاً بنص الآية، والامتناع عن

(١) سورة الأنفال، آية (٥٨).

(٢) محمد بن جرير الطبري، جامع البيان عن تأويل آي القرآن، تحقيق: محمود محمد شاكر، مصر - القاهرة، نشر دار المعارف، (٣١ / ٨).

(٣) ممن قال بهذا القول: الشيخ مصطفى الزرقا في كتابه الفعل الضار، ص (١١٨)، وكذلك د. محمد سراج في كتابه ضمان العدوان، ص (٥٩)، وكذلك د. وهبه الزيلحي في كتابه نظرية الضمان، ص (٦٣).

(٤) سورة المائدة، آية (١).

الوفاء بالعقد يعد مخالفاً للأمر فيها، ويعتبر من قبيل التعدي الموجب لضمأن الضرر الناشئ عنه.

٢- إن الملتزم بعدم تنفيذه للعقد، قد فوت المنفعة المؤكدة على الملتزم له بغير حق، فيلزمه الضمان كالغاصب.

٣- إن الاعتداد بالتنفيذ الجبري وحده لا يكفي لدفع الضرر في الظروف المختلفة، كما لو ترك الأجير الزرع دون سقي حتى يبس وجف، فإن إجباره على السقي أو استئجار غيره على نفقته لن يفيد في رفع الضرر، فيتعين التعويض في هذا المثال لإزالة الضرر^(١).

٤- إن الشريعة الإسلامية توجب دفع الضرر مطلقاً، بدليل العموم الوارد في قول النبي ﷺ: «لا ضرر ولا ضرار»^(٢).

القول الثاني: عدم جواز التعويض عن هذا الضرر، وأن الضرر المترتب على الامتناع عن الوفاء بالعقد لا يوجب التعويض^(٣).

(١) ينظر: د. محمد سراج، ضمان العدوان في الفقه الإسلامي، القاهرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ١٤١٠ هـ، ص (٥٩).

(٢) رواه ابن ماجه (٤٣٢/٣) رقم (٢٣٤١)، وصححه الألباني في إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، إشراف: محمد زهير الشاويش، بيروت، المكتب الإسلامي، الطبعة الثانية عام ١٤٠٥ هـ - ١٩٨٥ م، (٣/٤١٣)، بمجموع الطرق والشواهد.

(٣) ومن قال بهذا القول: الشيخ علي الخفيف في كتابه الضمان في الفقه الإسلامي، ص (١٨)، وكذلك د. فتحي الدريني في كتابه النظريات الفقهية، ص (١٩٦)، وكذلك د. عبد الرزاق السنهوري في كتابه مصادر الحق، (٦/١٨٦)، مراجع سابقة.

واستدلوا بما يلي:

١- إن أساس التعويض هو قيام مال بدل مال مكافئ له، وهذا الضرر ليس بمال، فالتعويض عنه ضرب من أكل أموال الناس بالباطل^(١).

ويرد عليهم من وجهين:

الوجه الأول: إن هذا مبني على أن المنفعة ليست مالا، ومن ثم فإن فواتها لا يوجب تعويضاً، وهذا غير مسلم، لأن الصحيح أن المنفعة مال^(٢).

الوجه الثاني: إنه لا دليل على اختصاص الضرر الذي يوجب التعويض بالضرر الوارد على الأعيان دون المنافع^(٣).

٢- إن رفع هذا الضرر يكون بالإجبار على التنفيذ وليس بالتعويض عنه^(٤).

ونوقش هذا بأن الإجبار على التنفيذ ليس كافياً لجبر الضرر المتمثل في حقوق خسارة مالية، أو فوات منفعة متحققة، كما لو امتنع الأجير عن سقي الزرع حتى تلف، فإن إجباره على السقي لا يرفع الضرر بعد التلف^(٥).

(١) ينظر: د. علي الخفيف، الضمان في الفقه الإسلامي، ص (٢٠).

(٢) وهذا رأي جمهور الفقهاء خلافاً للحنفية، مع أنهم يقيّمون الأمور المعنوية بالمال وهو من جنس هذا، ينظر: السرخسي، المبسوط، (٧٩/١١)، حاشية ابن عابدين، (٢٧٤/٩)، حاشية الدسوقي، (٣٩٧/٣).

(٣) د. محمد سراج، ضمان العدوان في الفقه الإسلامي، ص (٥٩)، مرجع سابق.

(٤) د. علي الخفيف، الضمان في الفقه الإسلامي، ص (٢٠).

(٥) د. محمد سراج، ضمان العدوان في الفقه الإسلامي، ص (٥٩).

وعلى ذلك يكون حكم التعويض عن التعسف وعدم الإخطار هو حكم الإخطار نفسه،
فما دمتنا قد قلنا بجواز الإخطار فإن التعويض عن مخالفته جائز، وإلا لما كان للإخطار قيمة، ولما
أمكن حماية مصلحة طرفي العقد إذا لم نقل بجواز الجزاء على مخالفة الإخطار، والله أعلم.

* * *

المطلب الثالث

التعويض عن التعسف وإنهاء العامل العمل بغير سبب مشروع

قبل الحديث عن هذا المطلب يحسن بنا أن نعرّف بالمصطلحات الآتية:

أولاً: تعريف التعسف في اللغة.

يقول ابن فارس: التعسف من عسف، والعين والسين والفاء كلمات متقاربة ليست تدل على خير، إنما هي كالحيرة وقلة البصيرة^(١).

والعسف من عسف عن الطريق يعسف عسفاً، مال وعدل وهو السير بغير هداية ولا توخي صواب، وكذلك التعسف والاعتساف، ومنه رجل عسوف، إذا لم يقصد قصد الحق، والعسيف هو الأجير، كقول الشاعر:

أطعت النفس في الشهوات حتى أعادتني عسيفاً عبدَ عبد^(٢).

ثانياً: تعريف التعسف في اصطلاح الفقهاء.

لم أجد عبارة التعسف في كتب الفقهاء ولا كتب الأصوليين، وإنما التعبير الذي ورد عند بعض الأصوليين هو «الاستعمال المذموم للحق» وهو بمعنى التعسف في استعمال الحق، وممن عبر بهذا الإمام الشاطبي حيث يقول: فإن المكلف إذا أخذ المباح كما حدّ له، لم يكن فيه من وجوه الذم شيء، وإذا أخذه من داع هواه ولم يراع ما حدّ له صار مذموماً في

(١) ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، (٢/٣١٢).

(٢) ابن منظور، لسان العرب، (٢/٧٧٦)، وكذلك محمد مرتضى الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، (٦/١٨٩)،

مراجع سابقة.

الوجه الذي اتبع فيه هواه، وغير مذموم في الوجه الآخر»، ثم يقول: فلم يزل أصل المباح وإن كان مغموراً تحت أوصاف الاكتساب والاستعمال المذموم^(١).

ولعل التعريف المناسب للتعسف هو مناقضة قصد الشارع في تصرف مأذون فيه شرعاً بحسب الأصل^(٢).

ثالثاً: تعريف الإنهاء غير المشروع.

ورد في النظام تعريفات متعددة، ولعلنا نستعرض جملة منها ونرجح أفضلها:
١ - التصرف القانوني المنفرد الصادر عن رب العمل شفوياً أو خطياً، حين يستلزم القانون ذلك والنافذ بالتسليم^(٣).

ويلاحظ على هذا التعريف أنه تعريف للإنهاء غير المشروع بالمعنى الضيق له، لأنه لا يشمل بعض حالات الإنهاء الضمني، كما هو الحال بدفع رب العمل العامل بتصرفاته ليبدو وكأنه هو الذي ترك العمل، ونتيجة لذلك تحفظ بعض شراح النظام حول إمكانية الجمع بين هذه الحالات المتنافرة في مفهوم واحد للإنهاء.

٢ - كل انقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل رب العمل لا بإرادته المعلنة فحسب^(٤).

(١) أبو إسحاق إبراهيم الشاطبي، الموافقات في أصول الشريعة، نشر دار ابن القيم وابن عفران، الطبعة الثانية عام ١٤٢٧هـ، ج ٣، ص (٢١٨-٢١٩).

(٢) د. الدريني، نظرية التعسف في استعمال الحق، ص (٨٧).

(٣) رأفت محمد حماد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، القاهرة - مصر، دار النهضة العربية، ص (٤٩٢).

(٤) د. ظاهر الغندور، التصرف التعسفي في القانون اللبناني والمقارن، بيروت - لبنان، دار إقرأ، الطبعة الأولى سنة ١٤٠٢هـ - ١٩٨٢م، ص (١٦).

وهذا التعريف وإن كان أكثر شمولاً من التعريف الأول، إلا أنه يلاحظ عليه حصر الإنهاء غير المشروع في جانب رب العمل فقط، بينما يكون الإنهاء غير المشروع من جانب العامل ومن جانب صاحب العمل، ولو كان حدوثه من جانب صاحب العمل هو الأكثر والغالب كما سيأتي بيانه إن شاء الله.

٣- عيب ينصب على الغاية أو الغرض الذي يستعمل الحق من أجله، وذلك مع افتراض توافر سائر أركان الحق بما في ذلك ركن السبب، أي وجود سبب يميز استعمال الحق^(١).

ولكن هذا التعريف حصر الإنهاء غير المشروع بنوع منه، وهو الإنهاء المتعلق بالحق دون الإنهاء الذي يكون خارجاً عن الحق أو الذي لا يستند إلى حق أصلاً.

٤- استعمال الشخص للسلطات التي يخولها له القانون استعمالاً يضر بالغير^(٢). ويمكن من خلال التعريفات السابقة وما لوحظ عليها، أن نستنتج للإنهاء غير المشروع تعريفاً جامعاً فيقال: الإنهاء غير المشروع هو: «كل انتهاء في عقد العمل ناتج عن فعل العامل أو رب العمل، لا بإرادته المعلنة فحسب».

ولعل هذا التعريف هو التعريف الذي نراه وذلك لشموله، سواء كان صادراً من جهة العامل أو من جهة رب العمل، وسواء كان الإنهاء صريحاً أم خفياً، وسواء كان معلناً

(١) عادل الفجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل في القانون المصري، الاسكندرية - مصر، الناشر: منشأة المعارف، الطبعة الأولى سنة ٢٠٠٩ م، ص (١٧٧).

(٢) د. عبد الحفيظ بالخضر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، لبنان، دار الحدائث للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عام ١٩٨٦ م، ص (١٣).

أم غير معلن.

ولاشك أن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لا بد أن يقع على صورة مشروعة، وفي إطار من حسن النية والرغبة في المصلحة، ولا يمكن أن تدوم هذه العقود إلى الأبد، ولذا في جميع الأنظمة العمالية، يتم النص على الحق في إنهاء عقد العمل وحالات هذا الإنهاء المشروعة، ولا بد أن يكون الإنهاء مشروعاً، أما إذا كان الإنهاء غير مشروع وتعدى ذلك إلى قصد الإضرار بالطرف الآخر، وكان ذلك هو المقصد الأساسي من إنهاء العقد، كان الإنهاء تعسفياً وغير مشروع.

ويضع بعض شراح النظام معياراً للتعسف يقوم على أمرين:

الأول: أن يكون استعمال الحق يهدف إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة.

الثاني: أن يكون استعمال الحق يهدف إلى الإضرار بالطرف الآخر^(١).

وقد ورد في المادة السابعة والسبعين ما يلي: إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء^(٢).

وهذا النص ينطبق على عقود العمل محددة المدة، وعقود العمل غير محددة المدة على السواء، لوروده مطلقاً، ولاشك أن العامل إذا لجأ بمحض إرادته إلى ترك العمل قبل انقضاء المدة المحددة في العقد، فإن هذا الإنهاء يعتبر إنهاء غير مشروع، ويشكل إخلالاً خطيراً بالتزامات التعاقدية المترتبة على عقد العمل المحدد المدة، مما يترتب عليه إلزام

(١) د. أكثم أمين الخولي، دروس في قانون العمل السعودي، ص (١٨٢).

(٢) المادة السابعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

الطرف الفاسخ بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً عن الضرر الناجم عن هذا الفسخ^(١).
وقد جاء في قرار اللجنة العليا لتسوية خلافات العمل ما يلي: «حيث إن العقود هي
شريعة المتعاقدين، ويتعين الوفاء بها إعمالاً لقوله تعالى: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا
بِالْعُقُودِ﴾، ولا يجوز التحلل منها إلا لضرورة ثابتة، ويقع فسخها بالتراضي أو بقضاء
القاضي، كل ذلك على هدى القاعدتين الكليتين (لا ضرر ولا ضرار) و (إن تصرف
الإنسان في خالص حقه إنما يصح إذا لم يتضرر به غيره)، مما يبين معه أن استعمال الحق يكون
غير جائز إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير، أو إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها
قليلة الأهمية بالنسبة لما يصيب الغير من ضرر، وأن استعمال الأجر لحق الفسخ مشروطاً بأن
لا يكون مشوباً بالتعسف وسوء القصد، فإذا كان تصرف الأجر عارياً من الباعث المشروع
وجب الحكم بالتعويض»^(٢).

ونبه إلى أن التعويض الذي يستحقه الطرف الذي أصابه ضرر من الإنهاء التعسفي،
مستقل عن التعويض الذي يستحقه طرف العقد بسبب مخالفة قواعد الإخطار السابق
ذكرها، ومعنى ذلك أنه إذا كان من أنهى العقد لم يراع قواعد الإخطار وليس لديه سبب
مشروع لإنهاء العقد، فإنه يلتزم قبل الطرف الآخر بتعويضين: تعويض عن مخالفة قواعد
الإخطار، وتعويض عن الضرر بسبب التعسف في الإنهاء.

ولكن قد يستحق الطرف المضرور تعويضاً عن التعسف في الإنهاء فقط، إذا كان

(١) د. نزار الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٣٩٠).

(٢) قرار اللجنة العليا رقم (٥١)، وتاريخ ٧/٨/١٣٨٣ هـ.

الطرف المنهي قد أخطره بالإنياء وأمهله المدة النظامية، ولكن هذا الإنهاء لم يكن له سبب مشروع، وقد يستحق التعويض عن الإخلال بقواعد الإخطار فقط إذا كان الطرف المنهي لم يراع هذه القواعد ولكن كان للإنياء سبب مشروع^(١).

والمنظم كما في المادة السابعة والسبعين السابقة، لم يحدد مقدار التعويض بنفسه، وإنما ترك ذلك لهيئة تسوية الخلافات العمالية، فيراعى ما في تقدير الضرر ما لحق بالمتضرر من أضرار مادية وأدبية، حالة واحتمالية، وظروف الإنهاء.

ونبه إلى أن التعسف والإنياء غير المشروع يشمل في الأصل كل إنهاء لعقد العمل صادر من أي من طرفيه، سواء كان العامل أو صاحب العمل، إلا أن التطبيقات العملية - فيما عرض على القضاء - كانت تخص في الغالب الإنهاء الصادر من صاحب العمل، ولا تخص الإنهاء الصادر من العامل إلا في النادر، ومرد ذلك أساسا إلى قلة وقوع الإنهاء من جانب العامل وشيوعه من جانب صاحب العمل، وإلى ندرة تعقب صاحب العمل للعامل أمام القضاء فيما لو أقدم العامل على الإنهاء، على عكس الغالب من تعقب العامل لصاحب العمل بدعوى تعسفه في الإنهاء، ولعل في تفاوت المركز الاقتصادي بين العامل وصاحب العمل ما يفسر هذه الظاهرة، فضعف المركز الاقتصادي للعامل عموما يجعله يتردد أصلا في إنهاء العقد على خلاف صاحب العمل الذي يجنبه مركزه الاقتصادي مثل هذا التردد، واختلاف المركز الاقتصادي بينهما على هذا النحو يجعل تضرر العامل من إنهاء العقد من جانب صاحب العمل أكبر من تضرر صاحب العمل من إنهاء العقد من جانب العامل،

(١) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، ص (٥٧٦).

فإذا أضفنا إلى كل ذلك غلبة ملاءة صاحب العمل، وقلة ملاءة العامل أو انعدامها، كان من الطبيعي أن يحرص العامل على تعقب أي مظنة للتعسف في الإنهاء الصادر من صاحب العمل، طمعا في الحصول منه على تعويض، وذلك على خلاف صاحب العمل الذي يقعد عادة على تعقب الإنهاء الصادر من العامل لانعدام أو قلة الجدوى العملية من وراء هذا التعقب، ولذلك تحفل المجاميع القضائية بأحكام كثيرة تعرض للتعسف في الإنهاء من جانب صاحب العمل، بينما تكاد تخلو - إلا في القليل النادر - من أحكام تعرض للتعسف في الإنهاء من جانب العامل^(١).

وأما بالنسبة للتعويض الذي يستحقه المضرور من التعسف والإنهاء بغير سبب مشروع، هل يكون تعويضاً نقدياً، أو يكون تعويضاً عينياً كإلزام العامل أن يرجع ليعمل تحت إشراف صاحب العمل، فقد اختلف شراح النظام على قولين:

القول الأول: وهو ما ذهب إليه كثير من شراح النظام وعليه العمل في كثير من المحاكم العمالية، أن التعويض النقدي هو الأصل، لأن عقد العمل عقد شخصي، فلا يسوغ إكراه صاحب العمل على إعادة العامل إلى عمله، ولا يسوغ إكراه العامل على أداء عمله بعد أن فسخ العقد، ومن هنا فإن جزاء الإنهاء غير المشروع يقتصر على إلزام الطرف الفاسخ بالتعويض النقدي عن الضرر الحاصل للطرف الآخر، لأن القول بخلاف ذلك يؤدي إلى الإخلال بحسن سير العمل، وفقدان الثقة والتعاون بين العامل وصاحب العمل، وهذا ما استقر عليه قضاء المحاكم في فرنسا وفي جمهورية مصر العربية كما ذكر ذلك بعض شراح النظام^(٢).

(١) ينظر: د. حسن كيره، أصول قانون العمل، ص (٨٠٣).

(٢) ينظر: د. نزار كيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٣٩٦).

القول الثاني: وهو ما ذهب إليه المجلس التحكيمي الأعلى للعمل في فرنسا، أنه إذا كان التعويض النقدي هو الأصل بالنسبة للمنشآت الفردية والمؤسسات الصغيرة، نظراً للصلات المباشرة بين صاحب العمل والعامل ووجوب تغليب مصلحة المنشأة أو المؤسسة وتأمين حسن سير العمل، إلا أن التعويض العيني قد يكون مناسباً في المنشآت الكبيرة أو المؤسسات العامة، حيث لا يؤدي إرجاع العامل إلى عمله إلى تعكير صفو النظام أو إلى وقوع اضطراب في علاقات العمل.

القول الثالث: وهو اختيار اللجان المختصة بتسوية الخلافات العمالية في المملكة العربية السعودية، إذ قضت بالتعويض النقدي في الحالات التي يصعب فيها استمرار التعاون بين العامل وصاحب العمل بعد وقوع الفسخ، سواء كانت المنشأة صغيرة أو كبيرة، مؤسسة حكومية أو خاصة، أما إذا كان صاحب العمل منشأة كبرى ولا يؤثر فيها رجوع العامل ومن السهل استمرار التعاون بينه وبين صاحب العمل، فإنه يقضى بالتعويض العيني، أي بإعادة العامل إلى عمله ورجوع العلاقة العقدية بينهما^(١).

ونشير إلى مسألة عبء إثبات هذا التعسف وهذا الإنهاء غير المشروع، فإن القواعد العامة تفيد بأن عبء إثبات التعسف والإنهاء غير المشروع يقع على عاتق من يدعي خلاف الظاهر المألوف.

والأصل أن استعمال الحقوق يكون استعمالاً مشروعاً، ولذا على من يدعي التعسف والإنهاء غير المشروع عبء إثباته، إذ أنه يدعي خلاف المألوف، فالمفترض أن استعمال الحق

(١) ينظر: نفس المرجع السابق.

يكون مشروعاً حتى يثبت الدليل على العكس.

وعلى ذلك فإنه لو ادعى العامل أن صاحب العمل قد أنهى عقد عمله محدد المدة دون أن يتوافر له المبرر المشروع المسوغ لهذا الإنهاء، تعين عليه أن يثبت ذلك في جميع الحالات، وإذا كان على صاحب العمل أن يبدي الأسباب التي يستند إليها في إنهاء عقد العمل وفصل العامل، فإن ذلك لا يعني إلزامه بإثبات مشروعية هذا الإنهاء وهذا الفصل، لأن صاحب العمل يكفي أن يذكر سبب فصل العامل دون أن يلتزم بإثبات صحة هذا السبب، لينتقل عبء نفي صحته إلى العامل، كما لو كان صاحب العمل يستند في إثبات مشروعية قرار الفصل إلى أن العامل غير كفء، كان للعامل أن يثبت كفاءته عن طريق إثباته لما حصل عليه مثلاً من علاوات وترقيات نتيجة لكفاءته^(١).

* * *

(١) ينظر: د. حسن كيهر، أصول قانون العمل، ص (٧٧٥).

المطلب الرابع

التعويض عن إلحاق الخسارة الجسيمة بصاحب العمل

يعتبر من قبيل الخطأ المبرر لفصل العامل دون مكافأة أو تعويض، ارتكابه لخطأ بقصد إصابة صاحب العمل بخسارة مادية، بشرط أن يكون صاحب العمل قد أبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من تاريخ علمه بوقوعه. والملاحظ أن المنظم ينظر بالدرجة الأولى إلى صفة العمد في الفعل أو التقصير، المنسوب إلى العامل، وذلك بغض النظر عن مدى جسامة الضرر الذي أصاب صاحب العمل، من جراء خطأ العامل، في حين أنه لم يتطلب في الخطأ أي درجة من الجسامة، وهو ما يدعونا للقول بأنه يستوي في هذا الخصوص الخطأ اليسير مع الخطأ الجسيم، طالما أن العامل قد ارتكب الخطأ بقصد إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بغض النظر عما إذا كان هدف العامل من هذا الفعل أو التقصير قد يتحقق أو لم يتحقق، حيث يكفي أن يرتكب العامل الخطأ قاصداً به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، حتى ولو لم يلحق به أي خسارة اكتفاء بالنظر لنية العامل، بغض النظر عما يترتب على تلك النية من نتائج. واشتراط المنظم للخسارة المادية ضرورة استبعاد الخطأ الذي لا ينشأ عنه، أو لا يقصد العامل من ورائه سوى إلحاق الضرر الأدبي فقط بصاحب العمل، حيث لا يصلح هذا الخطأ كسبب في فصل العامل وحرمانه من المكافأة والتعويض.

ويتعين حتى يتمكن صاحب العمل من فصل العامل دون مسؤولية استناداً إلى هذه الحالة، أن يقوم بإبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من تاريخ

علمه بالوقوع، وليس من تاريخ الوقوع، وذلك وفقاً لنص المادة الثمانين في فقرتها الرابعة حيث جاء فيها «لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

• إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية

بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث

خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه^(١).

ولا يلزم أن يتضمن البلاغ اسم العامل الذي ارتكب هذا الخطأ، فإن لم يتحقق هذا التبليغ أو تحقق ولكن بعد فوات المدة التي حددها النظام، ترتب على ذلك سقوط حق صاحب العمل في فصل العامل دون مكافأة أو تعويض استناداً إلى هذه الحالة.

والحكمة من إلزام صاحب العمل تبليغ الجهات المختصة خلال المدة المحددة، تكمن في تمكين هذه الجهات من التحقق من ارتكاب العامل لهذا الخطأ، إلى جانب التثبت من حقيقة الأضرار التي ترتبت عليه، وما إذا كان قد ثبت لها وصف الأضرار المادية أم لا.

وقد تطلب نص الفقرة الرابعة من المادة الثمانين سالف الذكر، أن يتم التبليغ إلى الجهة المختصة، دون أن يفصح المنظم عن هذه الجهة المختصة، ولما كان من غير اللازم في الخطأ المنسوب إلى العامل أن يكون مكوناً لجريمة، فإن هذه الجهة المختصة تختلف حسب ما إذا كان هذا الفعل يندرج تحت طائلة التجريم أم لا.

فإذا كان الفعل الذي ارتكبه العامل جريمة من الجرائم المعاقب عليها في نظام

(١) المادة الثمانون - الفقرة الرابعة - من نظام العمل والعمال السعودي.

العقوبات، كانت الجهة المختصة هي هيئة التحقيق والادعاء العام، أما إذا لم يكن الخطأ المنسوب ارتكابه للعامل جريمة، وغير معاقب عليه، كانت الجهة المختصة هيئات تسوية الخلافات العمالية التابعة لوزارة العمل^(١).

ولا شك أن من الالتزامات التي تقع على العامل محافظته على الأموال والآلات والأدوات الخاصة بصاحب العمل، وذلك حسب نص المادة الخامسة والستون في فقرتها الثانية والتي جاء فيها من واجبات العامل «أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعه تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة»^(٢).

وكل هذه الأموال قد تكون عرضة لأضرار ناشئة عن خطأ العامل العمدي أو غير العمدي، مما تسبب الخسارة لصاحب العمل، وقد جاء في شرح نظام العمل السعودي أن السائق إذا أغفل الكشف عما تحتاجه السيارة التي يقودها من مياه أو زيت، الأمر الذي أدى إلى احتراق المحرك، فإنه يكون مخلًا بالتزامه بالعناية بأدوات وأموال صاحب العمل^(٣).

وعلى ذلك يكون العامل مخطئًا ويترتب على هذا الخطأ أن يكون مسؤولًا في مواجهة رب العمل مسؤولية عقدية، والجزاء في هذه المسؤولية هو التعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء إخلال العامل بالتزاماته وإلحاقه الخسارة المادية به، ويتم اللجوء إلى القضاء

(١) ينظر: د. منير فريد الدكيمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص (٢٧٥).

(٢) المادة الخامسة والستون - الفقرة الثانية - من نظام العمل والعمال السعودي.

(٣) د. نزار الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٢١١).

لتحديد هذا الضرر وتقدير هذا التعويض الذي يستحقه صاحب العمل من العامل^(١). إضافة إلى أنه يحق لصاحب العمل عند إخلال العامل بأمواله وآلاته أن يقتطع من أجره المبلغ اللازم لإصلاح الضرر، على أن لا يزيد ما يقتطعه على أجر خمسة أيام في كل شهر، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه، وللعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المختصة، وقد ورد هذا الجزء في المادة الحادية والتسعين حيث جاء فيها «إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه. وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية^(٢).

ويرى بعض شراح النظام أن هذا الجزء المدني المتمثل في تعويض صاحب العمل عن الضرر الذي لحقه بسبب العامل، أو أحقية صاحب العمل بفسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض للعامل، أن هذا غير كافٍ لعدة أسباب:

أولها: إن توقيع الجزاء المدني يستلزم إجراءات قضائية قد لا تحملها ظروف العمل.

(١) ينظر: د. منير فريد الدكيمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص ٢٥٥.

(٢) المادة الحادية والتسعون من نظام العمل والعمال السعودي.

ثانيها: إن التعويض المدني غالباً يكون غير مجدٍ، لعدم ملاءة العامل.
 ثالثها: إن التعويض يقتصر على إصلاح الضرر، ولا يحقق معاقبة العامل المخل
 بالتزاماته ولا يردع غيره من العمال^(١).

هذا بالإضافة لما قرره نظام العمل من جزاءات تقع على العامل ويحق لصاحب
 العمل أن يوقعها مباشرة على العامل جراء إخلال معين منه في عمله بمقتضى عقد العمل
 تحت ما أسماه (قواعد التأديب)، حيث تنص المادة السادسة والستون منه على ما يلي
 «الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل:

- ١- الإنذار.
- ٢- الغرامة.
- ٣- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من
 صاحب العمل.
- ٤- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.
- ٥- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر.
- ٦- الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام^(٢).

(١) ينظر: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، ص
 (١١٩).

(٢) المادة السادسة والستون من نظام العمل والعمال السعودي.

الفصل الثالث

ضوابط تقدير التعويض في النظام والفقہ وجهته

وفيه ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب.

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في النظام .

المطلب الثاني : ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في الفقہ .

المبحث الثاني: ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة.

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في النظام .

المطلب الثاني : ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في الفقہ .

المبحث الثالث: الجهة القضائية التي تتولى تقدير التعويض بين العامل وصاحب

العمل.

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية.

المطلب الثاني : الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

الفصل الثالث

ضوابط تقدير التعويض في النظام والفقهاء وجهته

لاشك أن التعويض عن الضرر الذي يصيب الإنسان أمر مشروع وسائغ في شريعة الإسلام، والآيات في هذا كثيرة معلومة، ومنها قوله تعالى: ﴿فَمَنْ أَعَدَّى عَلَيْكُمْ فَأَعِدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا أَعَدَّى عَلَيْكُمْ﴾^(١)، وقوله تعالى: ﴿وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا﴾^(٢)، وغيرها من الآيات الدالة على مشروعية التعويض وقد سبق بيانها في أول البحث.

والذي يهمننا في هذا الفصل ضوابط تقدير التعويض، وأن الأصل كما في الآيتين السابقتين، أن ترد الحقوق بأعيانها عند الإمكان، وبردها سليمة يبرأ من عهدها باتفاق العلماء^(٣). فإن تعذر رد الحقوق بأعيانها فإن الواجب حينئذ المثل - وهذا لا يدخل في التعويض النقدي - أو القيمة، تعويضاً وجبراً للضرر.

وقد جاء تقدير التعويض عن الضرر الذي لحق بالمضروب، سواء كان العامل أو صاحب العمل، في كثير من الأنظمة والقوانين، بأن يشمل التعويض ما فات المضروب من كسب وما لحقه من خسارة، وذلك تطبيقاً للقواعد العامة.

وقد حددت المادة السابعة والسبعون من نظام العمل هذا التقدير، حيث جاء فيها

(١) سورة البقرة، آية (١٩٤).

(٢) سورة الشورى، آية رقم (٤٠).

(٣) ينظر: أبو محمد علي بن أحمد بن حزم الظاهري، مراتب الإجماع في العبادات والمعاملات والاعتقادات، بيروت، دار الكتب العلمية، ص (٥٩).

«إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء»^(١).

وهذا ما سنبينه إن شاء الله تعالى في المبحثين القادمين.

* * *

(١) المادة السابعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

المبحث الأول

ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب

وفيه مطلبان:

إن أهم ما يتحدث عنه شراح النظام في ضوابط تقدير التعويض ما فات من كسب، وذكروا لهذا الضابط شروطاً، منها على سبيل المثال أن يكون الكسب محققاً، سواء كان هذا الكسب الفاتت للعامل أو لصاحب العمل وأن يكون نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو للتأخر فيه إلى غير ذلك من المسائل التي سأطرق لها في هذا المبحث إن شاء الله تعالى.

المطلب الأول : ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في النظام .

المطلب الثاني : ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في الفقه .

المطلب الأول

ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في النظام

اتفق شراح النظام على أن الضرر المادي الذي يلحق بالعامل أو بصاحب العمل يوجب التعويض عنه، متى كان الضرر محققاً ومخلاً بمصلحة مالية مشروعة. وقد جاء تعريف الضرر في اللغة بأنه ضد النفع، والضّر بالضم الهزال وسوء الحال، والمضرة خلاف المنفعة، والاسم الضرر.

والضرر يطلق على معانٍ عديدة منها:

- ١ - النقصان سواء في الأموال أو الأنفس، تقول: دخل عليه ضرر في ماله أي نقص.
- ٢ - الضيق.
- ٣ - الشدة والقحط والسنة.
- ٤ - سوء الحال^(١).

أما تعريف الضرر في الاصطلاح، فسأذكر تعريفاً عند شراح النظام وتعريفاً عند فقهاء الشريعة الإسلامية.

فعند شراح النظام عرّف الضرر بأنه «ما يسبب للشخص خسارة مالية»^(٢).
وأما عند فقهاء الشريعة الإسلامية فهو: «كل أذى يصيب الإنسان فيسبب له خسارة

(١) ينظر: ابن منظور، لسان العرب، مادة «ضرر» (٤/٤٨٢)، الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مادة «الضرر»

(٢) (٢/٧٥)، ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، مادة «ضرر» (٣/٣٦٠)، مراجع سابقة.

(٢) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، (١/٩٧٠)، مرجع سابق.

مالية في أمواله، سواء كانت ناتجة عن نقصها أو نقص منافعها أو عن زوال بعض أوصافها ونحو ذلك مما يترتب عليه نقص في قيمتها عما كانت عليه قبل حدوث ذلك الضرر^(١).
وقد جرى قضاء اللجنة العليا الناظرة في منازعة العمل بالرياض، في ظل أحكام نظام العمل السابق، على تقدير التعويض بما فات العامل من كسب وما ناله من ضرر، ومن ثم كان تعويض الفسخ التعسفي لعقد العمل المحدد المدة يقدر في الغالب بأجر المدة الباقية من العقد المفسوخ.

أما في ظل النظام الجديد فإنه يتعين على هيئة تسوية الخلافات العمالية أن تراعي في تقدير هذا التعويض جميع ما لحق بالمضروب من أضرار مادية وأدبية، حالة واحتمالية، وذلك حسب نص المادة السابعة والسبعين التي جاء فيها «إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء»^(٢).
وعلى هذا يتعين في حالة فصل العامل فصلاً تعسفياً قبل حلول أجل العقد محدد المدة بوجه خاص مراعاة كون العامل قد حرم بهذا الفصل من الأجور التي كانت ستستحق له لو استمر صاحب العمل في تنفيذ العقد إلى آخر مدته، فيجب حينئذ تعويضه عن الكسب الفائت الذي يستحقه، وهذا ما قضت به الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالرياض حيث جاء في قرارها «إن فصل العامل قبل نهاية المشروع بثلاثة أشهر يترتب

(١) علي الخفيف، الضمان في الفقه الإسلامي، ص (٣٨).

(٢) المادة السابعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

للعامل حقاً بالتعويض تقدره اللجنة بما يعادل أجور المدة الباقية من العقد»^(١). وعلى ذلك يتبين أن مراعاة الكسب الفائت في تقدير التعويض أمر مشروع نظاماً، ويتعين الحكم بتعويض يعادل الأجور المستحقة للعامل عن باقي مدة العقد المحدد المدة^(٢). وقد ذكر شراح النظام أيضاً أنه لا مانع من أن يحسب في الكسب الفائت ما كان المضرور يأمل الحصول عليه من كسب ما دام لهذا الأمل أسباب مقبولة، ويجوز أن يدخل في عناصر التعويض ما ضاع على العامل من كسب فائت من مرتبات وعلاوات لو أنه بقي في خدمة صاحب العمل إلى انتهاء العقد، بل لا يمنع الجهة التي تتولى تقدير التعويض من أن تقدر له تعويضاً عن حرمانه من راتبه طوال مدة الفسخ، كما لا يمنع القانون أن يدخل في عناصر التعويض ما فات العامل من فرص الترقية، وما كان سيحصل عليه من معاش، وذلك أن تفويت الفرصة والكسب على العامل في الترقية إلى درجة أعلى من درجته بسبب فسخ العقد فسخاً غير مشروع، يعتبر عنصراً من عناصر الضرر الذي يجب النظر في تعويض العامل عنه، لأن الفرصة إذا كانت أمراً محتملاً فإن تفويتها أمر محقق يجب التعويض عنه^(٣).

* * *

(١) قرار الهيئة العليا رقم (١٧٣) وتاريخ ١١/١١/١٣٨٥ هـ.

(٢) ينظر: د. نزار الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٣٩١).

(٣) ينظر: شريف أحمد الطباخ، الموسوعة الشاملة في التعويضات المدنية في ضوء القضاء والفقهاء، (٤/٢٧٧)، مرجع سابق.

المطلب الثاني

ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في الفقه

لا خلاف بين الفقهاء في أن إلحاق الضرر بالمال، سواء كان بإتلافه أو نقصانه وما شابه ذلك يوجب التعويض المالي، متى توفرت أركانه، وقد اختلف الفقهاء في التعويض عن الكسب الفات على قولين، وقبل ذكر اختلافهم، أذكر تعريف التعويض عن الكسب الفات الذي تأكد حصوله مع بيان بعض الأمثلة عليه.

أولاً: تعريف التعويض عن الكسب الفات الذي تأكد حصوله.

هو: المال الذي يُحكم به على من تسبب في عدم إدراك إنسان مصلحة أو فائدة مشروعة له، تأكد حصولها^(١).

محرزات التعريف: (المال) هذا قيد في التعريف يُبين حقيقة التعويض، وهو أنه مال يدفع للمضرور.

(على من تسبب) هذا قيد يُبين أن التعويض عن تفويت الكسب هو من قبيل التسبب وليس المباشرة، وهو موجب للتعويض كما في المباشرة؛ لأنه من صور التعدي. (في عدم إدراك إنسان مصلحة أو فائدة) هذا يبين الضرر الموجب للتعويض هنا. (مشروعة له) قيد قُصد به إخراج تفويت الكسب الذي يخص الآخرين، فإن المطالبة به تعد من قبيل دعوى الفضولي.

(١) د. ناصر بن محمد الجوفان، التعويض عن السجن - دراسة مقارنة - بحث منشور في مجلة البحوث الفقهية المعاصرة، العدد الحادي والستون، السنة السادسة عشر، شوال، ذو القعدة، ذو الحجة. ص (٢٧١).

(تأكد حصولها) هذا قيد مهم في التعريف، قُصد به بيان أن الكسب الذي يجب التعويض عنه بسبب تفويته إنما هو الكسب الذي تأكد حصوله، بمعنى أنه وجدت القرائن والدلائل على وجوده، والمعتبر هو ما يفيد اليقين، أو غلبة الظن.

وعليه يخرج الكسب الذي لم يتأكد وجوده فلا يجب التعويض عنه.

ومن الأمثلة على تفويت الكسب الذي انعقد سبب وجوده ما يلي:

١ - عندما يترك العامل العمل في المزارعة دون فسخ العقد فإنه يجب عليه التعويض

عَمَّا تلف من نصيب المالك؛ لأنه استولى على الأرض وفوت نفعها.

٢ - إذا اشترى شخص من آخر أقمشة صوفية على أن يسلمها في الموعد المحدد،

وفوت عليه أرباحاً هائلة وألحق به مفسدة.

٣ - عندما يتفق عاملٌ مزارعٌ مع تاجرٍ على شراء رشاشٍ محوري وتركيبه في أرضه

خلال مدة محددة، بحيث يكون صالحاً للعمل قبل بداية موسم الزراعة من العام

نفسه، ثم تأخر التاجر في تنفيذ ذلك، حتى فات المزارع الموسم، فهذا ضرر لحق

بالمزارع يستحق التعويض عنه، وقد يضاف إلى ذلك التعويض عن الأضرار

المتعلقة والتابعة لهذا الضرر الأساس، كفساد الأسمدة والبذور، أو مؤونة تخزينها.

واختلاف الفقهاء حول التعويض عن الكسب الفائت جاء على قولين:

القول الأول: يرى عدم جواز التعويض عن الكسب الفائت، وذلك لأنه ليس فيه

ضرر يتمثل في فقد مال قائم، وهو ضرر احتمالي وليس مؤكداً^(١).

(١) ينظر: تقي الدين محمد بن أحمد الفتوحى الشهير بابن النجار، منتهى الإرادات في جمع المقنع في التنقيح وزيادات،

مع حاشية المنتهى لعثمان بن أحمد النجدي الشهير بابن قائد، تحقيق: عبد الله التركي، مؤسسة الرسالة، الطبعة =

القول الثاني: يرى جواز التعويض عن الكسب الفائت الذي انعقد سبب وجوده، فقد جاء في حاشية الخرشي^(١) «من غصب دراهم أو دنانير لشخص فحبسها عنده مدة، فإنه يضمن الربح لو أجزرها بها»^(٢).

ومعنى ذلك: أنه من يغصب نقوداً، ويحبس مال امرئ مسلم بغير حق، فإنه يضمن الخسارة الناشئة لصاحبها من تعطيلها إذا كانت معدة للتجارة، بمعنى أنه يضمن ما فاته من كسب. أما إذا لم تكن معدة للتجارة، فإن الغاصب لا يضمن، لعدم تحقق الضرر على المالك.

يقول شيخ الإسلام ابن تيمية: إن الإلتاف نوعان: إعدام موجود، وتفويت لمعدوم انعقد سبب وجوده، وهذا تفويت، وعلى هذا فالعامل في المزرعة، إذا ترك العمل، فقد استولى على الأرض وفوت نفعها، فينبغي أن لا يضمن أيضاً ضمان إلتاف، أو ضمان إلتاف ويد، لكن هل يضمن أجره المثل؟، أو يضمن ما جرت به العادة في مثل تلك الأرض؟ مثل أن يكون الزرع في مثلها معروفاً فيقاس بمثلها.

أما على ما ذكره أصحابنا، فينبغي أن يضمن بأجرة المثل، والأصوب الأقيس بالمذهب: أن يضمن بمثل ما يثبت، وعلى هذا فلا يكون ضمان يد، وإنما ضمان تقرير^(٣).

= الأولى عام ١٤١١ هـ (٣/١٦٢)، وينظر: الشيخ علي الخفيف، الضمان في الفقه الإسلامي ص (٤٦)، مرجع سابق.
 (١) هو أبو عبدالله محمد بن عبد الله بن علي الخرشي، كان إماماً متواضعاً عفيفاً، انتهت إليه الرئاسة في المذهب المالكي في مصر، توفي سنة ١١٠١ هـ، من مؤلفاته شرح مختصر خليل.
 (٢) حاشية الخرشي على مختصر خليل، (٦/١٣٤).
 (٣) علاء الدين أبو الحسن علي بن محمد البعلي، الاختيارات الفقهية من فتاوى شيخ الإسلام ابن تيمية، الرياض، دار المؤسسة السعيدية، ص (٢٥٩).

وقال أيضاً في جواب سؤال عن رجل استأجر أرضاً بجزء من زرعها، وتسلمها ولم يزرعها، فهل للمالك عليه أجره المثل؟ فأجاب: هذه مختلف في صحتها، وظاهر المذهب عندنا صحتها، ثم سواء سميت إجارة، أو مزارعة فأحمد يصححها في غالب نصوصه، وإذا جعلناها مزارعة وصححناها فينبغي أن تضمن بمثل ذلك، لأن المعنى واحد، وإن أفسدناها وسميناها إجارة، ففي الواجب قولان: أحدهما: إجارة المثل، وهو ظاهر قول أصحابنا، والثاني: قسط المثل وهذا هو التحقيق^(١).

وعلى ذلك يتبين لنا أن صاحب الأرض، إذا اتفق مع العامل على مزارعة الأرض، أو إيجارها بجزء مما يخرج منها، ثم أحل العامل بهذا الاتفاق، وفوت على صاحب الأرض الكسب الذي كان يحصل عليه، والذي انعقد سبب وجوده، فإن العامل يلزمه أن يعرض صاحب الأرض هذا الكسب الذي فاته، بحسب أجره المثل، أو ما جرت به العادة في مثل تلك الأرض. وبناء على ذلك فإن من فوت على غيره كسباً مالياً قد انعقد سبب وجوده، وذلك بأن تكون الدراهم معدة للتجارة، أو أن الأرض قد سلمت للعامل مزارعة بثالث الزرع، أو ربه، أو غير ذلك ففوت العامل الكسب على صاحب التجارة، فإنه يضمن هذا الكسب. والراجح من القولين - والله أعلم - هو القول بالتعويض عن الكسب الفائت إذا انعقد سبب وجوده، حيث إن هذا القول يجمع بين القول القائل بعدم الجواز المطلق، والقول القائل بالجواز المطلق، والكسب الذي انعقد سبب وجوده، كالكسب الموجود عند

(١) شيخ الإسلام أحمد بن تيمية، مجموع الفتاوى، المدينة المنورة، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، طبعة عام

١٤١٦هـ - ١٩٩٥م، (٣/١٢٢).

فواته، فبفواته يحصل الضرر المادي على صاحبه، فإذا ما تسبب فسخ عقد العمل في تفويت هذا الكسب الذي انعقد سبب وجوده على صاحبه، فإنه يجب التعويض عن هذا الكسب الفات، لأنه من الضرر الذي يجب أن يزال، ومن طرق إزالته التعويض عنه والله أعلم.

* * *

المبحث الثاني

ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة

وفيه مطلبان:

بعد الانتهاء من الشق الأول من ضوابط تقدير التعويض وهو الكسب الفائت، نذكر الشق الثاني وهو ما لحق من خسارة، سواء كان المضرور هو العامل أو صاحب العمل، وسأذكر ما يتعلق بهذا الضابط عند شرح النظام وعند فقهاء الشريعة الإسلامية، مع مراعاة كل الأضرار سواء كانت مادية أو أدبية، وسواء كانت حالة أو احتمالية، إلى غير ذلك.

المطلب الأول : ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في النظام .

المطلب الثاني : ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في الفقه .

المطلب الأول

ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في النظام

من المعلوم أن من ضوابط تقدير التعويض مراعاة ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة، ومن ذلك بقاء العامل عاطلاً عن العمل، وحرمانه ما كان يستحق من أجر لو بقي في خدمة صاحب العمل، فلا بد من مراعاة الأضرار والخسائر التي لحقت بالعامل أو صاحب العمل عند تقدير التعويض، نتيجة إنهاء العقد إنهاء غير مشروع، وهذا ما نصت عليه المادة السابعة والسبعون حيث جاء فيها «إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء»^(١).

فلا بد من مراعاة ما لحق المضرور من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية، وما لحقه من خسارة عند تقدير التعويض، وكذلك مراعاة ظروف الإنهاء، أي أن يراعى في تقدير التعويض عدة عناصر وهي كالتالي:

- ١- طبيعة عمل العامل، ونوع العمل الذي يقوم به، لأن بعض الأعمال اليدوية يسهل الحصول عليها بعكس الأعمال الفكرية التي قد تكون فرص الحصول عليها أكثر صعوبة من الأولى، لا سيما في الوظائف الرئيسية.
- ٢- سن العامل ومدة خدمته والوقت الذي حصل الفسخ فيه، وطريقة حصوله،

(١) المادة السابعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

وأثره على العامل^(١).

٣- الأعباء العائلية على اعتبار أن العامل يركز على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل كمورد أساسي لمعيشة عائلته، مما يجعل الضرر الذي يلحق بالعامل الذي يعول أسرة كبيرة العدد أفدح من الضرر الذي يلحق بالعامل العازب، أو الذي يعول أسرة صغيرة.

٤- مدى التعسف في قرار الفصل، لأن جسامه الخطأ الذي يرتكبه الطرف الذي أنهى العقد يشكل عنصراً رئيسياً في تقدير التعويض^(٢).

وقد صدر قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالرياض على إلزام صاحب العمل بدفع تعويض للعامل مقداره أحد عشر ألفاً وخمسمائة ريال، (١١.٥٠٠) ريال بسبب الأضرار التي لحقت من جراء إنهاء الخدمة، وجاء في حيثيات القرار «أنه بالنسبة لما يدعيه صاحب العمل من سوء العلاقة العمالية فإنه لم يثبت ما يدعيه بهذا الشأن، كما أنه لم يقدم ما يفيد التحقيق مع العامل في أي مخالفة منسوبة إليه تستدعي إنهاء العقد قبل انتهاء مدته^(٣).

وأما ما يتعلق بالإخلال بقواعد الإخطار مما رتب الخسارة بالمضور فقد جاءت المادة السادسة والسبعون مبينة كيفية تقدير التعويض عن هذه الخسارة التي لحقت بالمضور حيث جاء فيها «إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد المدة المذكورة في المادة الخامسة والسبعين من هذا النظام فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن

(١) د. حسن كيره، أصول قانون العمل، ص (٨٢٠).

(٢) د. نزار الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص (٣٩٥).

(٣) قرار الهيئة العليا رقم ١٧٨٠/٤٢٤ وتاريخ ١٢/٢/١٤٢١ هـ.

مدة الإشعار، أو المتبقي منها، ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض، وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالمعيار الزمني، أما بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بمعيار آخر فيراعى في التقدير ما ورد في المادة السادسة والتسعين من هذا النظام^(١).

وعلى ذلك فإن العامل يستحق التعويض عن الضرر الذي أصابه بسبب عدم الإخطار، وما لحقه من خسارة بسبب الإنهاء غير المشروع، ويقدر له التعويض بإعطائه جميع ما كان يحصل عليه العامل مقابل عمله خلال مدة الإخطار، فإذا ما كان يعمل بالمعيار الزمني فيكون الأجر الأخير أساساً لتقدير التعويض.

وأما نص المادة السادسة والتسعين والتي بينت المعيار الآخر لأجور العمال فقد جاء فيها «إذا كان أجر العامل محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام.

وإذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما أشبه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقص، يحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسوماً عليها^(٢).

وبما أن لفظ الأجر في هذه المادة ورد مطلقاً، فإن المقصود به الأجر الفعلي، كما نصت بذلك المادة الثانية من نظام العمل، وعلى ذلك فإن التعويض يشمل بالإضافة للأجر جميع

(١) المادة السادسة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

(٢) المادة السادسة والتسعون من نظام العمل والعمال السعودي.

ملحقات الاجر التي تكون ثابتة ومعينة وتعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر^(١).

والأجر الفعلي كما جاء في المادة الثانية هو: «الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:

١- العمولة أو النسبة المئوية من المبيعات أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه أو إنتاجه أو تحصيله أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحصيله.

٢- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

٣- الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.

٤- المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

٥- الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل

(١) شواخ محمد الأحمد، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، ص (١١٧)، مرجع سابق.

الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

وأشير في ختام هذا المطلب إلى أن الأولى بالمنظم السعودي أن يترك تقدير التعويض عن الإخلال بقواعد مهلة الإخطار لهيئة تسوية الخلافات العمالية، وذلك لأجل أن يكون التعويض مساويا للضرر الذي قد يصيب العامل، فلا يزداد عليه ولا ينقص، مقدرين في ذلك ما لحق المضرور من خسارة.

* * *

المطلب الثاني

ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في الفقه

من المبادئ المقررة عند فقهاء الشريعة التعويض عن ما لحق المضرور من خسارة، وما أصابه من ضرر، وأن جبر هذا الضرر يكون بالتعويض، واستدلوا على ذلك بما يلي:

١ - قول الله جل وعلا: ﴿وَدَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ إِذْ يَحْكُمَانِ فِي الْحَرْثِ إِذْ نَفَشَتْ فِيهِ غَنَمُ

الْقَوْمِ وَكُنَّا لِحُكْمِهِمْ شَاهِدِينَ﴾^(١).

ووجه الدلالة من الآية: صراحة مشروعية التعويض، حيث ذكر المفسرون في تفسير هذه الآية أن غنما لرجل رعت ليلا في زرع رجل آخر فأتلفته، فاحتكما إلى داود عليه السلام، ف قضى بتسليم الغنم إلى صاحب الزرع، تعويضا له عما لحقه من خسارة وضرر، وجبرا للنقص الذي أصابه، وعلل المفسرون قضاء داود عليه السلام بتسليم الغنم إلى المضرور، بقولهم: إن داود وجد قيمة الزرع التالف مساوية لقيمة الغنم، ولم يكن لصاحب الغنم مال غيرها حتى يدفعه تعويضا مقابل ما تلف، فلزم عندئذ دفع الغنم إلى صاحب الزرع.

وقد رأى سليمان عليه السلام ما هو أرفق وأرضى، فحكم بأن تدفع الغنم إلى صاحب الحرث فينتفع بألبانها وأصوافها، ويدفع الحرث إلى صاحب الغنم ليقوم عليه، فإذا عاد الزرع إلى حاله التي أصابت الغنم فيه في السنة المقبلة، رد كل واحد منهما المال إلى

(١) سورة الأنبياء، آية (٧٨).

صاحبه، فأعجب داود بحكم سليمان عليهما السلام وأنفذه^(١).

٢- ما رواه أنس بن مالك رضي الله عنه قال: أهدت بعض أزواج النبي صلى الله عليه وسلم طعاماً في قصعة،

فضربت عائشة رضي الله عنها القصعة بيدها فألقت ما فيها، فقال النبي صلى الله عليه وسلم:

«طعام بطعام وإناء بإناء»^(٢).

وقد دل الحديث دلالة صريحة على تقرير التعويض عما لحق المضرور من خسارة وأن

الضابط فيها يكون بالمثلية، كما في قوله صلى الله عليه وسلم «طعام بطعام وإناء بإناء».

٣- عن عائشة رضي الله عنها أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: «لا ضرر ولا ضرار»^(٣).

ويدل هذا الحديث دلالة قطعية على مشروعية التعويض عن كل ما لحق المضرور من

خسارة، ولا شك أن جبر الضرر يكون بالتعويض، وهذا الحديث من المبادئ العامة

الأساسية في إيجاب التعويض.

وقد ذكرنا في بداية هذا الفصل أن الأصل عند فقهاء الشريعة في تقدير التعويض عمّا

لحق المضرور من خسارة يكون برد الحقوق بأعيانها عند الإمكان، وبردها سليمة يبرأ من

عهدها باتفاق العلماء.

(١) ينظر: محمد بن أحمد القرطبي، الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)، تحقيق: عبد الرزاق المهدي، بيروت -

لبنان، دار الكتاب العربي، الطبعة الرابعة، عام ١٤٢٢ هـ - ٢٠٠١ م، (٦/٣٠٧).

(٢) أخرجه الترمذي، كتاب الأحكام، باب ما جاء فيمن يكسر له الشيء ما يحكم له من مال الكاسر، رقم ١٣٥٩،

(٣/٦٤٠).

(٣) أخرجه الطبراني في المعجم الأوسط، (١/٩٠) رقم (٢٦٨) واللفظ له، وأخرجه مالك في الموطأ عن عمرو بن يحيى

المازني عن أبيه، كتاب الأفضية، باب القضاء في المرفق، (٢/٧٤٥)، رقم (٢٧٥٨)، وأخرجه الدارقطني، كتاب

البيوع، (٣/٧٧)، رقم (٢٨٨)، وأخرجه أحمد في المسند، (٥/٥٥)، رقم (٢٨٦٥).

فإن تعذر رد الحقوق بأعيانها وجب حينئذ المثل أو القيمة، تعويضاً وجبراً للضرر. ولا شك أن التعويض عما لحق المضرور من خسارة يتنوع حسب تنوع المال، والمال كما هو معلوم ينقسم إلى مثلي وقيمي، والواجب في المثلي جبره بمثله، لأن الجبر بالمثل أعدل وأتم. وأما رد الحقوق بقيمتها فإنه يجب التعويض بالقيمة في المال القيمي. وقد جاء تعريف المال القيمي بأنه «ما تتفاوت أفراده بحيث لا يقوم بعضه مقام بعض إلا بفرق يعتد به»^(١).

وقد جاء في حاشية الدسوقي: «من ذبح دابة لزمته قيمتها»^(٢). وجاء في المهذب «وإن ذهب المغصوب من اليد وتعذر رده بأن كان عبداً فأبق، أو بهيمة فظلت، كان للمغصوب منه المطالبة بالقيمة، لأنه حيل بينه وبين ما له فوجب له البديل»^(٣).

وجاء في كشف القناع «وإن لم يكن للمغصوب مثلياً، كالثوب والعبد والدابة، وتلف أو أتلفه الغاصب أو غيره ضمنه بقيمته»^(٤). وأكد الحنفية ما ذهب إليه الجمهور من لزوم القيمة في القيمي، ويدل على ذلك ما

(١) ينظر: أبو عبد الله شمس الدين محمد بن أبي بكر ابن القيم الجوزية، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تحقيق: طه عبدالرؤوف سعد، بيروت، دار الجيل للنشر والتوزيع، طبعة عام ١٩٧٣م، (١/٣٢٢)، وينظر: محمد فوزي فيض الله، نظرية الضمان، الكويت، دار التراث، الطبعة الثانية، عام ١٤٠٦، ص (١٦١).

(٢) محمد الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، (٣/٣٩٨).

(٣) أبو إسحاق إبراهيم الشيرازي، المهذب في فقه الشافعي، دار إحياء التراث الإسلامي، الطبعة الأولى، سنة ١٤١٤ هـ (١/٤٨٤).

(٤) منصور بن يونس البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، (٣/١٨٩٨)، مرجع سابق.

جاء في بدائع الصنائع «القيمي كالحيوان والعددي المتفاوت والمزروع، فعليه قيمته»^(١).
والعوض يجب أن يكون مساوياً لما لحق المضرور من ضرر، بلا زيادة تضر بالمعوض
ولا نقصان يضر المعوض له^(٢).

وعلى هذا فلا يجوز زيادة قيمة التعويض عمّا لحق المضرور من خسارة وضرر واقع
فعلاً، لأن في هذا ظلماً للضامن وإضراراً به، وقد قال النبي ﷺ: «لا ضرر ولا ضرار»^(٣)،
ولأن في زيادة العوض عن الضرر الواقع والخسارة الحاصلة أكل لأموال الناس بالباطل،
وقد نهى الله عز وجل عن ذلك بقوله تعالى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ﴾^(٤)، وقوله
تعالى: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ﴾^(٥).

وقد ذكر المفسرون - رحمهم الله تعالى - المراد بأكل المال بالباطل ومن ذلك:

١ - ذكر ابن كثير: أي بأنواع المكاسب التي هي غير شرعية كأنواع الربا والقمار وما
جرى مجرى ذلك من صنوف الحيل^(٦).

(١) علاء الدين الكاساني، بدائع الصنائع، (٦/١٤٣).

(٢) د. محمد أبو ساق، التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي، دار اشبيليا، الطبعة الأولى عام ١٤١٩ هـ، ص (١٧٠).

(٣) أخرجه الطبراني في المعجم الأوسط، (١/٩٠) رقم (٢٦٨) واللفظ له، وأخرجه مالك في الموطأ عن عمرو بن يحيى
المازني عن أبيه، كتاب الأفضية، باب القضاء في المرفق، (٢/٧٤٥)، رقم (٢٧٥٨)، وأخرجه الدارقطني، كتاب
البيوع، (٣/٧٧)، رقم (٢٨٨)، وأخرجه أحمد في المسند، (٥/٥٥)، رقم (٢٨٦٥).

(٤) سورة البقرة، آية رقم (١٨٨).

(٥) سورة النساء، آية رقم (٢٩).

(٦) عماد الدين أبو الفداء إسماعيل بن كثير، تفسير القرآن العظيم، جمعية إحياء التراث الإسلامي، الطبعة الخامسة، سنة
١٤٢١ هـ، (١/٦٥٧).

٢- ذكر القرطبي أن المقصود «بما لا يحل شرعا، ولا يفيد مقصودا، لأن الشرع نهى

عنه، ومنع منه، وحرّم تعاطيه، كالربا والغرر ونحوهما»^(١).

ومعلوم أن الزيادة عن الحق اعتداء على المال بدون وجه حق، وهو محرم كحرمة الاعتداء على النفس بدون وجه حق، كما قال النبي ﷺ: «إن دماءكم وأموالكم وأعراضكم عليكم حرام كحرمة يومكم هذا في بلدكم هذا في شهركم هذا»^(٢)، فلا يحل لأحد إيجاب غرامة على أحد إلا أن يوجبها نص صحيح، أو إجماع متيقن^(٣).

ولا خلاف بين فقهاء المذاهب في أن تقدير التعويض عمّا لحق المضرور من خسارة يكون بعد وقوع الضرر، لأن هذا الوقت هو المناسب شرعا وعقلا للتحقق من عدالة التعويض ومناسبته للضرر، ولكن وقع الخلاف بينهم في الوقت الأنسب لتقدير التعويض بعد وقوع الضرر وما لحق المضرور من خسارة، هل هو عند وقوع الضرر مباشرة، أو بعده، وذلك مراعاة لجانب العدل والإنصاف؟

وقد أجمع الفقهاء على وجوب تقدير قيمة المتلف الذي لم يتم وضع اليد عليه بيوم التلف، كما جاء ذلك في كتاب الأشباه والنظائر «المتلف بلا غصب تعتبر قيمته يوم التلف ولا خلاف فيه»^(٤).

(١) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، (٣/١٥٠).

(٢) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الحج، باب الخطبة أيام منى، (٢/٦٢٠)، رقم (١٦٥٢)، وأخرجه مسلم في صحيحه، كتاب القسامة، باب تغليظ تحريم الدماء والأعراض والأموال، (٥/١٠٧)، رقم (٤٤٧٧).

(٣) محمد علي ابن حزم، المحلى، (١٠/٤١٥)، مرجع سابق.

(٤) ابن نجيم الحنفي، الأشباه والنظائر، ص (٣٦٣).

أما في حالة كون الشيء المتلف قد تمت حيازته قبل تلفه من قبَل الضامن، ثم تلف أو أتلَف، فإن وقت تقدير قيمة التعويض عمّا لحق المضرور من خسارة جرى فيه خلاف بين الفقهاء، وبيانه كالتالي:

١- ذهب الحنفية والمالكية إلى أن المغصوب إذا تلف أو أتلَف تحت يدي الغاصب، فالمعتبر قيمته يوم غضبه^(١).

٢- ذهب الشافعية إلى أن المغصوب القيمي إذا تلف أو أتلَف في يدي الغاصب، فالمعتبر أقصى قيمة له من يوم الغضب إلى يوم التلف^(٢).

٣- ذهب الحنابلة إلى أن المغصوب القيمي إذا هلك عند الغاصب فالواجب قيمته يوم التلف على المشهور^(٣).

وبعد هذا البيان حول تقدير التعويض عمّا لحق المضرور من خسارة عند فقهاء الشريعة تبين أنه لا تجوز الزيادة عن الضرر الذي أصاب المضرور، أو الخسارة التي تحملها، وأن التعويض يكون بقدر الضرر، وبالمثل في المثليات، وبالقيمة في المال القيمي.

* * *

(١) ينظر: محمد المغربي، مواهب الجليل، ٧/ ٣١١، وعبد الله الحنفي، الاختيار لتعليل المختار، دار الكتب العلمية، الطبعة الثالثة، ٣/ ٥٩، ومحمد الدسوقي، حاشية الدسوقي، ٣/ ٤٠٠.

(٢) ينظر: شمس الدين محمد أبي العباس أحمد بن حمزة بن شهاب الدين الرملي، دار الكتب العلمية، طبعة عام ١٤١٤هـ-١٩٩٣م، ٥/ ١٦٤.

(٣) منصور البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، ٣/ ١٩٠١.

المبحث الثالث

الجهة القضائية التي تتولى تقدير التعويض بين العامل وصاحب العمل

وفيه مطلبان:

قبل الحديث عن الجهة القضائية التي تتولى تقدير التعويض بين العامل وصاحب العمل، يحسن بنا أن نبين الطبيعة القانونية لهذه الجهة، وفي الحقيقة قد اختلف شرح النظام في تحديد الطبيعة القانونية لهذه الهيئات حول ما إذا كانت تعتبر محكمة تصدر أحكاماً أو أنها مجرد لجان إدارية ذات اختصاص قضائي؟

والرأي الراجح والذي أراه هو أنها لجان إدارية ذات اختصاص قضائي، وبالتالي ما يصدر عن هذه الهيئات لا يعتبر حكماً قضائياً وإنما مجرد قرارات صادرة من الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات في بعض الأحيان تكون نهائية لا يمكن الطعن فيها وأحيانا قابلة للطعن أمام الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

وبناء على ذلك لا يعتبر أعضاء هذا الهيئات قضاة ولا يخضعون لنظام القضاة وليس لهم الحقوق المقررة للقضاة، وإنما هم موظفون عموميون، ويشغلون وظائف إدارية على سلم المراتب.

المطلب الأول : الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية.

المطلب الثاني : الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

المطلب الأول

الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية

فيما يتعلق بالمنازعات العمالية، فقد تضمن نظام العمل مواداً خاصة بإجراءات التقاضي، استهدف من ورائها تيسير المطالبة القضائية على العمال ونظر منازعاتهم على وجه السرعة حيث تنص المادة الحادية والعشرون بعد المائتين على أن تنظر الدعاوى المترتبة على أحكام هذا النظام على وجه الاستعجال، وأجاز في نص المادة السابعة والعشرين بعد المائتين للهيئة المختصة بالفصل في النزاع أن تحكم على من خسر دعواه بأن يدفع للطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه، وذلك كله على التفصيل الذي أورده المنظم السعودي في الباب الرابع عشر من نظام العمل تحت عنوان «هيئات تسوية الخلافات العمالية».

وبعد أن أرسى المنظم السعودي مبدأً نظر الخلافات العمالية على وجه السرعة على النحو السابق، عهد بنظرها إلى هيئات أنشئت خصيصاً لهذا الغرض يمكننا أن نطلق عليها وصف الهيئات الإدارية ذات الاختصاص القضائي.

وتطبيقاً لنص المادة العاشرة بعد المائتين من نظام العمل أنشئ نوعان من هيئات تسوية الخلافات العمالية: الأول: يعرف باسم الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية، والثاني: يعرف باسم الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

ووفقاً لنص المادة سالفة الذكر من نظام العمل تؤلف الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بقرار من وزير العمل، بعد موافقة مجلس الوزراء، وذلك في كل مكتب من مكاتب العمل التي يحددها الوزير، تشتمل على دائرة واحدة أو أكثر، حسب عدد

المنازعات المطروحة عليها، وتشكل من عضو واحد وتختص بالفصل فيما يعرض عليها من منازعات عمالية.

وينبغي أن نشير إلى أن أعضاء هذه الهيئات - سواء الهيئات الابتدائية أو الهيئة العليا - ليسوا قضاة، فهم لا يعدون أن يكونوا موظفين عموميين، ليست لهم حصانة القضاة، ومن ثم فإن ما يصدر عن هذه الهيئات ليست أحكاماً قضائية، وإنما مجرد قرارات يتم الطعن عليها أمام الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، التي تفصل في الطعن المرفوع إليها بموجب قرار أيضاً، ولكنه قرار نهائي غير قابل للطعن فيه أمام أي جهة أخرى، على النحو الذي سيأتي تفصيله فيما بعد إن شاء الله تعالى.

ووفقاً لنص المادة الرابعة عشرة بعد المائتين من نظام العمل، فإن القرارات الصادرة عن الهيئات الابتدائية قد تكون قرارات ابتدائية، يمكن الطعن فيها أمام الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، وقد تكون قرارات نهائية لا يمكن الطعن فيها بأي طريق، وهناك حالات أوردتها النظام يكون القرار فيها نهائياً، وبيان ذلك كالتالي:

أولاً: الحالات التي يكون قرار الهيئة فيها نهائياً.

حددت المادة الرابعة عشرة بعد المائتين سالفه الذكر حالات ثلاث يكون قرار الهيئة فيها نهائياً لا يمكن الطعن عليها أمام الهيئة العليا وهي:

١- القرارات الصادرة بشأن الخلافات العمالية، أيا كان نوعها، التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

٢- القرارات الصادرة بشأن الاعتراض على العقوبات التأديبية التي يقعها صاحب العمل على العامل.

٣- القرارات الصادرة بالعقوبات المنصوص عليها في نظام العمل، والتي تختص الهيئة بتوقيعها، على المخالفة التي لا تتجاوز العقوبة المقررة لها خمسة آلاف ريال، أو على المخالفات التي لا تتجاوز العقوبات المرصودة لها في مجموعها خمسة آلاف ريال.

ثانياً : الحالات التي يكون فيها قرار الهيئة ابتدائياً.

- ١- الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.
- ٢- خلافات التعويض عن إصابة العمل مهما بلغت قيمة التعويض.
- ٣- الخلافات المتعلقة بالفصل من الخدمة.
- ٤- القرارات الصادرة بعقوبة الغرامة مع عقوبة تبعية.
- ٥- القرارات الصادرة بالغرامة التي تتجاوز خمسة آلاف ريال، سواء أكانت على مخالفة الواحدة، أم عدة مخالفات.

ومن القرارات الصادر من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم ٩٢ وتاريخ ٨/٣/١٤١٢ هـ، والتي ادعى فيها العامل السعودي أنه تم فصله من الشركة فصلاً تعسفياً، وتم تعيين عاملين أجنيين بعد فصله بفترة وجيزة، مما يدل على أن فصله كان فصلاً تعسفياً، وذلك أن المبرر الحقيقي للشركة هو دفع مرتب أقل للأجنبي، وهذا مبرر غير مشروع، وقضت الهيئة الابتدائية بتعويض العامل تعويضاً عينياً وذلك بإعادته إلى عمله واعتبار خدماته متصلة، وصرف المرتب الخاص به فترة فصله فصلاً تعسفياً وغير مشروع.

وبعد رفع الشركة الدعوى للهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية صدر قرارها رقم

٤٦٧/٤١٢ وتاريخ ٩/٧/١٤١٢ هـ والذي جاء فيه «أن فصل العامل وقع في شهر يوليو عام ١٩٩١م، بحجة عدم حاجة العمل إليه، ولكن الشركة تعاقدت في شهر أغسطس عام ١٩٩١م مع عاملين أجنيين، الأمر الذي ينفي وجود سبب الفصل».

* * *

المطلب الثاني

الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية

تشكل الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية من عدة دوائر لا يقل أعضاء الدائرة الواحدة منها عن ثلاثة أعضاء، ويصدر بتشكيلها وتحديد أعضائها ورئيسها قرار من مجلس الوزراء بناء على ترشيح من وزير العمل، أما عن عدد دوائر الهيئة ومناطق عملها، فقد عهد النظام بتحديد ذلك إلى وزير العمل.

ويشترط وفقاً لنص المادة الخامسة عشر بعد المائتين من نظام العمل، في أعضاء الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، أن يكونوا جميعاً من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق ممن لديهم الخبرة في مجال الخلافات العمالية.

وتختص الهيئة العليا بالفصل في الطعون التي ترفع أمامها في قرارات الهيئات الابتدائية في الحالات التي تكون فيها هذه القرارات ابتدائية، وهو ما يعني أن المنظم يعتبرها بمثابة محكمة استئنافية تستأنف أمامها قرارات الهيئات الابتدائية.

وتعد القرارات الصادرة عن أي من دوائر الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، وفقاً لنص المادة الثامنة عشر بعد المائتين من نظام العمل، قرارات نهائية واجبة التنفيذ من تاريخ صدورها، ومن ثم فهي لا تقبل الطعن ضدها بأي طريق من طرق الطعن.

وقد حدد المنظم السعودي الإجراءات الواجب اتباعها أمام كل من الهيئات الابتدائية والهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية في نصوص المواد ٢١٧-٢٢٧ من نظام العمل الجديد، حيث حدد نص المادة العشرون بعد المائتين الإجراءات الواجب إتباعها أمام

الهيئة الابتدائية حيث جاء فيها» ترفع الدعاوى عن طريق مكتب العمل المختص، أمام الهيئات الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها، وعلى مكتب العمل قبل إحالة النزاع إلى الهيئة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، ويصدر الوزير قراراً بالإجراءات والقواعد الخاصة بذلك^(١).

فإذا صدر قرار عن الهيئة الابتدائية ورغب أحد أطراف النزاع بالطعن فيه أمام الهيئة العليا فعليه أن يتقدم بطلب الاستئناف إلى الهيئة العليا مباشرة أو إلى الهيئة الابتدائية التي أصدرت القرار المطعون فيه أو إلى مكتب العمل المختص خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدور القرار، في حالة القرارات الحضورية، أو من تاريخ تبليغ القرار في حالة الخلافات الغيابية.

ويتم تبليغ قرارات الهيئات الابتدائية الغيابية عن طريق مكتب العمل أو عن طريق البريد، وإلا تم التبليغ عن طريق رجال الشرطة.

فإذا انقضت مدة الثلاثين يوماً المنصوص عليها كميعاد للطعن، دون أن يتقدم أي طرف بالطعن في القرار الابتدائي، تحصن هذا القرار ضد أي طعن، ومن ثم اعتبر القرار نهائياً واجب التنفيذ وفقاً لنص المادة الثامنة عشر بعد المائتين من نظام العمل.

ولكل من الهيئات الابتدائية والعليا لتسوية الخلافات العمالية - في سبيل الفصل في النزاع - أن تحضر أي شخص لاستجوابه، أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب، كما أن لها الحق في إلزام أي طرف بتقديم المستندات والأدلة التي تراها

(١) المادة العشرون بعد المائتين من نظام العمل والعمال السعودي

ضرورية للفصل في النزاع.

ووفقاً لنص المادة الثالثة والعشرين بعد المائتين من نظام العمل لا يجوز لأي من هذه الهيئات أن تمتنع عن الفصل في النزاع المطروح عليها بحجة عدم وجود نص في النظام، لأن على الهيئة المختصة في هذه الحالة اللجوء إلى أحكام الشريعة الإسلامية وما استقرت عليه السوابق القضائية والعرف وقواعد العدالة.

وإذا صدر قرار نهائي بشأن نزاع عمالي ما، فلا يجوز لأي من طرفي هذا النزاع إثارته مرة أخرى، لا أمام الهيئة التي أصدرته، ولا أمام أي هيئة أخرى ذات اختصاص قضائي، وإلى جانب هذه الهيئات التي حولها نظام العمل الحق في الفصل في الخلافات العمالية، على النحو السابق بيانه، فقد أجاز نظام العمل لكل من طرفي المنازعة (العامل وصاحب العمل)، ورغبة منه في سرعة حسم الخلاف الحق في اختيار اللجوء إلى طريق التحكيم، سواء أتم ذلك الاختيار بموجب نص في عقد العمل، أو عن طريق الاتفاق بينها بعد نشوء النزاع^(١).

وأما عن القرارات الصادرة عن الهيئة العليا، فقد أصدرت قرارها رقم ٤٢٤ / ٨٩٩ وتاريخ ٤ / ٦ / ١٤٢٤ هـ باستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة خلال فترة عمله من تاريخ ١ / ١ / ١٤١٧ هـ وحتى تاريخ ١١ / ٤ / ١٤٢٣ هـ، فيكون المستحق له عنها مبلغ وقدره خمسة آلاف وستمائة وسبعون ريالاً وثلاثة وثلاثون هلالاً (٥٦٧٠.٨٣) على اعتبار أن راتب العامل كما جاء في عقد العمل قدره ألف وخمسمائة ريال (١٥٠٠).

(١) ينظر: د. منير فريد الدكيمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص ٢٩٥.

وتحليلاً لهذا القرار وتوضيحاً له، سأقوم بتطبيق ذلك على ما سبق بيانه من كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة:

فمن خلال التاريخ الموضح في قرار الهيئة العليا يتبين أن العامل قد قضى في خدمة صاحب العمل مدة ست سنوات وثلاثة أشهر وأحد عشر يوماً، وكان أجره الشهري ألفاً وخمسمائة ريال (١٥٠٠)، وعلى ذلك فإن هذا العامل يستحق أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، فتكون المسألة الحسابية كالتالي:

$$٥ \times ٧٥٠ = ٣٧٥٠ \text{ ريال.}$$

ويستحق أجر شهر كامل عن السنة السادسة:

$$١ \times ١٥٠٠ = ١٥٠٠ \text{ ريال.}$$

بالإضافة إلى مبلغ وقدره أربعمئة وعشرون ريال وثلاثة وثمانون هللة (٤٢٠.٨٣) عن أجزاء السنة الأخيرة وهي الثلاثة أشهر وأحد عشر يوماً.

وعلى ذلك يكون مجموع مكافأة نهاية الخدمة للعامل ما يلي:

$$٥٦٧٠.٨٣ = ٤٥.٨٣ + ٣٧٥ + ١٥٠٠ + ٣٧٥٠ \text{ ريال.}$$

وكذلك من قرارات الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، القرار رقم ١٦٤٢ وتاريخ ١٣/١١/١٤٢٤ هـ، والمتعلق بالتعسف وعدم الإخطار، وذلك باستحقاق العامل بدل الإنذار عن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ومقداره سبعة آلاف وستمئة وأربعة وسبعون ريالاً (٧٦٧٤)، وكذلك استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة ومقدارها سبعة آلاف وستمئة وأربعة وسبعون ريالاً (٧٦٧٤)، وكذلك الحكم باستحقاق العامل للتعويض عن الفصل بمبلغ خمسة وعشرون ألف ريال (٢٥٠٠٠)، ونص القرار بعد عرض العامل دعواه كالتالي:

«إن الهيئة العليا بعد اطلاعها على ما تضمنه الخطاب، لا يرقى إلى أن يكون فصلاً بناء على المادة الثمانين من نظام العمل، وعليه فإن الهيئة العليا تقرر أن فصل العامل بدون سبب مشروع، ويستحق معه التعويض الذي تقدره الهيئة العليا بمبلغ خمسة وعشرون ألف ريال، (٢٥.٠٠٠) ريال.

ونشير إلى أن النظام لم يحدد قواعد حسابية يحسب على أساسها التعويض عن الفصل التعسفي، كما في تحديده التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار واحتساب نهاية الخدمة، بل ترك هذا التقدير للهيئة المختصة، ووضع لها أسساً وعناصر تسترشد بها في تقدير التعويض المستحق، كما في المادة السابعة والسبعين والتي جاء فيها «إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية، حالة واحتمالية وظروف الإنهاء»^(١).

(١) المادة السابعة والسبعون من نظام العمل والعمال السعودي.

الخاتمة

وتشتمل على ما يلي:

أولاً: خلاصة البحث وأهم النتائج.

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والحمد لله على ما يسر وأعان في إتمام هذا البحث، فله الحمد في الأولى والآخرة، والصلاة والسلام على من بعثه الله لنا يتلو علينا آياته ويزكينا ويعلمنا الكتاب والحكمة، صلى الله وسلم وبارك عليه صلاة وسلاماً دائماً إلى يوم الدين.

أما بعد:

ففي ختام هذا البحث أشكر الله أولاً وأخيراً على ما يسر لي وأعان، في إتمامه، والخوض في تفاصيله، ومعرفة أحكامه وأساره، وأسأله سبحانه أن يجعل ذلك خالصاً لوجهه، وأن ينفع به الإسلام والمسلمين.

وقد جرت عادة الباحثين عند نهاية البحث كتابة أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث، وأحببت أن أبرز النتائج والتوصيات على شكل نقاط متسلسلة، مبتدئاً بالخلاصة والنتائج ومختتماً بالتوصيات، فأقول مستعيناً بالله تعالى، إن أبرز نتائج هذا البحث ما يلي:

١- إن المقصود بعقد العمل كما في النظام هو كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص

بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.

٢- العناصر الثلاثة التي يجب أن تتوفر لقيام عقد العمل، ولا يسمى العقد عقد

- عمل إذا عدت أحد العناصر الثلاثة هي العمل والتبعية والأجر.
- ٣- إن عقد العمل في النظام موافق لعقد الأجير الخاص في الفقه الإسلامي.
- ٤- إن المراد بالفسخ هو حل للرابطة العقدية بسبب إخلال أحد طرفي العقد الملزم للجانبين بالتزام ناشئ عنه.
- ٥- إن التعويض في النظام هو مبلغ مالي يدفع إلى شخص معين، في مقابل ضرر لحق به، أو عبء تحمله، وإعادة المضرور إلى ما كان عليه وضعه قبل الضرر.
- ٦- إن الفقهاء استعملوا لفظ الضمان بدل لفظ التعويض، ومنهم من استعمل لفظ الضمان بمعنى الكفالة، وهذا معنى بعيد عن معنى التعويض، ومنهم من استعمل لفظ الضمان بمعنى مقارب لمعنى التعويض، غير أنهم حصروه في ضمان الضرر الواقع على المال فقط دون الضررين البدني والأدبي، وأما الفقهاء المتأخرون فعرفوه بأنه المال الذي يحكم به على من أوقع ضرراً على غيره في نفس أو مال أو شرف.
- ٧- إن صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً وقد يكون شخصاً اعتبارياً، ولا يشترط أن يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له، كما لا يشترط أن يكون فنياً، فقد يفتح شخص صيدلية دون أن يكون ملماً بأعمال الصيدلة، المهم أن يكون له الإشراف والتوجيه وسلطة إصدار الأوامر، وأن يؤدي العمال العمل لحسابه وتحت إشرافه وتوجيهه وسلطانه.
- ٨- إن المراد بالعامل كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إرادته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.

- ٩- أركان المسؤولية المدنية هي ثلاثة أركان: الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما.
- ١٠- إن أسباب فسخ عقد العمل المشروعة، نص عليها النظام صراحة وهي كالتالي:
- أ- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
- ب- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمدا التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
- ت- إذا ثبت اتباعه سلوكا سيئا أو ارتكابه عملا مخرجا بالشرف أو الأمانة.
- ث- إذا وقع من العامل عمدا أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ج- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
- ح- إذا كان العامل معينا تحت الاختبار.
- خ- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- د- إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج

ومكاسب شخصية.

ذ- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه^(١).

١١- إن أسباب فسخ العقد في الفقه لا تخل من أسباب ترجع إلى المعقود عليه، أو أسباب ترجع إلى العاقدين، أو أسباب ترجع إلى العقد ذاته.

١٢- إن تعريف عقد العمل محدد المدة هو: العقد الذي يكون وقت انتهائه محددًا بمدة معينة أو تاريخ معين أو بتنفيذ عمل معين.

١٣- لا يؤثر فصل العامل على حقه في تعويض الإجازة السنوية، حتى لو كان الفصل تأديبياً، لأن حقه في الإجازة مستقل عن سبب الفصل.

١٤- إن الأصل أن يتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلا في ثلاث حالات وهي:

أ- عدم صلاحية العامل للعمل.

ب- إذا رغب العامل في العودة لبلاده دون سبب مشروع.

ت- إذا ارتكب العامل مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

١٥- إن وفاة العامل، سواء أكانت وفاة حقيقية أم حكومية، تؤدي إلى انتهاء عقد العمل.

(١) المادة الثمانون من نظام العمل والعمال السعودي.

- ١٦- إن الأسرار التي يجب على العامل الامتناع عن إفشائها هي المعلومات التي يترتب على إذاعتها زعزعة الثقة بصاحب العمل أو الإضرار به.
- ١٧- إن عقد العمل غير محدد المدة لا ينتهي فور إبلاغ الرغبة، وإنما لا بد أن تمر فترة زمنية بين إبلاغ الطرف الآخر والتاريخ الذي يصبح فيه الإنهاء فعلياً، وهذا ما يسمى بمهلة الإخطار.
- ١٨- إن الإنهاء غير المشروع هو: كل انقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل العامل أو رب العمل، لا بإرادته المعلنة فحسب.
- ١٩- إن تقدير التعويض عن الضرر الذي أصاب المضرور لا بد أن يشمل ما فات المضرور من كسب وما لحقه من خسارة.
- ٢٠- إن المقصود بالضرر عند الفقهاء هو كل أذى يصيب الإنسان فيسبب له خسارة مالية في أمواله، سواء كانت ناتجة عن نقصها أو نقص منافعها أو عن زوال بعض أوصافها ونحو ذلك مما يترتب عليه نقص في قيمتها عما كانت عليه قبل حدوث ذلك الضرر.
- ٢١- إن أرجح الأقوال في التعويض عما فات المضرور من كسب هو القول بالتعويض عن الكسب الفائت إذا انعقد سبب وجوده.
- ٢٢- إن الجهة القضائية التي تتولى الفصل في المنازعات العمالية تعتبر لجاناً إدارية ذات اختصاص قضائي وبالتالي ما يصدر عن هذه الهيئات لا يعتبر حكماً قضائياً وإنما مجرد قرارات صادرة من الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية وتكون في بعض الأحيان نهائية لا يمكن الطعن فيها وأحياناً تكون

قابلة للطعن أمام الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

هذا من أبرز النتائج وأهمها فيما يتعلق بالبحث.

ثانياً: التوصيات التي يراها الباحث.

إن التوصيات التي يراها الباحث ويوصي بها يمكن إبرازها في النقاط التالية:

١ - ضرورة تثقيف العمال بنظام العمل، وإبراز ما لهم من حقوق تجاه أصحاب

العمل، ومن ذلك التعويض عن الأضرار التي تلحق بهم، لا سيما عند فسخ

عقد العمل، وذلك بسبب جهل كثير من العمال حقوقهم النظامية، فيستحسن

إلزام صاحب العمل إبراز هذه الحقوق عند التعاقد معهم.

٢ - المتأمل في نظام العمل، يجد أنه حدد وقدر التعويض الذي يستحقه المضرور

بسبب عدم الإخطار في إنهاء عقد العمل محدد المدة كما في المادة السادسة

والسبعين، وهذا التحديد ليس دقيقاً، والتوصية في هذا أن يترك التقدير لهيئة

تسوية الخلافات العمالية كما في الإنهاء بغير سبب مشروع والتي جاءت بها

المادة السابعة والسبعون من النظام.

٣ - جاء في المادة الرابعة والستين في إعطاء العامل شهادة الخدمة أنه يجب التسبب

في حال وجود ما يسيء إلى سمعة العامل، ولاشك أن الهدف من شهادة

الخدمة استفادة العامل للحصول على عمل آخر، وكون شهادة الخدمة بمثابة

الخبرة والتركية للعامل، والتوصية في هذا عدم تضمين ما يسيء للعامل في

شهادة الخدمة بتاتا، والاكتفاء بما ورد في المادة من كتابة الاسم وتاريخ

الالتحاق بالعمل ومدة العمل وغير ذلك مما تتضمنه شهادة الخدمة.

٤ - أهمية إبراز محاسن الشريعة في حفظ حقوق العمال، لاسيما وأنهم الجانب الأضعف، وذكر بعض النصوص النبوية التي ترشد وتحث على رقي التعامل مع الخدم.

٥ - الإسراع بتفعيل المحاكم العمالية وتشغيلها، وإعداد القضاة الشرعيين للفصل في المنازعات العمالية بدلا من الهيئات، وذلك لاكتساب الأحكام الصادرة منهم القوة والحجة والمهابة عند الناس.

وفي الختام لا يسعني إلا أن أشكر الله وحده لا شريك له، شكراً وثناءً على ما أنعم علي من نعمه العظيمة وآلائه الجسيمة، وعلى ما يسر من إتمام هذا البحث، والذي أرجو أن يكون عند حسن ظن القارئ الكريم.

كما يطيب لي أن أشكر أستاذي القدير الأستاذ الدكتور عبد اللطيف خالفي، والذي ما فتئ يمدني بالتوجيه والإرشاد في كل ما يتعلق بهذا البحث.

والشكر موصول لكل من اطلع على هذا البحث، وأفادني بأي شيء، بدءاً من المشرف على الرسالة وكذلك فضيلة المناقش لها.

وهذا جهد المقل، وقد كتبت ما كتبت، فإن كان صواباً فمن الله وحده، وإن كان خطأ فمن نفسي والشيطان والله ورسوله منه بريئان.

سبحان ربك رب العزة عما يصفون، وسلام على المرسلين، والحمد لله رب العالمين.

* * *

الفهارس

فهرس الآيات القرآنية الكريمة

الصفحة	رقمها	الآية	
سورة البقرة			
١٩٣	١٨٨	﴿ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ﴾	.١
١٧٣	١٩٤	﴿ فَمَنْ أَعَدَّى عَلَيْكُمْ فَأَعْتَدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا أَعَدَّى عَلَيْكُمْ ﴾	.٢
سورة آل عمران			
٥٢	١٩٥	﴿ أَنِّي لَا أَضِيعُ عَمَلٍ عَمِلٍ مِّنْكُمْ ﴾	.٣
سورة النساء			
١٩٣	٢٩	﴿ يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ﴾	.٤
١٥٣، ١٣٦	٥٩	﴿ يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ﴾	.٥
سورة المائدة			
١١٧، ١٠٢، ١٥٤	١	﴿ يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾	.٦
سورة الأنفال			
١٥٤	٥٨	﴿ وَإِمَّا تَخَافَنَّ مِنْ قَوْمٍ خِيَانَةً فَانْبِذْ إِلَيْهِمْ عَلَى سَوَاءٍ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْخَائِنِينَ ﴾	.٧

سورة التوبة			
٤٨	٦٠	﴿ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا ﴾	.٨
٢	١٠٥	﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾	.٩
سورة الأنبياء			
١٩٠	٧٨	﴿ وَدَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ إِذْ يَحْكُمَانِ فِي الْحَرْثِ إِذْ نَفَشَتْ فِيهِ غَنَمُ الْقَوْمِ وَكُنَّا لِحُكْمِهِمْ شَاهِدِينَ ﴾	.١٠
سورة الإسراء			
١١٧، ١٠٢	٣٤	﴿ وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ﴾	.١١
سورة الكهف			
٤٥	٩٤	﴿ قَالُوا بئذا القرنين إن يأجوج ومأجوج مفسدون في الأرض فهل نجعل لك خرجاً على أن تجعل بيننا وبينهم سداً ﴾	.١٢
سورة القصص			
٤٥	٢٦	﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾	.١٣
١١٦، ٤٦	٢٧	﴿ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِإِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجْجِ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ﴾	.١٤
سورة الشورى			
١٧٣	٤٠	﴿ وَجَزَاءُ سَنِيَّةٍ سَنِيَّةٍ مِثْلُهَا ﴾	.١٥

سورة الطلاق			
١٠٤،٤٦	٦	﴿ فَإِنَّ أَرْضَكُمْ فَتَأْتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ﴾	.١٦
سورة الملك			
١	١٥	﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴾	.١٧

فهرس الأحاديث النبوية الشريفة

الصفحة	طرف الحديث
٤٦	«إن أحق ما أخذتم عليه أجرأ كتاب الله»
٤٦	«أن النبي ﷺ استأجر أجيراً من بني الديل هادياً خريتا» أي دليلاً ماهراً»
٩٩	«إذا اختلف المتبايعان والسلعة قائمة ولا بينة لأحدهما تحالفا وترادا»
٨٩	«عامل أهل خيبر بشرط ما يخرج منها من ثمر أو زرع»
٤٦	«كنت أرعى الغنم على قراريط لأهل مكة»
١٠٠	«لو يعطى الناس بدعواهم لادعى ناس دماء رجال وأموالهم»

فهرس الأعلام المترجم لهم

الصفحة	الأعلام
٥١	أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني
٤٧	محمد بن أحمد بن محمد بن رشد
١٨١	محمد بن عبد الله بن علي الخرشبي
٤٩	محمد بن مكرم بن علي

فهرس المصادر والمراجع

١. أحكام العقود في الشريعة الإسلامية، د. محمد الدهمي، د. محمود علي، د. عبد العزيز عزام، دار الكتاب الجامعي.
٢. إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، إشراف: محمد زهير الشاويش، بيروت، المكتب الإسلامي، الطبعة الثانية عام ١٤٠٥ هـ - ١٩٨٥ م.
٣. أصول قانون العمل، د. حسن كيره، الاسكندرية، منشأة المعارف، الطبعة الثالثة، عام ١٩٧٩ م.
٤. إعلام الموقعين عن رب العالمين، أبو عبد الله شمس الدين محمد بن أبي بكر ابن القيم الجوزية، تحقيق: طه عبدالرؤوف سعد، بيروت، دار الجيل للنشر والتوزيع، طبعة عام ١٩٧٣ م.
٥. الإجارة على منافع الأشخاص - دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، د. علي محيي الدين القره داغي، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوربي للإفتاء - باريس - جمادى الثانية / رجب ١٤٢٩ هـ / يوليو ٢٠٠٨ م.
٦. الاختيار لتعليل المختار، عبد الله الحنفي، دار الكتب العلمية، الطبعة الثالثة.
٧. الاختيارات الفقهية من فتاوى شيخ الإسلام ابن تيمية، علاء الدين أبو الحسن علي بن محمد البعلي، الرياض، دار المؤسسة السعيدية.
٨. الإسلام عقيدة وشريعة، محمود شلتوت، دار الشروق، الطبعة الثامنة عشر، ١٤٢١ هـ.
٩. الأشباه والنظائر، ابن نجيم الحنفي، بيروت، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى سنة ١٤١٣ هـ - ١٩٩٣ م.
١٠. الأشباه والنظائر، جلال الدين أبي الفضل عبد الرحمن السيوطي، تحقيق: محمد حسن

- الشافعي، بيروت، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، سنة ١٤١٩ هـ - ١٩٩٨ م.
١١. الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الإمام أحمد بن حنبل، علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان المرदाوي، بيروت - لبنان -، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الأولى، عام ١٤١٩ هـ.
١٢. الإنهاء التعسفي لعقد العمل، لبنان، د. عبد الحفيظ بالخيضر، دار الحدائثة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عام ١٩٨٦ م.
١٣. الإنهاء غير المشروع لعقد العمل في القانون المصري، عادل الفجال، الاسكندرية - مصر، الناشر: منشأة المعارف، الطبعة الأولى سنة ٢٠٠٩ م.
١٤. إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون الكويتي، د. بدر جاسم اليعقوب، الطبعة الأولى، عام ١٤٠٤ هـ.
١٥. إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، د. شواخ محمد الأحمد، رسالة دكتوراه مقدمة بجامعة القاهرة، كلية الحقوق، الطبعة الأولى ١٤١٨ هـ.
١٦. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، علاء الدين أبي بكر الكاساني الحنفي، تحقيق: محمد عدنان ياسين درويش، بيروت - لبنان -، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الثالثة، سنة ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م.
١٧. بداية المجتهد ونهاية المقتصد، محمد بن أحمد بن محمد بن رشد القرطبي، تحقيق: هيثم خليفة طعيمي، صيدا - بيروت -، المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، سنة ١٤٢٣ هـ - ٢٠٠٢ م.
١٨. تاج العروس من جواهر القاموس، محمد المرتضى الزبيدي، الكويت، مطبعة حكومة الكويت، طبعة عام ١٣٨٧ هـ - ١٩٨٦ م.

- ١٩ . تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، العلامة عثمان بن علي الزيلعي، بيروت، دار المعرفة.
- ٢٠ . تحرير الكلام في مسائل الالتزام، محمد الخطاب، بيروت - لبنان، دار الكتب العربية عام ٢٠١٠م.
- ٢١ . التصرف التعسفي في القانون اللبناني والمقارن، د. ظاهر الغندور، بيروت - لبنان، دار إقرأ، الطبعة الأولى سنة ١٤٠٢ هـ - ١٩٨٢م.
- ٢٢ . التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، د. محمد بن براك الفوزان، الرياض، مكتبة القانون والاقتصاد، ١٤٢٨ هـ.
- ٢٣ . تعويض الضرر في المسؤولية المدنية - دراسة تحليلية تأصيلية لتقدير التعويض -، الدكتور محمد بن إبراهيم دسوقي أبو الليل، الكويت مطبوعات جامعة الكويت الطبعة عام ١٩٩٥م.
- ٢٤ . التعويض القضائي في نطاق المسؤولية العقدية - دراسة مقارنة -، الدكتور حسن حنتوش رشيد الحسناوي، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان طبعة عام ١٩٩٩م.
- ٢٥ . التعويض عن السجن - دراسة مقارنة -، د. ناصر بن محمد الجوفان، بحث منشور في مجلة البحوث الفقهية المعاصرة، العدد الحادي والستون، السنة السادسة عشر، شوال، ذو القعدة، ذو الحجة.
- ٢٦ . التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي، د. محمد أبو ساق، دار اشيليا، الطبعة الأولى عام ١٤١٩هـ.
- ٢٧ . تفسير القرآن العظيم، عماد الدين أبو الفداء إسماعيل بن كثير، جمعية إحياء التراث الإسلامي، الطبعة الخامسة، سنة ١٤٢١ هـ.
- ٢٨ . تهذيب اللغة، أبو منصور محمد بن أحمد الأزهرى، دار النشر: دار إحياء التراث العربي -

- بيروت - الطبعة الأولى عام ٢٠٠١ م، تحقيق: محمد عوض مرعب.
٢٩. جامع البيان عن تأويل آي القرآن، محمد بن جرير الطبري، تحقيق: محمود محمد شاكر، مصر - القاهرة، نشر دار المعارف.
٣٠. الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)، محمد بن أحمد القرطبي، تحقيق: عبد الرزاق المهدي، بيروت - لبنان، دار الكتاب العربي، الطبعة الرابعة، عام ١٤٢٢ هـ - ٢٠٠١ م.
٣١. حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، الإمام محمد الدسوقي، المكتبة التجارية الكبرى.
٣٢. دروس في قانون العمل السعودي، د. أكثم الخولي، الرياض، مكتبة معهد الإدارة العامة، طبعة عام ١٣٩٣ هـ.
٣٣. رد المحتار على الدر المختار المعروف بحاشية ابن عابدين، ابن عابدين، محمد أمين بن عمر الحنفي، وتكملته، والتكملة للسيد محمد علاء الدين محمد أمين بن عمر عابدين أفندي الحنفي، بيروت، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الأولى، سنة ١٤١٩ هـ.
٣٤. روضة الطالبين وعمدة المفتين، أبو زكريا يحيى بن شرف الدين النووي، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، الطبعة الثانية، سنة ١٤٠٥ هـ - ١٩٥٨ م.
٣٥. سنن ابن ماجه، الحافظ محمد بن يزيد القزويني ابن ماجه، بيروت - لبنان، دار الكتب العلمية.
٣٦. سنن أبي داود، أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني، بيروت، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عام ١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م.
٣٧. سنن الترمذي، محمد بن إسماعيل أبو عيسى الترمذي السلمي، الجامع الصحيح (جامع الترمذي)، تحقيق أحمد محمد شاكر، دار إحياء التراث العربي - بيروت.
٣٨. شرح أحكام قانون العمل، د. محمد ليب شنب، تنقيح: وائل أنور بندق، الاسكندرية،

- مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى ٢٠١٠م.
٣٩. شرح قانون العمل الأردني، هشام رفعت هاشم، دار الجيل للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة عام ١٩٩٠م.
٤٠. شرح قانون العمل، د. شاب توما منصور، بغداد، دار الطبع والنشر الأهلية، الطبعة الخامسة، عام ١٩٧٢م.
٤١. شرح القواعد الفقهية، أحمد بن محمد الزرقا، دمشق، دار القلم، الطبعة الثامنة ١٤٣٠ هـ - ٢٠٠٩م.
٤٢. الشرح الكبير، عبدالرحمن بن محمد بن قدامة المقدسي، الرياض، نشر جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٤٣. الضمان في الفقه الإسلامي، علي الخفيف، القاهرة، دار الفكر العربي، طبعة عام ٢٠٠٠م.
٤٤. شرح مجلة الأحكام العدلية، محمد خالد بن محمد عبد الستار الأتاسي، المكتبة الحبيبية.
٤٥. شرح منتهى الإرادات، منصور بن يونس البهوتي، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى عام ١٤٢١ هـ.
٤٦. شرح منتهى الإرادات، منصور بن يونس البهوتي، تحقيق: عبد الله التركي، الرياض، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى سنة ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠م.
٤٧. شمس الدين محمد أبي العباس أحمد بن حمزة بن شهاب الدين الرملي، دار الكتب العلمية، طبعة عام ١٤١٤ هـ - ١٩٩٣م.
٤٨. ضمان العدوان في الفقه الإسلامي، د. محمد سراج، القاهرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ١٤١٠ هـ.

- ٤٩ . عقد العمل في الدول العربية، هشام رفعت هاشم، القاهرة، الدار القومية للطباعة والنشر.
- ٥٠ . عقد العمل في الشريعة والقانون، دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون، د. نادرة بنت محمود سالم، دار النهضة العربية، طبعة عام ١٤٠٩ هـ.
- ٥١ . عقد العمل في المملكة العربية السعودية، طلبة وهبة خطاب، الرياض، مطبعة جامعة الملك سعود، ١٤٠١ هـ.
- ٥٢ . فتح الباري شرح صحيح البخاري، أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، الرياض، دار السلام للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عام ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م.
- ٥٣ . فسخ العقد في الشريعة الإسلامية، د. علي بن أحمد مرعي، رسالة دكتوراة، جامعة الأزهر بالقاهرة، كلية الشريعة والقانون.
- ٥٤ . فسخ عقود المعاملات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، د. حمدالله سيد جان سيدي، مكتبة نزار مصطفى الباز، الطبعة الأولى عام ١٤٢٢ هـ.
- ٥٥ . فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، د. حسن قدوس، مصر، مكتبة الجلاء بالمنصورة، دون ذكر سنة الطبع.
- ٥٦ . القاموس المحيط، مجد الدين الفيروز أبادي، المكتبة التجارية الكبرى، الطبعة الخامسة.
- ٥٧ . قانون العمل - عقد العمل الفردي، د. همام محمد محمود، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ١٩٨٧ م.
- ٥٨ . قانون العمل طبقاً للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتأمينات الاجتماعية، مستشار أنور عبد الله، شارع قصر العيني القاهرة، مكتبة عين شمس (٤٤).
- ٥٩ . قانون العمل، الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف إلياس، جامعة بغداد كلية القانون،

- الطبعة الثانية، ١٩٨٩ م.
٦٠. قانون العمل، د. إسماعيل غانم، مكتبة عبد الله وهبه، طبعة عام ١٩٦١ م.
٦١. قانون العمل، د. عدنان العابد، ود. يوسف الياس، جامعة بغداد، المكتبة القانونية، كلية القانون، الطبعة الثانية.
٦٢. الكافي في فقه أهل المدينة المالكي، يوسف بن عبد الله القرطبي، نشر مكتبة الرياض الحديثة، بدون سنة الطبع.
٦٣. كشاف القناع عن متن الإقناع، منصور بن يونس البهوتي، دار عالم الكتب، طبعة عام ١٤٢٣ هـ - ٢٠٠٣ م.
٦٤. لسان العرب، ابن منظور، لبنان - بيروت -، دار صادر، الطبعة الأولى دون ذكر سنة الطبع.
٦٥. المادة الخامسة من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / ١٥) وتاريخ ١٤٢٦ / ٨ / ٢٣ هـ.
٦٦. مبادئ أساسية في شرح عقد العمل، صلاح الدين النحاس، المكتب الإسلامي، الطبعة الأولى، عام ١٩٧٩.
٦٧. المبسوط، شمس الدين محمد بن أحمد السرخسي، بيروت، دار المعرفة للطباعة، الطبعة الثانية.
٦٨. مجموع الفتاوى، شيخ الإسلام أحمد بن تيمية، المدينة المنورة، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، طبعة عام ١٤١٦ هـ - ١٩٩٥ م.
٦٩. المحلى، علي بن أحمد بن حزم الأندلسي، دار الجيل، من دون ذكر سنة الطبع.
٧٠. مراتب الإجماع في العبادات والمعاملات والاعتقادات، أبو محمد علي بن أحمد بن حزم

- الظاهري، بيروت، دار الكتب العلمية.
٧١. المرشد في قانون العمل الموحد، عصمت الهواري، وفهمي كامل، القاهرة مكتبة الإنجلو المصرية، طبعة عام ١٩٦٣ م.
٧٢. المسؤولية المدنية التقصيرية، د. عبد العزيز اللصاحمة، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عام ٢٠٠٢ م.
٧٣. مسؤولية الناقل البري في عقد نقل الأشياء، محمد أحمد الزرقاء، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الشريعة والقانون بالأزهر - القاهرة - سنة ١٩٩٨ م.
٧٤. مسند الإمام أحمد بن حنبل، الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م.
٧٥. مصادر الالتزام، د. عبد المنعم بن فرج الصدة، القاهرة، دار النهضة العربية، طبعة عام ١٩٩٦ م.
٧٦. مصادر الحق في الفقه الإسلامي، عبد الرزاق بن أحمد السنهوري، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية الجديدة، ١٩٩٨ م.
٧٧. المصباح المنير، أحمد بن محمد الفيومي، صيدا - بيروت -، المكتبة المصرية، الطبعة الثانية، سنة ١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م.
٧٨. معجم لغة الفقهاء، محمد رواس قلعجي، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، سنة ١٤٠٨ هـ - ٢٠٠٣ م.
٧٩. معجم مقاييس اللغة، أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، دار النشر: دار الجيل - بيروت - لبنان - الطبعة الثانية عام ١٤٢٠ هـ تحقيق عبد السلام محمد هارون.
٨٠. المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل الشيباني، أبو محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي،

- بيروت، دار الفكر، الطبعة الأولى، سنة ١٤٠٥ هـ.
٨١. مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، شمس الدين الخطيب محمد الشربيني، بيروت، طبعة عام ١٤٢٤ هـ - ٢٠٠٤ م.
٨٢. مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، شمس الدين الشربيني، بيروت، دار الفكر، الطبعة عام ١٤٢٤ هـ.
٨٣. مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المحامي محمد عبد الله الطاهر، المكتبة الوطنية، الطبعة الأولى عام ١٤١٤ هـ.
٨٤. منتهى الإيرادات في جمع المقنع في التنقيح وزيادات، مع حاشية المنتهى لعثمان بن أحمد النجدي الشهير بابن قائد، تقي الدين محمد بن أحمد الفتوحى الشهير بابن النجار، تحقيق: عبد الله التركي، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى عام ١٤١١ هـ.
٨٥. مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، محمد بن عبد الرحمن المغربي المعروف بالخطاب، بيروت - لبنان، دار الفكر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية عام ١٣٩٨ م.
٨٦. المهذب في فقه الشافعي، أبو إسحاق إبراهيم الشيرازي، دار إحياء التراث الإسلامي، الطبعة الأولى، سنة ١٤١٤ هـ.
٨٧. الموافقات في أصول الشريعة، أبو إسحاق إبراهيم الشاطبي، نشر دار ابن القيم وابن عفان، الطبعة الثانية عام ١٤٢٧ هـ.
٨٨. الموسوعة الشاملة في التعويضات المدنية، شريف أحمد الطباخ، القاهرة، المركز القومي للإصدارات القانونية، طبعة ٢٠١١ م.
٨٩. الموسوعة العمالية، د. عبد الحميد بلال، مصر، نشر الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، المؤسسة الثقافية العمالية.

٩٠. الموسوعة العمالية، عبد الحميد بلال، القاهرة نشر الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، الموسوعة الثقافية العمالية.
٩١. نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، د. منير فريد الدكمي، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة ١٤٣٠هـ - ٢٠٠٩م.
٩٢. نظرية الالتزام في الشريعة الإسلامية والتشريعات العربية، د. عبد الناصر العطار، دار الكتاب الأول.
٩٣. نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي، د. فتحي الدريني، بيروت، مؤسسة الرسالة، الطبعة الرابعة عام ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م.
٩٤. نظرية الضمان، دمشق، الدكتور وهبة الزحيلي، دار الفكر، الطبعة الثانية عام ١٩٩٨م.
٩٥. نظرية الضمان، محمد فوزي فيض الله، الكويت، دار التراث، الطبعة الثانية، عام ١٤٠٦هـ.
٩٦. نيل الأوطار شرح منتقى الأخبار من أحاديث سيد الأخيار، محمد بن علي الشوكاني، بيروت، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، سنة ١٤١٥هـ - ١٩٩٥م.
٩٧. الوافي في شرح القانون المدني، د. سليمان مرقس، القاهرة، دار النهضة العربية، الطبعة الخامسة عام ١٩٩٠م.
٩٨. الوجيز في فقه مذهب الإمام الشافعي، محمد بن محمد أبي حامد الغزالي، مطبعة حوش قدم، مطبعة الآداب، سنة ١٤٠٣هـ.
٩٩. الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، د. منير فريد الدكمي، القاهرة، دار السادس من أكتوبر للطباعة والتغليف، الطبعة عام ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م.

١٠٠. الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، رأفت محمد حماد، القاهرة - مصر، دار النهضة العربية.
١٠١. الوسيط في شرح القانون الاجتماعي، أحمد حسن البرعي، القاهرة، دار النهضة العربية، طبعة عام ١٩٨٨ م.
١٠٢. الوسيط في شرح القانون المدني، عبد الرزاق السنهوري، القاهرة، دار النهضة للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة عام ١٩٨١ م.
١٠٣. الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، د. نزار عبد الرحمن الكيالي، جدة، الدار السعودية للنشر، الطبعة الأولى، سنة ١٣٩٣ هـ - ١٩٧٣ م.
١٠٤. الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات السعودي، السيد عيد نايل، نشر جامعة الملك سعود، الطبعة الثانية، سنة ١٤٢١ هـ.

فهرس الموضوعات

المقدمة	١
الفصل التمهيدي التعريف بمفردات البحث	٢٩
المبحث الأول: تعريف عقد العمل في النظام والفقہ	٣٠
المبحث الثاني: تعريف الفسخ في النظام والفقہ	٣٤
المبحث الثالث: تعريف التعويض في النظام والفقہ	٣٨
المبحث الرابع: التعريف بالأشخاص الذين يمكنهم طلب التعويض في نظام العمل	٤٣
المطلب الأول: تعريف صاحب العمل في النظام والفقہ	٤٤
المطلب الثاني: تعريف العامل في النظام والفقہ	٤٨
المبحث الخامس: علاقة السببية بين الخطأ والضرر في النظام والفقہ	٥٣
الفصل الأول: أسباب فسخ عقد العمل في النظام والفقہ	٦١
المبحث الأول: أسباب فسخ عقد العمل في النظام	٦٤
المطلب الأول: أسباب فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل	٦٥
المطلب الثاني: أسباب فسخ عقد العمل من جانب العامل	٧٥
المبحث الثاني: أسباب فسخ عقد العمل في الفقہ	٨٧
المطلب الأول: ما يرجع إلى المعقود عليه	٨٨
المطلب الثاني: ما يرجع إلى العاقدين	٩٨

- المطلب الثالث: ما يرجع إلى العقد ذاته ١٠٨
- الفصل الثاني: حالات التعويض عن فسخ عقد العمل ١١٠
- المبحث الأول: التعويض لصالح العمال عن فسخ عقد العمل ١١١
- المطلب الأول: التعويض عن المدة المتبقية من عقد العمل محدد المدة ١١٢
- المطلب الثاني: التعويض عن المدة المتبقية من إجازة العامل السنوية ١١٨
- المطلب الثالث: التعويض عن نهاية الخدمة (المكافأة) ١٢٥
- المطلب الرابع: التعويض عن وفاة العامل ١٣٩
- المبحث الثاني: التعويض لصالح صاحب العمل عن فسخ العقد ١٤٢
- المطلب الأول: التعويض بسبب إخلال العامل بالالتزامات في عقد العمل ١٤٣
- المطلب الثاني: التعويض عن عدم الإخطار ١٤٩
- المطلب الثالث: التعويض عن التعسف وإنهاء العامل العمل
بغير سبب مشروع ١٥٨
- المطلب الرابع: التعويض عن إلحاق الخسارة الجسيمة بصاحب العمل ١٦٧
- الفصل الثالث: ضوابط تقدير التعويض في النظام والفقهاء وجهته ١٧٢
- المبحث الأول: ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب ١٧٥
- المطلب الأول: ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في النظام ١٧٦
- المطلب الثاني: ما فات العامل أو صاحب العمل من كسب في الفقه ١٧٩
- المبحث الثاني: ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة ١٨٤
- المطلب الأول: ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في النظام ١٨٥

- المطلب الثاني: ما لحق العامل أو صاحب العمل من خسارة في الفقه ١٩٠
- المبحث الثالث: الجهة القضائية التي تتولى تقدير التعويض بين العامل
وصاحب العمل ١٩٦
- المطلب الأول: الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية ١٩٧
- المطلب الثاني: الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية ٢٠١
- الخاتمة ٢٠٦
- الفهارس ٢١٣
- فهرس الآيات القرآنية الكريمة ٢١٤
- فهرس الأحاديث النبوية ٢١٧
- فهرس الأعلام المترجم لهم ٢١٨
- فهرس المصادر والمراجع ٢١٩
- فهرس الموضوعات ٢٣٠