

"العوامل المؤثرة في الفصل التعسفي والتأديبي"

إعداد الباحثة:

عبير أحمد القرني

بإشراف:

الهوف السلمي

المملكة العربية السعودية - جامعة الملك عبد العزيز - الدراسات العليا - كلية الحقوق - قسم القانون الخاص



الملخص:

هدف البحث إلى توضيح وتحديد التعريفات القانونية للفصل التعسفي والفصل التأديبي في قانون العمل السعودي، ودراسة كيفية تطبيق القوانين المتعلقة بالفصل التعسفي والفصل التأديبي عبر مختلف القطاعات والشركات في السعودية، وتعزيز الوعي القانوني لدى الموظفين وأرباب العمل بشأن حقوقهم وواجباتهم المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي، واتباع البحث منهج الاستقراء التحليلي. يتم في المنهج الاستقرائي استقراء وتحليل النصوص القانونية، واستخلاص الأحكام المتعلقة من المصادر الأولية والمراجع الأكاديمية ذات الصلة بموضوع البحث، مما يؤدي إلى استنتاجات علمية تحقق أهداف البحث. وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بتغيير المخاطر في ضوء النظام البحري التجاري السعودي، وتم تحديد التعريفات القانونية لكل من الفصل التعسفي والفصل التأديبي وفقاً لأحكام قانون العمل السعودي، مما يسهم في فهم الفروق بينهما وتطبيقها بشكل صحيح في السياق العملي، وأظهرت الدراسة أن هناك اختلافات في تطبيق القوانين المتعلقة بالفصل التعسفي والفصل التأديبي بين مختلف القطاعات والشركات في المملكة العربية السعودية. وتباينت أساليب التنفيذ والإجراءات المتبعة، مما يستدعي مزيداً من الاهتمام بتوحيد الإجراءات وتبسيطها لضمان تطبيق عادل وموحد للقوانين، وأظهرت الدراسة أن هناك حاجة ماسة إلى زيادة الوعي القانوني بين الموظفين وأصحاب العمل حول حقوقهم وواجباتهم المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير دورات تدريبية وورش عمل توعوية، بالإضافة إلى توفير المعلومات القانونية اللازمة والتوجيهات السليمة من قبل الجهات المختصة، وفي ضوء هذه النتائج توصي الباحثة: يجب على الجهات الرقابية والإدارية زيادة جهودها في مراقبة ومتابعة تطبيق القوانين المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي. ينبغي معاقبة أي انتهاكات وضمان تطبيق القوانين بشكل عادل وموحد.

المقدمة:

منذ العصور الوسطى، اهتمت الدول بالطبقة العاملة التي كانت السبب في اندلاع الثورة الفرنسية، والتي من أهم أسبابها التمييز الطبقي بين العمال وباقي أفراد المجتمع واستعباد الطبقة العاملة. وقد تم إصدار التشريعات التي تنظم علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل، واستمرت الدول في مراجعة وتحسين هذه التشريعات بما ينعكس إيجاباً على الطبقة العاملة، حتى وصلت هذه التشريعات إلى مستوى عالمي. في هذا السياق، تأسست منظمة العمل الدولية وانضمت إليها غالبية دول العالم، كما أصدرت الدول تشريعات عمالية على المستوى الداخلي تماشياً مع الاتفاقيات الدولية، نظراً لأهمية هذه الطبقة في تكوين نسيج المجتمع من حيث السلم الاجتماعي والسياسي والأمني والاقتصادي وغير ذلك.

وقد أولى المشرعون في المملكة العربية السعودية وعمان والإمارات والأردن، مثل باقي الدول، اهتماماً كبيراً بإصدار التشريعات العمالية التي تنظم العلاقة بين العامل ورب العمل. فهذه التشريعات لها أثر كبير في تطور وتقدم الدولة وتحسين بيئة الاستثمار فيها. وكلما كان التشريع متطوراً، عكس ذلك مدى التزام الدولة بالاتفاقيات الدولية ومستواها الحضاري⁽¹⁾.

وقد سعى المشرع من خلال القوانين إلى حماية الطبقة العاملة في المجتمع عبر نصوص ملزمة لا يجوز مخالفتها إلا إذا كان ذلك لمصلحة العامل، وذلك لمنع تعسف رب العمل تجاه العامل واستغلاله أو التعدي على حقوقه كونه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية،

¹ - نوافلة، يوسف احمد. (2019). الحماية الموضوعية والاجرائية للعامل من الفصل التعسفي -دراسة مقارنة من قانون العمل العماني والاماراتي والأردني-. مجلة علوم الشريعة والقانون. 46(3). ص463.

ونظم المشرع في نصوص القانون ما يتعلق بإنهاء خدمة العامل بشكل غير مشروع (الفصل التعسفي) (الفصل التأديبي)، ونظرًا لما ينجم عن هذا الإنهاء من آثار اجتماعية واقتصادية وسياسية وأمنية، فقد اهتم المشرع بموضوع الفصل التعسفي والفصل التأديبي وسعى إلى إيجاد الحلول المناسبة لتعويض العامل عن هذا التعسف الذي يقع عليه من صاحب العمل (2).

وقامت المملكة العربية السعودية مؤخرًا بتعديل أحكام قانون العمل المتعلقة بالفصل التعسفي والفصل التأديبي للموظفين، وسنقوم في البحث الحالي التعرف العوامل المؤثرة في الفصل التعسفي والتأديبي.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

فهم العوامل المؤثرة في الفصل التعسفي والفصل التأديبي يساعد على توضيح الأحكام والتشريعات المتعلقة بحقوق وواجبات كل من الموظفين وأرباب العمل. هذا يساهم في تحقيق العدالة وحماية حقوق الطرفين ويعزز الشفافية في العلاقات العمالية.

يساعد البحث في هذا المجال في تحديد الممارسات غير العادلة أو التعسفية وتطوير سياسات وإجراءات تهدف إلى تحسين بيئة العمل. ويؤدي ذلك إلى زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية بين الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للمؤسسات.

يوفر هذا البحث توجيهات لأرباب العمل حول كيفية التعامل مع حالات الفصل بطرق قانونية وأخلاقية. وفهم العوامل المؤثرة في الفصل يمكن أن يساعد في تجنب النزاعات القانونية المكلفة وتحسين علاقات العمل.

تحديد العوامل المؤثرة في الفصل التعسفي والفصل التأديبي يساعد في تعزيز حماية حقوق الموظفين ومنع استغلالها، ويتضمن ذلك التأكيد على ضرورة وجود أسباب قانونية ومبررة للفصل وتوفير إجراءات عادلة لمراجعة قرارات الفصل.

يمكن أن يساهم هذا البحث في تطوير التشريعات العمالية في المملكة العربية السعودية من خلال تقديم توصيات مبنية على دراسة وتحليل البيانات والأمثلة الواقعية. هذا يمكن أن يساعد في تحسين القوانين الحالية وتحديثها لتكون أكثر فعالية وعدالة، وتحسين قوانين العمل المتعلقة بالفصل التعسفي والفصل التأديبي يساهم في خلق بيئة عمل مستقرة وجذابة للاستثمار، مما يعزز التنمية الاقتصادية ويساعد في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في التحديات المعقدة والمتعددة التي تواجه الفصل التعسفي والتأديبي في قانون العمل السعودي، وتتطلب هذه المشكلة دراسة معمقة للعوامل المؤثرة واقتراح حلول قانونية وعملية لتحسين الوضع الراهن، بما يضمن تحقيق العدالة وحماية حقوق جميع الأطراف المعنية.

² - العقيد، هدى. (2011). التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل: دراسة مقارنة. منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان. ط1. ص33

أهداف البحث:

- توضيح وتحديد التعريفات القانونية للفصل التعسفي والفصل التأديبي في قانون العمل السعودي.
- دراسة كيفية تطبيق القوانين المتعلقة بالفصل التعسفي والفصل التأديبي عبر مختلف القطاعات والشركات في السعودية.
- تعزيز الوعي القانوني لدى الموظفين وأرباب العمل بشأن حقوقهم وواجباتهم المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي

منهج البحث:

تستند الدراسة على منهج الاستقراء التحليلي. يتم في المنهج الاستقرائي استقراء وتحليل النصوص القانونية، واستخلاص الأحكام المتعلقة من المصادر الأولية والمراجع الأكاديمية ذات الصلة بموضوع البحث، مما يؤدي إلى استنتاجات علمية تحقق أهداف البحث. وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بتغيير المخاطر في ضوء النظام البحري التجاري السعودي.

الدراسات السابقة:

دراسة العدوان (2019)، بعنوان: الفصل التأديبي للموظف العام في النظام السعودي: دراسة مقارنة

تناولت هذه الدراسة إجراءات الفصل التأديبي للموظف العام في النظام السعودي، من حيث تحديد طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة العامة التي تستند إليها الإدارة في اتخاذ هذه العقوبة؛ نتيجة قيام الموظف العام بإحدى المخالفات التأديبية. وتبعاً لخطورة عقوبة الفصل التأديبي كان لزاماً وجوب مراعاة مجموعة من الضوابط والمعايير التي تضمن تحقيق التوازن بين المصلحة العامة وضمان قدر من العدالة للموظف العام المتهم. وتأتى هذه الضمانات بشكل خاص في نطاق وجوب تقنين المخالفات التأديبية الموجبة لعقوبة الفصل التأديبي؛ تجنباً لتعسف الإدارة في اتخاذها، وما يتخلل ذلك من وجوب الفصل بين هيئة التحقيق والادعاء، إضافة إلى وجوب إناطة سلطة اتخاذ قرار عقوبة الفصل التأديبي بهيئة قضائية؛ لما تتمتع به من حياد واستقلالية، وقد خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها: حماية الحقوق المالية للموظف المحكوم عليه بعقوبة الفصل التأديبي.

دراسة الحربي (2020) بعنوان: تقييم التغييرات في قانون العمل السعودي المتعلقة بفصل الموظفين بطريقة غير عادلة

هدف هذا البحث إلى تحليل وتقييم النهج الجديد بشكل نقدي، والذي تعرض لانتقادات شديدة. بالإضافة إلى ذلك، يقترح البحث طرقاً بديلة قابلة للتطبيق للتعامل مع فصل الموظفين بطريقة غير عادلة، والتي يمكن دمجها في القانون السعودي للعمل الحالي، وقدم هذا البحث تحليلاً للنهج الحالي في التعامل مع فصل الموظفين بطريقة غير عادلة في قانون العمل السعودي. يستند هذا التحليل بشكل رئيسي إلى المعلومات المجمعّة من مصادر قانونية مختلفة، مثل الكتب ومراجعة الأحكام الصادرة عن لجنة تسوية المنازعات العمالية في السعودية والقواعد الإسلامية ذات الصلة، وأظهرت نتائج هذا الفحص بوجود عدة عيوب في النهج الحالي للتعامل مع مسألة فصل الموظفين بطريقة غير عادلة. لتصحيح هذه الوضعية، تم اقتراح نهج عملي قابل للتطبيق للنظر فيه ودمجه في قانون العمل السعودي.

دراسة العجمي (2009) بعنوان: الفصل بغير الطريق التأديبي: (دراسة تأصيلية مقارنة)

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان الأحكام المتعلقة بالفصل بغير الطريق التأديبي للمصلحة العامة القائم على أسباب تأديبية بعيداً عن الأنواع الأخرى للفصل بغير الطريق التأديبي، وقد سعت هذه الدراسة إلى التأصيل الفقهي والقضائي للموضوعات بالخصوص دون الخضوع لرأي فقهي معين، أو حكم قضائي محدد، وذلك من خلال دراسة مقارنة بين القانون المصري، والنظام السعودي وقد خلصت الدراسة إلى مشروعية الفصل بغير الطريق التأديبي شريطة خضوعه لضوابط قانونية محددة، تتوفر فيها كافة الضمانات التي تحقق التوازن بين حق الإدارة في الفصل بغير الطريق التأديبي، وبين حق الموظف في الاطمئنان على مستقبله الوظيفي، وقد خلصت الدراسة كذلك إلى أن الفصل محل الدراسة ليس مجرد إجراء، وإنما هو عقوبة لا تختلف في طبيعتها عن الفصل التأديبي، مما معه لا يمكن الجمع بين أي عقوبة تأديبية وبين الفصل بغير الطريق التأديبي.

تقسيم البحث:

المبحث الأول: الفصل التعسفي

المطلب الأول: تعريف الفصل التعسفي

المطلب الثاني: الفصل التعسفي في نظام العمل السعودي

المطلب الثالث: الفصل التعسفي في العقود المحددة المدة وغير محددة المدة في المملكة العربية السعودية

المطلب الرابع: الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل (سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة) وفقاً للمادة 74 من نظام العمل السعودي

المبحث الثاني: الفصل التأديبي

المطلب الأول: مفهوم الفصل التأديبي

المطلب الثاني: مضمون المخالفة التأديبية الموجبة لعقوبة الفصل

المطلب الثالث: نطاق المخالفات التأديبية الموجبة لعقوبة الفصل من الوظيفة العامة

المبحث الأول: الفصل التعسفي

المطلب الأول: تعريف الفصل التعسفي

اختلف الفقه والقضاء في تحديد مفهوم الفصل التعسفي بشكل واضح، ويعود هذا الاختلاف إلى تعدد المعايير المستخدمة في تعريفه. يتداخل التعريف والمعياري والنطاق كأسباب رئيسية لهذا التباين، حيث يتساءل البعض إذا كان الفصل التعسفي للعامل هو تطبيق لنظرية التعسف في استعمال الحق أم هو تطبيق لنصوص خاصة في قانون العمل.

التعسف في اللغة:

- عسف فلان: أخذه بالعنف والقوة وظلمه.
- عسف في الأمر: فعله بلا روية ولا تدبر.
- تعسف الطريق: مال وعدل عنه.
- تعسف في الأمر: ظلم وجار واستبد.

التعسف اصطلاحاً: استخدمت النصوص القانونية تعبيرات متنوعة للإشارة إلى الإنهاء التعسفي أو الفصل التعسفي. على سبيل المثال، عبر المشرع الفلسطيني عن الإنهاء التعسفي بأنه "إنهاء عقد العمل بدون وجود سبب موجب لذلك"، بينما عبرت تشريعات العمل في فرنسا ومصر وسورية عن الفصل التعسفي بأنه "الفصل بدون مبرر"³.

وفي قانون العمل اللبناني⁴، يُعتبر الفصل تعسفياً إذا تضمن إساءة أو تجاوزاً في استعمال حق إنهاء العقد⁵. أما في قانون العمل السعودي، فيُعد الفصل تعسفياً إذا كان القرار يهدف إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة لصاحب العمل، أو إذا كان الهدف منه الإضرار بالطرف الآخر، أو لتحقيق مصلحة لا تتناسب مع الضرر الذي سببها العامل⁶.

وتعريفات اتفاقيات العمل العربية للفصل التعسفي تنص على أنه "إنهاء عقد العمل بدون مبرر"⁷.

وقد أورد الفقه تعريفات متعددة للفصل التعسفي. يرى بعض الفقهاء أن الفصل يكون تعسفياً في حالة إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة دون إشعار الطرف الآخر، وفي غير الحالات المنصوص عليها في المادة 28 من قانون العمل الأردني⁸. بالنسبة للعقد المحدد المدة، يكون إنهاء العقد من قبل رب العمل تعسفياً إذا تم قبل انتهاء المدة المحددة له، إلا في الحالات التي حددها المشرع الأردني في المادة 28 من قانون العمل. ويُعرّف جانب آخر من الفقه الفصل التعسفي بأنه التصرف القانوني الصادر عن رب العمل شفوياً أو خطياً حين يستلزم القانون ذلك.

المطلب الثاني: الفصل التعسفي في نظام العمل السعودي

الفصل التعسفي في نظام العمل السعودي قد ازداد انتشاراً بشكل كبير في الفترة الأخيرة، ويميل بعض أصحاب العمل إلى فصل عدد من العمال دون وجود سبب واضح ومبرر للفصل، مما يسبب أضراراً للعمال. لذلك، قد فرض القضاء السعودي عقوبات قانونية صارمة على الفصل التعسفي، وحذر المؤسسات من تكرار حالات الفصل غير المبررة⁹.

³ تبودش نعيمة. (2023). حقوق العامل المسرح تعسفياً في إطار العقد المحدد المدة. مجلة البحوث والدراسات العلمية. 17(1).

⁴ - المادة 50 من قانون العمل اللبناني لسنة 1964م كما عدلت بالمرسوم 9640 تاريخ 6/2/1975م

⁵ - المادة 74 من قانون العمل الموحد رقم 91 لسنة 1959م.

⁶ - المادة 75 من قانون العمل السعودي رقم (م، 51)، لسنة 1462 هجري.

⁷ - المادة 2 من التوصية الدولية رقم 120 لسنة 1963م من نص المادة 30 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976م

⁸ - د. سعيد محمود رمضان، شرح قانون العمل. ص 427.

⁹ - رامي الحامد. (2022). الفصل التعسفي في نظام العمل السعودي. مسترجع من: <https://riyadh-lawyer.com>

وقد تم وضع أحكام ولوائح في نظام العمل السعودي لضمان حقوق جميع الأطراف المعنية وللحد من المشاكل التي تنشأ نتيجة الظلم والعنف بين أصحاب العمل والعمال. تتضمن هذه الأحكام القوانين التي تنظم إنهاء عقود العمل، وهي من بين المسائل التي أصبحت محل اهتمام خاص في الفترة الأخيرة، خاصة مع ارتفاع معدلات الفصل التعسفي في المؤسسات.

وفقاً لنظام العمل السعودي، يمنع فصل العامل أو فسخ عقد العمل بدون إنذار مسبق أو تعويض، باستثناء بعض الحالات التي تُسمح بها المادة 80⁽¹⁰⁾ من قانون العمل السعودي. تتضمن هذه الحالات:

- عدم أداء العامل للمهام الموكلة إليه والالتزام بالتزاماته تجاه المؤسسة وفقاً لعقد العمل.
- تجاهل العامل لتعليمات صاحب العمل في سير العمل وسلامة العمال، شريطة أن تكون هذه التعليمات معلنة في المؤسسة.
- اعتداء العامل على المدير أو أحد الرؤساء أو صاحب العمل أثناء العمل.
- تصرفات سيئة أو غير أخلاقية من قبل العامل، مع وجود أدلة تثبت ذلك.
- تسبب العامل بشكل متعمد في خسائر للمؤسسة التي يعمل فيها.
- فترة الاختبار والتدريب في المؤسسة، حيث لا يتطلب فصل العامل تعويضاً أو إنذاراً مسبقاً.
- تزوير العامل لأوراقه الشخصية للحصول على وظيفة في المؤسسة.
- كشف أسرار العمل التجارية أو الصناعية التي تؤدي إلى الضرر بصاحب العمل.
- استغلال العامل وظيفته في تحقيق مكاسب شخصية غير مشروعة.
- غياب العامل عن العمل بدون سبب مبرر لفترات طويلة متكررة.

المطلب الثالث: الفصل التعسفي في العقود المحددة المدة وغير محددة المدة في المملكة العربية السعودية:

يشير إلى حالة تصرف صاحب العمل بفصل العامل قبل انتهاء فترة العقد دون وجود أسباب مشروعة وفقاً لأحكام نظام العمل. في مثل هذه الحالات، يحق للعامل الحصول على التعويضات المقررة وفقاً للقوانين والأنظمة في المملكة العربية السعودية، وينص النظام في العقود المحددة المدة عادةً على أنه في حال عدم ذكر التعويض عن الفصل غير المشروع في العقد، يحق للعامل استلام الرواتب المتبقية حتى نهاية فترة العقد المتفق عليها. بالإضافة إلى ذلك، يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للأحكام القانونية والشرعية المعمول بها في المملكة.

¹⁰ - قانون العمل السعودي.

في حالات انتهاء العقد غير المحدد المدة، يمكن إنهاء العقد بناءً على إرادة أحد الطرفين وفقاً للمادتين 74 و75¹¹ من نظام العمل السعودي، حيث يشترط وجود إخطار مسبق ووجود سبب مشروع للإنهاء. إذا لم يحترم الطرف الذي ينوي الإنهاء مدة الإخطار، يتحمل دفع تعويض للعامل. كما يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد في حالة العجز الجزئي للعامل، ولكن يجب توفير عمل بديل. وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى إنهاء العقد ما لم يكن ذلك محددًا في العقد. ويمكن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب مرض العامل بعد استنفاد الإجازة المرضية. يمنح النظام الطرفين الحق في فسخ العقد في حالات معينة دون التزام، مع إمكانية اللجوء لجهات الاختصاص في حالة التعسف في الفسخ¹².

المطلب الرابع: الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل (سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة) وفقاً للمادة 74 من نظام العمل السعودي:

يتضمن نظام العمل السعودي العديد من الأسباب التي قد تؤدي إلى انتهاء عقد العمل، سواء كان المعني محدد المدة أو غير محدد المدة، وفقاً للمادة 74¹³. أولاً، يمكن إنهاء العقد باتفاق الطرفين، بشرط أن يكون اتفاق العامل كتابياً، ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للنظام. ثانياً، ينتهي العقد ببلوغ العامل سن التقاعد، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر، ويُعتبر استمرار العمل بعد بلوغ سن التقاعد موافقة ضمنية على استمرار العقد. ثالثاً، يمكن للعقد أن ينتهي بسبب القوة القاهرة التي تجعل تنفيذه مستحيلًا. رابعاً، ينتهي العقد بوفاة العامل أو عجزه، حيث يمكن أن يكون العجز كلياً أو جزئياً، ويتم فسخ العقد بسبب المرض بعد استنفاد العامل للإجازة المرضية، ويحق للطرفين فسخ العقد في حالات محددة دون التزام.

وبذلك، يغطي نظام العمل السعودي جميع الجوانب المتعلقة بانتهاء العقود المحددة وغير محددة المدة، مع ضمان حماية حقوق الطرفين وتوفير إجراءات عادلة ومنظمة لإنهاء العلاقات التعاقدية.

الإجراءات المتبعة في حالة الفصل التعسفي

في حالة الفصل التعسفي يحق للعامل رفع دعوى أمام المحكمة العمالية للمطالبة بالتعويض. ويجب على العامل إثبات أن الفصل كان تعسفياً، وذلك من خلال تقديم المستندات التي تثبت ذلك، مثل:

- شكاوى العامل إلى الجهات المختصة.
- الدعاوى التي أقامها العامل على صاحب العمل.

11 - المادة 75 من نظام العمل السعودي: "إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره."

12 - خالد بن رشاد خياط. (1430هـ). قانون العمل والعمال السعودي. قانون العمل والعمل والتأمينات الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة.

13 - المادة 74 من نظام العمل السعودي: "ينتهي العقد بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير محددة المدة."

• أي مستندات أخرى تثبت أن الفصل كان تعسفيًا.

إذا أثبت العامل أن إنهاء عقده كان تعسفيًا وغير مشروع، فإنه يستحق طلب العودة إلى العمل وطلب مستحقات الأجر خلال فترة الفصل التعسفي. في هذه الحالة، تملك جهة تسوية المنازعات العمالية السلطة التقديرية لتقرير حق العامل في العودة إلى عمله، وفقًا للمادة 87¹⁴.

كما تنص المادة 78:

"يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل، وتنتظر في هذه الطلبات وفق أحكام هذا النظام ولائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية".

حق التعويض عند عدم الرغبة في العودة أو رفض العودة

إذا لم يرغب العامل في العودة إلى العمل أو لم يصدر قرار بعودته، يحق له الحصول على تعويض. هذا التعويض لا يخل بحقه في مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن مدة الإخطار إذا لم يتم إخطار العامل بشكل صحيح.

المادة 77 تنص على:

"إذا أُنهي 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".

المبحث الثاني: الفصل التأديبي

المطلب الأول: مفهوم الفصل التأديبي

قدمت التشريعات الوطنية المنظمة للوظائف العامة قائمة بالمحظورات التي يجب على الموظف العام احترامها، وتشمل هذه المحظورات مخالفات تأديبية يمكن للدولة فرض عقوبات تأديبية على أي موظف يرتكبها، مثل الفصل من الوظيفة العامة. وأكد نظام تأديب الموظفين السعودي والمذكرة التفسيرية ذلك في المادة (32)¹⁵. وعندما نلقي نظرة على نظام الخدمة المدنية السعودي، نجد أنه يشير إلى مجموعة

14 - المادة 87 من نظام العمل السعودي تنص على الحقوق المتعلقة بالعمال الذين يُفصلون من عملهم بطريقة غير مشروعة. إليك توثيق لهذه المادة:

انظر المادة 87:

"يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل وينظر في هذه الطلبات وفق أحكام هذا النظام ولائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية".

15 - انظر: العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف هي:

أولاً: بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يُعادلها:

1 - الإنذار.

2 - اللوم.

3 - الخصم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر، على ألا يتجاوز المخصوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري.

من الواجبات التي يجب على الموظف العام الالتزام بها، بالإضافة إلى المحظورات التي يجب عليه عدم ارتكابها، وقد تم تفصيل هذه الواجبات والمحظورات في لائحة الواجبات الوظيفية السعودية التي صدرت بموجب القرار الوزاري رقم (10800/703) وتاريخه 30/11/1427 هـ.

وباستعراض نصوص هذه اللائحة وما تضمنه من تنظيم لواجبات الموظف العام والمحظورات المتعلقة بالوظيفة التي تمثل مخالفات تأديبية، نجد أنها تتسم بالعمومية وعدم الوضوح في العديد من النقاط؛ مما يجعل من الصعب تحديد المخالفات التأديبية وفقاً لمبدأ الشرعية. وهذا يوجهنا إلى ما اتفق عليه القضاء والفقهاء من تحديد للمخالفات التأديبية التي يمكن أن تؤدي إلى فصل الموظف من الوظيفة العامة. وفي الواقع، ينعكس عدم حصر المخالفات التأديبية في اتساع صلاحيات الهيئة المختصة بالتحقيق في وقوع تلك المخالفات، ولكن هذا لا يمنع أن يحصل الموظف العام على الضمانات اللازمة أثناء عملية التحقيق¹⁶.

وفي القضايا الإدارية في مختلف الدول، تركز المحاكم على تحديد المخالفات التأديبية بناءً على مدى تأثير تقصير الموظف العام في واجباته وكرامته وشرف الوظيفة العامة. يُعتبر هذا المعيار الرئيسي لتحديد المخالفة التأديبية، سواء كانت تصرفات الموظف داخل نطاق عمله أم خارجه. في قراراته، يعرّف ديوان المظالم المخالفة التأديبية بأنها "كل فعل يرتكبه الموظف يتعارض مع واجبات وظيفته". ويتمتع القضاء الإداري في القانون الفرنسي بنفس النهج، حيث حدد مجلس الدولة الفرنسي المخالفة التأديبية بأنها "تقصير الموظف في واجباته الوظيفية بما يشمل التصرفات المخلة بكرامة الوظيفة"¹⁷. وكذلك في القضاء الإداري الأردني، أكدت محكمة العدل العليا في قرارها رقم (61/65) أن المخالفة التأديبية "تعتبر تهمة منفصلة عن التهم الجنائية، وتتمثل في خرق الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها".

وفي هذا السياق، أكدت المحاكم الإدارية أن سوء سلوك الموظف العام يشير إلى ارتكابه مخالفة تأديبية، استناداً إلى الأخلاق التي ينبغي أن يتمتع بها الموظف العام في سلوكه. وأبرزت محكمة العدل العليا الأردنية، على سبيل المثال، أن "التحرش بالنساء والفتيات يُعتبر

4 - الحرمان من علاوة دورية واحدة.

5 - الفصل.

ثانياً: بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يُعادلها:

1 - اللوم.

2 - الحرمان من علاوة دورية واحدة.

3 - الفصل.

16 - الدكتورة محاسن الحسين الجواني. (2022). ضمانات المسألة التأديبية في النظام السعودي. مجلة روح القانون. كلية الحقوق. العدد 100.

17 هاني الطهراوي. (1432هـ). فصل الموظف العام في النظام السعودي: دراسة مقارنة مع النظام الفرنسي والمصري والأردني، الرياض: إصدار مكتب المحامي كاتب الشمري.

دليلاً على سوء السلوك والانحراف المهني الذي يستوجب العقاب التأديبي، حتى دون وجود تصريح محدد به كمخالفة تأديبية"، نظراً لتعارض هذه الأفعال مع حسن السمعة والأخلاق الحميدة التي يجب أن يتحلى بها الموظف¹⁸.

وقد أخذ ديوان المظالم بذات النهج؛ حيث جاء في الحكم الصادر في القضية رقم 198/1 ق لعام 1419 هـ، أن "يكتفى في جمال المسائل التأديبية أن تتوفر الدلائل التي تلقي الظلال على سوء سلوك الموظف المدعى عليه؛ لذا فإن استيلائه على أموال الغير، وإن لم يكن منصوباً عليه بالتحديد فإنه يشكل خالفة مسلكية يستحق عليها العقاب حسب ما جاء في المادة (11أ) من نظام الخدمة المدنية¹⁹".

وبناءً على ذلك، فإن مسألة تحديد أسباب الفصل التأديبي تثير العديد من الإشكاليات، بما في ذلك مفهومها وموقف القضاء والفقهاء من تحديد طبيعة المخالفات التأديبية، بالإضافة إلى ضرورة توفير مبدأ الشرعية في تلك المخالفات وتوفير الضمانات اللازمة للموظف العام خلال عملية التحقيق في عقوبة الفصل من الوظيفة العامة.

المطلب الثاني: مضمون المخالفة التأديبية الموجبة لعقوبة الفصل

تعتمد المخالفة التأديبية، التي تستوجب عقوبة الفصل، على مجموعة من الواجبات والمحظورات الملزمة على عاتق الموظف العام. وفي ظل وجود عدة أنواع من العقوبات التأديبية، دون تحديد واضح للمخالفة التي تستوجب هذه العقوبة، تتعكس هذه النقطة على تعريف المخالفة التأديبية التي يترتب عليها الفصل من الوظيفة العامة. بالإضافة إلى نطاق المخالفات التأديبية الموجبة لعقوبة الفصل من الوظيفة العامة، والذي يتم توضيحه على النحو التالي:

مفهوم المخالفة التأديبية: بعض الفقهاء يعتمدون في تعريف المخالفة التأديبية على ما نص عليه الأنظمة واللوائح من واجبات ومحظورات تقع على عاتق الموظف العام، حيث يعرفونها بأنها "الانحراف عن الواجبات المبينة في الأنظمة أو تجاوزها في أعمال وظيفته". ويعتبر البعض آخر أن المخالفة التأديبية هي "كل فعل أو امتناع إرادي يخالف واجبات الوظيفة أو مقتضياتها، ويصدر من يتمتع بصفة الموظف العام". وترى بعض الآراء أن هذه التعريفات "تتسع بحيث تشمل كل فعل يخالف مقتضيات الوظيفة أو المهنة، سواء كان داخل نطاق العمل الوظيفي أو خارجه". ويمكن أن نلاحظ أن المخالفات التأديبية تتسم بالعمومية في تعريفها، حيث لا تقتصر على نطاق معين إلا بناءً على النصوص القانونية.

ويتفق معظم القضاة الفرنسيون على أن المخالفة التأديبية لا تخضع لمبدأ الجرمية إلا بنص قانوني، حيث يمكن للسلطة الإدارية تقدير ما إذا كان فعل الموظف يعتبر مخالفة لواجباته الوظيفية، ولم يكن القانون قد نص على ذلك بشكل محدد. ونحن نؤيد من جانبنا هذا الرأي؛ حيث أن القانون، وإن لم يحدد المخالفات التأديبية بشكل دقيق، إلا أنه يعتمد على تعداد الواجبات والمحظورات، مع استخدام عبارات عامة تتيح إدراج مختلف الأفعال التي قد تتضمنها.

18 - ماجد احمد صالح العدوان. (2019). الفصل التأديبي للموظف العام في النظام السعودي: دراسة مقارنة. المجلة العربية للدراسات الأمنية. 35(3).

19 - نظام ديوان المظالم. (1428هـ). صادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/78.

ويمكن للإدارة، استناداً إلى الطبيعة الخاصة للمخالفة التأديبية، أن تحدد نطاقها، حيث يمكن للقضاء الإداري أن يلعب دوراً رئيساً في تحديد معنى المخالفة التأديبية. وهذا ما يظهر في قرارات مختلفة لديوان المظالم، حيث يعتبر المخالفة التأديبية كل فعل يخالف واجبات الوظيفة، وتعود مسؤولية تقدير ذلك إلى السلطة الإدارية المختصة²⁰.

المطلب الثالث: نطاق المخالفات التأديبية الموجبة لعقوبة الفصل من الوظيفة العامة

التشريع السعودي، على غرار النهج المتبع في الدول المقارنة، يميل إلى عدم تحديد المخالفات التأديبية بشكل دقيق؛ حيث لم يشير سواء في نظام الخدمة المدنية أو في نظام تأديب الموظفين إلى مسألة المخالفة التأديبية التي يترتب عليها إيقاع عقوبة الفصل. وهذا ما يدفعنا للقول بأن مسألة تحديد العقوبة بناءً على المخالفة التأديبية توصف بأنها سلطة تقديرية للإدارة، وهو الأمر الذي ينطبق أيضاً على سلطة الإدارة في تكييف أعمال الموظف العام إن كانت مخالفة تأديبية أم لا. وهذا يعكس على اتساع السلطة التقديرية لهيئات التحقيق وجلسات التأديب في اختيار العقوبات المنصوص عليها في النظام بناءً على طبيعة المخالفة المرتكبة²¹.

من خلال استعراض نص المادة (32) من نظام تأديب الموظفين السعودي، نجد أن عقوبة الفصل تعتبر واحدة من العقوبات التأديبية التي يمكن فرضها على جميع الموظفين دون تمييز. يمكننا ملاحظة تدرج العقوبات بحيث تكون عقوبة الفصل من الوظيفة العامة هي الأقصى من ناحية الجدية، حيث تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة. يمكن القول إن عقوبة الفصل في النظام السعودي تعتبر عقوبة تأديبية أساسية بمفهوم مختلف عن الفصل الذي يصاحبه حكم جنائي، سواء كان بحد شرعي أو بالسجن في جريمة خلوة بالشرف أو الأمانة.

ومع ذلك، فإن سلطة الإدارة التقديرية، لتجنب التعسف في استخدام هذه السلطة، تلتزم بمبادئ الحكم وتنظم نشاط السلطة التأديبية بحيث يتم اختيار العقوبة التأديبية وفقاً لمبادئ العدالة والضوابط المعتمدة لاعتبارات التأديب. وخروج الإدارة عن هذا المبدأ يعني خروج سلطة التقدير عن نطاق الشرعية.

وفي إطار تأكيد مبدأ التناسب والملاءمة، تعتمد أنظمة الخدمة المدنية في الغالب تنظيم هذا المبدأ بوضوح في نصوصها، حيث يتم تقييد السلطة التأديبية بضرورة اختيار العقوبة بالتناسب مع درجة المخالفة، كما ينص نظام تأديب الموظفين السعودي بوضوح على هذا المبدأ في المادة (34)²².

20 - الدكتورة محاسن الحسين الجواني. (2022). ضمانات المسألة التأديبية في النظام السعودي. مجلة روح القانون. كلية الحقوق. العدد 100.

21 ماجد احمد صالح العدوان. (2019). الفصل التأديبي للموظف العام في النظام السعودي: دراسة مقارنة. المجلة العربية للدراسات الأمنية. 35(3).

22 انظر: مادة: (34)

يُراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة للملابسة للمخالفة وذلك في حدود العقوبات المقررة في هذا النظام. ويُعفى الموظف من العقوبة بالنسبة للمخالفات العادية الإدارية أو المالية إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذياً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص بالرغم من مُصارحة الموظف له كتابة بأن الفعل المُرتكب يكون مُخالفة.

وقد أكدت هيئة المظالم ضرورة مراعاة العدالة وتجنب التعسف في استخدام السلطة بخصوص اختيار العقوبة التأديبية الملائمة للمخالفة، حيث قضت بأن للسلطة التأديبية حق التقدير في اختيار العقوبة الملائمة للمخالفة ودعمها أو عدم دعمها من قبل الجهة المختصة بتأديب الموظف، وهو ما يتضح من حكمها رقم 110 ت/3 لعام 1414هـ²³.

نتائج البحث:

1. توضيح وتحديد التعريفات القانونية للفصل التعسفي والفصل التأديبي في قانون العمل السعودي:
 - تم تحديد التعريفات القانونية لكل من الفصل التعسفي والفصل التأديبي وفقاً لأحكام قانون العمل السعودي، مما يساهم في فهم الفروق بينهما وتطبيقها بشكل صحيح في السياق العملي.
2. دراسة كيفية تطبيق القوانين المتعلقة بالفصل التعسفي والفصل التأديبي عبر مختلف القطاعات والشركات في السعودية:
 - أظهرت الدراسة أن هناك اختلافات في تطبيق القوانين المتعلقة بالفصل التعسفي والفصل التأديبي بين مختلف القطاعات والشركات في المملكة العربية السعودية. وتباينت أساليب التنفيذ والإجراءات المتبعة، مما يستدعي مزيداً من الاهتمام بتوحيد الإجراءات وتبسيطها لضمان تطبيق عادل وموحد للقوانين.
3. تعزيز الوعي القانوني لدى الموظفين وأرباب العمل بشأن حقوقهم وواجباتهم المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي:
 - أظهرت الدراسة أن هناك حاجة ماسة إلى زيادة الوعي القانوني بين الموظفين وأصحاب العمل حول حقوقهم وواجباتهم المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير دورات تدريبية وورش عمل توعوية، بالإضافة إلى توفير المعلومات القانونية اللازمة والتوجيهات السليمة من قبل الجهات المختصة.

الخاتمة:

في الختام، توضح الدراسة أهمية فهم وتطبيق القوانين المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي في قانون العمل السعودي. من خلال تحديد التعريفات القانونية لكل من الفصل التعسفي والفصل التأديبي، ودراسة كيفية تطبيقهما في مختلف القطاعات والشركات، يمكن تحقيق تطبيق عادل وموحد للقوانين.

علاوة على ذلك، يساهم تعزيز الوعي القانوني بين الموظفين وأرباب العمل في زيادة الالتزام بالقوانين وتجنب المخالفات، مما يعزز المناخ العملي ويحمي حقوق العمال وأصحاب العمل على حد سواء.

بالتالي، يجب على الجهات المعنية والمسؤولين عن تطبيق القوانين العملية السعودية العمل على تعزيز الوعي القانوني وتوفير الدعم اللازم لضمان احترام الحقوق والواجبات في مجال الفصل التعسفي والتأديبي. من خلال هذه الجهود المشتركة، يمكن تعزيز العدالة والمساواة في بيئة العمل وتحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

23 - الدكتورة محاسن الحسين الجواني. (2022). ضمانات المسألة التأديبية في النظام السعودي. مجلة روح القانون. كلية الحقوق.

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة وختامها، يمكن تقديم عدة توصيات لتعزيز فهم وتطبيق القوانين المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي في قانون العمل السعودي. إليك بعض التوصيات:

1. ينبغي توفير برامج تثقيفية وتوعوية للموظفين وأصحاب العمل حول حقوقهم وواجباتهم المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي. يمكن تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية تشرح بالتفصيل القوانين والإجراءات المتبعة.
2. يجب على الشركات والمؤسسات تطوير سياسات وإجراءات داخلية واضحة وعادلة تنظم عمليات الفصل التعسفي والتأديبي. ينبغي أن تكون هذه السياسات متسقة مع القوانين الوطنية والدولية ذات الصلة.
3. يجب على الجهات الرقابية والإدارية زيادة جهودها في مراقبة ومتابعة تطبيق القوانين المتعلقة بالفصل التعسفي والتأديبي. ينبغي معاقبة أي انتهاكات وضمان تطبيق القوانين بشكل عادل وموحد.
4. يجب تشجيع فتح قنوات تواصل مفتوحة بين الموظفين وإدارة الشركات للتحدث عن أي قضايا تتعلق بالفصل التعسفي والتأديبي. يمكن أن تساهم هذه القنوات في حل المشكلات وتجنب النزاعات.
5. يجب أن تكون عمليات الفصل التعسفي والتأديبي عادلة وشفافة، مع توفير الفرصة للموظفين للدفاع عن أنفسهم وتقديم الأدلة في حالة التحقيقات.

المراجع:

- تبودش نعيمة. (2023). حقوق العامل المسرح تعسفا في إطار العقد المحدد المدة. مجلة البحوث والدراسات العلمية. 17(1).
- حمدي محمد العجمي. (2009). الفصل بغير الطريق التأديبي: (دراسة تأصيلية مقارنة). مجلة مصر المعاصرة، مج 100، ع 494، 393 - 464.
- خالد بن رشاد خياط. (1430هـ). قانون العمل والعمال السعودي. قانون العمل والعمل والتأمينات الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة.
- د. سعيد محمود رمضان، شرح قانون العمل. ص 427.
- الدكتورة محاسن الحسين الجواني. (2022). ضمانات المسألة التأديبية في النظام السعودي. مجلة روح القانون. كلية الحقوق. العدد 100.
- رامي الحامد. (2022). الفصل التعسفي في نظام العمل السعودي. مسترجع من: <https://riyadh-lawyer.com>
- العقدي، هدى. (2011). التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل: دراسة مقارنة. منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان. ط 1.
- قانون العمل السعودي. المملكة العربية السعودية.

ماجد احمد صالح العدوان. (2019). الفصل التأديبي للموظف العام في النظام السعودي: دراسة مقارنة. المجلة العربية للدراسات الأمنية. (3)35.

نظام ديوان المظالم. (1428هـ). صادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/78.

هاني الطهراوي. (1432هـ). فصل الموظف العام في النظام السعودي: دراسة مقارنة مع النظام الفرنسي والمصري والأردني، الرياض: اصدار مكتب المحامي كاتب الشمري.

يوسف احمد النوافلة. (2019). الحماية الموضوعية والاجرائية للعامل من الفصل التعسفي -دراسة مقارنة من قانون العمل العماني والاماراتي والأردني-. مجلة علوم الشريعة والقانون. (3)46.

Alharbi, M. N. (2021). Assessment of changes to Saudi Labour Law regarding unfair dismissal of employees. International Journal of Law and Management, 63(4), 369-386.

“Factors Affecting Arbitrary and Disciplinary Dismissal”

Researcher:

Abeer Ahmed Al-Qarni

Summary:

The research aimed to clarify and determine the legal definitions of arbitrary dismissal and disciplinary dismissal in the Saudi Labor Law, and to study how the laws related to arbitrary dismissal and disciplinary dismissal are applied across various sectors and companies in Saudi Arabia, and to enhance the legal awareness of employees and employers regarding their rights and duties related to arbitrary and disciplinary dismissal, and the research followed an approach Analytical induction. In the inductive approach, legal texts are extrapolated and analyzed, and relevant provisions are extracted from primary sources and academic references related to the research topic, which leads to scientific conclusions that achieve the research objectives. The legal texts related to changing risks were analyzed in light of the Saudi commercial maritime system, and the legal definitions of both arbitrary dismissal and disciplinary dismissal were determined in accordance with the provisions of the Saudi Labor Law, which contributes to understanding the differences between them and applying them correctly in the practical context. The study showed that there are differences in the application of the laws. Related to arbitrary dismissal and disciplinary separation between various sectors and companies in the Kingdom of Saudi Arabia. Implementation methods and procedures followed varied, which calls for more attention to unifying and simplifying procedures to ensure a fair and uniform application of laws. The study showed that there is an urgent need to increase legal awareness among employees and employers about their rights and duties related to arbitrary and disciplinary dismissal. This can be achieved by providing training courses and awareness-raising workshops, in addition to providing the necessary legal information and sound guidance from the competent authorities. In light of these results, the researcher recommends: The supervisory and administrative authorities must increase their efforts in monitoring and following up on the application of laws related to arbitrary and disciplinary dismissal. Any violations should be punished and laws should be ensured fairly and uniformly.