

دراسة حالة قانونية

تصحيح التكيف القانوني لإنهاء عقد العمل في مرحلة الاستئناف

من رفض التعويض ابتدائياً إلى الحكم بأجر المدة المتبقية من العقد

نوع الدراسة	دراسة استئناف عمالي
المرحلة القضائية	محكمة الاستئناف
النتيجة	نقض جزئي والحكم بتعويض قدره 280,000 ريال

تنويه مهني

أعدت هذه الدراسة بصيغة عامة للتعريف بمنهج التحليل والاستراتيجية القانونية، مع عدم تضمين بيانات شخصية أو أرقام تعريفية تكشف هوية أطراف النزاع، التزاماً بالسرية المهنية

أولاً: طلب الاستشارة

تلقت كاونسلو طلباً من أحد العاملين في نزاع عمالي، وذلك بعد صدور حكم ابتدائي قضى برفض طلب التعويض عن المدة المتبقية من عقد العمل، رغم ثبوت تأخر صاحب العمل في دفع الأجور والحكم للعامل ببقية مستحقاته. وكان المطلوب دراسة أسباب الحكم الابتدائي، وبيان مدى صحة رفض التعويض، وصياغة رأي قانوني يمكن البناء عليه في مرحلة الاستئناف.

ثانياً: ما أثبتته الحكم الابتدائي

كشفت مراجعة الحكم أن المحكمة الابتدائية أثبتت عدداً من الوقائع الجوهرية لصالح العامل، من أبرزها:

- صحة عقد العمل وثبوت الأجر المتفق عليه.
- تأخر صاحب العمل في دفع الأجور.
- استحقاق العامل للأجور المتأخرة.
- استحقاق رسوم الإقامة ورخصة العمل ونقل الخدمات.
- استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة.

إلا أن المحكمة رفضت التعويض عن المدة المتبقية من العقد؛ تأسيساً على أن العامل هو من ترك العمل، وأن التعويض لا ينطبق في حال كان العامل هو المبادر بإنهاء العلاقة.

ثالثاً: الإشكالية القانونية الحاسمة

السؤال الذي أعادت كاونسلو صياغته

هل يكفي القول إن العامل هو من غادر العمل لرفض التعويض، أم يجب بحث السبب الذي دفعه إلى إنهاء العقد، وتحديد الطرف الذي تسبب قانوناً في انتهاء العلاقة؟

خلصت كاونسلو إلى أن النزاع لا يتعلق بمجرد تحديد من قام بالفعل المادي الأخير، وإنما يتعلق بتحديد السبب القانوني المباشر لانتهاء العلاقة العمالية.

رابعاً: منهج كاونسلو في دراسة الاستئناف

لم تقتصر الدراسة على منطوق الحكم، بل أعادت بناء الوقائع زمنياً وربطتها بالمستندات والأسانيد النظامية. وشمل ذلك:

- مراجعة عقد العمل ومدته والأجر المتفق عليه.
- تحليل أسباب الحكم الابتدائي وحدود ما انتهى إليه.
- مراجعة الخطابات الرسمية التي وجهها العامل إلى صاحب العمل.
- دراسة أثر عدم دفع الأجور واستمرار الإخلال رغم المطالبات.
- الربط بين المادة (81) من نظام العمل واستحقاق تعويض المدة المتبقية.

خامساً: دلالة الخطابات الرسمية

أثبتت الخطابات أن العامل لم يتجه ابتداءً إلى إنهاء العقد، بل طالب بتنفيذه وتصحيح المخالفات. وقد تضمنت المراسلات

- المطالبة بسداد الأجور المتأخرة •
 - المطالبة بإعادة المبالغ التي دفعها العامل نيابة عن صاحب العمل •
 - التمسك بالعقد الموثق ورفض تعديل شروطه من جانب واحد •
 - منح صاحب العمل مهلاً مكررة لمعالجة الإخلال •
 - إشعار صاحب العمل باللجوء إلى الجهات المختصة بعد استمرار التجاهل •
- ومن ثم رأت كاونسلو أن هذه المراسلات تثبت رغبة العامل في استمرار العلاقة على أساس صحيح، وتدحض وصف ترك العمل بأنه تصرف إرادي مجرد لا يرتبط بإخلال صاحب العمل

سادساً: التكيف النظامي الذي قدمته كاونسلو

انطلقت الدراسة من أن التأخر في دفع الأجور يمثل إخلالاً جوهرياً بالتزامات صاحب العمل. ويجيز هذا الإخلال للعامل إنهاء العقد وفق المادة (81) من نظام العمل، مع احتفاظه بحقوقه النظامية

الخلاصة القانونية

إن قيام العامل بإنهاء العقد لا يعني بالضرورة أنه المسؤول عن انتهاء العلاقة؛ فإذا كان الإنهاء نتيجة إخلال جوهري من صاحب العمل، كان إنهاء العامل مشروعاً، واستحق التعويض عن المدة المتبقية من العقد المحدد المدة

سابعاً: الرأي القانوني والتوصية في الاستئناف

انتهت كاونسلو إلى أن الحكم الابتدائي أخطأ في التكيف؛ لأنه توقف عند واقعة ترك العامل للعمل، ولم يبحث السبب الذي دفعه إلى ذلك . وأوصت بأن يركز الاستئناف على ما يأتي

- ثبوت تأخر صاحب العمل في دفع الأجور بموجب الحكم ذاته •
- أن هذا التأخر يشكل إخلالاً جوهرياً يجيز للعامل إنهاء العقد •
- أن إنهاء العامل للعقد كان مشروعاً وفق المادة (81) •
- أن سبب الإنهاء يرجع إلى صاحب العمل، بما يستوجب تعويض العامل عن المدة المتبقية •

ثامناً: ما انتهت إليه محكمة الاستئناف

تبنت محكمة الاستئناف جوهر التكيف الذي قامت عليه الدراسة. فقد قررت أن تأخر صاحب العمل في دفع رواتب العامل ثابت، وأن إنهاء العامل للعقد كان لسبب مشروع استناداً إلى المادة (81) (من نظام العمل

وبناءً عليه، نقضت المحكمة الفقرة التي رفضت التعويض، وحكمت للعامل بأجر المدة المتبقية من العقد

النتيجة القضائية

الحكم النهائي	الحكم الابتدائي	البند
إلزام صاحب العمل بمبلغ 280,000 ريال	رفض الطلب	التعويض عن المدة المتبقية
إنهاء العامل كان مشروعاً بسبب تأخر الأجور	العامل ترك العمل من تلقاء نفسه	التكليف القانوني
تطبيق المادة (81) (والحكم بالتعويض	عدم انطباق التعويض	الأساس النظامي
تأييد بقية الحكم الابتدائي	الحكم بالأجور والرسوم والمكافأة والإجازة	بقية الحقوق

تاسعاً: القيمة القانونية للدراسة

تظهر هذه القضية أن سلامة النتيجة القضائية لا تتوقف على ثبوت الوقائع وحده، بل على حسن تكييفها نظاماً. فالوقائع الجوهرية كانت ثابتة أمام المحكمة الابتدائية، إلا أن إعادة صياغة المسألة القانونية في الاستئناف أدت إلى تغيير النتيجة من رفض التعويض إلى الحكم بكامل أجر المدة المتبقية.

كما تؤكد القضية أن ممارسة العامل لحقه في إنهاء العقد بسبب إخلال صاحب العمل لا يجوز أن تُعامل باعتبارها تركاً مجرداً للعمل، متى ثبت أن صاحب العمل هو الذي أوجد السبب النظامي للإنهاء.

الخلاصة

من رفض التعويض إلى نقض الحكم

نجحت استراتيجية الاستئناف في نقل محور النزاع من السؤال: «من ترك العمل؟» إلى السؤال الصحيح: «من تسبب نظاماً في انتهاء العلاقة؟». «وقد انتهت محكمة الاستئناف إلى أن تأخر صاحب العمل في دفع الرواتب جعل إنهاء العامل للعقد مشروعاً، فقصت له بتعويض قدره 280,000 ريال، مع تأييد بقية حقوقه المحكوم بها».

