

## المحاضرة السادسة

### انقضاء عقد العمل و الآثار المترتبة عليه

يقصد بانقضاء عقد العمل انقضاء الحقوق و الالتزامات التي يترتبها لكل من طرفيه أو عليه ، وهناك أسباب عامة لانقضاء عقد العمل بشكل عام، وهناك أسباب خاصة بعقد العمل محددة المدة و أسباب خاصة بعقد العمل غير محدد المدة

#### أولاً: الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل :

إن الأسباب العامة ، المشتركة التي يترتب على تحقق أي منها انتهاء عقد العمل ، أيا كان نوعه ، عديدة نذكر منها ، استحالة التنفيذ و اتفاق الطرفين و العجز عن العمل و المرض الطويل و الخطأ الجسيم استحالة التنفيذ :

أن من أصم صور استحالة التنفيذ عقد العمل التي تؤدي إلى انتهائه وفاة العامل و القوة القاهرة ، وفاة العامل تؤدي بموجب المادة ٧٩ من نظام العمل إلى إنهاء عقد العمل ، و السبب في ذلك هو الطابع الشخصي الذي يميز بع عقد العمل بالنسبة للعامل ، و الذي يترتب عليه أن صاحب العمل لا يستطيع أن يلتزم ورثة العامل المتوفى بأن يقوموا بتنفيذ ما كان مورثهم ملتزماً به ، كما لا يقبل من الورثة أن يطلبه ذلك من صاحب العمل و إذا كانت وفاة العامل تؤدي إلى إنهاء عقد العمل ، فإن وفاة صاحب العمل على العكس لا تؤدي إلى انتهائه ، إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند التعاقد ، وذلك مثل العقد المبرم بين الطبيب و مساعديه من الأطباء كذلك نرى أن عقد العمل ينتهي بوفاة صاحب العمل إذا كان النظام يستلزم شروطاً للاستمرار في النشاط الذي كان يمارسه صاحب العمل المتوفى لا تتوافر في الخلف .

كذلك يعتبر من صور استحالة التنفيذ التي تؤدي إلى انتهاء العمل ، القوة الظاهرة ، فبموجب الفقرة الخامسة من المادة ٧٤ من نظام العمل ينص المنظم السعودي على أن ينتهي عقد العمل بسبب القوة الظاهرة ، وهي كل حدث لا يمكن توقعه و لا ردة ، و من قبيل ذلك الظواهر الطبيعية كالفيضانات و العواصف ، و نرى بهذا الخصوص أنه ، ولكي تعتبر القوة الظاهرة سبباً من أسباب إنهاء عقد العمل ، يجب أن تكون الاستحالة التي تترتب عنها استحالة دائمة أما إذا كانت الاستحالة مؤقتة فلا يترتب عنها سوى توقف عقد العمل لا انتهاؤه ، توقف يعود بعدة إلى ترتيب كافة آثاره النظامية .

ومن الأسباب التي تدخل في الاستحالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية المشروع أو اغلاقاً بصفة نهائية ،

ومسألة حصول العامل على تعويض نتيجة ذلك تتحدد بمدى مسؤولية صاحب العمل عن هذا الإغلاق أو التصفية أو الإفلاس

#### العجز عن العمل و المرض الطويل

ينتهي عقد العمل كذلك إذا عجز العامل عن أداء العمل لمصلحة صاحب عجزاً ثابتاً بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل ، كما تنص على ذلك المادة ٧٩ من نظام العمل

أما مرض العامل ، فالأصل فيه أن يعتبر مانعاً وقتياً ، يؤدي إلى توقف عقد العمل لا إلى انتهائه، غير أن هذا المرض من شأنه أن يؤدي إلى حصول اضطراب في أحوال المؤسسة أو المنشأة ، لذلك ألحقه المنظم السعودي بأسباب انتهاء عقد العمل ، بشرط استنفاد المدد المحددة للمرض المنصوص عليها بموجب المادة ١١٧ من نظام العمل و التي حددها المنظم السعودي في مائة وعشرين ١٢ يوم سواء كانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة مع ملاحظة أنه يمكن بموجب المادة ٨٢ من نظام العمل للعامل أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية .

## اتفاق الطرفين :

إذا كان عقد العمل ينعقد على غرار من العقود بمجرد توافق إرادتي طرفيه ، فإن هذه الارادة المشتركة يمكن كذلك أن تنتهي وتضع حدا له وذلك قبل انصرام الأجل المحدد في العقد إذا كان هذا الأخير محدد المدة أو قبل انقضاء مدة الإشعار إذا كان العقد غير محدد المدة وهذا ما أكده المنظم السعودي بموجب الفقرة الأولى من المادة ٧٤ من نظام العمل مع اشتراطه أن تكون موافقة العامل على الإنهاء الاتفاقي لعقد العمل كتابية .

## بلوغ سن التقاعد :

وفقا لنص الفقرة الرابعة من المادة ٧٤ فإن عقد العمل ينتهي ببلوغ العامل سن التقاعد و التي حددت بستون عاما للرجال وخمس وخمسون عاما للنساء ، أما إذا كان عقد العمل محدد المدة ، وكانت مدته إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته

## الخطأ الجسيم :

لقد أعطي نظام العمل للعامل الحق بإنهاء عقد العمل إذا صدر من صاحب العمل أخطاء معينة ويحتفظ العامل بحقه في هذه الحالة ، وهذه الحالات حددتها المادة ٨١ من نظام العمل وهي كما يلي :

يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها ، وذلك في أي من الحالات الآتية :

- ١- إذا لم يقيم 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 و ظروفه .
- ٣- إذا كلف صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهريا عن العمل المتفق عليه وخلافا لما تقرره المادة ٠٦ من هذا النظام
- ٤- إذا وقع صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته ، أو من المدير المسئول اعتداء يتسم بالعنف ، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .

٥- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسئول بمظاهر من القسوة و الجور 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 إزالتة .

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 .

كما سمح نظام العمل لصاحب العمل أيضا أن ينهي عقد العمل إذا صدر منه أخطاء جسمية تؤثر على العمل وفي هذه الحالة لا يستحق العامل المكافأة أو الإشعار و النص على هذه الحالات كان في المادة ٠٨ من نظام العمل :

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل ، 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 المسئول 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 يراعى عمدا التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل و العمال رغم إنذاره كتابة .

٣- إذا ثبت إتباعه سلوكا سيئاً أو ارتكابه عملا مخالفا بالشرف أو الأمانة .

٤- إذا وقع العامل عمدا أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربعة وعشرون ساعة من وقت عمله بوقوعه .

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

٦- إذا كان العامل معينا تحت الاختبار .

٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال ألسنه الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابة عشرة أيام في الحالة الأولى و انقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .

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

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

### ثانيا : أسباب انتهاء عقد العمل محدد المدة

عقد العمل محدد المدة هو العقد الذي تحدد نهايته سلفا من طرف عاقديه ، و بعبارة أخرى هو العقد الذي يعرف كل طرف الوقت الذي ستنتهي فيه التزاماته ، ويكون العقد محدد المدة إذا كان انتهاءه محددًا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع ، لا يتوقف تحققها على إرادة أحد المتعاقدين ، و يترتب على كون عقد العمل محدد المدة أنه ينتهي تلقائيا بانقضاء مدته ، كما تنص على ذلك المادة ٥٥ و كذلك الفقرة الثانية من المادة ٧٤ من نظام العمل ، وذلك دون حاجة إلى أشعار بهذا الإنهاء أو بيان الأسباب الخاصة به ، كما يترتب على كون العقد محدد المدة أنه لا يجوز لأي من طرفية أن يستقل بإنهائه بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته ، فإذا قام أحد الطرفين بإنهائه قبل حلول أجله فإن الأمر يستوجب تعويضا للطرف الأخر يعادل المدة المتبقية في العقد ، ما لم يكن الإنهاء مبررا بصدور خطأ جسيم من الطرف الأخر أو ناشئا عن قوة قاهرة .

و تجدر الإشارة إلى أن التجديد الضمني لعقد العمل محدد المدة يحوله إلى عقد غير محددة المدة ، كذلك تجديد العقد محدد المدة لمرتين متتاليتين يجعل العقد في المرة الثالثة عقدا غير محدد المدة .

### ثالثا : أسباب انتهاء عقد العمل غير محدد المدة :

عقد العمل غير محدد المدة هو العقد الذي لم تحدد مدته ، لا بإرادة طرفية ، ولا بطبيعة العمل اللازم أداؤه ، فهذا النوع من العقود أعطى المنظم السعودي كلا من طرفيه الحق في إنهائه بإرادته المنفردة ، وقد تضمنت ذلك صراحة جملة من مواد نظام العمل ، فقد جاء في الفقرة الثالثة من المادة ٧٤ أن عقد العمل ينتهي بناء على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة ، كما جاء في المادة ٧٥ أنه إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهائه بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الأخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوما إذا كان أجر العامل يدفع شهريا ، و لا يقل عن خمسة عشر يوما بالنسبة لغيره .