كاونسلو | COUNSELO
منصة قانونية 100% أونلاين

دراسة حالة قانونية

من رفض التعويض إلى الحكم بنحو 275 ألف ريال

كيف غيّر التكييف القانوني لسبب ترك العمل نتيجة الاستئناف؟

مجال الدراسة: نزاع عمالي - عقد محدد المدة - استئناف

نقطة التحول: إعادة تكييف سبب ترك العمل على ضوء إخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية

النتيجة: نقض الجزء الرافض للتعويض والحكم بتعويض إضافي يقارب 275 ألف ريال

إعداد فريق كاونسلو للاستشارات القانونية
Legal Analysis • Strategy • Litigation Support

بأشراف المحامي والمستشار القانوني
عمر رياض بغدادي
Omar

ملاحظة السرية: تم تغيير جميع الأسماء والبيانات التعريفية، وتقريب القيم المالية الواردة لأغراض النشر

، دون المساس بجوهر المسائل القانونية أو النتيجة القضائية.

الملخص التنفيذي

النتيجة المركزية

نجح الاستئناف في تغيير الجزء الأهم من الحكم الابتدائي بعد إعادة توصيف سبب انتهاء العلاقة العمالية؛ فبدلاً من اعتبار العامل تاركاً للعمل دون أثر تعويضي، اعتبرت محكمة الاستئناف أن إخلال صاحب العمل بدفع الأجور شكّل سبباً مشروعاً لترك العمل، وانتهت إلى نقض الجزء الرافض للتعويض والحكم بمبلغ إضافي يقارب 275 ألف ريال.

النتيجة في الاستئناف	جوهر الإشكالية	نوع النزاع
تعويض إضافي يقارب 275 ألف ريال	هل ترك العامل للعمل كان اختياراً مجرداً أم نتيجة إخلال من صاحب العمل؟	نزاع عمالي عن عقد محدد المدة ومستحقات وتعويض

1. خلفية القضية

نشأت العلاقة بين العامل وصاحب العمل بموجب عقد عمل محدد المدة. وخلال تنفيذ العلاقة، تراكمت مستحقات مالية وتأخر صاحب العمل في دفع الأجور، ثم انتهت العلاقة بعد أن غادر العامل العمل ورفع دعوى للمطالبة بحقوقه النظامية والتعاقدية.

شملت المطالبات الأجور المتأخرة، وبعض الرسوم الحكومية المرتبطة بالعلاقة العمالية، ومكافأة نهاية الخدمة، ومقابل الإجازة، ورسوم نقل الخدمات، إلى جانب التعويض عن المدة المتبقية من العقد.

2. الحكم الابتدائي: نجاح جزئي مع رفض المطالبة الأهم

قضت محكمة الدرجة الأولى للعامل بعدد من المستحقات المالية، ومن بينها أجور متأخرة تقارب 170 ألف ريال، ورسوم حكومية في حدود 10.5 آلاف ريال، ومكافأة نهاية خدمة تقارب 8.5 آلاف ريال، ومقابل إجازة يقارب 12.5 ألف ريال، ورسوم نقل خدمات في حدود 5.8 آلاف ريال.

إلا أن المحكمة رفضت طلب التعويض عن المدة المتبقية من العقد. وهنا لم يكن الملف خاسراً؛ بل كان ناجحاً في معظم عناصره مع بقاء مطالبة واحدة ذات قيمة مالية وقانونية جوهرية تحتاج إلى مراجعة دقيقة.

السؤال الحاسم

هل غادر العامل العمل بإرادته المجردة، أم أن إخلال صاحب العمل بالتزام جوهري - وهو دفع الأجور - كان

السبب الذي دفعه إلى إنهاء العلاقة؟

3. نقطة التحول: من واقعة مالية إلى سبب قانوني لإنهاء العلاقة

كان من السهل التعامل مع تأخر الرواتب باعتباره مجرد مديونية مالية. لكن القراءة القانونية الأعمق أظهرت أن الواقعة نفسها تؤدي وظيفتين: فهي تثبت استحقاق الأجر المتأخر، وقد تثبت أيضاً إخلال صاحب العمل بالتزام جوهري يبرر ترك العامل للعمل مع احتفاظه بحقوقه.

ومن هنا انتقل مركز النقاش من سؤال: «من قام بالفعل الأخير وأنهى العلاقة؟» إلى سؤال أدق: «من تسبب قانوناً في الوصول إلى هذه النتيجة؟». هذا التحول في التكييف كان أساس استراتيجية الاستئناف.

4. استراتيجية الاستئناف

1. حماية الأجزاء الإيجابية من الحكم وعدم إعادة فتح ما تحقق فيه مركز قضائي لصالح العامل.
2. عزل الجزء المرفوض من الحكم وتحديد الأساس الذي بني عليه رفض التعويض.
3. تثبيت واقعة تأخر الأجور وربطها مباشرة بالتزام صاحب العمل الأساسي.
4. إعادة تكييف خروج العامل من كونه تركاً إرادياً مجرداً إلى إنهاء لسبب مشروع ناشئ عن إخلال صاحب العمل.
5. ربط التكييف الجديد بالأثر التعويضي عن المدة المتبقية من العقد.

5. المادة 81 من نظام العمل: الإطار النظامي الحاسم

تنص المادة 81 من نظام العمل السعودي على حالات يجوز فيها للعامل ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية، ومن بينها عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية تجاه العامل. وقد أصبحت هذه القاعدة النظامية محوراً في تقييم مشروعية ترك العامل للعمل.

الفكرة القانونية

تأخر الأجور لم يكن مجرد مبلغ مستحق، بل أصبح دليلاً على إخلال يمكن أن يؤثر في وصف الطرف المتسبب في انتهاء العلاقة، ومن ثم في استحقاق التعويض.

6. موقف محكمة الاستئناف

رأت محكمة الاستئناف أن الجزء المتعلق بالتعويض يستدعي المرافعة وسماع الأطراف، ثم أعادت تقييم سبب انتهاء العلاقة. وبعد فحص وقائع الملف، اعتبرت أن تأخر صاحب العمل في دفع الأجور كان ثابتاً، وأن مغادرة العامل للعمل جاءت لسبب مشروع يرتبط بهذا الإخلال.

وبذلك تغير الأساس الذي بُني عليه رفض التعويض في الدرجة الأولى. فلم يعد العامل في مركز من ترك العمل بلا مبرر، بل أصبح إنهاء العلاقة مرتبطاً بإخلال سابق من صاحب العمل.

7. النتيجة القضائية

رفض التعويض عن المدة المتبقية من العقد.	قبل الاستئناف
نقض الجزء الرافض للتعويض وإعادة توصيف سبب انتهاء العلاقة.	بعد الاستئناف
الحكم بتعويض إضافي يقارب 275 ألف ريال، مع تأييد بقية الحقوق المقضي بها للعامل.	الأثر المالي

8. لماذا كانت الاستراتيجية فعالة؟

لأن الاستئناف لم يتحول إلى إعادة سرد للدعوى، وإنما ركز على نقطة واحدة كان من شأن تغيير تكييفها أن يغيّر النتيجة. الحكم الابتدائي منح العامل حقوقاً متعددة، ولذلك لم يكن من المنطقي مهاجمة جميع أجزائه. القيمة الحقيقية كانت في حماية ما تحقق والتركيز على سبب رفض التعويض.

9. دور كاونسلو والتعاون مع الممثل النظامي

اعتمد العمل على التكامل بين التحليل القانوني واستراتيجية المرافعة. تمثل الدور التحليلي في مراجعة الحكم، عزل النقطة القانونية المؤثرة، ترتيب الوقائع والأدلة، وربط سبب ترك العمل بالقواعد النظامية ذات الصلة. وفي المقابل، تولى الممثل النظامي مباشرة إجراءات الاعتراض والمرافعة أمام المحكمة وتقديم الطلبات والدفوع وفق مقتضيات القضية.

منهج العمل

تحليل الحكم الابتدائي ← تحديد المطالبة المرفوضة ← اكتشاف سبب الرفض ← عزل المسألة القانونية الحاسمة ← ربط الإخلال بسبب ترك العمل ← إعادة التكييف ← نقض الجزء المرفوض ← الحكم بالتعويض.

10. الدروس المستفادة

1. الاستئناف الفعال لا يعني الاعتراض على كل شيء؛ أحياناً تكفي نقطة قانونية واحدة لتغيير نتيجة جوهرية.
2. الواقعة الواحدة قد تؤدي أكثر من وظيفة إثباتية؛ فتأخر الأجر قد يثبت المديونية، وقد يثبت أيضاً سبباً مشروعاً لترك العمل.

3. العبرة ليست دائماً بمن اتخذ الخطوة الأخيرة في إنهاء العلاقة، بل بمن تسبب قانوناً في الوصول إليها.
4. التكييف القانوني للوقائع يسبق حساب قيمة المطالبة؛ فإذا تغير التكييف تغير الأثر المالي.

11. الخلاصة

تقدم هذه القضية مثالاً عملياً على أن الحكم قد يكون صحيحاً في معظم أجزائه، ومع ذلك يتضمن نقطة واحدة تستحق الاعتراض. عندما أعيد تقييم سبب ترك العامل للعمل وربطه بإخلال صاحب العمل بدفع الأجور، تغير المركز القانوني للمطالبة، ونُقض الجزء الرافض للتعويض، وانتهت القضية إلى تعويض إضافي يقارب 275 ألف ريال.

> الرسالة الرئيسية
>
> الاستئناف الناجح لا يعيد القضية من البداية؛ بل يبحث عن النقطة التي لو تغيّر تكييفها تغيّرت النتيجة.

المرجع النظامي

نظام العمل السعودي - المادة 81، هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. فتح المصدر الرسمي

ملاحظة النشر والسرية

هذه الدراسة مخصصة لأغراض التوعية القانونية وعرض منهج العمل. تم تغيير أو حجب الأسماء وأرقام القضايا والتواريخ والبيانات التعريفية، كما تم تقريب جميع القيم المالية الواردة إلى أرقام قريبة غير مطابقة للأرقام الحقيقية، بما يحفظ سرية الأطراف دون التأثير على جوهر التحليل القانوني أو النتيجة القضائية.

النتائج القضائية ترتبط بوقائع وأدلة كل قضية على حدة، ولا تمثل ضماناً لنتيجة مماثلة في أي نزاع آخر.

بيانات SEO المقترحة للنشر

عنوان SEO: استئناف حكم عمالي في السعودية | من رفض التعويض إلى الحكم بنحو 275 ألف ريال

Meta Description: دراسة حالة قانونية توضح كيف أدى التكييف الصحيح لسبب ترك العامل للعمل وتأخر الأجور إلى نقض جزء من حكم عمالي والحكم بتعويض إضافي في الاستئناف.

Slug: saudi-labor-appeal-compensation-case-study

الكلمات المفتاحية: استئناف حكم عمالي، المادة 81 نظام العمل، تأخر الرواتب، التعويض عن المدة المتبقية، المحكمة العمالية السعودية، كاونسلو.

COUNSELO | كاونسلو
Legal Analysis • Strategy • Litigation Support