المملكة العربية السعودية
وزارة العمل
الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية
الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية

مدونة المبادئ والقرارات العمالية

لعام ١٤٣١هـ

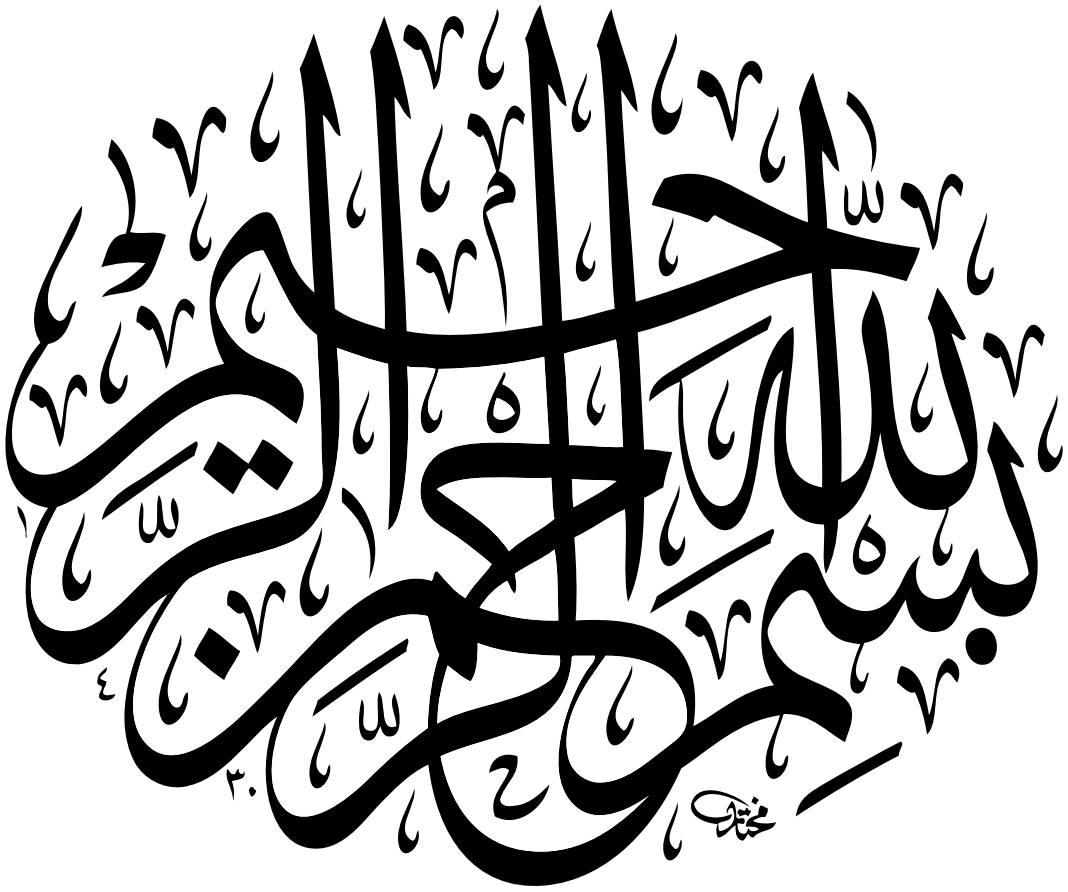
الجزء الثالث
تابع الواجبات
انتهاء عقد العمل

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل
الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية
الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية

مدونة المبادئ والقرارات العمالية

لعام ١٤٣١هـ

الجزء الثالث
تابع الواجبات
انتهاء عقد العمل


بسم الله الرحمن الرحيم

تَابِع الوَاجبَاتْ

سَادِسًا: الإجَازَاتْ

للعامل الحق في ضم إجازاته السنوية
إلى إجازاته المرضية طالما لم يتجاوز الحد المقرر نظاماً
٩٠/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٨/ ٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٩٠/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٨/ ٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – انتهاء عقد العمل – فصل – فصل مشروع – إعادة للعمل – أجور مدة الانقطاع – إجازة مرضية – إجازة سنوية – وصل الإجازة السنوية بالمرضية – إعلان اللائحة الداخلية في المنشأة .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (١٢) ، (٨٢) ، (١١٥) ، (١١٧) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- حصول العامل على إجازة مرضية أكثر من (١٢٠) متصلة في السنة ينشئ لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمته ، ويكون السبب هنا مشروعاً طبقاً لنظام العمل ، إلا أن ذلك لا يرقى إلى حرمان العامل من حقوقه النظامية من أجور متأخرة ومكافأة نهاية الخدمة .
- للعامل الحق في ضم إجازته السنوية إلى إجازاته المرضية طالما لم يتجاوز الحد المقرر في النظام .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في إعادته للعمل وتعويضه بصرف رواتبه عن فترة الإيقاف حتى العودة للعمل – صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى ؛ تأسيساً على حصول العامل المستأنف على أكثر من ١٢٠ يوماً إجازة مرضية ، مما يعد سبباً مشروعاً لفصله من عمله ؛ استناداً إلى المادة (١١٧) من نظام العمل ، إلا أنه لا يرقى لحرمانه من مستحقاته النظامية ، ولا محل للدفع المقدم من المدعي من أن الشركة لم تبلغه في أن يطلب استعمال حقه في إجازته السنوية ، حيث إن المادة (١٢) من نظام العمل قد نصت على أنه « يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره وعالماً بما له وما عليه . . .» ، وبذلك يظهر أن العامل له الحق أن يطلب وصل الإجازة المرضية ، وإذا لم يطلب فإن صاحب العمل لم يقع عليه التزام بأن يبلغ العامل بهذا الحق – اعترض المدعي أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية محمولاً على أسبابه .

قرار رقم ٩٠/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٨/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلف من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بالمدينة المنورة رقم ٥٧ في ١٢/ ٤/ ١٤٣٠هـ ، في الدعوى المقامة منه ضد (. . . . .) ، القاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد الدعوى . ٢- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث إنه لا خلاف بين الطرفين في بداية الخدمة والمهنة وتاريخ الإنهاء ، وحيث طالب إن المدعي يطالب بإعادته للعمل وتعويضه بصرف رواتبه فترة الإيقاف حتى العودة للعمل ، وحيث إن الفصل في ذلك يتوقف على الفصل في أمر محدد وهو هل تم إنهاء خدمات المدعي بناءً على سبب مشروع أم لا؟ وحيث إن الثابت أن المدعي تغيب عن العمل بإجازات مرضية متصلة زادت مدتها خلال السنة على مائة وعشرين يوماً ، ولا خلاف بين الطرفين في ذلك ، ويوجد بملف الدعوى صور من تلك الإجازات ، وبذلك قد تجاوز المدعي الإجازات المرضية المحددة في المادة (١١٧) من نظام العمل ، وذلك يبرر للشركة إنهاء خدمات المدعي بناءً على المادة (١١٥) من لائحة تنظيم العمل . وحيث إن المادة (١٢) من نظام العمل قد نصت على أنه « يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره وعالماً بما له وما عليه . . . » . وبذلك يظهر أن العامل له الحق أن يطلب وصل الإجازة المرضية ، وإذا لم يطلب فإن صاحب العمل لم يقع عليه التزام بأن يبلغ العامل بهذا الحق . لذا فإنه لا مجال لما ذكره المدعي بأن الشركة لم تبلغه بحقه في أن يطلب من إجازته السنوية ، وبناءً على مشروعية قرار إنهاء خدمات المدعي ، قررت الهيئة الابتدائية رد الدعوى .

وبالاستئناف حضر المستأنف بنفسه ، وحضر عن الشركة المستأنف ضدها (. . . . .) ، وعليه سئل المستأنف عن أسباب الاستئناف ، فذكر أنه يقدم مذكرة اعتراضية . جاء فيها : أقدم لسعادتكم اعتراضي على القرار الابتدائي رقم ٥٧ وتاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٣٠هـ لدعوى رقم ٤٢٩/٢٢٦ بالنظر إلى ما يأتي : استندت الشركة في إنهاء خدماتي إلى المادة ١١٧ من نظام العمل والعمال بتعسف دون مراعاة وظيفة الحق ،

ويظهر ذلك من خلال مخالفة الشركة لنظام العمل والعمال في المواد الآتية : جاء في المادة الثالثة عشرة (. . . وعلى صاحب العمل أن يعلن اللائحة بعد اعتمادها في مكان ظاهر في المنشأة أو بأي وسيلة أخرى تكفل معرفة العاملين بها) . فكيف بي أن أستطيع تحقيق فيما جاء في المادة (٨٢) (. . . للعامل حق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية) فماذا إذا لم تلتزم الشركة بتطبيق نص المادة وإعلان اللائحة على جميع العاملين حسب ما جاء في نص المادة أعلاه لمعرفة ما للعاملين وما عليهم ، ودون توقيع العاملين على العلم لما جاء في اللائحة ، وقد خالفت الشركة أحكام هذا النظام باستعمالها الحق في الشق الأول من المادة الخامسة والسبعين بكل تعسف (وإذا 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) ، فأخذت الشركة بالشق الأول من المادة وتجاهلت مدة الإشعار ، كما تجاهلت الشركة عرضي على هيئة طبية لتثبت صلاحيتي للعمل من عدمه ، بل أصرت الشركة إنهاء خدماتي وتركز على حالة من المجتمع وتزيد من نسبة البطالة ، دون أي مصلحة تحققها الشركة لنفسها أو المجتمع بسبب مرض هو من قدرة اللَّه عليَّ وعلى الجميع ، بموجب تقارير طبية معتمدة من مستشفى معتمد لدى الشركة ، ولم يكن السبب تدنياً في أدائي . سعادة الرئيس : إن من المعلوم أن لكل حق وظيفة اجتماعية يتقيد في استعماله بالحدود والمقتضيات التي تعرضها الوظيفة باعتبار أنه يستهدف نهاية المطاف خدمة المجتمع كله ، وبالتالي إذا أغفل صاحب الحق مقتضى وظيفته الاجتماعية أصبح بذلك متجاوزاً ولم يحقق أي مصلحة اجتماعية ، ولا يخفى عليكم – سعادة الرئيس – أن تعرضي للبطالة والأضرار التي تعيبني لا يحقق أي مصلحة اجتماعية ، مقارنة بالمصلحة التي تجنيها الشركة من جراء إنهاء خدماتي بسبب المرض دون عرضي على هيئة طبية . لذلك أقول : إن المتضرر من قرار الشركة هو الجانب الضعيف وهو العامل ، ومن ثم المجتمع . عليه أرجو من سعادتكم الإيعاز لمن يلزم بإجراء اللازم ، والحكم على الشركة بصرف مستحقاتي المالية عن الفترة الماضية وإعادتي للعمل . وباطلاع وكيل المستأنف ذكر أن مذكرة المستأنف لا جديد فيها ، وختم كلا الطرفين أقوالهما ، وتقرر رفع الدعوى للدراسة والمداولة وإصدار القرار .

الأسباب

حيث اعترض المستأنف وطلب إعادته إلى العمل ، وحيث إنه بالرجوع إلى ملف الدعوى يتضح حصول العامل المستأنف على أكثر من ١٢٠ يوماً إجازة مرضية ، وحيث يعد هذا سبباً مشروعاً لفصله من عمله ؛ استناداً إلى المادة (١١٧) من نظام العمل ، إلا أنه لا يرقي لحرمانه من مستحقاته النظامية . وعليه تقرر

الدائرة الثانية رد طلب المستأنف بالعودة إلى عمله ، وبذلك فهي تقف مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه .

لذلك كله ، واستناداً إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بالمدينة المنورة رقم (٥٧) في ١٢/ ٤/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

الإجازة السنوية للعامل من النظام العام ،
ولا يجوز لأي طرف المساس بها
٩٨٢/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٩٨٢/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٠/ ١٠/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

شروط العمل وظروفه - توظيف غير السعوديين - توقف العامل عن العمل - قواعد التأديب - انتهاء عقد العمل - مكافأة نهاية الخدمة - أجور متأخرة - بدل الإجازة - تأشيرة خروج نهائي - ترحيل الوافد إلى بلاده على حساب صاحب العمل بالوسيلة التي قدم بها - مطالبة صاحب العمل بتكاليف إصلاح السيارة - تقادم - عهدة - عدم إثبات العهدة .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٤٠) ، (٦٩) ، (٨١) ، (٨٤) ، (٩٠) ، (٩٤) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْـدَأ

- بدل الإجازات من حقوق العامل التي لا تتأثر بسبب انتهاء العلاقة العمالية .
- يجب أن يتمتع العامل بإجازاته في سنة استحقاقها ، ولا يجوز التنازل عنها أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء الخدمة .
- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر القسوة والجور أو الإهانة ، ومن تلك المظاهر عدم الموافقة على منح العامل إجازته السنوية أكثر من سنتين .
- الإجازة السنوية للعامل من النظام العام ، ولا يجوز لأي طرف من طرفي العقد المساس بها .
- مطالبة العامل بأجور إصلاح السيارة تستوجب إقامة الدليل على القيام بهذا الإصلاح ، وتخضع للتقادم الوارد في نظام العمل .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بتصفية مستحقاته عن نهاية الخدمة وبدل الإجازات وإعطائه تذكرة الخروج النهائي وراتبه المتأخر ، فيما طالب صاحب العمل بسداد أجور إصلاح السيارة والعهدة المالية التي على العامل - صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعي المبالغ المبينة به لقاء مكافأة نهاية خدمته

وبدل إجازاته وراتبه المتأخر ورد ما عدا ذلك من طلبات الطرفين ؛ تأسيساً على أن المدعي قد توقف عن العمل من تلقاء نفسه ؛ بسبب عدم تمكين صاحب العمل للمدعي من التمتع بإجازته السنوية ، وحيث إن المدعي له أكثر من سنتين لم يتمتع بإجازته السنوية ، فإن ذلك يتعارض مع ما ورد في نص المادة ١٠٩/ ٢ من نظام العمل ، التي أوجبت تمتع العامل بإجازته السنوية في سنة استحقاقها ، كما أن المادة لم تُجز للعامل التنازل عنها بمقابل مادي ، وبناء عليه فإن المدعى عليها تكون في هذه الحال قد اتسمت معاملتها مع العامل بشيء من القسوة والجور ، وهو ما يتيح للعامل الحق في التوقف عن العمل وفقاً للمادة (٨١/ ٥) من نظام العمل ؛ إذ إن المدعي له أكثر من عامين دون إجازة ، وقد نصت المادة (١٠٩) من نظام العمل والمادة (١١١) من نظام العمل على وجوب هذه الإجازة ، وكون إقرار هذه الإجازة من النظام العام ، فإنه لا يجوز لأي من طرفي العقد المساس بها . وترتيباً على ذلك فإن إنهاء خدمة المدعي بفسخ عقده يعد مشروعاً . وعليه يستحق المدعي تصفية مستحقاته عن خدمته وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل ، ويستحق بدل إجازاته وفقاً للمادة (١٠٩) من النظام ذاته ، مع إعطائه تذكرة الخروج النهائي وفقاً للمادة ٤٠/ ١ ومنحه تأشيرة خروج نهائي وعودته لبلده بالوسيلة التي قدم بها . أما من حيث مطالبة وكيل صاحب العمل بسداد أجور إصلاح السيارة ، فإن ذلك قد مضى عليه أكثر من عامين ، ويخضع للتقادم الوارد في نظام العمل ، وتلتفت الهيئة عن مطالبة الوكيل بهذه الأجور ، إضافة إلى عدم وجود أية مستندات تدعم مزاعمه ، ولم يقدم أيضاً ما يثبت وجود عهدة لدى المدعي بمبلغ ٢٠٠٠ ريال ، وعليه فإنه يرد طلبه في هذا . وحيث إن الوكيل قد أقر بوجود راتب مستحق للمدعي عن شهر ٣ لعام ٢٠٠٩م ، فإن المدعي يستحق صرف ذلك بالاستناد إلى المادة ٩٤/ ١ من نظام العمل . وأما عن دفع الوكيل بإضراب العامل وتحريضه للعمال ، فإن واقعة الإضراب هذه تستلزم صدور ما يثبت صحة الواقعة من جهة رسمية ، مع وجود تحقيقات إدارية إثر أي تجمهر عمالي يكون قد أخل بالنظام العام - اعترضت الشركة المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا - صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن المستأنف استند في استئنافه إلى أن العامل لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات ؛ لأن العامل قام بتحريض العمال على الإضراب ، لكن المستأنف لم يقدم ما يدعم استئنافه في عدم استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة . وأما بدل الإجازات فإنه حق من حقوق العامل لا يتأثر بسبب انتهاء العلاقة العمالية ، ولم يقدم المستأنف ما يغير ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية ، لذلك فإن قرارها واقع موقعه النظامي .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٨٥١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٩/ ٥/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٨٥/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٩٨٢/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة والمؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم (٤٦٩) في ١٤/ ٥/ ١٤٣١هـ ، في القضية المتكونة بينه وبين العامل (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : إلزام المدعى عليها بصرف المبالغ الآتية : - ١٣٦٧ ريالاً لقاء مكافأة نهاية خدمته وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل . - ١٩٠٨ ريالات لقاء بدل إجازاته وفقاً للمادة (١٠٩) من نظام العمل . - ١٠٠٠ ريال لقاء راتب المدعي المتأخر عن شهر ٣/ ٢٠٠٩م وفقاً للمادة (٩٤/ ١) من نظام العمل . ١-إعطاء المدعي تأشيرة خروج نهائي مع التذكرة للسفر إلى بلده ، وبالوسيلة التي قدم بها على نفقه المدعى عليها . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

لا خلاف بين الطرفين على بداية الخدمة ونهايتها ، وكذا مقدار ما يتقاضاه المدعي من أجر . وحيث إن المدعي قد حصر طلباته في تصفية مستحقاته عن نهاية الخدمة والإجازات مع إعطائه تذكرة خروج نهائي . فإنه ومن حيث مشروعية إنهاء العلاقة العمالية فإن المدعي قد توقف عن العمل من تلقاء نفسه ؛ بسبب عدم تمكين صاحب العمل للمدعي من التمتع بإجازته السنوية ، وحيث إن المدعي له أكثر من سنتين لم يتمتع بإجازته السنوية ، فإن ذلك يتعارض مع ما ورد في نص المادة (١٠٩/ ٢) من نظام العمل ، التي أوجبت تمتع العامل بإجازته السنوية في سنة استحقاقها ، كما أن المادة لم تُجز للعامل التنازل عنها في مقابل مادي ، وبناء عليه فإن المدعى عليها تكون في هذه الحال قد اتسمت معاملتها مع العامل بشيء من القسوة والجور ، وهو ما يتيح للعامل الحق في التوقف عن العمل وفقاً للمادة (٨١/ ٥) من نظام العمل ؛ إذ إن المدعي له أكثر من عامين دون إجازة ، وقد نصت المادة (١٠٩) من نظام العمل والمادة (١١١) من نظام العمل على وجوب هذه الإجازة ، وكون إقرار هذه الإجازة من النظام العام ، فإنه لا يجوز لأي من طرفي العقد المساس بها . وترتيباً على ذلك فإن إنهاء خدمة المدعي بفسخ عقده يعد مشروعاً ، حيث لم يقدم الوكيل

ما يثبت تمكين موكلته للعامل من تمتعه بإجازاته أو عرضها عليه ورفض المدعي ذلك . وبناء على ما سبق فإن المدعي يستحق تصفية مستحقاته عن خدمته وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل ، وإجازاته وفقاً للمادة (١٠٩) من النظام ذاته ، مع إعطائه تذكرة الخروج النهائي وفقاً للمادة (٤٠/ ١) ومنحه تأشيرة خروج نهائي وعودته لبلده بالوسيلة التي قدم بها . أما من حيث مطالبة الوكيل بسداد أجور إصلاح السيارة ، فإن ذلك قد مضى عليه أكثر من عامين ، ويخضع للتقادم الوارد في نظام العمل ، وتلتفت الهيئة عن مطالبة الوكيل لهذه الأجور ، إضافة إلى عدم وجود أية مستندات تدعم مزاعمه . ولم يقدم أيضاً ما يثبت وجود عهدة لدى المدعي بمبلغ ٢٠٠٠ ريال ، وعليه قررت الهيئة الابتدائية رد هذا الطلب . وحيث إن الوكيل قد أقر بوجود راتب مستحق للمدعي عن شهر ٣ لعام ٢٠٠٩م ، فإن المدعي يستحق صرف ذلك بالاستناد إلى المادة (٩٤/ ١) من نظام العمل . وأما عن دفع الوكيل بإضراب العامل وتحريضه للعمال ، فإن واقعة الإضراب هذه تستلزم صدور ما يثبت صحة الواقعة من جهة رسمية ، مع وجود تحقيقات إدارية إثر أي تجمهر عمالي يكون قد أخل بالنظام العام . وفي هذه الحال التي بصدد قضية المدعي فإن الأمر لا يتعدى كون العامل رفض كامل طلبات الوكيل ، مع إعطاء المدعي تذكرة الخروج النهائي وإعطائه تأشيرة خروج نهائي إلى بلده .

وأمام الهيئة حضر وكيل المؤسسة المستأنفة ، كما حضر العامل المستأنف ضده ، وسألت الدائرة وكيل المستأنف عن أسباب استئنافه ، فقدم مذكرة استئناف مكونة من صفحتين ، أرفقت بملف الدعوى ، وجاء فيها : بالإشارة إلى القرار السالف الذكر بعاليه ، وإشارة إلى بعض الملاحظات التي تمثل وجهة نظرنا في الاعتراض وأحقيتنا في طلب تعديله . حيثيات القرار جاءت بما يعني أن المدعي قد توقف عن العمل بناء على رغبته ومن تلقاء نفسه ؛ بسبب عدم تمكنه من السفر والإجازة ، وهذا مخالف للواقع ؛ حيث إن الأمر يختلف عن ذلك تماماً ، فقد أضرب المدعي وقام بتحريض مجموعة أخرى من السائقين ، وذلك بسبب خلافات مع المؤسسة في مسألة تقدير المسافات بين المدن ، وهذا من صميم عملنا ، ولا يحق للمدعي تقدير ذلك ، لأننا نعتمد في تقديرنا على النشرة المستخلصة من هيئة المواصلات والنقل ، وليس كما يدعي المدعي بزيادة غير واقعية للمسافة من الرياض إلى جدة حددتها المؤسسة بمبلغ (٢٤٠) ريالاً ، وهذا كان مقبولاً من جميع السائقين عدا المدعي ، الذي كان يطالب بخمسمائة ريال عن المسافة نفسها للديزل ، ومع استمرار إضراب السائقين تقدمت المؤسسة إلى مكتب العمل للسؤال والإفادة ، فأفاد مكتب العمل أنه في مثل هذه الحالات يجب اللجوء إلى الشرطة ، وقد قامت المؤسسة بالفعل بالذهاب إلى شرطة السامر (مرفق صورة من خطاب المؤسسة) مقدمة أسماء السائقين المضربين عن العمل بمن فيهم المدعي ، وبعد انتقال

الشرطة إلى الموقع وتوجهها إلى مجموعة المضربين شارحة لهم نظام المملكة الذي لا يقر هذا الأسلوب وأخطاره وما يترتب عليه من آثار، وبسؤالهم عن سبب الإضراب أفادوا بأنهم واقعون تحت تأثير وتهديد المدعي، ولذلك بعد تقديم النصح من الشرطة لهم قاموا بالاعتذار للمؤسسة، وأخذ كل واحد منهم سيارته متجهاً إلى وجهة عمله، وبعد ثبوت تورط المدعي في تحريض السائقين على الإضراب كان مطلوباً للتحقيق، وقد وصله العلم بذلك بحضور الشرطة وطلبه للتحقيق، فلم يجد مفرّاً من الهرب من هذا المأزق إلا اللجوء لمكتب العمل، مقدماً دعواه الكاذبة والمنافية للحقيقة، علماً أن الأمر سيأخذ وقتاً طويلاً لا شك في ذلك، ويكون هذا الموقف هو للتضليل والتغطية بعمله لدى شخص آخر، عارضاً عليه راتباً أعلى وبدلات أعلى، وقد ثبت رسميّاً إحالة المدعي من شرطة ثول إلى مكتب العمل بجدة بالمعاملة رقم (٢١٣/ ٤١٢٠/ ١٣) في تاريخ ٩/ ٢/ ١٤٣١هـ مضبوطاً بسيارة يعمل عليها مملوكة لشخص آخر، وبها فسوحات من المصانع وأذونات تسلم وتسليم، وتحفظت عليها الشرطة ومرسلة إليكم مع المعاملة المذكورة، مع الوضع في الاعتبار أن المدعي ذكر خلال تحقيقات مكتب العمل بأنه لم يعمل لدى الغير طيلة فترة هروبه، وذلك مردود عليه بالمعاملة المحالة رسميّاً من شرطة ثول إليكم، السابقة الذكر، وأثناء تداول الدعوى في مكتب العمل ثبت يقيناً لدى المحقق أن الشخص كاذب غير مسؤول ولا يستحق أي حقوق تجاهه، وسوف يسقط حقوقه في مكافأة نهاية الخدمة وكذلك بدل إجازته وأيضاً تذكرة سفره؛ لأنه لا يستحق شرعاً أية حقوق تجاه ما فعله، بالإضافة إلى أن المدعي حصل معه حادث مروري أدى إلى تلفيات جسيمة بالسيارة التي يعمل عليها، مرفق صورة عن محضر تقرير الحادث، وتوجد مخالفه وزن زائد بالقيمة المرفقة صورها عنه، إلى جانب ارتكاب عدد من المخالفات المرورية المرفقة صورة عنها أيضاً، وهذا كله يدلل على عدم مسؤولية السائق وافترائه، علاوة على ذلك قيامه باستلام مبلغ (٥٠٠) ريال في ٣/ ٤/ ٢٠٠٩م، و(٣٠٠) ريال في ١١/ ٤/ ٢٠٠٩م، ولم يقم بالعمل المناط به لاستهلاك مصروفات الديزل، ومرفق صورة عن ذلك، والمبلغ مازال معلقاً بحسابه. لذلك نطالب الهيئة العليا مشكورة بالنظر بعين الاعتبار إلى ما لم تنظر إليه الهيئة الابتدائية، سواء كان بإعادة التحقيق في هذا الأمر أو بالذي تراه الهيئة العليا، واضعة في اعتبارها مصلحة الجميع وليس مصلحة طرف دون آخر. وجرى تزويد العامل بصورة من المذكرة وطلب منه الجواب، فأجاب بمذكرة مكونة من أربع صفحات أرفقت بملف الدعوى، وجاء فيها: بالإشارة إلى مذكرة الاعتراض المقدمة من المدعى عليه (الكفيل)، أفيد فضيلتكم بأنني المدعي (.....) وقد عملت لدى كفيلي منذ تاريخ ٢٣/ ٨/ ٢٠٠٦م وحتى تاريخ ١٨/ ٣/ ٢٠٠٩م. خلال تلك الفترة كنت ملتزماً بكامل الواجبات المناطة بي داخل العمل، ولم يسبق لي خرق أي أنظمة

تخص المؤسسة ، ولم أضرب عن العمل يوماً من الأيام حسب قول الكفيل ، بل إن الحقيقة هي بعد مرور سنتين وسبعة أشهر تقريباً طلبت من كفيلي إعطائي إجازة لحضور زواج أخي الأصغر ، ومن هنا بدأت المشكلات والخلافات ، حيث إن كفيلي وعدني أكثر من مرة بإصدار تأشيرة خروج وعودة ، ولكنه لم يفِ بالوعد ، وقد تحدث إلى مدير المؤسسة الذي قام بتوقيعي على إقرار بطلبي الإجازة ، وقد سحب مني رخصة القيادة وقال لي : سأعرض الموضوع على الكفيل . بالنسبة إلى مصاريف السفر من جدة إلى الرياض التي تتحملها المؤسسة ، فقد سألني كفيلي وشاورني عن مصاريف السفر للمرة الواحدة ، فقلت له : الناس في المؤسسات الأخرى يأخذون من ٤٥٠ إلى ٥٠٠ ريال ، وهذا ليس مطالبة مني ، بل جوابي على مشاورة وسؤال كفيلي ، وحينئذ قرر كفيلي بأن تكون مصاريف الرحلة الواحدة (٢٤٠) ريالاً فقط ، وآخر مرة يتم السفر فيها للرياض . بالنسبة إلى ميزان السيارة ، حيث إن الميزان المقرر للسيارة تقريباً (٤٢) طنّاً شاملاً وزن السيارة بالحمولة ، وإن سيارتي التي كنت أقودها بميزان (٢٥) طنّاً صافية بالبضاعة ، وأوقفوني عند الميزان وأبلغت مديري بذلك وانتظرت لمدة تجاوزت ٥ ساعات عند الميزان . وبعد ذلك وعند وصولي إلى المؤسسة أحضرت معي ورقة مخالفة الميزان إلى كفيلي ، وعند قراءته المخالفة شهد بنفسه بعدم استحقاق هذه المخالفة . وللعلم فإن هذه المخالفة هي الوحيدة التي صدرت أثناء عملي ولا ذنب لي فيها ، مع العلم أن تحميل الوزن الزائد لمصلحة المؤسسة وكفيلي ، وليس لي مصلحة شخصية فيها . بالنسبة إلى ردنا على موضوع أنني أعمل لدى الغير براتب أعلى ، نحيط فضيلتكم علماً بأنه منذ تاريخ تقديم شكواي إلى مكتب العمل مرت أكثر من سنة وقد عرض علي الصلح في شهر رمضان السابق ، وقال : إن هذا شهر كريم وأنا أريد الصلح معك ، وعند حضوري وترحيبي بموضوع الصلح طلب مني الإقامة لإنهاء الإجراءات ، وبعد حصوله على إقامتي في مكتبه قال لي (اخرج بره) وبأسلوب كله إهانة ومهانة لا يرضى بهما مسلم ، وقال لي : (لن تخرج من المملكة إلا بعد موتك) وغدر بي ، مع العلم بأنني حتى الآن جالس في المملكة بتصريح كتابي صادر من القنصلية ، ويجدد كل شهرين على ذمة القضية ، كيف يكون حالي يا أصحاب الفضيلة وأنا لا أمتلك رخصة قيادة ولا إقامة ومقيد بلا حركة وبلا عمل وبلا مصاريف ، وخلال كل هذه المدة وأنا جالس عند زملائي ويصرفون عليّ من أكل وشرب . وفي يوم من الأيام وقد مللت من كثرة نومي وجلوسي في السكن بلا فائدة قمت برفقة صديق لي أثناء مرضه ، والذي مصاب بمرض (حمى التيفوئيد) وكنت أرافقه على سبيل المساعدة في الطريق بحكم أنني لا أعمل وأجلس في سكني بلا فائدة ، وكان صديقي يحمل إسمنتاً من مصنع إسمنت رابغ إلى جدة ، وعند توقفنا لدى أحد المطاعم في (ثول) فوجئنا بأن كفيلي يأتي ومعه الشرطة ، ويدعي أنني هارب منه ، وبالفعل ألقت الشرطة القبض عليّ وتم توقيفي

لمدة يوم كامل ، وفي اليوم التالي حضر كفيل صديقي الذي كنا سوياً في المطعم للغداء وقام بكفالتي حضوريّاً ، وأبلغت الشرطة بأن لدي قضية سارية في مكتب العمل فلماذا تم توقيفي؟ . وقد توسط لي أحد أهل الخير من السعوديين للوساطة في إنهاء المشكلة التي ابتدعها كفيلي ، وعند قدومنا سوياً أمام كفيلي ، قال كفيلي لوسيط الخير السعودي : (أبشر ما يصير إلا كل خير) وبعد رحيله – وسيط الخير – قال لي كفيلي على جنب : (لو تبغى السفر لباكستان مطلوب منك عشرة آلاف ريال وأنا أعملك تأشيرة سفر خروج وعودة) . يا أصحاب الفضيلة : كل ما فعلته أنني طلبت إجازة نظامية أقرها لي النظام ، ولكي أحضر عقد قران أخي الأصغر الذي أعوله وأعول كامل أسرتي بعد وفاة أبي رحمه الله ، وما كان من كفيلي إلا العدوان عليّ دون أي مبرر ، وكأنني لست من طبقة البشر . ويا أصحاب الفضيلة : ليس هناك تقابل بيني وبين كفيلي حتى يقوم كل مرة بتضليل الحقيقة عن فضيلتكم ، في الوقت نفسه أنا أجلس بلا عمل منذ تاريخ القضية ولم أعمل يوماً واحداً وأعيش على صدقة أصدقائي في طعامي وشرابي ، وأن كفيلي غير متضرر ، بل أنا المتضرر الأكبر ؛ حيث يريد كفيلي الإطالة من أمد القضية وزيادة مدتها لكي يقضي عليّ وزيادة في تضليلي أمام عدالتكم ، وخلال هذه المدة أصبت بمرض (السكري) على رغم صغر سني ، حيث أبلغ من العمر (٣٠) عاماً . وبالنسبة إلى الحادث المروري الذي ذكره كفيلي (المدعى عليه) في مذكرته الأخيرة ، فأنا بالفعل أقر بهذه الحادثة المرورية البسيطة ، الذي نتج عنها خسارة بإصلاح السيارة بمقدار (٤٠٠) ريال ، إلا أن كفيلي حسم مني راتب شهر كامل ، وهذا ظلم بيِّن ، بالإضافة إلى أن سكني التابع لكفيلي لا يصلح للاستخدام البشري وبشهادة الجميع ؛ حيث إن ثلاثة من السائقين أصيبوا بمرض (الدرن) ؛ لعدم نظافة السكن ، وإهماله لحقوقنا التي أقرها لنا النظام ، وكان دائماً يهددنا ويخوفنا بأنه على استعداد لاستقدام سائقين جدد بدلاً منا ، وذلك في كل مرة نطلب فيها من كفيلنا تحسين ظروف معيشتنا وسكننا الذي لا يصلح للاستخدام البشري ، وحسبنا الله ونعم الوكيل . يا أصحاب الفضيلة : نحن عمالة قدمنا من بلادنا لأجل كسب العيش ، ونحن مساكين ، ما جئنا من بلادنا إلا للعمل والاجتهاد في طلب الرزق ولم نأتِ لعمل مشكلات وقضايا ، أو لأنتظر في قضيتي لمدة تزيد على السنة ، ولا أعرف ما هو مصيري بعد ذلك ، على الرغم من أن كفيلي حسم مني قيمة التأشيرة ، وقيمتها (١١،٠٧٧) ريالاً ، فقط أحد عشر ألفاً وسبعة وسبعون ريالاً ؛ لأنني قدمت على طلب التأشيرة على حسابي وليس على حساب كفيلي ، ومرفق لفضيلتكم (تفاصيل الحسميات من راتبي أثناء عملي) . كل ما طلبته من كفيلي هو إعطائي تأشيرة خروج وعودة لحضور فرح أخي الأصغر ، وأخيراً من كثرة مشكلات كفيلي معي بهذا الشأن قمت بشكواه لدى إدارتكم الموقرة ، وطلبت خروجاً نهائيّاً فقط ، بعد أن صارت الحياة ليس لها معنى بالنسبة إلي . ودليل أن

كفيلي يريد أن يذلني أكثر لكي لا يقر بالمبلغ المستحق لي في قرار مكتب العمل رقم (٤٦٩) . وكل ما أطلبه يا أصحاب الفضيلة أن يعطيني كفيلي تنازلاً عن الكفالة على رغم الحسميات التي حسمها عليّ من قيمة التأشيرة وخسارتي المادية لمدة أكثر من سنة بلا عمل ولا أكل ولا مصاريف ؛ لأنني المتضرر الوحيد ، وإن كفيلي ليس متضرراً ، أو أن يعطيني خروجاً نهائيّاً مع دفع المبالغ المالية التي صدرت بقرار مكتب العمل . جرى تزويد وكيل المؤسسة المستأنفة بصورة منها ، وطلب (. . . . .) الجواب فقال : إن كل ما جاء في مذكرة العامل هو تضليل ، ولا يستحق أي حق ، ونكتفي بما قدمناه . واختتم الطرفان أقوالهما ، فتقرر رفع القضية للدراسة والتأمل .

الأسباب

استند المستأنف في استئنافه إلى أن العامل لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات ؛ لأن العامل قام بتحريض العمال على الإضراب ، وإذ إن المستأنف لم يقدم ما يدعم استئنافه في عدم استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة . وأما بدل الاجازات فإنها حق من حقوق العامل لا تتأثر بسبب انتهاء العلاقة . وحيث إن المستأنف لم يقدم ما يغير ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية ، وحيث إن قرارها واقع موقعه النظامي . عليه ، واستناداً إلى أحكام النظام ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة لدى اطلاعها على الاستئناف والقرار المستأنف ، وبعد التدقيق والمداولة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (٤٦٩) وتاريخ ١٤/ ٥/ ١٤٣١هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر
لأداء فريضة الحج لا تقل مدتها عن عشرة أيام
ولا تزيد على خمسة عشر يوماً ، بما فيها إجازة
عيد الأضحى ، وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته
٦٤١/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٦٤١/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ

المَوْضُوعَاتْ

شروط العمل وظروفه - تخفيض ساعات العمل - إجازات سنوية - مقدار الإجازة السنوية - إجازات الأعياد - إجازة حج - عدم تدخل رجال الأمن في أعمال موظفي المصنع - إلغاء جزئي لقرار الهيئة الابتدائية .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادتان رقما (٩٨ و٩٩) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- قرار وزير العمل رقم ٢٨٣٦ بتاريخ ٩/ ٩/ ١٤٢٧هـ .

المَبْدَأ

- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي ، أو أكثر من ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي .
- يجوز زيادة ساعات العمل المقررة في نظام العمل إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال ، أو في بعض الصناعات والأعمال التي تحدد بقرار من الوزير المختص .
- يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر ، لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً ، بما فيها إجازة عيد الأضحى لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل .
- تخفيض ساعات العمل بناء على قرار وزير العمل رقم ٢٨٣٦ بتاريخ ٩/ ٩/ ١٤٢٧هـ يكون مقصوراً على الفئات التي حددها القرار دون غيرها ممن يعملون في المنشأة ذاتها التي تم إعفاء بعض عمالها من الحد الأقصى لساعات العمل .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعون يطالبون بتخفيض ساعات العمل من ثماني ساعات إلى سبع ساعات واحتساب الإجازة السنوية (٣٠) يوماً لتجاوز مدة خدمتهم خمس سنوات واحتساب إجازة الأعياد أربعة أيام دون احتساب إجازات الأيام الأسبوعية واحتساب إجازة الحج لمرة واحدة سبعة أيام وعدم تدخل رجال الأمن في أعمال موظفي

المصنع – صدر قرار الهيئة الابتدائية : ١- بتخفيض الساعات الرسمية في العمل للعمال الذين يعملون على خطوط الإنتاج في المصنع إلى سبع ساعات . ٢- يلزم المصنع المدعى عليه بما استعد به الوكيل الشرعي في بقية الطلبات . ٣- رد ما لم يحكم به . – اعترض المصنع المدعى عليه على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية في فقرتيه الثانية والثالثة وإلغاء الفقرة الأولى منه والحكم برد طلب العمال ؛ استناداً إلى أن المادة ٩٩ من نظام العمل أجازت تخفيض ساعات العمل المنصوص عليها في المادة ٩٨ من النظام ذاته إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة . وبما أن قرار وزير العمل رقم ٢٨٣٦ الصادر بتاريخ ٩/ ٩/ ١٤٢٧هـ تضمن تحديد فئات العمال والأعمال ، وبما أن المادة ٩٩ المشار إليها أجازت تخفيض ساعات العمل ولم توجب تخفيضها ، فإن قرار وزير العمل المشار إليه يعد محدداً للأعمال الخطرة والضارة التي يجوز تخفيضها استناداً إلى المادة ، كما أن المصنع لم يوافق على التخفيض .

قرار رقم ٦٤١/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الدمام رقم ٤٢٨/٩٩٠ وتاريخ ٩/ ١١/ ١٤٢٨هـ الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . . .) و(. . . . . .) بوكالتهما عن المدعين ، والقاضي منطوقه : ١- تخفيض الساعات الرسمية في العمل للعمال الذين يعملون على خطوط الإنتاج في المصنع إلى سبع ساعات ؛ بناءً على تعميم معالي وزير العمل رقم ٢٨٣٦ وتاريخ ٩/ ٩/ ١٤٢٧هـ . ٢- يلزم المصنع المدعى عليه بما استعد به الوكيل الشرعي في بقية الطلبات . ٣- رد ما لم يحكم به . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حصر وكيلا المدعين دعواهم بمطالبة المصنع المدعى عليه بتخفيض ساعات العمل من ثماني ساعات إلى سبع ساعات ؛ حسب قرار وزير العمل رقم ٢٨٣٦ وتاريخ ٩/ ٩/ ١٤٢٧هـ ، كما يطالبان بأن تحتسب الإجازة السنوية ٣٠ يوماً حسب النظام ؛ لتجاوز مدة خدمتهم خمس سنوات ، وأن تحتسب إجازة الأعياد أربعة أيام دون احتساب إجازات الأيام الأسبوعية ، وأن تحتسب إجازة الحج لمرة واحدة سبعة أيام ، كما يطالبان بألا يتدخل رجال الأمن بأعمال موظفي المصنع . في حين رد وكيل المصنع المدعى عليه على الدعوى بأن الشركة تطبق نظام العمل فيما يخص الإجازة السنوية بمقدار ٣٠ يوماً إذا أكمل العامل مدة خمس سنوات ؛ حرصاً من المصنع على تمييز موظفيه ، فإن المصنع اقتصر المدة لفترة سنتين يعطي بعدها العامل إجازة ٣٠ يوماً ، لذا فإن المصنع يلتزم بما استعد به وكيله في هذا الشأن . ولناحية المطالبة بإجازة الأعياد لمدة أربعة أيام ، فإن وكيل المصنع استعد لتطبيق نظام العمل في هذا الشأن . ولناحية المطالبة بإجازة الحج أيضاً ، فحيث استعد وكيل المصنع لتطبيق نظام العمل ، وحيث نصت المادة (١١٤) من نظام العمل بأنه يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر ، لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً ، بما فيها إجازة عيد الأضحى لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل . إلى

غير ذلك مما جاء في المادة المشار إليها ، لذا فإن المصنع يلزم بما استعد به وكيله في هذا الشأن وفقاً للنظام المشار إليه . أما المطالبة بتخفيض ساعات العمل من ثماني ساعات إلى سبع ساعات ، وحيث اعترض وكيل المصنع على هذا الطلب بمبررات ساقها في وقائع القرار ، وبالنظر في هذه المطالبة ، وحيث إن قرار معالي وزير العمل رقم ٢٨٣٦ وتاريخ ٩/ ٩/ ١٤٢٧هـ نص على تخفيض ساعات العمل في اليوم الواحد إلى سبع ساعات في بعض الأعمال الخاصة ، وحيث إن من يعمل من عمال المصنع في الأعمال الميكانيكية على خطوط الإنتاج يعد مشمولاً بنص القرار ، بحيث تخفض ساعات العمل الرسمية إلى سبع ساعات دون سواهم من يعمل في الصيانة كتركيب وتصليح المكيفات أو ما شابهها من أعمال أو أعمال النظافة أو السائقين أو الحراسات الأمنية أو الأعمال المشابهة لما سبق ، بحيث لا ينطبق عليهم القرار المشار إليه أنفاً . أما المطالبة بألا يتدخل رجال الأمن بأعمالهم ، وحيث لم يقدم وكيلا المدعين البينة على ما يدعيانه ، فإن هذه الجزئية حرية بالرد .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (. . . . .) وحضر (. . . . .) ، وبالنسبة إلى مصنع (. . . . .) فلم يحضر على رغم تبلغه . عليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر . وفيه حضر العامل السابق حضوره ، أصالة عن نفسه ونيابة عن زملائه ، وحضر لحضوره (. . . . .) وكيلاً عن المصنع ، وأفهم أن الوكيل الحاضر عن زملائه في هذه الدعوى ليس لديه وكالة من زملائه ، وعليه أفهمت الدائرة المدعي أصالة بأن عليه إحضار وكالة عن بقية زملائه المدعين في هذه الدعوى من إحدى كتابات العدل بالمملكة ، فوعد بإحضار ذلك في الجلسة القادمة ، وتم التوجه لوكيل المصنع ، فقدم لائحة باستئناف موكلته ، متكونة من صفحة واحدة مكتوبة بالآلة الكاتبة ضمت لملف الدعوى ، وتم تسليم العامل أصالة ووكالة نسخة مما قدم ، وقد جاء في المذكرة ما يأتي : إشارة إلى الدعوى المقدمة من قبل بعض موظفي المصنع بخصوص تخفيض ساعات العمل بموجب القرار الوزاري رقم ٢٨٣٦ وتاريخ ٩/ ٩/ ١٤٢٧هـ ، التي رفعت إليكم بناء على طلبنا ، حيث إننا اعترضنا على قرار الهيئة الابتدائية الذي اقتضى تخفيض ساعات العمل على خطوط الإنتاج إلى سبع ساعات ، حيث إن القرار الوزاري السابق هو قرار توضيحي للمادة (٩٩) في نظام العمل الجديد ، التي تنص على أنه يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة والتسعين من هذا النظام إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال ، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة ، كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال ، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة ، كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال

الخطرة أو الضارة . وقد تحددت فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من الوزير . وبناءً عليه نفيدكم بالآتي : إن قرار تخفيض ساعات العمل هي للمهن التي يكون العمل فيها ضاراً أو خطراً وفي بيئة عمل صعبة مثل المناجم ومدابغ الجلود وما يماثلها ، وهذا لا ينطبق على العمل داخل المصنع ؛ حيث إن بيئة العمل غير صعبة ، بل مناسبة ومكيفة ومتطورة . ٢- ارتباط الأعمال على خطوط الإنتاج بأعمال أقسام أخرى كالصيانة وورش الصفائح وقسم التجهيزات الكهربائية وقسم البدلات الحرارية وقسم الأنابيب وقسم الخراطة ودائرة مراقبة الجودة ، مما يتطلب من الجميع وجودهم في التوقيت نفسه ، وعليه فإننا نريد التأكيد على أن ظروف العمل وبيئته الجيدة الموجودة في المصنع لا تنطبق عليها وصف ظروف العمل الخطرة أو الضارة التي وردت في المادة ٩٩ من نظام العمل ، وعليه نطلب بقاء ساعات العمل كما هي أسوة بالمصانع المماثلة في المملكة . وقال وكيل المدعين : أطلب مهلة لإحضار وكالة من بقية الزملاء والرد على الاستئناف . وعليه قررت الدائرة رفع الجلسة ليوم آخر . وفيه حضر العامل - سبق التعريف عليه - وحضر لحضوره (. . . . .) بصفته وكيلاً عن الشركة ، وبعد التحقق من الطرفين تم التوجه إلى وكيل العاملين ، فقدم خمساً وعشرين وكالة شرعية لـ٧٩ عاملاً ، بعضهم قد وكل (. . . . .) ، وبعضهم وكل (. . . . .) ، وبعد التحقق من الطرفين تم التوجه لـ(. . . . .) أحد وكلاء العاملين ، فقال : لا يوجد لدينا ما نجيب به على استئناف الشركة ، ونكتفي بما ذكرناه أمام الهيئة الابتدائية . وبالتوجه للوكيل الآخر وهو (. . . . .) قال : لا يوجد لدي رد على استئناف الشركة ، ونكتفي بما قدمناه أمام الهيئة الابتدائية . وعليه قررت الدائرة رفع الجلسة للدراسة ، وحددت موعداً لذلك في يوم آخر . وفيه قررت الدائرة أن القضية تحتاج إلى مزيد من الدراسة والتأجيل لمدة أسبوع ، وتقرر إفهام الطرفين بذلك عند حضورهما . وفي الموعد المحدد حضر الطرفان السابق حضورهما ، فأفهمتهما الدائرة بما قررته في جلسة المداولة ، وأنها قررت رفع القضية للمداولة في يوم آخر . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث إن المادة (٩٩) من نظام العمل أجازت تخفيض ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٩٨) من النظام ذاته إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة ، فإنها أعطت تحديد العمال والأعمال لقرار من معالي الوزير ، وحيث إن مستند العمال في مطالبتهم بتخفيض ساعات عملهم هو قرار معالي الوزير رقم ٢٨٣٦ وتاريخ ٩/ ٩/ ١٤٢٧هـ المبني على المادة المشار إليها ، وقد تضمن القرار تحديد فئات العمال والأعمال ، وحيث إن المادة (٩٩) المشار إليها

قد أجازت تخفيض ساعات العمل ولم توجب تخفيضها استناداً إلى المادة ، وحيث إن المصنع لم يوافق على التخفيض ، وبناءً عليه فإن الدائرة لا تتفق والهيئة الابتدائية فيما انتهى إليه القرار الابتدائي .

لذا ، ولما سبق ، وبعد اطلاع الدائرة على أوراق الدعوى وعلى القرار المستأنف والاستئناف ، وما أجيب به عليه ، وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، قررت بالإجماع :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالدمام رقم ٤٢٨/٩٩٠ وتاريخ ٩/ ١١/ ١٤٢٨هـ في فقرتيه الثانية والثالثة ، وإلغاء الفقرة الأولى منه ، والحكم برد طلب العمال .

والله ولي التوفيق ، ، ،

تجاوز العامل المدد المسموح بها في الإجازة المرضية يعطي لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمته

١٦٦/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٦٦/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – انتهاء عقد العمل – فصل – فصل مشروع – إعادة للعمل – إجازات مرضية – تكليف بعمل خفيف – استنفاد رصيد الإجازات – إصابة غير مرتبطة بالعمل – مقابل العمل الإضافي – أجر شهر الإنذار – إثبات – شهادة – عدم الحاجة للشهادة .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٧٦)، (٧٨)، (٨٢)، (١٠٧)، (١١٧) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- حدد النظام الإجازات المرضية المسموح بها للعامل ، التي يجب على صاحب العمل مراعاتها ، وتجاوز العامل المدد المسموح له فيها بالإجازة المرضية يعطي لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمته دون أن يكون للعامل الحق في التعويض ؛ لمشروعية السبب في إنهاء الخدمة .
- يجب على من يدَّعي أمراً أن يقدم سند ما يدعيه .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بالعودة للعمل وتكليفه بعمل خفيف وفق حالته الصحية ومقابل العمل الإضافي وأجر شهر الإنذار – صدر قرار الهيئة الابتدائية برد مطالبة المدعي بالعودة للعمل وبتصفية مستحقاته ؛ تأسيساً على أن إصابة العامل ليست إصابة عمل واستنفد رصيد إجازاته ، وبما أن الشركة قدمت تصفية لمستحقات العامل ، واتضح أنها تفوق ما نص عليه نظام العمل ، مما تكون معه الغبطة للعامل فيستحقها حسبما قدمت الشركة . أما من ناحية العمل الإضافي ، فحيث لم يقدم العامل ما يوجب الحكم بهذه المطالبة فقد ردتها الهيئة الابتدائية . أما بالنسبة إلى شهر الإنذار ، فطالما أن سبب إنهاء العلاقة العمالية هو مرض العامل ، فلا محل لهذه المطالبة – اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن الشركة المستأنف عليها قدمت صورة من التقرير الطبي

الصادر عن أحد المستشفيات ، ورد به أن للعامل سيرة بتلك الأعراض من قبل ، مما يعني أن ما يشتكي منه العامل كان قبل إصابة العمل بثلاثة أشهر أو أكثر ، ولم ينف العامل صحة ذلك التقرير ، كما لم ينف ما ذكره وكيل الشركة من أنه يعاني من آلام في الرقبة ، لذا فلم يثبت أن غياب العامل أكثر من ١٢٠ يوماً كان بداعي إصابة عمل . أما ما أشار إليه العامل في استئنافه من أنه قد أصابته مضاعفات وانتكاسة في إصابته فلم يثبت ذلك ، ولا يمكن الأخذ بالكلام المرسل . وبما أن العامل لم ينف صحة كشف الإجازات المرضية التي حصل عليها والمقدم من الشركة ، فغياب العامل بداعي الإجازة المرضية وصل إلى الحد النظامي الذي يجوز للمنشأة إنهاء العلاقة العمالية بسببه .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٢٩٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٤/ ٢/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٦٦١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٧/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٣- القرار رقم : (١٦٠٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٣/ ٩/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٦٦/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم الاثنين الموافق ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالمنطقة الشرقية – الدمام رقم ٢٠١/ ٤٢٨ وتاريخ ١/ ٣/ ١٤٢٨هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد مطالبة المدعي بالعودة على العمل للحيثيات السابق ذكرها . ٢- تصفية مستحقات المدعي بمبلغ ثمانية وثلاثين ألفاً وأربعمائة وتسعة وخمسين ريالاً وأربع وأربعين هللة (٣٨٤٥٩,٤٤) . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

العامل طلب العودة للعمل وتكليفه بعمل خفيف وفق حالته الصحية ، فاعترض وكيل الشركة بأن العامل يعاني من المرض قبل إصابته ، وأنه سبق أن تعرض لعدد من حوادث التصادم بالدراجات النارية ، التي يمارسها كهواية ، واستنفد حقه من الإجازات المرضية . فمن ناحية مطالبته بالعودة للعمل وتكليفه بعمل خفيف ، فحيث ثبت لدى الهيئة الابتدائية حصوله على إجازات مرضية تزيد على أربعة أشهر ، ولم يثبت من الأوراق أن الحالة إصابة عمل ، وحيث نصت المادتان (٨٢ و١١٧) من نظام العمل أنه لا يجوز إنهاء خدمة العامل قبل استنفاد المدد المحددة للإجازات المرضية ، وحيث تجاوز العامل المدة المنصوص عليها في النظام ؛ لذا فلا محل لهذه المطالبة في نظام العمل . ومن ناحية الحقوق فحيث قدمت الشركة تصفية لمستحقات العامل ، واتضح أنها تفوق ما نص عليه نظام العمل ، مما تكون معه الغبطة للعامل . لذا فقد حكمت الهيئة الابتدائية باستحقاق العامل مستحقاته حسبما قدمت الشركة . أما من ناحية العمل الإضافي ، فحيث لم يقدم العامل ما يوجب الحكم بهذه المطالبة فقد ردتها الهيئة الابتدائية . أما بالنسبة إلى شهر الإنذار ، فطالما أن سبب إنهاء العلاقة العمالية هو مرض العامل ، فلا محل لهذه المطالبة .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات حضر (. . . . .) بصفته وكيلاً عن الشركة ، وحضر أيضاً (. . . . .) بصفته وكيلاً عن العامل ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل العامل عن أسباب

استئنافه القرار الابتدائي فقال : أقدم مذكرة مطبوعة متكونة من ثلاث صفحات ، ومرفق بها بعض المرفقات ، وهذا ما لدي . وجاء في مذكرة العامل قوله : تتلخص الوقائع باختصار بأن موكلي تعرض إلى إصابة عمل أدت إلى عجز جزئي وانتكاسة في صحته من جراء الحادث ، كانت نتيجتها عدم إمكانيته أداء عمله كالسابق ، مما أدى إلى تكرار مراجعته للطبيب الذي يوصي له بإجازة مرضية للعلة نفسها ، وفي تاريخ ١٣/ ١/ ٢٠٠٧م تفاجأ بأن الشركة أنهت خدماته بناءً على المادة (٨٢) من نظام العمل ؛ بسبب الإصابة وتجاوزه المدد المحددة للإجازات المرضية ، على رغم وجود تقارير طبية تثبت حاجته إلى الإجازة . عليه أطلب من فضيلتكم إلغاء القرار وعودته إلى العمل المناسب ، مع مراعاة ظروفه وحالته الصحية ، وإعطاءه جميع مستحقاته ، وتعويضه بما يستحق كما هو متبع حسب النظام ، وأعترض على هذا القرار للأسباب الآتية : أولاً : بني قرار الهيئة على حيثيات وأسباب تقدمت بها المدعى عليها دون أي إثبات وهي كالآتي : ١- ادعاء الشركة بأن موكلي يعاني من المرض نفسه قبل إصابته بالحادث . إن الإصابة والحالة المرضية المحددة التي وقعت لموكلي بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ٢٠٠٥م قد تم إثباتها حسب التقرير الصادر من مستشفى (. . . . . .) بعد الحادث مباشرة ، والذي ذكر فيه بأن موكلي يعاني من «آلام في الجهة اليمنى من الظهر» المرفق رقم (١) ، وهذا ما أكدته واعتمدت عليه مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، التي اعتبرت أن الحادث الذي تم استقباله في مستوصف (. . . . . .) بالتاريخ المذكور نفسه هو إصابة عمل كما ذكر الخطاب رقم ٥٤٦١ بتاريخ ١٥/ ٨/ ١٤٢٨هـ ، وذكر تشخيص الحالة «رض أسفل عضلات الظهر نتيجة حمل جسم ثقيل» المرفق رقم (٢) . وكما جاء في المادة رقم (٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية فقرة (٢) تعد إصابات عمل الأمراض التي يثبت أن سببها العمل ، كما تعد بالوصف ذاته الأمراض المهنية المحددة وفق الأصول المنصوص عليها في الفقرة التالية ، وبعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض بحكم تاريخ وقوع الإصابة . ولو افترضنا بأن ما ذكره المدعى عليه بأن موكلي يعاني من الحالة نفسها قبل تاريخ الحادث ، فهذا يدلل على أن هناك جهداً تراكمياً متواصلاً يقوم به موكلي من جراء عمله الشاق ، الذي أدى إلى مضاعفة الجهد والحمل عليه ، حتى جاء وقت الإصابة غير المحتملة ؛ لأنها أكبر من طاقة تحمله ، وهذه الافتراضية ونوع الإصابة لا يوجد تعارض في أن الشكوى من ألم الظهر يتطور ويحتاج إلى الراحة ، ولكن المدعى عليه لم يتح لموكلي قسطاً من الراحة . ٢- التعرض لعدد من حوادث التصادم بالدراجات النارية : تقدم المدعى عليه بادعاء أن موكلي تعرض إلى عدد من حوادث التصادم بالدراجات النارية ، ولا أعرف من أين أتى بهذه المعلومات الملفقة والتواريخ غير الصحيحة لكي يبعد الحقيقة والصواب عن مكانه ، والصحيح هو أن موكلي يمتلك دراجة نارية وتعرض إلى حادث واحد فقط أدى إلى كسر في قدمه ، حسب

التقرير المقدم من قبل المدعى عليه ، ولم يستطع تقديم أي إثبات أو دليل على ما ذكر للحوادث الأخرى . علماً بأن إصابة القدم لم تؤثر على الظهر بأي حال ، والدليل على أن موكلي التزم بالعمل بعد هذه الحادث لسنوات لم يشتكِ من أي ألم ، ومُنح عدة شهادات تقدير نتيجة أدائه المميز والتزامه الوظيفي الراقي بعد تاريخ الحادث المذكور ؛ لذلك ليس هناك علاقة سببية بين حادث الدراجة النارية الوحيد وإصابة العمل المذكورة المثبتة حسب التقرير والأداء بالالتزام بالعمل . ثانياً : استنفاد كامل الإجازات المرضية : حيث إن الإصابة التي تعرض لها موكلي إصابة عمل حسب خطاب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، المرفق رقم (٢) ، وحيث إن بداية الإصابة كانت عادية ، وتمت تغطية العلاج لمدة أسبوعين فقط ، وحيث إن المرض الذي يشكو منه موكلي قد زاد ، فأصابته مضاعفات وانتكاسة وتدهور شديد في صحته من جراء الحادث ، أدى إلى عدم مقدرته على مزاولة عمله السابق ، وقد اشتكى عدة مرات للشركة من قسوة العمل المكلف به ، وقد أثرت الإصابة على إمكانية أداء عمله تأثيراً مباشراً ، وحيث إنه كان ينبغي على الشركة بحسب النظام إخطار المؤسسة العامة لحالة الانتكاسة التي صاحبت الإصابة كما جاء في المادة رقم (٢٩) فقرة (٢) : (تبذل العناية الطبية بدون أي تحديد في الزمن طوال ما تقتضيه حالة المصاب) . لذا كان ينبغي على الشركة في حالة المضاعفة والانتكاسة المتابعة مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، وإخطارها بتطورات الحالة أولاً بأول ؛ وذلك لكي تتحمل المؤسسة العامة الإجازات المرضية التي حصل عليها الموظف ، ولكي لا تحسم من رصيده من الإجازات المرضية لدى الشركة ؛ حيث يجب على المؤسسة تعويض الشركة عن الإجازات المرضية التي حصل عليها موكلي ، كما جاء في المادة (٢٧) الفقرة (٣) وتبدأ مسؤولية المؤسسة بتقديم التعويضات المقررة بموجب هذا النظام ابتداء من تاريخ توقف المشترك عن العمل أو المهنة . ثالثاً : التاريخ الوظيفي لموكلي دليل على نزاهته : حيث إن موكلي لديه خدمة سبع سنوات ، وكان يمثل أرقى درجات الانضباط والتفوق الوظيفي والنزاهة في العمل وفي خدمة العملاء بالذات ، وخير دليل على ذلك خطابات الشكر والتقدير والمكافآت التي يحصل عليها كل عام من إدارة الشركة ، مرفق رقم (٣) ، وهذا دليل على عدم توفر أي قصد في عدم الالتزام في ممارسة العمل لموكلي . عند التدقيق في ملابسات القضية نرى أن هناك تجاوزات لدى الشركة وترصد وإصرار لفصل موكلي عن العمل ، ووجود تحامل واضح لدى الإدارة يمكن أن يوضحها موكلي مباشرة أمام سعادتكم . وبمواجهة وكيل الشركة بمذكرة الاستئناف ومرفقاتها قال : أطلب مهلة للرد في جلسة قادمة . فقررت الدائرة التأجيل . وفي الموعد المحدد حضر العامل بنفسه ، وحضر لحضوره وكيل الشركة السابق حضوره . وفتحت الجلسة بسؤال وكيل الشركة عما استمهل لأجله فقال : أقدم مذكرة الرد مكونة من صفحة واحدة مع بعض المرفقات ، وهذا ما لدي .

وجاء في مذكرة وكيل الشركة قوله : نود أن نؤكد على أن إصابة المدعو (. . . . .) لم تكن نتيجة إصابة عمل كما هو موضح في قرار الهيئة المبني على التقارير الطبية المرفقة (تقرير مستشفى المواساة) الذي يشير إلى أن الحالة قد تمت مراجعة المريض بها في شهر سبتمبر ٢٠٠٥م ، وهي قبل ادعاء المدعي بأنها نتيجة إصابة عمل ، وكذلك الخطابات الصادرة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية – إدارة الأخطار المهنية – برقم ٦٣٦٠م/ ١٦ ب وتاريخ ٧/ ١١/ ١٤٢٧هـ ، وكذلك خطاب آخر برقم ٦/٤١٥ ت د وتاريخ ١٧/ ١/ ١٤٢٨هـ ، وكذلك خطاب رقم ١٦/٥٤٦١ ت د وتاريخ ١٥/ ٨/ ١٤٢٨هـ ومرفق صور منها . وعليه نطلب أخذ جميع الحيثيات والحكم المشار إليه أعلاه ، وتطبيق المادة (٨٢) من الفصل الثالث بالباب الخامس بنظام العمل السعودي ، وكذلك المادة (١١٧) التي تخول الشركة الحق في إنهاء خدمات الموظف بسبب المرض بعد استنفاده المدة المحددة للإجازات المنصوص عليها في النظام ، وحيث إنه قد استنفد كامل الإجازات المرضية المستحقة ، وهي أكثر من أربعة أشهر (١٥٥) يوماً إجازات مرضية ، إضافة إلى استنفاد إجازاته السنوية . بخصوص المذكرة الاعتراضية المقدمة من وكيل المدعو (. . . . .) فإنها لا تضيف أي إثبات أو دليل على ما قد تقدمنا به للهيئة الابتدائية ، بل على العكس ، لصالح شركتنا ، المرفق رقم (٢) ، الذي يفيد حسب خطاب إدارة المخاطر المهنية بأن ما يعاني منه (. . . . .) ليس له علاقة بالإصابة ، وإنما هي حالة مرضية ، وعليه نرغب في استخدامه كمستند إضافي بدعم ما تقدمنا به . لذا نرجو اعتماد الحكم الصادر من الهيئة الابتدائية ، وتطبيق ما أقر في الحكم من حقوق نظامية ، والإيعاز له باستلام الشيك والتوقيع على التصفية النهائية . وبمواجهة العامل بمذكرة رد الشركة قال : استلمت صورة من المذكرة ، والكلام غير صحيح بخصوص الإصابة ، فهي إصابة عمل حسب تقرير مستوصف (. . . . .) الطبي بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ٢٠٠٥م يوم وقوع الإصابة ، تقرير التأمينات الاجتماعية يثبت الإصابة مع شيك التأمينات الاجتماعية بدل تنويم وبدل راحة مرضية لمدة أسبوعين ، وكذلك مجموع الأيام المرضية ١٢٥ يوماً فقط ، مما أدى إلى فصلي ، مع العلم بأن المستشفيات تنصح بعمل أو أعمال خفيفة للعامل ، والشركة لم توافق على ذلك ، مما أدى إلى غيابي ١٢٥ يوماً ، أيام مرضية ، أيضاً تعرضت إلى انتكاسة في حالتي الصحية مع وجود شهود على إصابتي أثناء العمل ، مع قيام الشركة بتقديم مبلغ مالي لتقديم الاستقالة ، علماً بأن العمل الذي أزاوله وقت الإصابة كنا نعمل به شخصين فقط وقبل ذلك كنا سبعة أشخاص ، وكذلك عدم وجود تقدير ولا ترقية طوال ثماني سنوات عمل ، وهذا ما لدي . وبمواجهة وكيل الشركة بذلك قال : إن أيام الغياب صحيحة ومجموعها ١٥٥ يوماً ، وهي ١٢٥ يوماً إجازة مرضية مع ٣٠ يوماً إجازة عادية ، علماً بأن المجموع الكلي لم يحسم من الراتب خلاف نظام العمل ، علماً بأن العامل تم

عمل خطاب له للتأمينات الاجتماعية بتاريخ ٧/ ١١/ ١٤٢٧هـ، وخطاب آخر في ١٧/ ١١/ ١٤٢٨هـ، وكذلك خطاب التأمينات بتاريخ ١٥/ ٨/ ١٤٢٨هـ أن العامل يعاني في موضع الرقبة، وليس له علاقة بالإصابة، وإنما هي حالة مرضية، وهذا ما لدي. وبمواجهة العامل بذلك قال: إن خطاب التأمينات بتاريخ ١٥/ ٨/ ١٤٢٨هـ يفيد عن إصابة أسفل عضلات الظهر والرقبة، وهذا ما لدي. وحيث ختم الطرفان أقوالهما قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة. وفي جلسة المداولة قررت الدائرة الطلب من الطرفين إحضار بيان بالإجازات المرضية التي حصل عليها العامل خلال السنتين الأخيرتين من خدمته، وكم عدد أيام كل إجازة، ومتى بدأت ومتى انتهت كل إجازة من الإجازات المرضية. وفي الموعد المحدد لحضور الطرفين حضر الحاضران في الجلسة السابقة، فتُلي عليهما ما قررت الدائرة في جلسة المداولة، فطلبا مهلة لإحضار المطلوب، فتم التأجيل. وفي الموعد المحدد حضر العامل، ولم يحضر من يمثل الشركة، فتحدد موعد آخر. وفيه حضر الطرفان، وقدم وكيل الشركة بياناً وقال: أقدم بياناً بالإجازات المرضية التي حصل عليها العامل، والبيان مكون من ورقة واحدة مطبوعة، وأقدم للعامل صورة من البيان، وهذا ما لدي. وبعد أن استلم العامل صورة من البيان قال: لي عليه ملاحظات كثيرة. فطلبت منه الدائرة إعداد ملاحظاته بموجب مذكرة وتقديمها. وتقرر التأجيل. وفي الموعد المحدد حضر الطرفان السابق حضورهما، وبسؤال العامل عما استمهل لأجله قال: ١- من خطاب إنهاء خدمات (. . . . . .) أثبتت الشركة أن بداية الإصابة ٢٨/ ١٢/ ٢٠٠٥م والتأمينات الاجتماعية مثبتة الإصابة (إصابة عمل) بتاريخ ٣٠/ ١٢. ٢- وبعد الإصابة نصحت المستشفيات الشركة أن يعمل (. . . . . .) عملاً مكتبياً، ولكن الشركة لم توافق، وتضاعفت إصابة (. . . . . .) إلى أن صارت ١٢٥ يوماً. ٣- طوال الثماني سنوات عملت بجهد وإخلاص بدليل شهادات الشكر والتقدير على مستويات عالية من الجهد والتعب. وبمواجهة وكيل الشركة بذلك قال: نرغب بتطبيق ما جاء في القرار الابتدائي ونتمسك به، ونطلب البت في الدعوى. فقررت الدائرة رفع القضية للمداولة وأصدرت هذا القرار.

الأسباب

حيث اعتمد استئناف العامل على أن ما أصابه من مرض هو من جراء إصابة عمل، معتمداً على تقرير مستوصف (. . . . . .) الطبي الصادر في ٢٨/ ١٢/ ٢٠٠٥م، وحيث إن خطاب التأمينات الاجتماعية الذي احتج به العامل وقدم صورته ذا الرقم ١٦/ ٥٤٦١ ت د وتاريخ ١٥/ ٨/ ١٤٢٨هـ نص على تلك الإصابة، وإنه عولج منها العامل لمدة أسبوعين، وإنها في عضلات الظهر، وإن ما يعاني منه العامل في الرقبة ليس له علاقة بالإصابة،

وإنما هي حالة مرضية . وحيث قدمت الشركة صورة من التقرير الطبي الصادر من مستشفى (. . . . .) والذي ورد به أن للعامل سيرة سابقة بتلك الأعراض خلال شهر سبتمبر ٢٠٠٥م ، مما يعني أن ما يشتكي منه العامل كان قبل إصابة العمل بثلاثة أشهر أو أكثر ، وحيث لم ينف العامل صحة ذلك التقرير ، كما لم ينف ما ذكره وكيل الشركة من أن العامل يعاني من آلام في الرقبة ؛ لذا فلم يثبت أن غياب العامل لأكثر من ١٢٠ يوماً كان بداعي إصابة عمل . أما من ناحية ما أشار إليه العامل في استئنافه من أنه قد أصابته مضاعفات وانتكاسة في إصابته ، فحيث لم يثبت ذلك ، فإن الدائرة لا يمكن أن تأخذ بالكلام المرسل . أما ما ذكره العامل من وجود شهود على إصابته أثناء العمل فلم تنف الشركة أن الإصابة حدثت في نهاية عام ٢٠٠٥م وعولجت لمدة أسبوعين حسب خطابات التأمينات ، لذا فلا داعي للشهود . وحيث لم ينف العامل صحة كشف الإجازات المرضية التي حصل عليها العامل ، والمقدم من الشركة ولم يطعن به ، عدا أنه ذكر أن له ملاحظات على الكشف ، ثم أورد ملاحظات على خطاب إنهاء العلاقة العمالية ، وإشارة إلى أن المستشفى نصح بأن يعمل عملاً مكتبياً ، وإنه كان يعمل بجد وإخلاص . لذا فإن الثابت لدى الدائرة أن غياب العامل بداعي الإجازة المرضية قد وصل إلى الحد النظامي الذي يجوز فيه للمنشأة إنهاء العلاقة العمالية ؛ لذا فإن قرار الهيئة الابتدائية قد جاء موافقاً لما ورد في نظام العمل .

لذا ، ولكل ما مر ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر الدائرة الأولى بالهيئة العليا بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالمنطقة الشرقية رقم ٤٢٨/٢٠١ وتاريخ ١/ ٣/ ١٤٢٨هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

سابعًا: علاج العامل والتأمينات الاجتماعية

يلتزم صاحب العمل بمصاريف العلاج الثابتة
بمستندات صادرة من جهات رسمية
٩٦٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢١/ ٩/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٩٦٨/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢١/ ٩/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – شروط العمل وظروفه – أجور متأخرة – مقدار الأجر الشهري – نقل كفالة – مصاريف علاج – إثبات – يمين صاحب العمل بمقدار الأجر – يمين صاحب العمل على استلام العامل أجوره – مسيرات الرواتب – فواتير – سلفة – عدم وضوح سند السلفة – مترجم .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادة رقم (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- إقرار العامل بالبصمة والتوقيع على مسير الرواتب وأداء صاحب العمل اليمين على صحة مسيرات الرواتب وأن العامل استلم جميع رواتبه وقبول العامل اليمين يؤدي إلى رد طلب العامل في هذا الشأن .
- نقل الكفالة من الحقوق التي قررها النظام لصاحب العمل ، ولا يجوز للعامل إلزام صاحب العمل بنقل كفالته لآخر ما لم يقدم ما يثبت أن هناك إلزاماً على صاحب العمل بهذا .
- مصاريف العلاج التي يلزم بها صاحب العمل هي التي يتم إثباتها بموجب مستندات صادرة من جهات رسمية .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في أجوره المتأخرة ومصاريف العلاج ونقل الكفالة – صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليه بدفع ٤٦٠ ريالاً لقاء مصاريف العلاج ورد ما عدا ذلك من طلبات لما ورد بالحيثيات ؛ تأسيساً على أنه من حيث طلب المدعي أجوره المتأخرة فيرد طلبه ؛ لثبوت استلامه بيمين المدعى عليه . ومن حيث طلب المدعي نقل الكفالة فقد رفض المدعى عليه ، ولم يقدم المدعي ما يلزم المدعى عليه بنقل كفالته ، لذا يرد طلبه في ذلك ؛ لعدم تقديم الإثبات . ومن حيث طلب المدعي مصاريف العلاج ، فقد طلب وكيل المدعى عليه ما يثبت صحة ما ذهب إليه المدعي ، فقدم المدعي صور فواتير علاج بمبلغ ٤٦٠ ريالاً ، وقال إن باقي المبلغ لم يستلم عليه إيصالات ، علماً بأنه أكمل العلاج في جدة ، ولم يرد وكيل المدعى عليه على

ذلك ، لذا فإن المدعي يستحق قيمة فواتير العلاج التي قام بدفعها ومقدارها ٤٦٠ أربعمائة وستون ريالاً . ومن حيث طلب المدعى عليه تسديد قيمة سند السلفة بمبلغ ٢٠٠٠ ريال ، ظهر أن السند باللغة الأوردية وغير مترجم ومن دون تاريخ تحرير ومن دون تاريخ محدد للسداد ، لذا يرد طلب المدعى عليه في قيمة هذا السند لعدم وضوحه – اعترض المدعي أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد القرار الابتدائي ؛ استناداً إلى أن العامل سبق أن أقر بالبصمة والتوقيع على مسيّر الرواتب ، وأنكر الاستلام وطلب يمين المستأنف ضده ، الذي حضر وأدى اليمين الشرعية على صحة مسيرات الرواتب ، وأن العامل استلم جميع رواتبه ، وقبل العامل اليمين ، فعليه يرد طلب المستأنف في الأجور المتأخرة . أما عن مصاريف العلاج فلم يقدم العامل المستأنف ما يثبت استحقاقه خلاف ما قررته الهيئة الابتدائية .

قرار رقم ٩٦٨/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢١/ ٩/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في مكة المكرمة رقم (١١٥) وتاريخ ١٣/ ٣/ ١٤٣١هـ ، القاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليها بأن تدفع مبلغاً وقدره ٤٦٠ أربعمائة وستون ريالاً لقاء مصاريف العلاج . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات لما ورد بالحيثيات . ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ ، وذلك في القضية المتكونة بينه وبين مؤسسة (. . . . .) .

الوَقَائِعْ

طالب المدعي أمام الهيئة الابتدائية بأجوره المتأخرة ومصاريف العلاج ونقل الكفالة . ليس ثمة خلاف على علاقة العمل عدا مقدار الأجر ، قال المدعي إن راتبه ١٢٠٠ ريال ، وأنكر وكيل المدعى عليه ذلك وقال إن الراتب ٨٠٠ ريال ، ولم يقدم المدعي الإثبات وطلب يمين المدعى عليه ، فحضر المدعى عليه وقام ببذل اليمين المشروعة بأن مقدار الراتب ٨٠٠ ريال ، وبناءً عليه جرى الاعتداد بما ذهب إليه وكيل المدعى عليه من أن مقدار الأجر ٨٠٠ ريال . ومن حيث طلب المدعي الأجور المتأخرة ، فقد طالب المدعي بجميع رواتبه عن فترة عمله لدى المدعى عليه ، وقدم وكيل المدعى عليه مسير رواتب مثبتاً به استلام المدعي رواتبه عن فترة عمله ، ومذيلاً بتوقيع المدعي وبصمته ، وأقر المدعي بالبصمة والتوقيع وأنكر الاستلام وطلب يمين المدعى عليه ، فحضر المدعى عليه وأدى اليمين المشروعة على صحة مسير الرواتب وبأن المدعي استلم جميع رواتبه ولم يتبق له منها شيء ، وقبل المدعي اليمين ، وبناء عليه يرد طلب المدعي في الأجور المتأخرة ؛ لثبوت استلامه بيمين المدعى عليه . ومن حيث طلب المدعي نقل الكفالة رفض المدعى عليه ، ولم يقدم المدعي ما يلزم المدعى عليه بنقل كفالته ، لذا يرد طلبه في ذلك ؛ لعدم تقديم الإثبات . ومن حيث طلب المدعي مصاريف العلاج ، فقد طلب وكيل المدعى عليه ما يثبت صحة ما ذهب إليه المدعي ، فقدم المدعي صور فواتير علاج بمبلغ ٤٦٠ ريالاً ، وقال باقي المبلغ لم يستلم عليه إيصالات ، علماً أنه أكمل العلاج في جدة ، ولم يرد وكيل المدعى عليه على ذلك ، لذا فإن المدعي يستحق قيمة فواتير العلاج التي قام بدفعها ومقدارها ٤٦٠ أربعمائة وستون ريالاً . ومن حيث طلب المدعى عليه تسديد قيمة سند السلفة بمبلغ ٢٠٠٠ ريال ، ظهر أن السند

باللغة الأوردية وغير مترجم ومن دون تاريخ تحرير ومن دون تاريخ محدد للسداد ، لذا قررت الهيئة الابتدائية رد طلب المدعى عليه في قيمة هذا السند ؛ لعدم وضوحه .

وفي الاستئناف حضر العامل المستأنف ، وحضر الوكيل الشرعي عن المستأنف ضده ، وحضر المترجم ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف فقال : إنني أطالب بنقل الكفالة وبرواتبي من بداية عملي وحتى ١٥/ ٩/ ١٤٣٠هـ ، وإذا أنكر كفيلي فأنا أرضى بيمينه ، وأطالب بمصاريف علاج سبق أن طالبت بها . وبمواجهة وكيل المستأنف ضده أفاد أن موكله يرفض نقل الكفالة ، وسبق أن أدى موكله اليمين الشرعية ولم يقدم العامل ما يثبت علاجه بمبلغ ٤٠٠٠ ريال ، ونحن نتمسك بقرار الهيئة الابتدائية . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فتقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

حيث اعترض العامل المستأنف على ما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ، وبمراجعة ملف الدعوى وطلبات العامل في الاستئناف ، المتمثلة في رواتبة من بداية عمله وحتى ١٥/ ٩/ ١٤٣٠هـ ونقل كفالته ومصاريف علاجه بمبلغ وقدره ٤٠٠٠ ريال ، فإنه بالنسبة إلى رواتب العامل المستأنف فإن العامل سبق أن أقر بالبصمة والتوقيع على مسير الرواتب ، وأنكر الاستلام وطلب يمين المستأنف ضده ، وحضر المستأنف ضده وأدى اليمين الشرعية على صحة مسيرات الرواتب ، وأن العامل استلم جميع رواتبه ، وقبل العامل اليمين ، فعليه يرد طلب المستأنف في الأجور المتأخرة . أما عن طلب المستأنف الثاني المتمثل في نقل كفالته ، وحيث رفض المستأنف ضده ، ولم يقدم المستأنف ما يلزم المستأنف ضده نقل كفالته ، فعليه يرد طلبه . أما عن طلب المستأنف مصاريف علاجه فإن العامل المستأنف لم يقدم ما يثبت به استحقاقه غير ما سبق أن قرر له في الهيئة الابتدائية ، وبما أن قرار الهيئة الابتدائية واقع موقعه النظامي لذا فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تؤيده ؛ لاتفاقه ومقتضى النظام .

لذا ، ولكل ما مر ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل أوراق الدعوى وعلى القرار المستأنف والاستئناف ، تقرر الدائرة الثانية بالهيئة العليا بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بمكة المكرمة رقم (١١٥) وتاريخ ١٣/ ٧/ ١٤٣١هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

تقديم العلاج الطبي للعامل يسقط حقه
في الحصول على قيمة التأمين الصحي
٢٠٢٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ١٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٢٠٢٩/ ١/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٣/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

شروط العمل وظروفه – ملحقات الأجر – مكافأة أمين صندوق – تأمين طبي لأسرة العامل – تذاكر سفر لأسرة العامل – لائحة تنظيم العمل الداخلية – تعديل جزئي للقرار الابتدائي .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادة رقم (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْـدَأ

- عند تقديم العلاج للعامل لا يحق له الحصول على قيمة التأمين الطبي طالما يوفر له العلاج بصورة منتظمة ، ولا يوجد في العقد أو اللائحة أو النظام ما يلزم صاحب العمل بذلك .
- نصوص العقد واللائحة الداخلية للعمل المعتمدة من الوزير المختص هي التي تحدد حقوق العامل وصاحب العمل والتزاماتهما – أثر ذلك : خلو عقد العمل من منح العامل تذاكر لأسرته وكذا اللائحة الداخلية للعمل يستوجب رد طلب العامل في هذا الشأن .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في مكافأة الصندوق بواقع (٢٠٠٠) ريال شهريّاً من تاريخ ١٠/ ٧/ ٢٠٠٥م وإضافتها لراتبه ، وقيمة التأمين الطبي للأسرة منذ اعتماد لائحة تنظيم العمل بتاريخ ١٢/ ١١/ ١٤٢٤هـ حتى تاريخه ، وقيمة تذاكر سفر للأسرة ذهاباً وإياباً (جدة – القاهرة – جدة) وعددها أربع تذاكر ونصف – صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى بما اشتملت عليه من طلبات – اعترض المدعي أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتعديل قرار الهيئة الابتدائية ليصبح : إلزام المؤسسة المدعى عليها بدفع مبلغ ثمانية وأربعين ألفاً ومائتين وستة وستين ريالاً وست وستين هللة (٤٨٢٦٦،٦٦) يمثل مكافأة صندوق ، ورد ما عدا ذلك من طلبات العامل ؛ استناداً إلى أن القرار رقم ٤٨٩١ والخطاب الموجه للعامل في ٢٤/ ١/ ١٤٢٤هـ نصَّا على إيقاف منح مكافآت العاملين نظير قيامهم بتغطية عمل زملاء مجازين ، وحيث لم تطلب المؤسسة من العامل التوقف عن العمل المناط به وهو أمين الصندوق ، واستمر العامل بالعمل

أميناً للصندوق بالإضافة إلى عمله رئيساً للحسابات حتى تاريخ نهاية خدمته في ٣٠/ ٦/ ١٤٢٨هـ، وبالتالي يستحق العامل مكافأة الصندوق عن الفترة من ١٠/ ٧/ ٢٠٠٥م حتى ٣٠/ ٦/ ١٤٢٨هـ الموافق ١٤/ ٧/ ٢٠٠٧م . أما بالنسبة إلى التأمين الطبي ، فإن المؤسسة ذكرت أنها تقدم العلاج للعاملين وأسرهم ، ولم ينكر العامل ذلك ، وبالتالي لا يستحق العامل ذلك . أما بالنسبة إلى تذاكر السفر ، فإن المادة (٦) من عقد العمل المتفق عليه بين الطرفين نصت على أنه في حال تمتع الطرف الثاني بالإجازة يمنح تذكرة سفر بالدرجة السياحية من جدة إلى القاهرة ، وهو ما يجب معه إعمال العقد عملاً بعجز المادة (٤٢) من لائحة تنظيم العمل بالمؤسسة ، والمعتمدة من وزير العمل ، وبالتالي لا يستحق العامل هذا الطلب .

قرار رقم ٢٠٢٩/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٣/ ١٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

ففي يوم الاثنين ٢٣/ ١٢/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات والمؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم (١٧٠) بتاريخ ١٩/ ٣/ ١٤٢٨هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين مؤسسة (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد دعوى المدعي بما اشتملت عليه من طلبات . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

إن العلاقة العمالية بين الطرفين قائمة وثابتة . ومن حيث إن المدعي ما زال على رأس عمله لدى الجهة المدعى عليها . وحيث إن المدعي يطالب الجهة المدعى عليها بصرف مكافأة الصندوق بواقع ٢٠٠٠ ريال شهريّاً من تاريخ ١٠/ ٧/ ٢٠٠٥م لغاية اليوم وإضافتها لراتبه . وحيث إن الجهة المدعى عليها قد ردت على مطالبة المدعي بهذا الخصوص بموجب مذكرتها المؤرخة في ٢٩/ ١/ ١٤٢٨هـ، التي تضمنت ما يفيد أن تلك المكافأة قد منحت للمدعي بطريقة غير سليمة وغير صحيحة ، علاوة عن إيقافها بالقرار الإداري رقم ٤٨٩١ بتاريخ ٢٢/ ٧/ ١٤٢٢هـ، الصادر من قبل مدير عام المؤسسة ، وأن سماح المدعي بصرف تلك المكافأة لنفسه بعد هذا التاريخ يعرضه للمساءلة بحكم وظيفته ومركزه . وحيث إنه من الثابت من أقوال المدعي بأن مكافأة الصندوق التي يطالب بصرفها قد توقف صرفها له من تاريخ ١/ ٧/ ٢٠٠٥م . وحيث من الثابت من ملف القضية بأن المدعي لم يعترض على إيقاف تلك المكافأة عنه إلا بعد مضي السنة تقريباً ، وأنه كان يستلم مستحقاته خلال تلك السنة دون أي اعتراض ، وقد تم توجيه خطاب للمدعي مؤرخ في ٢٢/ ٧/ ١٤٢٢هـ، ومتضمن إيقافها أيضاً ، وهو تالٍ لما يستند إليه المدعي من خطاب مدير الشؤون المالية بصرفها ، فإنه ينتج عن هذا أن ذلك القبول وذلك الصمت يحسبان على المدعي بالإضافة إلى ما صدر عن المدعى عليها من قرارات ، لوقف صرف مكافأة الصندوق عن المدعي وعن غيره بالمؤسسة ، وعليه فإن مطالبة المدعي للجهة المدعى عليها بإعادة صرف تلك المكافأة ترد . وحيث إن المدعي يطالب الجهة المدعى عليها بقيمة التأمين الطبي للأسرة منذ اعتماد لائحة تنظيم العمل بتاريخ ١٢/ ١١/ ١٤٢٤هـ حتى

تاريخه لخمسة أفراد بمتوسط قدره ١٢٠٠ ريال للفرد سنوياً . وحيث إن الجهة المدعى عليها في مذكرتها المؤرخة في ٢١/ ٢/ ١٤٢٨هـ قد ردت على تلك المطالبة بأن المؤسسة تقدم العلاج ولا يحق للموظف أن يحصل على قيمة التأمين طالما يوفر له العلاج وفقاً لآلية واضحة . وحيث إن المدعي لم يقدم للهيئة الأوراق والمستندات التي تؤيد مطالبته تلك بشكل واضح لا لبس فيه ، فإن مطالبته للجهة المدعى عليها بقيمة التأمين الطبي للعائلة يرد . وحيث إن المدعي يطالب الجهة المدعى عليها بقيمة تذاكر سفر للأسرة ذهاباً وإياباً (جدة – القاهرة – جدة) وعددها أربع تذاكر ونصف ، قيمة التذكرة الواحدة ١٨٦٠ ريالاً ، وحيث إن الجهة المدعى عليها قد ردت على تلك المطالبة من خلال مذكرتها المؤرخة في ٢١/ ٢/ ١٤٢٨هـ ، وأفادت بعدم أحقية المدعي بتلك التذاكر ؛ استناداً إلى عقد عمله الذي لم يمنحة تذاكر لأسرته ، وكذلك بالاستناد إلى نص اللائحة التنظيمية للعمل التي أوجبت الرجوع إلى العقد وعدم مخالفته بهذا الشأن ، وحيث إن المدعي لم يقدم ما يثبت حقه في تلك التذاكر ، سواء من أوراق أو مستندات ، فإن مطالبته للجهة المدعى عليها بقيمة تذاكر السفر لأسرته ترد .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (.....)، كما حضر (.....) وكيل عن المؤسسة ، وفتحت الجلسة بسؤال العامل هل لديه ما يرغب إضافته لمذكرة الاستئناف المقدمة منه فقال : أكتفي بما جاء في المذكرة ، وقد خلصت مذكرته لما يأتي : إن كل الدلائل والبراهين قد تم ذكرها في المذكرة المقدمة مني بتاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٨هـ ، ولكن للأسف الشديد لم يتم أخذها في الاعتبار عند سرد الحيثيات واتخاذ القرار . إن المدير العام نفسه استفاد من صرف تذكرة سفر لأسرته طبقاً للائحة تنظيم العمل ، كما هو موضح بسند صرف الشيك رقم ٣٥٣٢ وتاريخ ٢٥/ ٩/ ٢٠٠٣م ومرفقاته ، وكان وقتها يشغل منصب نائب المدير العام . نظراً للتعسف الشديد من قبل المؤسسة ممثلة في المدير العام والخاص تم إيقاف مكافأة الصندوق دون سبب قانوني أكثر من عامين ، على الرغم من إعادة المكافأة الموقوفة لجميع الزملاء بالمؤسسة ومحاولة إطالة أمد الدعوى ، مرة عن طريق كتابة مذكرات توضح وجهة نظر المؤسسة التي إذا قرأتها بتمعن ستجد محتواها واحداً ولكن بأسلوب عرض مختلف ، ومرة أخرى عن طريق طلب الصلح ، فتمضي أيام وشهور دون وجود أي تباحث ودي لحل المشكلة ، هذا بالإضافة لرفضهم معظم الطلبات التي أتقدم بها للحصول على راتب متأخر مستحق لي أو راتب مقدم يتم حسمه على أقساط ، مما كان له تأثير في تراكم الديون عليّ ، مثل سداد الرسوم الدراسية لأولادي ؛ حيث إنهم مقيدون بمدارس أهلية ، وكذلك تلبية احتياجاتهم من مأكل ومشرب وملبس . وأخيراً ألخص حقوقي النظامية فيما يأتي : اعتبار مكافأة الصندوق جزءاً لا يتجزأ من الراتب ، مع توزيعها على مفردات المرتب ، مع إلزام المؤسسة بصرف المستحق لي عن

الفترة من ١/ ٧/ ٢٠٠٥م وحتى تاريخه . إلزام المؤسسة بصرف قيمة تذاكر السفر لأفراد أسرتي بواقع أربع تذاكر ونصف ، بمتوسط سعر التذكرة للفرد ١٨٦٠ ريالاً ، وكذلك صرف قيمة التأمين الطبي لأفراد أسرتي - خمسة أفراد - بمتوسط سعر البوليصة للفرد ١٢٠٠ ريال ، وذلك من تاريخ صدور اللائحة في ١٢/ ١١/ ١٤٢٣هـ وحتى تاريخه ، وتقديم التعويض المناسب عن الأضرار التي لحقت بي وبأفراد أسرتي نتيجة إيقاف تلك المكافأة . وبمواجهة وكيل المؤسسة بعد أن استلم صورة من المذكرة قال : أطلب مهلة للرد في جلسة قادمة . عليه قررت الدائرة التأجيل . وفي الجلسة المحددة اجتمعت الدائرة الأولى مرة أخرى ، وحضر الطرفان السابق حضورهما ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل المؤسسة عما استمهل من أجله فقال : أقدم ردي كتابة عن موكلتي في مذكرة مكونة من ثلاث صفحات ، ومرفق بها عدة مرفقات ، وهذا ما لدي الآن . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : أولاً : طلب المدعي في استئنافه الحصول على مكافأة أمين الصندوق ، ولكنه غير محق في ذلك ؛ لأنه قد جاء بالمؤسسة القرار الإداري رقم ٨٤٩١ وتاريخ ٢٢/ ٧/ ١٤٢٢هـ ، الذي يفيد بإيقاف جميع المكافآت التي تصرف نظير القيام بأعمال موظف آخر خلال الدوام الرسمي ؛ باعتبار ذلك من ضمن مهام العمل ، مع عدم اعتماد صرف مكافأة إلا بتكليف كتابي من المدير العام للمؤسسة ، وهذا القرار لجميع الموظفين وليس للمدعي فقط ؛ كي لا يكون هناك تعسف كما يدعي ، ومر على إيقاف صرف المكافأة أكثر من عام ولم يعترض ، فيُعدُّ صمته قبولاً ، وجاء نظام العمل والعمال منظماً لذلك ، ومحافظاً على استقرار العمل في المادة (٢٢٢/ ١) من نظام العمل والعمال التي تنص على : «لا تقبل أية دعوى تتعلق بالمطالبة بحق بعد مضي اثني عشر شهراً» ورغبة من المنظم في تصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل ، وحتى لا يبقى كل من طرفي العلاقة العمالية مهدداً بدعاوى قضائية من الطرف الآخر ، جاءت تلك المادة لأصحاب الحقوق ، فما بالنا بالمدعي الذي ليس له حق أصلاً في المطالبة بتلك المكافأة ، وأفيد سعادتكم بأنه سبق رد طلب المدعي بتلك المطالبة بالقرار المستأنف رقم (١٧٠) وتاريخ ١٩/ ٣/ ١٤٢٨هـ ، وكذلك قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة رقم ٣٠ وتاريخ ١٨/ ١/ ١٤٢٩هـ . ثانياً : إلى جانب القرارات الإدارية الصادرة بوقف صرف المكافآت ، هذا دليل آخر على عدم استحقاق المدعي المكافأة التي يطالب بها ، وهو نموذج طلب شهادة تعريف للمدعي بخط يده ، مؤرخ بتاريخ ١٤/ ٣/ ١٤٢٦هـ ومذيل بتوقيع المدعي ، والذي يثبت أن راتبه (٤٥٠٠) أربعة آلاف وخمسمائة ريال فقط لا غير ، وليس كما يدعي المدعي أن راتبه يشمل المكافأة ، أليس يعد هذا الإقرار بخط اليد دليلاً آخر على عدم استحقاق المدعي تلك المكافأة؟ ثالثاً : طلب المدعي التعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة عدم صرف مكافأة نظير قيامه بأعمال أمين الصندوق ، لكن موكلتي لم ترتكب أي خطأ

بحق المدعي يستوجب إلحاق الضرر به ومن ثم التعويض . رابعاً : طلب المدعي تذاكر سفر له ولعائلته ، والمدعي ليس له الحق في المطالبة بذلك طبقاً للمادة (٢) من اللائحة الداخلية لتنظيم العمل داخل المؤسسة ، التي تنص على توفير المؤسسة إركاباً للعامل وأسرته المقيمة معه إقامة نظامية في المملكة بالدرجة السياحية ، ما لم ينص عقد العمل على غير ذلك ، وقد جاء في عقد العمل المبرم بين موكلتي والمدعي ، المؤرخ بتاريخ ١/ ٧/ ١٤١٠هـ في البند (٦) ، باستحقاق المدعي تذكرة واحدة له فقط ، ولأن العقد شريعة المتعاقدين والمسلمون على شروطهم فإن المدعي لا يستحق إلا تذكرة واحدة فقط ، وذلك عن مغادرته المملكة عائداً لبلاده . خامساً : أما بالنسبة إلى طلب المدعي صرف بدل العلاج الطبي ، فأفيد سعادتكم بأن موكلتي تقوم بتقديم العلاج لموظفيها ولأسرهم المقيمة معهم ، وذلك طبقاً لنص المادة (٨٥) من اللائحة الداخلية لنظام العمل داخل المؤسسة ، ولا يحق لأي موظف أن يحصل على بدل العلاج مادام أن موكلتي توفر العلاج ، وأفيد سعادتكم بأنه تم رد طلب المدعي مرة أخرى بالقرار رقم (١٧٠) وتاريخ ١٩/ ٣/ ١٤٢٨هـ ، وكذلك بالقرار رقم ٣٠ وتاريخ ١١/ ١/ ١٤٢٩هـ من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة . وعليه ولما سبق من أسباب أطلب من سعادتكم : أولاً : تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة رقم (١٧٠) وتاريخ ١٩/ ٣/ ١٤٢٨هـ . ثانياً : إلزام المدعي بأن يدفع لموكلتي ما تكبدته من مصاريف وخسائر التي تقدر بمبلغ (١٥٠٠٠) خمسة عشر ألف ريال ؛ تطبيقاً للمادة (٢٢٧) من نظام العمل والعمال . وبمواجهة العامل بمذكرة الرد المقدمة قال : تسلمت نسخة مما ذكر وأطلب إمهالي لأتمكن من الرد ، وهذا ما لدي الآن ، عليه قررت الدائرة التأجيل . وفي الموعد المحدد حضر الطرفان السابق حضورهما ، وفتحت الجلسة بسؤال العامل عما استمهل من أجله فقال : ردّاً على مذكرة وكيل المؤسسة أقدم ردي في مذكرة متكونة من ست صفحات ، ومعها عدة مرفقات ، وأتمسك بما قدمته ، وهذا ما لدي الآن . وقد خلصت المذكرة فيما يأتي : ١- اعتماد مكافأة الصندوق جزءاً لا يتجزأ من الراتب ، مع توزيعها على مفردات المرتب ، مع إلزام المؤسسة بصرف المستحق لي عن الفترة من تاريخ الإيقاف في ١/ ٧/ ٢٠٠٥م وحتى تاريخ انتهاء التعاقد في ١٤/ ٧/ ٢٠٠٧م ، بواقع ٢٠٠٠ ريال شهريّاً . ٢- إلزام المؤسسة بصرف قيمة تذاكر السفر لأفراد أسرتي بواقع أربع تذاكر ونصف ، بمتوسط سعر تذكرة الفرد الواحد قدره (١٨٦٠) ريالاً سنويّاً من تاريخ صدور اللائحة في ١٢/ ١١/ ١٤٢٤هـ وحتى انتهاء التعاقد في ٣٠/ ٦/ ١٤٢٨هـ . ٣- إلزام المؤسسة بصرف قيمة العلاج الطبي لأفراد أسرتي - خمسة أفراد - بمتوسط سعر البوليصة للفرد ١٢٠٠ ريال سنوياً ، وذلك من تاريخ صدور اللائحة في ١٢/ ١١/ ١٤٢٤هـ وحتى تاريخ انتهاء التعاقد في ٣٠/ ٦/ ١٤٢٨هـ . ٤- ونظراً للتعسف الشديد من قبل المؤسسة - والخاص

بإيقاف صرف مكافأة الصندوق دون سند قانوني والتي كنت أعتمد عليها في تلبية احتياجات أسرتي من مأكل ومشرب وسداد الرسوم المدرسية لأولادي المقيدين بالمدارس الأهلية ، وكذلك توفير العناية الطبية اللازمة لهم – ما نتج عنه أضرار أدبية ومعنوية ومالية لي ولأفراد أسرتي ، لذا أطلب من فضيلتكم تقدير التعويض المناسب عن تلك الأضرار نتيجة إيقاف راتب أمين الصندوق . وحيث إن المؤسسة قامت بإنهاء تعاقدها معي بموجب خطابها رقم ٣١٦/ م.ع/ ٤٢٨ بتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٢٨هـ ، فإنني أرفق لفضيلتكم تقديراً مبدئياً لمستحقات نهاية الخدمة الخاصة بي من طرف المؤسسة ، طبقاً للأسس المعمول بها في المؤسسة ، مرفق صورتها (١٦) . وبمواجهة وكيل المؤسسة بمذكرة العامل قال : تسلمت نسخة منها ، وأطلب إمهالي للرد . عليه قررت الدائرة تأجيل القضية لموعد آخر . وفيه حضر الطرفان السابق حضورهما ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل المؤسسة عما استمهل من أجله فقال : أقدم مذكرة ردّاً على مذكرة العاملة . وقد جاء بها ما يأتي : أولاً : ذكر المدعي بأنه يستحق مكافأة الصندوق ، فهذا كلام غير صحيح ؛ وذلك للأسباب الآتية : ١- لأنه مُنح مكافأة نظير قيامه بعمل أمين صندوق ، وبعد ذلك صدر قرار إداري رقم ٤٨٩١ وتاريخ ٢٢/ ٧/ ١٤٢٢هـ بإيقاف منح جميع المكافآت للعاملين بالمؤسسة . ٢- لصدور خطاب مدير المؤسسة رقم ١٨٣/ ٤٢٦ وتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٢٤هـ وتاريخ ٢/ ٦/ ٢٠٠٥م بإيقاف صرف هذه المكافأة لكل العاملين بالمؤسسة ، ولم يعترض المدعي على ذلك ، وعندما علم بأن المؤسسة تتجه إلى فتح وظيفة أمين صندوق وتعيين موظف سعودي تطبيقاً لنظام السعودة اتجه إلى المطالبة بها مرة أخرى ، وذلك بعد مرور عام كامل على إيقاف صرفها ، وبعد صمته طيلة هذه الفترة بمثابة إقرار بهذا الوضع ، ولا يحق له المطالبة بها بعد مرور عام وفقاً لما نصت عليه المادة ٢٢٢/ ٢ من نظام العمل والعمال . ٣- كما صدرت المذكرة الداخلية لرئيس شؤون الموظفين بعدم إدراج مبالغ المكافأة في مسيرات الرواتب ، وذلك بتاريخ ٢٢/ ٦/ ١٤٢٤هـ الموافق ٢٩/ ٧/ ٢٠٠٥م ، وذلك لجميع موظفي المؤسسة . ٤- بتاريخ ١٤/ ٣/ ١٤٢٦هـ قام المدعي بتقديم نموذج طلب شهادة تعريف بالراتب ، وقام بملء الخانات الخاصة ببياناته الوظيفية ، وقام بوضع راتبه الأساسي (٣٦٠٠) ثلاثة آلاف وستمائة ريال ، والبدلات الشهرية (٩٠٠) تسعمائة ريال ، ولم يضع في خانة المكافآت الأخرى أي شيء ، وهذا أكبر دليل على عدم استحقاقه مكافأة أمين الصندوق ، وهذا النموذج قام بتحريره بخط يده . ثانياً : طلب المدعي تذاكر سفر له ولأولاده ، وكذلك العلاج الطبي . فمن ناحية مطالبته بتذاكر سفر له ولأولاده فهو غير محق في هذا الطلب ؛ وذلك لأنه قد ورد في الفصل السادس من لائحة تنظيم العمل بالمؤسسة في المادة (٤٣) : تؤمن المؤسسة إركاب العامل وأسرته المقيمة إقامة نظامية في المملكة بالدرجة السياحية ، وذلك في الحالات الآتية ما لم ينص عقد العمل

على غير ذلك : عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدم منه العامل إلى مقر العمل ، سواء تم التعاقد في الداخل أو الخارج . عند التمتع بإجازته السنوية وذلك لمرة واحدة كل سنة من محل العمل إلى المكان الذي تم فيه التعاقد أو استقدم منه العامل ذهاباً وعودة ، وفقاً لما يُتفق عليه في عقد العمل . عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي تم فيه التعاقد أو استُقدم منه ، وذلك في نطاق أحكام المادة (٨٥) من نظام العمل . وبالرجوع إلى عقد العمل المؤرخ في ١/ ٧/ ١٤١٠هـ نجد أن المادة السادسة منه قد نصت على : «يحق للطرف الثاني إجازة سنوية مدتها شهر . . . وفي حالة تمتع الطرف الثاني بالإجازة يمنح تذكرة سفر بالدرجة السياحية من جدة إلى القاهرة مرجَّعاً» وبالتالي فإن المدعي لا يستحق غير تذكرة سفر له فقط دون أولاده ، وبالتالي فهو غير محق في طلبه ، وكذلك من ناحية ما ذكره المدعي من استحقاقه تذكرة سفر له ولأولاده ، فهو غير محق في طلبه . ومن ناحية ما ذكره المدعي من استحقاقه تذاكر كانت خاصة بالأستاذ : (. . . . .) وكان يشغل منصب المدير العام ، فقد جاء في المادة (٤٣) من لائحة تنظيم العمل بالمؤسسة ما يأتي : «يستحق المدير العام ورؤساء التحرير ونوابهم تذاكر سفر لهم ولأسرهم (الزوجة والأبناء) بدرجة رجال الأعمال لإحدى الدول العربية عند تمتعهم بإجازتهم السنوية» ، وقد حددت المادة على سبيل الحصر لا المثال من يستحق تذاكر سفر وهم المديرون ورؤساء التحرير ونوابهم ، وبالتالي فإن المدعي لا يستحق نهائياً ، وإن ما قدمه أراد به أن يضلل الهيئة الموقرة . ومن ناحية طلب المدعي صرف بدل العلاج الطبي ، فهذا الطلب غير محق فيه ؛ وذلك لأن موكلتي توفر العلاج الطبي للعاملين لديها وأسرهم ، وهذا ماجاءت به المادة (٨٥) من لائحة العمل بالمؤسسة ، التي جاء فيها «توفر المؤسسة للعاملين فيها وأسرهم وممن يقيمون معهم بإقاماتهم النظامية في المملكة تأميناً طبياً شاملاً» ، وبالتالي فما دام أن مؤكلتي توفر العلاج فإن المدعي لا يستحق بدل علاج ، بل إن الإجابة لطلبه ستكون سابقة خطيرة ، وسيقوم باقي العاملين في المؤسسة بترك ما توفره موكلتي من علاج لهم والذهاب للمستشفيات الخارجية .

أصحاب السعادة : يظهر جلياً لسعادتكم أن موكلتي لم تضر بالمدعي نهائياً ، وإنما هو الذي أضر بنفسه ، وأراد أن يستخلص لنفسه حقوقاً ليست من حقه ، وموكلتي قامت بالتنبيه عليه مراراً وتكراراً باستلام مستحقاته المالية ولكنه رفض ذلك ، وبالتالي فإن موكلتي لم ترتكب أي خطأ بحق المدعي يستوجب تعويضه ، كما يتضح لكم مما سبق ومما هو ثابت في أوراق الدعوى أن موكلتي لم تصدر أي قرار فصل بحق المدعي ، إنما استخدمت حقوقها في العقد في إبداء الرغبة بعدم تجديد العقد وفق ما جاء في البند الخامس ، ولا يوجد أي ربط في حق موكلتي في تجديد العقد من عدمه وأية مطالب أخرى للعامل منظورة قضاءً ، كما يتضح لسعادتكم بأن المدعو المذكور من خلال محاولته الواضحة في إطالة أمد النزاع يرغب في البقاء في

البلد أطول مدة ممكنة بالمخالفة للتعليمات ، وقد تكبدت موكلتي حتى الآن مبلغاً وقدره (١٢٥٠٠) اثنا عشر ألفاً وخمسمائة ريال مصاريف لهذه الدعوى وفق المرفق ، ونطالب بإلزامه بدفعها . ولكل ما سبق نطلب من سعادتكم : تأييد القرار المستأنف ، وإلزام المدعي بدفع ما تكبدته موكلتي من مصاريف سفر وخسائر على مدى عامين وأكثر ، ويقدر ذلك بمبلغ (١٢٥٠٠) اثني عشر ألفاً وخمسمائة ريال إعمالاً للمادة (٢٢٧) من نظام العمل . وبعد أن استلم العامل المذكرة قال : أطلب مهلة للرد . عليه تم التأجيل . وفي الموعد المحدد حضر الطرفان السابق حضورهما ، وتم التوجه للعامل فقال : أقدم ردي في ورقة واحدة ، وأكتفي بها الآن . وقد جاء بها ما يأتي : أولاً : إن مفوض المؤسسة لم يجب على ما جاء بدعوى الاستئناف الموجودة لدى هيئتكم الموقرة من أدلة وبراهين طبقاً لنظام العمل والعمال ولائحة تنظيم العمل الصادرة عن المؤسسة التي تثبت صحة جميع الحقوق التي أطالب المؤسسة بها ، مما يؤكد صحة هذه الحقوق . ثانياً : إن مفوض المؤسسة لم يكن لديه سوى تكرار ما جاء في خطابه رقم ٢٦٧/ع .م/ ١٢٤٨ الموجه إلى رئيس وأعضاء الهيئة الابتدائية في منطقة مكة المكرمة ، والمرفق بدعوى الاستئناف ، بأن المؤسسة تمارس حقها طبقاً لعقد العمل الذي بني عليه قرار الهيئة الابتدائية رقم (٣٠) في ١٨/ ١/ ١٤٢٩هـ وما ذكر به من حيثيات ، دون الأخذ في الاعتبار الإيضاحات المدونة في دعوى الاستئناف طبقاً لنظام العمل والعمال ولائحة تنظيم العمل الصادرة عن المؤسسة التي تثبت عدم صحة قرار الهيئة الابتدائية وما جاء به من حيثيات ، مما يعني أن مفوض المؤسسة يحاول تغييب النظام وفرض وجهة نظره دون أدلة أو براهين بصحة إجاباته . ثالثاً : إن مفوض المؤسسة يحاول أن يحملني تكلفة الاتفاق الذي تم بينه وبين المؤسسة ، مع أنني لست طرفاً في هذا الاتفاق ، إلا أن الهيئة الابتدائية لم تحكم للمؤسسة أو مفوضها في قرارها رقم (٣٠) في ١٨/ ١/ ١٤٢٩هـ بتحملي تكلفة هذا الاتفاق ، فلماذا يطالبني بتحمل ذلك؟! وعليه فإنني أطلب جميع حقوقي النظامية المثبتة في دعوى الاستئناف ، راجياً من فضيلتكم العمل على دراسة الدعوى والحكم فيها ، حيث مر عليها أكثر من عامين . ثم قال الطرفان : نطلب البت في القضية . عليه رُفعت القضية للتدقيق والمداولة وأصدرت الدائرة القرار الآتي :

الأسباب

حيث اعترض العامل على عدم الحكم له بمكافأة الصندوق المستحقة له بموجب خطاب الشؤون المالية رقم ٥٠/ ١٠/ ٢٠٠١ في ١٤/ ٦/ ١٤٢٢هـ ، الموجه إلى مدير الشؤون المالية والإدارية الذي جاء فيه «بالإشارة إلى الموضوع أعلاه نفيد سعادتكم بناءً على محضر الجرد الخاص بصندوق المؤسسة بتاريخ ١٤/ ٦/ ١٤٢٢هـ

الموافق ٢/ ٩/ ٢٠٠١م تم تكليف السيد رئيس الحسابات باستلام الصندوق وجميع محتوياته والقيام بأعباء أمين الصندوق نظير ٥٠٪ مما كان يستلمه أمين الصندوق» فحيث إن الهيئة الابتدائية قد ناقشت تلك المطالبة وردتها ؛ استناداً إلى ما جاء بمذكرات المؤسسة من أن تلك المكافأة مُنحت للعامل بطريقة غير سليمة وغير صحيحة ، علاوة على إيقافها بالقرار الإداري رقم ٤٨٩١ بتاريخ ٢٢/ ٧/ ١٤٢٢هـ ، وأنه تم توجيه خطاب للعامل مؤرخ في ٢٤/ ١/ ١٤٢٤هـ ، بأنه توقف منح تلك المكافأة ، فبما أن العامل قد فند ما جاء بالقرار الإداري رقم ٤٨٩١ ، وبالخطاب الموجه إليه بتاريخ ٢٤/ ١/ ١٤٢٤هـ ، ودفع بأن تلك المكافأة منحت له بطرق نظامية ، وقدم على ذلك صورة من الشيكات التي احتوت تلك المكافأة ، وكذلك قدم صوراً من مسيرات رواتبه تضمنت تلك المكافأة ، وحيث إن المؤسسة لم تنكر ذلك ، بل أشارت إليه في بعض مذكراتها ، وباطلاع الدائرة على القرار الإداري رقم ٤٨٩١ وعلى الخطاب الموجه للعامل المؤرخ في ٢٤/ ١/ ١٤٢٤هـ ، اتضح أنهما نصَّا على إيقاف منح مكافأة العاملين نظير قيامهم بتغطية عمل زميل مجاز ، وحيث إن المؤسسة لم تطلب من العامل التوقف عن العمل المناط به وهو أمين الصندوق ، وحيث إن العامل استمر بالعمل أميناً للصندوق بالإضافة إلى عمله رئيساً للحسابات حتى تاريخ نهاية خدمته في ٣٠/ ٦/ ١٤٢٨هـ ، وعليه فإن الدائرة لا تتفق مع ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية بهذه الجزئية ، وتقرر استحقاق العامل مبلغاً قدره ٦٦ ،٤٨٢٦٦ ريالاً مكافأة الصندوق عن الفترة من ١٠/ ٧/ ٢٠٠٥م حتى ٣٠/ ٦/ ١٤٢٨هـ الموافق ١٤/ ٧/ ٢٠٠٧م . أما من حيث اعتراض العامل على عدم الحكم له بقيمة التأمين الطبي للأسرة منذ اعتماد لائحة تنظيم العمل بتاريخ ١٢/ ١١/ ١٤٢٤هـ ، فحيث إن الهيئة الابتدائية قد ناقشت تلك المطالبة وانتهت إلى ردها ، وحيث إن المؤسسة قد ذكرت أنها تقدم العلاج للعاملين وأسرهم ، وحيث إن العامل لم ينكر ذلك ، وحيث إن ما قامت به الهيئة الابتدائية يتفق والنظام ، وبالتالي فإن الدائرة تتفق مع ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية برد تلك المطالبة . أما من حيث اعتراض العامل على عدم الحكم له بقيمة تذاكر لأسرته ذهاباً وعودة (جدة القاهرة) لأربع تذاكر ونصف ، فحيث إن العامل استند إلى استحقاق أسرته لتلك التذاكر إلى المادة (٤٢) من لائحة تنظيم العمل الخاصة بالمؤسسة ، والمعتمدة من قبل معالي وزير العمل ، وحيث إن المؤسسة دفعت بأن عجز تلك المادة نص على : «ما لم ينص في العقد على غير ذلك» . وباطلاع الدائرة على نص المادة (٤٢) من اللائحة الخاصة بالمؤسسة اتضح أن عجز تلك المادة نص على الآتي : «ما لم ينص عقد العمل على غير ذلك» وحيث إن المادة ٦ من عقد العمل المتفق عليه من الطرفين نصت على : «وفي حالة تمتع الطرف الثاني بالإجازة يمنح تذكرة سفر بالدرجة السياحية من جدة إلى القاهرة» ، وبالتالي فإن الدائرة تتفق مع ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية في هذه الجزئية .

ولكل ما سبق ، وعملاً بأحكام نظام العمل ولائحة المرافعات ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر الدائرة الأولى بالهيئة العليا بالإجماع :

المَنْطُوقْ

- تعديل قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم (١٧٠) بتاريخ ١٩/ ٣/ ١٤٢٨هـ ، بحيث يصبح الآتي : تدفع المؤسسة للعامل مبلغ ثمانية وأربعين ألفاً ومائتين وستة وستين ريالاً وست وستين هللة (٤٨٢٦٦) يمثل مكافأة الصندوق ، وردِّ ما عدا ذلك من طلبات للعامل .

والله ولي التوفيق ، ، ،

طلب العامل ضم خدماته لدى التأمينات الاجتماعية يستوجب أن تكون المنشأة التي عمل بها خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية

١٨١٥/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٣/ ١١/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٨١٥/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٣/ ١١/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

تأمينات اجتماعية – ضم مدة خدمة سابقة للتأمينات الاجتماعية – بند الرواتب المقطوعة – منشأة غير خاضعة للتأمينات الاجتماعية – رد الدعوى – تأييد قرار الهيئة الابتدائية .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- قرار وزير العمل رقم (١٣/ تأمينات) وتاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٣٩٤هـ .
- قرار وزير العمل رقم (١٤٦/ تأمينات) وتاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- طلب العامل ضم خدماته لدى التأمينات الاجتماعية يستوجب أن تكون المنشأة التي عمل بها خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية – أثر ذلك : إذا كانت الفترة التي يطالب بها العامل لم تكن تخضع لنظام التأمينات الاجتماعية فإنه يتعين رد دعوى العامل .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بضم المدة التي قضاها (أربعة عشر عاماً) في قطاعات مختلفة للتأمينات الاجتماعية – صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى – اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن المنشأة التي عمل بها المدعي لم تكن خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية إلا في ١/ ١/ ١٩٧٥م ، أي بعد المدة التي يطالب بها المدعي ، وهي من تاريخ ٢٤/ ٣/ ١٩٧٠م إلى ١١/ ١/ ١٩٧٧م ، وقد تم تسجيل المدعي مع بداية خضوع المنشأة بتاريخ ١/ ١/ ١٩٧٥م إلى ٣١/ ١٢/ ١٩٧٦م . وكذلك من ناحية مطالبة المدعي بالفترة التي عملها لدى جامعة الملك فهد للبترول والمعادن من ١١/ ١١/ ١٣٩٦هـ إلى ٢٩/ ٧/ ١٤٠٣هـ ، وقد عمل المدعي في تلك الفترة على بند الرواتب المقطوعة ، والتي لم تكن تخضع لنظام التأمينات الاجتماعية في تلك الفترة ؛ استناداً إلى قرار وزير العمل رقم (١٤٦/ تأمينات) وتاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٦هـ . وعليه تقرر رد دعوى المدعي . ولم يقدم العامل في استئنافه جديداً يغير من رأي الهيئة الابتدائية .

قرار رقم ١٨١٥/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٣/ ١١/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

ففي يوم الاثنين ٣/ ١١/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الدمام رقم (٩٨١/ ٤٢٩) وتاريخ ١٢/ ١١/ ١٤٢٩هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد دعوى المدعي . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وحيث حصر المدعي (. . . . .) دعواه ضد التأمينات الاجتماعية بالمطالبة بضم خدماته لدى التأمينات الاجتماعية ومدتها أربعة عشر عاماً في قطاعات مختلفة، في حين أبدى المفوض من قبل التأمينات الاجتماعية اعتراضه على مطالبة المدعي، مستنداً إلى أن المنشأة التي عمل بها المدعي لم تكن خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية إلا في الفترة من ١/ ١/ ١٩٧٥م، أي بعد المدة التي يطالب بها المدعي، وهي من تاريخ ٢٤/ ٣/ ١٩٧٠م إلى ١/ ١/ ١٩٧٧م، وقد تم تسجيل المدعي مع بداية خضوع المنشأة بتاريخ ١/ ١/ ١٩٧٥م إلى ٣١/ ١٢/ ١٩٧٦م، وكذلك من ناحية مطالبة المدعي بالفترة التي عملها لدى جامعة الملك فهد للبترول والمعادن من ١١/ ١١/ ١٣٩٦هـ إلى ٢٩/ ٧/ ١٤٠٣هـ، وقد عمل المدعي في تلك الفترة على بند الرواتب المقطوعة، والتي لم تكن تخضع لنظام التأمينات الاجتماعية في تلك الفترة . هذا وبالنظر في الدعوى، وحيث تبين بأن الفترات التي يطالب بها المدعي لم تكن تخضع لنظام التأمينات، وأن استناد التأمينات الاجتماعية له ما يبرره نظاماً، وعليه تقرر رد دعوى المدعي .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر العامل بنفسه (. . . . .)، وحضر عن التأمينات (. . . . .)، وقدم خطاباً من التأمينات مرفقاً بالملف، وفتحت الجلسة بسؤال العامل عن أسباب الاستئناف فقال : أقدم مذكرة من صفحة واحدة بالآلة، مرفق بها بعض الصور، وهذا ما لدي . وقد جاء فيها ما يأتي : أتقدم لسعادتكم بمعروضي هذا اعتراضاً على القرار رقم/ ٩٨١/ ٤٢٩ وتاريخ ١٢/ ١١/ ١٤٢٩هـ، في القضية رقم ٢/ ٣٦٢٤٥ وتاريخ ١٣/ ٩/ ١٤٢٩هـ، التي أقامها المدعو

(. . . . .) ضد المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية . وحيث تمت تسوية حقوقي لدى التأمينات ولكن لم يتم احتساب الفترة من تاريخ ٢٤/ ٣/ ١٩٧٠م حتى تاريخ ١/ ١/ ١٩٧٧م جهة العمل فيها (. . . . .) ، وكذلك الفترة من ١١/ ١١/ ١٣٩٦هـ إلى تاريخ ٢٩/ ٧/ ١٤٠٣هـ جهة العمل فيها (. . . . .) . وعند التحدث مع مسؤول التأمينات قال بأنه عند بلوغي سن الستين سوف يتم صرف ١٥٠٠ ألف وخمسمائة ريال لي ، ويتم حسم ١٥٠ مائة وخمسين ريالاً مقابل السنين التي لم أعمل فيها . لذلك أتقدم لسعادتكم بمخاطبة المسؤول في التأمينات حتى لا يضيع لي حقوقي لديهم ، فهذا دخلي الوحيد . كل الرجاء من سعادتكم عمل اللازم ، ولكم منا خالص التقدير . ملحوظة : هذا خطاب اعتراض لسعادتكم ، حيث إنه مرفق لسعادتكم أوراق تفيد تسجيلي لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية . وباطلاع مندوب المؤسسة قال : أطلب مهلة للرد . عليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة ونادت على الطرفين ، فحضر العامل ، كما حضر مفوض المؤسسة ، وفتحت الجلسة بسؤال مفوض المؤسسة عما استمهل من أجله فقال : أقدم مذكرة متكونة من صفحتين ، وفيها رد المؤسسة على استئناف العامل ، وقد سلمت العامل نسخة منها ، وهذا ما لدي . وقد جاء فيها ما يأتي : إشارة إلى الاستئناف المقدم من المشترك (. . . . .) الذي يعترض فيه على قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بالمنطقة الشرقية رقم (٩٨١/ ٤٢٩) وتاريخ ١٢/ ١١/ ١٤٢٩هـ ، القاضي برد دعوى المذكور ، والتي تتلخص في مطالبته بتسجيل المدد التي عملها لدى كل من (. . . . .) للفترة من ٢٤/ ٣/ ١٩٧٠م إلى ١/ ١/ ١٩٧٧م ، وفترة عمله لدى (. . . . .) من ١١/ ١١/ ١٣٩٦هـ إلى ٢٩/ ٧/ ١٤٠٣هـ . الوقائع : ١- المدعي مسجل في نظام التأمينات الاجتماعية من ١/ ١/ ١٩٧٥م وحتى ٣١/ ١٢/ ١٩٧٦م ، حيث عمل لدى (. . . . .) . ٢- المدعي مسجل في النظام في الفترة من ١/ ٨/ ١٤٠٣هـ وحتى ٢٩/ ١١/ ١٤٠٦هـ ، حيث عمل لدى (. . . . .) . ٣- تقدم المدعي بطلب ضم تلك الفترات إلى فترات عمله المسجلة لدى المؤسسة العامة للمعاشات والتقاعد ، وتم قبول طلبه وإضافة (٦٤) شهراً . ٤- تقدم (. . . . .) المدعي إلى الهيئة الابتدائية بالمنطقة الشرقية ، وبتاريخ ٣/ ١١/ ١٤٢٩هـ وصدر قرار الهيئة برد دعوى المذكور . ٥- استأنف المذكور القرار المشار إليه بتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٣٠هـ أمام هيئتكم الموقرة . أسانيد المؤسسة : مطالبة المدعي بالفترة التي عمل خلالها لدى (. . . . .) من ٢٤/ ٣/ ١٩٧٠م إلى ١/ ١/ ١٩٧٧م . ١- المنشأة التي عمل بها المدعي لم تكن خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية إلا في ١/ ١/ ١٩٧٥م ، وهي الفترة التي تم إخضاع المنشآت التي يعمل بها عادة عشرون عاملاً فأكثر ، بناء على قرار وزير العمل رقم (١٣ تأمينات) وتاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٣٩٤هـ الموافق ٤/ ١١/ ١٩٧٤م .

٢- تم تسجيل المدعي مع بداية خضوع المنشأة بتاريخ ١/ ١/ ١٩٧٥م وحتى ٣١/ ١٢/ ١٩٧٦م .
٣- نصت المادة (١٥/ ٢/ أ) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الخاصة بشروط تسجيل مدد عمل بأثر رجعي على (توفر شروط الخضوع للنظام إلزاميّاً بالنسبة للعامل وصاحب العمل خلال المدة المطلوب تسجيلها على ضوء المستندات التي تقتنع بها المؤسسة) . مطالبة المدعي بالفترة التي عمل خلالها لدى (. . . . . .) من ١١/ ١١/ ١٣٩٦هـ إلى ٢٩/ ٧/ ١٤٠٣هـ . ١- المدعي عمل في تلك الفترة على بند الرواتب المقطوعة التي لم تكن خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية في تلك الفترة . ٢- صدر قرار وزير العمل رقم (١٤٦/ تأمينات) وتاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٦هـ بتطبيق فرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية على السعوديين العاملين بالجهات الحكومية والمؤسسات العامة الذين لم يمتد إليهم هذا القرار من تاريخ صدوره ، وعلى محافظ المؤسسة العمل على تنفيذه) مما يعني أن الفترات السابقة على صدور القرار المشار إليه لا ينطبق عليها فرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتمعية ولا تخضع لهذا النظام . ٣- تم خضوع بند الرواتب المقطوعة للنظام اعتباراً من تاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٦هـ . فيتضح مما سبق أن الفترات التي يطالب المدعي بتسجيلها في النظام هي فترات لم تكن خاضعة لنظام التأمينات في ذلك الوقت . وعليه تطالب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من هيئتكم الموقرة رد دعوى المدعي ؛ لعدم استنادها إلى أساس قانوني . وبمواجهة العامل بمذكرة الرد المقدمة من مفوض المؤسسة قال : أتمسك بما جاء في استئنافي ، وليس لدي إضافة . الدائرة قررت رفع الجلسة وتحدد موعد للمداولة يكون في يوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى للمداولة في هذه القضية ، وبعد الاطلاع والدراسة قررت الدائرة سؤال المؤسسة عن تسجيل بداية اشتراك العامل في بيان المدد للفترة من ٢٤/ ٣/ ١٩٧٠م حتى ١/ ١/ ١٩٧٧م ولم تحتسبها من ضمن مدة الاشتراك وما هو السند النظامي في ذلك ، مع إرفاق القرارات الوزارية المستند إليها وتقديم نسخة من القرار الوزاري رقم ١٤٦/ تأمينات وتاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٦هـ . وفي اليوم المحدد لحضور الطرفين اجتمعت الدائرة الأولى ونادت على الطرفين ، فحضر الطرفان وفتحت الجلسة بتوجه الدائرة للطرفين وتلاوة ما توصلت إليه الدائرة في جلسة المداولة ، وذلك بسؤال المؤسسة عن تسجيل بداية اشتراك العامل في بيان المدد للفترة من ٢٤/ ٣/ ١٩٧٠م حتى ١/ ١/ ١٩٧٧م ولم تحتسبها من ضمن مدة الاشتراك وما هو السند النظامي في ذلك ، مع إرفاق القرارات الوزارية المستند إليها وتقديم نسخة من القرار الوزاري رقم ١٤٦/ تأمينات وتاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٩هـ ، فقال مندوب المؤسسة : نطلب مهلة لإحضار المطلوب . عليه قررت الدائرة التأجيل لموعد آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى ونادت على الطرفين ، فحضر الطرفان السابق التعريف بهما ، وفتحت الجلسة بتوجه الدائرة لممثل التأمينات وسؤاله عما استمهل من أجله فقال : نقدم

مذكرة من صفحتين مطبوعة ومرفق بها (٤) ورقات ، ونقدم صورة منها للعامل ، وهذا استجابة لتساؤل واستيضاح الدائرة . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : إشارة إلى الاستئناف المقدم من المشترك (. . . . . .) الذي يعترض فيه على قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بالمنطقة الشرقية رقم (٩٨١/ ٤٢٩) وتاريخ ١٢/ ١١/ ١٤٢٩هـ ، القاضي برد دعوى المذكور ، التي تتلخص في مطالبته بتسجيل المدد التي عملها لدى كل من (. . . . . .) للفترة من ٢٤/ ٣/ ١٩٧٠م إلى ١/ ١/ ١٩٧٧م ، وفترة عمله لدى (. . . . . .) من ١١/ ١١/ ٣٩٦هـ إلى ٢٩/ ٧/ ١٤٠٣هـ ، وإشارة إلى تساؤل هيئتكم الموقرة المشار إليه أعلاه نود أن نوضح لسعادتكم ما يأتي : الوقائع : ١- المدعي مسجل في نظام التأمينات الاجتماعية من ١/ ١/ ١٩٧٥م وحتى ٣١/ ١٢/ ١٩٧٦م ، حيث عمل لدى (. . . . . .) . ٢- المدعي مسجل في النظام للفترة من ١/ ٨/ ١٤٠٣هـ وحتى ٢٩/ ١١/ ١٤٠٦هـ ، حيث عمل لدى (. . . . . .) . ٣- تقدم المدعي بطلب ضم تلك الفترات إلى فترات عمله المسجلة لدى المؤسسة العامة للمعاشات والتقاعد ، وتم قبول طلبه وإضافة (٦٤) شهراً . ٤- تقدم المدعي إلى الهيئة الابتدائية بالمنطقة الشرقية ، وبتاريخ ٣/ ١١/ ١٤٢٩هـ صدر قرار الهيئة برد دعوى المذكور . ٥- استأنف المذكور القرار المشار إليه بتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٣٠هـ أمام هيئتكم الموقرة . أسانيد المؤسسة : حول تساؤل الهيئة عن تسجيل بداية اشتراك العامل في بيان مدد الاشتراك في الفترة من ٢٤/ ٣/ ١٩٧٠م وحتى ١/ ١/ ١٩٧٧م ، وعدم احتسابها من ضمن مدد الاشتراك : ١- المنشأة التي عمل بها المدعي لم تكن خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية إلا في ١/ ١/ ١٩٧٥م ، وهي الفترة التي تم إخضاع المنشآت التي يعمل بها عادة عشرون عاملاً فأكثر بناء على قرار وزير العمل رقم (١٣/ تأمينات) وتاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٣٩٤هـ الموافق ٤/ ١١/ ١٩٧٤م . (مرفق صورة من القرار) . ٢- تم تسجيل المدعي مع بداية خضوع المنشأة بتاريخ ١/ ١/ ١٩٧٥م وحتى ٣١/ ١٢/ ١٩٧٦م . ٣- نصت المادة (١٥/ ٢/ أ) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية ، الخاصة بشروط تسجيل مدد عمل بأثر رجعي على (توفر شروط الخضوع للنظام إلزاميّاً بالنسبة إلى العامل وصاحب العمل خلال المدة المطلوب تسجيلها على ضوء المستندات التي تقتنع بها المؤسسة) . مطالبة المدعي بالفترة التي عمل خلالها لدى (. . . . . .) من ١١/ ١١/ ١٣٩٦هـ إلى ٢٩/ ٧/ ١٤٠٣هـ . ١- المدعي عمل في تلك الفترة على بند الرواتب المقطوعة التي لم تكن خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية في تلك الفترة . ٢- صدر قرار وزير العمل رقم (١٤٦/ تأمينات) وتاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٦هـ (مرفق صورة) بتطبيق فرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية على السعوديين العاملين بالجهات الحكومية والمؤسسات العامة الذين لم يمتد إليهم التطبيق بعد ، ونصت المادة الخامسة (مع عدم الإخلال بما قررته المادة الرابعة من أحكام يعمل بهذا

القرار من تاريخ صدوره ، وعلى محافظ المؤسسة العمل على تنفيذه) مما يعني أن الفترات السابقة على صدور القرار المشار إليه لا ينطبق عليها فرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية ولا تخضع لهذا النظام .

٣- تم خضوع بند الرواتب المقطوعة للنظام اعتباراً من تاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٦هـ . فيتضح مما سبق أن الفترات التي يطالب المدعي بتسجيلها في النظام هي فترات لم تكن خاضعة لنظام التأمينات في ذلك الوقت . وعليه تطلب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من هيئتكم الموقرة رد دعوى المدعي ؛ لعدم استنادها إلى أساس قانوني . وبعد أن اكتفى كلٌّ من الطرفين بما قدم قررت الدائرة رفع القضية للدراسة والمداولة في يوم آخر . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

من حيث استئناف العامل واعتراضه ضد قرار الهيئة الابتدائية ، وحيث دفعت المؤسسة بأن الفترات التي يطالب المدعي بتسجيلها في النظام هي فترات لم تكن خاضعة لنظام التأمينات في ذلك الوقت . وحيث لم يقدم العامل في استئنافه جديداً يغير من قرار الهيئة الابتدائية .

لذا ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الدمام رقم (٩٨١/ ٤٢٩) وتاريخ ١٢/ ١١/ ١٤٢٩هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

يجوز التسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية
بأثر رجعي بموافقة محافظ المؤسسة العامة
للتأمينات الاجتماعية
٧٨٨/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٧٨٨/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٥/ ٥/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

تأمينات اجتماعية - تسجيل واشتراك بالتأمينات الاجتماعية بأثر رجعي - سلطة جوازية - إلغاء قرار الهيئة الابتدائية - رد الدعوى .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادتان رقم (٦) ورقم (٧) من نظام التأمينات الاجتماعية السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٢) وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ .
- المادتان رقم (٦) ورقم (٧) من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ .
- قرار وزير العمل رقم ١٠٥ تأمينات بتاريخ ١٤/ ١١/ ١٤١١هـ .

المَبْدَأ

- التسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية بأثر رجعي أمر جوازي للمؤسسة متى وافق محافظ المؤسسة وانطبقت الشروط على مقدم الطلب .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعية تطالب بتسجيل خدمتها في التأمينات الاجتماعية للفترة من ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ حتى ١٤/ ٢/ ١٤٠٥هـ، عندما كانت تعمل مديرة لإحدى روضات الأطفال - صدر قرار الهيئة الابتدائية بأن على الجهة المدعى عليها/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إخضاع المدعية لنظام التأمينات الاجتماعية عن الفترة من ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ وحتى ١٤/ ٢/ ١٤٠٥هـ، وللجهة المدعى عليها مطالبة المدعية برسوم الاشتراكات عن هذه الفترة - اعترضت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا - صدر قرار الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية والحكم برد دعوى العاملة ؛ استناداً إلى أن العاملة طالبت بتسجيلها عن الفترة من ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ وحتى ١٤/ ٥/ ١٤٠٥هـ أثناء عملها في إحدى روضات الأطفال ، وبما أن قرار وزير العمل رقم ١٠٥ تأمينات صدر بتاريخ ١٤/ ١١/ ١٤١١هـ

بشأن تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على المنشآت التي يعمل بها أقل من عشرين عاملاً ، فنصت الفقرة الأولى من المادة الأولى منه على أن «يطبق فرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليه في سائر أنحاء المملكة على كافة العمالة السعوديين الذين يعملون بمنشآت أصحاب العمل التي يعمل بها عادة عشرة عمال فأكثر إلى أقل من عشرين عاملاً ، وذلك اعتباراً من غرة شهر ربيع الآخر عام ١٤١٢هـ . . .» . وبما أن العاملة تطالب بتسجيلها عن فترة سابقة لهذا التاريخ ، وبما أن الروضة التي كانت تعمل بها المستأنف عليها لم تكن مسجلة في تلك الفترة ، علماً بأن هذه الفترة اختيارية ولم تكن إلزامية ، وبما أن وكيل المؤسسة لم يقدم ما يثبت توفر شروط خضوع الروضة للنظام الإلزامي حسب المادة (٥) فقرة (١) من لائحة التسجيل والاشتراكات قبل التعديل ، وبما أن التسجيل بأثر رجعي أمر جوازي للمؤسسة متى ما وافق محافظ المؤسسة وانطباق الشروط ، فترد دعوى العاملة .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٦٤٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٧٨٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣/ ٥/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٧٨٨/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم الاثنين الموافق ٥/ ٥/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم (١٢٥٧) وتاريخ ١٣/ ٦/ ١٤٢٩هـ، الصادر في القضية المتكونة بينها وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : على الجهة المدعى عليها (. . . . .) إخضاع المدعية (. . . . .) لنظام التأمينات الاجتماعية عن الفترة من تاريخ ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ وحتى ١٤/ ٢/ ١٤٠٥هـ ، وللجهة المدعى عليها مطالبة المدعية برسوم الاشتراكات عن هذه الفترة . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بعد أن اختتم الطرفان أقوالهما تم الاطلاع على ملف الدعوى وإفادة الطرفين ، فاتضح للهيئة الابتدائية أن وكيل المدعية يطالب لوكيلته بتسجيل خدمتها للفترة من ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ وحتى ١٤/ ٢/ ١٤٠٥هـ عندما كانت تعمل مديرة لروضة أطفال (. . . . .) ، وإخضاعها لنظام التأمينات الاجتماعية ، وقد دفعت الجهة المدعى عليها بعدم الموافقة ؛ للأسباب المشار إليها في مذكرتها المقدمة للهيئة بجلسة ٤/ ٦/ ١٤٢٩هـ ، وبعد الاطلاع على ملف الدعوى وما قدمه ممثل الجهة المدعى عليها وعلى نظام التأمينات الاجتماعية واللوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية ، لم تجد الهيئة الابتدائية ما يخرج المدعية من التسجيل لدى التأمينات الاجتماعية عن الفترة التي تطالب بإخضاعها لنظام التأمينات الاجتماعية خلالها ، وهي الفترة من ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ وحتى ١٤/ ٢/ ١٤٠٥م ؛ ولذا قررت الاستجابة للمدعية بهذه المطالبة ، وعلى الجهة المدعى عليها – المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية – إخضاع المدعية لنظام التأمينات عن تلك الفترة ، ولها الحق في مطالبة المدعية برسوم الاشتراك عن تلك الفترة .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (. . . . .) بصفته ممثلاً عن المؤسسة ، كما حضر لحضوره (. . . . .) بصفته وكيلاً عن المشتركة ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب استئنافه فقال : أقدم مذكرة مطبوعة من ثلاث صفحات من دون مرفقات ، وأكتفي بها . وقد جاء بالمذكرة ما يأتي : أسباب

الاستئناف : ١- إن نتيجة قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة الرياض تعد مخالفة صريحة لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية ولوائحه التنفيذية والقرارات الوزارية الصادرة بشأن تحديد مراحل الخضوع للنظام ، وفقاً لما سيأتي بيانه في أسانيد الدفاع من هذه المذكرة . ٢- إن قرار الهيئة الابتدائية المعترض عليه من قبلنا جاء خالياً من التسبيب ، مخالفاً بذلك نص المادة (٥١) من لائحة المرافعات أمام اللجان الابتدائية والعليا لتسوية الخلافات العمالية ، حيث اكتفى بالإشارة إلى الاطلاع على ملف الدعوى وعلى نظام التأمينات الاجتماعية ولوائحه التنفيذية ، ومن ثم الاستجابة لمطالبة المدعية . الوقائع : تتلخص وقائع هذه القضية في أن وكيل المدعية (. . . . .) تقدم بشكوى مفادها أن موكلته قد عملت لدى روضة الأطفال في تبوك اعتباراً من تاريخ ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ وحتى ١٤/ ٢/ ١٤٠٥هـ ومن ثم انتقلت بعد ذلك إلى روضة الأطفال في مدينة الملك عبدالعزيز العسكرية ، وذلك من تاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٠٥هـ وحتى ٦/ ١٠/ ١٤٢٤هـ ، وقد تم تسجيل هذه الفترة الأخيرة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، ولم يتم احتساب الفترة الأولى . طلبات المدعي : إلزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتسجيل المدة التي سبق وأن عملت خلالها موكلته لدى روضة الأطفال بتبوك من الفترة ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ و حتى ١٤/ ٢/ ١٤٠٥هـ . أسانيد الدفاع : نصت المادة السادسة من نظام التأمينات الاجتماعية السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٢) وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ (الخاضعة الحالة لأحكامه) على أن التطبيق الفعلي لفروع التأمين المنصوص عليها في المادة (١) فقرة (١) من هذا النظام يكون على مراحل تحدد بقرارات من الوزير المسؤول ، تتخذ بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة ، وهو الحكم المؤكد عليه أيضاً بموجب المادة السادسة من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ . قضت المادة السابعة من كلا النظامين المشار إليهما أعلاه على أن يلتزم أصحاب العمل الذين يعمل لديهم عمال بتطبيق النظام ولوائحه ، ويبدأ التطبيق من اليوم الأول الذي تكتمل فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام ولوائحه ، وفي القرارات الوزارية المتخذة وفق أحكام المادة السادسة . نصت الفقرة (١) من المادة (١٥) من لائحة التسجيل والاشتراكات قبل التعديل (الخاضعة الحالة لأحكامها) على أنه «إذا انقضت المهل المحددة لصاحب العمل لتسجيل عماله ، أو المحددة للعامل لطلب تسجيل نفسه في حالة تراخى صاحب العمل عن ذلك ، فلا يجوز التسجيل بأثر رجعي إلا بموافقة المحافظ متى توفرت الشروط الآتية : ١- توفر شروط الخضوع للنظام إلزامياً بالنسبة إلى كلٍّ من صاحب العمل والعامل خلال الفترة المطلوب تسجيلها على ضوء المستندات التي تقتنع بها المؤسسة» . نص القرار الوزاري رقم (١٠٥ / تأمينات) وتاريخ ١٤/ ١١/ ١٤١١هـ على وجوب تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على المنشآت التي يعمل بها

عادة عشرة عمال فأكثر إلى أقل من عشرين عاملاً ، اعتباراً من غرة ربيع الآخر عام ١٤١٢هـ . حيث إن المادة السابعة من كلا نظامي التأمينات الاجتماعية قد قضت بأن يلتزم أصحاب العمل بتطبيق النظام ، وذلك من اليوم الذي تكتمل فيه الشروط المنصوص عليها في النظام ولوائحه ، وفي القرارات الوزارية المتخذة وفق أحكام المادة السادسة . وبمواجهة وكيل المشتركة بما قدمه ممثل المؤسسة قال : تسلمت نسخة من المذكرة بعد مطابقتها بما هو مودع لدى الدائرة وأطلب إمهالي للرد عليها . عليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر . وفيه نودي على الطرفين ، فحضر مفوض التأمينات السابق حضوره ، كما حضر وكيل العاملة السابق حضوره في الجلسة السابقة ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل العامل عما استمهل من أجله فقال : أكتفي بما سبق أن قدمناه وذكرناه أمام الهيئة الابتدائية رداً على مذكرة استئناف المؤسسة ، وأتمسك بالقرار الابتدائي وما صدر به ، وهذا ما لدي . وعليه رفعت الجلسة وتحدد موعد للمداولة في يوم آخر . وفي المداولة قررت الدائرة الطلب من وكيل العاملة ما يلزم المؤسسة بتسجيل موكلته بالفترة التي يطالب بها . وعليه أجلت القضية لإفهام الطرفين بذلك عند حضورهما يوم غد . وفي الموعد المحدد لحضور الطرفين حضر الحاضران في الجلسة السابقة ، وتلي عليهما ما قررته الدائرة في جلسة المداولة ، فقال وكيل العاملة : أن (. . . . .) قد عملت طيلة الفترة من ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ وإلى تاريخ ١٤/ ٢/ ١٤٠٥هـ ، حسب ما توصل إليه القرار الابتدائي رقم ١٢٥٧ وتاريخ ١٣/ ٦/ ١٤٢٩هـ ، وأن التأمينات الاجتماعية ملزمة بإخضاع (. . . . .) للتأمينات عن الفترة تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية ساري المفعول في الفترة أعلاه ، كما أنها لم تضم لتصفية المدة ، وإن المدرسة التي عملت بها قائمة ، كما أن الأنظمة الخاصة بالتأمينات الاجتماعية تم العمل بها لأنها وضعت بشكل أساسي لحفظ حقوق العامل ، كما أن الأنظمة فيها من المتسع بتسديد أي غرامات تترتب على هذه الخدمة ، كما أنه تمت تصفيتها في مكتب العمل في تبوك بمضمون صاحب المدرسة ، وقد التزم بتسديد الرسوم المتبقية عن هذه المدة ، كما أن أنظمة التأمينات ولوائح التنفيذ قد تم إعدادها لخدمة المشترك ، وأن الأنظمة مطلقة ولم تكن مقيدة ، حيث أشارت إلى تسجيل الخدمة ونقلها النظام الجديد الرسوم المترتبة عليها ، كما أن موكلتي لديها خدمة مستمرة من ١/ ٣/ ١٣٩٨ إلى ٦/ ١٠/ ١٤٢٤هـ ، وجميع الاستقطاعات لدى التأمينات الاجتماعية ، وإن هذه المدة في جميع المقاييس المالية لابد أن يتم تسجيلها طالما أن النظام قد كفل الحق الكامل للعامل ، كما أن التأمينات أخذت بتسجيل المدد التي لم تسجل ، كما أن المبدأ الأساس الذي يعمل به نظام التأمينات الاجتماعية واللوائح التنفيذية هو الحفاظ على المكتسبات العمالية ، وأنا أضع هذا الأمر بين أنظاركم وأمانتكم ، وأرجو من الله أن يعينكم عليه ، وذلك بالعمل فيما جاء في قرار الهيئة الابتدائية لتسجيل مدة موكلتي من

١/ ٣/ ١٣٩٨هـ إلى ٢٤/ ٢/ ١٤٠٥هـ، وأن يتم إخضاعها للتأمينات بتسديد الالتزامات المترتبة على هذه المدة، وذلك بحصولها على التقاعد من ٧/ ١٠/ ١٤٢٤هـ. وبعرض إفادة وكيل العاملة على وكيل المؤسسة قال: نتمسك بما قدمناه، ونطلب البت في الدعوى. وبعرض ذلك على وكيل العاملة قال: ليس لدي غير ما ذكرت، وأطلب البت في الدعوى. عليه قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة وأصدرت القرار الآتي.

الأسباب

حيث ارتكز استئناف المؤسسة في مطالبتها برد دعوى المدعية؛ لعدم قيامها على سند من النظام واللوائح، وحيث إن العاملة طالبت بتسجيلها عن الفترة من ١/ ٣/ ١٣٩٨هـ وحتى ١٤/ ٢/ ١٤٠٥هـ، أثناء عملها في روضة الأطفال (.....)، وحيث إن قرار وزير العمل رقم ١٠٥ تأمينات وتاريخ ١٤/ ١١/ ١٤١١هـ بشأن تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على المنشآت التي يعمل بها أقل من عشرين عاملاً، وحيث نصت المادة الأولى الفقرة الأولى «يطبق فرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليه في سائر أنحاء المملكة على كافة العمالة السعوديين الذين يعملون بمنشآت أصحاب العمل التي يعمل بها عادة عشرة عمال فأكثر إلى أقل من عشرين عاملاً، وذلك اعتباراً من غرة شهر ربيع الآخر عام ١٤١٢هـ»، وحيث إن العاملة تطالب بتسجيلها عن فترة سابقة لهذا التاريخ، وحيث إن الروضة لم تكن مسجلة في تلك الفترة، علماً بأن هذه الفترة اختيارية ولم تكن إلزامية، وحيث إن وكيل المؤسسة لم يقدم ما يثبت توفر شروط خضوع الروضة للنظام الإلزامي حسب المادة (٥) فقرة (١) من لائحة التسجيل والاشتراكات قبل التعديل، وحيث إن التسجيل بأثر رجعي أمر جوازي للمؤسسة متى ما وافق محافظ المؤسسة وانطبقت الشروط على ذلك، وبالتالي فإن الدائرة الأولى لا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه، وتقرر رد مطالبة العاملة.

لذا، ولكل ما مر، وبعد الاطلاع على الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة، وبعد التدقيق والمداولة، قررت الدائرة الأولى بالهيئة العليا بالإجماع ما يأتي:

المنطوق

- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالرياض رقم ١٢٥٧ وتاريخ ١٣/ ٦/ ١٤٢٩هـ، والحكم برد دعوى العاملة.

والله ولي التوفيق،،،

طلب العامل ضم خدماته السابقة للحالية وفق نظام
تبادل المنافع يجب أن يتم خلال المدة المحددة لذلك
١١٣٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٢/ ١٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١١٣٨/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٢/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

تأمينات اجتماعية – ضم مدة خدمة سابقة – نظام تبادل المنافع – تاريخ سريان النظام – الميعاد القانوني للاستفادة منه – رد الدعوى .

الأنظمة واللوائح

- المادة رقم (٣) من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ .
- المادة رقم (٦١) من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ .
- قرار وزير العمل رقم (١٠) تأمينات بتاريخ ٩/ ٨/ ١٣٩٣هـ .
- نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥٣) وتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٢٤هـ .

المبدأ

- طلب العامل ضم خدماته السابقة إلى خدمته الحالية وفق نظام تبادل المنافع يجب أن يقدم خلال المدة المحددة نظاماً ، وذلك خلال سنتين من تاريخ نفاذ النظام في ١/ ١١/ ١٤٢٤هـ – أثر ذلك : تقديم العامل الطلب بعد الميعاد المقرر له يكون قد فوت على نفسه الفرصة في ضم خدماته السابقة ، ويتعين رد دعوى العامل .

مُلَخَّص القرار

المدعي حصر طلباته في ضم خدماته السابقة إلى خدمته الحالية وفق نظام تبادل المنافع – صدر قرار الهيئة الابتدائية برد دعوى المدعي بكل ما اشتملت عليه من طلبات ؛ تأسيساً على أنه : من حيث طلب المدعي ضم الفترة من ٥/ ٧/ ١٣٨٧هـ إلى ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ ، فإنه لا يمكن تسجيلها ؛ كونها قبل العمل بتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية واللائحة التنفيذية ، أما الفترة من ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ حتى ٣٠/ ٩/ ١٣٩٣هـ

فلا يمكن تسجيلها استناداً إلى قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٠/ تأمينات بتاريخ ٩/ ٨/ ١٣٩٣هـ؛ كونها وقعت قبل العمل به، أما الفترة من ١/ ١٠/ ١٣٩٣هـ إلى ٢٩/ ١٠/ ١٣٩٣ هـ التي يرغب المدعي في ضمها لخدمته الحالية في التقاعد فإن تاريخ نفاذ نظام تبادل المنافع هو ١/ ١١/ ١٤٢٤هـ، والمدعي لم يتقدم بطلب ضم الفترة المذكورة خلال المهلة، ولهذا سقط حقه في تقديم طلب ضم مدد الاشتراك، وإذ إن المدعي أقر أنه لم يعلم بموضوع الضم خلال السنتين المذكورتين إلا في عام ١٤٢٨هـ. وبالرجوع إلى نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية فإنه يتضمن في الفقرة الخامسة من المادة الثالثة بأن يتقدم بطلب ضم مدد الاشتراك في النظام الأول إلى مدد الاشتراك في النظام الأخير خلال سنتين من تاريخ نفاذ هذا النظام، أي أن المهلة المحددة في المادة الثالثة من النظام المذكور أعلاه تكون قد انتهت في عام ١٤٢٦هـ، وعليه فإن المدعي يكون قد فوت على نفسه الفرصة في ضم خدماته السابقة؛ لعدم تقديمه طلب الضم في الفترة الزمنية المحددة في النظام، لذا يرد طلبه في الضم - اعترض المدعي أمام الهيئة العليا - صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية؛ استناداً إلى أن المدعي فوت على نفسه الفرصة في ضم خدماته السابقة؛ لعدم تقديم طلب الضم في الفترة الزمنية المحددة في النظام بسنتين من تاريخ نفاذ النظام في ١/ ١١/ ١٤٢٤هـ، كما أن المستأنف لم يقدم ما يغير به قرار الهيئة الابتدائية.

قرار رقم ١١٣٨/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٢/ ١٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من العامل (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة رقم (٦٢/ ٢) في ٧/ ٣/ ١٤٢٩هـ ، القاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد دعوى المدعي بكل ما اشتملت عليه من طلبات لما ورد بالحيثيات . ٢- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ . وذلك في القضية المتكونة بينه وبين المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

الوَقَائِعْ

طالب المدعي أمام الهيئة الابتدائية بضم خدماته السابقة إلى خدمته الحالية وفق نظام تبادل المنافع . ودفعت المدعى عليها دعوى المدعي في ضم الفترة من ٥/ ٧/ ١٣٨٧هـ إلى ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ ، بأنه لا يمكن تسجيلها كونها قبل العمل بتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية واللائحة التنفيذية ، أما الفترة من ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ حتى ٣٠/ ٩/ ١٣٩٣هـ فلا يمكن تسجيلها استناداً إلى قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٠/ تأمينات وتاريخ ٩/ ٨/ ١٣٩٣هـ ؛ كونها وقعت قبل العمل به ، أما الفترة من ١/ ١٠/ ١٣٩٣هـ إلى ٢٩/ ١٠/ ١٣٩٣ هـ التي يرغب المدعي في ضمها لخدمته الحالية في التقاعد فإن تاريخ نفاذ نظام تبادل المنافع هو ١/ ١١/ ١٤٢٤هـ ، والمدعي لم يتقدم بطلب ضم الفترة المذكورة خلال المهلة ، ولهذا سقط حقه في تقديم طلب ضم مدد الاشتراك . وإذ إن المدعي أقر أنه لم يعلم بموضوع الضم خلال السنتين المذكورتين إلا في عام ١٤٢٨هـ وبالصدفة من بعض المراجعين حسب ما هو مدون بمذكرته المؤرخة في ٢٤/ ١١/ ١٤٢٨هـ (المرفقة طي ملف الدعوى) . وإذ إنه بالرجوع إلى نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥٣ وتاريخ ٢٣/ ١٤٢٤هـ وجد أنه يتضمن في الفقرة الخامسة من المادة الثالثة بأن يتقدم بطلب ضم مدد الاشتراك في النظام الأول إلى مدد الاشتراك في النظام الأخير خلال سنتين من تاريخ نفاذ هذا النظام ، وأشار ممثل المدعى عليها بأن تاريخ نفاذ النظام هو ١/ ١١/ ١٤٢٤هـ ، أي أن المهلة المحددة في المادة الثالثة من النظام

المذكور أعلاه تكون قد انتهت في عام ١٤٢٦هـ . وعليه فإن المدعي يكون فوت على نفسه الفرصة في ضم خدماته السابقة ؛ لعدم تقديمه طلب الضم في الفترة الزمنية المحددة في النظام ، لذا يرد طلبه في الضم .

وفي الاستئناف حضر المستأنف ، وحضر المفوض عن التأمينات ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف فقال : إنني أتقدم بلائحة استئنافية وأكتفي بما جاء فيها . وقدم صورة منها للحاضر عن المستأنف ضدها . هذا وقد جاء في لائحة الاستئناف : لا يخفى على سعادتكم الدعوى التي أقمتها على فرع مكتب التأمينات بمكة المكرمة وملخصها : ١- لم يسجلوا اشتراكي أثناء عملي بالشركة (. . . . .) ومدته ٦٠ شهراً ، بحجة أن جزءاً منه بدأ قبل صدور نظام التأمينات عام ١٣٨٩هـ ، وعليه أطالبهم بتسجيل الجزء الذي يقع بعد صدور النظام ومدته ٤٢ شهراً . ٢- قاموا بإنقاص مدة اشتراكي لدى الإدارة العامة للمياه بمكة (. . . . .) من ٧٢ شهراً إلى ٤٩ شهراً على رغم وجود صور مستندات رسمية تثبت أن مدة اشتراكي ٧٢ شهراً ، وهي صورة المباشرة وصورة قرار طي القيد وصورة بطاقة التأمين وصور من اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥٣ وتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٢٤هـ . ٣- تقدمت بطلب ضم خدماتي عام ١٤٢٨هـ فرفضوا بحجة الفقرة الخامسة من المادة الثالثة الخاصة بشروط ضم الاشتراك ، وبالرجوع إلى الفقرة المذكورة لم أجد في نصها أن من تأخر عن مدة السنتين يحرم من حق الضم إذا تأخر دون عذر . ٤- أنا كنت أعاني آلاماً من حصوات في المرارة خلال مدة السنتين ، بالإضافة إلى مرض السكري وارتفاع الضغط ، ولم أتمكن من إجراء العملية إلا في نهاية عام ١٤٢٧هـ ، وهذا عذر صحي مقبول نظاماً وشرعاً ، يعطيني الحق في ضم خدماتي عام ١٤٢٨هـ . ٥- لكنهم على رغم كل ذلك رفضوا تعديل خدماتي وضمها ، فتقدمت بشكوى إلى مكتب العمل في عام ١٤٢٨هـ ، وأحيلت المعاملة إلى الهيئة الابتدائية بمكتب العمل ، ثم إلى الهيئة العليا بالرياض ، وحتى الآن مضت مدة ٤ سنوات ولم تنتهِ المعاملة ؛ لذا أرجو وأسترحم من الله ثم من سعادتكم أمركم بتحديد جلسة نهائية للبت في القضية وإعطائي حقي الواضح وضوح الشمس . وعن رد المفوض عن التأمينات طلب الإمهال . وفي الجلسة الثانية حضر الطرفان ، وقدم المفوض عن التأمينات مذكرة رد على استئناف العامل ، وقدم صورة منها للعامل المستأنف . هذا وقد جاء فيها : الوقائع : ١- المدعي من مواليد ١٠/ ٧/ ١٣٧٠هـ . ٢- سبق للمذكور العمل لدى فرع مصلحة (. . . . .) بمكة المكرمة على بند الأجور خلال الفترة من ١/ ١٠/ ١٣٩٣هـ إلى ٢٩/ ١٠/ ١٣٩٧هـ ، والتي تم تسجيلها لدى التأمينات الاجتماعية تحت رقم اشتراك (. . . .) ، وقد بلغت مدة الاشتراك المسجلة له (٤٩) شهراً ، وكان الأجر المسجل له (٥٠ ,٦٩٧) ريالاً . ٣- تم استبعاد المدعي بتاريخ ١/ ١١/ ١٣٩٧هـ بناء على قرار طي القيد الصادر من مدير عام مصلحة

(. . . . .) بمكة المكرمة رقم (١٨١) وتاريخ ١٧/ ١١/ ١٣٩٨هـ ٤- قام المذكور برفع دعوى ضد المؤسسة أمام الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة، متضمنة ذات الطلبات المقدمة إلى هيئتكم الموقرة. ٥- صدر قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة رقم (٦٢/ ٢) وتاريخ ٧/ ٣/ ١٤٢٩هـ برد دعوى المذكور بكل ما اشتملت عليه من طلبات. طلبات المدعي: ١- تسجيل فترة عمله لدى الشركة (. . . . .) من ٥/ ٧/ ١٣٨٧هـ إلى ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ، والبالغ مجموعها (٥٥) شهراً. ٢- تسجيل الفترة من ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ وحتى ٣٠/ ٩/ ١٣٩٣هـ ومدتها (٢٠) شهراً عمل خلالها لدى فرع مصلحة (. . . . .) بمكة المكرمة. ٣- ضم الفترة من ١/ ١٠/ ١٣٩٣هـ إلى ٢٩/ ١٠/ ١٣٩٧هـ والبالغ مجموعها (٤٩) شهراً إلى خدماته الحالية الخاضعة لنظام التقاعد المدني. أولاً: بالنسبة إلى الفترة من ٥/ ٧/ ١٣٧٨هـ إلى ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ التي كان يعمل فيها لدى الشركة (. . . . .)، وكذا الفترة من ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ إلى ٣٠/ ٩/ ١٣٩٣هـ التي كان يعمل خلالها لدى فرع مصلحة (. . . . .) بمكة المكرمة فإننا نود أن نوضح لهيئتم الموقرة ما يأتي: أ- تم تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم/ ٢٢ وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ على مراحل، بموجب نص المادة السادسة منه التي نصت على أن «التطبيق الفعلي لفرع التأمين المنصوص عليه في المادة (١) من هذا النظام على مراحل تحدد بقرارات من الوزير المسؤول، تتخذ بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة العامة، وذلك تبعاً لما يكون لدى هذه المؤسسة من الوسائل اللازمة». ب- صدر قرار معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١/ تأمينات وتاريخ ٩/ ٨/ ١٣٩٣هـ بشأن تطبيق فرع المعاشات على عمال الأجهزة الحكومية الخاضعين لنظام العمل مهما بلغ عددهم في كل جهة على حدة اعتباراً من غرة شوال عام ١٣٩٣هـ. وبناء على ما سبق إيراده من نصوص وقرارات وزارية يتبين أن الفترة من ٥/ ٧/ ١٣٨٧هـ وحتى ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ التي كان يعمل فيها المدعي لدى الشركة (. . . . .) لا يمكن تسجيلها، وذلك لوقوعها قبل تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية ولوائحه التنفيذية. أما بالنسبة إلى الفترة من ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ إلى ٣٠/ ٩/ ١٣٩٣هـ التي كان يعمل خلالها لدى فرع مصلحة (. . . . .) بمكة المكرمة فإنه لا يمكن تسجيلها كذلك استناداً إلى قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٠ تأمينات وتاريخ ٩/ ٨/ ١٣٩٣هـ؛ لوقوعها قبل العمل به، حيث نص القرار على بدء تطبيق النظام على العاملين في الأجهزة الحكومية اعتباراً من ١/ ١٠/ ١٣٩٣هـ. ثانياً: بخصوص الفترة من ١/ ١٠/ ١٣٩٣هـ إلى ٢٩/ ١٠/ ١٣٩٧هـ البالغ مجموعها (٤٩) شهراً، والخاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية، والتي يرغب في ضمها إلى خدماته الحالية الخاضعة لنظام التقاعد المدني، فإننا نود أن نبين

لهيئتكم الموقرة أن أحد شروط ضم المدد التي نصت عليها الفقرة (٥) من المادة (٣) من نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية - الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥٣) وتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٢٤هـ - هو قيام المشترك - الذي لا يزال على رأس العمل وقت نفاذ هذا، وكذا المشترك الذي انتهت مدة اشتراكه في النظامين قبل التاريخ المحدد - بالتقدم بطلب ضم مدد اشتراكه في النظام الأول إلى مدد اشتراكه في النظام الأخير خلال سنتين من تاريخ نفاذ هذا النظام. وبناء على ما سبق، فإن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تطلب من هيئتكم الموقرة رد دعوى المدعي (. . . . . .)، وتأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة رقم (٦٢/ ٢) وتاريخ ٧/ ٣/ ١٤٢٩هـ، تطبيقاً لنظام التأمينات الاجتماعية ولوائحه التنفيذية ونظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية. وباطلاع العامل على مذكرة الرد طلب فرصة لتقديم رده على لائحة رد التأمينات، وتحدد موعد ثالث حضر فيه الطرفان، وقدم العامل لائحة رد، وقدم صورة منها للحاضر عن التأمينات. هذا وقد جاء فيها: بالإشارة إلى خطابات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بشأن الدعوى التي رفعتها ضدهم، وأطالبهم فيها بما يأتي: ١- تسجيل مدة اشتراكي أثناء عملي بالشركة (. . . . . .) ومؤسسة (. . . . . .) ومدتها ستون شهراً. والتي لم يسجلوها على الرغم من عدم وجود أي نص - في نظام التأمينات السابق الصادر عام ١٣٨٩هـ أو الحالي الصادر عام ١٤٢١هـ - يمنع تسجيلها. ٢- تعديل مدة اشتراكي أثناء عملي بإدارة مصلحة (. . . . . .) بمكة، التي أنقصوها من ٧٢ شهراً إلى ٤٩ شهراً على رغم أن بطاقة التأمين تثبت أن مدة اشتراكي ٧٢ شهراً، بالإضافة إلى مخالفة إجرائهم نص اللائحة الوارد بالصفحة ٢٩ الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥٣ في ٢٣/ ٧/ ١٤٢٧هـ. ٣- ضم المدتين المذكورتين إلى خدماتي نظاماً لوجود العذر الصحي الذي يعطي المدعي الحق في ضم خدماته حتى بعد مضي السنتين المذكورتين في خطابهم. فعليه رد ونقض وإسقاط جميع أسانيدهم التي وردت في خطاباتهم: أولاً: ورد في خطابهم أن عملي بمصلحة (. . . . . .) بدأ في ١/ ١٠/ ١٣٩٣هـ إلى ٢٩/ ١٠/ ١٣٩٧هـ، والصحيح أنه بدأ من ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ حتى ٣٠/ ١٠/ ١٣٩٧هـ، وصورة بطاقة التأمين تثبت ذلك، بالإضافة إلى أن نقص المدة يخالف نص اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع الوارد بالصفحة ٢٩ المرفق صورتها. ثانياً: لا يوجد في المادة السادسة من نظام التأمينات السابق أي نص يفيد بعدم احتساب أي مدة تقع قبل قرار معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وهذا يسقط سندهم من المادة السادسة التي أشاروا إليها في خطابهم. ثالثاً: لا يوجد في قرار معالي وزير العمل رقم (١) أي نص يفيد بعدم احتساب أي مدة قبله، وهذا يسقط سندهم من قرار معالي الوزير رقم (١). رابعاً: لا يوجد في

قرار معالي وزير العمل رقم (١٠) ما يفيد بعدم احتساب أي مدة تقع من تاريخ صدور المرسوم الملكي عام ١٣٨٩هـ وحتى شوال عام ١٣٩٣هـ، وهذا يسقط سندهم من قرار معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٠). خامساً: قرارات معالي وزير العمل تهدف إلى تنظيم العمل لدى فروع المؤسسة، ولا تهدف إطلاقاً إلى إنقاص مدد المشتركين، وهذا يسقط جميع أسانيدهم منها. سادساً: لا يملكون - قطعاً - صلاحية تأخير تنفيذ المرسوم السامي الملكي لنظام التأمينات ولمدة خمس سنوات من عام ١٣٨٩هـ إلى نهاية عام ١٣٩٣هـ، وهذا يسقط أي سند لديهم، ويلزمهم - نظاماً - بتسجيل المدة من تاريخ صدور المرسوم الملكي. سابعاً: إنقاصهم مدة اشتراكي بـ (. . . . . .) من ٧٢ شهراً إلى ٤٩ شهراً يخالف نص الفقرتين (٢)، (٣) ص ٢٩ من اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥٣ وتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٢٤هـ، وهذا يسقط أي سند لديهم لإنقاص المدد، ويلزمهم - نظاماً - باحتساب المدة كاملة (٧٢ شهراً) بحكم نص اللائحة المذكورة. أهم الأسانيد التي تثبت وتؤكد صحة حق المدعي في تسجيل وتعديل وضم خدماته: أولاً: بالنسبة إلى مدة اشتراكي في الشركة (. . . . . .) ومؤسسة (. . . . . .) هما شركتان اندمجتا وكونتا أكبر شركة نقل حجاج بالمملكة لسنوات عديدة، ويعمل بها مئات العمال، وبالتالي له حق الأسبقية في التسجيل حتى في قرارات معالي الوزير التنظيمية التي أشاروا إليها في خطابهم، وهذا سند قوي لتسجيلها نظاماً. ثانياً: لا يوجد في نظام التأمينات السابق أي نص يمنع تسجيلها، وهذا سند قوي لتسجيلها نظاماً. ثالثاً: لا يوجد أي نص في نظام التأمينات الحالي يمنع تسجيلها في الوقت الحاضر، وهذا سند قوي لتسجيلها في الوقت الحاضر نظاماً. رابعاً: من القواعد النظامية المتبعة بالمملكة هو أن أي مرسوم سامٍ ملكي يُعتمد تنفيذه من تاريخ صدوره، وهذه قاعدة نظامية متبعة ومعمول بها في جميع الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة. وبناء عليه، واستناداً إلى كل هذه الأسانيد، فهم ملزمون - نظاماً - بتسجيل المدة المذكورة من تاريخ المرسوم الملكي عام ١٣٨٩هـ حتى ١٢/ ٢/ ١٣٩٢هـ على أقل تقدير من أصل كامل المدة ٦٠ شهراً. خامساً: بالنسبة إلى مدة اشتراكي بـ (. . . . . .) البالغة ٧٢ شهراً، فإن تاريخ بطاقة التأمين تثبت أن اشتراكي لديهم بدأ عام ١٣٩٢هـ وليس آخر عام ١٣٩٣هـ كما ذكروا في خطابهم، وهذا سند قاطع يثبت أن المدة ٧٢ شهراً ويلزمهم نظاماً بتعديلها. سادساً: نص الفقرتين (٢)، (٣) ص ٢٩ من اللائحة التنفيذية لنظام تبادل المنافع - الخاصة بجبر كسور المدد - تؤكد حقي في المدة الكاملة، وهذا سند قاطع يلزمهم بتعديل المدة إلى ٧٢ شهراً بحكم نص اللائحة. سابعاً: لا يوجد في نص الفقرة الخامسة من المادة الثالثة ما يشير إلى سقوط حق المشترك في ضم خدماته إذا تأخر في طلب تسجيلها عن السنتين المحددتين دون عذر مقبول، فكيف إذا كان تأخره بعذر مقبول نظاماً وشرعاً؟. هنا يكون السند قاطعاً، ويلزمهم بضم الخدمات نظاماً لوجود العذر

الصحي . ثامناً : أهم الأسباب في تأخري عن المدة المذكورة كان بسبب عذر صحي ، حيث كنت أعاني من حصوات بالمرارة الملتهبة باستمرار ، بالإضافة إلى مرض السكري وارتفاع ضغط الدم والكولسترول وخشونة متقدمة في مفاصل الركبتين اليمنى واليسرى ، وقد تم تأجيل العملية أكثر من مرة ؛ لعدم انضباط السكر والضغط وقت العملية ، ولم أتمكن من إجراء عملية استئصال المرارة إلا في نهاية عام ١٤٢٧هـ ، وبالتالي تقدمت إليهم بطلب الضم عام ١٤٢٨هـ فرفضوا ، فتقدمت بالشكوى . لا يخفى على جميع أعضاء الهيئة العليا الموقرة أن العذر الصحي مقبول نظاماً وشرعاً ومعمول به في جميع الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة بالمملكة . وبناء عليه واستناداً إلى كل ما تقدم ، فإنني أرجو وأسترحم من جميع أعضاء الهيئة الموقرة ، ملتمساً الحكم بتسجيل خدماتي وتعديلها وضمها . وعن رد المفوض عن التأمينات على ما قدمه العامل أفاد أنه يكتفي بما سبق وأن قدمه برده السابق على لائحة الاستئناف المقدمة من العامل ، وأنه يؤيد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة رقم (٦٢/ ٢) في ٧/ ٣/ ١٤٢٩هـ . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فتقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض المستأنف على ما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ، وبمراجعة ملف الدعوى ولائحة الاستئناف المقدمة وما أجيب به عليها ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تذهب إلى تأييد الهيئة الابتدائية فيما ذهبت إليه من رد دعوى المدعي بكل ما اشتملت عليها من طلبات ؛ كون المستأنف فوت على نفسه الفرصة في ضم خدماته السابقة ؛ لعدم تقديم طلب الضم في الفترة الزمنية المحددة في النظام . فعليه ، وحيث لم يقدم المستأنف في الاستئناف ما يغير به قرار الهيئة الابتدائية بما أن قرار الهيئة الابتدائية واقع موقعه النظام ، لذا فإن الدائرة تؤيده ؛ لاتفاقه ومقتضى النظام .

لذا ، ولكل ما مر ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق ، تقرر الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة رقم (٦٢/ ٢) في ٧/ ٣/ ١٤٢٩هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

يجب ألا يقل الاشتراك بالتأمينات الاجتماعية
عن عشر سنوات لاستحقاق المعاش التقاعدي
١٨٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٨/ ٣/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٨٣/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٨/ ٣/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَات

تأمينات اجتماعية – مدة الاشتراك – لجان طبية – معاش تقاعدي – معاش عجز غير مهني – شروط استحقاق المعاش التقاعدي – إثبات – تقرير اللجنة الطبية الابتدائية – تقرير اللجنة الطبية الاستئنافية – تاريخ الإصابة – تعويض الدفعة الواحدة .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادة رقم (٣٩) من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ .

المَبْدَأ

- يجب ألا يقل الاشتراك بالتأمينات الاجتماعية عن عشر سنوات لاستحقاق المعاش التقاعدي .

مُلَخَّص القَرَار

المدعي حصر طلباته في صرف معاش تقاعدي – صدر قرار الهيئة الابتدائية برد دعوى المدعي ؛ تأسيساً على أن من شروط صرف المعاش التقاعدي أن يكون اشتراك العامل بالتأمينات لا يقل عن ١٠ سنوات ، كما أن العجز حصل له قبل أن يكون خاضعاً لنظام التأمينات الاجتماعية – اعترض المدعي أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن حصول المواطن على معاش تقاعدي لابد أن يكون اشتراكه بالتأمينات لا يقل عن عشر سنوات ، وأن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية محكومة بنظام ولوائح لا يمكن أن تتجاوزها ، واشتراك المستأنف لا يتجاوز سبعة وعشرين شهراً ، وبدلاً من ذلك تم صرف تعويض بنظام الدفعة الواحدة .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٧٦٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣/ ٥/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (١٣٣٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٨٣/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٨/ ٣/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة والمؤلفة من : (. . . . . .)؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية في تبوك رقم ٣٠/ ٣٠ وتاريخ ٧/ ٨/ ١٤٣٠هـ، في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . . .)، القاضي منطوقه بما يأتي : رد دعوى المدعي (. . . . . .) . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بني القرار الابتدائي على أن حصول المواطن على معاش تقاعدي لابد أن يكون اشتراكه بالتأمينات لا يقل عن ١٠ سنوات ، كما أن العجز حصل له قبل أن يكون خاضعاً لنظام التأمينات الاجتماعية .

وأمام الدائرة الثانية بالهيئة العليا حضر المستأنف ، كما حضر (. . . . . .) مندوباً عن التأمينات ، وسئل المستأنف عن أسباب استئنافه ، فقال إنه سبق وأن قدم لائحة اعتراض بذلك . وكان فحواها أنه تم طي قيده بعد أن عمل بالسلك العسكري ؛ بسبب عدم لياقته ، ثم اتجه للعمل في القطاع الخاص ، وأنه يسكن بالإيجار ويعول أسرة مكونة من ١٢ فرداً ، ثم تم طي قيده مرة أخرى في المؤسسة ؛ بسبب ظروفه الصحية ، وتقدم للتأمينات لصرف معاش تقاعدي ، ولكنهم رفضوا ، وتقدم للهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية فحكموا برد الدعوى . وقال إنه مواطن لا يستطيع العمل بسبب ظروفه الصحية ؛ لأنه لا يستطيع القيادة لضعف بصره ، وهو لا يجيد إلا مهنة التعقيب ، وعليه يطالب بصرف معاش تقاعدي نظراً لظروفه التي ذكرها . وقد زود مندوب التأمينات بصورة منها ، وفي الموعد قدم رده ، وكان فحواه أن المستأنف من مواليد ٩/ ٥/ ١٣٩٤هـ، ومسجل لدى التأمينات لفترتين : الأولى لدى الإدارة الهندسية والإسكان بالدفاع الجوي من ٨/ ١١/ ١٤١٢هـ إلى ١٦/ ٣/ ١٤١٤هـ، والأخرى لدى مؤسسة (. . . . . .) من ١/ ٣/ ١٤٢٩هـ حتى ١/ ٢/ ١٤٣٠هـ، حيث بلغت مدد اشتراكه ٢٧ شهراً ، وآخر راتب له هو ١٥٠٠ ريال ، وقد تقدم المدعي بطلب صرف معاش عجز غير مهني في ٢٨/ ٣/ ١٤٣٠هـ، ونظرت اللجنة الطبية الابتدائية حالته في ١٨/ ٤/ ١٤٣٠هـ، وأصدرت قرارها بأنه يعاني من ضعف في الإبصار ناتج عن اعتلال بالطبقة

الشبكية للعين ، وقررت أن حالته ليست عجزاً ، ثم اعترض العامل على هذا التقرير في ٢٣/ ٤/ ١٤٣٠هـ ، وفي ١٧/ ٥/ ١٤٣٠هـ تم نظر حالته في اللجنة الطبية الاستئنافية ، وأصدرت قرارها بأن الحالة عجز غير مهني ، دون الحاجة لمعونة الغير من تاريخ ١٨/ ٣/ ١٤٣٠هـ ، وبناء على ذلك تم الصرف للمدعي بتعويض على دفعة واحدة بمبلغ (٤٠٦٢,٣٨) ريالاً ، وذلك لأن المدد المسجلة للمدعي هي ٢٧ شهراً فقط ، أي لم تتوفر له المدة اللازمة لصرف معاش تقاعدي وهي ١٢٠ شهراً ، وهذا طبقاً للمادة ٣٩ من نظام التأمينات . وباطلاع المستأنف على رد المؤسسة قال : إن العجز أثناء العمل ، وإن الفصل كان بناء على العجز ، وقد فصلت في ١/ ٢/ ١٤٣٠هـ ، وليس كما جاء في رد التأمينات بأن بداية العجز ١٨/ ٣/ ١٤٣٠هـ . وقال : إن تاريخ ١٨/ ٣/ ١٤٣٠هـ هو بداية تحويلي للمستشفى ، وليس تاريخ الإصابة ، وإن طي القيد بسبب ضعف الإبصار . وتمسك كل طرف بموقفه ، وعليه تقرر حجز القضية للدراسة .

الأسباب

حيث إنه بالاطلاع على ملف الدعوى والاستئناف المقدم من المستأنف ورد التأمينات لم تجد الدائرة الثانية بالهيئة العليا في استئناف المستأنف ورده ما يغير قناعتها عما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ؛ وذلك لأن المؤسسة العامة للتأمينات محكومة بنظام ولوائح لا يمكن أن تتجاوزها ، وقد أوضح أن عدد أشهر اشتراك المستأنف لا تتجاوز ٢٧ شهراً ، وهذه المدة لا تمكّن المستأنف من صرف معاش تقاعدي شهري ، وبدلاً من ذلك تم صرف تعويض بنظام الدفعة الواحدة ، وعليه فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمنطقة مكة المكرمة تتفق مع الهيئة الابتدائية بتبوك فيما صدر بقرارها .

لذا ، ولكل ما مر ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر الدائرة الثانية بالهيئة العليا بالإجماع :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بتبوك رقم ٣٠/ ٣٠ في ٧/ ٨/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

وَاجِبَاتُ العُمَّال

قَوَاعِدُ التَّأْدِيبِ

إجراء التحقيق لا يعني الشبهة
أو الإدانة أو تشويه السمعة

١٥٠١/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٥٠١/ ١/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٦/ ٨/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

طلب رد اعتبار – تعويض عن اتهام بخطأ طبي – تحقيق – نشر نتائج التحقيق – تعويض عن ضرر معنوي – استقالة – بلوغ السن النظامية للتقاعد – أتعاب المحاماة – عدم اختصاص – تعديل قرار الهيئة الابتدائية – رد دعوى العاملة .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٧١)، (٧٤)، (٢٢٧) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٣٤) من نظام مزاولة المهن الصحية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥٩) بتاريخ ٤/ ١١/ ١٤٢٦هـ .

المبدأ

- طلب العامل للتحقيق معه حق مشروع لصاحب العمل كفله النظام له إذا رأى ما يستدعى إجراء التحقيق معه .
- إجراء التحقيق لا يعني الإدانة أو الشبهة أو إساءة السمعة ، وإنما هو إجراء يقصد به استجلاء حقيقة أمر ما .
- استقالة العامل قبل الانتهاء من التحقيق يستوجب رد طلبه في رد الاعتبار أو التعويض وكذلك أتعاب المحاماة .

مُلخَّص القرار

المدعية تطالب برد اعتبارها ، وإلزام الجهة المدعى عليها بنشر نتائج التحقيق الذي أُجري معها عما نسب إليها من خطأ طبي أدى لوفاة مريضة ، وتعويضها مقابل ما أصابها من أضرار معنوية ، وتطالب بأتعاب المحاماة – صدر قرار الهيئة الابتدائية بصرف النظر عن مطالبة المدعية تجاه المستشفى المدعى عليها برد اعتبارها ونشر نتائج التحقيق ؛ لعدم الاختصاص النوعي ، ورد مطالبتها بالتعويض مقابل ما أصابها

من أضرار معنوية ، ورد مطالبتها بأتعاب المحاماة ؛ تأسيساً على وجود جهات مختصة يمكنها اللجوء إليها لطلب رد اعتبارها وإلزام الجهة المدعى عليها بنشر نتائج التحقيق . وعن مطالبتها بالتعويض عن الأضرار المعنوية وأتعاب المحاماة فإنها لم توضح ما هي الأضرار التي أصابتها ، ولم تقدم ما يفيد دفعها أي مبالغ مقابل المحاماة ، وحيث كان بإمكانها الترافع بنفسها ، وبما أنها هي التي استقالت بمحض إرادتها ، لذا فقد تقرر رد مطالبها بهاتين الجزئيتين - اعترضت المدعية على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا - صدر قرار الهيئة العليا بتعديل قرار الهيئة الابتدائية والحكم برد دعوى العاملة تجاه المستشفى المستأنف عليه بما اشتملت عليه من طلبات ؛ استناداً إلى أن طلب العامل للتحقيق وإجراء التحقيق معه حق مشروع لصاحب العمل ، كفله النظام له إذا رأى ما يستدعي إجراء التحقيق ، ولا يعني إجراء التحقيق الإدانة أو الشبهة أو تشويه السمعة ، كما أن العاملة استقالت قبل ظهور نتيجة التحقيق ، ولا يوجد مستند نظامي يلزم المستشفى بإعلان نتيجة التحقيق أو إبلاغ العاملة به بعد استقالتها . كما يرد طلبها برد الاعتبار أو التعويض ، وكذا أتعاب المحاماة ؛ لأنها لم تكن في موقف الكاسب لدعواه .

قرار رقم ١٥٠١/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ٢٦/ ٨/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العاملة (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم (٢١٢٥) وتاريخ ٢٧/ ١١/ ١٤٢٧هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- صرف النظر عن مطالبة المدعية (. . . . . .) تجاه (. . . . . .) برد اعتبارها ونشر نتائج التحقيق ؛ لعدم الاختصاص النوعي . ٢- رد مطالبتها بالتعويض مقابل ما أصابها من أضرار معنوية ورد مطالبتها بأتعاب المحاماة . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بعد أن تهيأت الدعوى للحكم تم استعراض ملف الدعوى وإفادة الطرفين ، فاتضح أن المدعية تطالب برد اعتبارها وإلزام الجهة المدعى عليها بنشر نتائج التحقيق الذي أجري معها ، كما تطالب بتعويضها مقابل ما أصابها من أضرار معنوية ، وتطالب بأتعاب المحاماة . فمن حيث مطالبتها برد اعتبارها ونشر نتائج التحقيق الذي أجري معها ، فهناك جهات مختصة بنظر مثل هذه الدعاوى يمكنها اللجوء إليها لطلب رد اعتبارها وإلزام الجهة المدعى عليها بنشر نتائج التحقيق ، وعليه فقد تقرر صرف النظر عن بحث هذه الجزئية . ومن حيث مطالبتها بتعويضها مقابل ما أصابها من أضرار معنوية وبأتعاب المحاماة ، فبما أنها لم توضح ما هي الأضرار التي أصابتها ، ولم تقدم ما يفيد دفعها أي مبالغ مقابل المحاماة ، وحيث كان بإمكانها الترافع بنفسها ، وبما أنها هي التي استقالت بمحض إرادتها ، لذا فقد تقرر رد مطالبها بهاتين الجزئيتين .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (. . . . . .) بصفته وكيلاً عن العاملة ، ولم يحضر من يمثل المستشفى على رغم تبلغه بالموعد ، عليه قررت الدائرة تأجيل النظر في القضية إلى موعد آخر . وفيه حضر وكيل العاملة السابق حضوره ، كما حضر (. . . . . .) بصفته مفوضاً عن المستشفى ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل العاملة عن أسباب الاستئناف فقال : أقدم مذكرة الاستئناف مكونة من صفحتين دون مرفقات ، وهذا ما لديَّ . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : ١- عملت موكلتي لدى المستشفى المدعى عليه

بوظيفة رئيسة شعبة الولادة لمدة (٢٦) عاماً، وهي مدة كافية لكفاءتها وحسن سيرتها وسلوكها مع جميع من تعاملت معهم. ٢- على إثر حادث ولادة توفيت مريضة كانت بالمستشفى، ولم تكتمل إجراءات التحقيق المطلوبة في الموضوع، وتحت ضغوط عدة من قبل إدارة المستشفى قامت موكلتي بتقديم استقالتها، وقد طالبت موكلتي إدارة المستشفى بإطلاعها على النتائج التي توصلت لها لجنة التحقيق، إلا أن إدارة المستشفى رفضت ذلك، وهذا ما لا يجوز شرعاً ولا نظاماً، حيث إن من حق العامل الاطلاع على نتائج التحقيق الذي تم معه، كما له الحق في تقديم اعتراض على نتائج هذا التحقيق؛ وذلك وفقاً لقواعد التأديب الواردة في نظام العمل السعودي واللوائح المعمول بها داخل المستشفى؛ لأن الاستدعاء للتحقيق مثار شبهة حول المستدعى، تستلزم في نهايته التبرئة وإعادة الاعتبار، أو الإدانة وتحميله ما يستحق. وحيث بقي الأمر معلقاً طيلة هذه المدة الماضية، فإن موكلتي لم تستطع الدفاع عن نفسها، ولا أن ترد على ما يقال ويشاع؛ لسكوت المستشفى بعد أن أثار الشبهة، وتلك حالة تؤلم كل نفس تحرص على سمعتها، وأمضت كل حياتها نزيهة بعيدة عن كل جارح. عليه نلتمس من هيئتكم الموقرة التوجيه بإلزام إدارة المستشفى بتزويد موكلتي بنتيجة التحقيق، حتى إذا كان في ذلك إدانة؛ فلموكلتي الحق في الاعتراض على تلك النتائج عملاً بأحكام نظام العمل واللوائح المعمول بها في المستشفى، أما إذا كانت تبرئة ففيه إحقاق للحق، وبالتالي إننا نطلب رد اعتبار موكلتي بخطاب اعتذار، وتعويضها عن الأضرار التي أصابتها، بالإضافة إلى أتعاب المحاماة. وبمواجهة مفوض المستشفى بذلك قال: أطلب مهلة للرد في جلسة قادمة، وهذا ما لديَّ. عليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر. وفيه حضر وكيل المستشفى السابق حضوره، كما حضر (. . . . . .) بصفته وكيلاً لوكيل العاملة، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل المستشفى عما استمهل من أجله فقال: أقدم مذكرة متكونة من صفحتين ردّاً على مذكرة وكيل العاملة المقدمة في الجلسة السابقة، وقد سلمت وكيل العاملة نسخة منها، وهذا ما لدي الآن. وقد جاء في المذكرة ما يأتي: إشارة إلى الدعوى المرفوعة لديكم من قبل المدعية (. . . . . .) ضد موكلي مستشفى (. . . . . .)، ورداً على ما جاء في مذكرة وكيل المدعية المؤرخة في ٣ رجب ١٤٢٨هـ فإننا نوجز ردنا في الآتي: أولاً: من الناحية الشكلية فإننا نود أن نوضح لكم بأن الاختصاص القضائي لا ينعقد للهيئات العمالية للنظر في هذه الدعوى؛ وذلك لأن القضية المنظورة أمامكم تتعلق بقيام المدعية بارتكاب خطأ ورد في نظام مزاولة المهن الصحية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥٩) وتاريخ ٤/ ١١/ ١٤٢٦هـ، الذي ينص في المادة الرابعة والثلاثين على أن (تختص الهيئة الصحية الشرعية) بالآتي: ١- النظر في الأخطاء المهنية الصحية التي ترفع بها مطالبة بالحق الخاص (دية - تعويض

- إرش) . ٢- النظر في الأخطاء المهنية الصحية التي ينتج عنها وفاة وتلف عضو من أعضاء الجسم ، أو فقد منفعته أو بعضها ، حتى ولو لم يكن هناك دعوى بالحق الخاص . ثانياً : ردّاً على ما ورد في المذكرة التي تقدم بها وكيل المدعية في الفقرة (٢) من أن إدارة المستشفى لم تكمل إجراءات التحقيق المطلوبة في الموضوع ، وتحت ضغوط عدة من قبل إدارة المستشفى ضد المدعية ، فإننا نوضح لكم بأن المستشفى ليس في حاجة لممارسة الضغوط لإجبار المدعية على الاستقالة ، حيث إن العقد المبرم معها عقد سنوي يتم تجديده أو عدم تجديده برغبة الطرفين ، كما أن أسباب إنهاء العلاقة التعاقدية مع المدعية تتمثل في تقدمها باستقالتها من العمل وبإرادتها المنفردة ، إضافة إلى أن المدعية قد بلغت السن النظامية للتقاعد ؛ استناداً إلى الفقرة الرابعة من المادة الرابعة والسبعين من نظام العمل والعمال ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ . وعليه فإننا نتمسك بعدم اختصاص الهيئات العمالية النظر في هذه الدعوى ، ونطلب تأييد حكم الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بالرياض . وبمواجهة وكيل العاملة بمذكرة وكيل المستشفى قال : تسلمت نسخة من مذكرة الرد ، وأطلب إمهالي للرد . الدائرة قررت التأجيل وتحدد موعد قادم لحضور الطرفين يكون في يوم آخر . وفيه حضر مفوض المستشفى السابق حضوره (. . . . .) ، وحضر عن العاملة (. . . . .) ، وقدم وكالته عن صاحب مكتب (. . . . .) الذي هو وكيل عن العاملة ، فأفهمته الدائرة أن وكالة صاحب المكتب له لم تبنَ على وكالة العاملة له ، فوعد بتعديل وكالته . فقررت الدائرة التأجيل ليوم آخر . وفيه حضر مندوب المستشفى ، وحضر لحضوره الوكيل الشرعي للعاملة ، وفتحت الجلسة بعد أن اطلعت الدائرة على أصل وكالات الوكيل الشرعي للعاملة ، واتضح منها أن له حق المرافعة والمدافعة والحضور ، وفتحت الجلسة بالتوجه لوكيل العاملة وسؤاله عما استمهل من أجله فقال : أقدم مذكرة مطبوعة بالكمبيوتر باللغة العربية ، مؤلفة من ورقتين ، وهذا ما لدي . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : بالوكالة عن الدكتورة (. . . . .) يتقدم لهيئتكم الموقرة المحامي والمستشار القانوني (. . . . .) بالرد على المذكرة الجوابية المقدمة من المدعى عليه/ مستشفى (. . . . .) تحت رقم ٣٢/ ٣٨٩٥ وتاريخ ٢٩/ ٥/ ١٤٢٨هـ ، ونوجز ردنا فيما يأتي : ١- جاء في البند (أولاً) من مذكرة المدعى عليه (لأن القضية المنظورة أمامكم تتعلق بقيام المدعية بارتكاب خطأ طبي أدى إلى وفاة مريضة) ، ونحن نتساءل : كيف يتم توجيه هذا الاتهام الخطير لموكلتي دون أي دليل ونص في هذا الإطار ، نتحداه أن يطلعنا ويطلع هيئتكم الموقرة على التحقيق التي تم إجراؤه ، ثم النتائج التي توصلت لها لجنة التحقيق . ٢- لقد ادعى وكيل المستشفى بأن الاختصاص ينعقد للجان الطبية الشرعية ، إلا أن ملف القضية لم يتم

تحويله إلى اللجنة الطبية الشرعية كي يتم اللجوء إلى هذه اللجنة ، كما أن المادة ٣٦ الفقرة (٥- ل) من نظام مزاولة المهن الصحية تنص على أنه (يتم إبلاغ المدعي بالحق الخاص بموعد ومكان الجلسة وحضوره على حسابه الخاص ، وكذلك إبلاغ المدعى عليهم من الأطباء والمهنيين ذوي العلاقة بطبيعة الدعوى المقدمة ضدهم) . ٣- ذكر وكيل المدعى عليها في الفقرة ٢ (أن العقد المبرم معها عقد سنوي . . .) وهذا لا علاقة له بالموضوع ، فالنزاع لا علاقة له بمن أنهى العلاقة أو كيفية إنهائها أو المسؤول عن هذا الإنهاء ، مما يدل على أن الكلام المرسل الذي جاء على لسان وكيل المستشفى لا يعدو أن يكون ضرباً من المكابرة وتأكيداً على أن التحقيق لم يكتمل ؛ لأنه من المفترض تبليغ المتهم بنتائج التحقيق الذي تم معه . إن العلاقة التي تربط بين الطرفين عمالية ، والجهة المختصة في أي نزاع يتعلق بهذه العلاقة هي الهيئات العمالية ، فكما أنه انعقد الاختصاص للهيئات العمالية في نظر الأضرار المادية ، فالجهة نفسها لها اختصاص نظر الأضرار المعنوية . عليه نلتمس من هيئتكم الموقرة التوجيه بإلزام إدارة المستشفى بتزويد موكلتي بنتيجة التحقيق ، كما نطلب برد اعتبار موكلتي بخطاب اعتذار ، وتعويضها عن الأضرار التي أصابتها ، بالإضافة إلى أتعاب المحاماة . الدائرة سلمت وكيل المستشفى صورة ما قُدم ، وطابقها بما قدم للدائرة وقال : أطلب مهلة للرد . الدائرة أفهمت وكيل المستشفى أنه إن كان لديه رد فعليه تقديمه لسكرتارية الهيئة بعد شهر وقررت رفع القضية للمداولة في يوم آخر . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث اعتمد استئناف وكيل العاملة على طلبه تزويد موكلته بنتائج التحقيق الذي تم إجراؤه معها ، حيث يرى أنه إن كان التحقيق أدى إلى إدانتها فلها الاعتراض ، وإن لم يؤد إلى إدانة فيطلب رد اعتبار موكلته بخطاب اعتذار وتعويض . فحيث إن طلب العامل للتحقيق وإجراء التحقيق معه حق مشروع لصاحب العمل كفله النظام له إذا رأى ما يستدعي إجراء التحقيق ، ولا يعني إجراء التحقيق الإدانة أو الشبهة أو تشويه السمعة ، وحيث إن العاملة استقالت قبل ظهور نتيجة التحقيق ، وحيث لم يرد المستشفى ما يستدعي إبلاغها بنتيجة التحقيق بعد استقالتها ، وحيث ليس لوكيل العاملة مستند نظامي يلزم المستشفى بإعلان نتيجة التحقيق أو إبلاغ العاملة به بعد استقالتها . لذا فإن الدائرة ترد طلب العاملة ، كما ترد طلبها رد الاعتبار أو التعويض ، وكذا أتعاب المحاماة ؛ لأنها لم تكن في موقف الكاسب لدعواه .

لذا ، ولما سبق ، وبعد اطلاع الدائرة على أوراق الدعوى وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، قررت الدائرة بالإجماع :

المَنْطُوقْ

- تعديل قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بمنطقة الرياض رقم ٢١٢٥ وتاريخ ٢٧/ ١١/ ١٤٢٧هـ .

ليصبح الآتي : رد دعوى العاملة (. . . . .) تجاه (. . . . .) بما اشتملت عليه .

والله ولي التوفيق ، ، ،

لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ، كما لا يجوز توقيع الجزاء على العامل بعد ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً

١٠٢١/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٦/ ١٠/ ١٤٣١هـ

١٠٩٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٩/ ١١/ ١٤٣١هـ

٣٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٧/ ١/ ١٤٣١هـ

٩٧/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٩/ ٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٠٢١/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٦/ ١٠/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَات

علاقات العمل – إنهاء عقد العمل – فصل – فصل غير مشروع – إعادة للعمل – أجور مدة الانقطاع – مخالفة العامل – إهمال جسيم – شكوى – تحقيق – تقادم المخالفة – تعويض عن الفصل – بدل الإجازة – مكافأة نهاية خدمة – راتب شهر إنذار .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٩) ، (٧٥) ، (٧٦) ، (٧٧) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (٩٠) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- لا يجوز اتهام العامل بمخالفة بعد مضي أكثر من ثلاثين يوماً على كشفها ، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً ، ومخالفة هذا التنظيم يترتب عليه بطلان قرار الفصل واتسامه بعدم المشروعية .
- للهيئة العمالية تعويض العامل عن الفصل غير المشروع بدلاً من العودة للعمل ، وتتمتع في ذلك بسلطة تقديرية لا معقب عليها .
- يترتب على الفصل غير المشروع حق العامل في التعويض عن الفصل وصرف راتب شهر إنذار ومكافأة نهاية الخدمة ومقابل الإجازة التي لم يتمتع بها .

مُلَخَّص القَرَار

المدعية حصرت طلباتها في العودة للعمل وصرف أجورها وصرف راتب شهر إنذار والتعويض عن الفصل – صدر قرار الهيئة الابتدائية برد طلب المدعية في العودة للعمل ، وإلزام المدعى عليها بتصفية مستحقات المدعية عن مكافأة نهاية الخدمة وإجازاتها ، وصرف مبلغ خمسين ألف ريال تعويضاً عن الفصل غير المشروع وفقاً للمادة (٧٧) من نظام العمل ، وصرف راتب شهر الإنذار – اعترضت الشركة المدعى عليها أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن الشركة فصلت العاملة بعد

أن تقدم أحد عملاء البنك بشكوى في ٢١/ ٥/ ٢٠٠٨م، وتم التحقيق معها في ٢٩/ ٦/ ٢٠٠٨م، وتم فصلها في ١٦/ ٨/ ٢٠٠٨م، وطبقاً لنص المادة (٦٩) من نظام العمل التي نصت على أنه لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً، وعليه فإن الشركة علمت بالمخالفة في ٢١/ ٥/ ٢٠٠٨م عن طريق الشكوى من العميل، ثم بدأت التحقيق مع الموظفة في ٢٩/ ٦/ ٢٠٠٨م، أي بعد أكثر من شهر، حيث إنه لا اجتهاد مع النص. أما بالنسبة إلى قول وكيل الشركة بأن المخالفة لم تثبت إلا بعد التحقيق، فإنه قول مردود عليه؛ لأنه لو لم تكن هناك شكوى لما قامت الشركة بالتحقيق. وعلى المدعى عليها تصفية مستحقات المدعية وإعطاؤها تعويضاً عن شهر الإنذار والاكتفاء بذلك.

قرار رقم ١٠٢١/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٦/ ١٠/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة والمؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في طلب الاستئناف المقدم من/ مصرف (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (١٨٢) في ٣٠/ ٢/ ١٤٣١هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد طلب المدعية في العودة للعمل . إلزام المدعى عليه بتصفية مستحقات المدعية عن مكافأة الخدمة وإجازاتها . صرف راتب شهر إنذار . صرف مبلغ (٥٠٠٠٠) ريال تعويضاً عن الفصل غير المشروع وفقاً للمادة (٧٧) من نظام العمل . قرار ابتدائي غيابي بمثابة الوجاهي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

لا خلاف بين الطرفين على بداية خدمة المدعية ونهايتها ، وكذا مقدار الأجر الذي كانت تتقاضاه المدعية . وحيث إن وكيل المدعية قد حصر طلبات موكلته في العودة للعمل وصرف أجورها . وحيث إن المدعى عليها قد استندت في قرار إنهاء خدمات المدعية إلى نص المادة (٧٥) من نظام العمل من حيث توافر السبب المشروع ، وحيث إن هذا السبب يتمثل في كون المدعية قد ارتكبت مخالفتين تنمَّان عن إهمالها الجسيم في أداء عملها . واستناداً إلى أحكام اللائحة التنظيمية ووفقاً للمادة (٣٤) من قائمة المخالفات والجزاءات . وحيث إن ما يثبت ذلك هو إقرار ثم توقيع من المدعية عن مسؤوليتها عن جميع الأوامر المرحلة دون تدخل أي من الوسيطات ، وكان هذا الإقرار صادراً من المدعية للعميل واستخدمته المدعى عليها دليلاً ومستنداً نظاميّاً في دفوعها ضد المدعية ، وحيث إن وكيل المدعية دفع بعدم صحة صورة الإقرار المرفق صورته . . . كونه قد تم تحت الإكراه ولا يحمل توقيع شهود ، وعدم صحة الإجراءات النظامية المتبعة في إيقاع عقوبة الفصل دون مكافأة وفقاً لأحكام نظام العمل ، والمتمثلة في مدد التقادم الواردة في نص المادة (٦٩) من نظام العمل . فإنه وبعد الدارسة والبحث وبعد اطلاع الهيئة على كامل ملف القضية فإن الهيئة الابتدائية تذهب إلى أن السبب المشروع الوارد في نص المادة (٧٥) من نظام العمل يجب أن يكون من الحالات الواردة في نص المادة (٨٠) من ذات النظام ، والذي يترتب عليه فصل العامل دون مكافأة . وحيث إن وكيل المدعية دفع بعدم

سلامة الإجراءات النظامية من حيث المدة الواردة في نص المادة (٦٩) من نظام العمل ، فإن هذا الترافع صحيح ، إلا أنه ومن الناحية الموضوعية فإن العاملة قد قامت بارتكاب المخالفات المنسوبة لها ، وعليها إثبات الإكراه الذي يدعي به وكيلها . وأما من حيث عدم سلامة الإجراءات النظامية فإن المدعى عليها هي في الأساس مؤسسة مصرفية مبنية على الثقة في التعامل والتنفيذ الحرفي لتعليمات صاحب العمل ، لذا يحق للمدعى عليها التمسك بالاستغناء عن خدماتها بعد تعويضها ، إذ إن هذه الهيئات سلطة رقابتها هي رقابة مشروعية فقط ، من حيث إن هذا الفصل يعد فصلاً غير مشروع ؛ لعدم سلامة الإجراءات القانونية والنظامية ، وكان الأولى للمدعى عليها تصفية مستحقات المدعية وإعطاؤها تعويضاً عن شهر الإنذار والاكتفاء بذلك .

وأمام الدائرة الثانية حضر (.....) بصفته وكيلاً شرعيّاً عن المستأنف ، كما حضر (.....) بصفته وكيلاً شرعيّاً عن المستأنف ضدها ، وسئل وكيل المستأنف عن أسباب الاستئناف فقدم مذكرة مؤرخة في ١/ ٧/ ١٤٣١هـ ، وكان فحواها أن القرار أشار إلى المادة (٨٠) من نظام العمل ، وأنه تم فصل المدعية بموجبها ، مع العلم أن ذلك لم يحصل ، وإنما الفصل تم بناء على المادة (٧٥) من نظام العمل ، وقام بتعويض المدعية بمبلغ (٥٠٠٠٠) ريال ، على أساس أن الفصل كان بسبب غير مشروع ، فكيف يذكر أن السبب غير مشروع والحاصل مخالفة صريحة لأنظمة المصرف؟ ، وهناك عدة مخالفات منها : أولاً : التداول بمحافظ عملاء ، مع العلم أن العملاء لهم صالات أخرى غير الصالات النسائية . ثانياً : كتابة إقرار للعميل أن كل ما جرى على المحفظة تحت مسؤوليتها ، والمحفظة تحت إدارة المصرف ، وهي بهذا الإقرار عرضت المصرف للخطر ، خصوصاً أن العميل تقدم بشكوى ، وعليه نطالب بإلغاء القرار . ورد وكيل المدعية بأن البنك يعلم بالعمليات التي أجرتها المدعية علماً يقيناً ، وذلك من واقع ما هو مدون بالحاسب الآلي يوميّاً ، ولم يعترض على العمليات ، والدليل منح هذا العميل حسماً ٧٠٪ من قيمة عمولة التداول ؛ لتحفيزه على التداول ، وهذه موافقة صريحة على مشروعية تداوله . أما بالنسبة إلى الورقة التي تمت كتابتها للعميل فكانت بصفة شخصية ، حيث إن العميل زوج إحدى المعارف ، وكتبتها في ظروف خاصة ولا تمثل البنك ، حيث كتبت على ورقة بيضاء لا تحمل أي شعار للبنك ، والتوقيع كان بصفتها الشخصية وليست الوظيفية ، وفعلاً العميل تقدم بشكوى ولكن عاد وقام بسحبها ، وأقر باستلامه أصل الشكوى ، ولم يتقدم بطلب بعدها ، وقد مضى الآن ما يزيد على السنتين ولم يتقدم بأي دعوى ضد المصرف للجهات المختصة ، كما قام المصرف بارتكاب عدة مخالفات في حق المدعية ، وأولها الفصل دون وجه حق ، وتوجيه تهمة خيانة الأمانة الوظيفية دون تقديم أي إثباتات ، ومخالفته للمادة

الخاصة بإجراءات التحقيق المشار إليه ، وإغفاله لكل محاضر التحقيق التي تمت مع المدعية والوسيطات ، الموضح فيها عدم قيام المدعية بأي توجيه للوسيطات لمخالفة أي من التعليمات ، كما أن التداول كان يتم بتوجيه العميل شخصياً ، وهذا ما أقرت به الوسيطات ، وقال إن هناك ضرراً لحق بالمدعية في سمعتها وضرر مادي ، وذلك بحجز مستحقاتها وعدم إعطائها إخلاء طرف ، وعليه أطالب بتأييد القرار وإلزام المصرف بدفع مبلغ عشرة آلاف ريال أتعاب المحاماة . ورد وكيل البنك بأنه يكتفي بما تقدم ، وعليه تقرر حجز القضية للدارسة .

الأسباب

بدراسة ملف الدعوى والاستئناف المقدم من الشركة المصرفية ، وما تم تقديمه من مذكرات ، اتضح أن الشركة فصلت الموظفة بعد أن تقدم أحد عملاء البنك بشكوى في ٢١/ ٥/ ٢٠٠٨م ، وتم التحقيق معها في ٢٩/ ٦/ ٢٠٠٨م ، وتم فصلها في ١٦/ ٨/ ٢٠٠٨م ، وطبقاً لنص المادة (٦٩) من نظام العمل ، التي نصت على أنه لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ٣٠ يوماً ، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً ، وعليه فإنه يتضح أن الشركة علمت بالمخالفة في ٢١/ ٥/ ٢٠٠٨م عن طريق الشكوى من العميل ، ثم بدأت بالتحقيق مع الموظفة في ٢٩/ ٦/ ٢٠٠٨م ، أي بعد أكثر من شهر ، وحيث لا اجتهاد مع النص ، أما بالنسبة إلى قول وكيل الشركة بأن المخالفة لم تثبت إلا بعد التحقيق فإنه قول مردود عليه ؛ لأنه لو لم تكن هناك شكوى لما قامت الشركة بالتحقيق ، وبالتالي فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تتفق مع ما صدر به قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (١٨٢) وتاريخ ٣٠/ ٢/ ١٤٣١هـ .

عليه ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع والتدقيق والمداولة ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (١٨٢) وتاريخ ٣٠/ ٢/ ١٤٣١هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

رقـــم القرار النهائي: ١٠٩٣/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٩/ ١١/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – انتهاء عقد العمل – فصل – فصل غير مشروع – إعادة للعمل – التنصت على المكالمات – عمل مخل بالشرف والأمانة – تاريخ كشف المخالفة – التحقيق مع العامل – عدم ثبوت المخالفة – إثبات – شهادة – تقرير فني – إلغاء القرار الابتدائي – تعويض عن الفصل بدلاً من إعادة العامل – تصفية مستحقات العامل .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٩) ، (٧٧) ، (٧٨) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (٨٨) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٥٨) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١) بتاريخ ٣ ، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المَبْدَأ

- لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ ثبوت المخالفة في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً .
- للهيئة العمالية سلطة تعويض العامل عن الفصل غير المشروع بدلاً من عودته للعمل ؛ إذا ما تبين لها أن العلاقة بين العامل والشركة قد ساءت بما لا يحقق المصلحة في عودته للعمل .
- التنصت على المكالمات مخالفة شرعية يجب إثباتها كسبب لفصل العامل من الخدمة – أثر ذلك : عجز صاحب العمل عن إثباتها مع عدم التحقيق مع العامل وتوقيع عقوبة الفصل بعد ثلاثين يوماً يجعل قرار الفصل غير مشروع ويعطي للعامل الحق بالمطالبة في التعويض وصرف كامل حقوقه .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في العودة للعمل – صدر قرار الهيئة الابتدائية برد طلب المدعي في العودة للعمل ؛ تأسيساً على أنه بعد سماع شهادة الشهود الذين طلبهم المدعي ، وبعد الاطلاع على التقرير الفني بشركة

(. . . . .) ، اتضح أن المدعي ارتكب عملاً مخلاً بالشرف والأمانة ؛ لقيامه بالتنصت على المكالمات ، وعليه فإن فصله يكون بسبب مشروع ؛ وذلك وفقاً لنص المادة (٨٠) من نظام العمل - اعترض المدعي أمام الهيئة العليا - صدر قرار الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية ، والحكم للمدعي بمبلغ (٢٦٢٨٦) ريالاً لقاء التعويض عن الفصل والضرر وإلزام الشركة بتصفية مستحقات العامل من مكافأة وإجازة وخلافه ؛ استناداً إلى أن الشركة فصلت العامل بحجة التنصت على المكالمات الهاتفية ، دون تحديد تاريخ المخالفة على رغم طلب ذلك من الهيئة الابتدائية لوكيل الشركة ، الذي قدم مذكرة جاء فيها أن التحقيق مع العامل كان في ٣١/ ١/ ٢٠٠٨م بخصوص ذلك ، وتم إعطاء العامل عقوبة لفت نظر قالت الشركة إنه من أجل قيامه بالتنصت ، على رغم أن ذلك لم يذكر في خطاب لفت النظر الذي صدر في ٤/ ٢/ ٢٠٠٨م وسلم للعامل في ٢٥/ ٦/ ٢٠٠٨م ، ثم في ١/ ٧/ ٢٠٠٨م صدر قرار بفصله من العمل ، وتم التراجع عنه وصدر قرار آخر في ٢/ ٧/ ٢٠٠٨م بإيقاف العامل عن العمل لمدة خمسة أيام حتى يتم التحقيق معه ، وانقضت الخمسة أيام ولم يتم التحقيق معه إلا في ١٠/ ٧/ ٢٠٠٨م ، وبعدها لم يتم توجيه خطاب بالفصل للعامل ، والتقرير الفني الذي تعتمد عليه الشركة في فصل العامل كان بتاريخ ٤/ ٧/ ٢٠٠٨م ، والشركة تفيد أنها فصلت العامل في ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٨م ، أي قبل صدور التقرير الفني وقبل التحقيق الذي تم في ١٠/ ٧/ ٢٠٠٨م ، ولم يكن هناك اعتراف من العامل بالتنصت ، والتقرير الفني لم يجزم أن الموظف استمر في الاستماع بعد التحويل . وحيث إن بالتنصت مخالفة شرعية يجب إثباتها شرعاً ، وحيث إن الشركة علمت بالمخالفة في ٣١/ ١/ ٢٠٠٨م وتم التحقيق مع العامل ، ولم يثبت ذلك الاتهام ، ولم يتم فصله إلا في ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٨م ، وبذلك فإن الفصل كان بغير سبب مشروع ، إلا أن العلاقة قد ساءت بين العامل والشركة وزملائه في العمل ، ويستحق العامل تعويضاً عن الفصل وتصفية مستحقاته النظامية من مكافأة وإجازة إن وجدت .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٩٨٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ١٠/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٠٩٣/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٩/ ١١/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم (٨١١) في ٨/ ٦/ ١٤٣٠هـ، الصادر في الدعوى المتكونة بينه وبين شركة (. . . . .) بجدة ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد طلب المدعي في العودة للعمل . ٢- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث لا خلاف بين الطرفين على بداية العمل ونهايته ، وكذلك على مقدار الأجر الشهري الذي يتقاضاه المدعي . وحيث إن العامل حصر طلباته في العودة للعمل . وبدراسة ملف الدعوى وما قدمه الطرفان ، وبعد سماع شهادة الشهود الذين طلبهم المدعي ، وبعد الاطلاع على التقرير الفني بشركة (. . . . .) ، اتضح أن المدعي ارتكب عملاً مخلاً بالشرف والأمانة ؛ لقيامه بالتنصت على المكالمات ، وعليه فإن فصله يكون بسبب مشروع ؛ وذلك وفقاً لنص المادة (٨٠) من نظام العمل الفقرة (٣) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

وأمام الهيئة العليا بالدائرة الثانية بجدة حضر (. . . . .) بصفته المستأنف ، كما حضر (. . . . .) وكيلاً عن (. . . . .) المستأنف ضدها بموجب الوكالة ، وبناء عليه فتحت الجلسة ، وبسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف قال : أولاً : إن قرار الفصل الصادر من الشركة في ١/ ٧/ ٢٠٠٨م جاء بعده قرار بالإيقاف عن العمل في ٢/ ٧/ ٢٠٠٨م . ثانياً : تاريخ الفواتير في ١/ ٧/ ٢٠٠٧م ، بينما لم يتم مواجهتي بها إلا بعد سنة و(٧) أشهر ، كما ذكرت الشركة أنني أدخل على المكالمات وأتنصت عليها ، مع العلم أنه جاء مع تقرير الشركة بعد الاتصالات أن مأمور السنترال يكون موجوداً أثناء التحويل ، وإني أطالب باستدعاء الشركة المسؤولة عن جهاز السنترال للإدلاء بقولها ، كما أني قبل الفصل والتحقيق معي طلبت الشركة من (. . . . .) و(. . . . .) و(. . . . .) بأن يشهدوا شهادة بأني أتنصت على مكالمات السنترال ، وقد أخبروني بذلك ، وإني أطالب بحضورهم ومواجهتهم بذلك ، كما

أن كلمة (. . . . .) موجودة أيضاً على جهاز زميلي في السنترال ، فلماذا أتهم أنا فقط؟ وإني أطالب بإلغاء القرار الابتدائي وإعادتي للعمل . وبمواجهة وكيل الشركة بما ذكره العامل قال : أطلب مهلة للرد . فأجيب لطلبه . وبسؤال وكيل الشركة عن رده بعد المهلة قال : إني أتمسك بقرار الهيئة الابتدائية بجدة . وعليه اختتم الطرفان أقوالهما ، وعليه تقرر رفع القضية للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

حيث إنه بدراسة ملف الدعوى اتضح أن الشركة فصلت العامل بحجة أنه قام بالتنصت على المكالمات الهاتفية ، ولكن لم تحدد الشركة متى تاريخ هذه المخالفة ، على رغم أنه تم طلب ذلك من قبل الهيئة الابتدائية لوكيل الشركة ، إلا أنه حضر وقدم مذكرة ذكر فيها أنه تم التحقيق مع العامل في ٣١/ ١/ ٢٠٠٨م بخصوص ذلك ، وتم إعطاء العامل عقوبة لفت نظر قالت الشركة إنه من أجل قيامه بالتنصت ، على رغم أن ذلك لم يُذكر في خطاب لفت النظر الذي صدر في ٤/ ٢/ ٢٠٠٨م وسلم للعامل في ٢٥/ ٦/ ٢٠٠٨م ، ثم في ١/ ٧/ ٢٠٠٨م صدر قرار بفصله من العمل ، وتم التراجع عن هذا القرار ، وصدر قرار آخر في ٢/ ٧/ ٢٠٠٨م بإيقاف العامل عن العمل لمدة خمسة أيام حتى يتم التحقيق معه ، وانقضت الخمسة أيام ولم يتم التحقيق معه إلا في ١٠/ ٧/ ٢٠٠٨م ، وبعدها لم يتم توجيه خطاب بالفصل للعامل ، والتقرير الفني الذي تعتمد عليه الشركة في فصل العامل كان بتاريخ ٤/ ٧/ ٢٠٠٨م ، والشركة تفيد أنها فصلت العامل في ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٨م ، أي قبل صدور التقرير الفني وقبل التحقيق الذي تم في ١٠/ ٧/ ٢٠٠٨م . وبدراسة ملف الدعوى لم يكن هناك اعتراف من العامل بالتنصت ، والتقرير الفني لم يجزم أن الموظف استمر في الاستماع بعد التحويل . وعليه فإن الدائرة الثانية ترى أن الاتهام بالتنصت اتهام بمخالفة شرعية يجب إثباتها شرعاً ، وحيث إن الشركة علمت بالمخالفة في ٣١/ ١/ ٢٠٠٨م وتم التحقيق مع العامل ولم يثبت ذلك الاتهام ولم يتم فصله إلا في ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٨م ، عليه فإن الدائرة الثانية ترى أن فصل العامل تم بغير سبب مشروع ، ولكن من واقع دراسة ملف الدعوى اتضح أن العلاقة قد ساءت بين العامل والشركة وزملائه في العمل ، وحيث إن النظام أجاز للهيئة في هذه الحال أن تحكم للعامل إما بإعادته للعمل أو تعويضه ، مع دفع مستحقاته ، وذلك طبقاً لنص المادة (٥٨) من لائحة المرافعات . عليه فإن الدائرة الثانية تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما صدر به قرارها رقم (٨١١) وتاريخ ٨/ ٦/ ١٤٣٠هـ ، وتحكم بإلغائه والحكم بدفع مبلغ (٢٦٢٨٦) ريالاً لقاء التعويض عن الفصل ، مع إلزام الشركة بتصفية مستحقاته النظامية من مكافأة وإجازة إن وجدت .

عليه ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع والدراسة والمداولة ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

١- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم (٨١١) في ٨/ ٦/ ١٤٣٠هـ ، والحكم للمدعي بمبلغ (٢٦٢٨٦) ريالاً لقاء التعويض عن الفصل . ٢- إلزام الشركة بتصفية مستحقات العامل من مكافأة وإجازة وخلافه .

والله ولي التوفيق ، ، ،

رقـــم القرار النهائي: ٣٥/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٧/ ١/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل - فصل - فصل مشروع - إعادة للعمل - اتصال الخدمة - أجور مدة الانقطاع - مخالفة العامل - ارتكاب عمل مخل بالأمانة - تقادم المخالفة - عدم مراعاة المدة النظامية للتحقيق والعقوبة - مكافأة نهاية الخدمة - بدل الإجازة - راتب شهر الإنذار - إلغاء القرار الابتدائي .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٦٦) ، (٦٩) ، (٧٠) ، (٧٦) ، (٧٨) ، (٨٠) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٥٨) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المبدأ

- لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ، كما لا يجوز توقيع الجزاء على العامل بعد ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .
- صدور قرار فصل العامل استناداً إلى سبب غير مشروع ينشئ للعامل الحق في طلب صرف كل حقوقه النظامية من أجر ومكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة .

مُلَخَّص القرار

المدعي حصر طلباته في عودة للعمل وصرف أجوره إلى تاريخ عودته للعمل ، واعتبار خدمته مستمرة - صدر قرار الهيئة الابتدائية بعودة المدعي لعمله مع صرف أجوره إلى تاريخ عودته للعمل ، واعتبار خدمته مستمرة - اعترض المدعى عليه أمام الهيئة العليا - صدر قرار الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية والحكم بتصفية مستحقات العامل النظامية ؛ استناداً إلى أن سبب فصل العامل لا يرقى لنص المادة (٨٠) من نظام العمل ؛ إذ إن الشركة لم تراع ما نصت عليه المادة (٦٩) من نظام العمل - المتعلقة بالمدة اللازمة للتحقيق مع العامل المخالف بعد كشفها - المحددة بثلاثين يوماً ، ومدة إصدار قرار الجزاء التأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل المحددة بثلاثين يوماً ، وعليه تلزم الشركة بصرف مستحقات العامل النظامية ، ولا يعود لعمله ؛ لمشروعية قرار الفصل .

قرار رقم ٣٥/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٧/ ١/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من شركة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية رقم ٩٩٣ وتاريخ ١٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، القاضي منطوقه بما يأتي : عودة المدعي لعمله مع صرف أجوره إلى تاريخ عودته ، واعتبار خدمته مستمرة . في القضية المتكونة بينها وبين (. . . . .) . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وفي الاستئناف حضر الوكيل الشرعي عن المستأنفة الشركة ، وحضر عن المستأنف ضده وكيله الشرعي ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف ، فقال الحاضر عن الشركة : إنني أتقدم بمذكرة استئناف . وقدم صورة منها للحاضر عن المستأنف ضده ، وقد جاء في مذكرة الاستئناف : لم تقدر الهيئة ظروف وملابسات فصل المستأنف ضده ، ولم تراعِ أن موكلتي تلقت شكوى أحد العملاء ، مفادها تسريب معلومات شخصية وخاصة به عن طريق أحد الموظفين العاملين لدى موكلتي ، وهذا الاتهام إن تحقق بالفعل إنما يشكل جريمة جنائية يستحق العامل فيها عقوبة من الجهات المختصة ، وأنهى الشاكي شكواه بتهديد موكلتي بأنه سوف يقوم بنشر هذا الخبر على الشبكة العنكبوتية تحت عنوان أن موكلتي تسرب أخبار العملاء ، وحرصاً من موكلتي على تبين الحقائق قامت بمتابعة جميع الموظفين ، وفور وصولها للشخص مرتكب المخالفة قامت باستدعائه والتحقيق معه ، وهي على يقين بأنه لا محل للتقيد بميعاد الاتهام إذا كانت المخالفة تشكل جريمة جنائية ، حيث تظل سلطة الاتهام قائمة في هذه الحالة طالما أن المسألة الجنائية قائمة ، وهو ما ينطبق تماماً على دعوانا هذه . قام وكيل المدعي بإظهار المدعي بأنه شخص مظلوم ، وتناسى تماماً أن المدعي قد اعترف في محضر التحقيق بارتكابه هذه المخالفة ، وأنه قام بذلك خدمةً لأحد أقاربه ؛ لمعرفة أرقام خطيبته ، وأقر بعد قيامه بالمخالفة بتكرار ذلك مرة أخرى . هذا فإن التناقض واضح بين ما أقر به المدعي في محضر التحقيق من أنه قام بذلك خدمة لأحد أقاربه بخصوص معرفة معلومات عن خطيبته ، وليس ما ذكره وكيل المدعي من أن من قام بتقديم الشكوى هو شخص آخر غير وكيل المدعي في البند

أولاً منه أنه هو من طلب من موظف الشركة فتح البيانات والدخول على النظم ؛ وذلك لوجود مشكلة في عدم احتفاظه بالفواتير بعد السداد ، وهذا ما يؤكد ارتكاب المدعي واقعة ومخالفة استخدام البيانات والدخول عليها دون وجه حق ، إن ما يعد وكيل المدعي إخلالاً من موكلتي عند التحقيق مع المدعي من حيث وقت علمها بواقعة المخالفة إلى وقت إجراء التحقيق ، وردنا هو أنه وبما لا يعلم وكيل المدعي مدى حرص موكلتي على التأكد من صحة الشكاوى التي ترفع إليها ، وتتبع حركة الدخول أو الخروج على أرقام العملاء ، ومعرفة رقم الحاسب الآلي الذي دخل عليه الموظف الذي تم بواسطته تسريب هذه المعلومات . هذا وفور التحقيق مع المدعي واعترافه بالمخالفة التي كانت محل الشكوى قامت موكلتي بوقف المدعي عن العمل ؛ وذلك حتى يتم التأكد من عدم وجود مخالفات أخرى . وعليه تم فصل المدعي من العمل ؛ لثبوت ارتكابه هذه المخالفة الجسيمة . لقد قدمت موكلتي بفصل المدعي من العمل وفق نصوص نظام العمل والمادة ٨٠ منه ؛ وذلك استناداً إلى شكوى قدمت إليها ، ولم تقدمها موكلتي ، بل وتضمنت الشكوى تهديد موكلتي بنشر خبر تسريب معلومات العملاء على الشبكة العنكبوتية ، وتحققت موكلتي من هذه الشكوى وثبت صحتها . فلا شأن لها بعد ذلك بالتنازل عن الشكوى من عدمه ؛ كون واقعة الشكوى صحيحة باعتراف مرتكب المخالفة التي تتعلق بأسرار العملاء والحفاظ على حرياتهم الشخصية ، وكان ذلك كله مخالفة جسيمة من المدعي لنظام العمل ولعقد العمل المبرم مع موكلتي وللائحة تنظيم العمل الداخلية والمادة (٢/ ١٣) الواردة بجدول المخالفات التي تتعلق بتنظيم العمل ، ونلتمس قبول الاستئناف شكلاً للتقدم به في الميعاد النظامي ، وتعديل القرار الصادر عن الهيئة الابتدائية ، واعتبار فصل المستأنف ضده نظامياً وفق المادة (٨٠) من نظام العمل ولائحة تنظيم العمل . وبمواجهة وكيل المستأنف ضده بهذه المذكرة تقدم بمذكرة جوابية ، وقدم صورة منها لوكيل المستأنف ، وقد جاء فيها : إن آخر أجر كان يتقاضاه المدعي هو مبلغ ٥٢٢٥,٦٥ وليس كما جاء في العقد ، حيث إنه تم زيادة الأجر الوارد في العقد إلى هذا المبلغ ، هذا وإن ما ذكرته المدعى عليها بمذكرة الاستئناف لا يعد كونه مجرد أقوال مرسلة تفتقر إلى السند النظامي ، ويدحضها قيام الشخص الذي نسبت إليه المدعى عليها القيام بتقديم شكوى بالكتابة إلى المدعى عليها ، ينبغي صحة قيامه بتقديم أي شكوى في هذا الخصوص ، هذا وإن عدم سلامة الإجراءات المتبعة في توقيع العقوبة يرتب عليه بطلان الإجراء الذي اتخذته المدعى عليها ؛ لمخالفته ما نصت عليه المادة (٦٩) من نظام العمل السعودي . هذا وتدعي المدعى عليها أن الإجراءات المتبعة للوصول إلى الحقيقة تستغرق وقتاً طويلاً ؛ وذلك تبريراً لمخالفتها المادة (٦٩) من النظام ، والمدعى عليها تمتلك نظاماً يمكنها – خلال ثوان – الوصول إلى أي معلومة خاصة بأي مشترك ، بل ومعرفة آخر موظفين قاموا بعملية على هذا الرقم ، وبمجرد الدخول على الصفحة الخاصة بهذا الرقم ، هذا والمدعى عليها بإيقافها للعامل

مدة تجاوزت الشهرين تكون قد خالفت نص المادة ٧٠ من نظام العمل ، التي اشترطت ألا تزيد مدة إيقاف العامل عن العمل دون أجر على ٥ أيام في الشهر ، والثابت أن إيقاف المدعي كان بتاريخ ٢٦/ ٧/ ٢٠٠٨م ، واستمر حتى تاريخ إنهاء خدماته في ١٠/ ٩/ ٢٠٠٨م ، الأمر الذي يعد مخالفة واضحة وصريحة لنص المادة المذكورة ، وقد سقط الحق في الاتهام ؛ لأنه لا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من ٣٠ يوماً – المادة ٦٩ من النظام – واشترط النظام عدم جواز توقيع الجزاء بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ٣٠ يوماً وهو الأمر الذي تجاوزته المدعى عليها ، وعليه نطلب تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية رقم ٩٩٣ وتاريخ ١٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ . ثم قدم وكيل الشركة المستأنفة مذكرة رد على مذكرة المستأنف ضده ، ومفادها : لكل ما سلف في مذكراتنا السابقة وتقديراً لما وصل إليه الحال من سوء العلاقة بين موكلتي وبين المدعي ، ولصعوبة عودة الأمور إلى نصابها سابقاً ؛ لفقدان الثقة في المدعي من قبل الشركة ، نلتمس إلغاء القرار الصادر من الهيئة الابتدائية ، واعتبار فصل المستأنف ضده نظامياً وفق المادة ٨٠ من نظام العمل . وبعد أن اختتم الطرفان أقوالهما تقرر حجز القضية للدراسة .

الأسباب

من حيث اعتراض وكيل الشركة المستأنفة على ما صدر به القرار الابتدائي ، وحيث ذكرت الشركة المستأنفة أن سبب فصل العامل مشروع ، وحيث إنه سبب لا يرقى لنص المادة (٨٠) من نظام العمل ، إذ إن الشركة لم تراع ما نصت عليه المادة (٦٩) من النظام . وعليه فإن الهيئة ترى إلزام الشركة المستأنفة بصرف مستحقات العامل النظامية من مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة إن لم تصرف له ، وتعدل عن إعادة العامل لعمله ؛ لمشروعية قرار الفصل . وعليه فإن الهيئة العليا تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما ذهبت إليه ، وتقرر رد طلب المدعي في العودة للعمل .

لذا ، ولكل ما مر ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة تقرر الدائرة الثانية بالهيئة العليا بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية بمحافظة جدة رقم (٩٩٣) وتاريخ ١٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، والحكم بتصفية مستحقات العامل النظامية .

والله ولي التوفيق ،،،

رقـــم القرار النهائي: ٩٧/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٩/ ٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – انتهاء عقد العمل – فصل – فصل غير مشروع – إعادة إلى العمل – أجور مدة الانقطاع – غياب – خروج من العمل دون إذن – مدة الغياب – إثبات – تحقيق كتابي – عدم تقديم الدليل على التحقيق مع العامل – إنكار العامل – تأديب – خطاب الفصل – جزاء بعد الميعاد النظامي .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٩) ، (٧١) ، (٧٨) ، (٨٠) ، من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً .
- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نُسب إليه ، واستجوابه وتحقيق دفاعه ، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص .
- إذا كان نظام العمل قد أجاز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إذا تغيب دون سبب مشروع عن العمل المدد المشار إليها في النظام ، إلا أن استكمال هذا الحق مرهون بتوفير ضمانات للعامل وإعطائه الفرصة في إبداء أسباب معارضته لفسخ العقد .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في إعادته لعمله وصرف أجوره من تاريخ الفصل – صدر قرار الهيئة الابتدائية بإعادة المدعي إلى عمله ، مع صرف أجوره من تاريخ الفصل حتى عودته للعمل – اعترضت الجهة المدعى عليها أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن العامل (المستأنف ضده) فُصل لأن غيابه بلغ ١٧ يوماً حسب خطاب الفصل ، وقد ورد في خطاب المدعى عليها بأن غياب العامل (٢٨) يوماً ، وليس كما ورد في قرار الهيئة الابتدائية ، علماً بأن ما ورد في قرار الهيئة الابتدائية هو

نفس عدد الأيام الواردة في خطاب الفصل ، كما أنه لم تقدم الأمانة ما يفيد أنه جرىٰ التحقيق الكتابي مع العامل كما نصت علىٰ ذلك المادة (٧١) من نظام العمل وإيداعه في ملفه ، كما أن الأيام التي تفيد المدعىٰ عليها أن المدعي كان غائباً فيها هي مجرد بيان صادر منها ، ولم تخبر عن وسيلة ضبط دوام الموظفين : هل هو التوقيع أم بطاقات الدوام أم نظام آخر؟ ثم إنها لم تقدم ما يثبت حقيقة أن المدعي كان غائباً ؛ لأن المدعي ينكر كل هذا الغياب . وطبقاً لنص المادة (٦٩) من نظام العمل فإنه من الثابت حسب خطاب الفصل أن التحقيق مع المدعي انتهىٰ في ٢٦/ ١١/ ١٤٢٩هـ ، وجرىٰ التوجيه من قبل إدارة التحقيق بفصل المدعي ، ولم يصدر قرار بالفصل إلا في ١/ ١/ ١٤٣٠هـ ، أي بعد أكثر من شهر ونصف ، وهذا يخالف نص المادة (٦٩) من نظام العمل ، وبذلك تتفق الهيئة العليا مع الهيئة الابتدائية فيما صدر به قرارها .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٩٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٢/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٨٢٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ٨/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٩٧/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٩/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (١١٩٢) وتاريخ ١٧/ ١٠/ ١٤٣٠هـ ، الصادر على القضية المتكونة بينها وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : إعادة المدعي إلى عمله مع صرف أجوره من تاريخ الفصل حتى عودته للعمل . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وأمام الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمنطقة مكة المكرمة حضر (. . . . .) بصفته مفوضاً من قبل أمانة محافظة جدة بصفتها المستأنف ، كما حضر (. . . . .) بصفته المستأنف ضده ، وعليه جرى سؤال مندوب المستأنف عن أسباب استئنافه فقال إنه سبق تقديم لائحة اعتراضية وإنه يكتفي بها ، وبالاطلاع عليها كان فحواها أن المادة (٨٠) من نظام العمل الفقرة (٧) نصت على أنه إذا تغيب العامل (. . . . .) ، وأنه بتطبيق هذا النص على الواقع محل الدعوى يتضح أن المذكور غير ملتزم بواجباته الوظيفية ، ويعدُّ قدوة غير مناسبة للآخرين من حيث كثرة غيابة وخروجه دون إذن ، وذلك عن الفترة من ٤/ ٢/ ١٤٢٩هـ حتى ٣٠/ ١٢/ ١٤٢٩هـ ، وكانت (٢٨) يوم غياب ، بالإضافة إلى (٥٠) يوم خروج دون إذن ، وليس كما ذكر في القرار الصادر من الهيئة الابتدائية بأن غياب المدعي هو (١٧) يوماً ، علماً أنها كانت (١٧) يوماً خلال شهر (٦) أشهر فقط ، ولم يتم حساب الأشهر الباقية ، كما أشار إلى رسالة مدير الاستحقاقات ، حيث يفيد أن الموظف (. . . . .) كثير الغياب وكثير الخروج دون إذن ، وعليه يطالب بنقض القرار ، وقد زود العامل بنسخة من المذكرة وسئل عن رده فقال إنه يتمسك بقرار الهيئة الابتدائية ، وعليه تقرر حجز القضية للدراسة .

الأسْبَابْ

من حيث دراسة ملف الدعوى والاستئناف المقدم من الأمانة والمستندات المقدمة اتضح أن فصل المستأنف ضده حسب خطاب الفصل ؛ لأن غيابه بلغ (١٧) يوماً ، وقد ورد في خطاب الأمانة بأن غياب

العامل (٢٨) يوماً وليس كما ورد في قرار الهيئة الابتدائية ، علماً أن ما ورد في قرار الهيئة الابتدائية هو نفس عدد الأيام الواردة في خطاب الفصل ، أي أن الهيئة الابتدائية لم تقل إن العامل غاب (١٧) يوماً ، ولكن الأمانة هي من قال ذلك ، كما أنه لم تقدم الأمانة ما يفيد أنه جرىٰ التحقيق الكتابي مع العامل ، كما نصت علىٰ ذلك المادة (٧١) من نظام العمل ، وأودع في ملفه ، كما أن الأيام التي تفيد الأمانة أن المدعي كان غائباً فيها هي مجرد بيان صادر من الأمانة ، ولم تخبر الأمانة عن وسيلة ضبط دوام الموظفين : هل هو التوقيع أم بطاقات الدوام أم نظام آخر؟ ثم تقدم لنا ما يثبت حقيقة أن المدعي كان غائباً ؛ لأن المدعي ينكر كل هذا الغياب ، وطبقاً لنص المادة (٦٩) من نظام العمل فإن من الثابت -وحسب خطاب الفصل - بأن التحقيق مع المدعي انتهىٰ في ٢٦/ ١١/ ١٤٢٩هـ ، وجرىٰ التوجيه من قبل إدارة التحقيق بفصل المدعي ، ولم يصدر قرار بالفصل إلا في ١/ ١/ ١٤٣٠هـ ، أي بعد أكثر من شهر ونصف تقريباً ، وهذا يخالف نص المادة (٦٩) من نظام العمل ، عليه فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما صدر به قرارها رقم (١١٩٢) وتاريخ ١٧/ ١٠/ ١٤٣٠هـ .

عليه ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد المداولة والتدقيق ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (١١٩٢) وتاريخ ١٧/ ١٠/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

يجب على صاحب العمل إثبات أنه تدرج
في إيقاع العقوبات على العامل قبل فصله من الخدمة
٨٠٧/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٣١هـ
٤٤٦/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ١١/ ١/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٨٠٧/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٣/ ٧/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – انتهاء عقد العمل – قواعد التأديب – فصل – فصل غير مشروع – تعويض إنهاء الخدمة – شهادة خدمة – تقصير في مهام الوظيفة – عدم التدرج في العقوبة – عدم تقديم دليل على مشروعية الفصل .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٤) ، (٦٦) ، (٧٧) ، (٨٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- على صاحب العمل إعمال مبدأ تدرج الجزاءات التأديبية التي وردت في النظام ، بأن يوقع العقوبة المناسبة على المخالفة التي ثبتت في حق العامل ، وبما يتناسب مع جسامتها دون شطط أو تجاوز .
- فصل العامل عن الخدمة بسبب تقصيره في أداء مهام واجبات وظيفته دون إقامة الدليل على ذلك يجعل الفصل غير مشروع ، ويعطي للعامل الحق بالمطالبة في التعويض عن الضرر الذي لحق به من إنهاء خدمته .
- يلتزم صاحب العمل بأن يعطي للعامل بناء على طلبه شهادة خدمة دون مقابل ، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ إنهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يقوم به والأجر الذي كان يتقاضاه ، ويجب أن تكون الشهادة مسببة إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بالتعويض عن الضرر الناتج عن إنهاء خدمته ، وإعطائه شهادة خدمة – صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بأن تدفع للعامل المبلغ المبين به لقاء التعويض عن الضرر الذي لحق به من إنهاء خدماته ، ومنحه شهادة خدمة دون مقابل ، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقة العمل ومهنته ومقدار الأجر الأخير – اعترضت المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا –

صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن المؤسسة المستأنفة ذكرت أن العامل لم يقم بمهام واجباته الوظيفية ، لكنها لم تقدم ما تثبت به تقصير العامل في أداء مهامه وواجباته الوظيفية ، ولم تقدم المؤسسة المستأنفة ما يفيد تدرجها في العقاب وفقاً لحكم المادة (٦٦) من نظام العمل .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٣٠٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٨٠٧/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة والمؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من مؤسسة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في مكة المكرمة رقم (٥٠٨) وتاريخ ١/ ١٢/ ١٤٣٠هـ ، القاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليها (. . . . .) بأن تدفع للمدعي مبلغ خمسة آلاف ريال لقاء التعويض عن الضرر الذي لحق به من إنهاء خدماته . ٢- إلزام المدعى عليها بأن تعطي المدعي شهادة خدمة دون مقابل ، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقة العمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار الأجر الأخير ، بناءً على المادة (٦٤) من نظام العمل . وذلك في القضية المتكونة بينها وبين (. . . . .) . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بنت الهيئة الابتدائية قرارها على أن إنهاء خدمات المدعي مبني على سبب غير مشروع .

وفي الاستئناف حضر الوكيل الشرعي عن الشركة المستأنفة ، وحضر المستأنف ضده (. . . . .) ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف فقال : إن وجود ثلاثة إنذارات تفيد أنه سيطبق الإجراء اللازم في حق العامل ، والخطاب المذيل بتاريخ ١١/ ٦/ ١٤٣٠هـ يفيد بعدم قيام العامل بمهامه الوظيفية ، والمقصود من النقطة الأولى أن المؤسسة تدرجت في العقوبة ، والعامل لا يستحق التعويض ، والسبب المشروع لفصله هو إثارته مشكلة مع رجال الأمن ، حيث إنه قال لهم : (سوف أفصلكم) ، هذا بالإضافة إلى عدم قيام العامل بواجباته الوظيفية ، ويوجد إنذارات على الموظف بالتأخير والغياب . وبمواجهة العامل المستأنف ضده بهذه الأقوال أفاد أنه يتمسك بقرار الهيئة الابتدائية وما صدر فيه . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فتقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار .

الأسبَابْ

من حيث اعتراض المستأنفة على ما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ، وبمراجعة ملف الدعوى ، فإن المستأنفة ذكرت في خطابها المؤرخ في ١١/ ٦/ ١٤٣٠هـ أن العامل لم يقم بمهام واجباته الوظيفية ، ولم تقدم ما تثبت

به تقصير العامل في أداء مهامه وواجباته الوظيفية ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى لم تقدم المستأنفة ما يفيد تدرجها في العقاب (المادة ٦٦ من النظام) ، فعليه فإن الدائرة الثانية في الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية في اعتبار سبب إنهاء خدمات العامل أنه بُني على سبب غير مشروع .

لذا ، ولكل ما مر ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف ، تقرر الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في مكة المكرمة رقم ٥٠٨ وتاريخ ١/ ١٢/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

رقـــم القرار النهائي: ٤٤٦/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١١/ ١/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – عقد عمل غير محدد المدة – فصل – فصل غير مشروع – مكافأة نهاية الخدمة – بدل الإجازة – شهادة خدمة – تعويض عن الفصل بدل الإعادة للعمل – أجور مدة الانقطاع – اعتداء على رئيس العامل – اتباع سلوك سيئ – إخلال بعمل جوهري – تأديب – عدم التدرج في العقوبة – عدم التحقيق مع العامل – إثبات – يمين العامل – عدم قبول صاحب العمل يمين العامل – المطالبة بالتعويض الكامل – سلطة تقديرية .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٤) ، (٧١) ، (٧٤) ، (٧٧) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه ، بشرط أن يتيح للعامل الفرصة كي يبدي أسباب معارضته الفسخ .
- للهيئة العمالية تعويض العامل عن الفصل غير المشروع بدلاً من عودته للعمل إذا تبين لها أن العلاقة بين الطرفين ساءت إلى حد لا يمكن معها إعادتها إلى سابق ما كانت عليه قبل الفصل .
- يلتزم صاحب العمل بإثبات المخالفات التي نُسبت للعامل واستند إليها في قرار الفصل وبإجراء تحقيق بشأنها – أثر ذلك : عجز صاحب العمل عن الإثبات يجعل القرار الصادر بالفصل غير مشروع ، وينشئ للعامل الحق في التعويض وحقوقه النظامية من مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة ومنحه شهادة خدمة غير مسببة وفقاً للنظام .
- يجب على صاحب العمل إثبات أنه تدرج في إيقاع العقوبة على العامل قبل صدور قرار بفصله من الخدمة ، ومخالفة صاحب العمل لتلك الضمانة يجعل القرار الصادر بالفصل غير مشروع .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بالعودة للعمل وصرف رواتبه من تاريخ الفصل حتى تاريخ العودة للعمل - صدر قرار الهيئة الابتدائية : ١- بإلزام الجهة المدعى عليها بأن تدفع للعامل المبالغ المبينة به لقاء التعويض عن الفصل . ٢- رد مطالبة المدعي بالعودة للعمل . ٣- على المدعى عليها تصفية مستحقات المدعي النظامية من مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة ، ومنحه شهادة خدمة - اعترضت الشركة المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا - صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن الشركة المستأنفة ذكرت أنها قامت بفصل العامل بناء على المادة (٨٠) من نظام العمل ؛ بسبب اعتدائه على رئيسه والتهجم عليه أثناء العمل والتهديد بالقتل ، وبما أن الهيئة العليا قررت أن للشركة يمين العامل على أنه لم يهدد رئيسه المباشر أو يتلفظ عليه بالألفاظ التي ذكرتها الشركة ، ولم تقبل الشركة يمين العامل ، فإن قرار الفصل غير مشروع . وبالنسبة إلى مطالبة العامل بالتعويض الكامل ، فبما أن الهيئة الابتدائية حكمت للعامل بالتعويض الذي تراه جابراً للضرر ، فهو ما تتفق معه الهيئة العليا .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٩٠٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١/ ٦/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٩١٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١/ ٦/ ١٤٣١هـ .

٣- القرار رقم : (٩١٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١/ ٦/ ١٤٣١هـ .

٤- القرار رقم : (٩١٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١/ ٦/ ١٤٣١هـ .

٥- القرار رقم : (٩٢٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١/ ٦/ ١٤٣١هـ .

٦- القرار رقم : (٩٢٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١/ ٦/ ١٤٣١هـ .

٧- القرار رقم : (١٦٤٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١/ ١١/ ١٤٣١هـ .

٨- القرار رقم : (١٨٨٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٧/ ١١/ ١٤٣١هـ .

٩- القرار رقم : (٨٣٤/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٣/ ٨/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٤٤٦/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ١١/ ١/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

ففي يوم الأحد الموافق ١١/ ١/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من الشركة ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم (٥٩٧) وتاريخ ١٩/ ٢/ ١٤٣٠هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- تدفع الجهة المدعى عليها (. . . . . .) للمدعي (. . . . . .) مبلغ (١٠٠٠٠) ريال عشرة آلاف ريال، يمثل تعويضاً عن الفصل . ٢- رد مطالبة المدعي بالعودة للعمل . ٣- على المدعى عليها تصفية مستحقات المدعي النظامية من مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة، ومنحه شهادة خدمة طبقاً للمادة (٦٤) من نظام العمل . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

إن المدعي يطالب بالآتي : العودة للعمل لدى الجهة المدعى عليها، وصرف رواتبه من تاريخ الفصل حتى تاريخ العودة للعمل . فمن حيث مطالبات المدعي تلك، فبما أن الجهة المدعى عليها لم توافق على ذلك ؛ مفيدة بأن فصل المدعي جاء بموجب المادة (٨٠) من نظام العمل ؛ بسبب عدم قيامه بأعماله الجوهرية التي تعاقد عليها مع الشركة ؛ بسبب الاعتداء على رئيسه والتهجم عليه أثناء العمل، وتهديده بالقتل، وبسبب اعتدائه على المدير المسؤول في الشركة، واتباعه سلوكاً سيئاً وذلك بالقذف والسب للمدير وعدم احترامه . وحيث إن المدعي أنكر صحة ما ذكرته الجهة المدعى عليها . وحيث لم تقدم الجهة المدعى عليها ما يؤيد صحة ما تدعيه . وحيث لم يتحقق للهيئة انطباق المادة (٨٠) على حالة المدعي، فقد تقرر عدم انطباق هذه المادة على حالة المدعي . وحيث إن عقد العمل غير محدد المدة . وحيث إن المادة (٧٤) فقرة (٣) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وبتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ نصت على أن عقد العمل ينتهي بناء على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة . وحيث لم يقدم المدعي ما يفيد استمراريته لدى المدعى عليها . وحيث إن العلاقة بين الطرفين ساءت إلى حد لا يمكن إعادتها إلى سابق ما كانت عليه قبل الفصل ؛ لكل ذلك فقد تقرر رد مطالبة المدعي بالعودة للعمل . وحيث إن الجهة المدعى عليها

لم تقدم ما يؤيد فصلها للمدعي تحت المادة ٨٠ من نظام العمل . وحيث إن الجهة المدعى عليها لم تتدرج في إيقاع العقوبة على المدعي ، ولم تجر أي تحقيق معه . وحيث إن المادة (٧٧) أعطت الحق للهيئات العمالية بالتعويض لمن أصابه الضرر من إنهاء العقد . وحيث إن المدعي أفاد بتضرره من الفصل ؛ لكل ذلك فقد تقرر تعويض المدعي بمبلغ عشرة آلاف ريال جبراً للضرر ، وعلى الجهة المدعى عليها تصفية مستحقات المدعي من مكافأة نهاية الخدمة وبدل إجازة مستحقة ، ومنحه شهادة خبرة غير مسببة طبقاً للمادة (٦٤) من نظام العمل .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات نودي على الطرفين ، فحضر (. . . . .) عن الشركة المستأنفة ، وحضر لحضوره (. . . . .) العامل المستأنف عليه ، وبعد التأكد من صفة وأهلية الحاضرين توجهت الدائرة إلى وكيل الشركة وسألته هل لديه إضافة إلى مذكرة استئنافه فقال : أكتفي بها . وقد خلصت مذكرة الشركة إلى ما يأتي : ١- جاء في المناقشة في القرار المستأنف بأن الجهة المدعى عليها لم تقدم ما يؤيد صحة ما تدعيه من توافر أسباب فصل العامل بموجب المادة (٨٠) من النظام ، ولم يتحقق للهيئة انطباق هذه المادة على العامل . . . إلخ . عليه نوضح بأن المدعى عليها المستأنفة قد قدمت أدلتها على انطباق المادة (٨٠) من النظام على العامل ، إلا أن القرار لم يشر لها بالتفصيل ، حيث قدمت المدعى عليها المستأنفة خطاباً صادراً من المدعي المستأنف ضده نفسه ، كتب فيه تعهداً على نفسه بالانضباط في العمل ، وأن تقبل الشركة المستأنفة اعتذاره عما حصل منه من خطيئة ، (مرفق مستند رقم ٤) ، فهذا إثبات قاطع على عدم قيام المدعي المستأنف ضده بأعماله الجوهرية ، حيث إنه في بداية الأمر أنكر صدور الخطاب منه ، وعندما طلبت الشركة المستأنفة إرسال الخطاب للأمن الجنائي لمطابقة الخط ، قام بالاعتراف بذلك ، ولكن القرار المستأنف لم يشر إلى ذلك إلا بقوله : إن العامل المستأنف ضده قد اعترف بأن الخطاب صادر منه . ٢- قدمت الشركة المستأنفة مشهداً من العاملين في فرع الدواسر ، وهم زملاء المدعي المستأنف ضده ، يفيد بعدم قيام المدعي المستأنف ضده بأعماله الجوهرية وخروجه من مقر المدعى عليها المستأنفة دون إذن ، وأن رئيسه المباشر قد قام بإنذاره أكثر من مرة شفاهة دون جدوى ، (مرفق مستند رقم ٥) ، ونلاحظ بأن القرار لم يتطرق أيضاً لهذا المشهد الصادر من زملاء المدعي المستأنف ضده ، على الرغم من إرفاق صورته في ملف القضية . ٣- وكما يعلم سعادتكم بأن حارس الأمن مهمته الأساسية هو حراسة الموقع ، وأن يكون يقظ الحس موجوداً في موقعه دائماً ، والمدعي المستأنف ضده لا يمكث في موقعه بل يذهب خارج مقر المدعى عليها المستأنفة ، مما يعرضها للخطر والسرقة ، وهذا يتنافى مع العمل الجوهري له عند المدعى عليها المستأنفة ، مما يتوجب به فصله بموجب المادة (٨٠) من النظام ، بل إنه لا يطيع الأوامر التي توجه له من

رئيسه ، ويرفض دائماً التوقيع على أي إنذار . ٤- سلك المدعي المستأنف ضده أسلوب الجاهلية الأولى بقيامه بتهديد رئيسه المباشر ، عندما أراد القيام بإبلاغ إدارة المدعى عليها المستأنفة بمخالفته في العمل ، حيث هدده بالقتل ، وسجلت على المدعي المستأنف ضده قضية جنائية بمحضر شرطة بمحافظة وادي الدواسر . وكتب المدعي المستأنف ضده تعهداً بعدم التعرض لرؤسائه أو زملائه في العمل ، وقد أرفقت كامل الأوراق لدى الهيئة الابتدائية ، إلا أن القرار لم يشر إلى ذلك ، بل إن ناظر القضية طلب إحضار ما يفيد ذلك ، فاضطرت المدعى عليها المستأنفة إلى مخاطبة الشرطة وإحضار خطاب منها موجه إلى الهيئة الابتدائية ، مفاده صحة دعوى المدعى عليها المستأنفة من تهديد المستأنف ضده بالقتل لرئيسه المباشر عندما نصحه بالانضباط في مواعيد العمل ، حيث قال لرئيسه المباشر : (إذا تم فصلي لن تقوم من على كرسيك) ، وليس كما جاء بالقرار المستأنف (جعلك لا تقوم من على كرسيك) . القرار يعتمد كلام المدعي المستأنف ضده دون أي دليل أو إثبات ، ولا يعتمد كلام المدعى عليها المستأنف على الرغم من تقديمها الأدلة الدامغة والإثباتات البينة ، حيث إنه بعد استلام الهيئة خطاب الشرطة تبين أن القضية موجودة لدى ناظر القضية (. . . . . .) إلا أن القرار لم يعتمد هذه المستندات . ٥- قام المدعي المستأنف ضده بقذف المدير ، وقال في الفقرة (٦) من الوقائع أعلاه ، حيث يعف القلم عن ذكره مرة أخرى ، ولم ينكر ذلك العامل المستأنف أمام الهيئة صراحة ، بل إن الهيئة الابتدائية لم تتطرق إلى ذلك إطلاقاً ، مرفق خطاب من المدعي المستأنف ضده موجه إلى المدير المسؤول ، مفاده أنه إذا حصل مني بعض الأخطاء فنعتذر منك شخصياً والمطلوب رضاك ، (مستند رقم ٦) ، وهذا دليل قاطع على أن المستأنف ضده قد قذف المدير المسؤول ، وهذا اعتداء على من يمثل المدعى عليها المستأنفة ، كما أنه اعترف أمام المدير الإقليمي للإدارة والوكيل الشرعي للمدعى عليها المستأنفة بأنه قال ذلك القذف للمدير ولم ينكره ، مرفق مشهد من المدير الإقليمي والوكيل الشرعي (مستند رقم ٧) ، مما حدث يدل على أنهم على استعداد للحضور إلى الهيئة والشهادة بذلك . ٦- بناء على ما تقدم ، وإذا لم تستطع المدعى عليها المستأنفة تطبيق المادة (٨٠) في هذه الحالات على المدعي المستأنف ضده ، فمتى يكون لها الحق في تطبيق المادة؟ هل بعد قتل أحد مديري الشركة وإهانته لهم أمام الملأ والموظفين أم ماذا؟ ٧- جاء في المناقشة من إقرار المستأنف أن العلاقة بين الطرفين ساءت إلى حد لا يمكن إعادتها إلى سابق ما كانت عليه من قبل ، فهذه الجزئية ما جاءت من فراغ ، بل بعدما تأكدت الهيئة الابتدائية من أن المدعى عليها المستأنفة على حق من فصل المذكور بموجب المادة (٨٠) من النظام . ٨- جاء في المناقشة من القرار المستأنف أن الجهة المدعى عليها المستأنفة لم تتدرج في إيقاع العقوبة على المدعي المستأنف ضده ، ولم تجر أي تحقيق معه ، وهنا نفيد بأن نص المادة (٨٠) من النظام يجيز لصاحب العمل

فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعليق للعمال ، بل تمنحه فرصة لإبداء أسباب معارضته الفسخ ، وقد منحته المدعى عليها المستأنفة الفرصة حين قابل المسؤولين لدى المدعى عليها المستأنفة ، حيث قام بمساومتهم بأنه لن يتعهد بالتقيد بأوامر مرؤوسيه أو تقديم اعتذاره لهم إلا بعد أن تقوم المدعى عليها المستأنفة بإعادته للعمل . مما تقدم من القرار المستأنف ، وبمواجهة العامل بمذكرة الاستئناف قال : سبق أن استلمت صورة من مذكرة الاستئناف ، وأقدم ردي بموجب مذكرة مكونة من صفحة واحدة مطبوعة مني وأكتفي بها . وقد جاء بها ما يأتي : ردّاً على ما تقدم به مندوب شركة (. . . . .) وقد تم توظيفي في شركة (. . . . .) على وظيفة حارس أمن قبل ما يقارب ست سنوات ، ولم يسبق أن وجه لي أي إنذار أو غياب عن عملي أو حسم من راتبي مقابل خطأ ارتكبته ، وكل ما كتبوه ضدي كذب وبهتان عظيم ، والسبب في هذا الفصل التعسفي أن آخر عقد بيني وبين الشركة على وظيفة مشرف ، وحيث إن الشركة عيَّنت رجلاً مديراً لفرع وادي الدواسر وهو أردني الجنسية والأصل فلسطيني ، وهو مستقدم قريباً لا تتجاوز خدمته آنذاك ستة أشهر ، فكتبت له خطأباً محتفظاً بصورته عندي ، وقد وقع عليه وكتبت له حسب نظام مكتب العمل بالسعودية أنه لا يجوز أن ترأس فرع وأنت لست سعودياً ، فقام بالاتصال بالمدير الإقليمي في الرياض وبلغه بخطي ، فقام المدير الإقليمي في الرياض باستدعاء محامي الشركة وتشاورا ، لكي يتمكنوا من فصلي خلعاً ، فقاموا يوم الخميس في الساعة الواحدة بعد انتهاء دوامي من العمل وأنا بين أطفالي في بيتي وبلغوا شرطة وادي الدواسر تبليغاً كاذباً ، وذكروا أن هذا المواطن يريد قتل هذا الشخص لكي يتمكنوا من فصلي وخلعي ، فقامت الشرطة بالوصول لمنزلي الساعة الواحدة نهار الخميس الموافق ٣/ ٥/ ١٤٢٩هـ ، وقاموا باستدعائي عند المناوب ، وحضر معي الممثل لهم في فرع وادي الدواسر مدير الفرع المسمى (. . . . .) وناقشوه : هل هذا الرجل يريد أن يقتلك؟ فقال : لا أعلم . وقال : هل جاءك ضرر منه تذكره؟ فأجاب «إنه يقول السعودي جعلك ما تقوم من الكرسي» وقال هذا الكلام ليس تهديداً بالقتل ، وطرح عليهم سؤالاً هل تريدون شيئاً منه؟ فقالوا «لا نريد شيئاً إلا فصله من الشركة وأخذ عليه التعهد أنه مفصول» وقال ممثل الشرطة «اطلب حقك من مكتب العمل» وما ذكروه في شكواهم ضدي عند شرطة الوادي وضعوه مبرراً لفصلي ، ومن ناحية الكلام الذي ذكر أنني تلفظت به فهذا كذب وزور ، وسوف أحتفظ به في دعواهم عليَّ عند الشرطة وفي دعواهم عليَّ في تهمتي بالتلفظ بالقتل على الوجه الشرعي ، وإن شاء الله آخذ حقي منهم ، ومعلوم أنه بيننا وبينهم عقد ليس إلزامياً علي أو عليهم ، فعندما يرغب أي طرف منا التخلي حسب العقد أن ينذر قبل الفصل بشهر ، ثم يتم الفصل ، سواء كان الفصل رغبة منهم أو رغبة مني ، ولكن هذه الدعاوى المكتوبة كلها ضدي كيدية ، ويكتبها أشخاص ضمائرهم

خالية من الوازع الديني ، فحسبي الله عليهم ، فمضوا بالمماطلة في الجلسات ما يقارب سنة وأنا ساكن في وادي الدواسر وكل جلسة أذهب من الوادي إلى الرياض نحو ألف وستمائة كيلو ، وكل جلسة تأتي وراء الثانية يعتذرون بأعذار ملفقة لكي يتعبوني ، والمقصد من هذا أن يعقدوني تعقيداً . أطلب تعويضي كاملاً ومعاقبتهم ماديّاً ومعنويّاً . ملاحظة : إن الدوائر الحكومية يوجد بها شكاوى كثيرة ضد هذه الشركة ، حيث إنهم دائماً من طبيعتهم التهرب من الحقوق الملزمين بها . هذا ونسأل الله أن يحق الحق ويبطل الباطل ، إنه على كل شيء قدير . وبعد أن استلم وكيل الشركة صورة من مذكرة العامل قال : أطلب مهلة للرد . فقررت الدائرة رفع القضية للمداولة ، وأفهمت وكيل الشركة إن كان لديه رد فعليه تقديمه لسكرتير الهيئة قبل شهر من موعد المداولة ، وتحدد موعد المداولة ليوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات للمداولة في هذه القضية ، وبعد الاطلاع على الأوراق قررت الدائرة الأولى أن للشركة يمين العامل بأنه لم يهدد رئيسه المباشر أو يتلفظ عليه بالألفاظ التي ذكرتها الشركة ، وفي الموعد المحدد لحضور الطرفين اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا ونادت على الطرفين ، فحضر العامل وحضر لحضوره (. . . . .) ، وذلك بصفته وكيلاً عن الشركة ، وفتحت الجلسة بأن تلي على الطرفين ما قررته الدائرة ، فقال وكيل الشركة : أطلب إمهالي وذلك للرجوع لموكلتي والإجابة على ما ذكرته الدائرة . الدائرة قررت التأجيل وتحدد موعد قادم لحضور الطرفين يكون في يوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات لمواصلة النظر ، وبسؤال وكيل الشركة عما استمهل لأجله قال : لا نقبل يمينه ، وإن المديرين على استعداد أن يحلفوا أنه سبهم وتلفظ عليهم بالألفاظ السابق ذكرها . فقررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة ، وحددت موعداً لذلك فيه أصدرت هذا القرار .

الأسباب

حيث من الثابت من أوراق القضية دفع الشركة أنها قامت بفصل العامل بناء على المادة (٨٠) من نظام العمل ، بسبب اعتدائه على رئيسه والتهجم عليه أثناء العمل ، والتهديد بالقتل ، وحيث إن الدائرة الأولى قررت أن للشركة يمين العامل على أنه لم يهدد الرئيس المباشر أو يتلفظ عليه بالألفاظ التي ذكرتها الشركة ، وحيث إن الشركة لم تقبل يمين العامل ، عليه فإن الدائرة تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه في قرارها المستأنف . أما من ناحية مطالبة العامل بالتعويض الكامل فإن الهيئة الابتدائية حكمت للعامل بالتعويض الذي تراه جابراً للضرر ، وهو ما تتفق معه الدائرة الأولى فيما انتهت إليه .

لذا، ولكل ما مر، وبعد الاطلاع على الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة، وبعد التدقيق والمداولة، قررت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم ٥٩٧ وتاريخ ١٩/ ٢/ ١٤٣٠هـ.

والله ولي التوفيق ،،،

يجب أن تتناسب العقوبة التأديبية
مع المخالفة المسندة للعامل
٧٢٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٩/ ٦/ ١٤٤٣هـ

رقـــم القرار النهائي: ٧٢٣/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٩/ ٦/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – فصل – فصل غير مشروع – ارتكاب العامل عدة مخالفات – إثبات – عدم تقديم الدليل المثبت على مخالفة العامل – إعادة المدعي لعمله – اتصال الخدمة – أجور مدة الانقطاع .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادتان رقم (٧٨) ، ورقم (٨٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٩هـ .

المَبْـدَأ

- يجب أن تتناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة المسندة للعامل إعمالاً لمبدأ التدرج في العقوبة الجزاءات التأديبية .
- للهيئة العمالية تقدير مدى جسامة المخالفات المنسوبة للعامل ، وما إذا كانت ترقى إلى عقوبة الفصل من عدمه .
- صدور قرار بفصل العامل من الخدمة لاتهامه بارتكاب العديد من المخالفات التي عجز صاحب العمل عن إثبات معظمها يجعل قرار فصل العامل مشوباً بالغلو وإساءة استعمال السلطة ، ويحق للعامل طلب عودته للعمل وصرف أجوره من تاريخ الفصل حتى تاريخ الإعادة للعمل واعتبار مدة خدمته مستمرة .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في إعادته للعمل – صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بإعادة المدعي لعمله وصرف أجوره من تاريخ الفصل حتى تاريخ الإعادة للعمل واعتبار خدمته مستمرة ؛ تأسيساً على أن الجهة المدعى عليها أقدمت على فصل المدعي لارتكابه جملة من المخالفات بحق الجهة التي يعمل بها . وحيث أنكر ارتكابه معظم تلك المخالفات المنسوبة له ، ولم يعترف إلا بالقليل الذي لا يرقى إلى عقوبة الفصل ، وحيث إن الجهة المدعى عليها لم تقدم الأوراق والمستندات التي تتضمن الأدلة التي تثبت تلك المخالفات للمدعي بشكل قاطع وموثوق لا يقبل التأويل والشك والتي تمعن في الدلالة على قيام المدعي

بتلك المخالفات ، فيعد قرار الفصل غير مشروع ، وعلى الجهة المدعى عليها إعادة العامل إلى عمله مع صرف أجوره حتى تاريخ الإعادة واعتبار خدمته مستمرة – اعترضت الشركة المدعى عليها أمام الهيئه العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن المستأنف يستند في اعتراضه إلى أن العامل المستأنف ضده قد ارتكب عدة مخالفات ، وحيث إن العامل نفى صحة تلك المخالفات ، ولم يقدم المستأنف ما يثبت تلك المخالفات ، وعليه فإن فصل العامل يكون دون سبب مشروع .

قرار رقم ٧٢٣/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٩/ ٦/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بعسير رقم (٧٦٧) وتاريخ ١٤٢٩/٦/٢١هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين المستأنف ضده (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليها بإعادة المدعي لعمله ، وصرف أجوره من تاريخ الفصل حتى تاريخ الإعادة للعمل ، واعتبار خدمته مستمرة . ٢- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث إن العلاقة العمالية بين الطرفين قائمة وثابتة . وحيث إن المدعي قد راعى في تقديم دعواه الأصول والشروط المنصوص عليها نظاماً . وحيث إن المدعي يطالب الجهة المدعى عليها بإعادته لعمله . وحيث إن الجهة المدعى عليها قد أفادت أنها أقدمت على فصل المدعي لارتكابه جملة من المخالفات بحق الجهة التي يعمل بها . وحيث أنكر ارتكابه معظم تلك المخالفات ، ولم يعترف إلا بالقليل الذي لا يرقى إلى عقوبة الفصل . وحيث إن الجهة المدعى عليها لم تقدم الأوراق والمستندات التي تتضمن الأدلة التي تثبت تلك المخالفات للمدعي بشكل قاطع وموثوق لا يقبل التأويل والشك ، والتي تمعن في الدلالة على قيام المدعي بتلك المخالفات ، فإن الهيئة لا يسعها ألا أن تقرر أن إقدام الجهة المدعى عليها على فصل المدعي لم يستند إلى سبب مشروع .

وأمام الهيئة العليا بالدائرة الثانية بجدة حضر وكيل المستأنف (. . . . .) ، وقد حضر المستأنف ضده (. . . . .) ، وبناء عليه فتحت الجلسة ، وبسؤال وكيل المستأنف عن أسباب الاستئناف قال : سبق أن قدمنا مذكرة استئناف لدى الهيئة العليا بالرياض مرفقة في ملف الدعوى ، وذكرنا أسباب الاستئناف والاعتراض على قرار الهيئة الابتدائية ، وقال إنه سبق أن حضر عدة جلسات في الرياض ثم أحيلت إلى الدائرة الثانية . وزودنا العامل المستأنف ضده بصورة من المذكرة . وبسماع العامل قال : نعم سبق أن زودنا بصورة

من اعتراض المستأنف ، وأقدم ردي ، وأتمسك بقرار الهيئة وتأييده ، وليس لدي ما أغيره وأطلب الفصل في الدعوى . وقال مندوب الخطوط إنه متمسك بالمذكرة السابقة . وعليه فإن الهيئة تقرر رفع القضية للدراسة . وجاء في مذكرة الاستئناف : إشارة إلى الحكم الصادر من رئيس الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمحافظة جدة في الدعوى المشار إليها أعلاه ، والمنتهي إلى إلزام المدعى عليها (. . . . .) بإعادة المدعي لعمله وصرف أجوره من تاريخ الفصل حتى تاريخ الإعادة للعمل واعتبار خدمته مستمرة لما هو موضح بالأسباب . نقول وبالله التوفيق : إنه ومع تقديرنا إلى ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية من أسباب بنت عليها قناعاتها في إصدار الحكم فإن (. . . . .) تود أن تبدي اعتراضها على الحكم الصادر ، وتلتمس النظر في هذا الاعتراض على ما يأتي : أولاً : من حيث الشكل : عند قبول أي دعوى لا بد أن تكون صحيحة من حيث الشكل ، وهذا ما لم يتقيد به المدعي في دعواه ، وفيما يأتي شرح لذلك : قام المدعي برفع تظلمه إلى مكتب العمل بتاريخ ٢٢/ ١١/ ١٤٢٨هـ ، أي بعد مضي شهرين ونصف تقريباً من تاريخ إيقافه عن العمل ، وذلك بتاريخ ٧/ ٩/ ١٤٢٨هـ الموافق ١٩/ ٧/ ٢٠٠٧م ، وحيث إن نص المادة (٥٨) من لائحة المرافعات وإجراءات المصالحة والتحكيم أمام اللجان الابتدائية واللجنة العليا تستلزم للنظر في مثل هذه الطلبات – وقف تنفيذ الفصل والإعادة للعمل – أن يتقدم بها العامل إلى مكتب العمل خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسليم صاحب العمل قرار فصله أو إخطاره بذلك ، وحيث انتهت المادة أعلاه إلى حكمها بأنه (يسقط حق العامل في طلب وقف تنفيذ قرار فصله إذا لم يتقدم بطلب ذلك خلال مدة الخمسة عشر يوماً المحددة) . لذا وبناءً على ما تقدم فإننا نتمسك ونطالب بعدم إجابة المدعي لطلبه ورفض الدعوى ؛ لفوات المدة وتقادم الميعاد بإعادته للعمل . ثانياً : من حيث الموضوع : في مذكرتنا السابقة تم التطرق إلى جميع الملابسات التي أدت إلى فصل المدعي من عمله ، وذلك كان بعد اتخاذ عدد من الإجراءات الإدارية بحقه ؛ نتيجة مخالفاته المستمرة للأنظمة منذ تعيينه وحتى صدور قرار فصله ، وتم إرفاق جميع المستندات التي تؤيد ذلك ، إلا أن رئيس الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمحافظة جدة ذكر في الحيثيات أن الجهة المدعى عليها لم تقدم الأوراق والمستندات التي تثبت ذلك وتنسب تلك المخالفات للمدعي بشكل قاطع ، ونرد على ذلك بأنه تم إرفاق أكثر من (٥٠) مستنداً يثبت صحة القرار الصادر بحق المدعي ، ومن ضمن تلك المستندات التي تم إرفاقها إفادات الشهود على أغلب المستندات ، وهذا دليل واضح ويؤيد صحة ادعائنا على سوء سلوك المدعي خلال فترة عمله داخل (. . . . .) ، واستناداً إلى نص المادة (٨٠) من نظام العمل والعمال تم فسخ العقد المبرم معه . بناءً على ما تقدم فإن (. . . . .) تتمسك بصحة القرار الصادر بحق المدعي ،

وتطلب من الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية رفض الدعوى من حيث الشكل والموضوع ؛ لما تقدم ذكره من أسباب في مذكرتنا هذه والمذكرة السابقة التي تم تقديمها إلى الهيئة الابتدائية .

الأسباب

اعترض على قرار الهيئة الابتدائية في الحكم بإعادة العامل المستأنف ضده للعمل وصرف أجوره حتى عودته للعمل ، واستند في اعتراضه إلى أن العامل المستأنف ضده ارتكب عدة مخالفات ، وحيث نفى العامل صحة تلك المخالفات ولم يقدم المستأنف ما يثبت تلك المخالفات ، عليه فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية بأن فصل العامل دون سبب مشروع . وحيث لم يقدم المستأنف ما يغير ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية ، لذا فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية في الحكم بإعادة العامل إلى عمله .

ولكل ما جاء بالحيثيات ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة ، بعد اطلاعها على الاستئناف والقرار المستأنف ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بجدة رقم (٧٦٧) في ٢١/ ٦/ ١٤٢٩هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

لا يجوز توقيع أكثر من جزاء تأديبي
على العامل عن المخالفة الواحدة

٤٢٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٥/ ١٤٣١هـ

٢٠٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٤/ ٣/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٤٢٥/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٠/ ٥/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل – انتهاء عقد العمل – فصل – فصل غير مشروع – تعويض عن الفصل – بدل إجازة – مكافأة نهاية الخدمة – غياب العامل – إنذار العامل إنذاراً نهائياً – صدور قرار الفصل بعد الإنذار للسبب ذاته – أكثر من جزاء عن المخالفة ذاتها – تعويض – مقاصة – إلغاء القرار الابتدائي .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٦٦) ، (٧٠) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (٩٤) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المبدأ

- لا يجوز توقيع أكثر من جزاء تأديبي على المخالفة الواحدة .
- غياب العامل عن العمل لمدة شهر وإنذاره نهائياً مع إفهامه بأنه سوف يوضع في ملفه لمدة سنة ولا يسقط إلا بعد انضباطه – أثر ذلك : قيام الشركة بإنهاء خدمة العامل قبل انتهاء السنة للغياب عن الشهر ذاته يجعل قرار الفصل غير مشروع ، ويعطي للعامل الحق بمكافأة نهاية الخدمة وأجر الإجازة والتعويض عن قرار الفصل غير المشروع .

مُلَخَّص القرار

المدعي حصر طلباته في صرف مستحقاته عن مكافأة نهاية خدمته وإجازاته ، مع التعويض عن الفصل التعسفي – صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليه بصرف بدل الإجازات وفقاً للمادة ١٠٩ من نظام العمل ، ورد ما عدا ذلك من طلبات – اعترض الطرفان أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية والحكم بإلزام الشركة المدعى عليها بصرف بدل الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض ، وذلك بالمبالغ المحددة حصراً بالقرار المشار إليه ؛ استناداً إلى أن الشركة لم تقدم ما يثبت تمتع العامل بإجازاته السنوية إلا عن سنة واحدة فقط وهي سنة ٢٠٠٤م ، وأن الفترات التي يتوقف فيها الدوري هي إجازة على رغم أن العامل عقده مع الشركة وليس مع جهة أخرى ، وبالتالي هو يُعد على رأس العمل حتى وإن توقف

الدوري ، ولم تقدم الشركة ما يُبيِّن الوفاء بأجور العامل عن إجازاته التي يطالب بها عن الفترة التي تقدر بـ ٧ سنوات وأحد عشر شهراً وستة وعشرين يوماً ، ويستحق عنها مبلغ (١٠٣٠٩٨) ريالاً . وحيث إن الشركة تفيد أنها أودعت في حساب العامل مبلغ (٩٨٣٧) ريالاً ، وبعد عمل مقاصة فإنه يتبقى للعامل المستأنف مبلغ (٩٣٢٦١) ريالاً . أما بالنسبة إلى مكافأة نهاية الخدمة والتعويض فقد اتضح أن العامل تغيب نحو شهر ، وتم إنذاره إنذاراً نهائياً في ٧/ ٦/ ٢٠٠٧م ، مع إفهامه بأنه سوف يوضع في ملفه لمدة سنة ولا يسقط إلا بعد انضباطه ، ولكن الشركة قامت بعد ١٣ يوماً بفصل المدعي بسبب الغياب نفسه ، وطبقاً لنص المادة ٧٠ من نظام العمل فإنه لا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ، وبالتالي فإن ما أقدمت عليه الشركة بفصل العامل يُعد مخالفاً للنظام ، وبالتالي يستحق عن ذلك مكافأة نهاية خدمة عن مدة خدمته بمبلغ ٨٣٨٨٣ ريالاً . أما بالنسبة إلى التعويض فإن الشركة قامت بفصل العامل بعد توقيع عقوبة الإنذار النهائي عليه ، وقبل أن يُتم المدة التي حددها قرار الإنذار عادت وقامت بفصله ، وبالتالي أصبح فصله دون سبب مشروع ، ويستحق عن ذلك تعويضاً قدره ٥١٦٢٠ ريالاً .

قرار رقم ٤٢٥/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٠/ ٥/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) و (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمحافظة جدة رقم (٩٩١) وتاريخ ١٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ، الصادر في القضية المتكونة بينهما ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليها بصرف بدل الإجازات بمبلغ ٥٥٤٣٠ ريالاً وفقاً للمادة (١٠٩) من نظام العمل . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

لا خلاف بين الطرفين على بداية ونهاية الخدمة . أما من حيث مقدار الأجر فإن صور الإيداعات الصادرة من الشركة المدعى عليها تفيد بأن راتب المدعي هو ٩٨٣٧ ريالاً ، فإنه يعتد بما تقدم به وكيل الشركة . وحيث إن وكيل المدعي قد حصر طلبات موكله في صرف مستحقاته عن نهاية خدمته وإجازاته مع التعويض عن الفصل التعسفي . فإنه ومن حيث طلبه مكافأة نهاية الخدمة ، فإن فصله قد تم وفقاً لأحكام المادة (٨٠/ ٧) من نظام العمل ، وقد راعت المدعى عليها الإجراءات الشكلية المتبعة في ذلك : ثبوت غياب المدعي وعدم إنكاره وإنذاره عن طريق البريد المسجل . ومن الناحية الموضوعية فإنه قد ثبت لهذه الهيئة صحة ما قامت به المدعى عليها من إجراءات فسخ عقد المدعي وفقاً للمادة (٨٠/ ٧) بعد إنذاره ، وحيث إن خطاب المعارضة الذي تقدم به المدعي بتاريخ ١/ ٧/ ٢٠٠٧م - بعد قرار فصله - لم يكن يتضمن أي طعن في القرار المتخذ ضده ، بل كان يطالب بصرف مكافأته عن نهاية الخدمة ، فإنه لا يحق للمدعي التمسك بكون المدعى عليها قد شكلت لجنة لسماع اعتراض المدعي وتوصلت هذه اللجنة إلى القرار بإنذار المدعي إنذاراً نهائيّاً ، إذ إنه يظل مجرد جلسة للاستماع ، وكانت النتيجة بالتوصل لهذا القرار . أما قرار الفصل فكان ترتيباً وبياناً صريحاً برغبة الشركة في تطبيق نص المادة (٨٠/ ٧) بحق المدعي ، إضافة إلى أن جلسة الاجتماع التي يتمسك بها وكيل المدعي ليست معنونة بكلمة قرار ، بينما قرار الفصل كان صادراً بعنوان : قرار بإنهاء خدمات ، وبناءً عليه فإن هذه الهيئة تذهب إلى تأييد صحة ما ذهبت إليه المدعى

عليها . أما من حيث تمسك الوكيل أيضاً بما ورد في نص المادة (٧٠) من نظام العمل ، فإن ما ورد بهذه المادة بعدم جواز تطبيق أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة ، فإن هذه المادة تتعلق بارتكاب المدعي مخالفة تكون عقوبتها الغرامة المالية ، بينما القضية بصدد فسخ عقد عامل وفقاً للمادة (٨٠/ ٧) من نظام العمل ، وبناءً على ذلك فإنه يرد طلب المدعي في صرف مستحقاته عن مكافأة نهاية الخدمة . أما من حيث طلبه بدل الإجازات فإن وكيل المدعى عليها لم يقدم ما يثبت استلام المدعي كامل رواتبه عن إجازاته ، سوى بدل الإجازة الأخيرة ، وحيث إن عبء إثبات باقي بدلات الإجازة يقع على عاتق المدعى عليها ، ولم يقدم الوكيل ما يثبت ذلك ، واستناداً إلى المادة (٩٤/ ١) من نظام العمل فإن المدعى عليها ملزمة بصرف بدل الإجازة عن المدة المتبقية له عن السنوات التي لم يستلمها مبلغ وقدره ٥٥٤٣٠ ريالاً . ومن حيث طلبه التعويض عن الفصل التعسفي فإن وكيل المدعي لم يقدم ما يثبت قيام هذا التعسف بأن تكون المدعى عليها قد قصدت الإضرار بالمدعي ، أو أن المصلحة الناجمة عن هذا التعسف كان قليلاً بالنسبة إلى الضرر الذي أصاب المدعي ، فقد تم فسخ العقد وفقاً للإجراءات المقررة في النظام .

وأمام الدائرة الثانية بالهيئة العليا حضر (. . . . .) بصفته وكيلاً عن الشركة المستأنفة ، أما العامل المستأنف أيضاً فلم يرد ما يفيد إبلاغه ، وعليه جرى تأجيل نظر الدعوى . وفي الموعد المحدد حضر وكيل الشركة السابق حضوره ، كما حضر (. . . . .) بصفته وكيل العامل المستأنف ، وعليه جرى سؤال وكيل الشركة عن أسباب استئنافه ، فقال إنه قدم لائحة استئناف يطلب الاعتداد بها وبسؤال العامل المستأنف عن أسباب استئنافه قال إنه قدم كذلك لائحة ، ويطلب الاعتداد بها . وقد جرى تزويد كل طرف بصورة مما قدمه الطرف الآخر ، وطلبا إمهالهما للرد على كل مذكرة . وكان فحوى اللائحة الاعتراضية المقدمة من وكيل العامل : إن القرار المعترض عليه جاء فيه أن فصل موكلنا جاء متفقاً مع نص المادة رقم (٨٠) فقرة (٧) من نظام العمل ، وأن المدعى عليها قامت بإنذار موكلنا بخطاب استلمه شقيقه ، وهو ما نؤكد عدم صحته ، والخطاب لم يتم توجيهه إلى العنوان المثبت في ملف موكلنا ، ولم يستلم شقيق موكلنا أي خطاب ، وأن القرار جاء مخالفاً لنص المادة (٧٠) من نظام العمل التي تنص على عدم جواز توقيع أكثر من جزاء واحد في المخالفة الواحدة ، وهو ما حدث مع موكلنا ، حيث إنه بتاريخ ١٧/ ٦/ ٢٠٠٧م صدر قرار من الشركة ، وهو إنذار خطي نهائي يوضع في ملف خدمته لمدة ١٢ شهراً ، والإنذار هو إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (٦٦) من نظام العمل ، ثم بتاريخ ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٧م صدر قرار على الفعل نفسه بإنهاء خدمات موكلنا ، وبذلك تكون الشركة قد أوقعت عقوبتين على الفعل نفسه ، كما أنه ورد في قرار الهيئة المعترض عليه أن راتب موكلنا هو ٩٨٣٧ ريالاً ، مع العلم أننا قدمنا ما يفيد أن راتبه

١٢٩٠٥ ريالات ، وبالتالي أصبح المبلغ المحكوم به للإجازة ناقصاً . وعليه يطالب بإلغاء القرار ، والحكم بمبلغ ١٥٢,٩٣٠ ريالاً مكافأة خدمة ، ومبلغ ١٣٠٠٠٠ ريال إجازات ، وتعويض بمبلغ ٢٠٠٠٠٠ ريال . كما كان فحوى مذكرة الشركة الاعتراضية الآتي : إن القرار الصادر من الهيئة الابتدائية أغفل ما تم تقديمه من إثبات إيداع مبلغ باقي الإجازات في حساب العامل عن إنهاء خدماته ، كما أن العامل قد عمل من سنة ١٩٩٨م إلى سنة ٢٠٠٧م ، أي أنه يستحق عنها إجازة قدرها ٣٠٠ يوم ، وعليه نقدم للهيئة صورة من سجل الموظف من خلال النظام الإلكتروني ، يتضح فيه إجازات الموظف وأعدادها وتاريخ بداية الإجازة ونهايتها ، وقد أخذ إجازات في مجملها ٤١٥ يوماً . ثم قال : إن العامل حصل على جميع إجازاته باستثناء ٣٣ يوماً ثم عُوض عنها ماديّاً فوراً بعد إنهاء خدماته بإيداع المبلغ في حسابه لدى شركة الراجحي ، ونقدم صورة من الإيداع البنكي ، وعليه نطالب بنقض القرار المذكور . وفي الموعد حضر وكيلا الطرفين المستأنفين ، وقدم وكيل الشركة رده ، وهو مكون من ثلاث صفحات ، كما قدم وكيل العامل رده ، وتم إيداع المذكرات في ملف الدعوى ، وسئل وكيل الشركة عن رده على مذكرة وكيل العامل فقال : إن وكيل العامل أقر أن موكله حصل على إجازات ، وهو يردها بأنها تكليف من الشركة ولا يوجد ما يثبت ذلك ، وقال إنه يتمسك بمذكرته السابقة . وقال وكيل العامل إنه يطلب مهلة للرد على مذكرة الشركة المقدمة في هذا اليوم . وفي الموعد قدم رده الذي لم يخرج عن موضوع الاستئناف ، والتأكيد بأن موكله لم يحصل على إجازة إلا لمدة (٣٠) يوماً في عام ٢٠٠٤م ، وأن الشركة لم تقدم ما يثبت حصوله رسميّاً على الإجازات التي تدعي بها ، كما أكد أن راتب موكله ١٢٩٠٥ ريالات وفقاً لشهادة الخبرة المؤرخة في ١ يوليو ٢٠٠٧م ، وطالب باحتساب إجازات موكله ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض ، بحسب ما تم ذكره في المذكرة ، مع أتعاب المحاماة . ورد وكيل الشركة بأن وكيل العامل أقر في مذكرته بأن موكله قد حصل على إجازات خلال السنة ، أو كما يسميها فترات توقف دوري كرة السلة ، وفي هذا الإقرار يثبت لدى مقام الهيئة صحة المستندات المقدمة من الشركة بحصول العامل على جميع إجازاته . . . إلى آخر ما جاء في المذكرة . وبهذا اختتم الطرفان أقوالهما ، وعليه تقرر رفعها للدراسة .

الأسباب

حيث إن وكيل الشركة المستأنف حصر استئنافه في نقض القرار الصادر من الهيئة الابتدائية ؛ لاحتسابه بدل إجازات للعامل ؛ بحجة أن العامل حصل على كامل إجازاته ولم يتبقى له سوى ٣٣ يوماً تم إيداع مبلغها في حساب العامل . وحيث إنه بدراسة ملف الدعوى وما قدمته الشركة يتضح أن الشركة لم تقدم ما يثبت تمتع

الموظف بإجازاته السنوية إلا عن سنة واحدة فقط وهي سنة ٢٠٠٤م ، وترىٰ أن الفترات التي يتوقف فيها الدوري هي إجازة ، علىٰ رغم أن العامل عقده مع الشركة وليس مع جهة أخرىٰ ، وبالتالي هو يُعد علىٰ رأس العمل حتىٰ وإن توقف الدوري ، وعليه فإن الدائرة الثانية ترىٰ أن الشركة لم تقدم ما يُبيِّن الوفاء بأجور العامل عن إجازاته التي يطالب بها ، وذلك عن الفترة التي تُقدر بـ ٧ سنوات وأحد عشر شهراً وستة وعشرين يوماً ، ويستحق عنها مبلغ ١٠٣٠٩٨ ريالاً ، وحيث الشركة أفادت أنها أودعت في حساب العامل مبلغ ٩٨٣٧ ريالاً ، وبعد عمل مقاصة فإنه يتبقىٰ للعامل المستأنف مبلغ ٩٣٢٦١ ريالاً . أما من حيث استئناف العامل ومطالبته باحتساب مكافأة خدمة وإجازة والتعويض ، وحيث بالاطلاع علىٰ ملف الدعوىٰ والقرار الصادر المستأنف ومذكرات الطرفين ، اتضح أن العامل تغيب نحو شهر ، وتم إنذاره إنذاراً نهائيّاً في تاريخ ١٧/ ٦/ ٢٠٠٧م ، مع إفهامه بأنه سوف يوضع في ملفه لمدة سنة ، ولا يسقط إلا بعد انضباطه ، ولكن الشركة قامت بعد ١٣ يوماً بفصل المدعي بسبب الغياب نفسه ، وطبقاً لنص المادة (٧٠) من نظام العمل فإنه لا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد علىٰ المخالفة الواحدة ، وبالتالي فإن ما أقدمت عليه الشركة لفصل العامل يُعد مخالفاً للنظام ، وبالتالي فإنه يستحق عن ذلك مكافأة خدمة عن مدة خدمته بمبلغ ٨٣٨٨٣ ريالاً . ومن حيث طلبه أجر الإجازة ، فإنه تمت مناقشتها أعلاه ، ويستحق عنها مبلغ ٩٣٢٦١ ريالاً . ومن حيث طلبه التعويض ، وحيث إن الشركة قامت بفصل العامل بعد أن قامت بإيقاع عقوبة الإنذار النهائي عليه ، وقبل أن يتم المدة التي حددها قرار الإنذار عادت وقامت بفصله ، وبالتالي أصبح فصله دون سبب مشروع ، وبالتالي يستحق تعويضاً عن ذلك بمبلغ ٥١٦٢٠ ريالاً . عليه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما صدر به قرارها رقم ٩٩١ وتاريخ ١٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ .

وبعد الاطلاع والتدقيق تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم ٩٩١ وتاريخ ١٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ والحكم بما يأتي : إلزام الشركة بصرف المبالغ الآتية للعامل المستأنف : ٩٣٢٦١ ريالاً لقاء الإجازة ، ٨٣٨٨٣ ريالاً لقاء مكافأة الخدمة ، ٥١٦٢٠ ريالاً لقاء التعويض .

والله ولي التوفيق ، ، ،

رقـــم القرار النهائي: ٢٠٥/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٤/ ٣/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – انتهاء عقد العمل – فصل – فصل غير مشروع – تأديب – عدم إطاعة الرؤساء – تحقيق – أجور – فروق الأجور – بدل تذاكر سفر – بدل مدارس – شروط شكلية للعقوبة – تجاوز المدة النظامية بين التحقيق والعقوبة – عقوبة الإيقاف عن العمل – عقوبة إضافية – تدرج في العقوبة – إثبات – عرض العمل بين صاحب العمل والعامل – مكافأة نهاية الخدمة – تعويض عن الفصل .
استئناف – طلبات جديدة – إعادة للعمل – عدم قبول الاستئناف .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٥١) ، (٦٦) ، (٦٩) ، (٧٠) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٦٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المَبْدَأ

- لا يجوز إبداء طلبات جديدة أمام الهيئة العليا لم تكن محل منازعة أمام الهيئة الابتدائية ؛ تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين ، وإعمالاً لنص المادة (٦٦) من لائحة المرافعات العمالية – أثر ذلك : عدم قبول الطلبات الجديدة أمام الهيئة العليا .
- صرف العامل لأجره فترة طويلة دون اعتراض منه يقيم قرينة على عدم وجود فروقات لراتبه لم يحصل عليها .
- لا يجوز توقيع عقوبتين على العامل عن فعل واحد .
- يجب التدرج في توقيع العقوبة .
- يتعين الالتزام بالشروط النظامية في توقيع عقوبة الفصل .
- لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل إلا بعد مراعاة الشروط والإجراءات التي وردت في النظام ، ومخالفة تلك الإجراءات يعطي للعامل الحق في صرف مستحقاته النظامية .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في صرف فروقات راتبه عن كامل مدة خدمته ، وصرف رواتبه من ١/ ٨/ ٢٠٠٨م حتى نهاية دعواه ، مع تذاكر السفر المستحقة وبدل المدارس ، والتعويض عن الفصل غير المشروع – صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام الشركة المدعى عليها أن تصرف للمدعي (١٦٧٩٧) ريالاً لقاء بدل تذاكر سفر مستحقة ، و (١٥٠٠٠) ريال لقاء بدل مدارس عن سنتين ، و(٨٠٠١٦) ريالاً لقاء التعويض عن الفصل ، و(٤٢٦٣٨) ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة – اعترض المدعي أمام الهيئة العليا – صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن المستأنف لم يقدم ما يثبت اتفاقه على مرتب أكثر من المرتب الذي كان يتقاضاه من الشركة طيلة الفترة التي يطالب فيها بالفرق ، كما أنه كان يستلم راتبه دون أي اعتراض أو تحفظ عليه ، ومن ثم يرد طلبه هذا . أما طلب العودة للعمل فهو طلب جديد تصرف الهيئة العليا النظر عنه . كما أن الشركة قامت بفسخ عقد العامل ؛ وذلك لعدم قيامه بالتزاماته الجوهرية وإطاعته لأوامر رؤسائه مع الإصرار على تعطيل سير العمل ، وحيث إن التحقيق مع المدعي كان في ٢٥/ ٣/ ٢٠٠٨م وصدر قرار الفصل في ٣٠/ ٨/ ٢٠٠٨م ، فإن الشركة بذلك لم تلتزم بالمدة النظامية المقررة في نص المادة (٦٩) من نظام العمل ، وبالتالي فإنها تكون غير مستوفية للشروط الشكلية لإيقاع عقوبة الفصل . ومن الناحية الموضوعية فإن التحقيق مع المدعي لم يثبت فيه أنه هو من تسبب في تعطيل سير العمل ، ولم يثبت عدم إطاعة أوامر رؤسائه ، إذ إن عدم تنفيذ الالتزامات والأوامر كان بسبب راجع إلى مديره أو الإدارة المباشرة ؛ كونها كانت تصدر إليه أوامر دون أن تراعي المسائل الإدارية وما يترتب عليها من تأخير ، بسبب تضارب الأوامر وازدواجيتها ، أو تعارضها مع الأوامر الصادرة عن مديره المباشر ، أو التي تتفق مع مؤهلاته وتخصصه ، فضلاً عن أن المدعي قد تم إيقافه بتاريخ ١٦/ ٣/ ٢٠٠٨م ، وإن كان الإيقاف بأجر ، إلا أنها تعد عقوبة ، وبالتالي فإن فصله هذا يعد عقوبة إضافية ، وترتيباً على ذلك فإن المدعى عليها تكون قد خرجت عن حدود حقها في توقيع العقوبة على المدعي ؛ كونها قد أصدرت بحقه عقوبة الإيقاف والفصل ، ولم تراع التدرج في إيقاع العقوبة ، وبناءً عليه فإن هذه الهيئة تذهب إلى عدم مشروعية هذا الفصل . وأما من حيث طلبه رواتبه من تاريخ ١/ ٨/ ٢٠٠٨م إلى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٩م ، فإنه واستناداً إلى قاعدة (الأجر مقابل العمل) فإن الوكيل قدم لهذه الهيئة كشفاً يوضح استلام المدعي راتبه إلى نهاية شهر ٨/ ٢٠٠٨م ، وهو تاريخ انتهاء خدمة المدعي ، ولا يحق له المطالبة بأجر المدة المتبقية دون سند ، وعليه يرد طلبه في هذا أيضاً . ومن حيث طلبه مبالغ التذاكر المستحقة مع بدل المدارس ، فإن المدعي يستحق بدل التذاكر وفقاً للبنود الواردة

في عقد عمله وعرض العمل المقدم والمؤرخ في ٢٦/ ١١/ ٢٠٠٢م ، بواقع مبلغ قدره (١٦,٧٩٧) ريالاً ، حيث جرت العادة بصرفها وفقاً للكشوف المرفقة . وأما عن بدل المدارس فإنه - استناداً لخطاب البدلات الصادر عن المدعى عليها الذي تقدم به المدعي - يستحق ذلك بواقع (١٥٠٠٠) ريال عن مدة سنتين ، حيث لم يقدم الوكيل ما يفيد استلام المدعي لها . ومن حيث طلبه التعويض عن الفصل غير المشروع لأن الشركة قد قامت بفسخ عقد المدعي وفقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل دون الاستناد إلى وقائع تتعلق بالتزامات المدعي الجوهرية ، ووفقاً لأحكام نظام العمل ، فإن المدعي قد تضرر من هذا الفسخ المفاجئ ، والذي لا يرتكز إلى سبب مشروع ، ودون إخطار ، وعدم مراعاة ظروفه الاجتماعية وتضرره ، فإن هذه الهيئة - استناداً إلى المادة (٧٧) من النظام ذاته - تقرر تعويضاً للمدعي بواقع ستة رواتب شاملة البدلات بمبلغ قدره (٠١٦ , ٨٠) ريالاً ، مع تصفية مستحقاته عن نهاية خدمته وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل بواقع مبلغ قدره (٦٣٨ , ٤٢) ريالاً .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٢٢١٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ١١/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٢٠٥/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٤/ ٣/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم ١٣٢٠ في ٢٠/ ١١/ ١٤٣٠هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام الشركة المدعى عليها بصرف المستحقات الآتية : - ١٦٧٩٧ ريالاً لقاء بدل تذاكر سفر مستحقة . - ١٥٠٠٠ ريال لقاء بدل مدارس عن سنتين . - ٨٠٠١٦ ريالاً لقاء التعويض عن الفصل . - ٤٢٦٣٨ ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

لا خلاف على بداية الخدمة ونهايتها ، وكذا مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه المدعي . وحيث إن المدعي قد حصر طلباته في صرف فروقات رواتبه عن كامل مدة خدمته وفقاً للسياسة العامة للنظام المالي للشركة ، وصرف رواتبه من تاريخ ١/ ٨/ ٢٠٠٨م إلى نهاية دعواه ، مع تذاكر السفر المستحقة وبدل المدارس والتعويض عن الفصل غير المشروع ، فإنه ومن حيث مشروعية فصله فإن الشركة - طبقاً لقرار الفصل - قد قامت بفسخ عقده وفقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل ؛ وذلك لعدم قيامه بالتزاماته الجوهرية وإطاعته لأوامر رؤسائه مع الإصرار على تعطيل سير العمل ، مستندة في ذلك إلى ما ورد في نص المادة (٦٩) من نظام العمل . وحيث إن التحقيق مع المدعي كان في ٢٥/ ٣/ ٢٠٠٨م وصدر قرار الفصل في ٣٠/ ٨/ ٢٠٠٨م ، فإنه بذلك تكون الشركة لم تلتزم بالمدة النظامية المقررة في نص المادة (٦٩) من نظام العمل ، وبالتالي فإنها تكون غير مستوفية للشروط الشكلية لإيقاع عقوبة الفصل . ومن الناحية الموضوعية فإن التحقيق مع المدعي لم يثبت فيه أن المدعي هو من تسبب في تعطيل سير العمل ، ولم يثبت عدم إطاعة أوامر رؤسائه ، إذ إن عدم تنفيذ الالتزامات والأوامر كان بسبب راجع إلى مديره أو الإدارة المباشرة ؛ كونها كانت تصدر إليه أوامر دون أن تراعي المسائل الإدارية وما يترتب عليها من تأخير ، بسبب تضارب الأوامر وازدواجيتها ، أو تعارضها مع الأوامر الصادرة عن مديره المباشر ، أو التي تتفق مع مؤهلاته وتخصصه ، فضلاً عن أن المدعي قد تم

إيقافه بتاريخ ١٦/ ٣/ ٢٠٠٨م ، وإن كان الإيقاف بأجر ، إلا أنها تعد عقوبة ، وبالتالي فإن فصله هذا يعد عقوبة إضافية ، وترتيباً على ذلك فإن المدعى عليها تكون قد خرجت عن حدود حقها في توقيع العقوبة على المدعي ؛ كونها قد أصدرت بحقه عقوبة الإيقاف والفصل ، ولم تراع التدرج في إيقاع العقوبة ، وبناءً عليه فإن هذه الهيئة تذهب إلى عدم مشروعية هذا الفصل . وأما من حيث طلبات المدعي فإن فروقات الرواتب التي يطالب بها مستنداً في ذلك إلى السياسة المالية للنظام المالي للشركة والمرفق صورة عنه في ملف الدعوى . وحيث إن المدعي قد بدأ علاقته العمالية بموجب عرض العمل المرفق في ملف الدعوى ، ووردت فيه رواتبه وبدلاته التي كان يتسلمها طوال مدة خدمته ، فإن هذه الهيئة لا تعتد بمطالبته هذه ؛ كونها لا تستند إلى أي عقد أو اتفاق ، والعبرة بما تم التوقيع عليه وقت التعاقد ، واستناداً إلى المادة (٥١) من نظام العمل ، فإن المدعي لم يقدم ما يثبت حقوقه الناشئة عن عقد عمله ، وترتيباً على ذلك يرد طلبه في فروق رواتبه . وأما من حيث طلبه رواتبه من تاريخ ١/ ٨/ ٢٠٠٨م إلى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٩م ، فإنه واستناداً إلى قاعدة (الأجر مقابل العمل) فإن الوكيل قدم لهذه الهيئة كشفاً يوضح استلام المدعي راتبه إلى نهاية شهر ٨/ ٢٠٠٨م ، وهو تاريخ انتهاء خدمة المدعي ، ولا يحق له المطالبة بأجر المدة المتبقية دون سند ، وعليه يرد طلبه في هذا أيضاً . ومن حيث طلبه مبالغ التذاكر المستحقة مع بدل المدارس ، فإن المدعي يستحق بدل التذاكر وفقاً للبنود الواردة في عقد عمله وعرض العمل المقدم والمؤرخ في ٢٦/ ١١/ ٢٠٠٢م ، بواقع مبلغ قدره (١٦,٧٩٧) ريالاً . حيث جرت العادة بصرفها وفقاً للكشوف المرفقة ، وأما عن بدل المدارس فإنه واستناداً لخطاب البدلات الصادر عن المدعى عليها والذي تقدم به المدعي ، فإنه يستحق ذلك بواقع (١٥٠٠٠) ريال عن مدة سنتين ، حيث لم يقدم الوكيل ما يفيد استلام المدعي لها . ومن حيث طلبه التعويض عن الفصل غير المشروع لأن الشركة قد قامت بفسخ عقد المدعي وفقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل دون الاستناد إلى وقائع تتعلق بالتزامات المدعي الجوهرية ، بل كان الأمر تضارباً في الأوامر الإدارية الصادرة إليه ، وقد أفاد المدعي في التحقيق بدفاعه عن نفسه بأن الإدارة ومديره هما السبب في تعطيل إنجاز الأعمال ، ، إلا أنه وفقاً لأحكام نظام العمل فإن المدعي قد تضرر من هذا الفسخ المفاجئ ، والذي لا يرتكز إلى سبب مشروع ، ودون إخطار ، وعدم مراعاة ظروفه الاجتماعية وتضرره ، فإن الهيئة الابتدائية واستناداً إلى المادة (٧٧) من ذات النظام تقرر تعويضاً للمدعي بواقع ستة رواتب شاملة البدلات بمبلغ قدره (٨٠,٠١٦) ريالاً ، مع تصفية مستحقاته عن نهاية خدمته وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل بواقع مبلغ قدره (٤٢,٦٣٨) ريالاً .

وأمام الهيئة حضر العامل المستأنف ، كما حضر وكيل الشركة ، وسألت الهيئة العامل عن أسباب استئنافه فقال إن الهيئة الابتدائية لم تحكم له بفروقات الرواتب عن الفترة من ٦/ ١٢/ ٢٠٠٢م وحتى

٩/ ٢/ ٢٠٠٨م بمبلغ مليون وتسعمائة وخمسين ألف ريال . وبسماع وكيل الشركة المستأنف ضدها قال : إن العامل المستأنف كان يصرف له مرتب شهري حسب العقد المبرم معه ، ولم نتفق معه على أي مرتب غير المرتب الذي كان يتقاضاه أخيراً وقدره (١٣٣٣٦) ريالاً ، ولم نتفق معه على مرتب أكثر من ذلك . فقال العامل المستأنف : صحيح ما ذكرته الشركة عن المرتب ، ولكن النظام المالي للشركة والعقد المسجل باسمي يبين أن راتبي أكثر من الذي ذكرته الشركة . وقال إنه حصل على العقد بالصدفة . واختتم الطرفان أقوالهما ، فتقرر رفع القضية للدراسة والتأمل .

الأسباب

من حيث إن العامل المستأنف حصر استئنافه في دفع فروقات الرواتب في الفترة من ٦/ ١٢/ ٢٠٠٢م وحتى ٩/ ١٢/ ٢٠٠٨م ، حيث اكتشف حساب النظام المالي للشركة بأن راتبه أكثر من الذي كان يتقاضاه طيلة هذه الفترة ، وحيث إن العامل المستأنف لم يقدم ما يثبت اتفاقه على مرتب أكثر من الراتب الذي كان يتقاضاه من الشركة طيلة الفترة التي يطالب فيها بالفرق ، كما أنه كان يستلم راتبه دون أي اعتراض أو تحفظ ، وعليه فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه برد طلب العامل في الفروقات . أما طلبه العودة للعمل فإن هذا طلب جديد لم يكن من ضمن طلباته لدى الهيئة الابتدائية ، إذ إنه كان يطالب بالتعويض عن الفصل ، وعليه فإن الهيئة العليا تصرف النظر عنه .

لكل ما جاء بالحيثيات ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة ، بعد التدقيق والاطلاع على الاستئناف والقرار المستأنف وكامل الأوراق ، فإنها تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (١٣٢٠) بتاريخ ٢٠/ ١١/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

في الدعاوى ذات الطابع العقابي
لا مجال لإعمال قرينة تنازل المدعى عليه
عن حقه في الدفاع بسبب عدم حضوره

١٢٠٥/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٧/ ٧/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٢٠٥/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٧/ ٧/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

عقوبات – المدعي العام – مخالفة نظام العمل – مخالفة صاحب العمل – مخالفة العامل – العمل لدى الغير – عمل العامل لدى غير كفيله – تشغيل العامل وهو على غير كفالة صاحب العمل – إجراءات نقل الكفالة – غرامة – ترحيل الوافدين على حساب صاحب العمل – غياب المخالف عن المرافعة أمام الهيئة الابتدائية – إلغاء القرار الابتدائي لعدم الحضور أمام الهيئة الابتدائية – إعادة الدعوى للهيئة الابتدائية لنظرها من جديد .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادتان رقم (٣٩)، ورقم (٢٣٣) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٣٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١) بتاريخ ٣، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المَبْدَأ

- في الدعاوى ذات الطابع العقابي لا يجوز الحكم في المنازعة دون حضور المدعى عليه وسماع أقواله وتحضير دفاعه – أثر ذلك : صدور القرار في غيبة المدعى عليه يترتب عليه بطلان القرار بما يستوجب إعادة الدعوى للهيئة الابتدائية للفصل فيها مجدداً .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

مكتب العمل أقام دعواه أمام الهيئة الابتدائية طالباً تطبيق المادة ٢٣٣ من نظام العمل على الجهة المدعى عليها والعاملَين المدعى عليهما ؛ لمخالفتهم المادة ٣٩ من نظام العمل لتشغيل العمال لدى الغير – صدر قرار الهيئة الابتدائية بثبوت مخالفة الجهة المدعى عليها والعاملين لأحكام المادة ٣٩ من نظام العمل، ومعاقبة الجهة المدعى عليها والعاملين بالغرامة المبينة به، وترحيل العاملين إلى بلديهما على حساب الجهة المدعى عليها – اعترض صاحب العمل والعاملان الصادر بحقهم القرار أمام الهيئة العليا – صدر قرار

الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية والحكم بإعادة أوراق القضية للهيئة ذاتها للنظر فيها في مواجهة الطرفين ؛ استناداً إلى أنه حُكم على الشركة والعاملين دون أن يحضروا أمام الهيئة الابتدائية وتؤخذ أقوالهم ، لأنه لا يمكن الحكم على المدعى عليهم إلا بعد أخذ أقوالهم وما يدفعون به الدعوى ، وتقرر إعادة أوراق القضية إلى الهيئة الابتدائية في الرياض لاستكمال بحث القضية في مواجهة الشركة والعاملين .

القَرارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٥٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ١/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٥٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ١/ ١٤٣١هـ .
٣- القرار رقم : (٢١٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٠/ ٢/ ١٤٣١هـ .
٤- القرار رقم : (٥٢٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٦/ ٤/ ١٤٣١هـ .
٥- القرار رقم : (٥٥٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .
٦- القرار رقم : (٦٢٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٤/ ٤/ ١٤٣١هـ .
٧- القرار رقم : (٧٩١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٣١هـ .
٨- القرار رقم : (١١٩٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢/ ٧/ ١٤٣١هـ .
٩- القرار رقم : (١٣٥٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣٠/ ٧/ ١٤٣١هـ .
١٠- القرار رقم : (١٤٠٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٥/ ٨/ ١٤٣١هـ .
١١- القرار رقم : (١٥٠٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٣١هـ .
١٢- القرار رقم : (١٥٢٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٣١هـ .
١٣- القرار رقم : (١٩٠٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ١٠/ ١٤٣١هـ .
١٤- القرار رقم : (١٩٠٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ١٠/ ١٤٣١هـ .
١٥- القرار رقم : (١٩١٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ٩/ ١٤٣١هـ .
١٦- القرار رقم : (٢٢٠٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
١٧- القرار رقم : (٢٢٤٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٩/ ١١/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٢٠٥/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٧/ ٧/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ٧/ ٧/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . . .)؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من/ شركة (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم (١٥٥٦) وتاريخ ٨/ ٦/ ١٤٣٠هـ، الصادر في القضية المتكونة بينها وبين مكتب العمل ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- ثبوت مخالفة الجهة المدعى عليها/ شركة (. . . . . .) والعاملين (. . . . . .) (. . . . . .) لأحكام المادة (٣٩) من نظام العمل . ٢- معاقبة الجهة المدعى عليها بدفع غرامة مقدارها (١٠٠٠٠ ريال) عشرة آلاف ريال . ٣- معاقبة العاملين المدعى عليهما بدفع غرامة مقدارها (٥٠٠٠ ريال) خمسة آلاف ريال لكل منهما . ٤- ترحيل العمال إلى بلدهم خروجاً نهائياً على حساب الجهة المدعى عليها . قرار ابتدائي غيابي بمثابة الوجاهي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بعد أن تهيأت الدعوى للحكم ، وبعد دراسة ملف الدعوى ، اتضح بأن الجهة المدعى عليها لم يحضر من يمثلها تمثيلاً صحيحاً أمام هذه الهيئة ، على رغم تبلغها وإخطارها بالموعد ، واستناداً إلى المادة (٣٦) من لائحة المرافعات فقد تقرر السير بالدعوى وسماع دعوى الجهة المدعية وإصدار حكم بذلك ، وبذلك تكون الجهة المدعى عليها قد فوتت على نفسها فرصة الإجابة على دعوى الجهة المدعية أمام هذه الهيئة ، ولقد طالب المدعي عن الجهة المدعية تطبيق العقوبة المنصوص عليها بالمادة (٢٣٣) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥١ وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ بحق الجهة المدعى عليها/ شركة (. . . . . .) والعاملين المدعى عليهما (. . . . . .) و(. . . . . .) ، وذلك لمخالفتهما أحكام المادة (٣٩) من نظام العمل . وبالاطلاع على ملف الدعوى اتضح بأن العاملين أقرا بأنهما عملا لدى الجهة المدعى عليها وهما ليسا على كفالتها ، ولقد أقر الحاضر عن الجهة المدعى عليها أمام مكتب العمل بأنه جارٍ نقل كفالة العاملين ، وبالتالي فإن الجهة المدعى عليها قد قامت بتشغيل العاملين الوارد اسميهما أعلاه وهما ليسا على كفالتها ، حيث ثبت لنا مخالفة الجهة المدعى عليها والعاملين المدعى عليهما لأحكام المادة (٣٩) من نظام

العمل التي نصت على ما يأتي : (لا يجوز بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى غيره ، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر ، كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره) وحيث إن المادة (٢٣٣) من نظام العمل نصت على ما يأتي (يعاقب كل من يخالف حكم المادة التاسعة والثلاثين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ، ولا تزيد على عشرين ألف ريال لكل منهما ، وتتعدد الغرامة بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة بشأنهم ، ويتم ترحيل العامل على حساب من وجد يعمل لديه) ، وعليه فقد تقرر معاقبة الجهة المدعى عليها بغرامة مقدارها (١٠٠٠) عشرة آلاف ريال ، وكذلكم معاقبة العاملين المدعى عليهما بغرامة مقدارها (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال لكل منهما ، وترحيلهما إلى بلديهما خروجاً نهائياً على حساب الجهة المدعى عليها .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر مندوب الوزارة (. . . . .) ، وحضر (. . . . .) وكيلاً عن الشركة ، وحضر العامل (. . . . .) وحضر العامل (. . . . .) ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل الشركة عن أسباب الاستئناف فقال : أقدم مذكرة من صفحتين ، وهذا ما لديَّ ، وأقدم صوراً لمرفقات ، وهذا ما لدي . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : نلتمس من فضيلتكم التكرم بقبول الاستئناف في الدعوى المذكور ، وذلك للأسباب الآتية : أولاً : نحن الشركة والعاملان لم نعمد مخالفة النظام المعمول به والمتمثل في المادة رقم (٣٩) الذي أسست الهيئة الابتدائية قرارها عليه . ثانياً : توافر حسن النية لدى العاملين وذلك بتقديم جميع الأوراق الثبوتية للشركة (جواز السفر والإقامة وخطابات التنازل) قبل مباشرة العمل لدى الشركة بفترة طويلة . ثالثاً : توافر حسن النية للشركة ؛ لأنه قد تم نقل الكفالات للعاملين المذكورين قبل صدور القرار من الهيئة الابتدائية بفترة طويلة (مرفق (١) صور الجوازين والإقامتين بعد نقل الكفالات) . رابعاً : إن الهيئة الابتدائية لم تمنح الشركة الحق في قبول دفاع وكيلها الشرعي ، واستندت إلى أن الوكالة باسم مؤسسة (. . . . .) وليس شركة (. . . . .) في حين أن المؤسسة تحولت إلى شركة (مرفق رقم (٢) صورة من خطاب تحويل المؤسسة إلى شركة) وأن الوكالة سارية من مدير عام الشركة حتى الآن ، وكان يجب أن تطلب الهيئة وكالة أخرى ويتم التأجيل لجلسة أخرى لحين إحضار الوكالة ، وليس أن تقوم بتطبيق المادة (٣٦) من لائحة المرافعات في حق الشركة ، مما ترتب على ذلك صدور القرار ضد الشركة وعلى حقيقة من توضيح الأمور أمام الهيئة واستلام مذكرة بدفوع الشركة . وقد تعدت الهيئة الابتدائية في ذلك ولم تلتفت لطلب وكيل الشركة سواء بقبول الوكالة أو تأجيل الدعوى لجلسة أخرى لإحضار وكالة حسب طلب الهيئة ، كما أن الهيئة الابتدائية لم تمنح الفرصة الكاملة للشركة أو العاملين لاستخدام الحق الذي خوله لهم النظام من تقديم الدفوع اللازمة ، وأصدرت حكمها بشكل عاجل ولم تنظر حتى لطلب

الوكيل الشرعي بطلبه للتأجيل . وبناءً على ما تقدم من دفوع وأسباب نتقدم للهيئة العليا بهذه الطلبات . نطلب من الهيئة العليا الموقرة وطبقاً لما سبق سرده الآتي : ١- التكرم بقبول الاستئناف . ٢ -إلغاء قرار الهيئة الابتدائية رقم ١٥٥٦ وتاريخ ٨/ ٦/ ١٤٣٠هـ في حق الشركة والعمال للأسباب السابق ذكرها ؛ لما فيه من غلو في حق الشركة والعاملين اللذين أتيا للمملكة بقصد طلب الرزق وليس لمخالفة النظام ، وتوافر حسن النية لديهما ولدى الشركة ، حيث تم نقل الكفالة قبل صدور القرار بفترة طويلة . وبمواجهة العامل (. . . . .) عن أسباب الاستئناف قال : إنني قبل أي دوام في العمل سلمت الشركة جميع الأوراق الخاصة بنقل الكفالة لها ، وأتمسك بالمذكرة المقدمة من وكيل الشركة . وبسؤال العامل (. . . . .) عن أسباب الاستئناف قال : إنني قد سلمت الأوراق للشركة قبل البدء في العمل وأتمسك بالمذكرة المقدمة من وكيل الشركة . وباطلاع مندوب الوزارة قال : أتمسك باللائحة والقرار . عليه قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة في يوم آخر وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث استأنفت الشركة القرار الابتدائي مطالبة بنقضه ؛ لأنها لم تحضر أمام الهيئة الابتدائية ولم تمكن من أن تدافع عن نفسها . وعليه فإن الدائرة الأولى بعد اطلاعها على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف ، وجدت أن القرار قد حكم على الشركة والعاملين دون أن يحضروا أمام الهيئة الابتدائية وتؤخذ أقوالهم ، وحيث إنه لا يمكن الحكم على المدعى عليهم إلا بعد أخذ أقوالهم وما يدفعون به الدعوى ؛ لذا فإن الدائرة تقرر إعادة أوراق القضية إلى الهيئة الابتدائية في الرياض لاستكمال بحث القضية في مواجهة الشركة والعاملين .

ولكل ما سبق ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف ، وبعد التدقيق والمداولة تقرر الدائرة الأولى بالإجماع :

المنطوق

- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالرياض رقم ١٥٥٦ وتاريخ ٨/ ٦/ ١٤٣٠هـ ، والحكم بإعادة أوراق القضية لذات الهيئة للنظر فيها في مواجهة الطرفين .

والله ولي التوفيق ، ، ،

الوَقْفُ عَنِ العَمَل

يُلزم العامل بإثبات
أن صاحب العمل هو الذي أوقفه عن العمل
٣٨٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٧/ ٥/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٣٨٥/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٧/ ٥/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل - نقل كفالة - خروج نهائي - زوجة العامل - إيقاف العامل عن العمل - إثبات - يمين - تذكرة سفر بالوسيلة نفسها التي قدم بها الوافد - غياب صاحب العمل عن المرافعة أمام الهيئة الابتدائية - تعديل قرار الهيئة الابتدائية .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادة رقم (٤٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٣٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المَبْدَأ

- ادعاء العامل بتوقيفه عن العمل يستوجب إقامة الدليل على ذلك - أثر ذلك : أداء اليمين من المسؤول المنسوب إليه توقيف العامل بأنه لم يوقفه عن العمل يترتب عليه رد طلب العامل في هذا الشأن .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بنقل كفالته أو الخروج النهائي في حال عدم حصول ذلك - صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بإعطاء المدعي التنازل عن الكفالة لأي كفيل يرغبه ؛ تأسيساً على أنه لم يحضر أحد من طرف المدعى عليها ، لذا تمت مواصلة الدعوى غيابياً ، وحيث إن زوجة العامل تعمل متعاقدة مع مستشفى (. . . . .) بمكة ، عليه تقرر إلزام المدعى عليها بالتنازل عن كفالة العامل - اعترض المدعى عليه (صاحب العمل) على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا - صدر قرار الهيئة العليا بتعديل قرار الهيئة الابتدائية ليصبح الآتي : إلزام المؤسسة بعمل خروج نهائي للعامل إلى بلده ، مع منحه تذكرة سفر بالوسيلة نفسها التي قدم بها من بلده ؛ استناداً إلى أن صاحب العمل اعترض على إلزامه بنقل كفالة العامل ؛ بحجة أن العامل انقطع عن العمل من تلقاء نفسه ، وبما أن العامل رد بقوله إن المسؤول (المدير) عن العمل قام بتوقيفه عن العمل ، وتم استدعاء المسؤول (المدير) لمواجهته بقول العامل ، وحضر المسؤول ، وبمواجهته بقول العامل أنكر صحة قول العامل ، وقام بأداء اليمين الشرعية بأنه لم يوقف العامل عن عمله . كما أن العامل لم يقدم ما يثبت ادعاءه ، إضافة إلى أداء المسؤول اليمين بأنه لم يوقف العامل عن عمله .

قرار رقم ٣٨٥/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٧/ ٥/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من مؤسسة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة رقم (٣٥٨) وتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٤٣٠هـ بالدعوى المقامة من العامل (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- تلزم المدعى عليها بإعطاء المدعي التنازل عن كفالته لأي كفيل يرغبه . ٢- قرار ابتدائي غيابي بمثابة الوجاهي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

إن العامل يطالب بنقل الكفالة أو الخروج النهائي في حال عدم حصول ذلك ، بينما لم يحضر أحد من طرف المدعى عليها ، لذا تمت مواصلة الدعوى غيابياً ، وحيث إن زوجة العامل تعمل متعاقدة مع مستشفى (. . . . .) بمكة عليه تقرر إلزام المدعى عليها بالتنازل عن كفالة العامل .

وبالاستئناف حضر (. . . . .) عن المستأنف ، وحضر العامل المستأنف ضده ، وعليه قدم المستأنف مذكرة استئنافية جاء فيها : إن العامل قام بالانقطاع عن العمل اعتباراً من ١٦/ ٥/ ١٤٣٠هـ دون سابق إنذار ، وعليه كيف يكافأ في نقل كفالته؟ . وبمواجهة العامل رد بأن من طلب منه أن يترك العمل هو المسؤول (. . . . .) ، كما ذكر أن زوجته تعمل بمستشفى (. . . . .) بمكة المكرمة ، وأنه يتمسك بقرار الهيئة الابتدائية ، وحيث إن العامل يدّعي أن المسؤول هو من أوقفه عن العمل ، تقرر حضوره لمواجهته بأقوال العامل وأخذ يمينه في حال إنكاره . وبالموعد حضر الطرفان السابق حضورهما ، وحضر (. . . . .) وجرى مواجهته بقول العامل بأنه هو من أوقفه عن العمل ، فرد بأنه لم يسبق بأن أوقف العامل عن عمله ، بل العكس من ذلك ، إذ ذهب إلى العامل وسأله عن أسباب الانقطاع وعدم الحضور إلى عمله فرد عليه بأنه لقلة الراتب . وقام المسؤول بأداء اليمين الشرعية على ذلك ، وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

حيث اعترض صاحب العمل على إلزامه بنقل كفالة العامل ؛ بحجة أن العامل انقطع عن العمل من تلقاء نفسه ، وحيث إن العامل رد بقوله إن (. . . . .) وهو مسؤول عن العمل قام بتوقيفه عن العمل ، وحيث لم يقدم ما يثبت ذلك ، فقد تقرر استدعاء الموظف لمواجهته بقول العامل ، وبحضور الشخص – الذي ادعى العامل بأنه أوقفه عن العمل – أنكر صحة قول العامل ، وقام بأداء اليمين الشرعية بأنه لم يوقف العامل عن عمله ، وحيث إن العامل لم يقدم ما يثبت ادعائه ، إضافة إلى أداء اليمين من المسؤول بأنه لم يوقف العامل عن عمله ، عليه فإن الهيئة العليا تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه من إلزام المؤسسة بنقل كفالة العامل ، وتقرر ترحيل العامل إلى بلده بخروج نهائي ، مع إلزام المؤسسة بمنح العامل تذكرة سفر بالوسيلة نفسها التي قدم بها .

لذلك كله ، واستناده إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تعديل قرار الهيئة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة رقم (٣٥٨) في ٢٩/ ٧/ ١٤٣٠هـ ليصبح الآتي : إلزام المؤسسة بعمل خروج نهائي للعامل إلى بلده ، مع منحه تذكرة سفر بنفس الوسيلة التي قدم بها من بلده .

والله ولي التوفيق ، ، ،

انتِهَاء عَقْد العَمَل

أوّلًا: أحكام عامّة

يجب الالتزام بالأحكام والقواعد المنظمة لشؤون العمال التي وردت في لائحة تنظيم العمل المعتمدة من وزير العمل ١٤٥٦/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ١٩/ ٨/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٤٥٦/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٩/ ٨/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

شروط العمل وظروفه- درجة وظيفية- ترقية- شروط الترقية- شرط طلب الترقية- ترجمة- رد الدعوى .

الأَنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادة رقم (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة المدعى عليها .

المَبْدَأ

- يجب الالتزام بالأحكام والقواعد المنظمة لشؤون العمال التي وردت في لائحة تنظيم العمل ، الخاصة بصاحب العمل والمعتمدة من وزارة العمل- أثر ذلك : اشتراط اللائحة تقديم العامل طلباً بترقيته للوظيفة التي يرغب ترقيته عليها ، وإقرار العامل بعدم تقديمه هذا الطلب يستوجب رد دعوى العامل .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في ترقيته إلى الدرجة ٢٢ على مسمى الوظيفة نفسها- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى ؛ تأسيساً على أن الثابت أنه تم الإعلان عن هذه الوظيفة وأن المدعي لم يتقدم عليها ، وبما أن المدعي رد على ذلك بأنه لم يتقدم على هذه الوظيفة لعلمه المسبق بأنه لن يحصل عليها ، وبما أن وكيل المدعى عليها رد على ذلك بأنه كان يفترض على المدعي أن يتقدم للوظيفة ، وأن يرشح نفسه مثل باقي زملائه ، وبما أن شرط الحصول على الترقية هو التقدم للوظيفة المطلوبة ، وبما أن المدعي قد قصر في ذلك ، لكل ذلك فقد تقرر رد مطالبة المدعي- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن المدعي لم يتقدم بطلب خطي للوظيفة التي يرغب الترقية إليها ، وبالتالي لم يستوف الشرط المنصوص عليه في لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة المعتمدة من وزارة العمل .

قرار رقم ١٤٥٦/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ١٩/ ٨/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ١٩/ ٨/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم (٢٠٦٦) وتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين شركة (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد دعوى المدعي (. . . . .) تجاه الجهة المدعى عليها / شركة (. . . . .) . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بعد أن اختتم الطرفان أقوالهما ، وبعد الاطلاع على ملف الدعوى ، اتضح أن المدعي يطالب بترقيته إلى درجة ٢٢ على مسمى الوظيفة نفسها ، وقد قصر مطالبته على ذلك . فبما أن الوكيل الشرعي عن الجهة المدعى عليها أفاد بأن موكلته لا توافق على تلك المطالبة ، ودفع بأنه تم الإعلان عن هذه الوظيفة وأن المدعي لم يتقدم عليها ، وبما أن المدعي رد على ذلك بأنه لم يتقدم على هذه الوظيفة لعلمه المسبق بأنه لن يحصل عليها ، وبما أن وكيل المدعى عليها رد على ذلك بأنه كان يفترض على المدعي أن يتقدم للوظيفة ، وأن يرشح نفسه مثل باقي زملائه ، وبما أن شرط الحصول على الترقية هو التقدم للوظيفة المطلوبة ، وبما أن المدعي قد قصر في ذلك . لكل ذلك فقد تقرر رد مطالبة المدعي ، وبالتالي رد دعواه .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر العامل (. . . . .) ، وحضر (. . . . .) بصفته وكيلاً عن الشركة ، وفتحت الجلسة بسؤال العامل عن أسباب الاستئناف فقال : أقدم مذكرة من ثلاث صفحات بالآلة ، مرفقاً بها عدد من صور المرفقات ، ونبهت الدائرة على العامل بأن عليه ترجمة الأوراق المقدمة باللغة الإنجليزية من مكتب ترجمة معتمد وتقديمها لسكرتير الهيئة العليا . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : هذا هو استئنافي على قرار الهيئة الابتدائية رقم ٢٠٦٦ وتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ (بخصوص دعوى حرماني من الترقية التي أستحقها) القاضي برد الدعوى ، والمبني على أنني قد قصرت في التقدم للوظيفة بعد أن تم

الإعلان عنها مرة أخرى (هذا ليس جوهر الدعوى ، وللعلم تقدمت لأكثر من وظيفة وآخرها على نفس الوظيفة) لماذا طلب عضو الهيئة الابتدائية اللائحة المعتمدة من وزارة العمل (المرفقة في ملف الدعوى) وهي لن تُستخدم كمعيار في الحكم؟ وهل هي ملزمة للشركة أم لا؟ التقصير كان من الشركة التي لها معاييرها الخاصة ولم تلتزم بالشروط التي وضعتها عند الإعلان عن الوظيفة ، ولماذا لم يبنَ الحكم على تجاوزها في الاختيار؟ وهل القاعدة أن يُحرم من يستحق ويطلب منه الاستمرار في التقديم ويُتهم بالتقصير ويُكافأ من لا تنطبق عليه الشروط؟! ألا يوجد نظام يحكم عملية الترقية؟ أليست هنالك لائحة وشروط وأدلة تتخذ كمعيار في الحكم؟ لماذا أحاسب على أمر خارج الدعوى؟ الوظيفة أعلنت للجميع ، فلماذا لم يطبق مبدأ العدالة عند الاختيار؟ لقد بُني هذا القرار على الادعاءات غير الصحيحة التي ضمنها وكيل الشركة في دفاعه عنها ، وسأفندها كما يأتي بالوثائق الخاصة بالشركة : ١- أنكر الوكيل ادعاءاتي جملة وتفصيلاً في جلسة ٢٢/ ٥/ ١٤٣٠هـ ، الرجاء قراءتها ، مضللاً بذلك العدالة ، مع أنه يعلم علم اليقين أنها صحيحة . ٢- أثناء الجلسات عند الهيئة الابتدائية سأل عضو الهيئة الوكيل : لماذا لا تكون مراسلاتكم باللغة العربية؟ قال له الوكيل : (هو مترجم ، لماذا لا يترجمها بنفسه؟) وعندما ترجمتها بنفسي قال في ردوده : (إنه مستند غير نظامي ؛ لأنه غير موقع وغير معتمد وغير موثق من الشركة وجاء على ورقة بيضاء دون أوراق الشركة النظامية ، كما لم ترفق النسخة الإنجليزية لهذا المستند ، ومن ثم فلا يؤخذ به ولا حجية له في الإثبات ولا يمكن التعويل عليه) مستغلاً جهلي بالإجراءات ، ظاناً أني لا أملك النسخ الإنجليزية ، وعليه سأرفق جميع المستندات الإنجليزية التي استلمتها من الشركة ، وليحضر ما يخالف هذه المستندات . ٣- أنكر الوكيل أن المدة المطلوبة للترقية هي خمس (٥) سنوات كحد أدنى ، وقال (لم يقدم المدعي إثباتاً رسمياً بأن الشركة اشترطت ٥ سنوات ضمن شروط الترشيح للترقية) ، مع أن إعلان الشركة عن الوظيفة الشاغرة ينص على أنه يجب الالتزام بالحد الأدنى من المؤهلات ، المرفق ١ القسم ٤ الفقرة ب ، الخبرة : ٥ سنوات كحد أدنى . ٤- لم يُكمل المترقي المدة المطلوبة عند آخر موعد للتقديم للوظيفة في ٢٢/ ٤/ ٢٠٠٨م ، حيث تخرج في ٢٠٠٤م وعمل لمدة سنة في مدرسة حكومية في إسكان الحرس الوطني ، كما توضح ذلك السيرة التي أرفقها الوكيل في جلسة ١٨/ ١/ ١٤٣٠هـ ، وادعى الوكيل أني تعينت في ١٤/ ٨/ ٢٠٠٤م (فكيف حدث كل هذا في سنة واحدة؟!) ، ولماذا ترشحت من الأساس وأنا لم أستوف الشروط ، وحرمت منها ويُطلب مني التقديم مرة أخرى ، المرفق (٢) . ٥- أنكر الوكيل أنني بدأت العمل في ٢٢/ ٢/ ١٩٩٢م ، وهذا يعني إهدار نحو ثلاث سنوات وخمسة أشهر من خبرتي في الشركة في مجال الترجمة والتدقيق ومكافأتي عند نهاية

الخدمة ، فلقد تلقيت تهنئة من الشركة على إكمالي عشر سنوات من ٢٢/ ٢/ ١٩٩٢م إلى ٢٢/ ٢/ ٢٠٠٢م ، المرفق (٣) . ٦- ظلمني الوكيل بادعائه أني عملت مدخل بيانات لمدة ٤ سنوات وقال : (أما بشأن نفيه لعمله مدخل بيانات فمردود عليه) ، وهذا أيضاً تضليل وإهدار لأربع سنوات من خبرتي في مجال التدقيق الفني للترجمة ، حيث ترجمت الشركة مسمى الوظيفة (Technical Editor) إلى مدخل بيانات فني ، والصحيح أنها مدقق فني للترجمة (لا أجد لهم عذراً على هذا الخطأ) ، علماً بأنه أصر على تكذيبي في أكثر من رد ، المرفق ٤ . ٧ - أنكر الوكيل وجود لائحة داخلية برقم ٣٠/ ١٧ في ١/ ١١/ ٢٠٠٦م وقال : (عن أي لائحة يتكلم المدعي؟) ، بدلاً من اللائحة المعتمدة من وزارة العمل عن الترقية ، المادة رقم (٢٦) ، الفقرتان (ج) ، (و) . المرفق ٥ (لائحة الشركة) . ٨- أنكر الوكيل أن الشركة قد ظلمتني من قبل بأن خفضت راتبي ودرجتي (بعد أن تجدد عقدي بقوة النظام) من الدرجة ١٧ إلى ١٦ ، في ١٩٩٩م ، وحولتني الشركة إلى مترجم دون وجه حق بعد أن كنت مدققاً فنياً للترجمة في ١٩٩٨م ، فسفَّهني ، ورد ساخراً : (إنه ادعاء غير صحيح ، فليس هناك إثبات يسانده ، فمن غير المقبول عقلاً ومنطقاً هذا الادعاء) ، المرفق ٦ . ٩- عمدت الشركة إلى تخويفي بأن أخذتني إلى قسم شرطة النظيم عند تلقيهم خطاباً من مكتب الفصل في منازعات الأوراق التجارية مع أنه لا علاقة لي بالموضوع ، المرفق ٧ . ١٠ - حصلت على زيادة سنوية عن عقدي المنتهي في ٢٠٠٩م على أن أحصل على ٥ في المائة إضافية ، أسوة بزملائي الذين انتهت عقودهم في هذه السنة ، ولكن الشركة تراجعت عن الزيادة السنوية . ١١- استحدثت الشركة وظائف لمن في قسمي للتقديم عليها ، ولم تستحدث وظيفة أعلى من وظيفتي لأقدم عليها ، مع أن لي أكثر من ١١ سنة في وظيفتي الحالية . ١٢- قال الوكيل : (إن تفضيل موظف آخر عليه كان سائغاً بموجب المؤهل العالي في مجال العمل) وأنا أقول : على رسلك يا وكيل الشركة ، فلماذا التهويل؟ كان المطلوب درجة البكالوريوس فقط . وأرجو ألا يقحم الحرس الوطني في مجال الترقية ، لأن الحرس الوطني لا يتدخل إطلاقاً في ترقية الموظفين ، حيث لم يذكر الوكيل أن عضواً من الحرس الوطني قد شارك في لجنة الاختيار (الشكلية) ، ولم يذكر كذلك أن نتيجة الاختيار قد رفعت للحرس الوطني للموافقة عليها ، وإذا استمر إقحام الحرس الوطني ، سأضطر إلى رفع شكوى للحرس لوضع الأمور في نصابها . مطالبي : ١- أطالب بتطبيق اللائحة المعتمدة من وزارة العمل ، المادة رقم (٢٦) ، الفقرتان (ج) ، (و) . ٢- وشرط المدة عند الإعلان عن الوظيفة ، القسم ٤ ، الفقرة (ب) لصالحي أو ضدي . ٣- كما أرجو من الهيئة الموقرة إنصافي ، وأن أحصل على كامل حقوقي بأثر رجعي ، ورد اعتباري بعد أن كذبني الوكيل وأنكر جميع ادعاءاتي . وباطلاع وكيل الشركة قال : أطلب

مهلة للرد . وعليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر . وفيه حضر الطرفان السابق حضورهما وفتحت الجلسة بسؤال وكيل الشركة عن رده فقال : أقدم مذكرة من صفحة واحدة بالآلة . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : نيابة عن موكلتي شركة (. . . . .) أتقدم برد على مذكرة المستأنف (. . . . .) . أولاً : إن المذكرة لا يوجد فيها سوى السرد والإساءة لي بألفاظ لا تليق ، وأقول للمستأنف : احصر نفسك في قضيتك ولا تتفرع للإساءة ، فهذا يدل على أنك مفلس ولا يوجد عندك سوى الإساءة . ثانياً : المستأنف يعتقد أنه يستحق الترقية ، واللجنة رأت خلاف ذلك ، وعينت الشخص الذي رأته مناسباً لتلك الوظيفة ، وبالتالي وجهة نظر الشركة هي التي قررت ذلك . ثالثاً : أعلنت الشركة مرة أخرى عن الوظيفة نفسها بعدما استقال منها الموظف المعين ، وكابر المستأنف ولم يتقدم رافضاً دخول اللجنة ، وإنما يريد أن يأخذ الوظيفة دون مسابقة أو رأي اللجنة ، وهذا مرفوض ، وبالتالي كان بالإمكان أن يكسب الوظيفة لو تقدم حسب رأي اللجنة إذا رأته مناسباً ، إلا أنه لم يتقدم ، وبالتالي الذين تقدموا اختير منهم شخص تم تعيينه على تلك الوظيفة . رابعاً : الشركة طورت الموظف (. . . . .) بدبلوم ترجمة عسكرية ، وبالتالي الشركة تحاول مساعدة جميع العاملين لديها . وعليه أطالب برد دعوى المدعي (المستأنف) ضد موكلتي ؛ فلا أساس لها من الصحة ، ونتمسك بقرار الهيئة الابتدائية الصادر برقم (٢٠٦٦) وتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، ورقم الدعوى ٦/ ٤٥٩٩٣ . وباطلاع العامل قال : أتمسك بالاستئناف المقدم مني ، وأقدم خطاباً مترجماً تعتذر فيه الشركة عن قبولي بوظيفة رئيس تدقيق فني بقسم تطوير المذهب العسكري ؛ لوجود مرشح آخر كانت مؤهلاته أكثر تطابقاً مع متطلبات الوظيفة . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فقررت الدائرة الأولى رفع القضية للتدقيق والمداولة ليوم آخر . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

من حيث اعتراض المستأنف على القرار الابتدائي ، ومطالبته بإلغائه والحكم له بترقيته من الدرجة ١٩ إلى الدرجة ٢٢ ، وحيث إن الشركة لم توافق على ذلك ؛ بحجة عدم انطباق شروط الترقية الواردة في لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة المعتمدة من وزارة العمل ، وحيث اشترطت اللائحة أن يتقدم العامل بطلب خطي إلى الوظيفة التي يرغب الترقية إليها ، وحيث إن العامل لم ينكر هذا الشرط ، كما أنه أقر بعدم تقدمه بطلب الوظيفة التي يرغب ترقيته عليها خطيّاً ، فإن الدائرة الأولى في الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه برد هذه المطالبة .

ولكل ما مر، وبعد الاطلاع على لائحة الاستئناف وما أجيب به عليها وعلى القرار المستأنف وعلى أوراق القضية، واستناداً إلى أحكام نظام العمل ولائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة، وبعد التدقيق والمداولة فإن الدائرة الأولى بالهيئة العليا تقرر بالإجماع :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بالرياض رقم (٢٠٦٦) وتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٢٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

إقرار العامل بحصوله على كامل مستحقاته النظامية أو طلبه تصفية حقوقه يدل على عدم جديته في العودة للعمل

٩٨١/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٨/ ١٠/ ١٤٣١هـ

٣٠٢/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٤/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٩٨١/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ١٨/ ١٠/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- التعويض عن إنهاء العقد- عجز غير مهني- تأمينات اجتماعية- غياب - إعادة للعمل- استلام مكافأة نهاية الخدمة- استلام شهادة الخدمة- رد الدعوى .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٤)، (٧٧)، (٧٨)، (٨٤)، (٨٨) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- إقرار العامل بعد انتهاء خدمته بحصوله على كامل حقوقه النظامية عن مدة خدمته بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة واستلام شهادة الخدمة يدل على عدم جديته في العودة للعمل ، ويتعين رد طلب العامل بعودته للعمل مرة أخرى .

مُلَخَّص القَرَار

المدعي حصر طلباته في إلغاء قرار الفصل ومساواته بزملائه العاجزين عجزاً غير مهني حسب قانون الشركة والتعويض عن الضرر- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد دعوى المدعي بكل ما اشتملت عليه من طلبات- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن العامل قد أقر باستلامه كامل حقوقه النظامية عن مدة خدمته ، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة ، واستلم شهادة خدمة ، مما يدل على عدم جديته وعدم رغبته في العمل .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٤٩١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٩/ ٣/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٨٠٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٢/ ٥/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٩٨١/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٨/ ١٠/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم (٦٩٢) بتاريخ ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ، في القضية المتكونة بينه وبين شركة (. . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد دعوى المدعي بكافة ما اشتملت عليه من طلبات . ٢- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث إن المدعي يطالب بإلغاء قرار الفصل ومساواته مع زملائه العاجزين عجزاً غير مهني حسب قانون الشركة، والتعويض عن الضرر، وتلك كانت دعواه حصراً . وبمواجهة وكيل المدعى عليه أفاد في مذكرته أن المدعي قد تنازل عن دعواه أمام الهيئة الابتدائية بالمنطقة الشرقية ولا يحق له المطالبة بعد ذلك، كما أن خدمات المدعي قد انتهت بسبب غيابه بتاريخ ١٩/ ١٠/ ١٤٢٨هـ، ونظراً لمضي أكثر من سنة فلا تُقبل دعوى المدعي . وعليه وبدراسة ملف الدعوى، فإنه يتضح للهيئة أن المدعي أقام دعواه في مكتب العمل بمحافظة رأس تنورة، ثم أحيلت إلى الهيئة الابتدائية بالمنطقة الشرقية، ثم قام المدعي بالتنازل عن دعواه بتاريخ ٢/ ٢/ ١٤٢٩هـ وقضية رقم ٢/ ٣٥٤٨٠، مرفق صورة في ملف الدعوى من (إقرار التنازل)، كما تبين للهيئة أن دعواه المذكورة أعلاه هي نفس دعواه لدى الهيئة الابتدائية بجدة، وتمثلت بنفس الطلبات، ولكون المدعي قد تنازل عن دعواه بموجب إقرار التنازل الموضح أعلاه وإبراء ذمة الشركة المدعى عليها من أي مطالبات مستحقة لهذه الدعوى حاضراً ومستقبلاً، فإن الهيئة تقرر سقوط هذه الدعوى الماثلة أمامها، ورد دعوى المدعي لما سبق توضيحه وبياناته .

وأمام الدائرة الثانية حضر (. . . . .) بصفته المستأنف، كما حضر وكيل شركة (. . . . .) بصفته المستأنف ضده . وهنا سألت الدائرة الثانية المستأنف عن أسباب استئنافه، فقدم مذكرة مكونة من صفحتين، مؤرخة بتاريخ ٢١/ ٧/ ١٤٣١هـ ومرفق معها مجموعة من المستندات . وجاء في المذكرة ما يأتي : أولاً : من الناحية الشكلية : حيث استلمت القرار بتاريخ ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ وتم تقديم الاعتراض بتاريخ

٢١/ ٧/ ١٤٣١هـ، فإنه بذلك مقبول شكلاً؛ لتقديمه خلال الفترة المحددة نظاماً. ثانياً: من الناحية الموضوعية: جاء قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في محافظة جدة برد دعواي وما اشتملت عليه من طلبات، مستندة في ذلك إلى أنه سبق لي إقامة دعوى في مكتب العمل في محافظة رأس تنورة، وأنني قمت بالتنازل عن دعواي بتاريخ ٢/ ٢/ ١٤٢٩هـ، وبما أن دعواي السابقة هي نفس دعواي أمام الهيئة الابتدائية في جدة وتشتمل على الطلبات نفسها، فإن الهيئة تقرر سقوط هذه الدعوى وفقاً لأحكام نظام العمل والعمال. ولمخالفة هذا القرار الواقع وأحكام النظام والشرع أورد نص اعتراضي عليه في التوضيح الآتي: ١- من حيث قول الهيئة إنني أقمت دعواي في مكتب العمل في رأس تنورة فذلك غير صحيح، والصحيح أنه سبق لي أن تقدمت بدعوى ضد الشركة المدعى عليها في الدمام، وأنا ما زلت في ذلك الوقت موظفاً لدى الشركة، أطالبها فيها بإحالتي على التقاعد؛ لثبوت عجزي عن العمل بموجب التقارير المرفقة، ويمكن للهيئة الموقرة التثبت من ذلك من خلال الرجوع إلى أصل الدعوى السابقة (مرفق صورة)، بينما حقيقة الدعوى الحالية وجوهرها مختلفان شكلاً وموضوعاً؛ لأنها تقوم على أساس المطالبة بإلغاء قرار الفصل التعسفي الصادر بحقي وما ترتب عليه من آثار، وتعويضي حسب ما قرره النظام عن ذلك الفصل؛ لصدوره دون إذن شرعي أو نظامي. إذاً موضوع الدعويين يختلف في جوهره وشكله، وبالتالي فإن الهيئة الابتدائية أساءت الاستدلال وتفسير مضمون دعواي السابقة واللاحقة ودواعيهما وأسبابهما، فإنها منفصلتان تماماً عن بعضهما البعض، وعلى هذا الأساس جاء اعتراضي على قرار الفصل التعسفي؛ كونه جاء بالمساس برزقي ورزق أولادي وأسرتي، وجاء بالمخالفة لنظام العمل والعمال ابتداء من عدم تبلغي به حتى تاريخه، على رغم أنه سبق لي وأن تقدمت للشركة بعدة طلبات لتحويلي إلى لجنة طبية، وتقدمت بعدة تظلمات أطلب فيها حقي المشروع في عرض حالتي على لجنة طبية حسب نظام الشركة الخاص بهذا الموضوع (مرفق صورة من الخطابات والتظلمات ونظام الشركة)، كما أن تنازلي السابق عن طلباتي- المنفصلة عن دعواي الحالية- جاء على أساس أن الشركة منعتني من الحصول على مدخراتي لديها؛ بحجة إقامتي الدعوى ضدها، وطلبت مني التنازل عن الدعوى إذا أردت الحصول على مدخراتي في حساب الادخار التابع للشركة. ٢- بالنسبة إلى ما أورده ممثل الشركة المدعى عليها من أنني تقدمت بالمخالفة للمادة (٢٢٢)، فكما أسلفت، إنني لم أبلغ بالقرار وإنما تم إبلاغ أحد أقاربي في المنطقة الشرقية في إدارة الدفاع المدني، والذي أنا على خلاف معه، ولم يبلغني به حسب المأمول، وبالتالي فإن الشركة لم تقم بإبلاغي على رغم وجود عنوان ثابت لديهم يخصني، وهذا مخالفة لقواعد وأحكام نظام العمل والعمال واللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة أمام الهيئات الابتدائية في

مكتب العمل والهيئة العليا ، إضافة إلى أن حالتي الصحية لم تكن تسمح بمراجعتي الشركة ؛ لأنها كانت تشتمل على أمراض عضوية ونفسية حسب التقارير المرفقة وعلى رأسها التقرير الصادر من اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، الذي يثبت عجزي عن العمل وضرورة معاملتي على هذا الأساس (مرفق صورة من التقرير وتحتاج إلى طبيب مختص لشرح الحالة للهيئة الموقرة) ، إضافة إلى التقارير الصادرة من الشركة (مرفق صورة) ، والتقارير الصادرة من الجهات المعتمدة لدى الشركة لعلاج موظفيها (مرفق صورة) . أصحاب السعادة المستشارون ، إن موضوع دعواي منفصل شكلاً وموضوعاً عن دعواي السابقة التي تنازلت عنها ، ولا يرتبط معها بأي شكل من الأشكال ، والنظام أعطاني الحق في الاعتراض على مثل هذا القرار ، وبما أن الثابت أن هذا القرار جاء إصداره دون الأخذ في الاعتبار الضمانات المقررة لي قبل إصداره حيث لا تحقيق ولا إبلاغ ، وجاء تعسفاً أثناء إجازتي التي حصلت عليها بإذن الشركة بسبب وضعي الصحي ، وفيه إساءة لاستخدام السلطة ، وفيه مساس برزقي ورزق أسرتي ، لاسيما وأنا في حكم غير المكلف شرعاً حسب التقارير الطبية المذكورة أعلاه ، والقاعدة الشرعية (إن الضرر الأشد يزال بالضرر الأخف) ، لذا أتقدم باعتراضي على قرار الهيئة الابتدائية طالباً إلغاءه ، والنظر في دعواي على أساس ظروفي الصحية المستمرة من قبل تاريخ الفصل بعامين حتى تاريخه ، وإلغاء قرار الفصل وما ترتب عليه من آثار ، ومعاملتي حسب لائحة العجز غير المهني ، وإحالتي إلى لجنة طبية داخل الشركة حسب اللائحة ؛ لكي تقرر ما تراه بشأني بوصفي أحد موظفيها ، وتعويضي عما لحق بي من أضرار مادية ومعنوية نتيجة إصدار هذا القرار . الملخص : أطلب إلغاء قرار الفصل ؛ حيث إن الغياب كان بسبب المرض المثبت بتقرير التأمينات الاجتماعية . تم إرفاقها في ملف الدعوى وتم تزويد وكيل الشركة بصورة منها بعد مطابقتها بالأصل ، وطلب منه الجواب فقال : إن الشركة تطلب تأييد قرار الهيئة الابتدائية . عليه اختتم الطرفان أقوالهما ، فتقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

اعترض العامل المستأنف على قرار الهيئة الابتدائية في رد طلبه العودة للعمل . وحيث إن هذه الدائرة تبين لها من مناقشة الاستئناف بين الطرفين أن العامل المستأنف- وبإقراره- بعد انتهاء خدمته استلم كامل حقوقه النظامية عن مدة خدمته ، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة ، واستلم أيضاً شهادة خدمة ، وهذا دليل على عدم جديته ورغبته في العمل ، وعليه فإن هذه الدائرة تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه برد طلب العامل في العودة للعمل .

ولكل ما جاء بالحيثيات ، وعملاً بأحكام النظام ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة بعد اطلاعها على الاستئناف والقرار المستأنف ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم (٦٩٢) وتاريخ ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

رقـــم القرار النهائي: ٣٠٢/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٠/ ٤/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل – انتهاء عقد العمل– قواعد التأديب – فصل – فصل غير مشروع – إعادة للعمل– مكافأة نهاية الخدمة – الأجور– تقديم العامل طلب تصفية مستحقاته النظامية – راتب شهر الإنذار– التعويض عن الفصل غير المشروع – إخلاء طرف – عدم التدرج في العقوبة – عدم إخطار العامل قبل الفصل .
استئناف– طلبات جديدة – التعويض عن التأخر في صرف الرواتب – بدل الإجازة – عدم قبول الاستئناف .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٤) ، (٦٩) ، (٧٥) ، (٧٦) ، (٧٧) ، (٧٨) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (٩٤) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٦٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣- ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المَبْدَأ

- طلب العامل تصفية مستحقاته النظامية مع طلب إعادته للعمل يقيم قرينة على عدم جديته في العودة للعمل ، ويتعين رد طلبه في هذا الشأن .
- لا يجوز إبداء طلبات جديدة أمام الهيئة العليا لم تكن محل منازعة أمام الهيئة الابتدائية ؛ تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين ، وإعمالاً لنص المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات العمالية – أثر ذلك : عدم قبول الطلبات الجديدة أمام الهيئة العليا .
- الأصل تدرج العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل ، ويجب أن ينص على العقوبات في اللائحة الداخلية للشركة .
- فصل العامل دون إخطاره قبل الفصل ودون توقيع عقوبات أخف من الفصل مع انعدام أسبابه يجعل هذا القرار قد استند لسبب غير مشروع ، ويستحق العامل حقوقه النظامية ، ومنها راتب شهر الإنذار والتعويض عن الفصل غير المشروع ومكافأة نهاية الخدمة ورواتبه المتأخرة وإخلاء طرفه بناء على طلبه ومن دون مقابل .

مُلَخَّص القَرَار

المدعي يطالب بإعادته للعمل وصرف الأجور وتصفية مستحقاته وراتب شهر الإنذار والتعويض عن الفصل غير المشروع وصرف مكافأة نهاية الخدمة وصرف الراتب المتأخر وإخلاء طرف- صدر قرار الهيئة الابتدائية : ١- برد طلب المدعي بالعودة للعمل . ٢- بإلزام المدعى عليه بأن يدفع للعامل المبالغ المبينة به لقاء راتب شهر الإنذار والتعويض عن الفصل غير المشروع ومكافأة نهاية الخدمة والراتب المتأخر عن شهر ١١/ ٢٠٠٨م وإخلاء طرف المدعي ؛ تأسيساً على أن المدعى عليها لم تراع الأصول المتبعة في نظام العمل الواردة في نص المادة رقم (٨٠) ، ولم تقدم المدعى عليها اللائحة التنظيمية التي تفيد تدرج العقوبة على المدعي وفقاً للمادة (٦٩) من نظام العمل ، والمدعى عليها لم تخطر المدعي قبل فصله ، وعليه تنعدم المشروعية في الفصل وفق المادة رقم (٧٥) من نظام العمل . وذهبت الهيئة إلى تعويض المدعي بمقدار ثلاثة رواتب وفقاً للمادة (٧٧) من نظام العمل تعويضاً عن الفصل غير المشروع ، ويستحق راتب شهر إنذار تعويضاً وفقاً للمادة (٧٦) من النظام ذاته ، ولم يقدم وكيل المدعى عليها ما يثبت تسليم المدعي راتبه المتأخر ، وعليه فالمدعي يستحقه ويستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل ، وتلتفت الهيئة عن طلب المدعي العودة للعمل ؛ وذلك لعدم جدية المدعي- اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أنه : بالنسبة إلى مطالبة العامل المستأنف بالعودة للعمل ، فبما أن العامل المستأنف سبق أن طالب بتصفية مستحقاته النظامية وإعادته للعمل ، وبما أن المستأنف قرن بين تصفية حقوقه والعودة للعمل ، مما يعني عدم جديته في المطالبة بالعودة للعمل . وبالنسبة إلى مطالبة العامل بصرف رواتبه من تاريخ بداية الدعوى وحتى صدور قرار الهيئة العليا فإنه يرد ؛ إعمالاً لقاعدة : الأجر مقابل العمل . وبالنسبة إلى مطالبته بالتعويض نتيجة تأخر الشركة المدعى عليها بصرف راتبه لشهر ١١/ ٢٠٠٨م وبدل إجازاته عن فترة عمله من ١٠/ ١١/ ٢٠٠٧م وحتى تاريخ فصله في ٢٣/ ١١/ ٢٠٠٨م ، فبما أنهما طلبان جديدان ، فإن الطلبات الجديدة لا تقبل أمام الهيئة العليا ؛ استناداً إلى حكم المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٢٦٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٩/ ٢/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٥٦٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .
٣- القرار رقم : (٨٦٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٧/ ٥/ ١٤٣١هـ .
٤- القرار رقم : (٧٨١/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٧/ ١٤٣١هـ .
٥- القرار رقم : (٩٦٦/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ٩/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٣٠٢/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٠/ ٤/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بجدة رقم ١٣٥٢ وتاريخ ٢٠/ ١٢/ ١٤٣٠هـ ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد طلب المدعي في العودة للعمل . ٢- إلزام المدعى عليه بصرف المبالغ الآتية للمدعي : ٤٠٥٠ ريالاً لقاء راتب شهر الإنذار وفقاً للمادة (٧٦) من نظام العمل ، ١٢١٥٠ ريالاً لقاء التعويض عن الفصل الغير مشروع وفقاً للمادة (٧٧) من نظام العمل ، ٢١٧٦ ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل ، ٤٧٠٠ ريال لقاء راتبه المتأخر عن شهر ١١/ ٢٠٠٨م وفقاً للمادة (٩٤/ ١) من نظام العمل ، ٣- إخلاء طرف المدعي وفقاً للمادة (٦٤/ ١) من نظام العمل . ٤ - قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ ، وذلك في القضية المتكونة بينه وبين شركة (. . . . .) .

الوَقَائِعْ

وقد بني القرار على أساس أن العقد المبرم بين الطرفين يخضع لقواعد إنهاء العقد غير محدد المدة ، والمدعى عليها لم تراع الأصول المتبعة في نظام العمل الواردة في نص المادة رقم (٨٠) ، ولم تقدم المدعى عليها اللائحة التنظيمية التي تفيد تدرج العقوبة على المدعي وفقاً للمادة (٦٩) ، والمدعى عليها لم تخطر المدعي قبل فصله ، وعليه تنعدم المشروعية في الفصل وفق المادة رقم (٧٥) من نظام العمل . وذهبت الهيئة إلى تعويض المدعي بمقدار ثلاثة رواتب وفقاً للمادة (٧٧) من نظام العمل تعويضاً عن الفصل غير المشروع ، ويستحق راتب شهر إنذار تعويضاً وفقاً للمادة (٧٦) من النظام ذاته ، ولم يقدم وكيل المدعى عليها ما يثبت تسليم المدعي راتبه المتأخر ، وعليه فالمدعي يستحقه ويستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل ، وتلتفت الهيئة عن طلب المدعي العودة للعمل ؛ وذلك لعدم جدية المدعي .

وفي الاستئناف حضر المستأنف (. . . . .) ، وحضر الوكيل الشرعي عن المستأنف ضدها ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف فقال : إن عقدي محدد المدة ، وأنا أطالب بإعادتي للعمل وصرف رواتبي من تاريخ بداية الدعوى وحتى صدور قرار الهيئة العليا ، والتعويض عن تأخر

صرف راتبي لشهر ١١/ ٢٠٠٨م وإجازاتي عن فترة عملي . وبمواجهة الوكيل الحاضر عن الشركة المستأنف ضدها عن إجازة المستأنف ورده على هذا الاستئناف قال : إننا نتمسك بقرار الهيئة الابتدائية ، وإننا على استعداد لدفع المبلغ المذكور في قرار الهيئة الابتدائية ، ولا يوجد شيء نضيفه لردودنا . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فتقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض المستأنف على ما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ، وبمراجعة ملف الدعوى وطلبات المستأنف . فمن حيث طلبه الرجوع للعمل فإنه سبق أن طالب المستأنف في الهيئة الابتدائية بتصفية مستحقاته النظامية وإعادته للعمل ، وبما أن المستأنف قرن بين تصفية حقوقه والعودة للعمل ، مما يعني عدم جديته في المطالبة بالعودة للعمل ، وبالتالي فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية في رد طلبه في العودة للعمل ، وتعويضه بدلاً عن ذلك . أما عن طلبه الثاني- المتمثل في صرف رواتبه من تاريخ بداية الدعوى وحتى صدور قرار الهيئة العليا- فإنه يرد ؛ إعمالاً لقاعدة : الأجر مقابل العمل . أما عن طلب المستأنف تعويضه عن تأخر صرف راتبه لشهر ١١/ ٢٠٠٨م ، فإنه لم يسبق أن طالب المستأنف به من قبل ، وعليه يرد طلبه وفقاً للمادة (٦٦) . أما عن طلب المستأنف إجازاته عن فترة عمله- التي تمت من تاريخ ١٠/ ١١/ ٢٠٠٧م وحتى تاريخ فصله بتاريخ ٢٣/ ١١/ ٢٠٠٨م- فإنه طلب جديد ولا ينظر إليه حسب المادة رقم (٦٦) ، وعليه فإن الهيئة العليا تؤيد الهيئة الابتدائية فيما ذهبت إليه في قرارها .

لذا ، ولكل ما مر ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر الدائرة الثانية بالهيئة العليا بالإجماع :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم ١٣٥٢ وتاريخ ٢٠/ ١٢/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

عدم خضوع الأشخاص المتعاقد معهم على برنامج مستشفيات القوات المسلحة للائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية

٢٠٥٣/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٢٠٥٣/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- عامل- تعاقد على برنامج مستشفيات القوات المسلحة- صندوق المنشأة العسكرية- لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية- اللجنة الاستشارية المعتمدة لتفسير اللائحة- عدم انطباق اللائحة- رد الدعوى- تأييد قرار الهيئة الابتدائية .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادة رقم (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية .
- قرار مجلس الوزراء الموقر رقم ٣٥٤ في ٢١/ ٢/ ١٣٩٨هـ .

المَبْدَأ

- عدم تطبيق لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية على الأشخاص المتعاقد معهم على برنامج مستشفيات القوات المسلحة ؛ لأن مستحقات هؤلاء الأشخاص لا تصرف من صندوق المنشأة العسكرية .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بتطبيق لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية اعتباراً من ١/ ١/ ١٤٢٤هـ- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد مطالبة المدعي ؛ استناداً إلى أن الجهة المدعى عليها قدمت إجابة اللجنة الاستشارية المعتمدة لتفسير لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية ردّاً على استفسار طلبته منها عن مدى خضوع العاملين المتعاقد معهم على برنامج مستشفيات القوات المسلحة من عدمه ، فجاء نص الإجابة كما يأتي (. . . ولائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية لا تطبق على الأشخاص المتعاقد معهم على برنامج مستشفيات القوات المسلحة ؛ لأن مستحقات هؤلاء الأشخاص لا تصرف من صندوق المنشأة العسكرية) ، كما أن وكيل المدعي لم يقدم ما يلزم الجهة المدعى عليها بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة على المتعاقدين مع البرنامج- اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن وكيل العامل لم يقدم ما يثبت أن العامل على بند التشغيل والصيانة قبل تطبيق اللائحة ، ولم يقدم ما يغير ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية .

القرارات المشابهة

١- القرار رقم : (٢٠٥١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢- القرار رقم : (٢٠٥٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣- القرار رقم : (٢٠٥٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤- القرار رقم : (٢٠٥٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥- القرار رقم : (٢٠٥٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٦- القرار رقم : (٢٠٥٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٧- القرار رقم : (٢٠٥٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٨- القرار رقم : (٢٠٥٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٩- القرار رقم : (٢٠٦٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٠- القرار رقم : (٢٠٦١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١١- القرار رقم : (٢٠٦٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٢- القرار رقم : (٢٠٦٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٣- القرار رقم : (٢٠٦٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٤- القرار رقم : (٢٠٦٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٥- القرار رقم : (٢٠٦٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٦- القرار رقم : (٢٠٦٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٧- القرار رقم : (٢٠٧٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٨- القرار رقم : (٢٠٧١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٩- القرار رقم : (٢٠٧٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٠- القرار رقم : (٢٠٧٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢١- القرار رقم : (٢٠٧٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٢- القرار رقم : (٢٠٧٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٣- القرار رقم : (٢٠٧٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٤- القرار رقم : (٢٠٧٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.

قرار رقم ٢٠٥٣/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في حائل رقم ٢٢٥ وتاريخ ٩/ ٨/ ١٤٢٨هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد مطالبة المدعي (. . . . .) ضد الجهة المدعى عليها (. . . . .) بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بالاطلاع على ملف الدعوى وإفادة الطرفين اتضح أن وكيل المدعي يطالب بتطبيق لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية اعتباراً من ١/ ١/ ١٤٢٤هـ ، وقد دفعت الجهة المدعى عليها مطالَبة المدعي بعدم الموافقة ، مفيدة بأن المدعي تم التعاقد معه على برنامج مستشفى القوات المسلحة بالشمالية الغربية وهو مستقل عن إدارة التشغيل والصيانة ، فحيث قدم وكيل الجهة المدعى عليها إجابة اللجنة الاستشارية المعتمدة لتفسير لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية ، رداً على استفسار الجهة المدعى عليها عن مدى خضوعهم للائحة من عدمه ، فجاء نص الإجابة كما يأتي : (. . . ولائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية لا تطبق على الأشخاص المتعاقد معهم على برنامج مستشفيات القوات المسلحة ؛ لأن مستحقات هؤلاء الأشخاص لا تصرف من صندوق المنشأة العسكرية) ، وحيث لم يقدم وكيل المدعي ما يلزم الجهة المدعى عليها بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة مع المتعاقدين مع البرنامج ؛ لذا قررت الهيئة الابتدائية رد مطالبة وكيل المدعي بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة على موكله .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (. . . . .) مفوضاً عن الإدارة العامة للخدمات الطبية للقوات المسلحة ، وحضر عن العامل (. . . . .) ، وبالاطلاع على وكالته اتضح أنها وكالة خاصة عن (. . . . .) ، فتم إفهام الحاضر عن العامل أن وكالته لا تعطيه حق الترافع عن العامل ، ويلزم أن ينص فيها على صفة موكله وأنه وكيل العامل فاستعد بذلك . وبادر وكيل المستشفى بقوله : أقدم ردي

على الاستئناف بمذكرة مكونة من صفحتين ، وأكتفي بها الآن . وقد جاء في استئناف وكيل العمال المرفق بملف الدعوى ما يأتي : إشارة إلى قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة حائل رقم ٢١٤ وتاريخ ٩/ ٨/ ١٤٢٨هـ المبلغ لنا من مكتب العمل بتبوك بتاريخ ٢٢/ ١٠/ ١٤٢٨هـ ، الصادر في الدعوى رقم ٨/ ١٠٣٦ المقامة من موكلي (. . . . .) ضد (. . . . .) ، ومطالبة موكلي للمستشفى بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة عليه ، وقد صدر في هذه الدعوى قرار الهيئة الابتدائية أعلاه ، القاضي بما يأتي : أولاً : رد مطالبة المدعي (. . . . .) ضد الجهة المدعى عليها (. . . . .) بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة لما سبق إيضاحه . ثانياً : قرار ابتدائي بحق الطرفين ، قابل للاستئناف أمام الهيئة العليا بالرياض . واستندت الهيئة في قرارها إلى أن وكيل الجهة المدعى عليها قدم إجابة اللجنة الاستشارية المعتمدة لتفسير لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية رداً على استفسار الجهة المدعى عليها عن مدى خضوعهم للائحة من عدمه فكان نص الإجابة الآتي : (. . . ولائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية لا تطبق على الأشخاص المتعاقد معهم على برنامج مستشفيات القوات المسلحة ؛ لأن مستحقات هؤلاء الأشخاص لا تصرف من صندوق المنشأة العسكرية) ، وحيث لم يقدم وكيل المدعي ما يلزم الجهة المدعى عليها بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة مع المتعاقدين مع البرنامج . وقررت المعارضة على قرار الهيئة أعلاه للأسباب الآتية : ١- إن صيغة السؤال الذي وجه إلى اللجنة الاستشارية كانت غامضة ؛ حيث أشير في السؤال إلى أن هناك لبساً بين الموظفين المتعاقد معهم على برنامج مستشفيات القوات المسلحة ويعملون بإدارة التشغيل والصيانة التابعة للبرنامج ، والموظفين المتعاقد معهم عن طريق مجلس إدارة صندوق إدارة وتشغيل وصيانة المنشآت العسكرية ، ووجه الغموض في هذا السؤال أنه لا ينطبق على العاملين بصيانة وتشغيل المستشفى ، حيث لا يوجد شخص واحد تطبق بحقه لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية ، وبالتالي فالإجابة جاءت على قدر السؤال ، واعتقدت اللجنة أن هناك فئتين من العاملين : إحداهما تطبق عليهم لائحة التشغيل والصيانة والأخرى يطبق عليهم برنامج المستشفى . والحقيقة أن العاملين بالمستشفى كلهم- بمن فيهم العاملون بقسم الصيانة والتشغيل- لم تطبق عليهم لائحة التشغيل والصيانة . ٢- ورد في المادة الأولى من لائحة التشغيل والصيانة تعريف المنشأة العسكرية بالآتي : (ويقصد بها المرفق والمنشأة الموجودة في المنطقة أو المدينة أو القاعدة أو الأسطول أو المجموعة التابعة لهذه القوة أو مرافق أو منشآت الخدمات الطبية . .) . مرفق رقم (١) . وهذا يدل بكل صراحة ووضوح على أن العاملين بمرافق ومنشآت الخدمات الطبية يخضعون لهذه اللائحة . ٣- صدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم ٣٥٤ في ٢١/ ٢/ ١٣٩٨هـ ، الذي ينص على تطبيق لائحة التشغيل والصيانة على مدينة الملك

(. . . . .) ، وكذلك منشآت القواعد الجوية والبحرية والدفاع الجوي والمصانع الحربية والخدمات الطبية للقوات المسلحة وأي منشأة أخرى تحدث مستقبلاً . مرفق رقم (٢) . وهذا يؤكد انطباق اللائحة على موكلي وزملائه العاملين في التشغيل والصيانة بالمستشفى . ٤ – سبق أن ورد للجنة الاستشارية السؤال الآتي : س – هل يطبق دليل توظيف المتعاقدين الذي أعدته إدارة التشغيل والصيانة بالخدمات الطبية لبيان الأحكام التفصيلية للائحة التشغيل وصيانة المنشآت العسكرية الجديدة والمعتمدة من اللجنة الوزارية وبدأ سريانها اعتباراً من ١/ ١/ ١٤٢٤هـ؟ وأجابت اللجنة بالآتي : (لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية الجديدة صدرت تنفيذاً للبند ثانياً من قرار مجلس الوزراء رقم ٦٥١ لعام ١٣٩١هـ ، وبناءً عليه فإنها تبين الأحكام التفصيلية للشؤون التعاقدية والشؤون المالية لقرار مجلس الوزراء ٦٥١ لعام ١٣٩١هـ ، وهو نظام قائم بذاته مستقل عن باقي الأنظمة ، وما لم يرد به نص بهذه اللائحة يتعلق بالعاملين على بند التشغيل والصيانة يكمل بالأحكام الواردة بنظام العمل . مرفق رقم (٣) صورة للسؤال والإجابة . وهذا يدل بكل وضوح على شمولية اللائحة وانطباقها على العاملين بالمستشفى أسوة بالعاملين بالمنشآت العسكرية الأخرى . ٥– سبق للهيئة الابتدائية مصدرة القرار أن أصدرت قراراتها من ٤٢ إلى ٧٦ بتاريخ ٧/ ٣/ ١٤٢٨هـ للعاملين بفرع الإدارة العامة للأسلحة والمدخرات بالشمالية الغربية ، وألزمت الجهة المدعى عليها بتطبيق لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية عليهم اعتباراً من ١/ ١/ ١٤٢٤هـ . مرفق رقم (٤) . وهؤلاء مشمولون بقرار مجلس الوزراء رقم ٣٥٤ بتاريخ ٢١/ ٢/ ١٣٩٨هـ الذي أشرنا إليه آنفاً ؛ لأنهم تابعون للمصانع الحربية ولا وجاهة لتفريق الهيئة بين العاملين بالمستشفى التابع للخدمات الطبية والعاملين بالمصانع الحربية وكلهم منصوص عليهم بهذا القرار . لكل ما ذكر فإنني أعترض على ما قررته الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بحائل بحق موكلي وأطلب تطبيق لائحة التشغيل والصيانة عليه اعتباراً من ١/ ١/ ١٤٢٤هـ ، والسلام عليكم . وقد جاء في رد ممثل المستشفى ما يأتي : إشارة لما تقدم به وكيل المدعين في مذكرة الاستئناف بخصوص مطالبته تطبيق لائحة التشغيل والصيانة للمنشآت العسكرية على منسوبي برنامج مستشفى القوات المسلحة بالشمالية الغربية ، نرغب أن نوضح لسعادتكم أن لائحة التشغيل وصيانة المنشآت العسكرية تطبق للعاملين الذين يتم تعيينهم على بند التشغيل والصيانة بإدارة التشغيل والصيانة التابعة للخدمات الطبية بالإدارة العامة كما هو موضح في نص المادة رقم (٤٧) من لائحة التشغيل وصيانة المنشآت العسكرية (مرفق ١) . أما العاملون في مستشفى القوات المسلحة بالشمالية الغربية فإنهم يخضعون لإدارة البرنامج ، وهو برنامج مستشفى القوات المسلحة بالشمالية الغربية ، وهو مستقل عن إدارة التشغيل والصيانة ، ويتم تعيينهم من قبل البرنامج مباشرة

ويصبحون خاضعين للائحة الخاصة بالبرنامج ، وبذلك لا يمكن تطبيق لائحة التشغيل والصيانة للمنشآت العسكرية على موظفي البرنامج ؛ وذلك استناداً إلى إجابة اللجنة الاستشارية المشكلة للرد على أي استفسار يرد إليها من المنشآت العسكرية بشأن تطبيق لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية بأمر صاحب السمو الملكي ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع والطيران والمفتش العام رقم (١٥٥٠٥) وتاريخ ٣/ ٦/ ١٤٢٦هـ على خطابنا رقم (٩/ ١٢/ ٢٠/ ٢٤٠) وتاريخ ٢٢/ ٣/ ١٤٢٨هـ بخصوص (توضيح على من يتم تطبيق لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية ، وهل المتعاقدون على برامج مستشفيات القوات المسلحة مشمولون بتلك اللائحة أم لا) ووردنا إجابة اللجنة الاستشارية بخطاب رقم (١/ ٥/ ١/ ٧٤٥١) وتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٢٨هـ والمتضمن (لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية تطبق على العاملين بالمنشآت العسكرية على بند التشغيل والصيانة ، وتصرف مستحقاتهم من صندوق المنشآت العسكرية الذي يديره مجلس إدارة تنفيذاً للفقرة الثانية من قرار مجلس الوزراء رقم (٦٥١) لعام ١٣٩١هـ ، والموافق عليه من قبل المقام السامي . أما الأشخاص الذين تصرف مستحقاتهم من خارج الصندوق ويعملون بالمنشآت العسكرية فيطبق عليهم النظام الذي ينظم علاقتهم بالدولة ، فإن كانوا على وظائف معتمدة بالميزانية فيطبق عليهم نظام الخدمة المدنية وهكذا . ولائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية لا تطبق على الأشخاص المتعاقد معهم على برنامج مستشفيات القوات المسلحة ؛ لأن مستحقات هؤلاء الأشخاص لا تصرف من صندوق المنشآت العسكرية) (مرفق ٢) . مما تقدم نطالب بتأييد قرار الهيئة الابتدائية في حكمها الصادر بذلك . وبعد أن استلم الحاضر عن العامل صورة مما قدم طلبت منه الدائرة الرد في جلسة قادمة عندما يعدل وكالته فاستعد بذلك . وفي الموعد المحدد لحضور الطرفين حضر ممثل المستشفى السابق حضوره ، كما حضر (. . . . .) وكيلاً عن العامل ، وفتحت الجلسة ، وبادر الطرفان بتقديم مذكرات لم تختلف في فحواها عما قدماه سابقاً ، عليه قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة وأصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث ارتكز استئناف وكيل العامل في مطالبته بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة على موكله اعتباراً من ١/ ١/ ١٤٢٤هـ ، وحيث إن وكيل العامل لم يقدم ما يثبت أن العامل على بند التشغيل والصيانة قبل تطبيق اللائحة ، وحيث إن وكيل العامل لم يقدم ما يغير ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية في قرارها المستأنف وهو ما تتفق معها الدائرة الأولى فيما انتهت إليه .

ولكل ما سبق ، وعملاً بأحكام نظام العمل ولائحة المرافعات ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر الدائرة الأولى بالهيئة العليا بالإجماع :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في حائل رقم ٢٢٥ وتاريخ ٩/ ٨/ ١٤٢٨هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

ينتهي عقد المتعاقد السعودي إذا كان
غير محدد المدة ببلوغ المتعاقد سن الستين عاماً
٢١٦٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ
١١٦٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٩/ ٦/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٢١٦٩/ ١/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- عقد عمل غير محدد المدة- بلوغ السن النظامية للتقاعد- منشأة عسكرية- متعاقد سعودي- لائحة التشغيل والصيانة- إعادة للعمل- تمديد التعاقد بعد سن الستين- سلطة تقديرية- إساءة استعمال نظام العمل- طلب تمديد مدة العقد- رد الدعوى .

الأنظمة واللوائح

- المادتان رقم (٢٠) ورقم (٧٤) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٤٠) من لائحة التشغيل والصيانة للمنشآت العسكرية .

المبدأ

- ينتهي عقد المتعاقد السعودي على بند التشغيل والصيانة إذا بلغ الستين عاماً ، ويجوز تمديد عقده سنوياً بقرار مجلس الإدارة حتى إكمال سن الخامسة والستين ، وتتمتع السلطة المختصة بسلطة تقديرية في مجال مد السن حسبما تراه متفقاً والصالح العام ، دون إلزام عليها في هذا الشأن .

ملخص القرار

المدعي حصر طلباته في إعادته للعمل- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد مطالبة المدعي ضد الجهة المدعى عليها بالعودة للعمل- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن إنهاء خدمة العامل تم طبقاً للمادة ٤٠ من لائحة التشغيل والصيانة لبلوغه سن الستين ، ولم يثبت أن الإدارة ارتكبت أيّاً من الإساءات الواردة في المادة رقم (٢٠) من نظام العمل ، وإنما الثابت أنها طبقت ما يقتضيه النظام في الفقرة ٤ من المادة رقم (٧٤) من نظام العمل وما تقتضيه لائحة التشغيل والصيانة في المادة رقم (٤٠) ، وبالتالي فإن إنهاء خدمة العامل موافق لمقتضيات النظام ، والمادة رقم (٤٠) أعطت للإدارة حق التمديد ، وهو أمر جوازي للإدارة حسبما تراه . أما عن الدفع بأن الإدارة قد مددت لبعض العمال وتعاقدت مع آخرين ولم تمدد للعامل المستأنف ، فإن هذا ما تقتضيه مسألة إنهاء

خدمات بعض العاملين على مراحل والتعاقد مع بدلاء لهم ، كما أن المادة رقم (٤٠) من لائحة التشغيل والصيانة أعطت الإدارة حق التمديد ، فهو أمر جوازي للإدارة حسبما تراه ، لذا فإن الدائرة تلتفت عن هذا الدفع ، ولا حجة بالوعد الذي ذكره العامل من أن ممثل الإدارة أمام الهيئة الابتدائية وعده بالتمديد لستة أشهر ؛ حيث لم يثبت أن لممثل الإدارة تلك الصلاحية ، كما أن العامل استمر في دعواه أمام الجهات ذات الاختصاص .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٢١٧٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٢١٧١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٣- القرار رقم : (٢١٧٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٤- القرار رقم : (٢١٧٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٥- القرار رقم : (٢١٧٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٦- القرار رقم : (٢١٧٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٧- القرار رقم : (٢١٧٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٨- القرار رقم : (٢١٧٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٩- القرار رقم : (٢١٧٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
١٠- القرار رقم : (٢١٧٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
١١- القرار رقم : (٢١٨٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
١٢- القرار رقم : (٢١٨١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
١٣- القرار رقم : (٢١٨٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
١٤- القرار رقم : (٢١٨٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٢١٦٩/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في حائل رقم ٢٤٣ وتاريخ ١٢/ ٨/ ١٤٢٨هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين إدارة مدينة الملك عبد العزيز العسكرية ، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد مطالبة المدعي (. . . . .) ضد الجهة المدعى عليها (. . . . .) بالعودة للعمل . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بالاطلاع على ملف الدعوى وإفادة الطرفين ، اتضح أن وكيل المدعي يطلب بإعادة موكله إلى عمله السابق ، وقد دفعت الجهة المدعى عليها بعدم الموافقة ، مفيدة بأن المدعي تم إنهاء خدماته وفقاً للمادة (٤٠) من لائحة التشغيل والصيانة ، فحيث نصت المادة السابقة علي أن (ينتهي عقد المتعاقد السعودي علي بند التشغيل والصيانة إذا بلغ الستين عاماً وفقاً لتاريخ ميلاده المدون في حفيظة النفوس ، ويجوز تمديد عقده سنوياً بقرار من مجلس الإدارة حتى إكمال سن الخامسة والستين ، وحيث أقر وكيل المدعي بأن موكله قد تجاوز سن الستين ، وحيث لم يقدم إقراراً من الجهة المدعى عليها بتمديد عقد موكله ، وبما أن العقد بين الطرفين غير محدد المدة ، لذا قررت الهيئة الابتدائية رد مطالبة وكيل المدعي بإعادة موكله لعمله السابق .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (. . . . .) بصفته وكيلاً عن العامل ، كما حضر (. . . . .) بصفته مندوباً عن الإدارة ، وفتحت الجلسة بسؤال الحاضر عن العامل فقال : نتمسك بما جاء في مذكرة الاستئناف المقدمة لكم ، وهذا ما لدي الآن . وقد جاء فيها ما يأتي : أولاً : رد مطالبة المدعي (. . . . .) ضد الجهة المدعى عليها (. . . . .) بالعودة للعمل لما سبق إيضاحه . ثانياً : قرار ابتدائي يحق الطرفين قابل للاستئناف . . . إلخ . واستندت الهيئة في قرارها إلى المادة رقم (٤٠) من لائحة التشغيل والصيانة ، التي تنص على ما يأتي : (ينتهي عقد المتعاقد (. . . . .) على بند التشغيل والصيانة إذا بلغ الستين عاماً وفقاً لتاريخ ميلاده المدون في حفيظة النفوس ، ويجوز تمديد عقده

سنوياً بقرار من مجلس الإدارة حتى إكمال سن الخامسة والستين) . وحيث أقر وكيل المدعي بأن موكله تجاوز سن الستين ، وحيث لم يقدم قراراً من الجهة المدعى عليها بتمديد عقده ، وبما أن العقد بين الطرفين غير محدد المدة ؛ لذا قررت الهيئة الابتدائية رد مطالبة وكيل المدعي بإعادة موكله لعمله السابق . وقررت المعارضة على قرار الهيئة للأسباب الآتية : ١- أن موكلي سبق وأن رفع قضية ضد الإدارة المدعى عليها ، مطالباً بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة عليه ، وذلك منذ مدة تزيد على أربع سنوات ، وما زالت قضيته منظورة لدى الهيئة لم يُبت فيها ، ولم يحصل على حقوقه ويتم تصنيفه ويعرف مرتبته وراتبه ، والإدارة بفصلها لموكلي قبل البت في قضيته تخالف حكم المادة العشرين من نظام العمل التي تنص على ما يأتي : (لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أحكام هذا النظام أو القرارات أو اللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه ، كما لا يجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها ، مما يتنافى مع حرية العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات) . ٢- تعسفت الإدارة بفصل موكلي بقصد الإضرار به ؛ لأنه ممن تقدم وطالب بحقوقه ، واعتبرت الإدارة ذلك كأنه شكوى ضدها تسيء إليها ، لذلك تعمدت فصله انتقاماً منه ؛ وذلك بدليل ما يأتي : أ- أبقت على أشخاص أكبر منه عمراً وبعضهم يساويه في العمر ومنهم : ١- (. . . . .) ٢- (. . . . .) ٣-(. . . . .) ، وكان يفترض في الإدارة أن تساوي موكلي بزملائه هؤلاء وأمثالهم وتمدد له ثلاث سنوات على الأقل ، حتى يتساوى مع زملائه وتنتهي قضيته ويعرف راتبه ودرجته ولا يتضرر من تصفية حقوقه ويتم احتساب راتبه التقاعدي من قبل التأمينات . ب- إن هناك العديد من زملاء موكلي لم تقم الإدارة بفصلهم إلا بعد أن تجاوزوا سبعين عاماً ، ومنهم السائق (. . . . .) المولود بتاريخ ١/ ٧/ ١٣٥٤هـ . ج- مما يدل على أن الإدارة تعسفت بفصل موكلي وأن العمل بحاجة إليه ما جاء في خطاب مدير قسم شؤون الموظفين بإشعار الأقسام بفصل موكلي وزملائه ، حيث قال : لذا تقرر تقاعدهم من ١/ ٢/ ١٤٢٨هـ وعلى مراحل حسب حاجة بعض الوظائف إلى توفير البديل . وقال : نأمل الاطلاع والعلم وإبلاغ موظفي قسمكم بذلك وضرورة استمرارهم بالعمل حتى إشعار آخر مرفق رقم (١) . وموكلي يعمل بهذه الإدارة الحكومية التابعة لوزارة الدفاع ، ومن حقه تقديم الخدمة لوطنه طالما لديه القدرة والاستطاعة على ذلك . ٣- إن ممثل الجهة المدعي عليها وعدني أمام رئيس الهيئة في الجلسة المنعقدة في إدارة المدينة العسكرية في شهر ١١ عام ١٤٢٧هـ بأنه سيتم التمديد لموكلي وزملائه على الأقل ستة أشهر من ١/ ١/ ١٤٢٨هـ وترتب على هذا الوعد تريثنا في إجراءات القضية الأساسية لكي يتم حلها بشكل ودي متفق عليه ، ولكن المندوب أخل بوعده ، وترتب على هذا تعرض موكلي للفصل بشكل

تعسفي . ٤- إن الإدارة المدعى عليها لم تقم بتصنيف موكلي وزملائه وإعطائهم ما يستحقون ، ولم تطبق لائحة التشغيل والصيانة بحقهم ، وبعد الشكوى قامت بتصنيفهم اعتباراً من ١/ ٤/ ١٤٢٦هـ ، ولم أوافق على هذا التصنيف كما لم توافق عليه التأمينات الاجتماعية ، وطلبت التأمينات أن يكون من ١/ ١/ ١٤٢٦هـ ، وفعلاً تم تعديله إلى بداية عام ١٤٢٦هـ ، وأنا أطالب أن يتم وفقاً للائحة في ١/ ١/ ١٤٢٤هـ ، كما أن الإدارة المدعى عليها قامت بفصل بعض منسوبيها في شهر رجب ١٤٢٤هـ ؛ استناداً إلى أحكام اللائحة المالية لتشغيل المدن العسكرية ، مرفق (٢) ، كما قامت بتعيينات جديدة استناداً إلى هذه اللائحة ، مرفق (٣) ، وهذا دليل واضح على أن الإدارة لم تقم بتطبيق لائحة التشغيل والصيانة ، ولم تعمل به اعتباراً من ١/ ١/ ١٤٢٤هـ كما قضى بذلك أمر صاحب السمو الملكي وزير الدفاع والطيران ، ولا يحق لهذه الإدارة أن تفصل موكلي استناداً إلى هذه اللائحة التي يطالب هو وزملاؤه الواردة فيها ، وبمعنى آخر لا يحق للإدارة أن تنفي المادة رقم (٤٠) من اللائحة وتفصل موكلي استناداً إليها ، وهي التي لم تطبق حتى الآن بقية مواد اللائحة بحقه ، بل ولم تصنفه حتى الآن وفقاً لهذه اللائحة . لكل ما تقدم فإنني أطالب بإعادة موكلي إلى عمله ، وصرف كامل مستحقاته ، وإبقائه إلى أن يتم الفصل في دعواه ضد الإدارة المدعى عليها ، ويحصل على كامل حقوقه حسب لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية التي صدر الأمر بتطبيقها في ١/ ١/ ١٤٢٤هـ . وبمواجهة مندوب الإدارة بالاستئناف قال : أطلب مهلة للرد في جلسة قادمة . عليه تم التأجيل . وفي الموعد حضر ممثل مدينة الملك (. . . . . .) ، وحضر عن العامل المستأنف (. . . . . .) ، وبالتوجه إلى ممثل المدينة قال : أقدم ردي على استئنافهم بموجب مذكرة مكونة من صفحتين ، وهذا ما لدي الآن . وقد جاء بها ما يأتي : ١- إن ما ذكره المحامي في الفقرة رقم (١) يتعلق بقضية أخرى منظورة لدى الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة حائل ، وقد حجزت للحكم وليس لها علاقة بهذه القضية . ٢- إشارة إلى ما ذكره المحامي في الفقرة رقم (٢) أن الإدارة تعسفت في فصل المذكور وزملائه بقصد الانتقام والإضرار وأبقت على عدد من الموظفين تم ذكرهم في مذكرته ، فنود الإفادة بما يأتي : أ- هذا القول عارٍ من الصحة ؛ حيث إن الإدارة لم تفصل أحداً انتقاماً أو إضراراً كما ذكر المحامي ، بل كان ذلك تطبيقاً للنظام ، فقد نصت المادة رقم (٤٠) من لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية على : (ينتهي عقد المتعاقد السعودي المعين على بند التشغيل والصيانة إذا بلغ سن الستين عاماً وفقاً لتاريخ ميلاده في حفيظة النفوس ، ويجوز تمديد عقده سنويّاً بقرار مجلس الإدارة حتى إكمال سن الخامسة والستين) . ب- بالنسبة إلى الأشخاص الذين ذكرهم المحامي : أولاً : ليس لهم علاقة بالقضية ، ولا بد أن يكون الترافع فيما يخص المدعين . ثانياً : إن الإدارة تقوم بإنهاء خدمات الموظفين لبلوغ السن القانونية على مراحل وحسب توفر البديل من المعينين

الجدد ، فعدد المتقاعدين ليس بالقليل ، فمن الصعب إنهاء خدماتهم دفعة واحدة دون تأمين البدلاء ، حيث يؤدي ذلكم إلى تعطيل العمل . ج – وعلى الرغم من رفضنا لأسلوب المقارنة ، إلا أنا نفيدكم بأن الذين ذكرهم المحامي تم فصلهم لبلوغهم السن القانونية (مرفق صورة من قرارات الفصل) ، أما بالنسبة إلى الموظف رقم (٣) وهو (. . . . .) الذي ذكر المحامي أنه من مواليد (١/ ٧/ ١٣٦١هـ) فهذا غير صحيح ، فمن واقع حفيظة نفوسه المرفقة في ملفه لدينا أنه من مواليد عام (١٣٦٩هـ) ، مرفق صورة الهوية ، وبلغ السن القانونية في ١/ ٧/ ١٤٢٩هـ ، وسوف يتم إنهاء خدماته حسب الإجراءات المتبعة لدى الإدارة ، أي أنه عند تحرير المحامي لمذكرته المؤرخة في ١٨/ ١١/ ١٤٢٨هـ كان المذكور لم يبلغ السن القانوني . د- نود الإيضاح أن التمديد المنصوص عليه في المادة رقم (٤٠) آنفة الذكر جوازي متروك للإدارة وليس حقاً مكتسباً للموظف . ٣- إشارة إلى ما ذكره المحامي في الفقرة رقم (٣) بشأن وعد ممثل الجهة المدعى عليها ، فالصحيح أن ممثل الإدارة وعد بعرض موضوع إبقائهم على أصحاب الصلاحية ، فهو لا يملك الصلاحية بإبقائهم على رأس العمل أو فصلهم ، ولكن لم يتم الموافقة على ما وعد به وتم تطبيق النظام بحقهم ولم يترتب عليه هذا الوعد أي تأخير في إجراءات القضية حسب قوله . ٤- إن ما ذكره المحامي في الفقرة رقم (٤) يعود إلى قضيتين ما زالتا تُنظران أمام الهيئات العمالية ، فتطرق في بداية الفقرة رقم (٤) إلى القضية التي أشرنا إليها في الفقرة رقم (١) من مذكرتنا هذه ، وفي منتصف الفقرة رقم (٤) استعرض ما يتعلق بقضية العاملات ، وهذه القضية منظورة أمام الهيئة العليا ، وآخر جلسة كانت يوم الثلاثاء الموافق (٢٢/ ٢/ ١٤٣٠هـ) ولا علاقة لها بهذه القضية . ٥- لوحظ على جميع ما ذكره المحامي في الفقرات السابقة اعتماده على أسلوب الاسترحام ، بإشارة إلى قضايا أخرى ليس لها علاقة بالقضية المنظورة ، أو لفت نظر الهيئة إلى أشخاص آخرين ليس لهم علاقة بالقضية ، وهذا أسلوب مرفوض ؛ فلكل شخص وضعه النظامي ، وإن جواز التمديد متروك للإدارة وليس حقاً مكتسباً للموظف . ٦- النظام واضح وصريح فيما يتعلق بكل من تجاوز السن القانونية ، حيث إن القاعدة القانونية تنص «لا اجتهاد مع النص» ، وذلك عملاً بنص المادة رقم (٤٠) من لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية آنفة الذكر . المطلوب : رفض دعوى المذكورين استناداً إلى المادة رقم (٤٠) من لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية التي تنص على : (ينتهي عقد المتعاقد السعودي المعين على بند التشغيل والصيانة إذا بلغ سن الستين عاماً وفقاً لتاريخ ميلاده في حفيظة النفوس . . .) . وبعد أن اطلع الحاضر عن العمال على صورة المذكرة قال : سبق أن استلمت صورة منها . فطلبت منه الدائرة إحضار رده في الجلسة القادمة ، وعليه تم التأجيل . وفي الجلسة المحددة اجتمعت الدائرة مرة أخرى ، وحضر الطرفان السابق حضورهما ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل العامل

عما استمهل من أجله فقال : أقدم مذكرة من ثلاث صفحات ، وهذا ما لدي . وحيث لم يرد في مذكرة ممثل الإدارة جديد يذكر ، وبمواجهة ممثل الإدارة بعد أن استلم صورة من المذكرة قال : أتمسك بما قدمته بالمذكرة المؤرخة في ٤/ ٣/ ١٤٣٠هـ ، وهذا ما لدي الآن . عليه قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة وأصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث اعتمد استئناف العامل على أنه سبق له رفع قضية ضد الإدارة منذ أكثر من ٤ سنوات وما زالت منظورة لدى الجهات المختصة ، وأن إنهاء خدماته يخالف المادة رقم (٢٠) من نظام العمل ، فحيث إن الإدارة أرجعت إنهاء خدمات العامل إلى المادة رقم (٤٠) من لائحة التشغيل والصيانة ؛ لبلوغه ستين عاماً ، وحيث لم ينف العامل ذلك ، وحيث لم يثبت أن الإدارة ارتكبت أياً من الإساءات الواردة في المادة رقم (٢٠) ، وإنما الثابت أنها طبقت ما يقتضيه النظام في الفقرة (٤) من المادة رقم (٧٤) منه وما تقتضيه لائحة التشغيل والصيانة في مادتها الأربعين ؛ لذا فإن إنهاء خدمات العامل قد جاء موافقاً لمقتضيات النظام . أما ما ورد من أن الإدارة قد مددت لبعض العمال وتعاقدت مع آخرين ولم تمدد للعامل المستأنف ، فإن هذا ما تقتضيه مسألة إنهاء خدمات بعض العاملين على مراحل والتعاقد مع بدلاء لهم ، كما أن المادة رقم (٤٠) من لائحة التشغيل والصيانة أعطت الإدارة حق التمديد ، فهو أمر جوازي للإدارة حسبما تراه ؛ لذا فإن الدائرة تلتفت عن هذا الدفع ، ولا حجة بالوعد الذي ذكره العامل من أن ممثل الإدارة أمام الهيئة الابتدائية وعده بالتمديد لستة أشهر ، حيث لم يثبت أن لممثل الإدارة تلك الصلاحية ، كما أن العامل استمر في دعواه أمام الجهات ذات الاختصاص ، وبناءً عليه فإن الدائرة تؤيد ما انتهى إليه القرار الابتدائي .

لذا ، ولما سبق ، وبعد اطلاع الدائرة على أوراق الدعوى وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، واستناداً إلى نظام العمل ، قررت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بالإجماع :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بحائل رقم (٢٤٣) وتاريخ ١٢/ ٨/ ١٤٢٨هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

رقـــم القرار النهائي: ١١٦٩/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٩/ ٦/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- انتهاء خدمة العامل- بلوغ سن التقاعد- إثبات- ثبوت بلوغ العامل السن النظامية للتقاعد- إعادة للعمل- رواتب مدة الانقطاع- اتصال الخدمة- حراسة قضائية- نقض القرار الابتدائي- رد الدعوى .

الأَنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادة رقم (٧٤) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٥٨) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المَبْدَأ

- وفقاً للنظام ينتهي عقد العمل في حال بلوغ العامل سن الستين ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن- أثر ذلك : عدم وجود هذا الاتفاق يستوجب رد الدعوى .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في إعادته للعمل ، وصرف رواتبه من تاريخ ١/ ٦/ ٢٠٠٨م وحتى إعادته للعمل- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام مجمع فلل (. . . . .) السكني بإعادة المدعي (. . . . .) للعمل لديه ، وتُصرف له رواتبه من تاريخ ١/ ٦/ ٢٠٠٨م وحتى عودته للعمل ، وتعد خدمته مستمرة ؛ تأسيساً على أن الحارس القضائي على المجمع قام بإنهاء خدمات المدعي ، مخالفاً بذلك حكم ديوان المظالم المشار فيه إلى عدم المساس بأوضاع العاملين فيه- اعترض المدعى عليه أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بنقض القرار الابتدائي ورد دعوى العامل بالعودة للعمل ؛ تأسيساً على أن العامل قد تجاوز عمره الستين عاماً ، وحيث نصت الفقرة الرابعة من المادة الرابعة والسبعين من نظام العمل على إنهاء عقد العمل في حال بلوغ العامل سن الستين سنة ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن ، وحيث لم يقدم العامل ما يفيد اتفاقه مع المجمع على العمل لديه بعد بلوغ سن الستين ، فيعد قرار إنهاء خدمته صحيحاً .

القرارات المشابهة

١- القرار رقم : (٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢/ ١/ ١٤٣١هـ.

٢- القرار رقم : (٣٨٧/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٧/ ٥/ ١٤٣١هـ.

قرار رقم ١١٦٩/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٩/ ٦/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ٢٩/ ٦/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم (٦٧١) وتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٤٣٠هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : يلزم (. . . . .) بإعادة المدعي (. . . . .) للعمل لديه ، ويصرف له رواتبه من تاريخ ١/ ٦/ ٢٠٠٨م وحتى عودته للعمل ، وتعتبر خدماته مستمرة . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

اتضح أن المدعي قصر دعواه على إعادته للعمل وصرف رواتبه من تاريخ ١/ ٦/ ٢٠٠٨م وحتى إعادته للعمل ، وقد دفع الوكيل الشرعي للجهة المدعى عليها ذلك بعدم الموافقة ؛ معللاً ذلك بأن (. . . . .) استبدلوا المدعي بشخص آخر يقوم بعمله ، وبالتالي أصبح المدعي بلا عمل في المجمع ، وعليه عرضنا تخفيض راتبه فرفض ، وبالتالي أنهيت خدماته ، وبالاطلاع على مشفوعات الدعوى اتضح أنه سبق وأن صدر قرار الدائرة التجارية الثانية بديوان المظالم رقم ١٠٨ لعام ١٤٢٤هـ مفاده : (ولا يفوت الدائرة أن تشير أن فرض الحراسة القضائية على المجمع المذكور لا يغير من أوضاع العاملين فيه من عمال وفنيين وإداريين ، سواء كانوا متعاقدين مع المجمع أو مع أحد الشركاء فيه أو مع شركة (. . . . .) ؛ إذ إن على المدعى عليه والحارس القضائي عدم المساس بأوضاعهم النظامية والعملية القائمة حال صدور هذا القرار ؛ حرصاً على مصالح هؤلاء العاملين من جهة ، وحرصاً على مصلحة المجمع والمستفيدين من خدماته من جهة أخرى) ، وبما أن الحارس القضائي على المجمع قام بإنهاء خدمات المدعي ، مخالفاً بذلك حكم ديوان المظالم المشار إليه ؛ لذا قررت الهيئة الابتدائية الاستجابة للمدعي بالعودة للعمل ، وصرف رواتبه من تاريخ ١/ ٦/ ٢٠٠٨م وحتى عودته للعمل ، واعتبار خدماته مستمرة .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر العامل (. . . . .) ، وحضر لحضوره (. . . . .) وكيلاً عن شركة (. . . . .) ، وبصفة الشركة (. . . . .) هي الحارس القضائي ، وبالاطلاع

على الوكالة أُفهم بضرورة إحضار وكالة من الشركة بصفتها الحارس القضائي لمجمع (. . . . .) ، ووعد بذلك ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف وأفاد : سبق وأن قدمنا مذكرة ، وأرغب أن أضيف إليها مذكرة مطبوعة مكونة من صفحتين من دون مرفقات ، وقد جاء في المذكرة ما يأتي : ١- إلحاقاً لمذكرة الاعتراض المقدمة لمقام الهيئة ، نود الإشارة إلى النقاط الآتية ، ونطلب اعتبارها جزءاً من مذكرة الاعتراض . المقصود مما ورد في قرار ديوان المظالم بتعيين الحارس القضائي ، من أن على الحارس القضائي عدم المساس بأوضاع العاملين النظامية والعملية القائمة حال صدور القرار ، هو حماية الحارس القضائي من أي ضغوط قد يمارسها المتنازعون على ملكية المجمع حول العاملين فيه ، حيث كان البعض منهم يعدّ بعض العاملين- وبخاصة الإداريين- موالين لطرف دون آخر ، وفي مثل بيئة نزاع كهذه كان هناك خشية من أن يتدخل أطراف النزاع في هذا الأمر ، ولو عن طريق ممارسة ضغوط على الحارس القضائي ، وليس المقصود بالطبع شل صلاحية الحارس القضائي في اتخاذ ما يراه مناسباً لما فيه مصلحة المجمع والمستفيدين من خدماته ، وإلا كيف تتحقق هذه المصلحة إذا أدرك العاملون أنه ليس بوسع إدارة المجمع اتخاذ أية قرارات من قبيل عدم تجديد عقودهم أو إنهاء خدماتهم وما يمكن أن يترتب على ذلك من تسيب في العمل وتدنٍ في الأداء الوظيفي . ٢- إن هناك سوابق قرر فيها الحارس القضائي إنهاء خدمات بعض العاملين ، ومنهم الأخ (. . . . .) ، أحد أطراف النزاع على ملكية المجمع ، الذي كان فيما سبق مكلفاً من قبل والده (رحمه الله) لإدارة المجمع ، ولم يقض القرار الصادر من الهيئة العليا برقم ٣٤٢/ ١ / ٨٢١/ ٤٢٧ وتاريخ ٢١/ ٦/ ١٤٢٧هـ بإعادته إلى عمله ، وكذلك المحاسب (. . . . .) الذي لم يقض القرار الصادر برقم ٣٤٢/ ١/ ٨٢١/ ٤٢٧ وتاريخ ٢١/ ٦/ ١٤٢٧هـ الصادر من الهيئة العليا بإعادته إلى عمله . ٣- إن المدعي (أطال الله في عمره) ناهز من العمر سبعين عاماً ، وهو ما يتجاوز سن التقاعد المحدد في المادة الرابعة والسبعين من نظام العمل وما جرى عليه العرف والنظام حتى في الوظائف العامة ، وليس هناك من ضرر حل بالعامل ، إذ إنه سبق له قبل الالتحاق بالمجمع أنه خدم لفترة طويلة بالخطوط السعودية ويتقاضى راتباً تقاعديّاً . ٤- إنه لم يعد للمدعي عمل يناسب من في مثل سنه وتأهيله وخبرته ، وكما سبقت الإشارة بأن قضايا التعقيب في الجوازات فيما يختص بالعاملين بالمجمع على كفالة (. . . . .) رحمه الله ، وقد قام ورثته بتوكيل شخص آخر للقيام بتلك الإجراءات ، وبالتالي فإن قرار الاستغناء عن خدماته اتخذ لتحقيق مصلحة مشروعة لصالح المجمع ، طالما أنه ليس هناك ما يوجب إبقاءه في العمل . ٥- إن المدعي قد تم إبلاغه بقرار الاستغناء عن خدماته قبل نحو شهرين من تاريخ نهاية

خدماته ، ولم يتقدم بشكواه إلا بعد مضي نحو ثلاثة أشهر على القرار المذكور ، واكتفي في حينه برفض تسليم ما بحوزته من جوازات وإقامات خاصة بالعمال ، مما اضطرنا إلى التقدم بشكوى إلى مركز الشرطة لإلزامه بتسليم ما بحوزته ، وإفهامه بأن يتقدم للجهات الرسمية المختصة بما قد يكون لديه من اعتراضات على قرار الاستغناء عن خدماته . وبناء على ما ورد في مذكرة الاعتراض وهذه المذكرة الإلحاقية فإننا نتمسك باعتراضنا على قرار الهيئة الابتدائية ونطلب نقضه . وبمواجهة العامل قال : استلمت نسخة من المذكرتين اللتين قدمهما وكيل الشركة مع مذكرة الاعتراض التي قدمها وكيل (. . . . .) . أولاً : رقم (٢) إنهاء خدمات (. . . . .) ؛ لأنه ابن أحد الشركاء موضوع النزاع على المجمع ٤ وفصل المحاسب (. . . . .) لأسباب شخصية بين (. . . . .) . ٣- ليس للمدعو (. . . . .) التدخل في حالته الشخصية كوني متعاقداً مع الدولة في الخطوط السعودية . ٤- رقم (٤) من المذكرة المشار إليها يخالف نص قرار ديوان المظالم رقم ٢٠٨/ د لعام ١٤٢٤هـ مخالفة صريحة ، وقد ذكرت في قرار الهيئة العمالية الابتدائية رقم ٦٧١ وتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٤٣٠هـ رقم الدعوى ٦/ ١٤٦٢٢٠ في الصفحة الثانية . ٥- ذكر المذكور وكيل (. . . . .) أنه قدم لي إنذاراً قبل شهرين من الفصل التعسفي ؛ لأنه لا يملك هذا الحق شرعاً ولا نظاماً ولا أجراً ، وعليه إثبات ذلك ، وكذلك أنه أبلغ الشركة بتسليم ما لدي من الجوازات ، وهذا افتراء كاذب وغير صحيح ، وأيضاً المطالبة بإثبات ذلك ، ولذا أطلب تثبيت حكم الهيئة العمالية الابتدائية بإعادتي للعمل وصرف جميع رواتبي المتأخرة ومكافأة عمل مستمرة . وبمواجهة وكيل الشركة بما جاء في رد العامل قال : أطلب مهلة للرد . عليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات لمواصلة النظر في هذه الدعوى ، ونادت على الطرفين ، فحضر (. . . . .) الحاضر في الجلسة السابقة بصفته أحد الشركاء في (. . . . .) محاسبون قانونيون ، ووكيلاً عن شريكه في الشركة ذاتها ، وبصفة الشركة المذكورة هي الحارس القضائي لمجمع (. . . . .) السكني ، وقدم وكالته عن شريكه ، وحضر لحضوره العامل الحاضر في الجلسة السابقة ، وبادر الحارس القضائي بقوله : أقدم ردي الذي وعدت به ، والمكون من صفحتين ، ومرفق معها ثلاثة مرفقات هي صور ، وأكتفي بها . وقد جاء فيها ما يأتي : جواباً على رد المدعي على ما ورد في مذكرتنا الإلحاقية المقدمة في الجلسة السابقة بتاريخ ٤/ ٢/ ١٤٣١هـ ، نرد بالآتي : ١- المقصود مما ورد في البند (٢) من مذكرتنا الإلحاقية هو التنويه بوجود سوابق لقرارات صادرة من الهيئة العليا في حالات مماثلة ، قمنا فيها بصفتنا الحارس القضائي للمجمع بإنهاء خدمات اثنين من العاملين في المجمع ، ومن أن القرارات المذكورة لم

تقض بإعادتهما إلى عملهما . ٢- ما ورد في البند (٣) من مذكرتنا الإلحاقية حول سن المدعي وتقاضيه راتباً تقاعدياً ناتجاً عن عمله السابق ليس تدخلاً في أمور المدعي الشخصية (كما ذكر)، وإنما لإثبات أن الاستغناء عن خدماته تم لأسباب مشروعة منها سنه، وكذلك لنفي وقوع الضرر المبرر للتعويض من جراء الاستغناء عن خدماته . ٣- قرار الاستغناء عن خدمات المدعي تم لتحقيق مصلحة مشروعة للمجمع، تم تفصيلها في البند (٤) من المذكرة الإلحاقية، ونحيل إليها تلافياً للتكرار . ٤- الحارس القضائي قدم للمدعي في حينه خطاباً يشعره فيه بقرار الاستغناء عن خدماته ويتضمن فترة الإنذار، لكنه رفض استلامه واحتفظ بما لديه من جوازات وإقامات تخص العاملين، ولم يسلمها إلا بعد أن تم التقدم بشكوى ضده أمام مركز الشرطة . (مرفق صورة الخطابين وطلب الحضور) وهو ما يخالف العرف والنظام وعقد العمل الذي ينص في البند ١٠/ ٦ على أنه : عند انتهاء عمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول لأي سبب من الأسباب يلتزم الطرف الثاني فوراً بأن يسلم للطرف الأول أو من ينوب عنه كل ما في عهدته من مستندات . . . إلخ . وبناء على ما ورد في هذه المذكرة والمذكرات السابقة، فإننا نتمسك باعتراضنا على قرار الهيئة الابتدائية، ونطلب نقضه . وبعد أن استلم العامل صورة من المذكرة طابقها على ما قدم للدائرة وقال : إنها مطابقة وأطلب اعتبار ردودي السابقة رداً على هذه المذكرة، وأشير إلى أن خطابهم المرفق صورته الموجه لشرطة الحمراء وغرناطة مؤرخ في ١٨/ ٦/ ٢٠٠٨م، ويفيدون به أنه قد استغني عن خدماتي بينما خطاب إنهاء الخدمات الذي أرفقوا صورته أشار إلى أن إنهاء خدماتي في ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٨م . وقال وكيل الحارس القضائي : تم توجيه الإنذار بإنهاء خدماته فرفض استلام الإنذار، ثم انقطع عن العمل، ونظراً لوجود جوازات وإقامات خاصة بالمجمع ورفض تسليمها فقد لجأنا إلى مركز الشرطة لإلزامه بتسليمها، وهذا هو ما حصل، حيث سلمها بعد الشكوى، وهذا ما لدي . وقال العامل : ليس صحيحاً ما ذكر . وحيث ختم الطرفان أقوالهما، قررت الدائرة رفع القضية للمداولة . ثم أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث استأنف المجمع القرار الابتدائي، معترضاً على ما جاء فيه من إعادة العامل إلى عمله وصرف أجوره من تاريخ فصله حتى تاريخ عودته إلى العمل . وحيث استند المجمع في استئنافه إلى كون العامل قد تجاوز عمره الستين عاماً . وحيث نصت الفقرة الرابعة من المادة الرابعة والسبعين من نظام العمل على إنهاء عقد العمل في حالة بلوغ العامل سن الستين سنة ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه

السن . وحيث لم يقدم العامل ما يفيد اتفاقه مع المجمع على العمل لديه بعد بلوغ سن الستين ؛ لذا فإن الدائرة الأولى بهذه الهيئة تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه في قرارها ، وتقرر رد دعوى العامل .

ولما سبق ، وبعد التدقيق والمناقشة ، وبعد الاطلاع على القرار المستأنف وعلى الاستئناف وما أجيب به عليه ، واستناداً إلى نظام العمل ولائحة المرافعات ، قررت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- نقض قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالرياض رقم ٦٧١ وتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٤٣٠هـ والحكم برد دعوى العامل .

والله ولي التوفيق ، ، ،

للهيئات العمالية سلطة تفسير الشروط وقيود العقد
بما يتفق وحقيقة إرادة الطرفين دون الوقوف على اللفظ
٦٤١/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٥/ ٦/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٦٤١/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٥/ ٦/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- توظيف غير السعوديين- مكافأة نهاية الخدمة- أجور متأخرة- أجور مدة التوقف عن العمل- بدل الإجازة- عقد محدد المدة- استقالة- طلب العامل العودة للعمل- رفض صاحب العمل ذلك- ترحيل الوافد إلى بلده على حساب صاحب العمل- رسوم التأشيرة- مطالبة صاحب العمل بتطبيق الشرط الجزائي- خلو العقد من الشرط الجزائي- تعويض صاحب العمل عن الخسائر .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٤٠) ، (٧٨) ، (٨١) ، (٨٥) ، (٩٠) ، (٩٤) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- 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 لموطنه بعد انتهاء عقد العمل .
- لا يستحق العامل الأجر إلا عن الأيام التي قام فيها بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل- أثر ذلك : توقف العامل بإرادته عن العمل بتقديم استقالته لا يحق له بعد ذلك طلب أجره إلا عن المدة التي تسبق تاريخ التوقف عن العمل .
- استقالة العامل من العمل لا ينشئ لصاحب العمل الحق في التعويض ما لم يثبت عناصر الضرر التي لحقت به من ترك العامل للعمل .
- لا يحق لصاحب العمل مطالبة العامل بالشرط الجزائي ، طالما أن العقد المبرم مع العامل لم يتضمن مثل هذا الشرط .
- للهيئة العليا سلطة تفسير شروط وقيود العقد بما يتفق وحقيقة إرادة الطرفين ، دون الوقوف على المعنى اللفظي لعبارات العقد .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بأجر شهر ٤ وبأجر شهر ٧/ ٢٠٠٩م وصرف مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات والخروج النهائي إلى بلاده على حساب صاحب العمل . والجهة المدعى عليها تطالب بالتعويض عن الضرر والخسائر التي أصابتها من جراء إنهاء العامل للعقد بسبب غير مشروع- صدر قرار الهيئة الابتدائية : ١- بإلزام المدعى عليه بأن يدفع للعامل المبالغ المبينة به لقاء أجر ٢٠ يوماً من شهر ٤/ ٢٠٠٩م وكذلك أجر شهر ٧/ ٢٠٠٩م . ٢- يصرف للمدعي مكافأة نهاية خدمة + بدل إجازة . ٣- يرحل المدعي إلى بلده على حساب صاحب العمل . ٤- رد ما عدا ذلك من طلبات للطرفين- اعترض المدعي والمدعى عليه على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أنه : بالنسبة إلى استئناف العامل ، فبما أن العامل يطالب بأجر شهر ٤/ ٢٠٠٩م وبأجوره من ٢٩/ ٦/ ٢٠٠٩م حتى الفصل في الدعوى ، وبما أن الحكم الصادر من الهيئة الابتدائية قد احتسب له أجر ٢٠ يوماً من شهر ٤/ ٢٠٠٩م وشهر ٧/ ٢٠٠٩م كاملاً ، وذلك حسب طلباته السابقة ، فإن طلبات العامل بأجوره بعد تاريخ التوقف عن العمل لا حق له فيها ؛ بناء على القاعدة : لا أجر دون عمل ، وبخاصة أن العامل هو الذي قدم استقالته من الشركة ، ثم طلب الخروج النهائي أمام مكتب العمل . وبالنسبة إلى استئناف صاحب العمل ، مطالباً بالشرط الجزائي ، فبما أن الهيئة العليا قامت بدراسة عقد العمل وتبين أنه ليس به شرط جزائي . وبالنسبة إلى مطالبته العامل بتحمل الرسوم في حال عدم رغبته في إكمال العقد ، وبما أن هذا الشرط مخالف لنظام العمل في المادة رقم (٤٠) ؛ لكون هذه الرسوم من الرسوم التي يتحملها صاحب العمل . وبالنسبة إلى مطالبته بالتعويض من جراء الضرر الواقع عليه من استقالة العامل ، فبما أن صاحب العمل لم يقدم ما يثبت ذلك الضرر .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢/ ١/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٤٠٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٣/ ١٤٣١هـ .
٣- القرار رقم : (٤٢٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٠/ ٣/ ١٤٣١هـ .
٤- القرار رقم : (٥١٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٦/ ٤/ ١٤٣١هـ .
٥- القرار رقم : (٦٩٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٦- القرار رقم : (٧٠٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٧- القرار رقم : (٧٠٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٨- القرار رقم : (٧١٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٩- القرار رقم : (٧٢٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٠- القرار رقم : (٧٢٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١١- القرار رقم : (٧٢٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٢- القرار رقم : (٧٢٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٣- القرار رقم : (٧٣٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٤- القرار رقم : (٧٣٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٥- القرار رقم : (٧٣٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٦- القرار رقم : (٧٣٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٧- القرار رقم : (٧٤١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٨- القرار رقم : (٧٤٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٩- القرار رقم : (٧٥٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٠- القرار رقم : (٧٥٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢١- القرار رقم : (٧٥٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٢- القرار رقم : (٧٩٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٣١هـ.
٢٣- القرار رقم : (١٥٥٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٩/ ١٤٣١هـ.
٢٤- القرار رقم : (١٩١٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٢/ ١١/ ١٤٣١هـ.
٢٥- القرار رقم : (٢١٦٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٦- القرار رقم : (٨٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ.
٢٧- القرار رقم : (١٢٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٤٣١هـ.
٢٨- القرار رقم : (١٩٧/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٤/ ٣/ ١٤٣١هـ.
٢٩- القرار رقم : (٣٠٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٠- القرار رقم : (٣٣٤/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣١- القرار رقم : (٣٦٧/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٧/ ٥/ ١٤٣١هـ.

٣٢- القرار رقم : (٦٩٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٦/ ١٤٣١هـ.
٣٣- القرار رقم : (٧٤٣/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٠/ ٧/ ١٤٣١هـ.
٣٤- القرار رقم : (٧٨٣/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٧/ ١٤٣١هـ.
٣٥- القرار رقم : (٨٥٨/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٠/ ٨/ ١٤٣١هـ.
٣٦- القرار رقم : (٨٥٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٠/ ٨/ ١٤٣١هـ.
٣٧- القرار رقم : (٨٦٥/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٠/ ٨/ ١٤٣١هـ.
٣٨- القرار رقم : (٨٦٨/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٠/ ٨/ ١٤٣١هـ.
٣٩- القرار رقم : (٨٩٧/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٣١هـ.
٤٠- القرار رقم : (٩٥١/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ٩/ ١٤٣١هـ.
٤١- القرار رقم : (٩٤٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٣/ ٩/ ١٤٣١هـ.
٤٢- القرار رقم : (١٠٠٦/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ١٠/ ١٤٣١هـ.

قرار رقم ٦٤١/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٥/ ٦/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) و(. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بعسير رقم (١٩٩/ ٤٣٠) وتاريخ ٢/ ١١/ ١٤٣٠هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينهما ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- يصرف للمدعي أجر ٢٠ يوماً عن شهر ٤/ ٢٠٠٩م مبلغ (٢٠٠٠) ريال ، وكذلك أجر شهر ٧/ ٢٠٠٩م مبلغ (٣٠٠٠) ريال . ٢- يصرف للمدعي مكافأة خدمة مبلغ (٤٧١) ريالاً + بدل إجازة مبلغ (٦٥٩) ريالاً . ٣- يرحل المدعي إلى بلده على حساب صاحب العمل . ٤- رد ما عدا ذلك من طلبات للطرفين . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث طالب المدعي بطلباته ، وحيث أجاب المدعى عليه بأنه لا مانع من إعطائه حقوقه ، فإنه يستحقها ، وقد أبدى العامل استعداده للعودة للعمل ورفض صاحب العمل عودته ، وإعمالاً لنص المادة رقم (٨١) في فقرتها (٤ ، ٥) فإن المدعي يستحق ما صدر به الحكم أعلاه .

وأمام الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات حضر (. . . . .) ، كما حضر (. . . . .) ، وسئل صاحب العمل المستأنف عن أسباب استئنافه ، فقال إنه قدم مذكرة موضحاً فيها الأسباب . وبالاطلاع عليها كان فحواها أن الهيئة حكمت لصالح المدعي دون أن تراعي ما تضمنه العقد المبرم بينهما ، الذي ينص على أن مدة العقد سنتان ، إلا أن المدعي قد أخل بما ورد في العقد ، حيث مكث بالمؤسسة أربعة أشهر فقط ، كما رفض العمل لدى شركة (. . . . .) التي تربطها علاقة عقدية مع المؤسسة ، ثم قدم استقالته غير المسببة ، وعليه فإنه يطالب بالتعويض عن الضرر ؛ لأن المدعي أنهى العقد لسبب غير مشروع ، وذلك طبقاً لنص المادة رقم (٧٧) ، وقال : كما أن الهيئة لم تتحقق من ادعاء المدعي بشأن قوله إنني ضربته ، حيث لا يوجد بينة ثابتة ، وبالتالي فإن ادعاءه باطل ، كما حكمت الهيئة بمكافأة خدمة للمدعي ، وخدمته لم تستمر سوى أربعة أشهر من ١١/ ٤/ ٢٠٠٩م إلى ١١/ ٨/ ٢٠٠٩م . وعليه يطلب الحكم بتنفيذ

الشرط الجزائي الوارد بالعقد في المادة رقم (٧) ، وتعويضه عن تشويه السمعة والخسائر المترتبة عن توقفه عن العمل ، وإرجاع المهندس إلى عمله ، حيث إن المؤسسة لم تقبل استقالته أو فصله . ورد العامل المستأنف على ذلك أنه عمل ٢٠ يوماً في شهر ٤/ ٢٠٠٩م ولم يستلم أجرها ، وعمل شهري ٥ ، ٦/ ٢٠٠٩م واستلم أجرهما من شركة (. . . . .) ، وعندما أحضرت الشركة مهندساً على كفالتها رجعت للكفيل في ٢٥/ ٧/ ٢٠٠٩م وبدأ ينزل الناس إجازات ، وفي ١/ ٨/ ٢٠٠٩م طلبني وقال : دوِّر على شركة تعمل فيها ، ولم أحصل على عمل ، واتصلت به فقام بسبي وشتمي وأخذ الإقامة مني ، وبعدها تقدمت بالدعوى ، وقال إنه يطالب براتب شهر ٤ ومن ٢٩/ ٦/ ٢٠٠٨م إلى الآن ، يطالب بأجوره ويطالب بخروج نهائي أو نقل كفالة ؛ وذلك لأن العقد سنتان . ورد صاحب العمل بأن جميع دعاوى العامل في فترة التجربة ، وقال إنه أثناء فترة التجربة طلب أن يعمل خارج المؤسسة ويعطيني عمولة أو ينقل كفالته أو يتم خروجه نهائياً ، وذلك بعد أن قدم استقالته من شركة (. . . . .) ، أما بالنسبة إلى دعواه بالضرب ، فقد صدر بها صك وأرفق صورته ، وبالاطلاع عليه اتضح أن القاضي صرف النظر عن الدعوى بعد أداء صاحب العمل وشقيقه اليمين على عدم ضرب العامل . وكرر صاحب العمل طلباته السابقة ، وهي التعويض عن الأضرار ودفع الشرط الجزائي . ورد العامل بأن العقد من الباطن مع شركة (. . . . .) ولا يعنيني في شيء ، أما بالنسبة إلى الشرط الجزائي فلا يوجد في عقد العمل شرط جزائي . وبهذا اختتم الطرفان أقوالهما ، وعليه تقرر حجز القضية للدراسة .

الأسباب

حيث إنه بدراسة ملف الدعوى والاستئناف المقدم من الطرفين ، وبعد سماع أقوالهما ، اتضح أن العامل يطالب بأجر شهر ٤ وبأجوره من ٢٩/ ٦/ ٢٠٠٩م إلى الآن ، وحيث إن الحكم الصادر من الهيئة الابتدائية قد احتسب له أجر ٢٠ يوماً من شهر ٤/ ٢٠٠٩م وشهر ٧/ ٢٠٠٩م كاملاً ، وذلك حسب طلباته السابقة ، فإن طلبات المدعي بأجوره من بعد تاريخ التوقف عن العمل لا حق له فيها بناء على القاعدة : لا أجر دون عمل ، وبخاصة أن العامل هو الذي قدم استقالته من الشركة ، ثم طلب الخروج النهائي أمام مكتب العمل . أما من حيث استئناف صاحب العمل ومطالبته بالشرط الجزائي ، فإنه بدراسة عقد العمل اتضح أنه ليس به شرط جزائي ، وأن مطالبته العامل في حالة عدم رغبته في إكمال العقد أن يدفع رسوم التأشيرة ، وهذا الشرط مخالف للنظام في مادته الأربعين ، حيث إن هذه الرسوم من الرسوم التي يتحملها صاحب العمل . أما بالنسبة إلى طلبه التعويض عن الخسائر فإن صاحب العمل لم يقدم ما يثبت تلك الخسائر ،

وبالتالي يرد طلبه . عليه ، وبعد مناقشة الاستئناف المقدم من الطرفين ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا ترى أن الطرفين لم يقدما ما يغير قناعة الدائرة الثانية عما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ، وبالتالي فإن الدائرة الثانية تتفق مع الهيئة الابتدائية في ذلك .

عليه ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع والتدقيق فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بعسير رقم (١٩٩/ ٤٣٠) وتاريخ ٢/ ١١/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

عدم صدور قرار بفصل العامل من الخدمة
وإثبات أن عقده ما زال سارياً يسقط حقه في التعويض
٧٤/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٧٤/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل غير مشروع- إعادة للعمل- تعويض عن الفصل- إثبات- يمين- نكول صاحب العمل عن اليمين- رفض العاملة بحث بيانات صاحب العمل- ثبوت سريان العقد- عدم تقديم الدليل على الفصل- إلغاء القرار الابتدائي- رد الدعوى .

الأنظمة واللوائح

- المادة رقم (٧٧) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٦١) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة ، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣-٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المبدأ

- البينة على من ادعى واليمن على من أنكر .
- طلبُ العامل التعويض عن الأضرار التي لحقت به من قرار الفصل التعسفي يستوجب تقديم هذا القرار أو إقامة البينة على وجوده- أثر ذلك : عدم إثبات العامل واقعة الفصل وإقرار صاحب العمل بأن العقد ما زال سارياً يستوجب الحكم باعتبار العقد ما زال سارياً ، ورد طلب العامل في التعويض .

مُلَخَّص القَرَار

المدعية حصرت طلباتها في طلب إعادتها للعمل- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعية مبلغ (٤٠٠٠٠) ريال ؛ لقاء التعويض عن الأضرار التي لحقت بها من جراء فسخ عقد العمل دون أسباب مشروعة ورد ما عدا ذلك من طلبات ؛ تأسيساً على أن المدعية لم تقدم ما يثبت إنهاء خدمتها وقبلت يمين المديرة ، إلا أن وكيل الشركة اعترض بحجة أن المدعية لم تقدم بينة حتى يستدعي الأمر أداء اليمين ، وعليه اعتبرت الهيئة أن المدعى عليها ناكلة عن أداء اليمين ، وجرى الاعتداد بأن مديرة المركز أوقفت المدعية عن العمل بتاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٣٠هـ . كما أن المدعى عليها لم تقدم سبباً مشروعاً للفصل ، وامتنعت عن تقديم الجداول الدراسية لمعرفة مدى الاحتياج من عدمه- اعترضت الشركة المدعى

عليها أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية ، والحكم بأن عقد المدعية مازال سارياً ؛ استناداً إلى أن المستأنفة استعدت لإحضار المديرة لأخذ إفادتها حول : هل فصلت المدعية أم لا؟ ثم أخذ يمينها إذا لزم الأمر . وحيث إن المدعية رفضت ذلك ، كما أن وكيل المستأنفة يفيد بأن عقد عمل المدعية مازال سارياً ، ولم يصدر ما يغير طبيعة التعاقد مع المدعية ، ولم تقدم المدعية ما يثبت فصلها ، ومن ثم يكون عقد عمل المدعية مازال سارياً .

قرار رقم ٧٤/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية رقم ٣٤٠ في ٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينها وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعية مبلغ (٤٠٠٠٠) ريال لقاء التعويض عن الأضرار التي لحقت بها من جراء فسخ عقد العمل دون أسباب مشروعة . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث إن المدعية لم تقدم ما يثبت إنهاء خدمتها وقبلت يمين المديرة ، إلا أن وكيل الشركة اعترض بحجة أن المدعية لم تقدم بينة حتى يستدعي الأمر أداء اليمين ، وعليه اعتبرت الهيئة أن المدعى عليها ناكلة عن أداء اليمين ، وجرى الاعتداد بأن مديرة المركز أوقفت المدعية عن العمل بتاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٣٠هـ ، كما أن المدعى عليها لم تقدم سبباً مشروعاً للفصل ، وامتنعت عن تقديم الجداول الدراسية لمعرفة مدى الاحتياج من عدمه ، بحجة أن الجداول من أسرار الشركة ، وفي ذلك مخالفة للمادة (٦١) من لائحة المرافعات ، وعليه فإن المدعية تستحق تعويضاً .

وأمام الدائرة الثانية بالهيئة العليا حضر (. . . . .) بصفته وكيلاً عن شركة (. . . . .) ، كما حضرت (. . . . .) ، وجرى سؤال وكيل المستأنف عن أسباب استئنافه القرار ، فقدم مذكرة مكونة من ٣ صفحات ، كان فحواها أن المدعية ادعت إيقافها عن العمل ولم تقدم ما يثبت ذلك ، وانحصرت مطالباتها في العودة للعمل ، وقد ردت الشركة بنفي إيقافها ، وأكدت أن عقد المدعية ما زال ساري المفعول ، وعليه فإنه لا مصلحة للمدعية في دعواها ، وأن الاستمرار في قبولها يعد مخالفة للمادة (٢) من لائحة المرافعات ، ومع ذلك استمرت الهيئة الابتدائية في طلب البينة من الشركة ، وكذلك طلبت يمين مديرة المركز ، وحيث إن القاعدة الشرعية تنص على أن البينة على المدعي واليمين على من أنكر ؛ لذا كان

الأحرى إلزام المدعية بتقديم البينة على دعواها . وحيث إنه لا يصح التعويض إلا في حال وقوع ضرر وإثباته والمطالبة به ، وحيث إنه صدر تعويض للمدعية بمبلغ (٤٠٠٠٠) ريال ، على رغم أن المدعية لم تذكر في دعواها أي أضرار وقعت عليها ، ولم يكن طلب التعويض من ضمن طلباتها ، وعليه فإن القرار يعد غير مكتمل ؛ لأنه خالف المادة رقم (٢) من لائحة المرافعات ، وكذلك عدم تحقيق الشروط الواردة في المواد (٤٩) ، (٥٠) ، (٥١) من لائحة المرافعات ، وعليه يطالب بنقض القرار ورد الدعوى ، وقد جرى تزويد المدعية بصورة من هذه المذكرة ، وردت عليها بمذكرة جاء فيها : إن قول الشركة بأن الإقبال على الفرع كان ضعيفاً غير صحيح ؛ حيث كان الإقبال أكثر وجدول الحصص يدل على ذلك ، وإن مديرة المعهد أبلغتها بعدم الرغبة في عملها ، وإنها مفصولة ؛ وذلك لرغبتها استبدالي وإحضار معلمات أجنبيات ، إحداهن اسمها (. . . . .) التي تم تحويلها إلى الكلية بعد الشكوى ، وكان محور الاتصالات بالمعهد هو للاستفسار : لماذا تم فصلي؟ . وقالت إنها تقدمت بشكوى بعد أن تم إيقافها شفهيّاً بوجود شاهدة تدعى (. . . . .) ، وإنها وافقت على الحضور ، ولكن وقت الجلسة رفضت . وقالت : إنها قدمت ما يثبت تعيين المعهد معلمات بعد الفصل ، وقد أحضرت الشركة بياناً بأسماء السعوديات ، وطلبت إحضار برنت من المحاسب . كما قالت إنه تم إفهامها من قبل وكيل المدعى عليها -الذي كان مديراً للموارد البشرية- بأن الفصل من صلاحية المديرة ، وكذلك المديرة أفهمت والدها بأن ذلك من صلاحيتها ، وذلك لضعف الإقبال على المعهد . وقالت إنها تتمسك بقرار الهيئة الابتدائية ؛ نظراً لما لحق بها من أضرار نفسية . ورد وكيل المعهد بأن من طبيعة عقد العمل أنه لا يتم طلب الموظف إلا عند وجود احتياج ، أما موضوع استبدال المدعية وتعيين موظفات غير سعوديات فهذا غير صحيح . وقال : إن اتصال المدعية لم يكن من أجل الفصل ؛ لأنه لم يصدر قرار بالفصل ، وإنما كان اتصالها من أجل عدم تسجيل ساعات لها ، وتم إفهامها في حينه أنه لا يوجد احتياج . وأكد أنه ليس من صلاحية المديرة الفصل ، بل يعود ذلك لإدارة الشركة . وقال إنه لم يطلب منه إحضار الشاهدة (. . . . .) ، أما المديرة فإنها على استعداد للحضور إذا لزم الأمر وتقديم إفادتها . وعليه سألت الدائرة الثانية المستأنف ضدها عما إذا كانت متمسكة بحضور الشاهدة فقالت : إنها لو حضرت سوف يتم الضغط عليها ، وبالتالي فإنها متمسكة بالحكم الصادر من الهيئة الابتدائية . وهنا قال وكيل الشركة إنه مستعد لإحضار الشاهدة والمديرة إذا كان ذلك من شأنه إنهاء القضية . فقالت المستأنف ضدها إنها لا ترغب بإعطاء الشركة فرصة لذلك . ثم قال وكيل الشركة : إن عقد المدعية ما زال ساري المفعول ، وإن الشركة مستعدة لطلبها وقت الاحتياج . ثم اختتم الطرفان أقوالهما ، وعليه تقرر رفع القضية للدراسة .

الأسباب

بدراسة ملف الدعوى والاستئناف المقدم من المستأنف وردود الطرفين ، يتضح أن المدعية المستأنف ضدها تفيد بأنها فصلت من قبل مديرة المعهد ، ولم تقدم ما يثبت ذلك ، وقد عرضت الهيئة الابتدائية على وكيل المعهد أن يحضر المديرة لأخذ يمينها على ذلك فرفض ؛ بحجة أن المدعية لم تقدم بينة ، ثم في الدائرة الثانية استعد لإحضارها ، ولكن المدعية رفضت ذلك . وحيث إن الاستئناف وضع لزيادة البحث والتقصي عن الحقيقة . وحيث إن المدعى عليها (المعهد المستأنف) استعد لإحضار المديرة لأخذ إفادتها حول : هل فصلت المدعية أم لا؟ ثم أخذ يمينها إذا لزم الأمر ، وحيث إن المدعية رفضت ذلك ، كما أن وكيل المعهد يفيد بأن عقد المدعية ما زال سارياً ولم يصدر ما يغير طبيعة التعاقد مع المدعية ، وحيث إن المدعية لم تقدم ما يثبت فصلها ،عليه فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تختلف مع الهيئة الابتدائية بمكة فيما صدر به قرارها المستأنف ، وتحكم بأن عقد المدعية مازال سارياً ، وبالتالي رد دعوى المدعية في المطالبة بالعودة للعمل .

عليه ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد المرافعة والدراسة والمداولة والتدقيق ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمنطقة مكة المكرمة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة رقم ٣٤٠ وتاريخ ١٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، والحكم بأن عقد المدعية مازال سارياً .

والله ولي التوفيق ، ، ،

عقد العمل ولائحة الشركة هما اللذان
يحددان حقوق العامل تجاه صاحب العمل
٤٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٧/ ١/ ١٤٣١هـ
١٦١٣/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٩/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٤٨/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٧/ ١/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل غير مشروع- توظيف غير السعوديين- الإجازات- أجور متأخرة- إعادة للعمل- رسوم تجديد الإقامة وتأشيرات الخروج والعودة- المنازعة في عدد أيام الإجازة السنوية- لائحة تنظيم العمل- رسوم علاج أسرة العامل- أجور- بدل ساعات العمل الإضافية- تعويض عن الفصل- إعادة العامل لعمله أثناء التقاضي- صرف كامل أجوره ومستحقاته- اتصال الخدمة- تعديل جزئي للقرار الابتدائي .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٨) ، (٤٠) ، (٧٧) ، (٧٨) ، (٩٠) ، (١٠٧) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المبدأ

- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات ورسوم تغيير المهنة ، وهذا الحكم من النظام العام لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه .
- موافقة صاحب العمل على عودة العامل للخدمة بعد الفصل يسقط حق العامل في طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت به من قرار الفصل غير المشروع .
- على العامل إقامة الدليل على قيامه بساعات عمل إضافية بصورة رسمية حتى يتسنى له المطالبة بمقابل تلك الساعات ، وعجز العامل عن الإثبات يستوجب رد طلبه .
- صدور قرار الفصل غير المشروع يعطي للعامل الحق في طلب كامل حقوقه النظامية واعتبار مدة خدمته متصلة ، مع صرف أجوره كاملة من تاريخ الفصل حتى مباشرة عمله .
- عقد العمل ولائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة هما اللذان يحددان حقوق العامل تجاه صاحب العمل- أثر ذلك : عدم وجود التزام على صاحب العمل بعلاج أسرة العامل يستوجب رد طلب العامل في هذا الشأن .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بإلغاء قرار الفصل التعسفي وإعادته للعمل ، وصرف رواتبه من تاريخ الفصل حتى تاريخ الإعادة للعمل ، وإعادة رسوم الإقامة وتأشيرات الخروج والعودة التي حصل عليها صاحب العمل من العامل منذ بداية العمل ، واعتبار الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً وليست خمسة عشر يوماً ، ودفع الفروق المالية عن ذلك منذ بداية عمله ، ودفع أجور الساعات الإضافية التي عملها ، ودفع نفقات العلاج الخاصة بأسرته ، وصرف الرواتب المتأخرة- صدر قرار الهيئة الابتدائية متضمناً : ١- إعادة المدعي إلى العمل ، مع صرف أجوره من تاريخ فصله حتى إعادته للعمل ، واعتبار خدمته متصلة . ٢- صرف أجر مستحق للمدعي عن الفترة من ١/ ١/ ٢٠٠٩م حتى ٢٦/ ١/ ٢٠٠٩م . ٣- صرف مبلغ ٧٥٠ ريالاً عن رسوم تجديد الإقامة . ٤- استحقاق إجازة ٢١ يوماً عن خدمة سنة أمضاها المدعي لدى صاحب العمل . ٥- صرف مبلغ ٣٧٦٠ ريالاً رسوم علاج- اعترض الطرفان على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية في فقراته الأولى والثانية والخامسة ، وتعديل الفقرتين الثالثة والرابعة على النحو الآتي : (١) إلزام المدعى عليه بإعادة رسوم الإقامة للعامل . (٢) إلزام المدعى عليه بدفع فارق الإجازة السنوية للعامل على العقد المنتهي ، واستحقاقه عن كل سنة ٢١ يوماً حسب النظام ؛ استناداً إلى أنه بالنسبة إلى اعتراض العامل على قرار الهيئة الابتدائية ، فبما أن المبلغ المطالب بإرجاعه هو (٢٢٥٠) تم استقطاعه منه لقاء رسوم الإقامة ، بينما قرار الهيئة الابتدائية قضى للعامل بمبلغ ٧٥٠ ريالاً عن سنة واحدة فقط ، وبما أن المستشفى المستأنف ضده لم ينكر استقطاعه مبلغ ٢٢٥٠ من العامل لتجديد الإقامة ، وبما أن صاحب العمل ملزم بتحمل رسوم تجديد الإقامة ، لذلك قررت الهيئة العليا إلزام المستشفى بإعادة المبلغ سالف الذكر للعامل . وبالنسبة إلى اعتراض العامل وطلبه منحه فارق الإجازات عن العقد الأول ؛ لاستحقاقه الإجازة ٢١ يوماً بدلاً من ١٥ يوماً في صدر القرار عن السنة الأخيرة من خدمته ، وبما أن العامل قدم صورة العقد المنتهي الذي يتضح منه استحقاق العامل ١٥ يوماً ، وبما أن ذلك يخالف المادة رقم (١٠٩) من نظام العمل ، لذا فإن المدعى عليها ملزمة بدفع فارق بدل الإجازة للعامل من بداية خدمته ، واستحقاقه إجازة سنوية حسب النظام . وبالنسبة إلى طلب العامل دفع أجور ساعات العمل الإضافية ، وبما أن العامل لم يقدم أي جديد ، فالهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه من رد المطالبة . وبالنسبة إلى مطالبة العامل بالتعويض ، فبما أن المدعى عليه- أثناء سريان

الدعوى أمام الهيئة العليا- أعاد العامل (المدعي) للعمل ، لذلك فإن الضرر زال ، وأصبح العامل يتابع مستحقات سابقة ، وتقرر الهيئة العليا رد المطالبة . أما بالنسبة إلى اعتراض المستشفى بإلغاء الحكم بمبلغ ٣٧٦٠ ريالاً لقاء علاج المدعي وأسرته ، بحجة أنهم ملزمون بعلاج المدعي فقط دون أسرته ، وبما أن هذا القول يخالف ما تضمنه عقد العمل المبرم بين الطرفين في المادة رقم (٧/ ٢) ، لذلك قررت الهيئة العليا تأييد قرار الهيئة الابتدائية في هذه الجزئية . وبالنسبة إلى اعتراض المستشفى على إعادة المدعي إلى عمله ، فبما أن المدعى عليها لم تقدم سبباً مشروعاً لفصل العامل من عمله ، كما أقرت المستشفى أمام الهيئة العليا بأنها أعادت المدعي إلى عمله أثناء سريان القضية ، عليه فإن المدعى عليها ملزمة بإعادة المدعي إلى عمله ، مع صرف أجوره كاملة من تاريخ الفصل حتى مباشرة عمله ، واعتبار خدمته متصلة .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٦٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٤٧٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٧/ ٣/ ١٤٣١هـ .
٣- القرار رقم (١٢٧٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٦/ ٧/ ١٤٣١هـ .
٤- القرار رقم : (١٨٣٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣/ ١١/ ١٤٣١هـ .
٥- القرار رقم : (٢٠٠٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٦- القرار رقم : (٩٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٩/ ٢/ ١٤٣١هـ .
٧- القرار رقم : (٢٨٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٣١هـ .
٨- القرار رقم : (٩٤٧/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٩/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٤٨/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٧/ ١/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده :

فقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . .) و(. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بمنطقة نجران رقم ٦٣ في ١٠/ ٣/ ١٤٣٠هـ في الدعوى المقامة من العامل ضد المستشفى والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إعادة المدعي إلى العمل مع صرف أجوره من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل وتعتبر خدمته متصلة . ٢- صرف أجر شهري مستحق للمدعي عن الفترة من ١/ ١/ ٢٠٠٩م حتى ٢٦/ ١/ ٢٠٠٩م . ٣- صرف مبلغ ٧٥٠ ريالاً عن رسوم تجديد الإقامة . ٤- استحقاق إجازة لمدة ٢١ يوماً عن خدمة سنة أمضاها المدعي لدى صاحب العمل . ٥- صرف مبلغ ٣٧٦٠ ريالاً رسوم علاج . ٦- رد ما عدا ذلك من طلبات . ٧- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بالاستئناف حضر العامل المستأنف بنفسه ، وحضر عن المستشفى المستأنف (. . . . .) بالوكالة رقم ٣٧٠٥٠٣٠١٦٦٨٣ ، وفتحت الجلسة بسؤال كل مستأنف عن أسباب الاستئناف ، فقدم العامل استئنافه بمذكرة جاء فيها : الوقائع : تتلخص وقائع هذه الدعوى في أنني أقمتها ضد المدعى عليها وأوضحت شرحاً لدعواي أنني بدأت العمل لديها بتاريخ ١٦/ ٩/ ٢٠٠٦م بمهنة أخصائي قلب وأوعية دموية ، وتم تجديد عقدي لمدة سنتين ، بدأتا من تاريخ ٣١/ ٨/ ٢٠٠٨م ، وبراتب شهري قدره ١٨,٠٠٠ ريال ، وأثناء تنفيذ العقد- وقبل إنهاء مدته وبتاريخ ٢٩/ ١/ ١٤٣٠هـ الموافق الاثنين ٢٦/ ١/ ٢٠٠٩م ودون سبب مشروع- أنهت المدعى عليها عقدي ، وحيث إن قرار إنهاء الخدمة كان قراراً تعسفياً فقد تقدمت بدعواي الصادر عليها القرار محل الاستئناف طالباً الآتي : أولاً : إلغاء قرار الفصل التعسفي وإعادتي إلى العمل وصرف رواتبي من تاريخ الفصل حتى تاريخ إعادتي إلى العمل . ثانياً : إلزام المدعى عليها بإعادة رسوم الإقامة وتأشيرات الخروج والعودة التي تم استقطاعها مني دون وجه حق منذ بداية عملي إلى الآن . ثالثاً : اعتبار الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً وليس خمسة عشر يوماً ، ودفع الفروق

المالية عن ذلك . رابعاً : دفع أجور الساعات الإضافية التي عملتها بواقع ساعة يومياً ابتداء من تاريخ ٣١/ ٨/ ٢٠٠٨م وحتى تاريخ إيقافي عن العمل . خامساً : دفع مبلغ وقدره ٣٧٦٠ ريالاً نفقات علاج أسرتي رفضت المدعى عليها دفعها لي . سادساً : صرف رواتبي المتأخرة اعتباراً من تاريخ ١/ ١/ ٢٠٠٩م وحتى تاريخ طردي من العمل في ٢/ ٢/ ٢٠٠٩م ، وبتاريخ ١٠/ ٣/ ١٤٣٠هـ صدر القرار محل الطعن قاضياً بالآتي : ١- إعادة المدعي إلى العمل مع صرف أجوره من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل وتعتبر الخدمة متصلة . ٢- صرف أجر مستحق للمدعي عن الفترة من ١/ ١/ ٢٠٠٩م حتى ٢٦/ ١/ ٢٠٠٩م . ٣- صرف مبلغ ٧٥٠ ريالاً رسوم تجديد إقامة . ٤- استحقاق إجازة لمدة ٢١ يوماً عن خدمة سنة أمضاها المدعي لدى صاحب العمل . ٥- صرف مبلغ وقدره ٣٧٦٠ ريالاً رسوم علاج . ٦- قرار ابتدائي قابل للاستئناف أمام الهيئة العليا بالرياض خلال (٣٠) يوماً من تاريخ إبلاغ الطرفين . وحيث إن القرار قابل للاستئناف أمام الهيئة العليا بالرياض خلال (٣٠) يوماً من تاريخ إبلاغ الطرفين . وحيث إن القرار قد أغفل الحكم في بعض طلباتي ، لذا فإنني أقصر استئنافي عليه في الآتي : أولاً : قضى القرار محل الطعن في بند رقم (٣) بإلزام المدعى عليه بصرف مبلغ وقدره ٧٥٠ ريالاً عن رسوم تجديد الإقامة التي حسمها مني المدعى عليه علماً بأن الرسوم التي أطالب بإعادتها لي هي مبلغ وقدره ٢٢٥٠ ريالاً بواقع ٧٥٠ ريالاً عن كل سنة ، وذلك عن ثلاث سنوات ، ومن ثم فإن الحكم بمبلغ وقدره ٧٥٠ ريالاً يكون في غير محله . ثانياً : أغفل القرار محل الطعن القضاء في إعادة رسوم تأشيرة الخروج والعودة لمرتين بواقع مائتي ريال عن كل تأشيرة ، أي بإجمالي مبلغ وقدره أربعمائة ريال ، فضلاً عن مبلغ وقدره مائة وسبعة ريالات تحسمها المدعى عليها مع كل تأشيرة خروج وعودة تحت مسمى : رسوم مغادرة ، وبذلك يكون إجمالي المبلغ المطالب به عن بند التأشيرة هو ٦١٤ ريالاً ، وإغفال القرار الطبي هذا يعيبه . ثالثاً : أغفل القرار محل الطعن مطالبتي بإلزام المدعى عليها بدفع فرق الإجازة السنوية منذ بداية عملي ، حيث دأبت المدعى عليها على احتساب أجر خمسة عشر يوماً إجازةً عن كل سنة ، بالمخالفة لما نص نظام العمل عليه باعتبار أن الإجازة السنوية المدفوعة الراتب هي واحد وعشرون يوماً عن كل سنة ، وعلى رغم عدم إنكار المدعى عليها ذلك فإن الحكم ألزمها فقط باعتبار الإجازة واحداً وعشرين يوماً عن السنة الأخيرة ، مغفلاً المدة السابقة من إجازتي بواقع ٢١ يوماً عن كل سنة من بداية الخدمة . صاحب السعادة : حيث إن المدعى عليها تعمدت مماطلتي في دفع مستحقاتي ، كما أنها استأنفت هذا القرار على رغم أنه صادف الحقيقة والنظام ، وما كان لي أن أقدم هذا الاستئناف لولا استئنافها القرار تجنباً لتأخيري ، لذا فإنني أطلب إلزام المدعى عليها بأتعاب المحاماة

ومصاريف الانتقال ومتابعة القضية وتعويضي عن الأضرار التي لحقتني من جراء مماطلتها . هذا مجمل ما جاء فيها . وباطلاع وكيل المستشفى قدم لائحة اعتراضية من صفحة واحدة جاء فيها : ١- إلزامنا بصرف مبلغ وقدره (ثلاثة آلاف وسبعمائة وستون ريالاً) مقابل علاج زوجة المدعي على الرغم من حسم ٥٠٪ له ، والمنشأة غير ملزمة بعلاج أفراد أسرته وهي ملزمة بعلاجه فقط . ٢- إعادة المدعي إلى العمل دون النظر فيما لحق بنا من خسائر وأضرار ، حيث لم يقم بعمله على الوجه المطلوب ، وهذا السبب الرئيس بعدم تجديد عقده وإعطائه المرتب الذي طلبه وهو ثمانية عشر ألف ريال بدلاً من خمسة عشر ألف ريال ، وقد قام بتنزيل دخل العيادة إلى أقل من ٥٠٪ على الرغم من توجيه العديد من الإنذرات الشفهية له ؛ نظراً لرغبتنا في عدم إحباطه بالخطابات الرسمية تقديراً لوضعه العلمي ، إضافة إلى كثرة غيابه وتأخره في الحضور للعمل بشكل يومي ، مما تسبب في فقد كثير من المستفيدين عندما لا يحضر بالعيادة في الأوقات المحددة ، كما أنه يقوم بالتدخل في شؤون الغير ، ولهذه الأسباب اضطررنا إلى إقفال العيادة ، والعيادة مقفلة حتى تاريخه ، وهو السبب ، وتحملنا الخسائر بسببه ، ونحن المتضررون من إقفال العيادة ، حيث يتم يومياً رد عدد كبير من المرضى ، إضافة إلى وجود أجهزة وآلات طبية تم تأمينها له حسب حاجة العمل ، والتي هي متوقفة دون عمل ، مما يسبب خسارة كبيرة . باطلاع كل طرف قدم رده بمذكرة ذات الصلة لم تأتِ بأي جديد ، وعليه تقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض العامل على ما تضمن قرار الهيئة الابتدائية بالفقرة (٣) ، حيث إن المبلغ المطالب بإرجاعه هو ٢٢٥٠ ريالاً تم استقطاعه منه لقاء رسوم الإقامة عن خدمة عامله ، بينما القرار تضمن إعادة مبلغ ٧٥٠ ريالاً فقط عن سنة واحدة ، وحيث إن المستشفى لم ينكر استقطاعه هذا المبلغ من المدعي لقاء الإقامة ، وبهذا فإن الدائرة الثانية تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه بهذه الجزئية وتقرر تعديلها . ومن حيث اعتراض العامل وطلبه منحه فارق الإجازات عن العقد الأول باعتبار استحقاقه الإجازة ٢١ يوماً بدل ١٥ يوماً ، فيما صدر القرار عن السنة الأخيرة من خدمته ، حيث قدم صورة العقد المنتهي الذي يتضح منه بالفقرة رقم (٧) أنه يستحق الطرف الثاني إجازة سنوية ١٥ يوماً ، وهذا يخالف المادة رقم (١٠٩) من النظام ، عليه فإن المدعى عليها ملزمة بدفع فارق بدل الإجازة للعامل من بداية خدمته ، واستحقاقه إجازة سنوية حسب النظام ، وبذلك فإن الدائرة الثانية تختلف مع الهيئة الإبتدائية فيما انتهت

إليه بهذه الجزئية . أما من حيث طلب العامل دفع أجور ساعات العمل الإضافية ، فإن العامل لم يقدم أي دليل ، والهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه من رد مطالبة العامل هذه . أما من حيث طلب العامل التعويض ، فإن المدعى عليه- وأثناء سريان الدعوى أمام الهيئة العليا- أعاد المدعي للعمل ، ولذلك فإن الضرر زال وأصبح العامل يتابع مستحقات سابقة ، وعليه تقرر رد طلبه هذا . أما من حيث اعتراض المستشفى بإلغاء الحكم بمبلغ ٣٧٦٠ ريالاً لقاء علاج المدعي وأسرته ، بحجة أنهم ملزمون فقط بعلاج المدعي فقط دون أسرته ، وهذا القول يخالف ما تضمنه عقد العمل المبرم بين الطرفين في المادة رقم (٧/ ٢) ، وعليه تقرر تأييد قرار الهيئة الابتدائية بهذه الجزئية . أما من حيث اعتراض المستشفى على إعادة المدعي إلى عمله ، فإن المدعى عليها لم تقدم سنداً مشروعاً لفصل العامل من عمله ، كما أقرت أمام الهيئة العليا بأنها أعادت المدعي إلى عمله أثناء سريان القضية ، عليه فإن المدعى عليها ملزمة بإعادة المدعي إلى عمله ، مع صرف أجوره كاملة من تاريخ الفصل حتى مباشرة عمله ، واعتبار خدمته متصلة .

لذلك كله ، واستناداً إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بنجران رقم ٦٣ بتاريخ ١٠/ ٣/ ١٤٣٠هـ في فقراته الأولى والثانية والخامسة ، وتعديل الفقرتين الثالثة والرابعة على النحو الآتي : ١- إلزام المدعى عليه بإعادة رسوم الإقامة للعامل بمبلغ وقدره ٢٢٥٠ ريالاً . ٢- إلزام المدعى عليه بدفع فارق الإجازة السنوية للعامل عن العقد المنتهي واستحقاقه عن كل سنة ٢١ يوماً حسب النظام .

والله ولي التوفيق ، ، ،

رقـــم القرار النهائي: ١٦١٣/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٠/ ٩/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَات

شروط العمل وظروفه- علاوة ترقية - اختلاف في مهنة العامل- نائب رئيس أمن- أجر الدرجة الأعلى- خلو العقد ولائحة الشركة والنظام من سند للطلب- رد الدعوى .

الأَنْظِمَة وَاللَّوَائِح

- المادة رقم (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- عقد العمل ولائحة العمل بالشركة ونظام العمل هي المصادر التي يستمد منها طرفا عقد العمل حقوق كل منهما وواجباته- أثر ذلك : خلو عقد العمل ولائحة الشركة ونظام العمل مما يلزم الشركة بمنح أجر الدرجة المرقَّى لها العامل يترتب عليه رد مطالبة العامل في هذا الشأن .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في العلاوة للمرتبة التي ترقَّى لها ، وهي مساعد رئيس أمن فئة (ب)- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى ما ذهبت إليه الهيئة الابتدائية من أنه لا يوجد مسوغ في العقد أو اللائحة أو نظام العمل وكذا نموذج إعادة تصنيف المدعي ما يلزم الشركة بمنح المدعي أجر الدرجة المرقى لها .

قرار رقم ١٦١٣ / ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٠ / ٩ / ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده :

ففي يوم الاثنين الموافق ٢٠/ ٩/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في القصيم رقم ٤٨/ ٢٩ وتاريخ ٢٤/ ٢/ ١٤٢٩هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين/ شركة (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد دعوى المدعي (. . . . .) ضد الجهة المدعى عليها (. . . . .) . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بعد اختتام الجلسات المحددة لهذه الدعوى ، وبعد تدقيق ودراسة استعرضتُ فيها ملف الدعوى ، اتضح ثبوت العلاقة العمالية ، حيث التحق المدعي بالعمل في ٨/ ٩/ ١٩٩٣م بمهنة رجل أمن ، وبراتب أساسي قدره ٤٦٠٠ ريال وبدل سكن ١١٥١ ريالاً وبدل مواصلات ١١٠٠ ريال ، وبعقد عمل مدته سنة ، ولا يزال على رأس العمل ، وقد جاءت إجابة وكيل المدعى عليه بموافقته على بداية الخدمة ، والمهنة مساعد رئيس أمن فئة ب ، وحيث إن الطرفين قد اختلفا في المهنة ، وبالرجوع لعقد العمل وجد فيه أن المهنة نائب رئيس حراس فئة ب ، لذا قررت الهيئة بأن المهنة هي نائب رئيس حراس فئة ب ، واختلفا كذلك على الأجر ؛ حيث ذكر الوكيل بأن الراتب الأساسي ٤٦٠٥ ريالات ، ولأن الزيادة جاءت من قبل الوكيل ، حيث ذكر الوكيل بأن الراتب الأساسي ٤٦٠٥ ريالات ويوافقه في عقد العمل ، وكذا الاستمرارية في العمل ، وتنحصر مطالبة المدعي بالعلاوة للمرتبة التي ترقى عليها وهي مساعد رئيس أمن فئة ب ، والتي يصل راتبها إلى ٥٠٠٠ ريال ، وعمل عليها مدة خمس سنوات ، وقد جاءت إجابة الوكيل بأنه لا يوجد مسوغ في العقد أو اللائحة أو نظام العمل يعطي المدعي الحق فيما يطالب به ؛ لذا فإن الشركة لا تستجيب لمطالبته وتطلب رد دعواه وحيث لا يوجد في نظام العمل ولا توجد في لائحة الشركة وأيضاً في عقد العمل المبرم مع المدعي وكذا في نموذج إعادة تصنيف المدعى ما يلزم الشركة بمنح أجر الدرجة المرقى لها المدعي ، وعليه قررت الهيئة الابتدائية رد مطالبته تلك لعدم الاستحقاق .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر العامل المستأنف (.....)، وحضر لحضوره (.....)، وقدم وكالة عن الشركة، وبعد التأكد من أهلية وصفة الطرفين توجهت الدائرة إلى العامل المستأنف وسألته عن أسباب استئنافه القرار الابتدائي فقال: لقد ترقيت إلى وظيفة/ نائب رئيس حراس فئة (ب)، حسب العقد الذي يبدأ من ٨/ ٩/ ٢٠٠٤م، والمرفق صورته بملف الدعوى، وأقدم آخر عقد وقِّع معهم ويبدأ في ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م. ثم عاد وقال: أطلب مهلة لكتابة مذكرة استئنافي، وسأقدمها في الجلسة القادمة. فقررت الدائرة التأجيل ليوم آخر. وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات لمواصلة النظر في هذه الدعوى ونادت على طرفيها، فحضر الطرفان السابق حضورهما، وفتحت الجلسة بسؤال العامل عما استمهل لأجله فقال: أقدم مذكرة مطبوعة مكونة من أربع صفحات دون أي مرفقات، وهذا ما لدي. وقد جاء في المذكرة ما يأتي: إن هذه العقود شبيهة بمثال (تجري الرياح بما لا تشتهي السفن)؛ لأن الطرف القوي فيه هو الشركة، ولا ينظر إليها طالما أن هناك بيِّنة تؤكد خلاف ما ورد في العقد، فإن شركة (.....) وضعت لإدارتها هيكلاً تنظيمياً للمستويات والرتب ومقدار رواتبها، ولم يبين الهيكل التنظيمي المستويات في العقد، فإن تاريخ الترقيات يختلف عن تاريخ توقيع العقد، وإن صفة الهيكل التنظيمي لإدارة الأمن يبدأ بمستويات. ونوضح لكم بعضاً منها: ١- رجل أمن A ومقدار الراتب الأساسي ٢٥٠٠ ريال. ٢- رجل أمن B ومقدار الراتب ٣٠٠٠ ريال. ٣- رجل أمن C ومقدار الراتب الأساسي ٤٠٠٠ ريال. ٤- مساعد رئيس وردية ومقدار الراتب ٥٠٠٠ ريال، علماً أنه من مساعد رئيس وردية وما بعد يكون تحت تجربة لمدة ثلاثة أشهر، وإذا لم يجتز هذه الفترة تُلغى ترقيته، مثال ترقية (.....) رقم البطاقة ٣١٨٦ فلم يجتز التجربة فألغيت ترقيته بعد ٣ أشهر، وعلماً أن من أخطأ في عمله تنزل رتبته، مثال (.....) وقد نزلت رتبته بعد حصوله على مميزاتها. وإني التحقت بأمن الشركة بعام ٨/ ٩/ ١٩٩٣م على مستوى A حتى عام ١٩٩٦م، وبعد هذه الفترة ترقيت إلى المستوى B وحصلت على ميزة هذا المستوى، وبعد ستة أشهر ترقيت إلى المستوى C وحصلت على ميزة هذا المستوى براتب مقداره ٤٠٠٠ ريال، وفي ٨/ ٩/ ١٩٩٩م فوجئت بإعطائي عقداً لمدة شهرين دون أي سبب من الطرف الثاني، ومن شروط هذا العقد إنهاء الخدمة من الشركة، وفي ٨/ ١١/ ١٩٩٩م أعطيت عقداً لمدة عشرة أشهر، ومن شروط هذا العقد إنهاء الخدمة من الشركة، وفي ٨/ ٩/ ٢٠٠٠م أعطيت عقداً لمدة سنة واحدة، ولم يتضمن هذا العقد شرطاً بإنهاء الخدمة من الشركة كالعقود السابقة، وفي عام ٢٠٠٣م رفعت إدارة الأمن إلى شؤون الموظفين بترقيتي مساعد رئيس وردية، وتمت موافقة شؤون الموظفين بترقيتي لهذا

المستوى ، وتم تسليمي الرتبة ، وهي شريط واحد على الكتف . إن هذا المستوى وما بعد يكون تحت تجربة لمدة ثلاثة أشهر ، وإني اجتزت هذه الفترة بنجاح وسلمت مهامها من ذلك التاريخ ، ومن مهام هذا المستوى استلام البوابات الرئيسة فقط ، وتحمل مسؤولية الأفراد والعاملين تحت إدارتي ، ومحاسب عنهم وعن أخطائهم ، وإني لم أحصل على ميزة هذا المستوى أسوة بزملائي ، علماً بأن معي بعض الزملاء قد ترقوا من مستوى ج إلى مستوى مساعد وحصلوا على ميزة هذا المستوى الذي ترقوا عليه ، وهم (. . . . .) رقم البطاقة ٢٨٩٦ و(. . . . .) رقم البطاقة ٢٧٣٤ و(. . . . .) رقم البطاقة ٢١٤٩ ، واستمريت حتى ٨/ ٩/ ٢٠٠٨م ، علماً بأني اتجهت إلى إدارة الأمن بعد مضي أكثر من سنة على ترقيتي باحثاً عن الزيادة ، وقال لي مدير إدارة الأمن (. . . . .) : إني قد رفعت أوراقك لشؤون الموظفين ، وقد رُفعت إلى الرياض ، وقال : إن ميزات الترقيات قد كثر تأخرها من المكتب الرئيس ، وقال : إني قد رفعت لأحد زملائك (. . . . .) رقم البطاقة ١٩٣٠ وكذلك (. . . . .) رقم البطاقة ٢١٣٥ من مساعد رئيس وردية إلى رئيس وردية ، وجاءت بقبول أحدهما على الفور ، أما الثاني فتأخرت أكثر من ٧ أشهر تقريباً ، بحيث إنه يشير إليَّ بكثرة الواسطات ، ووعدني أنها سوف تُصرف لي عن قريب . وبعد ٦ أشهر تقريباً اتجهت إلى مدير شؤون الموظفين بموقع القصيم (. . . . .) وأخبرته بوضعي ، وطلب من الأرشيف الملف ، وقام بإحضاره الموظف (. . . . .) ، وبعد قراءته الملف اتصل بمدير إدارة الأمن (. . . . .) ، وحضر على الفور هو ونائبه (. . . . .) ونائب شؤون الموظفين (. . . . .) ، وتمت مناقشة الموضوع وأخبرهم أنها لم ترفع ترقية المذكور من قبل مدير شؤون الموظفين السابق (. . . . .) ، علماً أن له طلب ترقية من مدير إدارة الأمن السابق (. . . . .) ، وأنها موجودة في الملف وعرض المعاملة على مدير المشروع (. . . . .) ، وبعد عرضها على مدير المشروع قال : إنا سوف نناقش مدير شؤون الموظفين العام (. . . . .) ، وبعد شهر تقريباً انتقل إلى رحمة الله (. . . . .) ، وتعين محله نائبه (. . . . .) ، وبعد شهرين تقريباً ناقش الموضوع السابق مع مدير شؤون الموظفين (. . . . .) ، وحجز لي موعداً مع مدير شؤون العاملين العام (. . . . .) ، وبعد حضور مدير شؤون الموظفين العام (. . . . .) تلقيت اتصالاً من مدير شؤون الموظفين (. . . . .) وحضرت ، وكان المدير العام (. . . . .) مجتمعاً بمدير إدارة الأمن (. . . . .) وأحد موظفي إدارة الشؤون (. . . . .) ، وبعد تصفحه الملف تمت مناقشة الموضوع ، وحاول أن يقنعني بأن الترقيات قد أوقفت من ذلك التاريخ ، وأخبرته بمن ترقوا من رجال الأمن أو من الإدارات

الأخرى بالشركة ومن ترقى قبلي وبعدي وعددتهم له على رؤوس الأصابع ، وبعد نقاشهم حاولوا أن يرفعوا لي بطلب ترقية جديد ، وقال (. . . . .) لمدير الأمن : ارفع له ترقية من هذا التاريخ ، حيث إن الخواجات يرفضون أن نُرفع من تاريخ مسبق ، ورفضت طلبهم وطلبت بصرف الزيادة من تاريخ تكليفي ، وتغيير مسماي بالعقد ، وقال (. . . . .) : يلزم مناقشة مدير المشروع (. . . . .) ، واتجهوا إلى مدير المشروع (. . . . .) باليوم نفسه ، وهو جديد على الموقع ومنقول من الموقع بالمدينة المنورة ، وعرضوا عليه الموضوع ، وبعد رد (. . . . .) عليهم كلٌ رمى مسؤوليته على الآخر وتهربوا مني . وقابلت مدير إدارة الأمن (. . . . .) في مكتبه ، وكان لدينا في المكتب مشرف الأمن (. . . . .) رقم البطاقة ١٩٨٤ وأراد الذهاب ، فطلبت منه الجلوس والاستماع ، وسألت مدير الأمن عن رد مدير المشروع لهم على موضوعي ، وأجاب أن مدير المشروع لم يساعدهم في حل الموضوع ، ويعتذر لأن لديه إجازة خارجية لبلاده ، وإنه بعد الإجازة سوف نناقش المشروع . وقلت له : إنكم ظلمتموني وماطلتم بحقي فمن المسؤول؟ فأجاب أنه يلقي اللوم على المسؤولين الكبار ، لفرضهم السيطرة على إدارة مثل الترقيات بعدم قبول ما نريد وفرض علينا ما لا نريد . وسألته عن مساعد رئيس الوردية الذي ترقى معي بالوقت نفسه (. . . . .) رقم البطاقة ٣٢٢٩ فقال : هذا أتى بالترقية من أحد المسؤولين الكبار؟ وبعد ما خاب الظن بإدارتي أيقنت أن مواصلة الشكوى عن طريق المرجع لن تفي لي بحقي ، واتجهت إلى مكتب العمل بمنطقة القصيم ، وحضر مدير شؤون الموظفين (. . . . .) وقال : إن المذكور وقَّع على عقد مبين فيه راتب وبدل سكن ومواصلات . وقلت : نعم إني وقعت عقوداً ، وإن هذا الراتب وتوابعه راتب ج المستوى الأول ، وإن المستوى الذي كلفت فيه لم يصرف لي ريال واحد ، وتوقيع العقد قبول في الوظيفة وأنت تعرف الوضع جيداً ، فرفعت إلى الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في بريدة ، وحضر مدير شؤون الموظفين العام (. . . . .) ، وتمت مناقشة الموضوع ، وأصبح يحتج عليَّ بتوقيعي العقد وهو المسؤول الذي وافق على ترقيتي ، ويوجد توقيعه هو ونائبه (. . . . .) على عقد ٢٠٠٣م ، وبعده حُددت لي جلسة مع المحامي (. . . . .) ، وأصبح المحامي يحتج بتوقيعي العقد ، مع العلم أن جميع موظفي الشركة يوقعون على عقودهم كل آخر سنة ، ويوقع من حصل على ترقية ومن لم يحصل ، ولا يعني توقيعي على العقد قبولي بالمسمى ، بل يكون لتعاقدي لسنة أخرى ؛ لأن نظام الشركة لا يسمح إلا بالتجديد السنوي ، وإن تاريخ الترقيات غير مربوط بتاريخ العقد ، والعقود تتخللها المسميات ، وتجاهل المحامي هذه المسميات التي تم وضعها من قبل الشركة ، وإن المسميات هي التي تدير عمل الشركة .

وإن مطالبتي بعد تكليفي بعمل مساعد رئيس وردية من قبل الشركة ، وإن الشركة هي التي غيرت : ١- مسماي من ج إلى مساعد رئيس وردية . ٢- إعطائي رتبة . ٣- تحديد موقع الاستلام بوابات رئيسة فقط . ٤- مسؤوليتي عن أفراد ومحاسبتي على تقصيرهم . ٥- أستلم الموقع من مساعد رئيس وردية وأسلمه لمساعد رئيس وردية ، وباستلام دفتر أحداث يبين استلامنا ، وتسليمه طيلة هذه المدة . ٦- وإننا نستلم تحت إشراف رؤساء ورديات ومشرفين . ٧- وقد صرف لي بطاقة شخصية تحمل الاسم والصفة . ٨- جميع من ترقى من قبلي ومعي وبعدي على هذه المسميات أخذوا ميزتها . ٩- مثال (. . . . .) رقم البطاقة ٣/ ٢١٣٩ ترقى من مستوى A إلى مساعد رئيس وردية وحصل على زيادة ٢٥٠٠ ، مثال (. . . . .) رقم البطاقة ٣/ ٢٧٢٧ تعين على مساعد رئيس وردية وحصل على راتب أساسي ٥٠٠٠ ريال وترقى بعد ٦ أشهر إلى رئيس وردية وحصل على راتب أساسي ٦٠٠٠ ريال ، وهذان مثالان من أمثلة تملأ الصفحات . وإن الشركة قد كلفتني بعمل مساعد رئيس وردية وأديته على أكمل وجه طيلة خمس سنوات دون حصولي على ميزته ، مع العلم أنه لم يبدر مني أي خطأ في العمل ، فما أسباب حرماننا من ميزة هذه الترقية؟ (وإن الترقيات تكون تكليفاً وليست تشريفاً) مع العلم أنه بعد الجلسة الأخيرة في القصيم أُرسل على بريدي خطاب الفصل قبل انتهاء العقد بأربعة أشهر . ولديَّ على ما قلت شهود من مسؤولين وأفراد عملت تحت إدارتهم ، ومن عملوا تحت إدارتي ، ومن زملاء استلموا مني واستلمت منهم ، ومن جميع إدارات الشركة ، ومن موظفي الخزن الإستراتيجي . وبعد أن استلم وكيل الشركة صورة من المذكرة قال : أطلب مهلة للعودة لموكلتي . فقررت الدائرة التأجيل ليوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالرياض ، وبالمناداة على الطرفين حضر العامل (. . . . .) السابق التعريف به ، أما الشركة فلم تحضر ولم يحضر من يمثلها ، على الرغم من تبليغها بالموعد ، عليه قررت الدائرة التأجيل ليوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى ، فحضر العامل بنفسه ولم تحضر الشركة ، على رغم تبليغها بالموعد في الجلسة السابقة ، وعليه قررت الدائرة الأولى تأجيل القضية ليوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات لمواصلة النظر في القضية ، ونادت على الطرفين ، فحضر العامل ولم يحضر من يمثل الشركة ، ولم يثبت تبليغها عن طريق مكتب العمل ، عليه قررت الدائرة تأجيل دعوى الشركة إلى موعد آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات ونادت على الطرفين ، فحضر الطرفان الحاضران بجلسة ٢١/ ٩/ ١٤٢٩هـ ، سبق التعريف عليهما ، وفتحت الجلسة بالتوجه للوكيل الشرعي للشركة وسؤاله عما استمهل من أجله فقال : أكتفي بما سبق وأتمسك بالقرار الابتدائي وأختتم أقوالي . الدائرة قررت رفع الدعوى للمداولة في يوم آخر وأصدرت هذا القرار :

الأسباب

حيث استأنف العامل القرار الابتدائي معاوداً ما سبق وأن طالب به أمام الهيئة الابتدائية ، وهو مطالبته بالعلاوة للمرتبة التي ترقى عليها وهي مساعد رئيس أمن فئة (ب) ، التي يصل راتبها إلى (٥٠٠٠) ريال وعمل عليها خمس سنوات . وباطلاع الدائرة الأولى على الاستئناف المقدم من العامل لم تجد فيه الدائرة ما يغير ما توصلت إليه الهيئة الابتدائية في قرارها ، وعليه فإن الدائرة الأولى تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما ذهبت إليه ؛ لاتفاقه ومقتضى النظام ، حيث لم يقدم العامل ما يلزم الشركة بمنحه تلك العلاوة .

وعليه ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة تقرر الدائرة الأولى بالإجماع :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في القصيم رقم ٤٨/ ٢٩ وتاريخ ٢٤/ ٢/ ١٤٢٩هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

العمل بالمقطوعية لا يحرم العامل من حقوقه النظامية

٢٥٦/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٣٠/ ٣/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٢٥٦/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٣٠/ ٣/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

شروط العمل وظروفه- مكافأة نهاية الخدمة- علاقة عمل- أجر بنظام المقطوعية- أجر شهري- بدل إجازة- بدل تذاكر سفر- سلفة- إثبات- عدم إثبات السلفة- غياب المدعى عليه عن المرافعة أمام الهيئة الابتدائية- تعديل جزئي للقرار الابتدائي .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٨٤) ، (٨٨) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٣٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣-٤/ ١٣٩٠هـ .

المبدأ

- عدم حضور المدعى عليه الجلسات- رغم إخطاره بها- يُعد قرينة على تنازله عن إبداء حق الدفاع ، ويجيز للهيئة العمالية السير في نظر الدعوى في غيابه .
- العمل بالمقطوعية لا يَحرم العامل من حقوقه النظامية .
- للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها ، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازاته عنها ، كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .
- مطالبة صاحب العمل للعامل برد مبالغ حصل عليها على سبيل السلفة دون أن يثبت ذلك يستوجب رد طلب صاحب العمل .

مُلَخَّص القَرَار

المدعي يطالب بمكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات وبدل تذاكر السفر- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعي المبلغين المبينين به لقاء مكافأة الخدمة والإجازات ، ورد ما عدا

ذلك من طلبات- اعترضت الجهة المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية بالنسبة إلى مكافأة نهاية الخدمة وتعديل القرار بالنسبة إلى بدل الإجازة ؛ استناداً إلى أن الجهة المستأنفة اعترضت على قرار الهيئة الابتدائية ؛ بحجة أن العامل كان يعمل بنظام المقطوعية حتى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٣م ، وتمت تصفية مستحقاته عن تلك الفترة . وبما أن نظام المقطوعية لا يحرم العامل من مستحقاته ، كما أن العامل عمل بعد هذه الفترة بأجر شهري حتى نهاية خدمته ، وباطلاع الهيئة العليا على جميع ما قدمته الشركة ، تبين أنه لا يوجد به مخالصة نهائية عن مكافأة نهاية الخدمة موقعة من العامل ، سواء عن الفترة الأولى التي كان يعمل بها العامل بالمقطوعية أو الفترة الأخرى التي عملها بالأجر الشهري ، وبالتالي يستحق ما قررته الهيئة الابتدائية بشأن مكافأة نهاية الخدمة . أما من حيث بدل الإجازة ، فإن الشركة المستأنفة لم تقدم ما يثبت دفعه للعامل غير ما أقر به العامل ، وهو من عام ٢٠٠٣م حتى ٢٠٠٦م ، عليه فإن الدائرة تلزم الشركة بدفع مبلغ وقدره (١٣٩١٧) ريالاً للعامل لقاء بدل الإجازة . أما من حيث ما ادعته الشركة من مطالبة العامل بمبلغ وقدره (٥٢٧٩,٣٢ ريالاً) لقاء السلفة ، وحيث أنكر العامل هذا القول ، وحيث إن المدعى عليها لم تقدم أي دليل ، عليه تقرر رد مطالبتها هذه ؛ لعدم الإثبات .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٢٥٧/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٣٠/ ٣/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٦٩٤/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٦/ ٤٣١هـ .

قرار رقم ٢٥٦/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٣٠/ ٣/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من/ شركة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (٣٨٧) في ٢٧/ ٣/ ١٤٣٠هـ، الصادر في القضية المقامة من العامل (. . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليها بدفع المبالغ الآتية للمدعي : ٣٦٣٨٨,٨٨ ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، ١٧٦٦٦,٦٦ ريالاً لقاء الإجازات . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . ٣- قرار ابتدائي غيابي بمثابة الوجاهي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث من الثابت قيام العلاقة العمالية بين المدعي والمدعى عليه ، وحيث إن الهيئة قد أعطت للمدعى عليها أكثر من فرصة لحضور من يمثلها بوكالة شرعية للمدافعة والمرافعة ، إلا أنها لم تغتنم الفرصة لحضور وكيل شرعي لدفع دعوى إن كان لديه ما يدفع به ، مما تقرر تطبيق أحكام النظام من السير بالدعوى غيابيّاً ، وحيث استمرت خدمة المدعي من ١٥/ ٥/ ١٤١٥هـ وحتى ٥/ ٥/ ١٤٢٨هـ فإنه يستحق عنها مكافأة نهاية الخدمة بناء على المادة رقم (٨٤) من نظام العمل بمبلغ وقدره (٣٦٣٨٨,٨٨) ريالاً ، كما يستحق عن الإجازة بناء على المادتين (١٠٩/ ١١١) من نظام العمل مبلغاً وقدره (١٧٥٥٥,٦٦) ريالاً ، أما تذاكر السفر فالمدعي لم يقدم ما يلزم المدعى عليه بذلك ، فيرد طلبه .

وبالاستئناف حضر (. . . . .) عن الشركة المستأنفة ، وحضر (. . . . .) عن العامل المستأنف ضده ، وعليه قدم وكيل الشركة لائحة اعتراضية جاء فيها : إشارة إلى القرار رقم (٣٨٧) بتاريخ ٢٧/ ٣/ ١٤٣٠هـ الصادر في الدعوى رقم (١٢٤) لعام ١٤٣٠هـ الخاصة بالمدعي (. . . . .) نعرض لسعادتكم الآتي : أولاً : المذكور بدأ العمل لدينا بتاريخ ١٥/ ٥/ ١٤١٥هـ بمهنة (حداد مسلح) حتى تاريخ ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٣م بنظام المقطوعية ، وكان يصرف مستحقاته بالكامل بصفة دورية بالمستخلصات المرفق صور منها . ثانياً : عمل لدينا من تاريخ ١/ ٧/ ٢٠٠٣م حتى ٢٢/ ١٢/ ٢٠٠٦م بنظام الراتب الشهري ، وتم صرف كامل رواتبه وبدل إجازته عن تلك الفترة . ثالثاً : تقدم إلينا المذكور بخطاب

لنقل كفالته ، وقد أعطي له تنازل لكفيله الجديد ، وتم نقل كفالته إلى مؤسسة (. . . . .) بتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٢٨هـ . رابعاً : تم تصفية مستحقاته من بداية عمله معنا بالراتب من تاريخ ١/ ٢/ ٢٠٠٣م حتى توقفه عن العمل في ٢٢/ ١٢/ ٢٠٠٦م ، وبلغت المدة (٢٢) يوماً و (٥) أشهر و (٣) سنوات ، يستحق عنها (٥٢,١٧) يوماً براتب إجمالي بالبدلات المستحقة (٢٩١٦,٦٧) ريالاً ، فيكون المبلغ المستحق له بعد حسم إجازة من دون راتب (٤٩٨٣,٩) ريالاً . خامساً : المذكور مدين للشركة بمبلغ (٥٢٧٩,٣٢) ريالاً حسب كشف حساب الشخصية المرفق . سادساً : يتضح مما تقدم بأن المدعي مدين للشركة وليس له أي مستحقات لدينا ، بل نطالبه بالمديونية التي عليه وتبلغ (٥٢٧٩,٣٢) ريالاً- (٤٩٨٣,٩) ريالاً = (٢٩٦,٢٣) ريالاً . هذا مجمل ما جاء فيها . وباطلاع وكيل العامل طلب مهلة للرد ، وفي جلسة أخرى حضر العامل المستأنف ضده وحضر وكيل الشركة المستأنفة ، وعليه رد العامل على مذكرة استئناف الشركة بالقول إن الأوراق المقدمة من الشركة المستأنفة مدتها خمس سنوات الأولى من خدمته ، ثم باقي المدة يعمل بالراتب الشهري وقدره (٢٥٠٠) ريال ، كما أن الشركة قامت بتصفية بدل الإجازة له من عام ٢٠٠٣م حتى ٢٠٠٦م . وختما أقوالهما ، وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض الشركة على قرار الهيئة الابتدائية بصرف مبلغ وقدره (٣٦٣٨٨,٨٨) ريالاً للعامل لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، ومبلغ (١٧٦٦٦,٦٦) ريالاً لقاء بدل الإجازة ؛ بحجة أن العامل كان يعمل بنظام المقطوعية حتى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٣م ، وتمت تصفية مستحقاته عن تلك الفترة ، وحيث إن نظام المقطوعية لا يحرم العامل من مستحقاته ، كما أن العامل عمل بعد هذه الفترة بأجر شهري حتى نهاية خدمته . وحيث إنه بالاطلاع على جميع ما قدمته الشركة تبين أنه لا يوجد به مخالصة نهائية عن مكافأة نهاية الخدمة موقعة من العامل ، سواء عن الفترة الأولى التي كان يعمل بها العامل بنظام المقطوعية أو الفترة الثانية التي عملها بنظام الأجر ، عليه فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه من صرف مكافأة نهاية الخدمة للعامل . أما من حيث بدل الإجازة فإن الشركة المستأنفة لم تقدم ما يثبت دفعه للعامل غير ما أقر به العامل ، وهو من عام ٢٠٠٣م حتى ٢٠٠٦م ، عليه فإن الدائرة الثانية تلزم الشركة بدفع مبلغ وقدره (١٣٩١٧) ريالاً للعامل لقاء بدل الإجازة . أما من حيث ما ادعته الشركة من مطالبة العامل بمبلغ وقدره (٥٢٧٩,٣٢ ريالاً) لقاء السلفة ، وحيث أنكر العامل هذا القول ، وحيث إن المدعى عليها لم تقدم أي دليل ، عليه تقرر رد مطالبتها هذه لعدم الإثبات .

لذلك كله ، واستناداً إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (٣٨٧) في ٢٧/ ٣/ ١٤٣٠هـ فيما يخص مكافأة نهاية الخدمة ، وتعديل بدل الإجازة ليصبح : إلزام الشركة بدفع مبلغ وقدره (١٣٩١٧) ريالاً للعامل لقاء بدل الإجازة .

والله ولي التوفيق ، ، ،

يجب أن تتفق بنود عقد العمل
مع نظام العمل ولائحة العمل بالشركة
٧١٤/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٧١٤/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

شروط العمل وظروفه- دعوى جماعية- أجور- بدل سكن- إجازة حج- بدل إجازة اضطرارية- بدل أثاث- بدل طبيعة عمل- علاوة سنوية- ترقيات- حوافز- زيادة الراتب- هيكلة وظيفية- تعويض- أنظمة الجزاءات والحسميات- علاج- الالتزام بنصوص العقد- رد جميع الطلبات .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (١٢)، (١٣)، (٥٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية الصادرة بموجب قرار وزير الحج والأوقاف المشرف العام على مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف برقم ٢١١/ ق/ م وتاريخ ١/ ٨/ ١٤٠٨هـ .

المَبْدَأ

- تتحدد التزامات العامل وصاحب العمل وفق بنود عقد العمل ، بشرط أن تتفق مع النظام ، وليس للعامل المطالبة إلا بالحقوق الواردة في عقد العمل أو نظام العمل أو لائحة تنظيم العمل بالشركة- أثر ذلك : خلو لائحة تنظيم العمل والنظام العام لمراقبة الإنتاج مما يطالب به العامل يترتب عليه رد دعوى العامل .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي وزملاؤه حصروا طلباتهم في علاوة سنوية بأثر رجعي في السنوات التي لم تصرف ، وإجازة حج ، وبدل أثاث ، ونظام للترقيات والحوافز ، وسلم للرواتب ، وهيكلة وظيفية ، وتطبيق النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية المتعلقة به ، وبدل سكن في الأشهر التي لم يصرف فيها بأثر رجعي ، وعشرة أيام اضطرارية مدفوعة الراتب ، والنظر في نظام الجزاءات والحسميات التعسفية ، ومعالجة الأسنان ، وتغيير مبنى المراقبة ووضع بناء يليق بخدام كتاب الله ، وزيادة الراتب ١٥٪ ، والتعويض عن الضرر الحاصل من التعب النفسي والمرافعات والمدافعات ، وتعديل الرواتب ، وبدل طبيعة عمل لقسم الكاسيت بأثر

رجعي، مستندين في ذلك إلى لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة وعلى النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية الصادرة بموجب قرار معالي وزير الحج والأوقاف المشرف العام على مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف برقم ٢١١/ق/م وتاريخ ١/٨/١٤٠٨هـ- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى- اعترض المدعي وزملاؤه أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية؛ استناداً إلى أن لائحة تنظيم العمل بالشركة المستأنف ضدها والنظام العام لمراقبة الإنتاج لا يوجد فيهما ما يؤيد مطالب العمال، كما أن الشركة لم تخالف ما جاء بالعقد المبرم بين الشركة المدعى عليها والعامل وزملائه، وكل ما أثاره المدعي وزملاؤه خارج التزامات الشركة المدعى عليها، والعقد شريعة المتعاقدين.

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم: (٦٠١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢- القرار رقم: (٧٠٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣- القرار رقم: (٧٠٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٤- القرار رقم: (٧٠٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٥- القرار رقم: (٧٠٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٦- القرار رقم: (٧٠٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٧- القرار رقم: (٧٠٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٨- القرار رقم: (٧٠٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٩- القرار رقم: (٧١١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٠- القرار رقم: (٧١٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١١- القرار رقم: (٧١٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٢- القرار رقم: (٧١٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٣- القرار رقم: (٧١٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٤- القرار رقم: (٧١٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٥- القرار رقم: (٧١٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٦- القرار رقم: (٧١٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٧- القرار رقم: (٧٢٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
١٨- القرار رقم: (٧٢١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.

١٩- القرار رقم : (٧٢٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٠- القرار رقم : (٧٢٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢١- القرار رقم : (٧٢٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٢- القرار رقم : (٧٢٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٣- القرار رقم : (٧٣٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٤- القرار رقم : (٧٣١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٥- القرار رقم : (٧٣٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٦- القرار رقم : (٧٣٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٧- القرار رقم : (٧٣٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٨- القرار رقم : (٧٣٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٢٩- القرار رقم : (٧٤٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٠- القرار رقم : (٧٤٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣١- القرار رقم : (٧٤٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٢- القرار رقم : (٧٤٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٣- القرار رقم : (٧٤٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٤- القرار رقم : (٧٤٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٥- القرار رقم : (٧٤٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٦- القرار رقم : (٧٤٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٧- القرار رقم : (٧٥٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٨- القرار رقم : (٧٥١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٣٩- القرار رقم : (٧٥٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٤٠- القرار رقم : (٧٥٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٤١- القرار رقم : (٧٥٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٤٣- القرار رقم : (٧٥٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٤٣- القرار رقم : (١٩٣٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٤/ ١١/ ١٤٣١هـ.
٤٤- القرار رقم : (١٩٤٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٤/ ١١/ ١٤٣١هـ.

قرار رقم ٧١٤/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . . .)؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . . .) ضد قرار الهيئة اللجنة لتسوية الخلافات في جدة رقم ١٤٧ وتاريخ ٢١/ ٣/ ١٤٢٧هـ، الصادر في القضية المتكونة بينهم وبين (. . . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد كافة طلبات المدعي . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

من حيث إن المدعي وزملاءه ذهبوا في دعواهم بأنهم مازالوا على رأس العمل ، ولكن يطالبون الشركة المدعى عليها بالطلبات الآتية : ١- يطالب المدعي وزملاؤه بعلاوة سنوية بأثر رجعي في السنوات التي لم تصرف . ٢- صرف إجازة الحج وبدل الأثاث . ٣- يطالب بنظام للترقيات والحوافز وسلم للرواتب وهيكلة وظيفية . ٤- يطالب بتطبيق النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية الصادرة بموجب قرار معالي وزير الحج والأوقاف والمشرف العام على مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف وإثباتها بملحق عقد جديد . ٥- يطالب ببدل سكن في الأشهر التي لم تصرف فيها بأثر رجعي . ٦- يطالب بعشرة أيام اضطرارية مدفوعة الراتب بأثر رجعي . ٧- يطالب بالتغيير والنظر في نظام الجزاءات والحسميات التعسفية . ٨- يطالب بمعالجة الأسنان . ٩- يطالب بتغيير مبنى المراقبة ووضع بناء يليق بخدام كتاب الله . ١٠- يطالب بزيادة الراتب ١٥٪ منحة خادم الحرمين الشريفين . ١١- التعويض عن الضرر الحاصل من التعب النفسي ومن المرافعات والمدافعات . ١٢- يطالب ببدل طبيعة عمل لقسم الكاسيت بأثر رجعي . ١٣ - يطالب بتعديل رواتب العمال . وبمواجهة وكيل الشركة المدعى عليها بمطالب المدعي وزملائه دفع بأنه لا يوجد في مطالبة المدعي وزملائه المثارة أمام اللجنة أي ادعاء بأن الشركة المدعى عليها قد خالفت نصوص العقد بعدم وفائها أو التزامها بما جاء بعقد عمل كل منهم من أجور أو بدلات متفق عليها ، والشركة ملتزمة في المحافظة على جميع ما التزمت به حسب العقود المبرمة مع المدعي وزملائه وتطبيق لائحة تنظيم العمل والجزاءات للشركة المدعى عليها المعتمدة بقرار من وزير العمل . أما ما أثاره

المدعي من المطالبة بتطبيق النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية الصادرة بموجب قرار معالي وزير الحج والأوقاف والمشرف العام على مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف رقم ١١/ ق/ م وتاريخ ١٤٠٨/٨/٤هـ فإن البند الثالث من قرار معالي وزير الحج والأوقاف- آنف الذكر- قد نص (يعمل البند الثالث من قرار معالي وزير الحج والأوقاف اعتباراً من صدوره ولمدة عام واحد يتم خلاله تقويم بند هذا النظام ولوائحه للنظر في تجديده أو تعديله وفقاً لخطة متابعة تنفيذه) . وإنه منذ تاريخ صدور القرار حتى الآن لم يوجه للشركة ما يفيد تجديد النظام أو تعديله بعد انقضاء السنة المحددة بنص المادة ، والشركة لن تتواني في المحافظة على جميع ما التزمت به على الرغم من الظروف الاقتصادية التي اعترت عقد التشغيل مع الوزارة ، وأبقت المدعي وزملاءه على رأس العمل ، وتطلب الشركة رد طلب المدعي وزملائه ؛ لعدم استنادها إلى مسوغ شرعي أو نظامي . وحيث إن اللجنة بدراسة أوراق الدعوى وما أدلى به الطرفان من أقوال تبين لها أن ما أثاره المدعي وزملاؤه من مطالب إنما هي خارجة عن التزامات الشركة ؛ فالشركة المدعى عليها ملتزمة في تطبيق عقد العمل المبرم مع المدعي ولائحة تنظيم العمل المعتمدة من وزير العمل ، فالشركة لم تخل بالتزاماتها حسب ما نص عليه العقد ، والعقد شريعة المتعاقدين ، والمطالبات بالزيادات والعلاوات والترقيات وإعداد سلم رواتب ، فهذه أمور ترجع إلى صاحب العمل حسب قدرته المالية ، واللجنة لا يمكنها إلزام الشركة بأشياء لم تلتزم بها ولم ينص عليها العقد أو نظام العمل . وعليه فإن اللجنة الابتدائية لا ترى موجباً لإجابة المدعي إلى طلباته .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (. . . . .) بصفته أحد المستأنفين ووكيلاً عن الباقي من زملائه ، ووكالته عن العامل المستأنف مشار إليها بالقرار الابتدائي ووعد بإحضارها في الجلسة القادمة ، وحضر لحضوره (. . . . .) بصفته وكيلاً عن الشركة المستأنف عليها ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف هل لديه إضافة إلى مذكرة استئنافه التي سبق إرسالها إلى الهيئة فقال : إنني أقدم مذكرة استئناف مطبوعة وموقعة مني مكونة من (١٤ صفحة) ، ومرفق بها مرفقات هي صور وعددها سبعة مستندات ، واستعيض عنها بما سبق تقديمه ، وأقدم لوكيل الشركة نسخة من مذكرتي المقدمة هذا اليوم وما أرفق بها ، وأكتفي بها الآن . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : أولاً : في الحيثيات : ذكر القرار الابتدائي (بأنه لا يوجد في مطالبة المدعي وزملائه المثارة أمام اللجنة أي ادعاء بأن الشركة المدعى عليها قد خالفت نصوص العقد بعدم وفائها أو التزامها بما جاء بعقد كل منهم من أجور أو بدلات متفق عليها) . إن عقد العمل فيه أنظمة وقرارات تنص على حقوقنا والأنظمة والقرارات موجودة في البند الثاني في عقد العمل بين الموظفين والشركة وينص البند على : (يقر الطرف الثاني بأنه اطلع على نظام العمل والعمال المعمول به في المملكة

العربية السعودية والقرارات المعدلة والمكملة لها وكذلك تعليمات العمل الداخلي ومعدلات الإنتاج الخاصة بالطرف الأول . . .) . العقود في المستند رقم (٥) . ولا نعرف نحن الموظفين أن هناك أنظمة أو قرارات تتعلق بعملنا إلا الآتي وهما : ١- قرار رقم ١٤٤ بتاريخ ٣٠/ ٤/ ١٤٠٣هـ باعتماد لائحتي تنظيم العمل والجزاءات والمكافآت لشركة (. . . . .) ، وهذا اعترفت فيه الشركة كما قدم هذا القرار محامي الشركة في اللجنة الابتدائية بجدة في جلسة ١٨/ ٢/ ١٤٢٧هـ . القرار في المستند رقم (٨) . ٢- النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية الصادر بموجب قرار معالي وزير الحج والأوقاف والمشرف العام على مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف برقم ٢١١/ ق/ م وتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٠٨هـ . النظام في المستند رقم (٧) . والبند السادس من النظام العام لمراقبة الإنتاج ينص بالآتي : (يزود المدير التنفيذي لإدارة وتشغيل وصيانة المجمع بصورة من هذا القرار بصفته المدير التنفيذي بشركة (. . . . .) محل العقد لمراعاته واعتماد موجبه) . وكما هو واضح من البند السادس محل العقد كما نص البند ، أي أن القرار جزء من العقد ، والعقد شريعة المتعاقدين ، وقد ذكر محامي الشركة وكذلك كما هو موضح في الحيثيات في قرار اللجنة الابتدائية بجدة (أن الشركة لن تتوانى في المحافظة على جميع ما التزمت به) . فلا بد أن الشركة تعطي موظفيها حقوقهم حسب النظام العام لمراقبة الإنتاج ، وكما هو موضح أن النظام العام لمراقبة الإنتاج جزء من عقد العمل ، والعقد شريعة المتعاقدين ، وحسب ما ذُكر عنها في الحيثيات أن الشركة لن تتوانى في المحافظة على جميع ما التزمت به . البند الخامس من القرار أو النظام ينص (يزود مدير الإدارة العامة لمراقبة الإنتاج بصورة من هذا القرار والنظام العام لمراقبة الإنتاج ولوائحه التنفيذية لاعتماد ذلك وتنفيذ موجبه) . إن مراقبة الإنتاج وحدة ودائرة من دوائر شركة (. . . . .) ، فيوضح البند الخامس أن النظام العام لمراقبة الإنتاج جزء من عقد العمل ، بنص البند : لاعتماد ذلك وتنفيذ موجبه . فالنظام جزء من عقد العمل ، وهو يثبت حقوقنا والله المستعان . والبند السابع من النظام ينص على أنه (تزود الأمانة العامة للمجمع بنسخة من هذا القرار لمراعاته وتنفيذ موجبه وتوزيعه بعد طباعته على جميع العاملين بالإدارة العامة لمراقبة الإنتاج إدارة وأقساماً ومجموعات ومراقبين) . علماً بأن الشركة ما زالت تعمل بهذين النظامين إلى يومنا هذا ، ولدي ما يثبت ذلك . والنظامان يثبتان حقوقنا المهضومة كاملة ، والله المستعان . إن البند الثاني من العقد ما بين الشركة والموظفين ينص على : (يقر الطرف الثاني بأنه اطلع على نظام العمل والعمال المعمول به في المملكة العربية السعودية والقرارات المعدلة والمكملة لها ، وكذلك تعليمات العمل الداخلي ومعدلات الإنتاج الخاصة بالطرف الأول) . ومعدلات إنتاج المصاحف لم نعرفها إلا من النظام العام لمراقبة الإنتاج ، كما هو واضح في صفحة ٣٢ من النظام نفسه ، ففي صفحة ٣٢ من

النظام العام لمراقبة الإنتاج عرض كامل لمعدلات الإنتاج في الحد الأدنى والأعلى للساعة . ثانياً : النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية الصادر بموجب قرار معالي وزير الحج والأوقاف والمشرف العام على مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف برقم ٢١١/ ق/ م تاريخ ٤/ ٨/ ١٤٠٨هـ . النظام في المستند رقم (٧) . وذكر القرار الابتدائي عن البند الثالث للنظام العام لمراقبة الإنتاج (وأنه منذ تاريخ صدور القرار حتى الآن لم يوجه للشركة ما يفيد تجديد النظام أو تعديله بعد انقضاء السنة المحددة بنص المادة ، والشركة لن تتوانى في المحافظة على جميع ما التزمت به) . البند الثالث من النظام العام لمراقبة الإنتاج ينص على أنه (يعمل بهذا النظام اعتباراً من تاريخ صدور هذا القرار ولمدة عام واحد ، يتم خلاله تقويم بنود هذا النظام ولوائحه للنظر في تجديده أو تعديله وفقاً لخطة متابعة تنفيذه) . وكما هو مفهوم وواضح في البند الثالث : إنه يتم النظر في بنود هذا القرار لمدة عام واحد فقط ، وإن كان يحتاج القرار إلى تجديد أو تعديل في تلك السنة يتم التجديد أو التعديل بعد السنة مباشرة ، وإن كان تقييم القرار مناسباً للعمل يتم العمل به لخطة متابعة تنفيذه ، حسب نص البند كما هو واضح . وإن كان هناك تجديد أو تعديل في النظام يكون للأحسن وليس للأسوأ أو أكثر فائدة للعامل . حسب المادة الثامنة من نظام العمل والعمال الجديد تنص على أنه : (يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام ، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل ، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل) . والمادة الثامنة من نظام العمل والعمال توضح ذلك بنص المادة ، وكذلك العرف يقول بهذا وبأن التطوير للأحسن وليس للأسوأ ، وكذلك عقول البشرية تقر هذا . البند الرابع من النظام العام لمراقبة الإنتاج ينص على : (يتولى الأمين العام للمجمع متابعة تنفيذ القرار ويرفع إلينا تقارير شهرية بشأنه مشفوعة بتوصياته واقتراحاته حول تنفيذ النظام ولوائحه التنفيذية في ضوء ما يرفعه له مدير الإدارة العامة لمراقبة الإنتاج . وكما هو مفهوم من البند الرابع والثالث من النظام لمراقبة الإنتاج أن بنود النظام جميعها تقيم بتقارير من قبل الإدارة العامة لمراقبة الإنتاج ، وترفع الإدارة العامة لمراقبة الإنتاج للوزارة هذه التقارير ، ومن ثم يتم النظر في تجديده أو تعديله لمدة عام واحد فقط من صدور هذا القرار . علماً بأن التقارير الدورية للإدارة العامة لمراقبة الإنتاج مشتملة ومتضمنة على الآتي ، كما هو موضح في الصفحتين ٨٧ و ٨٨ من النظام العام لمراقبة الإنتاج : إجمالي ما تمت مراقبته (إصدارات مقروءة ومسموعة)- عدد التصليحات- التالف- المفسوح- المراقبون- ساعات العمل- معدل الساعة الواحدة- نسبة المفسوح وكذلك التالف والتصليح- ما تم تعليبه- الشعب وعدد المجموعات (بيان فعلي عن الورديات)- أنواع المصاحف التي تمت مراجعتها . فهذه متضمن التقارير التي تُرفع إلى الوزارة ، وليس في منع صرف العلاوة ومنع إعطاء الموظفين حقوقهم ،

والله المستعان . إن معدلات إنتاج المصاحف لم نعرفها إلا من النظام العام لمراقبة الإنتاج ، كما هو واضح في صفحة ٣٢ من النظام نفسه ، ففي صفحة ٣٢ من النظام عرض كامل لمعدلات الإنتاج في الحد الأدنى والأعلى للساعة ، وتحديد نوع المصحف كذلك . إن مراقب المصاحف يراقب بمعيار معين : فالحالات التي يتم فيها إتلاف المصحف لها معيار معين . وكذلك الحالات التي يتم فيها إعادة إصلاح المصحف كذلك لها معيار معين . وكذلك الحالات التي لا مانع من إجازة المصحف (أي التي فيها أخطاء بسيطة ولا تؤثر على المصحف) لها معيار معين . وتعد هذه الحالات على سبيل الحصر ولا يجوز تجاوزها إطلاقاً . (بنص النظام) فكل هذه المعايير لم نعرفها إلا من النظام العام لمراقبة الإنتاج كما هو واضح في الصفحات ٦٨ و٦٩ و٧٠ من النظام العام لمراقبة الإنتاج . ومازلنا نراقب المصاحف بهذه المعايير المدونة في النظام العام لمراقبة الإنتاج . إن لدي ما يثبت أن الشركة ما زالت تعمل بهذا النظام إلى يومنا هذا ، فقد وجهت الشركة لأحد العاملين في مراقبة الإنتاج خطاب شكر ومكافأة في تاريخ ١٧/ ٣/ ١٤٢٧هـ لاكتشاف هذا العامل مصحفاً فيه أخطاء ، وقد نص الخطاب هذا (وبناء على ما نصت عليه الفقرة الثالثة من نظام الحوافز والمكافآت في ملحق العقد الخاص بمراقبة الإنتاج) ، هذا ما ذكروه في الخطاب وإن ملحق العقد موجود في النظام العام لمراقبة الإنتاج ولوائحه التنفيذية في صفحة ٣٧ من النظام . الإثبات في المستند رقم (٢) . إن لديَّ ما يثبت أن الشركة عملت بهذا النظام سبع سنين متواصلة من حيث العلاوة السنوية . الإثبات في المستند رقم (٣) . إن المادة رقم (٦) من نظام العمل والعمال القديم تنص على أن : (لا يجوز المساس بأحكام هذا النظام ولا بما اكتسبه العامل من حقوق أخرى بمقتضى أي نظام آخر أو قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جرى به العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال في منطقة أو مناطق معينة) ، فقد جرى العرف من عام ١٤٠٥هـ إلى عام ١٤١٣هـ أن الشركة تصرف للموظفين علاوة سنوية من بداية تعاقدها مع الوزارة . إن موظف مكتب العمل بالمدينة المنورة عندما سأل ممثل الشركة في مكتب العمل- والمدعون موجودون- عن النظام العام لمراقبة الإنتاج قال ممثل الشركة : (أنا أول مرة أشوف هذا النظام) . فقال له موظف مكتب العمل : توقع على أنك أول مرة ترى هذا النظام ولا تعرفه من قبل؟ فقال ممثل الشركة : لا لا أوقع على أي شيء . فقلت أنا الوكيل الشرعي للمدعين : اشهد يا موظف على إنكاره هذا . فقال الموظف : أنا مستعد للشهادة هذه في أي مكان تريدونه . علماً بأن محامي الشركة اعترف بهذا النظام أمام اللجنة الابتدائية ، فما هذا التناقض؟ ألا يدل هذا التناقض على إخفاء حقوق ، أو عدم المصداقية مع الموظفين . إذا كان النظام العام لمراقبة الإنتاج جُدد أو عدل فلا يجدد أو يعدل النظام إلا من الوزير ؛ لأن الذي وضع النظام الوزير ، ولا يحق لأي أحد دون الوزير أن يجدد أو يعدل في النظام ، وإن كان هناك خطاب أو تقرير

من قبل الوزير بالتجديد والتعديل للنظام فنطلب عرض هذه التقارير أو الخطابات المقدمة للشركة من الوزير أمام رئيس اللجنة العليا بالرياض وأعضائها ، فالشركة مُشغلة فقط لا يحق لها أن تجدد أو تعدل أو تلغي في الأنظمة حسب البند السادس من النظام العام لمراقبة الإنتاج ، وينص على : (يزود المدير التنفيذي لإدارة وتشغيل وصيانة المجمع بصورة من هذا القرار بصفته المدير التنفيذي بشركة (. . . . . .) محل العقد لمراعاته واعتماد موجبه) الشركة عليها التنفيذ واعتماد ما يوجه لها من قرارات وأنظمة كما هو واضح . إنه لم يتم إخطار الموظفين في تجديد أو تعديل النظام العام لمراقبة الإنتاج ، فإن كان هناك تعديل أو تجديد يجب أن يخطر الموظف بكل نظام يصدر أو يجدد أو يُعدل ، أو يُعطي الموظف نسخة من النظام المجدد أو المعدل حسب البند السابع من النظام العام لمراقبة الإنتاج ، وينص على أنه (تزود الأمانة العامة للمجمع بنسخة من هذا القرار لمراعاته وتنفيذ موجبه وتوزيعه بعد طباعته على جميع العاملين بالإدارة العامة لمراقبة الإنتاج إدارة وأقساماً ومجموعات ومراقبين) . ونطلب من رئيس وأعضاء اللجنة العليا بالرياض- حفظهم الله- النظر في المادة رقم (٤) من لائحة المرافعات وبإجراءات المصالحة والتحكيم أمام اللجان الابتدائية واللجنة العليا التي تنص على أنه : (لا يجوز لأي لجنة من اللجان المنصوص عليها في هذه اللائحة أن تمتنع عن إصدار قرارها ؛ بحجة عدم وجود نص في نظام العمل يمكن تطبيقه ، وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية والقواعد المحلية وما استقرت عليه السوابق القضائية ومبادئ الحق والعرف وقواعد العدالة) . ثالثاً : لقد كان القرار الصادر من اللجة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة رقم ١٤٧ في ٢١/ ٣/ ١٤٢٧هـ فيه أخطاء في طلبات المدعين وهي الآتي : ١- لقد ذكر في القرار طلبات المدعين أنها (١٣) مطلباً ، وهذا غير صحيح ، فقد كانت المطالب التي طالبنا فيها هي (١٧) مطلباً . ٢- لقد ذكر في القرار بعض طلبات المدعين ناقصة غير كاملة في نص الطلب ، فمثلاً : ذكر القرار الطلب رقم (١) وهو يطالب بعلاوة سنوية بأثر رجعي في السنوات التي لم تصرف ، وكان الطلب رقم (١) كما طلبه المدعون نصاً هو الآتي : نطالب بعلاوة سنوية وأثر رجعي في السنوات التي لم تصرف لنا وعلاوة سنوية مستمرة لا تنقطع ، مع إثباتها بملحق عقد جديد وإعطائنا صورة من ملحق العقد الجديد . وإليك عرض للطلبات كما هو مدون في الملف المقدم من الوكيل الشرعي للمدعين في جلسة ٢٥/ ٢/ ١٤٢٧هـ في المستند الثاني من الملف ، وكذلك كما هو مُدون في طلبات المدعين لكل مدع طلبه في ورقة خاصة به ، فكان عدد أوراق الطلبات (١٢٤) ورقة لـ(١٢٤) موظفاً في أول جلسة للجنة الابتدائية ، كما أخذ المدعى عليه منها صورة ، وكذلك مدون في محضر الدعوى في اللجنة الابتدائية . وقد اتصلت بمدير اللجنة الابتدائية بجدة وشرحت له أخطاء القرار في طلباتنا فقال : أرسل لي رسالة بهذا . فأرسلت له رسالة بالبريد الممتاز

برقم (EE١٣٤٢٤٠٦٩١SA) في ٨/ ٥/ ١٤٢٦هـ وطلبت منه في الرسالة ما يأتي : ١- تعديل جميع الطلبات كما ادعاها المدعون وإرسالها إلى الوكيل الشرعي للمدعين أو إلى مكتب العمل بالمدينة المنورة قبل يوم ١٤/ ٥/ ١٤٢٧هـ؛ لأن استلام القرار كان في تاريخ ١/ ٥/ ١٤٢٧هـ حتى نستطيع استئناف القضية لدى اللجان العليا بالرياض قبل (٣٠) يوماً . ٢- ضبط الألفاظ في المطالب كما طالب بها المدعون في الأوراق والمستندات المقدمة من قبل المدعين . ٣- الرجاء إرسالها للوكيل الشرعي للمدعين قبل يوم ١٤/ ٥/ ١٤٢٧هـ حتى يتم الاستئناف للجان العليا بالرياض ، وفقكم الله . ولم ترد عليَّ اللجنة الابتدائية حتى تاريخ الاستئناف . طلبات المدعين السبعة عشر مطلباً هي الآتي : ١- تطالب بعلاوة سنوية وأثر رجعي في السنوات التي لم تصرف لنا ، وعلاوة سنوية مستمرة لا تنقطع ، مع إثباتها بملحق عقد جديد وإعطائنا صورة من ملحق العقد الجديد . ٢-نطالب بإجازة الحج وبدل الأثاث . ٣- نطالب بصرف بدل نظارات للمراقبين . ٤- نطالب بنظام للترقيات والحوافز وسلم الرواتب وهيكلة وظيفية . ٥- نطالب بتطبيق النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية ، الصادر بموجب قرار معالي وزير الحج والأوقاف والمشرف العام على مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف رقم ٢١١/ ق/ م وتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٠٨هـ ، وإثباتها بملحق عقد جديد وإعطائنا صورة من ملحق العقد ونسخة من النظام في مراقبة الإنتاج . ٦- نطالب ببدل السكن في الأشهر التي لم تصرف لنا بأثر الرجعي . ٧ - نطالب بعشرة أيام اضطرارية مدفوعة الراتب بأثر رجعي في الاضطرارية التي حسمت علينا . ٨- نطالب بتغيير نظام الجزاءات والحسميات التعسفية والنظر فيه ، ونطالب بصرف مبالغ مالية بأثر رجعي في السنين الماضية التي أخذنا فيها الحسم الجزائي . ٩- نطالب بعلاج الأسنان . ١٠ - نطالب بتغيير مبنى المراقبة النهائية ووضع بناء يليق بُخدام كتاب الله بدلاً من هذا المستودع . ١١- نطالب بـ ١٥ ٪ على رواتبنا منحة خادم الحرمين الشريفين لشعبه الوفي ، فإن الشركة لم تستجب لتلك المكرمة الملكية . ١٢ - تعديل راتب أحد المراقبين في المراقبة النهائية إلى راتب المراقب . ١٣ - نطالب بتعديل راتب العمال ١٥٠٠ ريال سعودي بأثر رجعي . ١٤- نطالب ببدل طبيعة عمل لقسم الكاسيت والأثر الرجعي في الأشهر التي لم تُصرف . ١٥- صرف بدل طبيعة عمل لأحد المراقبين في المراقبة النهائية بأثر رجعي . ١٦- أطالب أنا المدعي (. . . . .) بتعويضي عن الضرر الحاصل من التعب النفسي ومن المرافعات والمدافعات للمطالبة بحقوقي منذ سنوات بمبلغ وقدره (١٠٠٠٠٠) ريال مائة ألف ريال سعودي . ١٧ - نطالب بجميع ما ذكرناه في شكوانا مع إثبات مطالبنا وحقوقنا المذكورة بملحق عقد جديد لنا ، وإعطائنا صورة من ذلك الملحق الجديد ، وصرف لنا الأثر الرجعي في حقوقنا المالية . نص ورقم الرسالة في المستند رقم (٤) . رابعاً : موجز طلبي

وطلب موكلي : يطلب (. . . . .) أحد المدعين والوكيل الشرعي لباقي المدعين من الهيئة العليا بالرياض نقض قرار اللجنة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة رقم ١٤٧ في ٢١/ ٣/ ١٤٢٧هـ . وإليكم- حفظكم الله- فيما يأتي عرض للإثباتات ، وكذلك عرض للمطالب ، وكل مطلب بحججه وإثباتاته وشهادة الشهود . وبعد اطلاع الدائرة على المذكرة المقدمة طلبت من الحاضر عن العمال تقديم مذكرة لكل عامل ، وبخاصة في ضوء تباين طلبات موكليه ، فوعد بذلك وطلب تأجيل نظر الدعوى واستعادة ما قدم هذا اليوم ، فوافق وكيل الشركة على ذلك ، وأعيدت المذكرة بمرفقاتها وكذا النسخة المخصصة لوكيل الشركة لوكيل العمال . وقررت الدائرة تأجيل نظر الدعوى ؛ ليتمكن الحاضر عن العمال من تقديم مذكراته في جلسة قادمة ، وتم تحديد موعد يكون في يوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لمواصلة النظر في القضية ، فحضر وكيل العمال السابق حضوره في الجلسة السابقة ، ولم تحضر الشركة أو من يمثلها رغم تبلغها بالموعد في الجلسة بالماضية . وعليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لمواصلة النظر في هذه الدعوى ، ونادت على طرفي الخلاف فحضر الطرفان السابق حضورهما ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عما استمهل من أجله فقال : أقدم مذكرة لكل عامل مع مرفقاتها ، وأقدم نسخة مع المذكرة ومرفقاتها لوكيل الشركة ، وهذا ما لدي . وعندما طلبت الدائرة من وكيل الشركة تطبيق ما تسلمه مع الأصل اتفق الطرفان على أن يلتقيا خارج الدائرة لمطابقة الملفات على بعضها ، ومن ثم يحضر وكيل العمال ملفاته ويحضر وكيل الشركة رده ، وذلك في جلسة قادمة ، وبناءً عليه تم إعادة جميع المذكرات والملفات لوكيل العمال ، وتقرر التأجيل ليوم آخر . وفيه حضر وكيل العامل السابق حضوره ، وحضر (. . . . .) وكيلاً عن الشركة ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل الشركة عن رده فقال : أقدم مذكرة من أربع صفحات بالآلة ، مرفقاً بها صورة محضر ، وهذا ما لدي . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : رداً على مذكرة الاستئناف المقدمة من وكيل المدعين (. . . . .) المؤرخة في ٤/ ٣/ ١٤٢٩هـ ، وحيث تضمنت مذكرة الاستئناف الطعن في قرار اللجنة الابتدائية رقم ١٤٧ في ٢١/ ٣/ ١٤٢٧هـ . في القضية رقم ١٢٣ لعام ١٤٢٧هـ المقامة من (١٢٤) مائة وأربعة وعشرين موظفاً بمجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف . حيث استأنف القرار (٦٠) ستون موظفاً من إجمالي عدد الموظفين الذين أقاموا الدعوى وعددهم (١٢٤) . حيث قضى قرار اللجنة الابتدائية برد جميع طلبات المدعين لما جاء بالحيثيات . وحيث سبق أن أسسنا دفاعنا المقدم لمقام اللجنة الابتدائية بموجب مذكرتنا رقم هـ/ أ/ ٤٢٧- ٢٩ بتاريخ ١٨/ ٢/ ١٤٢٧هـ ، من أن الشركة قد التزمت بجميع بنود عقود العمل المبرمة مع المدعين ؛ بل وقد أوفت بكامل التزاماتها على الرغم من ظروف عقد التشغيل مع الجهة الحكومية في السابق ، وقد أوضحنا ذلك في

مذكرتنا آنفة الإيضاح ، ومن ذلك على سبيل المثال أن الشركة المدعى عليها قد استمرت بالالتزام تجاه موظفيها على الرغم من انتهاء مدة عقد التشغيل مع الجهة الحكومية ، عوضاً على أن محضر الإجماع الموقع بتاريخ ١٦ / ١/ ١٤٢٣هـ قد نص بالبند السابع منه على ما يأتي : في حالة تخفيض قيمة العدد من قبل وزارة المالية مستقبلاً تخفض التزامات المقاول الواردة في العقد وفقاً لما أشير إليه في هذا المحضر بما يوازي قيمة التخفيض . كما نص البند الثامن من المحضر على : (يعد هذا المحضر جزءاً لا يتجزأ من العقد الأساسي ، وتبقى بقية بنود العقد الأخرى كما هي دون تغيير ، وفي حال تعارض أي بند من بنود هذا المحضر مع ما ورد في العقد يؤخذ بما ورد في المحضر) . (مرفق مستند رقم (٤) . وهذا ما رغبنا إيضاحه لمقام الهيئة العليا ؛ لتكون على علم تام بأن الجهة الحكومية المتعاقدة معها الشركة المشغلة (المدعى عليها) على علم تام باقتصاديات العقد وظروفه . أما ما ذكره وكيل المدعين في مذكرة الاستئناف التي اعتراها التكرار والتزيد والإطالة ، خارجاً بذلك عن عقد العمل المبرم معهم ، بل نجد أنهم قد نصبوا أنفسهم مشرفين على عقد التشغيل أو مفوضين عن ديوان المراقبة العامة ، وكأن لسان حالهم يقول : إن الشركة المشغلة بمنأى عن رقابة الجهات المشرفة عليها ، والتي على رأسها وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والأمانة العامة للمجمع وديوان المراقبة . كما أن وكيل المدعين قد ذكر في مذكرته ما نصه : وليس كما دفع وكيل الشركة (المدعى عليه) ، وكما هو مفهوم من دفاعه بأن النظام قد ألغي بعد عام من صدوره ، والنظام العام لمراقبة الإنتاج قد صدر في ٤/ ٨/ ١٤٠٨هـ . (صفحة ٨ السطر الخامس من مذكرة المدعين) . ونجد أن وكيل المدعين قد تزيد هنا ونسب إلينا أمراً لم يصدر البتة من قبلنا ومذكرة دفاعنا خير شاهد على ذلك! كما أنه ذكر في الصفحة الخامسة ما نصه : « . . . فالشركة مشغلة فقط لا يحق لها أن تجدد أو تعدل أو تلغي في الأنظمة . . .» . وذكر أيضاً ما نصه : « . . . تزود الأمانة العامة للمجمع بنسخة من هذا القرار لمراعاته وتنفيذ موجبه وتوزيعه بعد طباعته على جميع العاملين بالإدارة العامة لمراقبة الإنتاج إدارة وأقساماً ومجموعات ومراقبين» . (صفحة ٥ السطر ٨ من مذكرة المدعين) وهنا نقول : ما دام الأمر كذلك بأن الشركة مشغلة فقط والأمانة العامة للمجمع هي الجهة المناط لها توزيع القرارات ، فإن هذه الدعوى تكون قد قامت على غير ذي صفة . وقد ذكر أيضاً في الصفحة الرابعة ما نصه : «فضيلة رئيس وأعضاء الهيئة العليا ، إن النظام العام لمراقبة الإنتاج جزء من عقد العمل بنص البند الثاني من عقد العمل » . ورداً على ذلك نقول : إن وكيل المدعين قد عسف تفسير نص البند الثاني وفقاً لما يناسب توجهه ، والحقيقة خلاف ذلك ؛ فالبند الثاني قد قصد به- وفق ما جاء بنصه- القرارات المكملة لنظام العمل! وحيث إن وكيل المدعين قد وجه ادعاءه بمذكرة الاستئناف تجاه الأمانة العامة للمجمع وجهات أخرى مستقلة عن الشركة

المدعى عليها ، فإننا ندفع بعدم الصفة فيما جاء بمذكرة الاستئناف ، ونلتمس من مقام الهيئة العليا الفصل في الجانب الشكلي لمذكرة الاستئناف ، ونحتفظ بحق الرد على ما جاء بمذكرته المؤرخة في ٤/ ٣/ ١٤٢٩هـ لحين الفصل فيما دفعنا به . وباطلاع وكيل العمال قال : إن نظام مراقبة الإنتاج أثبت أن الشركة يجب أن تعمل به ، وهذا ما قدمناه في المستند الأول في الاستئناف ، وقد وجهت الشركة خطاب شكر ومكافأة لأحد العاملين وهو (. . . . .) ، وهذا الخطاب يثبت أن النظام العام ساري المفعول وقد وقع عليه مدير شؤون وعلاقات الموظفين بشركة (. . . . .) المدعى عليها ، وهذا ما لدي . وباطلاع وكيل الشركة قال : ما ذكره وكيل المدعي ونسبه في معرض رده في هذه الجزئية خارج عن ردنا في مذكرتنا المقدمة للهيئة الابتدائية ، فلم نذكر أن النظام ألغي ، وهذا عسف آخر لجوابنا ، ونتمسك بما سبق تقديمه أمام الهيئة الابتدائية ، ونتمسك بمحضر الاجتماع المؤرخ في ١٦/ ١/ ١٤٢٣هـ ، والموقع بين مندوبي الشركة ووزارة الشؤون الإسلامية ، والذي يعد جزءاً من العقد ، وذلك في البند السابع والثامن من المحضر . وباطلاع وكيل العمال قال : إن النظام العام للإنتاج قرار وزاري ، وهو جزء من العقد ما بين الشركة والوزارة ، وقد أوضحت هذا في المذكرة السابقة . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فقررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة في يوم آخر . وفيه قررت الدائرة الطلب من الحاضر عن العمال تقديم ما وعد به في الجلسة الأولى ، وهو وكالته عن العمال ومذكرة استئنافه الخاصة بكل عامل ، كما طلبت منه مستندهم في طلباتهم التي يطالبون بها ، وقررت التأجيل لليوم التالي . وفيه حضر الطرفان السابق حضورهما في الجلسة الأولى ، وتلت عليهما الدائرة ما قررته في جلسة المداولة فقال وكيل الشركة : بالنسبة إلى مذكرات الاستئناف والوكالات فسبق تقديمها لسكرتارية الهيئة ، وبعد طلب ذلك من السكرتارية أرفق بما سبق تقديمه ، وبسؤال الحاضر عن العمال قال : أكتفي بما سبق تقديمه ، فتم سؤاله عن مستنده النظامي في طلباتهم التي يطالبون بها فقال : إن مستندنا هو النظام العام لمراقبة الإنتاج ولوائحه التنفيذية الصادرة من معالي وزير الحج ، ولائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة والصادرة بقرار من وزير العمل ، وكذلك عقد العمل لكل عامل ، هذه هي مستنداتنا النظامية ، وهذا ما لدي ، إضافة إلى أوراق مطبوعة من الشركة ، وأنا أعتبرها مستنداً لنا في طلباتنا ، وهذا ما لدي . وبمواجهة وكيل الشركة قال : أكتفي بما سبق الرد به على مذكرة استئنافهم وما سبق تقديمه أمام الهيئة الابتدائية ، وأريد أن أطلع على الأوراق التي يقول إنها على مطبوعات موكلتي ، فقال وكيل العمال : إن الورقة التي صدرت من الشركة هي ما يخص بدل السكن فقط . فقال وكيل الشركة : بالنسبة إلى بدل السكن فنحن ملتزمون بما ورد في عقود العمل المبرمة مع كل عامل ، وهذا ما لدي : فقررت الدائرة رفع القضية للمداولة في يوم آخر . وفيه نادت على الطرفين ، فحضر وكيل العامل الحاضر في

الجلسة السابقة ، كما حضر (. . . . .) ، وأفاد بأن حضوره للاعتذار بسبب وجود تعارض بين موعد هذه القضية وقضية أخرى ، وأفهم بأن الشركة مؤاخذة على عدم الحضور ، وتلت الدائرة ما انتهت إليه في جلسة المداولة فقال وكيل العامل : سبق وأن قدمت ما طلبته الدائرة لسكرتارية الهيئة العليا وهو موجود لديها ، وبالرجوع إلى سكرتارية الهيئة اتضح أن ما طلبته الدائرة موجود لديها ولم تضف إلى القضايا ، عليه قررت الدائرة رفع القضية إلى موعد آخر . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

من حيث اعتراض العامل على ما صدر به القرار الابتدائي ومطالبته بما أوضحه في مذكرة استئنافه ، مستنداً في ذلك إلى لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة وعلى النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية الصادرة بموجب قرار معالي وزير الحج والأوقاف المشرف العام على مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف برقم ٢١١/ ق/ م وتاريخ ١/ ٨/ ١٤٠٨هـ ، وحيث إن الشركة ردت مطالب العامل ؛ لعدم استحقاق العامل ما طالب به في مذكرة استئنافه ، وحيث إن الدائرة الأولى اطلعت على لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة والنظام العام لمراقبة الإنتاج المشار إليه ، ولم تجد فيهما ما يؤيد مطالب العامل ، وحيث إن اللجنة الابتدائية ناقشت مطالب العامل وانتهت بها إلى ما يتفق وصحيح النظام ، وحيث إن المستأنف في استئنافه لم يقدم ما يوجب نقض القرار الابتدائي أو تعديله ، لذا فإن الدائرة الأولى في الهيئة العليا تتفق مع اللجنة الابتدائية فيما انتهت إليه .

ولكل ما مر ، وبعد الاطلاع على لائحة الاستئناف وما أجيب به عليها وعلى القرار الابتدائي وعلى أوراق الدعوى ، واستناداً إلى أحكام نظام العمل ، وبعد التدقيق والمداولة ، فإن الدائرة بالهيئة العليا لتسوية الخلافات تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم ١٤٧ وتاريخ ٢١/ ٣/ ١٤٢٧هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

يخضع العامل لنظام العمل طالما لم يقدم
صاحب العمل ما يستثنيه من الخضوع لهذا النظام
١١٠/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ١/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١١٠/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٣/ ١/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

اختصاص- مكافأة نهاية الخدمة- بدل نقل- رسوم الخروج والعودة- رسوم تجديد الإقامة- عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة- عامل بند التشغيل- إلغاء (نقض) قرار الهيئة الابتدائية- إعادة الدعوى للهيئة الابتدائية لنظرها ابتداء .

الأَنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٥) ، (٧) ، (٤٠) ، (٨٤) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٩) من نظام مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٨) بتاريخ ١٩/ ٤/ ١٤٠٦هـ .
- نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ١٠/ ٧/ ١٣٩٧هـ .
- لائحة توظيف غير السعوديين في الوظائف العامة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٤٣٣) وتاريخ ١٩/ ٤/ ١٣٩٥هـ .

المَبْدَأ

- عدم تقديم صاحب العمل ما يثبت أن العامل معين على وظيفة رسمية ثابتة في الميزانية ولم يقدم ما يستثنى العامل من الخضوع لنظام العمل- أثر ذلك : اعتبار العامل خاضعاً لنظام العمل ، وتختص الهيئات العمالية في المنازعة المرفوعة أمامها .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بمكافأة نهاية الخدمة وبدل انتقال وقيمة تأشيرات الخروج والعودة وقيمة تجديد الإقامة- صدر قرار الهيئة الابتدائية بعدم جواز النظر في دعوى المدعي تجاه الجهة المدعى عليها (مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية) لعدم الاختصاص ؛ تأسيساً على أن العقد المبرم بين الطرفين المبين فيه خضوع المتعاقد للأحكام الواردة بالفصل الثاني من الباب الثاني من نظام الخدمة المدنية تحت عنوان (الواجبات)

وكذلك الأحكام المكملة لها والواردة باللوائح التنفيذية له ، كما بين العقد أنه يرجع إلى لائحة توظيف غير السعوديين في كل ما لم يرد بشأنه نص في هذا العقد ، ما عدا المكافآت والتعويضات والبدلات ، فليس له أي مستحقات مالية سوى ما ذكر في هذا العقد فقط . ويتضح من ذلك عدم خضوع المدعي لنظام العمل- اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بنقض قرار الهيئة الابتدائية والحكم بإعادة القضية للهيئة الابتدائية ذاتها للنظر فيها ابتداءً ؛ استناداً إلى أن مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية لم تقدم ما يفيد أن المستأنف (العامل) معين على وظيفة رسمية ثابتة في الميزانية ، وبما أنها لم تقدم ما يستثني المستأنف من خضوعه لنظام العمل ، فعليه قررت الهيئة العليا اعتبار العامل المستأنف خاضعاً لنظام العمل .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١١١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ١/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١١٠/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٣/ ١/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ٢٣/ ١/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم ١٣٤١ وتاريخ ٥/ ٨/ ١٤٢٨هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : عدم جواز النظر في دعوى المدعي (. . . . . .) تجاه الجهة المدعى عليها (. . . . . .) ؛ لعدم الاختصاص . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بعد أن اختتم الطرفان أقوالهما ، وبعد دراسة ملف الدعوى وإفادة الطرفين وما قدماه ، اتضح بأن المدعي يطالب بما يأتي : ١- مكافأة نهاية الخدمة . ٢- بدل نقل من بداية عام ١٤١٣هـ حتى نهاية خدمته بمبلغ شهري ٣٠٠ ريال . ٣- مبلغ ٣٢٠٠ ريال قيمة تأشيرات الخروج والعودة . ٤- مبلغ ٥٥٠٠ ريال قيمة تجديد الإقامة منذ عام ١٤١٧هـ . فمن حيث هذه المطالبات ، فبما أن المفوض عن الجهة المدعى عليها دفع بعدم الموافقة ؛ وذلك لعدم اختصاص الهيئة بنظر هذه الدعوى استناداً إلى العقد المبرم بين موكلته والمدعي . وبالاطلاع على العقد المبرم بين الطرفين اتضح من المادة رقم (١٥) أنها نصت على ما يأتي : (يخضع المتعاقد لكافة الأحكام الواردة بالفصل الثاني من الباب الثاني من نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ١٠/ ٧/ ١٣٩٧هـ تحت عنوان (الواجبات) وكذلك الأحكام المكملة لها والواردة باللوائح التنفيذية للنظام المذكور) كما نصت المادة رقم (١٦) من العقد على الآتي (يرجع إلى لائحة توظيف غير السعوديين في كل ما لم يرد بشأنه نص في هذا العقد ما عدا المكافآت والتعويضات والبدلات فليس له أي مستحقات مالية سوى ما ذكر في هذا العقد فقط) . ويتضح من ذلك عدم خضوع المدعي لنظام العمل ، وبما أن المدعي لم يقدم ما يفيد خضوعه لنظام العمل ، وحيث إن الهيئات العمالية مختصة بنظر الخلافات الناشئة عن عقود العمل المنصوص عليها في نظام العمل ، لكل ذلك قررت الهيئة الابتدائية عدم جواز النظر في دعوى المدعي ؛ لعدم الاختصاص .

وفي الاستئناف اجتمعت الدائرة الأولى في الهيئة العليا لتسوية الخلافات ونادت على الطرفين ، فحضر (. . . . .) بصفته وكيلاً عن العامل ، وحضر لحضوره (. . . . .) بصفته وكيلاً عن المدينة ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل العامل المستأنف هل لديه إضافة إلى مذكرة استئنافه فقال : أكتفي بها الآن . وقد جاء في مذكرة الاستئناف ما يأتي : أولاً : الوقائع : ١- بتاريخ ٧/ ٧/ ١٤١٠ هـ الموافق ٢/ ٢/ ١٩٩٠م تعاقدت المستأنف ضدها (. . . . .) مع موكلي للعمل لديها في وظيفة سائق معدات ثقيلة براتب شهري قدره ١٣٩٠ ريالاً (ألف وثلاثمائة وتسعون ريالاً) ، وقد نص العقد على أنه يجوز للمدينة أن تؤمن لموكلي سكناً غير مؤثث ، أو أن تصرف له بدل سكن قدره ٣٠٠٠ ريال ثلاثة آلاف ريال إذا كان أعزباً ، و٦٠٠٠ ريال ستة آلاف ريال إذا كان متزوجاً . ٢- خلال الفترة من بداية العقد في ٧/ ٧/ ١٤١٠هـ وحتى ٧/ ٧/ ١٤١٣ هـ كانت المستأنف ضدها تقوم بترحيل موكلي من سكنه إلى موقع العمل ، ومن موقع العمل إلى سكنه ، ثم توقفت عن ذلك ابتداء من ٧/ ٧/ ١٤١٣هـ دون أن تقوم بدفع بدل النقل لموكلي ، علماً بأنها كانت تدفع مبلغ ٣٠٠ ريال ثلاثمائة ريال بدل نقل لبعض العمال الآخرين الذين يعملون لديها في وظيفة موكلي نفسها . ٣- درجت المستأنف ضدها على إلزام موكلي بدفع رسوم الخروج والعودة البالغة ٢٠٠ ريال مائتي ريال سنوياً عند استحقاقه إجازته السنوية ، وذلك طوال فترة عقده لديها ، كما درجت على إلزامه بدفع رسوم تجديد الإقامة منذ بداية عقد العمل في ٧/ ٧/ ١٤١٠هـ وحتى انتهاء خدمة موكلي لديها في ٦/ ٧/ ١٤٢٨هـ ، وذلك بالمخالفة لنصوص نظام العمل والعمال وللعقد المبرم بين الطرفين . ٤- بتاريخ ١٥/ ٤/ ١٤٢٨هـ أخطرت المستأنف ضدها موكلي بموجب خطابها رقم ٥٠٣/ أ/ ٤٢٨ برغبتها في عدم تجديد عقد عمله لديها ابتداءً من تاريخ ٦/ ٧/ ١٤٢٨هـ . ٥- امتنعت المستأنف ضدها من صرف مستحقات موكلي لديها المترتبة عن علاقة العمل التي استمرت لمدة ١٨ عاماً ثمانية عشر عاماً ، أصرت على منحه راتب شهرين فقط كمكافأة عن خدمته طوال هذه المدة ؛ استناداً إلى البند (١٠) من عقد العمل المبرم بين الطرفين . ٦- تقدم موكلي بطلب استدعاء إلى مكتب العمل بالرياض مُطالباً بمكافأة نهاية الخدمة عن عقد عمله الذي استمر لمدة ١٨ عاماً ثمانية عشر عاماً ، علماً بأن آخر راتب أساسي تقاضاه من المستأنف ضدها قد بلغ ٢,١٨٥ ريالاً ألفين ومائة وخمسة وثمانين ريالاً ، إضافة إلى المبالغ التي ظل يدفعها طوال مدة العقد عن تأشيرة الخروج والعودة وتجديد الإقامة وبدل النقل . ٧- لم يتمكن مكتب العمل من الوصول إلى تسوية ودية للنزاع ، فأحاله إلى الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة الرياض ، التي أصدرت فيه قرارها محل هذا الاستئناف . ثانياً : أسباب الاعتراض : لقد جاء قرار الهيئة الابتدائية مجحفاً بحق موكلي ، وقد جانب الصواب في عدة جوانب ، حيث أغفلت الهيئة العديد من الدفوع النظامية

والموضعية الجوهرية . وحيث إن موكلي لم يقنع بما انتهت إليه الهيئة الموقرة في قرارها ، فإنه يستأنف ضده أمام هيئتكم الموقرة على النحو الآتي : ١- من حيث الشكل : حيث إن الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة الرياض قد حددت في قرارها محل هذا الاستئناف يوم ٣/ ٩/ ١٤٢٨هـ للنطق بالقرار ، وقد تبلغ به موكلي في هذا التاريخ ، فإن هذا الاستئناف يكون قد استوفى الناحية الشكلية ، حيث تم تقديمه خلال الفترة الزمنية المحددة نظاماً . ٢- من حيث الدفوع النظامية والموضوعية : لقد جانب قرار الهيئة الابتدائية الصواب حين قضى بعدم الاختصاص في نظر الدعوى المقامة من موكلي ضد المستأنف ضدها (. . . . .) ، مستنداً إلى الدفع المقدم من المستأنف ضدها بأن المادة رقم (١٥) من العقد المبرم بين الطرفين قد نصت على : خضوع المتعاقد لكافة الأحكام الواردة بالفصل الثاني من الباب الثاني من نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٤٩ وتاريخ ١٠/ ٧/ ١٣٩٧هـ تحت عنوان (الواجبات) وكذلك الأحكام المكملة لها والواردة باللوائح التنفيذية للنظام المذكور . وعلى أن المادة رقم (١٦) من العقد المبرم بين الطرفين التي تنص على : (يرجع إلى لائحة توظيف غير السعوديين في كل ما لم يرد بشأنه نص في هذا العقد ما عدا المكافآت والتعويضات والبدلات ، فليس له أي مستحقات مالية سوى ما ذكر في هذا العقد فقط) ، علماً بأن المستأنف ضدها لم تقدم للهيئة ما يفيد تعيين موكلي على وظيفة رسمية معتمدة في الميزانية حسب ما نصت عليه لائحة توظيف غير السعوديين ، ولم تقدم ما يفيد خضوع العامل لأي نظام آخر . ومما يؤكد عدم صحة ما انتهت إليه الهيئة الموقرة في قرارها ومجانبته الصواب للآتي : نظام العمل والعمال السعودي الحالي ينطبق على حالة موكلي وتسري أحكامه عليه ؛ لأن موكلي يعمل لدى المستأنف ضدها تحت بند التشغيل وليس على وظيفة رسمية معتمدة في الميزانية ، كما أن الفقرة (٢) من المادة الخامسة من نظام العمل والعمال قد نصت على سريان أحكام هذا النظام على عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة . إن المادة السابعة من نظام العمل والعمال السعودي التي استثنت بعض الفئات العمالية من تطبيق أحكام هذا النظام عليها لم تشمل الوظيفة التي عمل عليها موكلي لدى المستأنف ضدها . إن الفقرة (ب) من المادة رقم (٩) من نظام مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/ ٨ وتاريخ ١٩/ ٤/ ١٤٠٦هـ ، وبقرار مجلس الوزراء رقم (٧٠) وتاريخ ٢٠/ ٣/ ١٤٠٦هـ قد نصت صراحة على خضوع عمال المدينة لنظام العمل والعمال ونظام التأمينات الاجتماعية ، حيث نصت على : (وفي كل الأحوال يخضع موظفو المدينة السعوديون لنظام التقاعد المدني ، كما يخضع عمال المدينة لنظام العمل والعمال ونظام التأمينات الاجتماعية) ، وبالتالي فإن موكلي وجميع عمال المستأنف ضدها يخضعون لنظام العمل والعمال السعودي

الحالي . إن كل ما جاء بالمواد (١٠ ، ١٥ ، ١٦) من عقد العمل المبرم بين موكلي والمستأنف ضدها يقع باطلاً ؛ لأنها شروط تخالف أحكام نظام العمل والعمال ، وتحاول المصالحة والإبراء عن حقوق ناشئة لموكلي بموجب النظام العام ، والمعروف أن كل شرط في العقد يحاول الإبراء من حق قرره النظام العام للعامل يقع باطلاً ، وقد نصت المادة الثامنة من نظام العمل والعمال على : (يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام ، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل ، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل . إن المستأنف ضدها لم تقدم ما يفيد تعيين موكلي على وظيفة رسمية معتمدة في الميزانية حسب ما نصت عليه لائحة توظيف غير السعوديين ، ولم تقدم ما يفيد خضوع موكلي لأي نظام آخر ، وكل ما ذكرته المستأنف ضدها كان كلاماً مرسلاً يفتقر إلى الدليل والسند ، وعلى رغم ذلك استجابت الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة الرياض لطلبها دون أن تطلب منها تقديم السند والدليل على ما ادعته من ادعاءات . إنه حتى ولو افترضنا- جدلاً وعلى سبيل الفرض الساقط- خضوع موكلي للائحة توظيف غير السعوديين ، فإن مكافأة نهاية خدمة موكلي لن تكون راتب شهرين فقط عن كل سنوات خدمته ، لأن اللائحة قد حددت الحد الأقصى للمكافأة بمبلغ ٥٠٠٠٠ ريال ، وليس راتب شهرين كما ورد بالبند (١٠) من العقد المبرم بين موكلي والمستأنف ضدها . ٣- من حيث القضاء وما استقرت عليه أحكام الهيئة العليا ، ومما استقرت عليه القرارات الصادرة من اللجنة العليا لتسوية خلافات العمل والعمال نستشهد بالسابقتين القضائيتين الآتيتين : سابقة العامل (. . . . .) ، التي صدر فيها قرار اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم ٥١/ ٤٢٧ وتاريخ ١٤/ ١/ ١٤٢٧هـ في القضية رقم . سابقة العامل (. . . . .) ضد شركة الاتصالات السعودية ، التي صدر فيها قرار اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم ١١٠٣/ ٤٢٢ وتاريخ ١٤/ ١٠/ ١٤٢٢هـ . ثالثاً : الطلبات : لكل ما تقدم ؛ أتقدم لفضيلتكم بالوكالة عن موكلي بهذا الاستئناف ، ملتمساً نقض قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة الرياض ، الذي قضى بعدم جواز نظر دعوى موكلي لعدم الاختصاص ، والحكم لموكلي بالآتي : ١- بمبلغ ٤٤,٧٠٥ ريالات (أربعة وأربعين ألفاً وسبعمائة وخمسة ريالات) عن مكافأة نهاية الخدمة لمدة ١٨ عاماً ، على أساس أن آخر راتب شهري شامل ينبغي أن يتقاضاه موكلي هو ٢٨٨٤,٣ ريال (ألفان وثمانمائة وأربعة وثمانون ريالاً وثلاث هللات) تفصيله كالآتي : ٢,٢٥١ ريالاً راتباً أساسياً ، و٣٠٠ ريال بدل مواصلات ، و٣٣٣,٣ ريالاً بدل سكن ، حيث كان يتقاضى مبلغ ٤٠٠٠ ريال كبدل سكن سنوي . ٢- مبلغ ٥٤٠٠٠ ريال (أربعة وخمسين ألف ريال) ، عبارة عن فروقات بدل النقل عن مدة ١٥ عاماً بواقع ٣٦٠٠ ريال سنوياً . ٣- مبلغ ٣٢٠٠ ريال (ثلاثة آلاف ومائتي ريال) قيمة تأشيرات

الخروج والعودة لمدة ١٦ عاماً . ٤- مبلغ ٥٥٠٠ ريال (خمسة آلاف وخمسمائة ريال) قيمة رسوم تجديد الإقامة منذ عام ١٤١٧هـ . وبالتالي يكون إجمالي ما يُطالب به موكلي مبلغ ١٠٧,٤٠٥ ريالات (مائة وسبعة آلاف وأربعمائة وخمسة ريالات . وبعد أن استلم مفوض المدينة صورة من المذكرة طابقها على ما هو بملف الدعوى وقال : إنها مطابقة وأطلب مهلة للرد عليها . فقررت الدائرة التأجيل ليوم آخر . وفي الموعد المحدد اجتمعت الدائرة الأولى ، فحضر وكيل العامل السابق حضوره ، وحضر (. . . . . .) مفوضاً عن الإدارة القانونية بمدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية ، وفتحت الجلسة بسؤال مندوب المدينة عن الرد فقال : أقدم مذكرة من صفحة واحدة ، وهذا ما لدي الآن ، وقد جاء فيها ما يأتي : ١- نود أن نؤكد ما قلناه لدى الهيئة الابتدائية من أن المادتين رقما (١٥ و١٦) من عقد المدعي قد نصت على خضوع عقده لأنظمة الخدمة المدنية . ٢- ما ذكره الوكيل عن سابقة العامل (. . . . . .) ضد المدينة فإننا نود أن نذكر أن مسمى مهنة المدعي (عامل) كما هو وارد في أوراق الحكم ، وكما هو معلوم وفق نظام العمل السابق فإن من يكون مسماه الوظيفي عامل لدى الحكومة يخضع لنظام العمل والعمال ، وهذا نص المادة رقم (٢) الفقرة (ج) ، أما المسمى الوظيفي للمدعي فهو سائق معدات ثقيلة ، وبالتالي لا يخضع لنظام العمل في ذلك الوقت . ولما تقدم فإن المدينة تتمسك بما انتهى إليه قرار الهيئة الابتدائية رقم ١٣٤١ وتاريخ ٥/ ٨/ ١٤٢٨هـ بعدم جواز النظر في الدعوى ؛ لعدم الاختصاص . وباطلاع وكيل العامل قال : إن المادتين المذكورتين اللتين أشار إليها مندوب المدينة في رده في الفقرة رقم (١) وهما ١٥ - ١٦ تخالفان نظام العمل والعمل ، وأيضاً تخالفان النظام المعمول به في المدينة ؛ فبذلك أي شرط في العقد يخالف النظام العام ونظام العمل والعمال فإنه لا يؤخذ به ولا يعتد به ، فبذلك يبطل الشرط ، ويعمل بالعقد حسب ما نص عليه في النظام . أما الرد على الفقرة رقم (٢) من رد مندوب المدينة بأن المسمى الوظيفي لموكلي هو سائق معدات ثقيلة ، وبالتالي لا يخضع لنظام العمل والعمال ، فهذا غير صحيح ؛ لأن المادة رقم (٢) من نظام العمل استثنت عدداً من عمال الحكومة الذين يخضعون لنظام العمل والعمال ، ومنهم موكلي ، فمهنة موكلي لا تؤثر على خضوع موكلي لنظام العمل والعمال ولائحته التنفيذية ، فبذلك موكلي عامل يخضع لنظام العمل والعمال بمسمى سائق . عليه ولما تقدم ولوجود سوابق قضائية تم البت فيها وتأييدها في الهيئة العليا نتمسك بما ورد في الاستئناف المقدم من موكلي على القرار الابتدائي . وباطلاع مندوب المدينة قال : أتمسك بردنا السابق على رد العامل . عليه قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة . واجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات للمداولة في هذه القضية . وبعد الاطلاع على الأوراق قررت الدائرة الطلب من المدينة تقديم ما يثبت أن العامل معين على وظيفة رسمية ثابتة في الميزانية . عليه رفعت

الجلسة لليوم التالي . وفي الموعد المحدد اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات ؛ لمواصلة النظر في هذه الدعوى ، ونادت على طرفيها/ فحضر ممثل مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية السابق حضوره في الجلسة السابقة ، وحضر لحضوره (. . . . .) بصفته وكيلاً عن العامل ، وتلت الدائرة على الطرفين ما قررته في جلسة المداولة ، فقال ممثل المدينة أطلب مهلة للرد في جلسة قادمة . فقررت الدائرة تأجيل نظر الدعوى ليوم آخر . وفي الموعد المحدد اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا ونادت على الطرفين ، فحضر ممثل المدينة السابق حضوره ، كما حضر وكيل العامل السابق حضوره ، وفتحت الجلسة بسؤال مفوض المدينة عما استمهل من أجله فقال : إجابة عما قررته الدائرة في جلسة المداولة السابقة أقدم ما يثبت أن العامل معين على وظيفة رسمية ثابتة في الميزانية . وبمواجهة وكيل العامل قال : إن ما قدمه ممثل المدعى عليها لا يمثل البينة المطلوبة تحديداً من الهيئة الموقرة ، ولا علاقة له في ذلك . وإن القرار المرفق الذي قدمه ممثل المدعى عليها لاحق لمدة تقارب العشرين عاماً من عقد عمل موكلي لدى المدعى عليها وبعد انتهائه ، وبهذا لا ينطبق على موكلي ولا يؤخذ به بينة ، ولم يتضمن الكشف المرفق اسم موكلي ، كما أنه لم يشتمل على ما يفيد وجود موكلي في ميزانية الدولة بخطاب مستقل ، وهذا مخالف ومتناقض لطلب الهيئة الموقرة من إثبات اسم موكلي تحديداً في ميزانية الدولة واستقطاع راتبه منه من تاريخ تعاقده مع المدعى عليها . وإن الأنظمة والقرارات والتعاميم والمراسيم لا تنطبق بأثر رجعي ، وفي حال تطبيق ذلك فهو مخالفة صريحة لمبدأ عدم رجعية القوانين والأنظمة . لذا أتمسك بطلبات موكلي باحتساب حقوقه العمالية الموضحة في الاستئناف المقدم لدى فضيلتكم . وبمواجهة مفوض المدينة بما ذكره وكيل العامل قال : إن هذه الوظائف تبلغ للمدينة وبشكل سنوي مستمر ، وهذه النسخة لآخر سنة مالية في عقد الموظف ، كما أن الوظائف تكون بمسماها وتسمى باسم الموظف . وبعد أن اختتم الطرفان أقوالهما رفعت الجلسة ، وتحدد موعد للمداولة . وفي موعد المداولة اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات ، وبعد الاطلاع على ملف القضية وعلى القرار المستأنف والاستئناف ، وما أجيب به عليه ، وبعد المداولة والتدقيق والمناقشة ، واستناداً إلى نظام العمل ولائحة المرافعات ، فإن الدائرة الأولى بالهيئة العليا تقرر ما يأتي :

الأسباب

من حيث اعتراض العامل في استئنافه ضد قرار الهيئة الابتدائية على ما قررته اعتبار المستأنف غير خاضع لنظام العمل ، وقد استندت الهيئة الابتدائية في ذلك إلى ما ورد في عقد عمل العامل ، وحيث لم تقدم المستأنف ضدها ما يفيد أن المستأنف معين على وظيفة رسمية ثابتة في الميزانية ، وبما أنها لم تقدم ما يستثني

المستأنف من خضوعه لنظام العمل ؛ لذا فإن الدائرة الأولى في الهيئة العليا لا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه ، وتقرر اعتبار المستأنف عاملاً خاضعاً لنظام العمل .

وعليه ، وبعد الاطلاع على ملف القضية وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه ، وبعد المداولة والتدقيق والمناقشة ، واستناداً إلى نظام العمل ولائحة المرافعات ، فإن الدائرة الأولى في الهيئة العليا تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- نقض قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالرياض رقم ١٣٤١ وتاريخ ٥/ ٨/ ١٤٢٨هـ ، والحكم بإعادة القضية لذات الهيئة ، وذلك للنظر فيها ابتداء .

والله ولي التوفيق ، ، ،

لا يجوز أن يخالف عقد العمل أحكام النظام ،
وإلا وجب إبطال الشروط المخالفة في العقد ، وإعمال أحكام النظام
٣٢٦/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٧/ ٤/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٣٢٦/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٧/ ٤/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- ثبوت العلاقة العمالية- مكافأة نهاية الخدمة- إنهاء خدمة- بلوغ السن النظامية للتقاعد- عدم تجديد العقد- تعويض عن الفصل- شرط مخالف للنظام- شرط باطل .
استئناف - طلبات جديدة - شهر الإنذار - أجور مدة إيقاف العامل عن العمل دون سابق إنذار- بدل سكن - أجور المستشفى- عدم قبول الاستئناف .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٨) ، (٧٤) ، (٧٧) ، (٨٤) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٦٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣ ، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المَبْدَأ

- لا يجوز إبداء طلبات جديدة أمام الهيئة العليا لم تكن محل منازعة أمام الهيئة الابتدائية ؛ تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين ، وإعمالاً لنص المادة (٦٦) من لائحة المرافعات العمالية - أثر ذلك : عدم قبول الطلبات الجديدة أمام الهيئة العليا .
- إنهاء خدمة العامل لبلوغه السن المقررة لإنهاء خدمته- وهي ستون عاماً- يجعل قرار إنهاء الخدمة مشروعاً ، ولا يحق للعامل المطالبة بالتعويض عن هذا القرار .
- يجب أن تتفق بنود العقد مع أحكام نظام العمل ، ويبطل كل شرط أو بند يخالف أحكام النظام ؛ وفي تلك الحالة يجب إعمال أحكام النظام .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بمكافأة نهاية الخدمة ، والتعويض عن إنهاء عقده- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليه بأن يدفع للمدعي المبالغ المبينة به لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، ورد ما عدا ذلك من طلبات-

اعترض العامل والجهة المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا ، وطالب العامل أمامها بشهر الإنذار ، وأجوره مدة إيقافه عن العمل ، وبدل السكن ، وأجور المستشفى- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أنه : بالنسبة إلى مطالبات العامل بشهر الإنذار وإيقافه عن العمل وبدل السكن وأجور المستشفى ، فبما أن هذه المطالبات جديدة ولم تكن من ضمن طلباته أمام الهيئة الابتدائية ، واستناداً إلى المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات ، فإنه لا يجوز إبداء طلبات جديدة أمام الهيئة العليا . وعن مطالبة العامل بمكافأة نهاية الخدمة ، فبما أن الهيئة الابتدائية حكمت له من بداية خدمته حتى نهايتها بمبلغ ٢٠ و ٣٠٣٩١ ريالاً ، فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية في قيمة مكافأة الخدمة . أما عن مطالبته بالتعويض عن طرده من العمل ، فبما أنه تم إنهاء خدمته لبلوغه سن التقاعد ، وأن هذا يعد سبباً مشروعاً لإنهاء العقد ، لذا لا يستحق معه التعويض . أما عن مطالبة الجهة المستأنفة بإلغاء المبلغ المحكوم به للعامل لقاء مكافأة نهاية الخدمة لقبول العامل عقده المنصوص في مادته (١١) بأن لا يحصل العامل على مكافأة نهاية الخدمة ، وبما أنه يبطل أي شرط يخالف أحكام نظام العمل ، علاوة على أن الهيئة العليا اطلعت على كامل بنود العقد ولم تر ما يحيله عن نظام العمل . كما قررت الهيئة الابتدائية انعقاد ولاية النظر في المنازعة للهيئات العمالية ، تأسيساً على أن عقد العمل هو عقد رضائي ينعقد بين العامل وصاحب العمل الذي قد يكون شخصية طبيعية أو اعتبارية ، وحيث إن العقد المبرم بين المدعي والمدعى عليها تضمن في بنوده ما يوحي قيام علاقة عمالية ، إذ لا يوجد به ما يحيله إلى عقد آخر لا يخضع بموجبه لأحكام نظام العمل ، ولهذا فإن ما يحكم العلاقة التي تربط بين الطرفين بموجب هذا العقد هي أحكام نظام العمل وتندرج تحت اختصاصه .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٣٣٨/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٨٧٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٤/ ٥/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٣٢٦/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٧/ ٤/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ولجنة الإشراف على مشروع الإسكان العاجل بجدة ، ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم (٨١٥) في ١٠/ ٦/ ١٤٣٠هـ ، في الدعوى المقامة من العامل ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- ثبوت خضوع العلاقة لأحكام نظام العمل . ٢- على المدعى عليه أن يدفع للمدعي مكافأة نهاية خدمة ٢٠ ،٣٠٣٩١ ريالاً . ٣- رد ما عدا ذلك من طلبات . ٤- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث إن عقد العمل هو عقد رضائي ينعقد بين العامل وصاحب العمل الذي قد يكون شخصية طبيعية أو اعتبارية ، وحيث إن العقد المبرم بين المدعي والمدعى عليها تضمن في بنوده ما يوحي قيام علاقة عمالية ، إذ لا يوجد به ما يحيله إلى عقد آخر لا يخضع بموجبه لأحكام نظام العمل ، ولهذا فإن ما يحكم العلاقة التي تربط بين الطرفين بموجب هذا العقد هي أحكام نظام العمل وتندرج تحت اختصاصه ، وبالتالي فإن نظر هذه الدعوى ينعقد لهذه الهيئة . ومن حيث طلب المدعي مكافأة نهاية الخدمة ، فإنه استناداً إلى المادة رقم (٨٤) من نظام العمل ، فإن المدعي يستحق ذلك بمبلغ وقدره ٣٠ ،٣٠٣٩١ ريالاً . وأما من حيث طلبه التعويض عن إنهاء عقده ، فإن المدعى عليه قد استند إلى عدم الرغبة في تجديد العقد إلى أن المدعي بلغ سن الستين سنة ، ولأن هذا من الأسباب المشروعة بناء على المادة رقم (٧٤) من نظام العمل ، فإنه لا يظهر للهيئة أن هناك تعسفاً في الفصل ، وبناءً عليه يرد طلب المدعي في التعويض .

وبالاستئناف حضر العامل المستأنف بنفسه ، وحضر (. . . . .) عن اللجنة المستأنفة ، وعليه سئل العامل عن استئنافه فقدم مذكرة مكتوبة بخط اليد ، جاء فيها : ١- شهر إنذار . ٢- مكافأة خدمة . ٣- إيقافه عن العمل دون سابق إنذار . ٤- بدل سكن . ٥- أجور المستشفى . ٦- التعويض مادياً . هذا مجمل ما جاء فيها . وقدمت كذلك اللجنة المستأنفة مذكرة اعتراضية جاء فيها : إن العقد المبرم مع الموظف في ٣٠/ ٤/ ١٤١٩هـ نص في مادته (١١) على أن يعتبر الراتب وبدل النقل . . .) ولا يستحق أي بدلات

أخرى كالصحية ومكافأة نهاية خدمة ، وقبل الموظف بذلك ولم يبد اعتراضه في حينه . هذا مجمل ما جاء فيها . كما تبادل طرفا النزاع تقديم المذكرات التي لم تأت بأي جديد ، وعليه تقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث مطالبة العامل المستأنف بشهر إنذار ، وإيقافه عن العمل ، وبدل سكن ، وأجور المستشفى ، وحيث إن هذه المطالبات جديدة ولم تكن من ضمن طلباته لدى الهيئة الابتدائية ، عليه فإنه تقرر عدم قبولها ؛ استناداً إلى المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات ؛ إذ إن الهيئة العليا لا تنظر بالطلبات الجديدة . أما من حيث طلبه مكافأة نهاية خدمة فإن الهيئة حكمت له عن بداية خدمته حتى نهايتها مبلغاً وقدره ٣٠٣٩١,٢٠ ريالاً ، وترى الهيئة العليا صحة ذلك ، عليه فهي تتفق مع الهيئة الابتدائية بهذه الجزئية . أما من حيث مطالبة العامل المستأنف التعويض عن طرده من العمل ، وحيث إن المستأنف ضدها ذكرت أن العامل لم يطرد ، وإنما تم إنهاء خدمته لبلوغه سن التقاعد ، وحيث يعد هذا سبباً مشروعاً لإنهاء العقد فلا يستحق العامل معه التعويض ، عليه فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية في رد طلب العامل هذا . أما من حيث طلب اللجنة المستأنفة إلغاء المبلغ المحكوم به للعامل لقاء مكافأة نهاية الخدمة ؛ لقبول العامل عقده المنصوص في مادته (١١) بأن لا يحصل العامل مكافأة نهاية خدمة ، وحيث يبطل أي شرط يخالف أحكام مواد نظام العمل ولا يعتد فيه- المادة رقم (٨) من نظام العمل- إضافة إلى أن الهيئة العليا اطلعت على كل بنود العقد ، ولا ترى ما يحيله عن نظام العمل ، وبالتالي استحقاق العامل لما حكم له لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، ولكون طرفي النزاع لم يقدما أي جديد .

عليه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر- استناداً إلى نظام العمل ولوائحه- بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم ٨١٥ في ١٠/ ٦/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

تغيير شكل الشركة القانوني لا يؤثر في خدمة العامل
من حيث اتصال الخدمة ولا مجال لإعمال
قاعدة التقادم في هذا الشأن
٢٢٥٧/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٢٢٥٧/ ١/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

شروط العمل وظروفه- انتقال ملكية المنشأة لمالك جديد- خلاف قانوني- علاوة- علاوة أمن صناعي- أثر رجعي- انتفاء التقادم- أحقية- بدل وردية- فترة انتقالية- عدم أحقية .

الأنظمة واللوائح

- المادة رقم (١٨) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- الأمر السامي رقم (٤٣٩) بتاريخ ٢٧/ ٢/ ١٣٩٧هـ .
- قرار وزير الداخلية رقم (٢١٣٩) بتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٠٣هـ .

المبدأ

- قيام العامل بأداء عمله لدى الشركة التي عين فيها ثم استمراره بالعمل في المؤسسة التي أصبحت خلفاً للشركة التي عمل بها يجعل مدة خدمته متصلة ، ولا محل لإعمال قواعد تقادم المنازعة العمالية .
- خضوع الشركة التي عمل بها العامل للتعليمات التنظيمية للأمن الصناعي يجعل العامل مستحقاً لعلاوة الأمن الصناعي .

ملخص القرار

المدعي يطالب بصرف علاوة شهرية التي تصرف لمنسوبي الأمن الصناعي مقدارها ١٥٪ من الراتب الأساسي بأثر رجعي ، من تاريخ صدور قرار وزير الداخلية رقم ٢١٣٩ وحتى تاريخ بدء الصرف في ١٥/ ١٠/ ١٤١٩هـ ، وبدل وردية بنسبة ١٥٪ من الراتب لعامي ٢٠٠١م ، ٢٠٠٢م بأثر رجعي- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام الشركة المدعى عليها بصرف علاوة الأمن الصناعي للمدعي مقدارها ١٥٪ من الراتب الأساسي بأثر رجعي ، من تاريخ تعيينه بالأمن الصناعي وحتى تاريخ بدء الصرف في ١٥/ ١٠/ ١٤١٩هـ ، ورد مطالبته ببدل وردية ؛ استناداً إلى أن العامل كان يعمل لدى المؤسسة العامة للكهرباء قبل عمله في الشركة المستأنفة ، وأن الشركة هي الخلف للمؤسسة وهي مشمولة بقرار وزير الداخلية المقرر لصرف علاوة الأمن الصناعي . وعن المطالبة ببدل الوردية فإن السنتين اللتين يطالب بهما

العامل كانتا فترة انتقالية من المؤسسة العامة للكهرباء للشركة ، واستمرت الشركة بتطبيق نظام المؤسسة على منسوبيها حتى تاريخ صدور سلم رواتب ومراتب الشركة في ١/ ١/ ٢٠٠٣م ، وبدأت تصرف بدل وردية في ١/ ١/ ٢٠٠٣م بناءً على سلم الرواتب ، فبما أن المؤسسة لم تكن تصرف بدل وردية للمدعي ولم يقدم العامل ما يلزم المدعى عليها بذلك البدل ، فقد تقرر رد مطالبته- اعترضت الشركة المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن العامل كان يعمل لدى المؤسسة العامة للكهرباء قبل عمله في الشركة المستأنفة ، وأن الشركة هي الخلف للمؤسسة ، واستمر العامل في عمله دون انقطاع ، عليه فإنه لا يوجد تقادم في مثل هذه الحالة . فعن خضوع المؤسسة العامة للكهرباء للأمن الصناعي فإن الهيئة العليا خاطبت الهيئة العليا للأمن الصناعي للاستفسار عما إذا كانت المؤسسة العامة للكهرباء من المؤسسات التي سبق تحديدها لتنفيذ التعليمات التنظيمية للأمن الصناعي حسب قرار وزير الداخلية رقم ٢١٣٩ ، ومتى تم إنشاء الأمن الصناعي في المؤسسة ، وورد الرد إليها أن المؤسسة العامة للكهرباء- التي أصبحت بعد ذلك الشركة المستأنفة- كانت إحدى المؤسسات المعنية بتطبيق التعليمات التنظيمية للأمن الصناعي ، الصادر عن الهيئة العليا للأمن الصناعي بموجب القرار الوزاري رقم ٢١٣٩ بتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٠٣هـ اعتباراً من تاريخ صدوره ، ومن ثم يستحق العامل علاوة الأمن الصناعي بأثر رجعي من تاريخ تعيينه بالأمن الصناعي في المؤسسة العامة للكهرباء وحتى تاريخ بدء صرف العلاوة في ١٥/ ١٠/ ١٤١٩هـ .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٢٢٥٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٢٢٥٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٣- القرار رقم : (٢٢٥٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٤- القرار رقم : (٢٢٦٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٥- القرار رقم : (٢٢٦١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٦- القرار رقم : (٢٢٦٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٧- القرار رقم : (٢٢٦٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٨- القرار رقم : (٢٢٦٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٩- القرار رقم : (٢٢٦٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

١٠- القرار رقم : (٢٢٦٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١١- القرار رقم : (٢٢٦٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٢- القرار رقم : (٢٢٦٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٣- القرار رقم : (٢٢٦٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٤- القرار رقم : (٢٢٧٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٥- القرار رقم : (٢٢٧١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٦- القرار رقم : (٢٢٧٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٧- القرار رقم : (٢٢٧٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٨- القرار رقم : (٢٢٧٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٩- القرار رقم : (٢٢٧٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٠- القرار رقم : (٢٢٧٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢١- القرار رقم : (٢٢٧٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٢- القرار رقم : (٢٢٧٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٣- القرار رقم : (٢٢٧٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٤- القرار رقم : (٢٢٨٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٥- القرار رقم : (٢٢٨١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٦- القرار رقم : (٢٢٨٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٧- القرار رقم : (٢٢٨٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٨- القرار رقم : (٢٢٨٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٢٩- القرار رقم : (٢٢٨٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣٠- القرار رقم : (٢٢٨٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣١- القرار رقم : (٢٢٨٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣٢- القرار رقم : (٢٢٨٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣٣- القرار رقم : (٢٢٨٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣٤- القرار رقم : (٢٢٩٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣٥- القرار رقم : (٢٢٩١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.

٣٦- القرار رقم : (٢٢٩٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣٧- القرار رقم : (٢٢٩٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣٨- القرار رقم : (٢٢٩٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٣٩- القرار رقم : (٢٢٩٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤٠- القرار رقم : (٢٢٩٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤١- القرار رقم : (٢٢٩٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤٢- القرار رقم : (٢٢٩٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤٣- القرار رقم : (٢٢٩٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤٤- القرار رقم : (٢٣٠٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤٥- القرار رقم : (٢٣٠١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤٦- القرار رقم : (٢٣٠٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤٧- القرار رقم : (٢٣٠٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤٨- القرار رقم : (٢٣٠٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٤٩- القرار رقم : (٢٣٠٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥٠- القرار رقم : (٢٣٠٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥١- القرار رقم : (٢٣٠٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥٢- القرار رقم : (٢٣٠٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥٣- القرار رقم : (٢٣١٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥٤- القرار رقم : (٢٣١١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥٥- القرار رقم : (٢٣١٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥٦- القرار رقم : (٢٣١٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥٧- القرار رقم : (٢٣١٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥٨- القرار رقم : (٢٣١٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٥٩- القرار رقم : (٢٣١٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٦٠- القرار رقم : (٢٣١٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٦١- القرار رقم : (٢٣١٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
٦٢- القرار رقم : (٢٣٢٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ.

قرار رقم ٢٢٥٧/ ١/ ٤٣١ في ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

ففي يوم السبت الموافق ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . . .) للنظر في طلب الاستئناف المقدم من شركة (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في حائل رقم ١٦٨ وتاريخ ٢٧/ ١٢/ ١٤٢٧هـ، الصادر في القضية المتكونة بينها والعامل (. . . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : أولاً : إلزام المدعى عليها الشركة (... ... ...) بصرف علاوة الأمن الصناعي للمدعي (... ... ...) مقدارها ١٥٪ من الراتب الأساسي بأثر رجعي ، وذلك من تاريخ تعيينه بالأمن الصناعي وحتى تاريخ بدء الصرف في ١٥/ ١٠/ ١٤١٩هـ . ثانياً : رد مطالبة المدعي ببدل وردية . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بعد رفع الدعوى للحكم استعرضت ملف الدعوى وإفادة الطرفين ، واتضح أن وكيل المدعي يطالب بالآتي : أولاً : بصرف علاوة شهرية لمنسوبي الأمن الصناعي ومقدارها ١٥٪ من الراتب الأساسي بأثر رجعي من تاريخ صدور القرار الوزاري رقم ٢١٣٩ الصادر من وزارة الداخلية بتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٠٣هـ وحتى تاريخ بدء الصرف في ١٥/ ١٠/ ١٤١٩هـ . ثانياً : بدل وردية بنسبة ١٥٪ من الراتب لعامي ٢٠٠١م و٢٠٠٢م بأثر رجعي ، فمن حيث مطالبة وكيل المدعي بعلاوة الأمن الصناعي ، فقد دفعت الجهة المدعى عليها مطالبة المدعي بعدم الموافقة على صرف هذه العلاوة بأثر رجعي ؛ بسبب أن الدعوى تسقط بالتقادم ، حيث كان المدعي خاضعاً للمؤسسة العامة للكهرباء قبل ارتباطه بالشركة ، وأن الشركة غير معنية به ، وأنه لم يرتبط بالشركة إلا في عام ١٤١٩هـ ، وهو العام نفسه الذي تمت فيه تصفية المؤسسة ، وأنه لم يتقدم بالشكوى إلا بعد مضي اثني عشر شهراً من تصفية المؤسسة ، كما دفعت الجهة المدعى عليها مطالَبة المدعي بعدم الموافقة بأن القرار الوزاري رقم ٢١٣٩ الصادر من وزارة الداخلية بتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٠٣هـ نص في الفقرة الثانية (تلزم جميع الشركات والمؤسسات والمنشآت التي تحددها الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن

الصناعي ...) ، لذا فالهيئة لم تحدد أن الشركة ضمن المؤسسات المحددة ، ولذا فوكيل المدعي لم يقدم ما يثبت أن الجهة المدعى عليها من ضمن الشركات التي حددتها الأمانة العامة للأمن الصناعي ، فقررت الهيئة الابتدائية أن الشركة السعودية للكهرباء تعد الخلف القانوني للمؤسسة العامة للكهرباء استناداً إلى نص المادة رقم (١٨) من نظام العمل الصادر في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ ، التي نصت على أنه (إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك تبقى عقود العمل نافذة في الحالتين وتعد الخدمة مستمرة ، أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور ... أو غير ذلك من حقوق فيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن ...) وحيث إن المدعي خدمته مستمرة لدى الجهة المدعى عليها فإنه لا يعد هناك تقادم ، وحيث إن الشركة لم تقدم ما يستثنيها من القرار الوزاري وأنها صرفت هذه العلاوة منذ عام ١٤١٩هـ ولا زالت تصرفها ، مما يعد ذلك اعترافاً ضمنياً منها بعدم استثنائها ، وحيث قدم وكيل المدعي ما يلزم الجهة المدعى عليها بصرف هذه العلاوة وهو قرار وزارة الداخلية رقم ٢١٣٩ في ٤/ ٨/ ١٤٠٣هـ المبني على الأمر السامي الكريم رقم ٨/ ٤٣٩ وتاريخ ٢٧/ ٢/ ١٣٩٧هـ ، وحيث إن الجهة المدعى عليها لم تقم بصرف هذه العلاوة بأثر رجعي ، قررت الهيئة الابتدائية أن على الجهة المدعى عليها صرف علاوة الأمن الصناعي الشهرية للمدعي ومقدارها (١٥٪) من الراتب الأساسي من تاريخ تعيينه بالأمن الصناعي وحتى تاريخ بدء الصرف في ١٥/ ١٠/ ١٤١٩هـ . ومن حيث مطالبة وكيل المدعي ببدل وردية لموكله بنسبة (١٥٪) من الراتب لعامي ٢٠٠١م و٢٠٠٢م بأثر رجعي ، فقد دفعت الجهة المدعى عليها بعدم الموافقة ؛ على أساس أن السنتين التي يطالب بهما كانتا فترة انتقالية من المؤسسة العامة للكهرباء للشركة ، واستمرت الشركة بتطبيق نظام المؤسسة على منسوبيها حتى تاريخ صدور سلم رواتب ومراتب الشركة في ١/ ١/ ٢٠٠٣م ، وبدأت تصرف بدل وردية في ١/ ١/ ٢٠٠٣م بناءً على سلم الرواتب ، فبما أن المؤسسة لم تكن تصرف بدل وردية للمدعي ، وحيث إن وكيل المدعي لم يقدم ما يلزم الجهة المدعى عليها بصرف بدل وردية لعامي ٢٠٠١م و٢٠٠٢م ، لذا قررت الهيئة الابتدائية عدم استحقاق المدعي بدل وردية بأثر رجعي .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (... ... ...) بصفته وكيلاً عن الشركة السعودية للكهرباء ، وحضر لحضوره (... ... ...) بصفته وكيلاً عن العامل ، وبعد التأكد من صفة وأهلية الطرفين فتحت الجلسة بسؤال وكيل الشركة إذا كان لديه ما يرغب إضافته إلى ما جاء في مذكرة الاستئناف فقال : لا يوجد لدي إضافة وأتمسك بما جاء في مذكرة الاستئناف ، وقد سلمت وكيل العامل نسخة منها ، وهذا ما لدي .

وقد جاء في استئناف الشركة ما يأتي : أولاً : إن القرارات محل هذا الاعتراض لم تفند الدفوع التي قدمتها الشركة ، ومن ذلك ما يتعلق بالصفة ، حيث طلبت الشركة بمذكرتها المقدمة بجلسة ١٦/ ٥/ ١٤٢٧هـ ص ١ تقديم ما يثبت علاقة المدعين بالشركة منذ تاريخ صدور القرار محل المطالبة وحتى تاريخ انضمامهم للشركة ، وذلك ليسوغ لهم المطالبة بصرف العلاوة من الشركة السعودية للكهرباء ، ومع ذلك لم يقدم وكيلهم ما يثبت العلاقة التعاقدية بينهما على رغم مطالبة الشركة بذلك أثناء تداول الدعوى . ولا يغير من هذا الدفع أن القرارات محل هذا الاعتراض قد استندت في ص ٣ إلى نص المادة رقم (١٨) من نظام العمل والعمال الصادر بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ من أنه (إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك آخر أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك تبقى عقود العمل نافذة في الحالتين وتعد الخدمة مستمرة ، أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور أو غير ذلك من حقوق فيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن) وقد رتبت القرارات على ذلك أن خدمة المدعين مستمرة لدى المدعى عليها (الشركة) ، ومن ثم فلا يعد هذا تقادماً ، ثم انتقلت مباشرة إلى أن الشركة لم تقدم ما يستثنيها من القرار الوزاري ، وأنها صرفت العلاوة محل المطالبة منذ عام ١٤١٩هـ وما زالت تصرفها ، مما يعد ذلك اعترافاً ضمنياً بعدم استثنائها ، وأضافت القرارات (... وحيث قدم وكيل المدعي ما يلزم المدعى عليها بصرف هذه العلاوة ... إلخ) . وبمناقشة هذه الحيثيات يتضح بأن مصدر القرارات قد أسقط دفع الشركة بعدم سماع الدعوى لمضي المدة للتقادم ؛ استناداً إلى المادة رقم (١٨) ، ثم انتقل إلى أن الشركة لم تقدم ما يستثنيها من تطبيق القرار وهو ما كان يذكره وكيل المدعين ، في حين أن الأمر ليس كذلك ؛ فالشركة لم تنكر تطبيقها للقرار حتى يرتكز القرار بأنها لم تقدم ما يستثنيها . إن الأمر كان يتطلب إعمال نص المادة رقم (١٨) ، وجواب هذا التساؤل واضح جدّاً ، وهو ما أوضحته الشركة في دفوعها خلال تداول الدعوى ، وهو ما تؤكده في هذه المذكرة أيضاً . فهل قدم وكيل المدعين ما يثبت أن لموكليه حقوقاً ناشئة عن الفترة السابقة متعلقة بعلاوة الأمن الصناعي بنسبة (١٥٪) وفقاً لقرار وزير الداخلية الصادر عام ١٤٠٣هـ حين كانوا يعملون بالمؤسسة العامة للكهرباء؟ إن هذا ما كانت الشركة تطالب به وما زالت حتى الآن ، ليمكن بعد ذلك تطبيق نص المادة رقم (١٨) من نظام العمل بكامله . وبغير ذلك يكون هذا الاستناد غير مكتمل ، بل إنه قد يكون مستنداً لصالح دفوع الشركة وليس ضدها كما اتجهت القرارات إليه . وترى الشركة أن ما يعضد ذلك هو استناد القرارات (ص٤) إلى أن وكيل المدعين قدم ما يلزم المدعى عليها بصرف هذه العلاوة ، في حين أن الواجب عليه تقديم ما يلزم المؤسسة العامة للكهرباء بصرف هذه

العلاوة ، وأنها لم تقم بذلك لتصبح ذمتها مشغولة بحقوق العامل والتي تضمن نص المادة رقم (١٨) معالجة منحها له . وعلى ذلك ترى الشركة عدم صحة الاستناد إلى إحلال الخلف محل السلف ما لم يتم التأكد من استحقاق المدعين للعلاوة أصلاً حين كانوا يعملون في المؤسسة العامة للكهرباء . هذا مع ملاحظة أن نص المادة رقم (١٨) قد جعل المسؤولية بالتضامن بين الخلف والسلف!! وهنا يثور التساؤل الذي سبق طرحه على وكيل المدعين أثناء تداول الدعوى ، وهو أين هؤلاء المدعون من المطالبة بالعلاوة منذ تاريخ استحقاقها حسب ادعائهم وحتى تاريخ تصفية المؤسسة العامة للكهرباء؟ ثم أين هم عن المطالبة بها عند صدور قرار التصفية رقم ١٦٩ في ١١/ ٨/ ١٤١٩هـ؟ وهذا التساؤل لا يقصد من ورائه ضياع حقوق لمجرد عدم المطالبة بها ، لكنه تساؤل يؤكد قناعة هؤلاء المدعين في ذلك الوقت بعدم وجود أي مستحقات لهم عن علاوة الأمن الصناعي ، وأنهم لم يطالبوا بها إلا بعد صدور قرارات من اللجان العمالية بدعاوى مماثلة من حيث المطالبة بصرف العلاوة ، وعدم تقديمهم أو وكيلهم لما يثبت استحقاقهم في مواجهة الشركة يجلي هذه الحقيقة ويؤكدها ، إذ إن العبرة بتقديم ما يثبت استحقاق المدعين لهذا الصرف .

ثانياً : مع تمسك الشركة فيما ورد بالبند أولاً من هذه المذكرة فإن القرارات لم تتطرق لدفع الشركة فيما يتعلق بتحرير الدعوى ، وأهم من ذلك تحديد الخطأ الذي وقعت به الشركة حسب ادعاء المدعين ، ثم تقديم ما يرونه واجباً عليها ليصل وكيلهم إلى المبلغ الذي يطالبون به (مذكرة الشركة بتاريخ ١٦/ ٥/ ١٤٢٧هـ ومذكرتها الأخرى بتاريخ ٧/ ١٠/ ١٤٢٨هـ) حيث طلبت الشركة من عدالة الهيئة أن تلزم وكيل المدعين بتقديم المستندات التي تؤيد مطالبتهم ، وألا يجعل هذا العبء على الشركة المدعى عليها أو على الهيئة ناظرة الدعوى ، ولعل ما يؤيد سلامة هذا الدفع بأن وكيل المدعين لم يكلف نفسه باستثناء الإداريين الذي استثناهم قرار وزير الداخلية محل المطالبة ، ولا أولئك الذين قد يكونون تركوا العمل بالأمن الصناعي أو حتى الوظيفة بسبب الوفاة أو الاستقالة أو غير ذلك . والذي يبدو أن من أصدر القرار هو الذي قام بذلك نيابة عن وكيل المدعين ، وقد يقال إن هذا خدمة للوصول إلى الحق فيرد على ذلك وقد يكون اجتهاد يؤدي لغير ذلك!! ولزيادة الإيضاح يثور التساؤل حول عدم استناد القرار إلى مدة بداية عمل المدعين بوظيفة الأمن الصناعي ، وترك هذا الأمر دون حسم وكأنه أعطى للشركة أحقية تحديد بداية عملهم بالأمن الصناعي حين كانوا يعملون في المؤسسة العامة للكهرباء ، وهذا أمر لا يمكن للشركة القطع به ، وإنما كان الواجب أن يقدمه وكيل المدعين الذي صرح بأنه عاجز عن ذلك!! وأن الشركة هي التي يمكن أن تقوم به نيابة عنه وعن موكليه!! وهنا تؤكد الشركة ما سبق أن ذكرته بأن عدم حسم هذا الأمر يفضي إلى

نزاع آخر حول تحديد بداية عملهم بالأمن الصناعي ، وهو ما يدل على نقص في تلك القرارات . ثالثاً : تود الشركة أن تؤكد على عدم سلامة استناد وكيل المدعين إلى ما سبق أن صدر من الهيئة العليا من قرار يؤيده دعواه ، وهو القرار رقم ٦٣/ ٣/ ٤٢٧ بتاريخ ١٧/ ٢/ ١٤٢٧هـ؛ وذلك لأن تماثل الدعاوى من الظاهر لا يعني تماثل الأحكام التي تصدر بصددها ، فالقرار المشار إليه نص صراحة (نهاية ص٤) بأنه كان على الشركة أن تصرف العلاوة للعاملين بالأمن الصناعي لديها اعتباراً من تاريخ مباشرة العامل العمل في إدارة الأمن الصناعي لدى الشركة بعد تكوينها . الأمر الذي يفهم منه بأن المدعي في تلك الدعوى كان يعمل بالشركة وليس منتقلاً لها بسبب تصفية المؤسسة العامة للكهرباء كما في حال المدعين في الدعوى الماثلة ، أو على أقل تقدير بأنه يستحق العلاوة مقابل العمل لدى الشركة . هذا بالإضافة إلى أنه لا يستغرب تباين الأحكام من دعوى لأخرى على رغم تماثلها من حيث الطلبات ؛ وذلك نظراً للدفوع التي تقدم من أحد طرفيها لم يسبق تقديمها من قبل . بل لا يستغرب أن القاضي يصدر حكماً في دعوى ثم يصدر ما يضاده في دعوى لاحقة عليها عندما يظهر له ما يستدعي ذلك ، وقد ضمن الفاروق عمر بن الخطاب وصيته لأبي موسى الأشعري رضي الله عنهما بأن لا يمتنع عن تغيير قضائه إذا تبين له وجه الحق ، وهذا في شأن تماثل وتطابق الوقائع ، فكيف في حال اختلافها!! وخلاصة القول في هذا الصدد أن القرار الابتدائي بتلك الدعوى المؤيد بالقرار ٦٣/ ٣/ ٤٢٧ في ١٧/ ٢/ ١٤٢٧هـ ارتكز إلى أن الشركة لم تقدم ما يستثنيها من تطبيق قرار وزير الداخلية لعام ١٤٠٣هـ ، وهو ما أيده القرار النهائي الصادر من اللجنة العليا في ذلك الوقت ، حيث كان دفع الشركة يتمثل بعدم موافقة وزارة الصناعة والكهرباء على الصرف ، وهذا كله يختلف عن دفع الشركة بشأن الدعوى الماثلة بأن المدعين كانوا تابعين للمؤسسة العامة للكهرباء ، وأنهم لم يباشروا عملهم بالشركة باعتبارهم تابعين لها إلا بعد تصفية المؤسسة العامة للكهرباء في عام ١٤٢١هـ ، ومن ثم فلا وجه للقول بأن الشركة لم تقدم ما يستثنيها من تطبيق قرار وزير الداخلية عليها في هذه الدعوى ؛ لاختلافها عن الدعوى التي يستند وكيل المدعين إلى القرار النهائي في شأنها . رابعاً : تود الشركة أن تؤكد بأن قرار وزير الداخلية لعام ١٤٠٣هـ لا ينطبق على المؤسسات ومن ضمنها المؤسسة العامة للكهرباء ، وتستند الشركة في ذلك إلى الأمر السامي رقم ٧/ ب/ ٦٩٢٩٠ وتاريخ ٢٧/ ٥/ ١٤٢٣هـ ، المتضمن الموافقة على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١/ ٧٦٦ في ٣/ ٥/ ١٤٢٣هـ ، الذي نص في الفقرة (ج) من البند أولاً منه على أن (يصرف لمنسوبي الأمن الصناعي بالمؤسسة العامة لتحلية المياه بدل أمن صناعي بنسبة ٧٪ فقط) ، ويلاحظ أن ذلك القرار لم يتطرق لقرار وزير الداخلية على الإطلاق ، مما يعني أن مثل تلك المؤسسات لا تخضع

لتطبيق القرار . خامساً : اكتفت القرارات محل هذا الاعتراض بأن وكيل المدعين قدم ما يلزم المدعى عليها بصرف العلاوة ، وهو قرار وزير الداخلية رقم ٣٩/ ٢ في ٤/ ٨/ ١٤٠٣هـ ، ولم يلتفت إلى ما دفعت به الشركة من تساؤلات حول خضوع المؤسسة العامة للكهرباء لهذا القرار ومن ثم التزامها بصرف العلاوة لموظفيها ومن ضمنهم المدعين وهل قامت بالصرف فعلاً إن كانت ملزمة أو سقط هذا الالتزام بمرور مدة التقادم ... إلخ هذه تساؤلات ترى الشركة أن الالتفات حتى عند ذكرها بالقرارات يعد كافياً لنقضها وإعادة النظر في الدعاوى لتحقيق مبدأ مهم وهو ذكر دفوع الطرفين وليس إهمالها أو بعضها ، ويتفرع من ذلك ما دفعت به الشركة من أن الهيئة الابتدائية بمنطقة الرياض قد أصدرت مجموعة من القرارات ، وذلك بشأن الدعاوى المرفوعة أمامها عن ٢٠٤ من العاملين بالشركة ، يطالبون بصرف علاوة الأمن الصناعي بأثر رجعي ، أي منذ صدور قرار وزير الداخلية لعام ١٤٠٣هـ ، وكان منطوق تلك القرارات (صرف النظر عن تلك المطالبات تجاه الشركة السعودية للكهرباء بعدم الاختصاص) ، وقد قدمت الشركة أحد هذه القرارات للاطلاع على حيثياته ، والتي تؤكد على أن تلك العلاوة لم تستحق بموجب عقد العمل ولا بموجب نظام العمل ، وإنما استحقت بموجب قرار وزير الداخلية وأن هناك جهة مخولة هي المعنية بمتابعة تنفيذ مقتضى ذلك القرار والرفع عنه للهيئة العليا للأمن الصناعي ، ومن ثم يمتنع عن الهيئة العمالية النظر في تلك الدعاوى ؛ لعدم الاختصاص النوعي . ولعل الواضح من مطالعة نص المادة رقم (٢١٩) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥١ في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٨هـ أن اختصاص الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية لنظر مثل تلك الدعاوى ينعقد لها إذا كان سبب النزاع راجعاً لعقد العمل أو مخالفة تتعلق بنظام العمل ، وهو الأمر الذي لم يتحقق في الدعوى الماثلة . وهنا تود الشركة أن تلفت الانتباه إلى أن أولئك المدعين الـ٢٠٤ من العاملين بالشركة وليس بالمؤسسة العامة للكهرباء كما في الدعوى الماثلة ، وعليه يكون من باب أولى الحكم بعدم الاختصاص لمن يعتقدون أن قرار وزارة الداخلية قد منحهم علاوة الأمن الصناعي وهم تابعون للمؤسسة العامة للكهرباء وليس لشركة الكهرباء ، وذلك على أقل تقدير ، وهذا ما لم تتطرق له القرارات محل هذا الاعتراض . لذلك ، ولكل ما سبق ، فإن الشركة السعودية للكهرباء تعترض على البنود الأولى من منطوق القرارات من رقم ١٤٩ حتى ١٨٩ (٤١) عاملاً ومنطوق القرارات من رقم ١٩٠ حتى ٢١٣ (٢٤) عاملاً الصادرة من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة حائل ؛ لما تضمنته هذه المذكرة والمذكرة المقدمة بجلسة ١٦/ ٥/ ١٤٢٧هـ والمذكرة المقدمة في ٧/ ١٠/ ١٤٢٧هـ أثناء نظر الدعوى المقامة من (. . . . .) وكيلاً عن مجموعة من العاملين

بالشركة . وبمواجهة وكيل العامل بما قدمه وكيل الشركة قال : تسلمت نسخة من مذكرة استئناف الشركة ولم أجد بها جديداً يحتاج إلى الرد ، وعليه أتمسك بما ذكرته أمام الهيئة الابتدائية رداً على ما جاء في مذكرة وكيل الشركة ، وأطالب بتعويض موكلي عن أتعاب المحاماة ، وقد ذكرته في مذكرة عشرة آلاف عن كل واحد . وبعد أن اختتم الطرفان أقوالهما رفعت الجلسة وتحدد موعد للمداولة . وفي المداولة بعد الاطلاع على الأوراق ، وحيث نصت الفقرة الثانية من قرار سمو وزير الداخلية ورئيس الهيئة العليا للأمن الصناعي رقم ٢٣١٩ وتاريخ ١٤٠٣/٨/٤هـ ما يأتي : تلزم جميع الشركات والمؤسسات والمنشآت التي تحددها الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي ... عليه قررت الدائرة الأولى الكتابة للهيئة العليا للأمن الصناعي بوزارة الداخلية لسؤالها هل المؤسسة العامة للكهرباء من المؤسسات التي سبق تحديدها لتنفيذ التعليمات التنظيمية للأمن الصناعي؟ ومتى تم إنشاء الأمن الصناعي في المؤسسة؟ عليه رفعت الجلسة لإفهام الطرفين بذلك . وفي الموعد المحدد حضر الطرفان الحاضران سابقاً ، وفتحت الجلسة بإفهام الطرفين بما انتهت إليه الدائرة الأولى ، وهو الكتابة للهيئة العليا للأمن الصناعي بوزارة الداخلية لسؤالها هل المؤسسة العامة للكهرباء من المؤسسات التي سبق تحديدها لتنفيذ التعليمات التنظيمية للأمن الصناعي؟ ومتى تم إنشاء الأمن الصناعي في المؤسسة؟ عليه قررت الدائرة تأجيل القضية . وفي الموعد المحدد حضر الطرفان ، وحيث ورد من الهيئة العليا للأمن الصناعي استفسار عن موضع عمل العامل التي يتبعها ، فقد أطلعت الدائرة الطرفين على ما ورد من الهيئة ، فقال وكيل الشركة ووكيل العامل : نطلب مهلة لإحضار المطلوب في جلسة قادمة . عليه قررت الدائرة التأجيل لموعد آخر . وفيه حضر الوكيلان السابق حضورهما ، وبادر وكيل العامل بقوله : أقدم مذكرة مطبوعة على صفحتين موقعة مني ، ومعها بعض المرفقات هي صور ، وأفيد أن موكليّ جميعهم عند التحاقهم بالعمل التحقوا بالمؤسسة العامة للكهرباء بموقع حائل ، واستمروا بالعمل في الموقع نفسه حتى الدمج ، وسبق أن زودت وكيل الشركة بصورة من المذكرة ومرفقاتها عن طريق الفاكس ، وهذا ما لدي الآن . وقد جاء بمذكرتهم ما يأتي : بالإشارة إلى الدعوى المذكورة أعلاه والاستفسار المقدم من الهيئة العليا للأمن الصناعي بخصوص الشركة أو المؤسسة التي كان يتبع لها المدعون ، نفيد سعادتكم بأنه كما هو موضح في جميع مذكراتنا للهيئات العمالية بخصوص الدعوى ، وكما يبين التعريف الوظيفي المقدم للهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية من المدعين ، فإن الجميع كانوا يتبعون المؤسسة العامة للكهرباء (وهي مؤسسة حكومية قبل اندماجها عام ١٤١٩هـ مع باقي شركات الكهرباء لتصبح الشركة السعودية للكهرباء) . وكما يعلم سعادتكم إن القرار الوزاري رقم ٢١٣٩ وتاريخ

٤/ ٨/ ١٤٠٣هـ مبني على الأمر السامي الكريم رقم ٨/ ٤٣٩ وتاريخ ٢٧/ ٢/ ١٣٩٧هـ، وينص على إلزام جميع الشركات والمؤسسات التي تحددها الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي بتنفيذ التعليمات التنظيمية للأمن الصناعي المرفقة للقرار بما فيها البند الثالث الخاص برجل الأمن الصناعي فقرة ج (١)، التي توجب على الشركات والمؤسسات منح علاوة شهرية تسمى (علاوة أمن صناعي) مقدارها خمس عشرة بالمائة (١٥٪) من الراتب الأساسي، وذلك لجميع منسوبي الأمن الصناعي السعوديين فقط بالإضافة إلى العلاوات الأخرى، والفقرة ج (٣) تنص على دفع هذه العلاوة «اعتباراً من تاريخ صدور هذا القرار». وحيث إن المؤسسة العامة للكهرباء هي مؤسسة حكومية كانت تخضع لإشراف الهيئة العليا للأمن الصناعي وتلتزم بأنظمتها كما جاء في القرار الوزاري، وجب عليها أيضاً الالتزام بتنفيذ القرار الوزاري الخاص بعلاوة الأمن الصناعي. وكما جاء في عقد الاندماج بين شركات ومؤسسات الكهرباء فإن الشركة السعودية للكهرباء قد ورثت عن هذه الشركات ما لها من حقوق (من أصول ثابتة ومنقولة) وما عليها من التزامات (بما فيها دفع علاوة الأمن الصناعي منذ تاريخ صدور القرار الوزاري). وأفيد سعادتكم بأن القرار الوزاري سالف الذكر لم يعدل أو يبدل، حيث إن الكثير من المؤسسات والشركات الحكومية مثل شركة (..... .....) وشركة (... ... ...) قد قامت بدفع علاوة الأمن الصناعي لمنسوبيها في الأمن الصناعي بأثر رجعي من تاريخ صدور القرار الوزاري، كما أن كثيراً من تعاميم وزارة الداخلية كانت تحث على تنفيذ هذا القرار؛ وذلك لأهمية الأعمال التي يقوم بها منسوبو الأمن الصناعي في حماية مؤسسات ومرافق حيوية في بلدنا العزيز، لما فيها من مخاطر وتضحيات، وذلك تشجيعاً لاستمرارهم وتحقيقاً للمساواة بين جميع العاملين السعوديين المعينين على وظائف معتمدة بإدارات الأمن الصناعي، مما يدفع إلى المزيد من العطاء ومضاعفة الجهد لحفظ أمن وسلامة هذه المنشآت الحيوية لمصلحة الوطن والمواطنين (صور التعاميم مرفقة). وبناء على ما سبق، أطلب من سعادتكم تأكيد الحكم الصادر من الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة حائل، بدفع علاوة الأمن الصناعي بأثر رجعي من تاريخ تعيين المدعين بالأمن الصناعي وحتى تاريخ بدء صرفها في ١٥/ ١٠/ ١٤١٩هـ، كما حكمت بذلك كثير من الهيئات الابتدائية وأكدته هيئتكم الموقرة مراراً، حيث مضى على هذه الدعوى ما يقارب الأربع سنوات. وتقبلوا سعادتكم فائق الاحترام. إثر ذلك قال وكيل الشركة: نعم سبق أن وردنا صورة من مذكرته بالفاكس وطلب مطابقة ما قدم وكيل الشركة على ما سبق أن ورد لهم فطابقه وقال: إنها مطابقة، وحيث لم يردني إلا متأخراً فإني أطلب مهلة للرد. فقال وكيل العامل: أنا ليس لدي رد على ما سيقدمون، وأطلب الحكم.

وحيث الأمر ما ذكره فقد قررت الدائرة رفع القضية للمداولة ، وأفهم وكيل الشركة أنه إن كان لديه رد على ما قدمه وكيل العامل وما ذكره فعليه تقديمه قبل موعد المداولة بشهر فاستعد بذلك . عليه رفعت القضية للمداولة . وفي المداولة قررت الدائرة إجابة الهيئة العليا للأمن الصناعي عن استفسارهم عن موقع عمل العمال المشتكين ، حيث أجاب وكيلهم بأنهم يعملون في المؤسسة العامة للكهرباء بموقع حائل . عليه رفعت الجلسة . وفي الموعد المحدد لحضور الطرفين حضر الحاضران في الجلسة السابقة ، وفتحت الجلسة بإفهام الطرفين بما انتهت إليه الدائرة في جلسة المداولة من مخاطبة الهيئة العليا للأمن الصناعي وإجابتها عن استفساراتهم عن موقع عمل العمال المشتكين . عليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر . وفيه حضر الطرفان السابق حضورهما ، وأفهمتهما الدائرة بما ورد من الهيئة العليا للأمن الصناعي ، فقال وكيل العامل : لا اعتراض على ما وردكم . وقال وكيل الشركة : إن الشركة تؤكد ما ذكرته من أن المهم معرفة ما كان عليه الوضع في المؤسسة العامة للكهرباء ، فإن كانت تدفع العلاوة وتأخر دفعها للمدعين فإن مطالبتهم تكون ضد المؤسسة قد سقطت بالتقادم في مواجهة المؤسسة العامة للكهرباء ، وإن كانت لا تدفع فهم لا يستحقون بحسب الأصل ، وهذا ما لدي . فقال وكيل العامل : إن المؤسسة العاملة للكهرباء ليس لها وجود الآن ، وإن الشركة السعودية للكهرباء هي الوريث عن المؤسسة المذكورة بما لها من حقوق وما عليها من التزامات بموجب عقد الاندماج ، وهذا ما لدي . فقال وكيل الشركة : إن عقد الاندماج لا يثبت ما ذكره وكيل العامل ، وهذا ما لدي . وحيث ختم الطرفان أقوالهما قررت الدائرة رفع القضية للدراسة والمداولة ، وأصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث إن الشركة اعترضت على قرار الهيئة الابتدائية ، وحيث الثابت من أوراق القضية أن العامل يعمل لدى المؤسسة العامة للكهرباء قبل عمله في الشركة ، وحيث إن الشركة هي الخلف للمؤسسة واستمر العامل في عمله دون انقطاع ، عليه فإنه لا يوجد تقادم في مثل هذه الحالة . أما من حيث خضوع المؤسسة العامة للكهرباء ، فإن الدائرة قامت بمخاطبة الهيئة العليا للأمن الصناعي للاستفسار عما إذا كانت المؤسسة العامة للكهرباء من المؤسسات التي سبق تحديدها لتنفيذ التعليمات التنظيمية للأمن الصناعي حسب ما نظمه القرار الوزاري رقم ٢١٣٩ وتاريخ ١٤٠٣/٨/٤هـ ومتى تم إنشاء الأمن الصناعي في المؤسسة ، وحيث ورد للهيئة العليا خطاب سعادة أمين الهيئة العليا للأمن الصناعي رقم ١/١٨/ و/ ٥٥٩ وتاريخ ١٤٣١/٣/٢هـ ، وتضمن ما يأتي : «أود إحاطة سعادتكم بأن المؤسسة العامة للكهرباء- التي أصبحت

لاحقاً الشركة- كانت إحدى المؤسسات المعنية بتطبيق التعليمات التنظيمية للأمن الصناعي الصادر عن الهيئة العليا للأمن الصناعي بموجب القرار الوزاري رقم ٢١٣٩ وتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٠٣هـ اعتباراً من تاريخ صدوره» . عليه فإن الدائرة الأولى تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه ، وهو استحقاق العامل علاوة الأمن الصناعي بأثر رجعي من تاريخ تعيينه بالأمن الصناعي في المؤسسة العامة للكهرباء وحتى تاريخ بدء صرف العلاوة في ١٥/ ١٠/ ١٤١٩هـ .

لذا ، ولكل ما مر ، وبعد الاطلاع على الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة ، قررت الدائرة الأولى بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في حائل رقم ١٦٨ وتاريخ ٢٧/ ١٢/ ١٤٢٧هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

للهيئات العمالية الحكم بنقل خدمات العامل إذا كان صاحب العمل سبق أن وافق على التنازل عن خدمات العامل

١٠/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٦/ ١/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٠/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٦/ ١/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- مكافأة خدمة- رسوم تجديد إقامة- مقابل غرامات- رسوم رخصة العمل- مصروفات سكن- نقل كفالة- شهادة خدمة- ترحيل العامل إلى بلده- راتب شهر الإنذار- تعديل جزئي للقرار الابتدائي- إلغاء جزئي للقرار الابتدائي .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٤٠) ، (٦٤) ، (٧٦) ، (٨٥) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (١٦) فقرة (١١/ ب) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بقرار وزير العمل رقم (٦٩٣/ ١) وتاريخ ٢٩/ ٢/ ١٤٢٨هـ .

المَبْدَأ

- إعطاء صاحب العمل العامل خطاباً بالموافقة على نقل كفالته يعد قبولاً ضمنياً بإنهاء خدمته ويستحق العامل مقابل شهر الإنذار .
- للهيئات العمالية الحكم بنقل خدمات العامل إذا كان صاحب العمل سبق أن وافق على التنازل عن خدمات العامل .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في مكافأة نهاية الخدمة وقيمة تجديد الإقامة والغرامات ورخصة العمل وقيمة مصروفات السكن وراتب شهر الإنذار ونقل كفالته- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليه بدفع مبلغ (٣٥٨٦٠) ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، و (٢٠٠٠) ريال قيمة تجديد الإقامة والغرامات ورخصة العمل ، و (٥٠٠٠) ريال مقاصة قيمة مصروفات السكن المعطى له طوال فترة التقاضي ، بحيث يكون المبلغ الواجب دفعه للمدعي (٣٢٨٦٠) ريالاً ، وتنهى إجراءات خروج العامل إلى بلده الأصلي ، ويعطى شهادة خدمة ، ورد ما عدا ذلك من طلبات- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا

بتأييد قرار الهيئة الابتدائية فيما يتعلق بالحقوق المالية ، وإلزام المدعى عليه بدفع مبلغ (١٠٠٠٠) ريال لقاء الإنذار ، وإلغاء البند المتعلق بإعادة المدعي إلى بلده ، والحكم بنقل كفالته لأي جهة ترغب في خدماته ؛ وذلك استناداً إلى أنه لم يثبت أن هناك اتفاقاً مع المستأنف على نقل كفالته قبل الإجازة وحيث إنه بعد أن عاد من الإجازة تم إعطاء المستأنف خطاباً بالموافقة على نقل كفالته ، وعليه فإن منح المستأنف خطاب نقل كفالة يعد قبولاً ضمنيّاً بإنهاء العلاقة مع المستأنف ، وعليه يلزم المستأنف ضده بدفع مبلغ (١٠٠٠٠) ريال مقابل شهر الإنذار ، ولما كان المدعى عليه سبق وأن أعطى المستأنف خطاب نقل كفالة ، وزوجة المستأنف تعمل في مكة وقدم ما يفيد ذلك وتقيم معه ومع ابنهما الذي لا يزال يواصل دراسته بمكة ، وفي تسفير المدعي إلى بلده تشتيت لشمل الأسرة ، وطبقاً للمادة (١٦) فقرة (١١ ب) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل ، التي تنص على أن لوزير العمل أن يقرر نقل خدمة عامل يطالب نقل الخدمات دون موافقة من يعمل لديه في الحالات التالية ، وذكر منها وجود مبررات إنسانية للمحافظة على شمل العائلة بوجود الزوج والزوجة معاً ، ومن ثم تنقل كفالة المستأنف إلى أي جهة ترغب في خدماته .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٦٣٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٦٣٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٣- القرار رقم : (٦٤٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٤- القرار رقم : (٦٤٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٥- القرار رقم : (٦٤٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٦- القرار رقم : (١٢٩٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ٧/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٠/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٦/ ١/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية رقم ١٨٨ وتاريخ ٣/ ٥/ ١٤٣٠هـ ، الصادر على القضية المتكونة بينه وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- يلزم المدعى عليه بدفع المبالغ الآتية للمدعي :- ٣٥٨٦٠ ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة . - ٢٠٠٠ ريال قيمة تجديد الإقامة والغرامات ورخصة العمل .- ٥٠٠٠ ريال مقاصة قيمة مصروفات السكن المعطى له طوال فترة التقاضي ، بحيث يكون المبلغ الواجب دفعه للمدعي مبلغ ٣٢٨٦٠ ريالاً وتُنهى إجراءات خروج العامل إلى بلده الأصلي ويُعطى شهادة خدمة . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وأمام الدائرة الثانية للهيئة العليا بمنطقة مكة المكرمة حضر العامل المستأنف ، ولم يحضر من يمثل المستشفى على الرغم من ثبوت تبلغه بالموعد ، وقرر تحديد موعد آخر للطرفين ، حضر فيه الطرفان وسئل المستأنف عن أسباب استئنافه ، فقدم مذكرة فحواها المطالبة ببدل إيقاف عن العمل من دون إنذار من ١/ ٥/ ١٤٢٨هـ إلى ١٨/ ٨/ ١٤٢٩هـ ، والمطالبة بنقل كفالته وبخاصة أن زوجته وابنه يقيمان في مكة حيث تعمل زوجته ، مع المطالبة بشهادة خدمة ، زود وكيل المستشفى بصورة منها ، فطلب مهلة للرد ، وأجيب إلى طلبه . وفي الموعد حضر المستأنف وتخلف من يمثل المستشفى عن الحضور ، ولتكرار تخلفه تقرر السير بالدعوى غيابيّاً ، وقال المستأنف إنه يكتفي بما سبق تقديمه ، وعليه تقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار .

الأسْبَابْ

من حيث إن المستأنف حصر استئنافه في بدل إيقاف من دون إنذار من ٥/ ١/ ١٤٢٨هـ إلى ١٨/ ٨/ ١٤٢٩هـ ، ونقل كفالته ، حيث إن زوجته تعمل في مكة وابنه يقيم معهما في مكة . وحيث إن

وكيل المستشفى طلب مهلة للرد على الاستئناف ولم يرد، ولتكرار تخلفه تقرر السير بالدعوى غيابياً. وحيث إنه بدراسة ملف الدعوى لم يثبت للهيئة أن هناك اتفاقاً مع المستأنف على نقل كفالته قبل الإجازة. وحيث إنه بعد أن عاد من الإجازة تم إعطاء المستأنف خطاباً بالموافقة على نقل كفالته إلى كل من عيادات (.....) في ٥/ ١٢/ ١٤٢٩هـ وإلى مستشفى (.....) في ١٢/ ١/ ١٤٢٩هـ، وقد استلمها مندوب المستشفى في ٢/ ٢/ ١٤٢٩هـ، وعليه فإن الهيئة ترى أن في منح المستأنف خطابات نقل كفالة قبولاً ضمنياً بإنهاء العلاقة مع المستأنف، وعليه فإن الدائرة الثانية بالهيئة تلزم المستأنف ضده بدفع مبلغ ١٠٠٠٠ ريال مقابل شهر الإنذار. ومن حيث طلب المستأنف نقل كفالته فإن المدعى عليه سبق وأن أعطى المستأنف خطابات بهذا الشأن، كما أن زوجة المستأنف تعمل في مكة- وقدم ما يفيد ذلك- وتقيم معه ومع ابنهما الذي لا يزال يواصل دراسته بمكة، وحيث إنه في تسفير المدعي إلى بلده تشتيت لشمل الأسرة، وطبقاً لنص المادة رقم (١٦) فقرة ١١ ب من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، التي تنص أنه لوزير العمل أن يقرر نقل خدمة عامل يطالب نقل الخدمات دون موافقة من يعمل لديه في الحالات التالية، وذكر منها وجود مبررات إنسانية للمحافظة على شمل العائلة بوجود الزوج والزوجة معاً، وعليه فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمنطقة مكة المكرمة تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما صدر به قرارها من إعطاء المدعي خروجاً إلى بلده الأصلي، وتحكم بنقل كفالة المستأنف إلى أي جهة ترغب في خدماته.

عليه، وعملاً بأحكام نظام العمل، وبعد الدراسة والتدقيق، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمنطقة مكة المكرمة تقرر بالإجماع ما يأتي:

المَنْطُوقْ

١- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة رقم ١٨٨ وتاريخ ٢٨/ ٥/ ١٤٣٠هـ فيما يتعلق بالحقوق المالية. ٢- إلزام المدعى عليه بدفع مبلغ ١٠٠٠٠ ريال لقاء الإنذار. ٣- إلغاء البند المتعلق بإعادة المدعي إلى بلده، والحكم بنقل كفالته لأي جهة ترغب في خدماته.

والله ولي التوفيق،،،

إبداء العامل الوافد عدم رغبته
في العودة للعمل يوجب مغادرته البلاد
١٠٤/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٠٤/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٣/ ٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَات

علاقات العمل - نقل كفالة - خروج نهائي - مغادرة البلاد .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادتان رقم (٤٠)، ورقم (٤١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- نقل كفالة العامل من الحقوق الخاصة بصاحب العمل، ولا يجوز إلزامه بها ما لم يوجد اتفاق يقرر ذلك- أثر ذلك : إبداء العامل عدم رغبته في العودة للعمل يوجب مغادرته البلاد .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بنقل كفالته إلى صاحب عمل آخر- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد دعوى المدعي في مطالبته بنقل خدماته إلى كفيل آخر، ومغادرة المدعي إلى بلده- اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية؛ استناداً إلى أن المستأنف لم يقدم ما يلزم المستأنف ضده بقبول طلبه الوحيد بهذه الدعوى، ولكون المستأنف لم يقدم أي جديد. وبما أن المدعي قبل بالخروج النهائي ولا يرغب في العودة للعمل لدى المدعى عليه، فإن الهيئة تقرر مغادرة المدعي إلى بلده .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٦٩٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٩/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٢٢٢٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٤/ ١١/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٠٤/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٣/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . . .)؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بمنطقة جازان رقم ٢٩ في ٢٦/ ٧/ ١٤٣٠هـ في الدعوى المقامة منه ضد (. . . . . .)، القاضي منطوقه ما يأتي : ١- رد دعوى المدعي في مطالبته بنقل خدماته إلى كفيل آخر . ٢- مغادرة المدعي إلى بلده . ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

من حيث العلاقة العمالية فلا غبار عليها ، وبعد سماع أقوال الطرفين المسموعة والمضبوطة ، وحيث طالب المدعي بنقل خدماته إلى صاحب عمل آخر ، وحيث لم يقدم للهيئة ما يفيد بإلزام المدعى عليه فإن الهيئة الابتدائية ترد طلبه . وبما أن المدعي قبل بالخروج النهائي ولا يرغب في العودة للعمل لدى المدعى عليه ، فإن الهيئة تقرر مغادرة المدعي إلى بلده . وبحضور طرفي الدعوى لدى الدائرة الثانية بالهيئة العليا ذكر العامل المستأنف أنه سبق وأن طلب نقل كفالته لدى الهيئة الابتدائية ، إلا أن دعواه لم تقبل ، وختم أقواله بطلب نقل الكفالة ، فرد المستأنف ضده أنه يرفض قبول طلب العامل ، هذا إضافة إلى أنه قام بتسليم العامل كامل حقوقه . وبسؤال العامل هل لديه أي مبرر أو اتفاق لقبول طلبه ، ذكر أنه لم يكن هناك أي اتفاق . وختما أقوالهما ، وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسْبَابْ

حيث إن المستأنف لم يقدم ما يلزم المستأنف ضده بقبول طلبه الوحيد بهذه الدعوى وهو نقل الكفالة ، ولكون المستأنف لم يقدم أي جديد .

عليه ، واستناداً إلى نظام العمل ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بجازان رقم (٢٩) في ٢٦/ ٧/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

يحل نظام العمل الجديد محل النظام القديم ،
ويلغي كل ما يتعارض معه من أحكام
١٥٩/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٥٩/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٦/ ٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

شروط العمل وظروفه- أجور- بدل سكن- زيادة ملكية- بدل غلاء المعيشة- أجرة تكليف بعمل الغير- بدل حاسب آلي- النقابة العامة للسيارات- ربع راتب الوظيفة المكلف بها العامل- ربع راتب العامل المكلف- شروط التكليف- سريان اللائحة التنظيمية الداخلية لصاحب العمل- أتعاب المحاماة .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادتان رقم (١٢)، ورقم (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- اللائحة التنظيمية للنقابة العامة للسيارات المعتمدة بقرار وزير العمل رقم ٣٠٤ في ١٣/ ٩/ ١٣٩٦هـ .

المَبْدَأ

- يحل نظام العمل الجديد محل النظام القديم ويلغى كل ما يتعارض معه من أحكام .
- عدم تقديم العامل ما يلزم النقابة العامة للسيارات بقبول طلب الزيادة الملكية بنسبة ١٥٪ ، وكذلك فرق بدل سكن- سواء باتفاق عقدي أو مبرر نظامي- يستوجب رد هذا الطلب .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في صرف ربع راتب الموظف المجاز وزيادة ١٥٪ بناء على المكرمة الملكية وبدل سكن وبدل ضرر لقاء العمل على الحاسب الآلي- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليه في حالة تكليف المدعي بعمل زميله الغائب بأن تدفع له أجراً يوازي ربع أجر زميله الغائب ، ورد ما عدا ذلك من طلبات- اعترض المدعي وصاحب العمل أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن العامل لم يقدم ما يلزم النقابة بقبول طلبه بالزيادة الملكية وبدل السكن وبدل الضرر عن الحاسب الآلي سواء باتفاق عقدي على بدل السكن أو مبرر نظامي حتى تشمله الزيادة الملكية ١٥٪ ، وعليه تقرر رد مطالبة العامل هذه . أما من ناحية اعتراض النقابة حول نسبة ما يستحقه العامل من الأجر عن تكليفه بعمل زميله أن تصرف أجراً يوازي ربع أجر زميله الغائب ، وطلبها أن تكون بربع أجر العامل

المكلف ، وحيث إن قرار الهيئة واقع موقعه النظامي ؛ استناداً إلى لائحة النقابة المعتمدة ، التي لم يتم تغييرها حتى الآن وما زال العمل بها ، عليه فإنه تقرر رد طلبه هذا ، وتأييد قرار الهيئة الابتدائية في هذه الجزئية دون النظر إلى الضوابط التي ذكرها وكيل النقابة ، واستند القرار إلى اللائحة التنظيمية للنقابة المعتمدة بقرار معالي وزير العمل رقم (٣٠٤) في ١٣/ ٩/ ١٣٩٦هـ ، التي تتضمن في المادة الخامسة عشر ما نصه (للنقابة أن تكلف العامل بموافقته بالقيام مؤقتاً أثناء فترة الدوام المحدد لعمل زميل له غائب ، وذلك بالإضافة إلى عمله ، وفي هذه الحال تدفع له النقابة أجراً يوازي ربع أجر العامل الغائب) .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٦٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٥٩/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة رقم ٢/ ٢١٦ وتاريخ ٦/ ٦/ ١٤٢٧هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليه في حالة تكليف المدعي بعمل زميله الغائب بأن تدفع له أجراً يوازي ربع أجر زميله الغائب . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث طالب المدعي بصرف ربع راتب الموظف المجاز وزيادة ١٥٪ بناءً على المكرمة الملكية وبدل سكن وبدل ضرر لقاء العمل على الحاسب الآلي ، وليس ثمة خلاف على علاقة العمل . ورد بمذكرة المدعى عليه أن تعليمات تنظيم صرف (٢٥٪) من الراتب للموظف- عند تكليفه بعمل زميله الغائب أو المجاز- صدرت منذ عام ١٤١٨هـ ، ومنذ ذلك الوقت حتى الآن لم يعترض الموظفون أو يتقدموا بتظلم على ذلك ، ما يسقط حقهم في المطالبة فيما بعد . ورد المدعي بأن ذلك لا يلغي نصوص وتعليمات اللائحة التنظيمية المعتمدة من وزارة العمل ، وإن وزير الحج ليس له الحق في تعديل اللائحة إلا بعد اعتمادها من وزير العمل ، وإذ إن قرار التعديل من وزير الحج يخالف ما نصت عليه اللائحة التنظيمية ، ومتمسك بطلب تطبيق ما ورد باللائحة . وإذ إنه بالرجوع على اللائحة التنظيمية للنقابة المعتمدة بقرار معالي وزير العمل رقم (٣٠٤) في ١٣/ ٩/ ١٣٩٦هـ وجد أنها تتضمن في المادة الخامسة من الفصل الثاني ما نصه (للنقابة أن تكلف العامل بموافقته القيام مؤقتاً أثناء فترة الدوام المحدد لعمل زميل له غائب ، وذلك بالإضافة إلى عمله ، وفي هذه الحالة تدفع له النقابة أجراً يوازي ربع أجر العامل الغائب) ، ولم تقدم المدعى عليها ما يفيد بتعديل نص هذه المادة من وزير العمل ، وعليه فإنها ملزمة بأن تدفع للموظف المكلف بعمل زميله الغائب أجراً يوازي ربع أجر العامل الغائب . ومن حيث طلب المدعي زيادة (١٥ ٪) وبدل سكن وبدل ضرر لقاء العمل على الحاسب الآلي ، رد وكيل المدعى عليها أن تحديد الراتب والزيادة متروك لرب العمل ،

ولم يحدد النظام حداً على الرواتب ، كما لم يرد بالنظام تخصيص مبالغ بدل ضرر أو بدل سكن ، وكذلك اللائحة التنظيمية للنقابة وعقود العمل المبرمة مع المدعي لم يرد بها استحقاق المدعي بدل سكن ، وإذ لم يقدم المدعي ما يثبت استحقاقه الزيادة وبدل السكن وبدل الضرر ، فيرد طلبه في هذه الطلبات ؛ لعدم تقديم الإثبات .

وبالاستئناف حضر عن المدعي المستأنف (.....) بموجب وكالة شرعية ، وحضر (.....) عن النقابة المستأنفة ، وعليه قدم وكيل العامل المستأنف استئنافه بمذكرة من صفحة واحدة ، جاء فيها طلبه : ١- تطبيق المكرمة الملكية الصادرة بموجب أمر خادم الحرمين الشريفين حول زيادة نسبة الرواتب ١٥٪ ؛ لعدم مناسبة الزيادة الدورية التي تقر من النقابة سنوياً للظروف المعيشية . ٢- صرف ربع راتب التكليف الذي أقر من الهيئة . ٣- بدل سكن أسوة بمؤسسات القطاع الخاص . هذا مجمل ما جاء فيها . وكذلك قدم وكيل النقابة المستأنفة استئنافه ، وجاء فيه : بالوكالة عن النقابة العامة للسيارات أتقدم بالاعتراض على قرار الهيئة الابتدائية رقم (٢١٦) في القضية المقامة من (.....) ضد النقابة ، والمبلَّغ للموكل بخطاب مدير مكتب العمل بمنطقة مكة المكرمة المكلف رقم ٣٦٧٢ وتاريخ ١٤٢٧/٨/٢٧هـ ، وذلك من حيث : ١- ورد في القرار المذكور رد دعوى المدعي ، عدا طلب الجهة المدعية بإلزام الموكل في حالة تكليف المدعي القيام بعمل زميله الغائب بأن تدفع له النقابة العامة للسيارات أجراً يوازي ربع أجر زميله الغائب . ٢- في أسباب الاعتراض : سبق وأن أوضحنا بأن المطالبة بمكافأة بربع الراتب عن تكليف الموظف القيام بعمل زميل له غائب حددتها المادة رقم (١٥) من لائحة النقابة بضوابط ، ومرتبطة بتعليمات وزير الحج ، وهي بالشكل الآتي : أ - وجود وظيفة شاغرة فعلاً (لها ميزانية معتمدة) . ب - أن تتناسب طبيعة عمل الوظيفة مع العمل المكلف . ت - أن يقوم العامل المكلف بأعمال وظيفته الأساسية ، بالإضافة إلى الوظيفة المكلف عليها . ث - أن يصرف ربع راتب الوظيفة المكلف عليها وليس ربع راتب وظيفته الأساسية . ومما ذكر أعلاه ، هذا يعني أنه لابد من تطبيق القواعد والضوابط المذكورة أعلاه ضمن القرار المذكور ، ولكن ما جاء في القرار المعترض عليه قد يثير إشكالاً من حيث التطبيق . لذا يطلب الموكل : ١- أن تطبق قواعد التكليف طبقاً للمادة (١٥) من لائحة النقابة العامة للسيارات عند قيام العاملين بالعمل محل زميل غائب كما ورد أعلاه . ٢- إلزام المدعى عليه بدفع أتعاب المحاماة وفقاً للمادة (٢٢٧) من نظام العمل . وباطلاع وكيل المدعي قدم رده بمذكرة ، جاء فيها : أتقدم لسعادتكم لإثبات ما جاء في قرارات الهيئة الابتدائية ؛ لإثبات حقهم- الموكلون- في المادة رقم (١٥) من لائحة النقابة العامة

للسيارات ، وهو عدم تكليفهم بعمل أي زميل آخر إلا بموجب المادة رقم (١٥) . كما أحب أن أوضح أن ما قام به وكيل النقابة من استئناف للحكم- على رغم علمه بصحة ما جاء فيه- كان بهدف الإطالة والمماطلة حتى يتم إصدار لائحة جديدة للنقابة تسقط حق الموظفين في هذه المادة . ونيابة عن الموكلين فإنني أطالب بصرف جميع مبالغ الفترات التي تم تكليفهم بها خلال السنوات الماضية . مرفق لسعادتكم صورة من خطاب المحامي الذي يؤيد قناعته بما صدر من الهيئة الابتدائية بهذا الخصوص . وجرى تزويد وكيل النقابة بصورة من المذكرة وقدم رده بمذكرة ، جاء فيها : وكالة عن النقابة العامة للسيارات في الدعوى المنظورة أمام سعادتكم ، والمستأنفة من قبل الموكل في القرارات الصادرة من هيئة تسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة . من حيث طلبات المدعين : طلب المدعون في تلك الدعاوى الآتي : ١- زيادة الرواتب بنسبة ١٥٪ . ٢- صرف بدل سكن . ٣- صرف بدل ضرر لجميع مستخدمي الحاسب الآلي . ٤- دفع مكافأة ربع راتب عند تكليف الموظف بعمل زميل له غائب حسب المادة رقم (١٥) من اللائحة التنظيمية لموظفي النقابة . من حيث الحكم الصادر في دعوى المدعين : حكمت الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة : ١- برد دعوى المدعين بالنسبة إلى طلباتهم من حيث زيادة الرواتب بنسبة ١٥٪ وصرف بدل سكن وصرف بدل ضرر لجميع مستخدمي الحاسب الآلي ؛ لعدم وجود سند نظامي . ٢- وحكمت الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة فقط للمدعين إلزام المدعى عليها (النقابة العامة للسيارات) في حالة تكليف المدعي بعمل زميله الغائب بأن تدفع له أجراً يوازي ربع أجر زميله الغائب . من حيث أسباب الاستئناف : لقد قنع المدعون بالحكم الصادر من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة جملة وتفصيلاً ، ولم يتقدموا باستئناف على الأحكام الصادرة . بينما اقتنعت النقابة العامة للسيارات برد طلبات المدعين من حيث طلب زيادة الرواتب بنسبة ١٥٪ وصرف بدل سكن وبدل ضرر لمستخدمي الحاسب الآلي ؛ لعدم اعتماد تلك الطلبات على سند نظامي . واعترضت النقابة العامة للسيارات على حكم الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة من حيث إلزام النقابة العامة للسيارات في حالة تكليف المدعي بعمل زميله الغائب بأن تدفع له أجراً يوازي ربع أجر زميله الغائب طبقاً للمادة (١٥) من اللائحة التنظيمية لموظفي النقابة ؛ وذلك للأسباب الآتية : أولاً : من الناحية الشرعية : حيث أجمع الفقهاء بأن هناك شروطاً في صحة وقبول الدعوى ، منها أن تكون المعلومة المدعى بها أي تكون بشيء مطلوب يتأتى الالزام به ، فدعوى المدعين بإلزام النقابة العامة للسيارات في حالة تكليف المدعي بعمل زميله الغائب بأن تدفع له أجراً يوازي ربع أجر زميله الغائب بنيت على مجهول ؛ لعدم استحقاق

أي من المدعين بهذا الحق عند رفع الدعوى ، لذلك فإن هذا الطلب مردود على من ادعى به ، حيث يعلم سعادتكم بأن الحقوق المدعى بها تسقط خلال مهلة قانونية حسب نص المادة رقم (٢٢٢) من نظام العمل الجديد ، وهذا لم تبحثه الهيئة الابتدائية . ثانياً : القرارات الصادرة من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة والمطعون بها صدرت خلال شهر جمادى الآخرة من عام ١٤٢٧هـ ، التي أجازت تطبيق المادة رقم (١٥) من اللائحة التنظيمية الصادرة وفقاً لنظام العمل القديم ، بينما وقائع الدعوى نظرت إبان صدور نظام العمل الجديد الصادر برقم (١٥) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ . حيث تعد اللائحة التنظيمية القديمة للنقابة- التي اعتمد عليها الحكم- لاغية بصدور النظام الجديد ، ولا يوجد نص في نظام العمل الجديد يعطي الحق للمدعين التمسك بما جاء في النظام القديم وبخاصة أن المادة رقم (٢٤٤) من نظام العمل الجديد نصت صراحة بأن يحل النظام الجديد محل النظام القديم ، ويلغي كل ما يتعارض معه من أحكام . ثالثاً : إذا كان لابد من تطبيق المادة رقم (١٥) من اللائحة التنظيمية القديمة- التي صدرت حسب نظام العمل القديم- فلابد من مراعاة تطبيق القواعد والضوابط حسب تعليمات الوزير (مرفق صورة منها) ، وهذه الضوابط تطبق منذ عام ١٤٢١هـ؛ لعدم خلق أي إشكال في التنفيذ وهي : أ – وجود وظيفة شاغرة فعلاً . ب – أن تتناسب طبيعة عمل الوظيفة مع العامل المكلف . ت- أن يقوم العامل المكلف بأعمال وظيفته الأساسية ، بالإضافة إلى الوظيفة المكلف بعملها . ث – أن يصرف للعامل ربع راتب الوظيفة المكلف بها ، وليس ربع راتب وظيفته الأساسية . رابعاً : للتأكيد ، منذ صدور نظام العمل الجديد تكونت لجنة من وزارة الحج والنقابة العامة للسيارات ؛ لوضع اللائحة التنظيمية الجديدة حسب نظام العمل الجديد ، وهي تحت أنظار وزير الحج لإحالتها لوزير العمل لإقرارها ، لذلك يطلب الموكل رد دعوى المدعين ، وإلغاء القرارات الصادرة من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمكة المكرمة . والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته . وباطلاع وكيل المدعي ختم أقواله وطلباته بالتمسك بالسابق . وعليه قررت الدائرة الثانية بالهيئة العليا رفع الدعوى للدراسة والمداولة وإصدار القرار .

الأسباب

ومن حيث اعتراض المدعي على رد مطالبته بالزيادة الملكية بنسبة ١٥٪ ، وكذلك طلب صرف بدل سكن ، وحيث بمواجهة وكيل النقابة رفض قبول طلب العامل هذا ، وحيث إن العامل لم يقدم ما يلزم النقابة بقبول طلبه هذا ، سواء باتفاق عقدي عن بدل السكن أو مبرر نظامي حتى تشمله الزيادة الملكية

١٥٪ ، عليه تقرر رد مطالبة العامل هذه ، وبذلك فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه من رد هاتين المطالبتين . أما من ناحية اعتراض النقابة على ما تضمنه قرار الهيئة الابتدائية من إلزام النقابة في حال تكليف الموظف لديها بعمل زميل آخر غائب أن تصرف أجراً يوازي ربع أجر زميله الغائب ، وحيث إن قرار الهيئة واقع موقعه النظامي ؛ استناداً إلى لائحة النقابة المعتمدة ، التي لم يتم تغييرها حتى الآن ، وما زال العمل بها ، عليه فإنه تقرر رد طلبه هذا ، وتأييد قرار الهيئة الابتدائية في هذه الجزئية- دون النظر إلى الضوابط التي ذكرها وكيل النقابة ؛ لعدم ورودها باللائحة المعتمدة- ولكون طرفي الدعوى لم يقدما أي جديد يمكن معه إلغاء أو تعديل قرار الهيئة الابتدائية .

عليه ، واستناداً إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية رقم (٢١٦/ ٢) في ٦/ ٦/ ١٤٢٧هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

لا يجوز تحرير محضر جرد العهدة
إلا بوجود العامل والمستلم منه
٢٢٧/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ٣/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٢٢٧/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٣/ ٣/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

شروط العمل وظروفه- أجور- تلفيات- حسم قيمة التلفيات- أدوية منتهية الصلاحية- مسؤولية العامل عن عدم إرجاع البضاعة قبل انتهاء صلاحيتها- نقل كفالة- أجور مدة بقاء العامل من دون عمل- إثبات- محضر جرد خالٍ من توقيع العامل- تعديل القرار الابتدائي .

الأنظمة واللوائح

- المادتان رقم (٩٠)، ورقم (٩١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المبدأ

- لا يستحق العامل الأجر عن مدة المماطلة ؛ لأنه لا أجر دون عمل .
- تحرير محضر جرد دون توقيع العامل عليه يدل على إخلال بآلية عملية الجرد ونظاميتها ، التي تستوجب حضور العامل والمستلم منه طرفي عملية الجرد .
- إعطاء صاحب العمل العامل خطاب نقل كفالة بعد محضر الجرد الذي قام به صاحب العمل يدل على رضاه بما جاء به ، ولو كان معترضاً لامتنع عن إعطاء العامل خطاب نقل الكفالة .

مُلَخَّص القرار

المدعي حصر طلباته في رواتبه المتأخرة وأجور مدة المماطلة- صدر قرار الهيئة الابتدائية بأن يصرف للمدعي بقية راتبه بمبلغ (١٣٥٠٠) ريال ، يحسم منها التلفيات بمبلغ قدره (٩٩٩٢) ريالاً ، ليصبح إجمالي المبالغ المستحقة للمذكور (٣٥٠٨) ريالات ، وصرف النظر عن الأجر مدة بقاء العامل دون عمل ؛ تأسيساً على ثبوت أحقية المدعي في رواتبه المتأخرة بمبلغ قدره (١٣٥٠٠) ريال ، يحسم منها التلفيات بمبلغ (٩٩٩٢) ريالاً تكاليف الأدوية منتهية الصلاحية التي لم يبلغ عنها المدعي ؛ وذلك استناداً لمحضر الجرد المرفق بالدعوى والموقع من المدير المالي والصيدلي الجديد ، وصرف النظر عن طلب المدعي صرف أجور مدة المماطلة ؛ حيث إنه لا أجر دون عمل- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتعديل قرار الهيئة الابتدائية

ليصبح : عدم تحميل العامل المستأنف مبلغ (٩٩٩٢) ريالاً مع صرف أجوره كاملة بمبلغ قدره (١٣٥٠٠) ريال ؛ استناداً إلى أن محضر الجرد المؤرخ في ١٦/ ٤/ ٢٠٠٨م خالٍ من توقيع المستأنف ، مما يعد إخلالاً بآلية عملية الجرد ونظاميتها ، التي تستوجب حضور المستأنف والمستلم منه طرفي عملية الجرد . ومن ناحية أخرى فإن إعطاء المستأنف ضده للمستأنف خطاب نقل الكفالة بتاريخ ٢٧/ ٧/ ٢٠٠٨م- بعد محضر الجرد الذي قام به المستأنف ضده- يعد دلالة على رضاه ، وإلا كان الأحرى به التقدم بشكوى ضد المستأنف وعدم إعطائه خطاب نقل كفالة ، ومن ثم تقرر عدم حسم مبلغ التلفيات ، ورد هذه الحسميات إلى المستأنف . أما عن طلب المستأنف بأجر مدة المماطلة فإنه لا أجر دون عمل ، فيرد طلبه .

قرار رقم ٢٢٧/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٣/ ٣/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات رقم (١٢٤/ ٤٣٠) وتاريخ ٢٧/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، والقاضي منطوقه بما يأتي : يصرف للمدعي بقية راتبه بمبلغ (١٣٥٠٠) ريال ، يحسم منها التلفيات بمبلغ وقدره (٩٩٩٢) ريالاً ، ليصبح إجمالي المبلغ المستحق للمذكور (٣٥٠٨) ريالات . وذلك في القضية المتكونة بينه وبين (. . . . .) . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وقد بني القرار على أساس أحقية المدعي في رواتبه المتأخرة بمبلغ وقدره (١٣٥٠٠) ريال ، يحسم منها التلفيات بمبلغ (٩٩٩٢) ريالاً تكاليف الأدوية منتهية الصلاحية التي لم يبلغ عنها المدعي ؛ وذلك استناداً لمحضر الجرد المرفق بالدعوى والموقع من المدير المالي والصيدلي الجديد ، ورأت الهيئة صرف النظر عن طلب المدعي صرف أجور مدة المماطلة ؛ حيث إنه لا أجر دون عمل .

وفي الاستئناف حضر المستأنف (. . . . .) ، وحضر الوكيل الشرعي عن المستأنف ضده ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف فقال : إنني أتقدم بمذكرة استئناف . وقدم صورة منها لوكيل المستأنف ضده . وقال المستأنف إنه يلخص طلباته في : استعادة ما حُسم من رواتبي (التلفيات) بمبلغ وقدره (٩٩٩٢) ريالاً ، وأعترض على عدم احتساب فترة الثلاثة أشهر ونصف مماطلة ، من تاريخ ١٥/ ٤/ ٢٠٠٨م وحتى تاريخ ١/ ٨/ ٢٠٠٨م ، وكنت من دون عمل ، ودون السماح لي بالعمل . هذا وقد جاء في اللائحة الاستئنافية أن محضر الجرد من أعده هو الخصم ، فلا يستبعد أن يكون غير صحيح . وقال : المدعى عليه لم يطالبني بمحضر الجرد قبل دعواي عليه ، وهذا يدل دلالة واضحة أن محضر الجرد مجرد ضغط على المدعي لإنقاص حقه الشرعي من الرواتب ، والمدعى عليه هو المتسبب ببقائي دون عمل ، فلا مناص من الحكم على المدعى عليه بقيمة رواتب الأيام التي تعطلتُ فيها عن العمل . وطلب الوكيل عن

المستأنف ضده فرصة للرد ، وفي الجلسة المحددة حضر الطرفان ، وقدم وكيل المستأنف ضده مذكرة رد ، وقد جاء فيها أنه كان على المدعي تقديم البينة والدليل ، حيث لم تكن هذه المطالبة بالجرد سابقاً ، وإنما بدأت عندما شعر أنه مفلس وليس لديه ما يقدمه ، وأن الجرد هو طريقة متبعة لدى جميع الصيدليات ، بأن كل صيدلي يدخل الصيدلية تجرد عليه ويستلمها رسمياً من المحاسب وصاحب الصيدلية ، وهذا ما حصل مع المدعي ، وكان هذا قبل حدوث أي دعوى أو شكوى . وبسؤال المستأنف عن سبب ترك العمل أجاب أنه بناء على طلب صاحب العمل بنقل الكفالة ، بشرط إحضار خطاب نقل كفالة ، وبعدها قال لي المستأنف ضده إنني سوف آخذ رواتبي المتبقية . ورد الوكيل عن المستأنف ضده أن تواريخ الأدوية تثبت أن الدكتور كان على رأس العمل أثناء انتهاء صلاحية الأدوية ، ولم يفد صاحب العمل بانتهاء صلاحية الأدوية ، بل تم اكتشاف ذلك عند عملية الجرد . وهنا رد المستأنف أنه : لماذا لم تتم مواجهتي بهذا الجرد قبل الهيئة الابتدائية؟ وأنا الذي كنت المسؤول الأول عن الصيدلية ، ومن حقي أن أكون موجوداً وقت الجرد . وهنا رد الوكيل الحاضر عن المستأنف ضده أن محضر الجرد كان قبل خطاب نقل الكفالة ، وأكتفي بنقل الكفالة ، والمستحقات التي يدعيها العامل تكون مقابل الأضرار التي لحقت بالصيدلية . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فتقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض المستأنف (.....) على ما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ، وبمراجعة ملف الدعوى وطلبات المستأنف ، فمن حيث طلبه ما حُسم من رواتبه المتأخرة بمبلغ (٩٩٩٢) ريالاً قيمة الأدوية منتهية الصلاحية ، وبمراجعة ملف الدعوى والاطلاع على محضر الجرد المؤرخ بتاريخ ١٦/ ٤/ ٢٠٠٨م ، تبين أنه خالٍ من توقيع المستأنف ، مما يعد إخلالاً بآلية عملية الجرد ونظاميتها ، التي تستوجب حضور المستأنف والمستلم منه طرفي عملية الجرد ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن إعطاء المستأنف ضده للمستأنف خطاب نقل الكفالة بتاريخ ٢٧/ ٧/ ٢٠٠٨م- بعد محضر الجرد الذي قام به المستأنف ضده- يعد دلالة على رضاه ، وإلا كان الأحرى به التقدم بشكوى ضد المستأنف وعدم إعطائه خطاب نقل الكفالة . وعليه فإن الهيئة العليا تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما ذهبت إليه من حسم مبلغ التلفيات ، وتقرر رد هذه الحسميات إلى المستأنف . أما عن طلب المستأنف بأجر مدة المماطلة ، وحيث لا أجر دون عمل ، فإنه يرد طلبه .

لذا ، ولكل ما مر ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق ، تقرر الدائرة الثانية بالهيئة العليا بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تعديل قرار الهيئة الابتدائية رقم ١٢٤/ ٤٣٠ وتاريخ ٢٧/ ٧/ ١٤٣٠هـ ليصبح الآتي : عدم تحميل العامل المستأنف مبلغ (٩٩٩٢) ريالاً ، مع صرف أجوره كاملة بمبلغ وقدره (١٣٥٠٠) ريال .

والله ولي التوفيق ، ، ،

إخلاء طرف العامل وصرف مستحقاته المالية يدل على إنهاء العلاقة العمالية

٨٧٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢١/ ٨/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٨٧٨/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢١/ ٨/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَات

شروط العمل وظروفه- أجور- تعويض- وزارة العمل- سجلات الحاسب الآلي- علاقة عمالية- إنهاء العلاقة العمالية- إخلاء طرف- عدم إسقاط اسمي عاملَين لدى شركة سبق وأن تم إنهاء خدمتيهما من سجلات الحاسب الآلي بوزارة العمل- رد الدعوى .

الأَنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادتان رقم (٢)، ورقم (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- يجوز الطعن على القرار الابتدائي بالاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإعلام بالقرار .
- إخلاء طرف العامل وتصفية مستحقاته يدل على إنهاء العلاقة العمالية بين الطرفين .
- يلتزم العامل فور إنهاء العلاقة العمالية بتقديم أوراقه لوزارة العمل لإسقاط اسمه وإلا تحمل تبعة ذلك .
- إهمال العامل في تقديم أوراقه لوزارة العمل لإسقاط اسمه ينفي ركن الخطأ والضرر في دعوى المسئولية ، ولا يستحق تعويضاً عن ذلك ؛ لعدم إسقاط اسمه من الحاسب لدى صاحب العمل .

مُلَخَّص القَرَار

المدعي يتظلم من عدم إسقاط اسمه من سجلات الحاسب الآلي بوزارة العمل بأنه موظف سابق لدى إحدى الشركات ، ويطالب بالتعويض عن الضرر المترتب على عدم إسقاط اسمه من سجلات الحاسب الآلي- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى- اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن المستأنف انتهت علاقته العمالية مع الشركة المستأنف عليها ، ومرفق إخلاء طرف مؤرخ في ١٠/ ٢/ ٢٠٠٩م ، وأن الشركة قد صفت جميع حقوقه ، كما أن إخلاء الطرف وتصفية المستحقات يدلان دلالة واضحة على إنهاء العلاقة العمالية بين

الطرفين ، وأن هناك تفريطاً من المستأنف في إسقاط اسمه من الحاسب الآلي لدى وزارة العمل ، ولم يقدم المستأنف جديداً في استئنافه .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٨٧٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ٨/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٨٧٨/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢١/ ٨/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمحافظة بيشة رقم (١٠٢/ ٤٣٠) وتاريخ ٢٩/ ١٠/ ١٤٣٠هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين شركة (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد الدعوى لعدم وجاهتها . ٢- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

من وقائع هذه الدعوى وما تقدم به أطرافها من مستندات وأقوال مسموعة ومضبوطة تبين للهيئة الابتدائية الحيثيات الآتية : حيث إن المدعى عليها كان تظلمها من عدم إسقاط اسميها من سجلات الحاسب الآلي بوزارة العمل بأنها موظفان لدى شركة (. . . . .) ، وحيث إن الشركة قامت بتقديم كل ما يلزم لإسقاط اسميها من إخلاء طرف وتصفية مستحقاتها كاملة ، كما أفاد مسؤول التوظيف بمكتب العمل بمحافظة بيشة أنها لو تقدما بإخلاء الطرف وتصفية المستحقات أنه بالإمكان إسقاط اسميها دون عناء ودون أن ينتظرا هذه الفترة ، حيث إن إخلاء الطرف وتصفية المستحقات يدلان دلالة واضحة على إنهاء العلاقة العمالية بين الطرفين ، ولأن المدعيين فرطا في تقديم أوراقها لوزارة العمل لإسقاط اسميها ، فالمفرط أولى بالخسارة .

وأمام الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة حضر (. . . . .) بصفته المستأنف ، كما حضر (. . . . .) وكيلاً عن الشركة المستأنف ضدها . وهنا سألت الدائرة الثانية المستأنف عن أسباب استئنافه ، فقدم مذكرة مكونة من ورقة واحدة ومؤرخة في ١٨/ ٥/ ١٤٣١هـ، جاء فيها : نرفع لكم معاناتنا ، راجين من الله ثم منكم النظر في مشكلتنا بعين الشفقة ، فلقد عانينا نحن وأسرنا الأمرَّين من جراء تصرفات هذه الشركة ، فلقد قامت هذه الشركة السنة الماضية بفصلنا فصلاً تعسفيّاً ضمن مجموعة كبيرة من الموظفين السعوديين ، وكان عذرهم الوحيد إعادة هيكلة الشركة ، ولقد حاولنا الرجوع إلى العمل

ولم نجد أي جدوى ، على رغم رجوع بعضهم الذي كان لديه وساطة . وقد حصل كل منا على عمل في القطاع الخاص ، ولكن كانوا عثرة في طريقنا بسبب استغلالهم اسمينا في مكتب العمل والعمال ؛ بهدف رفع نسبة السعودة لدى هذه الشركة ، ومآرب أخرى لا يعلمها إلا الله . وجراء هذا التصرف الذي تسبب في قطع مصدر رزقنا ورزق أولادنا حيث إننا نعيل أسراً ولدينا ارتباطات مالية مع البنوك وأيضاً مع هذه الشركة ، لا نستطيع سدادها ، وفوق ذلك تضررنا صحيّاً وماديّاً وأسريّاً . لذا نأمل منكم إنصافنا ومقاضاة هذه الشركة لما لحق بنا من جراء تصرفاتها التعسفية ، ودفع تعويضات مالية ، وصرف رواتب الفترة المنصرمة . أدامكم الله ورعاكم . تم إرفاقها في ملف الدعوى ، وتم تزويد وكيل الشركة بصورة منها بعد مطابقتها بالأصل ، عليه طلب الوكيل مهلة للرد ، وفي جلسة الدائرة الثانية قدم الوكيل مذكرة مكونة من ثلاث صفحات ، جاء فيها : تتلخص وقائع الدعوى فيما ذهب إليه المدعيان من عدم إسقاط اسميهما من سجلات الحاسب الآلي بوزارة العمل بأنهما موظفان لدى شركة (. . . . .) المدعى عليها ، مع إقرارهما بأن الشركة قامت بتسليمهما كامل مستحقاتهما المالية ، إضافة إلى شهادة إخلاء طرف لكل منهما على حدة ، وعليه فقد طالبا بالتعويض عما أصابهما من أضرار من جراء عدم إسقاط اسميهما من الحاسب من قبل الشركة المدعى عليها . أسباب الرد على الاستئناف : حيث إن علاقة العمل بين المدعيين والشركة المدعى عليها قد انتهت بتاريخ ١/ ٢/ ٢٠٠٩م ، مع إقرار المدعيين باستلامهما كامل مستحقاتهما المالية ، وأقرا باستلامهما شهادتي إخلاء طرف من الشركة ، لتقديمهما للجهات المختصة عند الحاجة أو اللزوم ، وأقرا أيضاً بأنهما لم يكونوا يعلمان أنه يجب عليهما تقديم هذه الأوراق لإسقاط اسميهما ، وعليه تقدما بدعواهما ليطالبا بما لا يستحقان ، فكان قرار الهيئة الابتدائية الموقرة ببيشة برد دعواهما لعدم وجاهتها . وإننا نؤيده ، ونرد على استئنافهم بالآتي : أولاً : إن دعوى المدعيين جاءت بالمخالفة للشريعة الإسلامية وقواعدها الفقهية الكلية ومنها قاعدة : (لا عبرة بالظن البين خطؤه) وقاعدة (لا عبرة بالتوهم) ، حيث إن التوهم هو : التخيل والتمثل في الذهن ، وهو أدنى درجات الشك والظن ، والمراد به هنا تخيل غير الواقع ، وهو ما لا ينبني عليه حكم ولا يمنع قضاء ولا يوجب حقاً ، لأن التوهم لا يستند إلى دليل عقلي أو حسي (فلا يثبت حكم شرعي استناداً إلى توهم) ، وهذا ما عليه دعوى المدعيين ؛ حيث انتهت علاقتهما العمالية بالشركة المدعى عليها واستلامهما كامل مستحقاتهما وإخلاء طرف ، ثم اتخاذ معرفة بقاء اسميهما في مكتب العمل عثرة وحجة وسبباً للركون عن البحث الجاد عن فرص العمل ، لتأتي بعد ذلك مطالبة الشركة بما ليس لهما حق فيه ، ظناً وتوهماً منهما أن الشركة يقع عليها عبء شطب اسميهما من مكتب العمل ، وإلا

فهي شركة استغلالية وتعسفية ولها مآرب أخرى لا يعلمها إلا الله!! ثانياً : إنه من غير المقبول نظاماً وغير جائز شرعاً استلام المدعيين المبالغ المالية التي يطالبا بها ، والمتمثلة في (دفع تعويض ورواتب الفترة الماضية) ، حيث إن الراتب أو الأجر لابد أن يكون مقابل أداء عمل أو غيره ، وهو ما أكدته المادة الثانية من نظام العمل والعمال بنصها على أن : الأجر الأساسي : كل ما يعطى للعامل مقابل عمله ، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب . الأجر الفعلي : 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 . وحيث إن عقد العمل بين الطرفين قد انتهى منذ تاريخ ١ / ٢ / ٢٠٠٩م ، مع إقرار المدعيين باستلامهما كامل مستحقاتهما المالية ، وأنهما قد تسلما شهادتي إخلاء طرف من الشركة ، وهو ما يؤكد عدم استحقاقهما الرواتب التي يطالبان بها في دعواهما ؛ لانعدام صفتهما الوظيفية بالشركة وانتهاء علاقتهما العمالية من تاريخه . ثالثاً : جاء باستئناف المدعيين أن بقاء اسميهما كان سبباً في قطع مصدر رزقهما ورزق أولادهما ولديهما ارتباطات مالية مع البنوك ومع الشركة نفسها ولا يستطيعان سدادها ، وفوق ذلك تضررهما صحيّاً ومادياً وأسريّاً . وعليه نرد بالآتي : إن إقرار المدعيين باستلامهما مستحقاتهما المالية وشهادتي إخلاء الطرف من الشركة وانتهاء علاقة العمل لديها ، وأن ذلك دفعهما للبحث عن فرص عمل لدى كل من شركتي (. . . . .) و (. . . . .) ، وهو ما معناه بطلان الاتهام الموجه للشركة المدعى عليها بالاستغلال والتعسف والمآرب التي لا يعلمها إلا الله ، وأنها بريئة مما يُطالب به المدعيان . وكذا إفادة مسؤول التوظيف بمكتب العمل بمحافظة بيشة أنهما لو تقدما بإخلاء الطرف فإنه يدل دلالة واضحة على إنهاء علاقة العمل بين الطرفين ، وهو معناه عدم وقوع العبء على الشركة في حذف اسمي المدعيين من مكتب العمل ، وعدم استفادتها من اسمي المدعيين أو رغبتها في الإضرار بهما (كما ورد باستئنافهما ودعواهما) . وعليه فإن الشركة (المدعى عليها) غير مسؤولة عن تصرفات المدعيين وفهمهما وتوهمهما وتواكلهما على بقاء اسميهما في مكتب العمل لدى الشركة لمطالبتها عن رواتب ومستحقات دون مقابل أو وجه حق لهما فيها . لذا نرجو من سعادتكم ولجنتكم الموقرة : تأييد القرار الصادر من الهيئة الابتدائية رقم (١٠٢) في ٢٩/ ١٠/ ١٤٣٠هـ . وهنا سألت الدائرة الثانية عن أي إضافات للطرفين ، فاتضح أن الطرفين متمسكان بما قدما ، واختتم الطرفان أقوالهما ، فتقرر حجز القضية للدراسة والمداولة وإصدار القرار .

الأسباب

حيث إن المستأنف قد انتهت علاقته العمالية مع الشركة ، ومرفق إخلاء طرف مؤرخ في ١٠/ ٢/ ٢٠٠٩م ، وإن الشركة قد صفت جميع حقوقه . وحيث إن إخلاء الطرف وتصفية المستحقات يدلان دلالة واضحة على إنهاء العلاقة العمالية بين الطرفين . وحيث إن هناك تفريطاً من المستأنف في إسقاط اسمه من الحاسب لدى الوزارة . وحيث لم يقدم جديداً في استئنافه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة بعد المداولة والدراسة والتدقيق تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بمحافظة بيشة رقم (١٠٢/ ٤٣٠) وتاريخ ٢٩/ ١٠/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

ثَانِيًا: إِنْهَاءُ الخِدْمَةِ بِالاسْتِقَالَة

تقديم العامل استقالته من العمل
لا تحرمه من مكافأة نهاية الخدمة طبقاً للنظام
٦٦٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٤/ ٦/ ١٤٣١هـ
٦٨٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١١/ ٦/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٦٦٣/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٤/ ٦/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- استقالة- مكافأة نهاية الخدمة- قيمة تذاكر سفر العامل- أجور متأخرة- بدل الإجازة- أجور مدة بقاء العامل من دون عمل- بدل السكن- شهادة خدمة- إثبات- تنازل- نطاق التنازل- مصالحة- تعويض عن إنهاء العقد- رفض تنفيذ قرار النقل- عدم طاعة أوامر صاحب العمل- غياب- تسليم العامل شهادته .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٨) ، (٦٤) ، (٧٧) ، (٨٠) ، (٨٥) ، (٩٠) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْـدَأ

- تقدم العامل باستقالة من العمل لا يحرمه من مكافأة نهاية الخدمة والأجور المتأخرة طبقاً للنظام .
- إنهاء العامل عقد العمل بإرادته المنفردة ينفي حقه في طلب التعويض عن فسخ العقد .
- للعامل الحق في بدل الإجازات باعتباره حقاً من حقوق العامل وفق النظام .
- مطالبة العامل بمقابل تذاكر السفر في الإجازات لا بد له من تقديم ما يلزم صاحب العمل بدفعها .
- للعامل الحق في طلب شهادة خدمة وفق النظام .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته بمكافأة نهاية الخدمة ، وقيمة تذاكر السفر وبدل الإجازات ، وصرف أجوره عن ثلاثة أشهر وإيجار الشقة التي سكنها والتعويض عن البقاء من دون عمل وشهادة خدمة- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد دعوى المدعي بكل ما اشتملت عليه من طلبات ؛ تأسيساً على قرار التنازل المؤرخ في ١٧/ ١٠/ ١٤٢٨هـ- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية ، والحكم بإلزام الشركة المستأنف ضدها بأن تدفع للعامل المستأنف ١٥٠٠ ريال لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، و٦٣٠٠ ريال لقاء بدل الإجازات ، و٩٠٠٠ ريال لقاء أجوره عن ثلاثة أشهر ، وإعطاء العامل المستأنف

شهادة خدمة ، وتسليمه شهاداته ؛ تأسيساً على أن وكيل الشركة لم يقدم ما يفيد استلام العامل مستحقاته . وأما ما استُند إليه من تنازل العامل لدى مكتب العمل ، فإنه لم يتم تنازل العامل عن هذه المستحقات ، وعليه تقرر النظر في طلباته . فمن حيث مطالبته بمكافأة نهاية الخدمة ، فإن الثابت أن الفسخ من جانب العامل ، حيث تقدم باستقالة وترك العمل ، وعليه فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة ١٥٠٠ ريال ، طبقاً لنص المادة رقم (٨٥) من نظام العمل . ومن حيث طلبه صرف أجوره عن ثلاثة أشهر ، فإن وكيل الشركة المستأنفة لم ينكر استحقاق العامل هذه الأجور ، عليه فإنه يستحق مبلغاً قدره ٩٠٠٠ ريال لقاء أجوره عن ثلاثة أشهر ، مأخوذاً في الاعتبار راتبه الشهري ٣٠٠٠ ريال . وأما عن طلبه التعويض ، فإن الفسخ كان من قبل العامل المستأنف ، وعليه فإنه لا يستحق التعويض . وأما عن طلبه تذاكر سفر الإجازات عن عدة سنوات ، فإنه لم يقدم ما يفيد التزام الشركة بدفع قيمة تذاكر السفر . وأما عن طلبه بدل الإجازات عن الثلاث سنوات من خدمته ، فإن وكيل الشركة لم ينكر استحقاق العامل بدل الإجازات ، واستند في عدم استحقاقه أنه لم يطالب بها ، وحيث إن بدل الإجازات حق من حقوق العامل وفقاً لنص المادة رقم (١٠٩) من نظام العمل ، عليه وحيث لم يتم تسلم العامل بدل الإجازات فإنه يستحق عنها مبلغ ٦٣٠٠ ريال . وأما عن طلبه أجور الفترة التي لم يعمل فيها ، فإنه لا يستحق عنها أجراً ؛ لأنه لم يعمل ، ولا أجر دون عمل . ومن حيث طلبه مبلغ ٦٠٠٠ ريال قيمة إيجار شقة بمكة المكرمة ، فإن وكيل الشركة لم يقر له بهذا المبلغ ، وإذ إن العامل المستأنف لم يقدم سبب استحقاقه إيجار الشقة فيقرر عدم ثبوت الاستحقاق . وأما عن طلبه شهادة خدمة فإنه يستحقها وفقاً للنظام .

قرار رقم ٦٦٣/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٤/ ٦/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بمكة المكرمة رقم ٣٣٨ وتاريخ ١٥/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، بالدعوى المقامة بينه وبين شركة (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد دعوى المدعي بكل ما اشتملت عليه من طلبات ، بناءً على قرار التنازل المؤرخ في ١٧/ ١٠/ ١٤٢٨هـ . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

إن المدعي تنازل عن دعواه أمام محقق مكتب العمل بمنطقة مكة المكرمة ، ومصادق عليه من رئيس الدعاوى ، ومختوم بختم المكتب ، وبمواجهة المدعي بهذا الإقرار أقر بصحة توقيعه ، إلا أنه قال : لم أتنازل وإنما تصالحت مع المدعى عليها . وحيث إن كل شخص مسؤول عما تم إمضاؤه عليه ، حيث إن المدعي بهذا التنازل أسقط حقه في الدعوى ولا يحق له أن يثير هذه المطالبة مرة أخرى .

وأمام الهيئة حضر العامل المستأنف (. . . . .) ، كما حضر لحضوره (. . . . .) وكيلاً عن الشركة المستأنف ضدها ، وسألت الهيئة المستأنف عن أسباب استئنافه فقال إنه قدم مذكرة استئنافه المكونة من أربع صفحات ، مؤرخة في ٢٢/ ٢/ ١٤٣١هـ وموجودة بملف الدعوى ، جاء فيها : تقدم المدعي مرة أخرى بطلب إجازته السنوية وقدرها شهر اعتباراً من تاريخ ٢/ ٧/ ٢٠٠٧م إلى ٢/ ٨/ ٢٠٠٧م ؛ لظروفه الخاصة وعدم تمتعه بإجازة منذ مباشرته العمل قبل نحو ٣٠ ثلاثين شهراً ، مشفوعاً به طلب التذاكر الخاصة به وأسرته لعامي (٢٠٠٥م – ٢٠٠٦م) ، إلا أن المدعي لم يجد استجابة من المدعى عليه ؛ متعللاً بظروف العمل حسب إفادته بذلك ، ثم تقدم المدعي بخطاب إلحاقي بتاريخ ٢٨/ ٥/ ٢٠٠٧م للموافقة على بدء إجازته السنوية اعتباراً من ٤/ ٨/ ٢٠٠٧م إلى ٦/ ٩/ ٢٠٠٧م حتى لا تتعارض مع إجازة أحد زملائه بالمكتب ، ونظراً لظروف العمل أيضاً لم يُستجب لطلبه على رغم الحاجة الشديدة في طلب الإجازة ، وتعنت المدعى عليه . بسبب رفض المدعى عليها طلبات المدعي- وعلى رغم الوعد الذي قطعه المدعى عليه للمدعي في التمتع بإجازته السنوية بعد انتهاء مشروع الشركة بأمانة العاصمة المقدسة بمكة المكرمة-

اتضح للمدعي أن لا أمل يرجى من المدعى عليه في التمتع بإجازاته المستحقة ، ومن الظلم والغبن الحاصل له من المدعى عليه تقدم بخطاب بتاريخ ٢/ ١٠/ ٢٠٠٧م يطلب فيه عدم تجديد عقده مع المدعى عليه للأسباب الآتية ، وهي : ١- عدم التزام إدارة الشركة بالعقد الموقع بينهما في البند رقم (٥) الخاص بمواعيد الإجازات السنوية . ٢- عدم موافقة إدارة الشركة على منحه إجازاته السنوية للسنوات الثلاث الماضية ، وعدم صرف المستحقات المترتبة عليها . ٣- عدم التزام المدعى عليه بما تم الاتفاق عليه من (زيادة الراتب بعد الثلاثة أشهر الأولى) من بدء العمل وعلى مدار ثلاث سنوات متواصلة ، ولما كان للمدعي رواتب محجوزة لدى المدعى عليه لشهري (أغسطس وسبتمبر لعام ٢٠٠٧م) تقدم بدعوى لمكتب العمل بمكة المكرمة يطلب فيها إلزام المدعى عليه بتسليمه رواتبه المتأخرة ، وذلك بتاريخ ١٠/ ١٠/ ١٤٢٨هـ ، مما حدا بالمدعى عليه الاتصال به هاتفيّاً ورغب في الصلح على الدعوى المقامة ضده بمكتب العمل بمكة المكرمة بخصوص مطالبته براتبي شهري (أغسطس وسبتمبر ٢٠٠٧م) المحجوزين لدى المدعى عليه . تصالح المدعي والمدعى عليه ، على أن يقوم المدعي بسحب الشكوى التي قدمها في مكتب العمل بسبب تأخير الرواتب ، في مقابل ذلك يتمتع المدعي بإجازته السنوية ذهاباً إلى بلده من مطار جدة والعودة من الإجازة إلى مقر عمله بمكتب بالرياض ، وبموجب هذا الصلح ولوفاء المدعي بما اتفقا عليه ، ذهب لمكتب العمل وحرر تصالحاً تم إرساله بالفاكس للإدارة بالرياض (يوجد ضمن طيات القضية) وتمت مطالبة المدعى عليه بتنفيذ الاتفاق أو إنهاء العقد ، إلا أنه لم يصل للمدعي أي رد بخصوص الاتفاق ، ولم يلتزم المدعى عليه بتنفيذه ، مما اضطر المدعي إلى تحرير شكوى جديدة بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٢٨هـ في مكتب العمل بمكة المكرمة ، وهي الدعوى موضوع هذا الاعتراض المقدم أمام فضيلتكم للمطالبة بكل مستحقاته من طرف المدعى عليه ، والتي ذكرت بالتفصيل في دعواه . تتلخص أسباب الاعتراض على القرار في الآتي : أولاً : استند عضو الهيئة الابتدائية بمكة المكرمة في قراره الصادر برد دعوى المدعي إلى إقرار تنازل المدعي عن دعواه ، وهذا غير صحيح ، والصحيح أن الدعوى التي تنازل عنها المدعي- بموجب الإقرار وبناءً على الاتفاق الذي بينه وبين المدعى عليه- هي في المطالبة برواتب شهري (أغسطس وسبتمبر عام ٢٠٠٧م) ، والتي ما زالت لدى المدعى عليه ولم يتم صرفها للمدعي ، ولم يشمل إقرار التنازل كل طلبات المدعي التي ذكرها في دعواه والموجودة بملف القضية حتى يبني عضو الهيئة حكمه على هذا الإقرار برد كامل الدعوى ، مما شاب حكمه القصور في التسبيب الذي يستوجب من أعضاء الهيئة العليا الموقرين نقضه والحكم للمدعي بكل طلباته . ثانياً : أثبت القرار الصادر من عضو الهيئة الابتدائية بمكة المكرمة أحقية وشرعية طلبات المدعي ، وأنه يستحقها لولا إقرار التنازل المؤرخ بتاريخ ١٧/ ١٠/ ١٤٢٨هـ ، الذي استند إليه

عضو الهيئة في قراره ، وحكم برد دعوى المدعي بكل ما اشتملت عليه من طلبات ، والذي سوف تتم مناقشته وتوضيح أوجه القصور فيه ، مما يلزم نقضه والحكم للمدعي بطلباته . ثالثاً : لم يناقش عضو الهيئة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة المدعي عن سبب تنازله عن الدعوى التي أقامها ضد المدعى عليه ، وهل كان التنازل عن كل طلباته المذكورة في الدعوى- بموجب الصلح الذي تم بينه والمدعى عليه- أم على ماذا؟ ولم يسأل المدعى عليه عن المقابل الذي قدمه للمدعي بتنازله عن دعواه! حيث إنه ليس من المعقول أن يتنازل شخص عن حقوقه بلا مقابل ، مما أدى ذلك إلى قصور حكم عضو الهيئة موضوع هذه الاعتراض ، وهذا ما أثاره عضو الهيئة الابتدائية السلف في مناقشته للمدعى عليه في إحدى جلسات القضية ، وأمره بتقديم تسوية لمستحقات المدعي التي لديه ، حيث ذكر له أنه من غير المقبول عدم وجود مستحقات للمدعي لديه وقد عمل معه مدة ثلاث سنوات كاملة ، ولم يمكنه خلالها من التمتع بإجازاته السنوية والمستحقات المترتبة عليه ، ولم توجد مستندات توضح استلام المدعي كامل مستحقاته التي يطالب بها . رابعاً : لم يوضح الحكم الصادر من عضو الهيئة الابتدائية رقم (٣٣٨) في ١٥/ ٧/ ١٤٣٠هـ علاقة العمل بين الطرفين ، هل قائمة؟ وما هي؟ وكيفية إنهائها؟ . أصحاب الفضيلة ، رئيس وأعضاء الهيئة العليا لحسم المنازعات العمالية : إن القرار الصادر من عضو الهيئة الابتدائية بمكة المكرمة برد دعوى المدعي بكل ما اشتملت عليه من طلبات- والذي بناه على إقرار تنازل المدعي عن دعواه التي أقامها ضد المدعى عليه- قرار شابه القصور في التسبيب ، حيث إن إقرار التنازل المذكور كان على جزئية فقط من الطلبات التي حكم عضو الهيئة بمكة المكرمة بسقوطها ، وهي راتب شهرين فقط ، وإن الدعوى التي أقامها المدعي مرة أخرى بعد إقرار التنازل دعوى جديدة وبطلبات جديدة ، تتمثل في طلب المدعي إنهاء العلاقة العقدية بينه والمدعى عليه ، وتسليمه مستحقاته التي على المدعى عليه ، وإن الدعوى الجديدة ليس لها علاقة بإقرار التنازل الذي استند إليه عضو الهيئة في حكمه ، حيث إن إقرار التنازل الصادر من المدعي هو سبب نشوء هذه الدعوى موضوع الاعتراض الذي أمامكم ؛ لعدم تنفيذ المدعى عليه لما اتفقا عليه بعد تنازل المدعي عن دعواه الأولى بطلب راتب شهري (أغسطس وسبتمبر من عام ٢٠٠٧م) . ولما ذكر من أسباب أطلب من أعضاء الهيئة- حفظهم الله- نقض القرار الصادر من عضو الهيئة الابتدائية بمكة المكرمة ، والحكم للمدعي بطلباته التي ذكرها في دعواه ، والموجودة بملف القضية . وقد زود المستأنف ضده بصورة منها وطلب منه الجواب ، فقال إنه يطلب الإمهال لإعداد مذكرة رد ، فأجيب لطلبه في الإمهال ، وتم تحديد جلسة أخرى . وفي هذه الجلسة نودي على طرفي النزاع ، فحضر المستأنف والمستأنف ضده السابق تعريفهما ، فقدم المستأنف ضده مذكرة من عشر صفحات مؤرخة في ٢٢/ ٣/ ١٤٣١هـ جاء فيها : ١- رفض الاستئناف

شكلاً : حيث طالب المستأنف في لائحة الاعتراض في البند أولاً من حيث الشكل ، وذكر ما نصه «حيث إن القرار المعترض عليه تم استلامه في ٥/ ١١/ ١٤٣٠هـ ، وتقدمت بالاعتراض عليه في المدة النظامية» . كيف يكون الاعتراض في المدة النظامية واللائحة الاعتراضية المقدمة من المستأنف والمسلمة إلينا تاريخها المحرر بها ٢٢/ ٢/ ١٤٣١هـ؟! أم أن المستأنف قدم صحيفة استئناف ولم نستلمها؟ . وعليه نأمل رفض الاستئناف شكلاً ؛ لتقديمه بعد الميعاد القانوني . ٢- التمسك بقرار الهيئة الابتدائية للأسباب الآتية : ٢/ ١ – ذكر المستأنف في ص ٢ البند رابعاً ما نصه : «تصالح المدعي والمدعى عليه أن يقوم المدعي بسحب الشكوى التي قدمها في مكتب العمل بسبب تأخير الرواتب ، في مقابل ذلك أن يتمتع المدعي بإجازته السنوية ذهاباً إلى بلده من مطار جدة والعودة من الإجازة إلى مقر عمله بمكتب الرياض » . ومن النص السابق يتأكد أن : المستأنف ضده يتكلم عن تصالح ، أي عن عقد صلح تم بمكتب العمل وليس إقرار تنازل «حيث إن الشركة المستأنف ضدها قدمت إقرار تنازل من المستأنف» وهو ما قضت به الهيئة الابتدائية . كما أن المستأنف لم يقدر هذا الصلح الذي يدعيه ويشير إليه دائماً على نحو مغالط للتنازل . ونؤكد على أن : المستأنف – مهندس بالغ عاقل رشيد تصرفاته معتبرة ، ولم يطرأ عليه أي طارئ من عوارض الأهلية وهو مسؤول عما أمضاه وحمل توقيعه ، وبخاصة أنه يقر بصحة توقيعه على التنازل ، وإن المدعي ذهب إلى مكتب العمل بمكة المكرمة بكامل إرادته ، ودون أي ضغط ، حيث إنه كما يتأكد من جميع إقراراته أن إدارة الشركة بالرياض وتنازل تنازلاً صريحاً بملء إرادته . ٢/ ٢ – ثم يسترسل المدعي في ص ٢ البند رابعاً ما نصه «وبموجب هذا الصلح- ولوفاء المدعي بما اتفق عليه- ذهب لمكتب العمل وحرر تصالحاً تم إرساله بالفاكس للإدارة بالرياض (يوجد ضمن طلبات القضية) وتمت مطالبة المدعى عليه بتنفيذ الاتفاق أو إنهاء العقد . . .» . ومن النص السابق لأقوال المستأنف يحاول أن يلوي عنق الحقيقة ، وأن يظهرها بغير حقيقتها ؛ حيث يحاول جاهداً أن يجعل التنازل صلحاً خلافاً للواقع والحقيقة ، كما أننا لم نجد هذا الصلح ضمن أوراق القضية ، كما أنه لكي يطلق عليه عقد صلح لابد أن يوقع من طرفيه ، وهذا غير موجود ، الأمر الذي يؤكد صحة قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية وهو ما نطالب بتأييده . ٣- وفيما يأتي مناقشة أسباب الاعتراض كما ورد في لائحة الاعتراض : ٣/ ١ – ادعى المستأنف في البند أولاً أن الدعوى التي تنازل عنها المدعي- بموجب الإقرار وبناء على الاتفاق الذي كان بينه وبين المدعى عليه- هي للمطالبة فقط براتبي أغسطس وسبتمبر ٢٠٠٧م ، ولم يشمل قرار التنازل كل طلبات المدعي ، وهذا قول لا أساس له من الصحة .- حيث إن المدعي من قبل هذا التنازل لم يعمل لدى المدعى عليه ، حيث إنه ترك العمل والتحق بعمل آخر ، وعليه فإن إقرار التنازل بعد ترك العمل . ٣/ ٢ – ادعى المستأنف في البند ثانياً

أن قرار الهيئة الابتدائية أثبت شرعية طلباته ، وأنه يستحقها لولا إقرار التنازل ، وهذا قول لا أساس له من الصحة ، حيث لم يتناول القرار أحقية للمستأنف في أي طلبات ، بل إن حيثيات القرار لم تتعدَ ستة سطور ، لم يرد بها إلا ذكر قرار التنازل وصحته ، وهكذا نجد أن المستأنف يلوي عنق الحقيقة ويذكر بغير حق ما هو ثابت في القرار . ٣/ ٣ – ادعى المستأنف في البند ثالثاً أن عضو الهيئة الابتدائية لم يناقش سبب تنازله عن الدعوى ، وهذا قول لا أساس له من الصحة ؛ إذ إن حيثيات القرار التي لم تتعدَ ستة سطور جاءت فقط عن التنازل وصحته وصحة توقيع المستأنف الذي أقر بصحته ، ولكن قرر أنه لم يتنازل ولكنه تصالح ، مخالفاً بذلك النص الصريح للتنازل ، مع مراعاة أنه هو الذي ذهب إلى مكتب العمل وقابل المسؤول بمكتب العمل وتنازل بكامل إرادته ، ولم يكن هناك أحد من الشركة المدعى عليها معه ، بل إن إدارة الشركة بالرياض ومكتب العمل المتنازل فيه المستأنف بمكة المكرمة . وعليه فإننا نتمسك بقرار الهيئة الابتدائية .

٤- وفيما يأتي مناقشة طلبات المستأنف المالية : حيث إن طلبات المستأنف المالية والمذكرة المقدمة منه هي نفسها المقدمة للهيئة الابتدائية ، بل إن المذكرة المقدمة موجهة إلى الهيئة الابتدائية ، لذا نحيل إلى مذكراتنا السابقة المقدمة منا أمام الهيئة الابتدائية منعاً من التكرار والإطالة .- بداية مباشرة المستأنف ٢/ ١١/ ٢٠٠٤م .- آخر راتب للمستأنف ثلاثة آلاف ريال .- طلب من المستأنف بتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٢٨هـ الموافق ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م الانتقال للعمل بالرياض ورفض الانتقال ، وعليه لا يستحق أي رواتب بعد هذا التاريخ . بداية نؤكد لكم أننا نتمسك بجميع مذكراتنا السابقة التي تقدمنا بها ، وأن سبب تقديمنا لمذكرات جديدة هو استمرار المدعي في تغيير طلباته كل جلسة ، وكأنه لا يريد أن ينهي هذا الخلاف لاستمراره في العمل خارج شركتنا . ونؤكد على أن جميع ما جاء بمذكراته أقوال مرسلة لا أساس لها ، وتفتقر إلى الدليل ، وسوف لن نلتفت إلى السرد الإنشائي لها الذي لا أساس له من الصحة ولا دليل عليه . ذكر المدعي في مذكرته المقدمة بجلسة ١٦/ ٦/ ١٤٣٠هـ في البند ثانياً أنه تقدم بطلبات في ٢/ ١١/ ٢٠٠٥م ، وهذا لم يحدث . يدعي المدعي أنه لم يطلب منه الذهاب إلى الرياض في البند رابعاً من مذكرته المقدمة في الجلسة ١٦/ ٦/ ١٤٣٠هـ ، ويؤكد أنه تم طُلب للعمل بالرياض ولكنه رفض العمل . خطاب الإنذار بالفصل برقم ٢٦٢٠ وتاريخ ٢٣/ ٩/ ١٤٢٨ الموافق ٥/ ١٠/ ٢٠٠٧م يؤكد أنه تم إخطاره بتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٢٨هـ بضرورة التوجه للعمل بفرع المكتب الرئيس بمدينة الرياض ، وأنه تم توفير السكن العائلي ، والإنذار مذيل بتوقيع اثنين من العاملين ما يؤكد حدوث ما به ، وكذلك خطاب الفصل رقم ٢٧٣٤ في ٨/ ١٠/ ١٤٢٨هـ الموافق ٢٠/ ١٠/ ٢٠٠٧م يؤكد أنه تم طلبه للعمل بالرياض ورفض ، وتم إنذاره بالفصل ورفض أيضاً الحضور للعمل بالرياض إلى أن تم فصله ، والخطاب مذيل بشهادة اثنين من

العاملين ما يؤكد حدوث ما ورد به . ادعى المدعي في البند خامساً من مذكرته المقدمة بجلسة ١٦/ ٦/ ١٤٣٠هـ أنه تعرض إلى معاكسات شديدة وعدم التزام الشركة بتنفيذ العقد ، وهذه أقوال مرسلة لا أساس لها من الصحة ؛ إذ لم يطالب المدعي بإجازته . كما أنه استلم رواتب الإجازة عن سنوات عمله وفقاً للعقد ، وأن جميع المشكلات اختلقها المدعي بمجرد ذكر عمله بالرياض ، ورفض ذلك رفضاً شديداً ولم ينفذ ذلك النقل حتى تاريخه . ادعى المدعي بمذكرته المقدم بجلسة ١٦/ ٦/ ١٤٣٠هـ في البند سادساً أنه تقدم بدعوى إلى مكتب العمل يطلب فيها صرف رواتبه المتأخرة في ١٠/ ١٠/ ١٤٢٨هـ ، وتم التصالح مع المدعي وديّاً ، إلا أنه أخلف الصلح ، وهنا مغالطات كبيرة منه . يدعي أنه تم التصالح وهذا لم يتم ، ولكن الذي تم هو التنازل ، وهناك فرق بين عقد التصالح الذي هو غير موجود وبين إقرار التنازل ، فالمدعي يعمل مهندساً وهو بالغ عاقل رشيد ، قام بكامل إرادته ودون ضغط من أحد بالتنازل بمكتب العمل بمكة المكرمة . إقرار التنازل مذكور به نصاً : «وبتنازلي عن هذه الدعوى أقر أنه لا يحق لي أن أثير مطالبتي التي تضمنتها هذه الدعوى مرة أخرى أمام أي جهة ، وأعتبر هذا إسقاطاً لحقي في إقامة الدعوى نفسها» . ونؤكد على أن ما ذكر بإقرار التنازل يؤكد عدم صحة النظر في دعوى المدعي من جديد . ادعى المدعي بمذكرته المقدمة بجلسة ١٦/ ٦/ ١٤٣٠ هـ في البند سابعاً مبرراً الاعتذار وتنازله عن الدعوى أن المدعى عليه اتصل به وتصالح معه ، ونتساءل : أين هذا الصلح؟ . ذكر المدعي في البند تاسعاً في المذكرة المقدمة بجلسة ١٦/ ٦/ ١٤٣٠هـ أن «ما ذكره المدعي من أن موكلي تنازل عن الدعوى ولا يحق له إثارة هذه الطلبات مرة أخرى مما يدل على تخبط المدعى عليه وعدم فهمه للوقائع والحقيقة ، فإن مطالبة موكلي الأولى هي مطالبة فقط براتبيّ عن شهري أغسطس وسبتمبر ٢٠٠٧م ، وتم التصالح عليها بموجب الاتفاق الذي بينه والمدعى عليه ، إلا المدعى عليه أيضاً أخل بالاتفاق ، فكان من البديهي أن يقوم موكلي بطلب في أي دعوى يقدمها ، وحيث قدم موكلي دعوى جديدة مطالباً بجميع مستحقاته فله إضافة ما قدم في الدعوى الأولى ؛ لعدم تنفيذ الاتفاق بشأنها» والرد على ذلك : هل وكيل المدعي لا يعرف الفرق بين التنازل وبين الصلح؟ فالتنازل من طرف واحد ، وهي حالة المدعي ، يقر فيها الشخص الطبيعي البالغ العاقل الرشيد بكامل إرادته بتنازله عن حقه ، وبالتالي لا يجوز له الرجوع في ذلك ، أما الصلح فهو عقد بين طرفين يلتزم كل منهما بحقوق والتزامات موقعة من طرفيه ، ثم يدعي أنه تم التصالح بموجب الاتفاق الذي بينه وبين المدعى عليه ، إلا أن المدعى عليه أخل أيضاً بالاتفاق ، ونسأل : أين هذا الاتفاق؟ وهل هو اتفاق من طرف واحد؟ وأخيراً نؤكد أن هذه الادعاءات لا أساس لها من الصحة . ذكر المدعي في البند عاشراً من المذكرة المقدمة في ١٦/ ٦/ ١٤٣٠هـ أن ما ذكره المدعي من اختفاء موكلي وأنه فوجئ بالدعوى المقامة ضده ،

أن هذا ليس صحيحاً ، وأن المدعي تسلم في محل السكن الخاص بالمدعى عليه في ريع ذاخر ، حيث يطالب موكلي في الوقت ذاته بدفع قيمة السكن مدة ٩ أشهر ، فكيف يكون قد اختفى؟ والرد على ذلك : هل العبرة بمعرفة مكان السكن أو معرفة مكان عمله؟ فاختفاء المدعي عن العمل وعن إدارته المدعى عليها ، فالعقد عقد عمل بين الطرفين ، وما نتحدث عنه يخص العمل ، أما إصرار المدعي على ترك العمل مع استمراره في السكن لهو استغلال لسكن الشركة وتعمد في خسارتها ، فهو يسكن في سكن الشركة ويأبى التفاوض معها ، علماً بأن المقر الرئيس للشركة بالرياض خاص ، وإن لم يذكر تركه للعمل واستمراره في السكن لمدة ٩ أشهر . وإن ما يدعيه من عدم وجودنا أثناء نظر الدعوى بمكتب العمل فهذا قول لا أساس له من الصحة ؛ إذ عدم حضورنا أمام مكتب العمل لا يترتب عليه إحالة الدعوى إلى الهيئة الابتدائية ، إذ يترتب عليه غلق الحاسب مع مراعاة التزامنا بالحضور أمام هيئتكم الموقرة ، أي تغيب فهو بالقطع نتيجة عدم إعلامنا بالموعد ، وإن ما يدعيه من رغبة المدعى عليها في إطالة أمد الدعوى فهو قول لا أساس له من الصحة ؛ إذ إنه في نظر هذه الدعوى كل جلسة يأتي بالجديد ، حتى أنه في آخر الأمر أحضر موكلاً عنه ليقدم مذكرة جديدة لتطول مدة التقاضي . وفيما يأتي بيان بالرد على طلبات المدعي : ١- يطالب المدعي بمبلغ ٣٦٥٠ ريالاً تذكرة سفر لعام ٢٠٠٦م . ٢- يطالب المدعي بمبلغ ٣٧٠٠ ريال تذكرة سفر لعامي ٢٠٠٥م ، ٢٠٠٦م . ٣- يطالب المدعي بمبلغ ٢١٠٠ ريال بدل إجازة سنة ٢٠٠٧م . ٤- يطالب المدعي بمبلغ ١٢٠٠ ريال قيمة ١٢ يوماً لعامي ٢٠٠٥م ، ٢٠٠٦م . ٥- يطالب المدعي بمبلغ ٥٦٠٠ ريال تذكرة سفر عام ٢٠٠٧م . ٦- يطالب المدعي بمبلغ ١١٠٠ ريال فواتير مأمورية بريدة . ٧- يطالب المدعي بمبلغ ١٣٥٠ ريالاً فواتير الانتقال إلى مكة المكرمة . وهذه الطلبات لا حق له فيها ، ولم يقدم ما يفيد استحقاقاته لها ، وإن تذاكر السفر تصرف عينية ونقداً- وفي حالة السفر فقط- وفقاً للبند ٥ من العقد ، وكذلك وفقاً للبند ٧/ ٢ من شروط العقد ، ولا يوجد نص بالعقد يقر صرف التذاكر نقداً ، وحيث إن المدعي لم يسافر بإجازة فلا يستحق قيمة التذاكر نقداً . هذا فضلاً عن أن جميع هذه الطلبات قد تعدى عليها أكثر من سنة ، وعليه لا يجوز له إثارتها وبخاصة بعد تنازله المثبت . ٨- يطالب المدعي بمبلغ ١٨٤٠٠ ريال قيمة رواتب أشهر (أغسطس وسبتمبر وأكتوبر) ويومين في شهر نوفمبر ٢٠٠٧م ، مع تطبيق الغرامة ، ولا حق له في ذلك وفقاً لما يأتي : مرور أكثر من سنة عن المطالبة بهذه الرواتب . طلب من المدعي بتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٢٨هـ الموافق ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م الانتقال للعمل بالرياض ، ورفض الانتقال ، وعليه فإن استمراره للعمل دون إرادة الشركة لا يستحق عليها أي رواتب ، فضلاً عن تنازله عن الدعوى السابقة . ٩- يطالب المدعي بمبلغ ٢٧٠٠٠ ريال رواتب ٩ أشهر المدة التي قضاها دون عمل من نوفمبر ٢٠٠٧م إلى يوليو ٢٠٠٨م ، وهو لا يستحق

هذه المبالغ ؛ لأنه رفض العمل بكامل إرادته ، وكان يمكنه أن يرفع الدعوى ويستمر في العمل ، لكنه اختار ترك العمل ورفض الأوامر المشروعة له من الانتقال إلى الرياض ، بموجب خطاب الإنذار الثابت التاريخ والشاهد عليه اثنان من العاملين بالشركة في ٢٦/ ٨/ ١٤٢٨هـ الموافق ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م ، مما أدى إلى فصله وفقاً لصحيح القانون والمادة رقم (٨٠) من نظام العمل والعمال بند (٢ ، ٧) . ١٠ - يطالب المدعي بمبلغ ٤٥٠٠ ريال مكافأة نهاية خدمة ، وهو لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل والعمال بند ٢ ، الذي ينص على «يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل» وهذا ثابت ؛ حيث رفض المدعي العمل والانتقال إلى الرياض ، وكذلك لم يطع الأوامر المشروعة ، حيث رفض الانتقال والعمل بالرياض . وكذلك تطبيق البند ٧ من المادة رقم (٨٠) ، حيث تغيب عن العمل أكثر من عشرين يوماً متصلة ، سواء بعد طلبه للعمل في الرياض سواء للعمل بمكة المكرمة أو بمدينة الرياض ، وعليه لا يستحق المدعي مكافأة نهاية خدمة . ١١- يطالب المدعي بمبلغ ٨٠٠ ريال تذكرة سفر من مكة المكرمة إلى مدينة الرياض أربع مرات . ١٢- يطالب المدعي بمبلغ ٢٢٠ ريالاً استئجار فندق بمدينة الرياض لمدة ٦ أيام . ١٣- يطالب المدعي بمبلغ ٢٣٠ ريالاً مصروفات التنقل بمدينة الرياض ، ولا حق له في ذلك ؛ حيث لم يكن هناك أي داعٍ لحضور المدعي لمدينة الرياض ، وإنما كان عليه الانتقال للعمل بمدينة الرياض وبخاصة أن الشركة قد أعدت السكن الخاص به ، وإن هذه السفريات جاءت وفقاً لهوى المدعي لاختلاق الخلاف وعدم الانتقال إلى الرياض ، وكان يكفي أن ينتقل فعلاً للرياض في السكن المعد له ، وعليه لا حق له في ذلك . ١٤- يطالب المدعي بمبلغ ٦٠٠٠ ريال إيجار سكن بمدينة مكة المكرمة ، ولا يستحق المدعي قيمة الإيجار هذه ؛ وفقاً لما يأتي : في البند عاشراً من مذكرة المدعي المقدمة بجلسة ١٦/ ٦/ ١٤٣٠هـ يؤكد أن المدعي استغل السكن لمدة ٩ أشهر بعد تركه العمل لدى الشركة المدعى عليها بمكة المكرمة ، والجدير بالذكر أن قيمة إيجار سكن ضمن الراتب ، فإذا لم يستحق المدعي الأجر لعدم عمله ، فعليه لا يستحق قيمة السكن ، ولا حق له في هذا الطلب . ١٥- يطالب المدعي بشهادة خبرة من ٢/ ١١/ ٢٠٠٤م إلى ٢/ ١١/ ٢٠٠٧م وتسليمه كامل الشهادات الأصلية ، نؤكد أن المدعي نهاية خدمته في ٢٦/ ٨/ ١٤٢٨هـ الموافق ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م تاريخ طلبه للعمل بالرياض ، ورفضه الانتقال إليها ، وليس التاريخ الذي يحدده المدعي دون أي سند ، كما أنه يستحق هذه الطلبات في حالة نهاية الخدمة ، ولا مانع لدى الشركة من تسليمه أصول الشهادات المقدمة إليها . ١٦- يطالب المدعي بإخلاء طرف وعدم ممانعة من القدوم إلى المملكة ، أو الموافقة على نقل كفالته ، وهذا هو بيت القصيد ، حيث يفتعل المدعي المشكلات ويطول من أجل التقاضي ؛ وذلك حتى تتم الموافقة

على نقل كفالته أو إطالة مدة التقاضي للعمل لدى شخص أو شركة أخرى براتب أكبر ، وترفض الشركة المدعى عليها هذه الطلبات تماماً . ١٧- يطالب المدعي بمبلغ ٩٠٠٠ ريال تعويضاً عن إجازته للسنوات الثلاث ، ولا حق له في ذلك ، حيث لم يطالب بالإجازات في موعدها وإنما أثار جميع هذه المشكلات لعدم ذهابه للعمل بالرياض . فيما يأتي طلبات المدعى عليها : ١- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية . ٢- التمسك بالتنازل المقدم من المدعي إلى المدعى عليها ، والذي تاريخه لاحق لجميع الطلبات التي يطالب بها المدعي . ٣- رفض جميع طلبات المدعي ؛ حيث لا أساس لها من الصحة . ٤- تحميل المدعي ٩٠٠٠ ريال (تسعة آلاف ريال) قيمة استغلاله السكن الخاص بالشركة في فترة عدم عمله لدى الشركة المدعى عليها . ٥- الحكم بصحة فصله ، مع إلزامه بمغادرة المملكة العربية السعودية على حسابه ؛ لعدم الوفاء بالتزاماته بوصفه عاملاً . ٦- تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ وتاريخ ٥/ ٧/ ١٣٩٥هـ ، الذي ينص في فقرة د على : «العامل الذي يخل بالتزامه من حيث مدة العقد بأن يترك العمل قبل نهاية مدته يرحل إلى بلده الذي استقدم منه على حساب صاحب العمل خصماً من مستحقات العامل لديه ولا يسمح لأي جهة بالتعاقد معه إلا بعد مرور ثلاث سنوات من تاريخ ترحيله» . وينص قرار مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ وتاريخ ٥/ ٧/ ١٣٩٥هـ فقرة هـ على : «العامل الذي تنتهي مدة عقده ويرفض تجديده رغم رغبة صاحب العمل الأول وفي حالة عدم موافقته يلتزم صاحب العمل بتسفيره إلى بلده ولا يجوز لأي جهة استقدامه إلا بعد مرور سنة من تاريخ سفره» .

وحيث ختم الطرفان أقوالهما قررت الدائرة رفع القضية للدراسة وأصدرت هذا القرار

الأسباب

من حيث إن العامل المستأنف اعترض على قرار الهيئة الابتدائية في الحكم برد دعواه بناء عن التنازل عن الدعوى في مكتب العمل ، وطالب بمكافأة نهاية الخدمة ، وقيمة تذاكر السفر والإجازات ، وصرف أجوره عن ثلاثة أشهر : أغسطس وسبتمبر وأكتوبر عام ٢٠٠٧م ، وحيث إن وكيل الشركة لم يقدم ما يفيد استلام العامل مستحقاته ، وأما ما استند إليه من تنازل العامل لدى مكتب العمل ، فإنه لم يتم تنازل العامل عن هذه المستحقات ، وعليه فإن الهيئة العليا بجدة لا تتفق مع الهيئة الابتدائية في رد دعواه ، وتقرر النظر في طلباته . فمن حيث مطالبته بمكافأة نهاية الخدمة ، فإن الثابت من قول العامل أن الفسخ من جانبه ، حيث تقدم باستقالة وترك العمل ، وعليه فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة ١٥٠٠ ريال ، طبقاً لنص المادة رقم (٨٥) من نظام العمل . ومن حيث طلبه صرف أجوره عن ثلاثة أشهر ، فإن وكيل الشركة المستأنفة لم ينكر

استحقاق العامل هذه الأجور ، عليه فإنه يستحق مبلغاً وقدره ٩٠٠٠ ريال لقاء أجوره عن ثلاثة أشهر ، مأخوذ في الاعتبار راتبه الشهري ٣٠٠٠ ريال . وأما عن طلبه التعويض ، فإن الفسخ كان من قبل العامل المستأنف ، وعليه فإنه لا يستحق التعويض . وأما عن طلبه تذاكر سفر الإجازات عن عدة سنوات ، فإنه لم يقدم ما يفيد التزام الشركة بدفع قيمة تذاكر السفر . وأما عن طلبه بدل الإجازات عن الثلاث سنوات من خدمته ، فإن وكيل الشركة لم ينكر استحقاق العامل بدل الإجازات ، واستند في عدم استحقاقه لها أنه لم يطالب بها ، وحيث إن بدل الإجازات حق من حقوق العامل وفقاً لنص المادة رقم (١٠٩) من نظام العمل ، عليه وحيث لم يتم تسلم العامل بدل الإجازات فإنه يستحق عنها مبلغ ٦٣٠٠ ريال . وأما عن طلبه أجور الفترة التي لم يعمل فيها ، فإنه لا يستحق عنها أجراً ؛ لأنه لم يعمل ، ولا أجر دون عمل . ومن حيث طلبه مبلغ ٦٠٠٠ ريال قيمة إيجار شقة بمكة المكرمة ، فإن وكيل الشركة لم يقر له بهذا المبلغ ، وإذ إن العامل المستأنف لم يقدم سبب استحقاقه عن قيمة الشقة لعدم ثبوت الاستحقاق . وأما عن طلبه شهادة خدمة فإن يستحقها وفقاً للنظام . أما عن طلبه شهاداته فحيث استعد بها وكيل الشركة فتمنح له .

ولكل ما جاء بالحيثيات ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة ، بعد اطلاعها على الاستئناف والقرار المستأنف ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

١- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية بمكة المكرمة رقم (٣٨٨) وتاريخ ١٥/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، والحكم بإلزام الشركة المستأنف ضدها بأن تدفع للعامل المستأنف المستحقات الآتية :- ١٥٠٠ ريال لقاء مكافأة نهاية الخدمة .- ٦٣٠٠ ريال لقاء بدل الإجازات .- ٩٠٠٠ ريال لقاء أجوره عن ثلاثة أشهر . ٢- إعطاء العامل المستأنف شهادة خدمة وتسليمه شهاداته .

والله ولي التوفيق ، ، ،

رقـــم القرار النهائي: ٦٨٨/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ١١/ ٦/ ١٤٣١ هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- شروط العمل وظروفه- توظيف غير السعوديين- انتهاء عقد العمل- مكافأة نهاية الخدمة- أجور متأخرة- بدل الإجازة- تصفية المستحقات عن نهاية الخدمة تذاكر سفر- تجديد الإقامة- نقل الخدمات لجهة أخرى- التعويض عن الفترة من نهاية الخدمة حتى نهاية الدعوى- استقالة- استمرار العامل في العمل بعد تقديم الاستقالة- ترحيل الوافد على حساب صاحب العمل .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٤٠) ، (٧٧) ، (٨٤) ، (٨٨) ، (٩٠) ، (٩٤) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- استمرار العامل في العمل بعد تقديمه الاستقالة يوجب إعطاءه حقوقه النظامية حتى تاريخ إنهاء خدمته .
- إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ بسبب غير ما هو منصوص عليه في النظام- بغير موافقته الكتابية أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع - يعطي للعامل الحق في طلب رد تلك المبالغ ودفع أجوره المتأخرة .
- يقع عبء إثبات أداء الأجر للعامل على صاحب العمل .
- على العامل إثبات التزام صاحب العمل بنقل خدماته- أثر ذلك : عجز العامل عن إثبات ذلك يستوجب إعطاءه تأشيرة الخروج النهائي وترحيله بالوسيلة التي قدم بها على حساب صاحب العمل .
- إذا انتهت خدمة العامل يلتزم صاحب العمل بدفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية ، أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد فعلى صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين .
- خلو بنود العقد من شرط نقل الخدمات يستوجب إعطاء العامل تأشيرة الخروج النهائي وترحيله بالوسيلة التي قدم بها على حساب صاحب العمل وعلى نفقته الخاصة .

- تقديم العامل للاستقالة من العمل لا يسقط حقوقه النظامية من الرواتب المتأخرة ومكافأة نهاية الخدمة والإجازة والتعويض عن عدم تصفية المستحقات وتجديد إقامته .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بصرف رواتبه المتأخرة وتصفية مستحقاته عن نهاية خدمته وبدل إجازاته وتذاكر سفر مستحقة (٤ تذاكر) مع تجديد إقامته ونقل خدماته لجهة عمل أخرى والتعويض عن الفترة من نهاية خدمته إلى نهاية الدعوى- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعي المبالغ المبينة به لقاء رواتبه المتأخرة ومكافأة الخدمة وبدل الإجازة والتعويض عن عدم تصفية المستحقات وتجديد إقامة المدعي وبإعطائه تذكرة خروج نهائي وترحيله على نفقتها الخاصة ورد ما عدا ذلك من طلبات ؛ استناداً إلى أن المدعى عليه لم يقدم ما يثبت سداده أجر المدعي عن الأشهر التالية ، أثر ذلك : استحقاق العامل للأجر . وبالنسبة إلى مستحقات خدمته وإجازاته ، فبما أن المدعي تقدم باستقالته ، وبعد ذلك أكمل العمل ، فمن ثم تكون خدمته قد استمرت ، ويستحق مكافأة عن خدمته وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل . وبالنسبة إلى نقل خدماته ، فبما أن المدعي لم يقدم ما يوجب إلزام المدعى عليه لإجابته في نقل خدماته ، فإنه يتم إعطاء المدعي تأشيرة خروج نهائي ، ويتم ترحيله بالوسيلة التي قدم بها على حساب المدعى عليه وعلى نفقته الخاصة ؛ إذ إن بنود العقد لم تتضمن شروط نقل الخدمات حين الاستغناء عن خدمات المدعي . وبالنسبة إلى تصفية المستحقات ، فبما أن نظام العمل أوجب على صاحب العمل إنهاء إجراءات تصفية مستحقات العامل خلال أسبوع من تاريخ انتهاء خدمة المدعي ، وخلال أسبوعين في حال استقالة العامل ، ولم يقم المدعى عليه بتصفية مستحقاته وإنهاء وضعه بالخروج النهائي أو نقل الخدمات ، لذلك قررت الهيئة الابتدائية تعويض العامل بواقع ٦ رواتب- اعترض المدعى عليه على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن المستأنف حصر استئنافه في طلبه إلغاء القرار الصادر من الهيئة الابتدائية ؛ بحجة أن المستأنف ضده قد اعتدى على صاحب العمل وأنه استقال وأنه عمل لدى غير الكفيل وأن المبالغ التي حُسبت له في القرار لا يستحقها ، وبما أنه قد تبين أمام الهيئة العليا أن هناك أجوراً متأخرة للعامل لم يدفعها المستأنف ، وقد أثبت العامل عمله بموجب ما قدم من مستندات ، وبما أن المستأنف لم يقدم في استئنافه ما يغير قناعة الهيئة العليا ، فقد تقرر تأييد القرار الابتدائي .

القرارات المشابهة

١- القرار رقم : (١١٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٥/ ٢/ ١٤٣١هـ.
٢- القرار رقم : (١٧٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ٢/ ١٤٣١هـ.
٣- القرار رقم : (٤٣٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٠/ ٥/ ١٤٣١هـ.
٤- القرار رقم : (٤٥٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٦/ ٥/ ١٤٣١هـ.
٥- القرار رقم : (٤٨٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٩/ ٣/ ١٤٣١هـ.
٦- القرار رقم : (٦٠٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.
٧- القرار رقم : (٧٨٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٣١هـ.
٨- القرار رقم : (١٣٠٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ٧/ ١٤٣١هـ.
٩- القرار رقم : (١٤٢١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٥/ ٨/ ١٤٣١هـ.
١٠- القرار رقم : (١٥٩١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٤/ ٩/ ١٤٣١هـ.
١١- القرار رقم : (١٧٨١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ١١/ ١٤٣١هـ.
١٢- القرار رقم : (٢٠٧٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.
١٣- القرار رقم : (٧٥/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٩/ ٢/ ١٤٣١هـ.
١٤- القرار رقم : (٨٩٤/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ٨/ ١٤٣١هـ.
١٥- القرار رقم : (١٠٣٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٩/ ١١/ ١٤٣١هـ.
١٦- القرار رقم : (١١١٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٧/ ١٢/ ١٤٣١هـ.

قرار رقم ٦٨٨/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١١/ ٦/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من مؤسسة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم (١٠١٥) وتاريخ ٢٥/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينها وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليها بدفع المبالغ الآتية للمدعي :- ٧٩٧١ ريالاً لقاء رواتبه المتأخرة وفقاً للمادة رقم (٩٤/ ١) من نظام العمل .- ٥٠٦٩ ريالاً لقاء مكافأة الخدمة وفقاً للمادة رقم(٨٤) من نظام العمل .- ٧٠٩٧ ريالاً لقاء الإجازة وفقاً للمادة (١٠٩) من نظام العمل . ٢- ١٥٠٠٠ ريال لقاء التعويض عن تصفيه المستحقات . ٣- تجديد إقامة المدعي وإعطاؤه تذكرة خروج نهائي وترحيله على نفقتها الخاصة . ٤- رد ما عدا ذلك من طلبات . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث لا خلاف على بداية الخدمة ومقدار الأجر الذي يتقاضاه المدعي ، وأما عن نهاية الخدمة ، واستناداً للفواتير المقدمة التي تؤيد ما ذهب إليه المدعي بأنه لم يكن ملزماً بدوام يومي ، وطبيعة عمله كانت تقتضي التنقل ، فإن هذه الهيئة تذهب إلى ما ذهب إليه المدعي بأن نهاية خدمته في ٥/ ٤/ ٢٠٠٨م . وحيث إن المدعي قد حصر طلباته في رواتبه المتأخرة عن ٤ أشهر وخمسة أيام وتصفية مستحقاته عن نهاية خدمته وإجازاته وتذاكر سفر مستحقة (٤ تذاكر) مع تجديد إقامته ونقل خدماته لجهة عمل أخرى والتعويض عن الفترة من نهاية خدمته إلى نهاية الدعوى ، فإنه من جهة طلبه لرواتبه المتأخرة عن أربعة أشهر وخمسة أيام من ١/ ١٢/ ٢٠٠٧م إلى ٥/ ٤/ ٢٠٠٨م فإن المدعى عليه قد قدم للهيئة صورة كشف الرواتب ، وأقر المدعي بأنه قد تسلم راتبه ، ومن ثم قام بالشطب عليه لقاء سداد دين لم يُقر به المدعى عليه أنه كان قد تسلمه فعلياً ، وحيث إن المدعى عليه لم يقدم ما يثبت سداده لأجر المدعي عن الأشهر التالية ، واستناداً للمادة (٩٤/ ١) من نظام العمل ، فإن هذه الهيئة تلزم المدعى عليه بصرف رواتب المدعي عن هذه الفترة بمبلغ

وقدره ٧٩١٧ ريالاً ، وأما عن مستحقات خدمته وإجازاته فإنه يعتد باستقالته طالما أنه استقال ، وبعد ذلك أكمل عمله إلى ٥/ ٤/ ٢٠٠٨م ، فإن الخدمة هنا استمرت ، ويستحق المدعي مكافأة عن خدمته وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل بمبلغ ٥٠٦٩ ريالاً ، وعن إجازاته وفقاً للمادة (١٠٩) من نظام العمل يستحق ٧٠٩٧ ريالاً ، وأما عن طلبه تجديد الإقامة فإن المدعى عليه يقع عليه عبء ذلك وفقاً للمادة (٤٠/ ١) من نظام العمل ، وحيث إن المدعي لم يقدم ما يوجب إلزام المدعى عليه لإجابته في نقل خدماته ، فإنه يتم إعطاء المدعي تأشيرة خروج نهائي ، ويتم ترحيله بالوسيلة التى قدم بها على حساب المدعي ، وحيث إن المادة رقم (٨٨) من نظام العمل أوجبت على صاحب العمل إنهاء إجراءات تصفية مستحقات العامل خلال أسبوع من تاريخ انتهاء وضعه بالخروج النهائي أو نقل الخدمات ، فإن هذه الهيئة تقرر تعويضاً بواقع ٦ رواتب بمبلغ قدره ١٥٠٠٠ ريال وفقاً للمادة (٧٧) من نظام العمل .

وأمام الدائرة الثانية حضر (.....) بصفته المستأنف ، كما حضر (.....) بصفته المستأنف ضده ، وسُئل المستأنف عن أسباب استئنافه فقدم مذكرة مكونة من صفحتين ، كان فحواها أن القرار أثبت واقعة الاعتداء دون أن يترتب الأثر القانوني عليها ، طبقاً لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، وهي الفصل دون مكافأة أو تعويض ، كما أن الحكم أثبت استقالة العامل ، والنظام اشترط أن تكون خدمة المدعي متصلة ، وعليه فإن المدعي لا يستحق مبلغ المكافأة . كما قضى القرار بمبلغ (١٥٠٠٠) ريال تعويضاً للعامل ، ولم يوضح أسباب هذا التعويض ؛ لأن التعويض جبر للضرر ، والقرار لم يوضح هذا الضرر . كما نص القرار على مبلغ (٧٠٧٩) ريالاً لقاء الإجازة ، يحسب على الراتب الأساسي ، ولكن القرار حسب الراتب (٢٥٠٠) ريال وهذا ليس صحيحاً ؛ لأن الراتب الأساسي (١٢٠٠) ريال . كما أن القرار لم يتطرق إلى عمل المدعي مع غير كفيله ، وهي مسألة جوهرية ، وعليه يطالب المستأنف بإلغاء القرار . وقد رد العامل على ذلك بأن على المستأنف إثبات واقعة الاعتداء ، وقال : لو فرضنا جدلاً بوجودها فإنه- وطبقاً للمادة (٦٩) من نظام العمل- لا يجوز اتهام العامل بواقعة مر عليها ٣٠ يوماً . وقال : بالنسبة للتعويض فإنه تم وفقاً لقرار معالي وزير العمل . وقال إن راتبه الأساسي هو (٢٥٠٠) ريال ، والمكافأة تحسب على أساسي جميع الزيادات طبقاً للمادتان رقما (٢٢ و ٨٤) من نظام العمل ، ويحتسب ذلك على الإجازة ، وعليه يطالب بتأييد قرار الهيئة الابتدائية . ثم تبادل بعد ذلك الطرفان المذكرات التي لم تخرج فحواها عما ذكر سابقاً ، وعليه تقرر حجز القضية للدراسة .

الأسباب

حيث إن المستأنف حصر استئنافه في طلبه إلغاء القرار الصادر من الهيئة الابتدائية بجدة ؛ بحجة أن المستأنف ضده قد اعتدىٰ علىٰ صاحب العمل ، وأنه استقال ، وأنه عمل لدىٰ غير الكفيل ، وأن المبالغ التي حُسبت له في القرار لا يستحقها . وبدراسة ملف الدعوىٰ والاستئناف المقدم ورد الطرفين اتضح أن هناك أجوراً متأخرة لم يتم دفعها للمدعي ، وقد أثبت العامل عمله بموجب ما قدم من مستندات ، وحيث إن المستأنف لم يقدم في استئنافه ما يغير قناعة الدائرة الثانية عما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ، عليه فإن الدائرة الثانية تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما صدر به قرارها المذكور رقم (١٠١٥) وتاريخ ٢٥/ ٧/ ١٤٣٠هـ .

عليه ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع والتدقيق والمداولة ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بجدة رقم (١٠١٥) وتاريخ ٢٥/ ٧/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

تقديم العامل استقالته دون إكراه وقبول صاحب العمل لها ينفي حق العامل في طلب العودة للعمل

٥٣٦/ ٢/ ٤٣ بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٥٣٦/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل - استقالة- قبول الاستقالة- إكراه على الاستقالة- إثبات- عدم البينة على الإكراه .

استئناف- طلبات جديدة- تعويض عن البقاء دون عمل- إخلاء طرف- شهادة خدمة- أصول شهادات العامل - عدم قبول الاستئناف .

الأنظمة واللوائح

- المادة رقم (٧٤) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٦٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المبدأ

- لا يجوز إبداء طلبات جديدة أمام الهيئة العليا لم تكن محل منازعة أمام الهيئة الابتدائية ؛ تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين ، وإعمالاً لنص المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات العمالية - أثر ذلك : عدم قبول الطلبات الجديدة أمام الهيئة العليا .
- تقديم العامل استقالته دون إجبار أو إكراه وقبول صاحب العمل لها ينفي حق العامل في طلب التعويض عن مستحقاته .

مُلَخَّص القرار

المدعون حصروا طلباتهم في العودة للعمل وصرف أجرهم مدة الانقطاع - صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى - اعترض المدعون أمام الهيئة العليا - صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن الثابت أن العامل قدم استقالته من العمل بالشركة مع مجموعة من زملائه وقبلت الشركة استقالاتهم ، ولم يقدم العامل ما يثبت إجباره على تقديم استقالته . وأما عن طلب العامل أمام الهيئة العليا

التعويض عن مستحقاته مع إخلاء طرف وشهادة خبرة مع أصول شهادته ، فإنه لم يسبق أن طالب بتلك الطلبات أمام الهيئة الابتدائية ، فإنها تعد طلبات جديدة لا تنظرها الهيئة العليا ؛ إعمالاً للمادة ٦٦ من لائحة المرافعات .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٥٣٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٥٣٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٣- القرار رقم : (٥٤٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٤- القرار رقم : (٥٤٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٥- القرار رقم : (٥٤٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٦- القرار رقم : (٥٤٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٧- القرار رقم : (٥٤٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٨- القرار رقم : (٥٤٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

٩- القرار رقم : (٥٤٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

انتهاء الخدمة بالاستقالة يعطي
للعامل ثلثا مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت مدة خدمته
لا تقل عن خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات
٣١٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٤/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٣١٣/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٠/ ٤/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

شروط العمل وظروفه- عقد عمل- فسخ العقد من جانب العامل- استقالة- مكافأة نهاية الخدمة- شهادة خدمة- الاختلاف في تحديد مقدار الأجر- سلفة- مقاصة- تعويض عن فسخ العقد- إثبات- إقرار العامل بمقدار أجره- إقرار العامل بالسلفة- تعديل جزئي للقرار الابتدائي .
استئناف- طلبات جديدة- بدل إجازة - عدم قبول الاستئناف .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٦٤) ، (٧٧) ، (٨٥) ، (٨٨) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٦٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١) بتاريخ ٣ ، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المبدأ

- لا يجوز إبداء طلبات جديدة أمام الهيئة العليا لم تكن محل منازعة أمام الهيئة الابتدائية ؛ تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين ، وإعمالاً لنص المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات العمالية - أثر ذلك : عدم قبول الطلبات الجديدة أمام الهيئة العليا .
- فسخ العقد من جانب العامل ينفي حقه في التعويض ، ويجعل حقه في مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمادة (٨٥) من نظام العمل .
- إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل فإنه يستحق ثلثا المكافأة إذا كانت خدمته لا تقل مدتها عن خمس سنين متتالية ولم تبلغ عشر سنوات .
- للعامل حق منحه شهادة خدمة حسب النظام ، طالما أن الشركة التي كان يعمل بها لم تثبت في حقه أي متعلقات لدى الجهات الحكومية ، وذلك بناء على طلبه .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بصرف مكافأة نهاية الخدمة وإعطائه شهادة خدمة والتعويض عن أضرار فسخ العقد- صدر قرار الهيئة الابتدائية بما يلي : ١- إلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعي مبلغ ٢٨٠٨٧ ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة . ٢- إلزام الشركة إعطاء المدعي شهادة خدمة .- اعترضت الشركة المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية في فقرته الثانية . وتعديل الفقرة الأولى لتصبح : إلزام الشركة بدفع مبلغ قدره ١٤ ،٥٦٣٣ ريالاً للعامل لقاء مكافأة نهاية الخدمة ؛ استناداً إلى أن الشركة المستأنفة اعترضت على ما تضمنه قرار الهيئة الابتدائية من صرف مبلغ ٢٨٠٨٧ ريالاً للعامل لقاء نهاية الخدمة ، واعتبرت أن مقدار الأجر هو ٦٠٧٥ ريالاً مع البدلات ، بينما مقدار أجر العامل هو ٥٤٠٠ ريال شاملاً كامل البدلات ، كما لم تقم بحسم المتبقي من السلفة . وبما أن العامل أقر بأن أجره هو ما ذكرته الشركة لدى الهيئة العليا ، كما أنه أقر بأن عليه سلفة ويتبقى بذمته مبلغ ١٩٧٧٦,٨٦ ريالاً ، وبما أن العامل خدمته تمتد من ١٠/ ٩/ ١٩٩٨م حتى ١/ ٤/ ٢٠٠٨م واستقال من عمله . أثر ذلك : استحقاق العامل المبلغ المقرر لنهاية خدمته بعد عمل المقاصة مما لديه وما عليه من المبلغ المتبقي من السلفة وهو ١٤ ،٥٦٣٣ ريالاً ، وهو ما تلتزم به الشركة المستأنفة . أما عن اعتراض الشركة المستأنفة على منح العامل شهادة خدمة ؛ باعتبار أن لديه متعلقات لدى الجهات الحكومية ، وبما أن العامل أنكر ذلك ولم تقدم الشركة ما يثبت وجود أية متعلقات لدى العامل ، فتلزم بشهادة الخدمة . أما عن مطالبة العامل تصفية بدل الإجازة ، فبما أن هذا الطلب لم يكن ضمن دعواه لدى الهيئة الابتدائية ، فهو طلب جديد ، والطلبات الجديدة لا تقبل أمام الهيئة العليا . كما أن الهيئة الابتدائية قررت رد طلب العامل التعويض عما أصابه من أضرار ؛ تأسيساً على أن الثابت أن المدعي هو الذي تقدم باستقالته المكتوبة من العمل ، فالفسخ من جانبه ، وعليه فلا ترى الهيئة الابتدائية موجباً لتعويضه .

قرار رقم ٣١٣/ ٢/ ١٤٣١ وتاريخ ٢٠/ ٤/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من/ شركة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم ١٣٣٣ في ٢٤/ ١١/ ١٤٢٩هـ ، بالدعوى المقدمة من (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعي مبلغ ٢٨٠٨٧ ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة . ٢- إلزام الشركة إعطاء المدعي شهادة خدمة . ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

من حيث إن المدعي تمثلت مطالبه في صرف مكافأة نهاية الخدمة وإعطاء شهادة خدمة ، فإنه لا خلاف على العلاقة العمالية والخدمة والراتب ، وأما عن مطالبة المدعي بمكافأة نهاية الخدمة فإن وكيل الشركة المدعى عليها لم يمانع من صرف مكافأة نهاية الخدمة حسب النظام . وحيث إنه لا خلاف على الفسخ من جانب المدعي ؛ إذ إنه تقدم باستقالته من العمل ، عليه فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنص المادة رقم (٨٥) من نظام العمل ، وحيث إنه بدأ العمل في ١٠/ ٩/ ١٩٩٨م وحتى ١/ ٤/ ٢٠٠٨م ، عليه فإنه يستحق مبلغ (٢٨٠٨٧) ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، مأخوذ في الاعتبار راتبه (٦٠٧٥) ريالاً مع البدلات ، واستناداً إلى المادة رقم (٦٤) من نظام العمل فإن الشركة المدعى عليها ملزمة بإعطاء المدعي شهادة خدمة بناءً على طلبه . ومن حيث طلبه التعويض عما أصابه من أضرار ، فالثابت أن المدعي هو الذي تقدم باستقالته المكتوبة من العمل ، فالفسخ من جانبه ، وعليه قررت الهيئة الابتدائية أن لا موجب لتعويضه .

وبالاستئناف حضر (. . . . .) عن الشركة المستأنفة ، وحضر العامل المستأنف ضده بنفسه ، وعليه قدمت المستأنفة لائحة اعتراضية جاء فيها : سعادة رئيس وأعضاء الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية المحترمون ، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد : الموضوع : لائحة استئناف . المستأنف : شركة (. . . . .) . المستأنف ضده : (. . . . .) . المستأنف فيه : القرار رقم (١٣٣٣) بتاريخ ٢٤/ ١١/ ١٤٢٩هـ ، الصادر من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمحافظة جدة ، المتضمن :

١- إلزام الشركة المدعى عليها بأن تدفع مبلغ (٢٨٠٨٧) ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة . ٢- على الشركة إعطاء المدعي شهادة خدمة . ٣- قرار ابتدائي . . . إلخ . بالإشارة إلى الموضوع أعلاه ، نتقدم لسعادتكم بهذا الاستئناف اعتراضاً على القرار المشار إليه بأعلاه ، والصادر من الهيئة الابتدائية بمحافظة جدة ، وذلك وفقاً لما يأتي : أولاً : الوقائع : وتتلخص الوقائع في أنه قام المدعي (. . . . .) بتقديم استقالته من العمل لدى الشركة المدعى عليها بتاريخ ٢٣/ ٣/ ١٤٢٩هـ الموافق ١/ ٤/ ٢٠٠٨م بعد فترة عمل امتدت لمدة (٢١ يوماً ، ٤ أشهر ، ٩ سنوات) منذ ١٠/ ٩/ ١٩٩٨م ، وترك العمل لدى الشركة المدعى عليها دون أن يقوم بإخلاء طرفه وتسليم العهدة التي لديه ، بالإضافة إلى ما أسند إليه قبل تقديمه الاستقالة من مهام وظيفية باعتباره نائباً لمدير الشؤون الإدارية ، وبتاريخ ٢٩/ ٣/ ١٤٢٩هـ الموافق ٦/ ٤/ ٢٠٠٨م (أي بعد ستة أيام فقط من تقديم استقالته) تقدم المستأنف ضده (المدعي) بشكواه ضد الشركة إلى مكتب العمل (قسم الدعاوى) مطالباً بتصفية مستحقاته النظامية بالإضافة إلى شهادة خدمة عن فترة خدمته بالشركة ، لتحكم له الهيئة الابتدائية بطلباته على رغم عدم نظامية مطالبته . ثانياً : أسباب الاستئناف : مع تأكيد تقديرنا واحترامنا لعدالة الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمحافظة جدة ، إلا أن قرارها جاء مجانباً للصواب ومخالفاً للأنظمة والإجراءات المتبعة في مثل هذه الحالات من جانبين مهمين ، أحدهما شكلي (نظامي) والآخر موضوعي ، يمكننا تلخيصها ضمن أسباب هذا الاستئناف على الوجه الآتي : من حيث الشكل : لقد جاء القرار المستأنف فيه مجانباً للصواب حينما تم قبول دعوى المدعي (المستأنف ضده) من أساسها ، باعتبارها دعوى سابقة لأوانها حسب متطلبات نظام العمل والعمال المعمول بها والصادرة بالمرسوم الملكي الكريم رقم (٥١) وتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٢٦هـ ، حيث جاء بنص المادة الثامنة والثمانين (٨٨) من النظام ما يأتي : «إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية . . . أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة تزيد على أسبوعين . . ولصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل» . ووجه الخطأ الذي أصاب القرار المستأنف فيه هو أن المدعي تقدم باستقالته من العمل بتاريخ ٢٣/ ٣/ ١٤٢٩هـ الموافق ١/ ٤/ ٢٠٠٨م ، وتقدم بعد (ستة) أيام (فقط) بتاريخ ٢٩/ ٣/ ١٤٢٩هـ الموافق ٧/ ٤/ ٢٠٠٨م بشكواه لدى مكتب العمل مطالباً بتصفية مستحقاته ، بمعنى أنه أقام الدعوى لدى مكتب العمل قبل مرور المدة النظامية المنصوص عليها بـ (أسبوعين) في المادة أعلاه ، التي توجب على صاحب العمل (الشركة المدعى عليها) تصفية مستحقات المدعي خلالها ، ومعلوم بأن النظام

لا يتم تطبيقه على العامل أو صاحب العمل ما لم يتجاوز أحدهما الحدود المرسومة له بموجب نصوص النظام ، الذي هو في الأساس منظم للعلاقة بين العامل وصاحب العمل ، وما تم تحديده لتصفية مستحقات الموظف من قبل صاحب العمل هنا هو فترة (أسبوعين) من تاريخ إنهاء الموظف علاقة العمل ، وهذا يعني بأن حق التقاضي لم ينشأ للمدعي ما لم تتجاوز الشركة المدعى عليها مدة (الأسبوعين) المنصوص عليها نظاماً دون تصفية مستحقاته ، وجهة التشريع عندما وضعت المدد والقيود الزمنية بنصوص النظام لم تضعها اعتباطاً ، وإنما لأمور ومسائل مهمة لا ينبغي التفريط أو الغلو فيها سواء بزيادتها أو إنقاصها . ولما كانت نصوص نظام العمل والعمال من قبيل النظام العام الذي لا يجوز مخالفته ولو باتفاق أطرافه ، لذا وجب التمسك والتقيُّد بتلك القيود الزمنية الواردة في النظام ، وعدم تجاوزها ولو باتفاق أطراف العلاقة لأهميتها ، والدليل على ذلك هو أن النظام فرَّق في نص المادة المذكورة بين المدة الزمنية لتصفية المستحقات النظامية بالنسبة إلى من قام صاحب العمل بإنهاء خدماته وبين من قام هو (العامل) بإنهاء خدماته . عليه ووفقاً لما تقدم ذكره نجد أن الدعوى قد أقيمت قبل أونها حسب ما نص عليه النظام بالمادة المشار إليها بعاليه ، حيث إنه كان من الضرورة بمكان إمهال الشركة المدعى عليها (صاحب العمل) المدة النظامية المستحقة كقيد زمني منصوص عليه نظاماً والمحددة بـ (أسبوعين) كحد أقصى لتصفية مستحقات المدعي النظامية ؛ كونه هو الذي قام من تلقاء نفسه بإنهاء خدماته من العمل لدى الشركة المدعى عليها . من حيث الموضوع : ١- لا ندري من أين أتت الهيئة الابتدائية – مع تأكيد تقديرنا واحترامنا لها – بأنه لا خلاف على مبلغ الراتب والبدلات الذي كان يتقاضاه المدعي بالشركة ، ونظن بأن الأمر قد اختلط عليها ؛ لرغبتها في سرعة البت في القضية ، فراتب المدعي الأساسي الذي كان يتقاضاه حتى استقالته من العمل هو ٤٠٠٠ ر.س (أربعة آلاف ريال فقط) وبدل السكن راتب ثلاثة أشهر سنوياً ١٢٠٠٠ ر.س (اثنا عشر ألف ريال) يصرف له بشكل شهري (١٢٠٠٠ ÷ ١٢ = ١٠٠٠) ريال ، بالإضافة إلى ١٠٪ بدل المواصلات ما يعادل ٤٠٠ ر.س (أربعمائة ريال) شهرياً ، وبموجبه يصبح الراتب الإجمالي للمدعي هو ٥٤٠٠ ر.س (خمسة آلاف وأربعمائة ريال) ، هذا بخلاف ما كان يُحسم منه لقاء قيمة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية بمبلغ وقدره ٤٥٠ ر.س (أربعمائة وخمسون ريالاً) ، ويتضح ذلك من خلال مستند استلام آخر راتب للمدعي المذكور قبل استقالته بيوم واحد ، مستند رقم (١) . بالإضافة إلى ما سبق وللتأكيد نرفق لكم المستند الذي كان بموجبه يتم تحويل صافي راتب المدعي إلى حسابه في بنك الراجحي ، بعد حسم جميع ما عليه من سلف وتأمينات ، مستند رقم (٢) . عليه ومن واقع ما هو ثابت حقيقة بأرض الواقع يتأكد لكم أن راتب (المدعي) الأساسي هو (٤٠٠٠) ريال ، وكامل الراتب

مع البدلات يصبح (٥٤٠٠) ريال هو المبلغ المستحق لإجراء تصفية مكافأة الخدمة بموجبه ، ليصبح المستحق له- بموجب المادة الخامسة والثمانين (٨٥) من نظام العمل بسبب تقديمه استقالته- هو ثُلثي المكافأة (٢٤,٦٤٠) ريالاً ، وليس (٢٨,٠٨٧) ريالاً كما جاء بالقرار المستأنف فيه ، مما يعني بأنه جاء مجانباً للصواب وفي غير محله ، وبالتالي يتعين إلغاء الحكم بموجب ما هو ثابت بالبينة المستندية حول مبلغ الراتب والبدلات ليكون موافقاً للحقيقة والواقع . ٢- كقاعدة عامة ومبدأ معمول به في جميع الشركات والمؤسسات وجهات العمل الأخرىٰ أهلية كانت أم حكومية ، فإن أي عامل ينتسب إليها- بغض النظر عن وظيفته أو منصبه أو المهام التي كان يمارسها من واقع العمل المناط به قطعاً- يخضع لإجراءات الاستلام والتسليم للعهد التي تكون بطرفه بسبب وظيفته ، وهو ما يعرف بـ (خلو الطرف) حتىٰ أن بعض الجهات درجت علىٰ مطالبة بعض الموظفين الجدد أو المتقدمين لشغل أي وظيفة بـ (شهادة خلو طرف) من الجهة التي كان يعمل لديها سابقاً ، والمدعي بهذه الدعوىٰ بحكم وظيفته (نائب مدير الشؤون الإدارية) لم يقم بتسليم ما لديه من عهد ومتعلقات تخص الشركة ، لاسيما وأنه بحكم وظيفته المشار إليها يعلم تمام العلم- وحسب ما جرىٰ عليه العمل في الشركة -تلك الإجراءات المتعلقة بـ (خلو الطرف) والاستلام والتسليم مع خلفه في الوظيفة ، مع تقرير مفصل عن الأعمال والملفات العالقة بالجهات الحكومية كالتأمينات الاجتماعية وغيرها ؛ لحساسية المنصب الذي كان يتولاه بالشركة ، حيث ما زالت الكثير من المستندات والمعلومات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي لمنسوبي الشركة المدعىٰ عليها عالقة ، ولم يتم حسمها حتىٰ تاريخه بسبب المدعي المذكور ، مما تسبب في وضع بعض العراقيل والمعوقات للشركة مع بعض الجهات كالتأمينات الاجتماعية وشركات التأمين الصحي . ٣- كذلك كانت للمستأنف ضده (المدعي) سلفة مالية ما زالت تُحسم من راتبه آخر كل شهر ، وتبقىٰ منها بذمته مبلغ وقدره ١٩٧٧٦,٨٦ ر.س (تسعة عشر ألفاً وسبعمائة وستة وسبعون ريالاً وستة وثمانون هللة) وبالرجوع إلىٰ المستند رقم (١) المرفق بأعلاه يتضح ثبوت سداد المدعي مبلغ (٥٠٠) ريال شهرياً لقاء تلك السلفة ، ولمزيد من التأكيد نرفق لكم كشف حساب المذكور (دفتر الأستاذ المساعد) من البرنامج المحاسبي المعمول به في الشركة ، والذي يوضح أن مديونية المستأنف ضده (المدعي) المذكور المستحقة بذمته لصالح الشركة المدعىٰ عليها حتىٰ تاريخه بلغت (١٩٧٧٦,٨٦) ريالاً- مرفق مستند دفتر الأستاذ المساعد- مستند رقم (٣) . وبموجب ما ذكرنا آنفاً وفق البينة المستندية القاطعة يتأكد لسعادتكم بأن هناك مبلغ (١٩٧٧٦,٨٦) ريالاً ينبغي حسمه من مبلغ تصفية مكافأة نهاية الخدمة البالغ قدرها (٢٤,٦٤٠) ريالاً ، ليصبح ما للمدعي من مستحقات نظامية وفق المستندات الثبوتية التي قدمناها بهذه

المذكرة الاستئنافية هو ٢٤,٦٤٠- ١٩٧٧٦,٨٦ = ٤٨٦٣,١٤ ريالاً فقط أربعة آلاف وثمانمائة وثلاثة وستون ريالاً وأربع عشرة هللة لا غير ، هو المستحق الفعلي الذي ينبغي إقراره لصالح المدعي المذكور تصفيةً لمستحقات نهاية الخدمة . ومما تقدم عرضه لسعادتكم بهذه المذكرة الاستئنافية ، يتضح- وبجلاء شديد لا زيغ فيه ولا ريب - أن القرار الصادر في هذه القضية لم يكن صائباً ولم تُراع فيه الدقة والتمحيص حتى يصدر موافقاً للحقيقة والواقع ، حيث لم يكن المستأنف ضده (المدعي) أميناً في تقديم دعواه عندما لم يفصح عن راتبه الأساسي الحقيقي وما يستتبعه من بدلات ، وهو المدين للشركة المدعى عليها بما يقارب مبلغ تصفية مستحقاته التي يدعيها . عليه وبموجب ما ورد بهذه المذكرة الاستئنافية نلتمس من سعادتكم إصدار قراركم العادل في هذه القضية وفق المعطيات التي قدمناها لكم بالبينة المستندية المتمثلة في المستندات رقم (١) و(٢) و(٣) المرفقة بهذا الاستئناف ، والحكم للشركة المدعى عليها بما يأتي : ١- قبول الاستئناف شكلاً ؛ لتقديمه خلال القيد الزمني النظامي . ٢- إلغاء القرار المستأنف فيه ؛ لتأسيسه على معلومات خاطئة لم يُتبين من دقتها بالطرق المتطلبة نظاماً . ٣- إصدار القرار الصائب وفق ما قدمناه من بينات مستندية بأحقية المدعي لمبلغ ٤٨٦٣,١٤ ريالاً مقابل مستحقات نهاية الخدمة (أربعة آلاف وثمانمائة وثلاثة وستون ريالاً وأربع عشرة هللة) . ٤- إلزام المدعي بالخضوع لعمل إجراءات خلو الطرف وإنهاء المعاملات العالقة قبل استلامه مستحقاته . وبإطلاع العامل قدم رده بمذكرة جوابية جاء فيها : سعادة رئيس وأعضاء الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية المحترمون ، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، الموضوع : الرد على لائحة الاستئناف المقدمة من قبل شركة (. . . . .) ، مع استغرابي من عدم احترام الشركة المدعى عليها لعدالة الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية ومحاولتها التشكيك في قرارتها . أولاً : لقد قامت الشركة المدعى عليها بتقديم لائحة استئناف ضدي ، وتجاهلت الأسباب الأساسية التي أدت إلى تقديم استقالتي من العمل وما وقع عليّ من جور وظلم واستفزاز وسوء معاملة ، وتحملي حجم عمل فوق طاقتي من قبل مدير الشؤون الإدارية بالشركة المذكورة ، ومضايقات في العمل ، أدت إلى اضطراري إلى تقديم استقالتي من العمل ، وتجاهلت الشركة المدعى عليها جميع ذلك حسب ما ذكرت في أصل الدعوى المقدمة من قبلي أول مرة . ثانياً : إن الشركة تدَّعي بأنها سوف تقوم بصرف مستحقاتي وإن الإشكالية هي بأنني قمت برفع شكوى ضدهم في مكتب العمل ، وهذا لم يحصل ، حيث إنه حتى تاريخه لم أستلم أي مبلغ منهم بخصوص مستحقاتي ،وقد مضى حتى الآن سنة وخمسة أشهر من تاريخ انتهاء علاقة العمل مع شركة (. . . . .) وليس أسبوعاً أو أسبوعين ، علماً بأن ما ورد بالفقرة الثالثة من لائحة الاستئناف المقدمة ضدي بأن المديونية المستحقة للشركة قدرها

(٨٦, ١٩٧٧٦) تسعة عشر ألفاً وسبعمائة وستة وسبعون ريالاً وست وثمانون هللة ، في حين يظهر في المستند رقم (١) من اللائحة المذكورة بأن المبلغ المتبقي من سلفتي للشركة هو (٨٦, ١٨٩٣٦) ثمانية عشر ألفاً وتسعمائة وستة وثلاثون ريالاً وست وثمانون هللة ، عليه يتضح لسعادتكم مدى تضارب أقوال الشركة المدعى عليها واختلاف الأرقام والمبالغ المقدمة ضدي ، مما يبين تخبط الشركة بهذا الخصوص ، وأنا أشكك في المستندات المقدمة ضمن لائحة الاستئناف ، وأين أصل الأوراق للمديونية وأين توقيعي عليها نسبة لاختلاف المبالغ بين ما جاء في التصفية باللائحة وورقة تسليم الراتب . ثالثاً : اعتراض الشركة على ما جاء في الصفحة الثالثة من لائحة الاستئناف المقدمة إلى سعادتكم بخصوص مقدار الراتب والبدلات التي كنت أتقاضاها ، عليه فإنني أفيد سعادتكم بأن من حضر الجلسة في مكتب العمل هو وكيل شرعي عن الشركة ، وأيضاً المستشار القانوني بالشركة ، وملفي الوظيفي لدى قسم الموارد البشرية بالشركة ، وقد تم سؤال الوكيل الشرعي والمستشار القانوني أمامي عن مقدار الراتب والبدلات ، وهم من أفاد الهيئة الابتدائية بذلك ، علماً بأنني لم أدَّعِ بأصل الدعوى المقدمة مني سوى براتبي الحقيقي والبدلات الأخرى حسب النظام ، علماً بأنه لم يكن لدي حساب في بنك الراجحي حتى يتم إيداع راتبي فيه ، وأنا أستغرب من ادعاء الشركة بذلك . رابعاً : لا توجد لديّ أي عهدة نقدية من الشركة ولم أستلم أي مبالغ نقدية من الشركة كعهدة نهائياً . خامساً : فيما يخص ملف التأمينات الاجتماعية والتأمين الطبي فقد قمت بتسليمهما لمسؤول قسم الموارد البشرية السيد (. . . . . .) والإداري بقسم الموارد البشرية السيد (. . . . . .) . سادساً : فيما يخص اتهامهم لي بأنني وضعت عراقيل ومعوقات للشركة مع بعض الجهات مثل التأمينات الاجتماعية والتأمين الطبي ، فإنني أنفي ذلك جملة وتفصيلاً ، بل إن الشركة المدعى عليها ومنذ سنوات طويلة تماطل في صرف مستحقات التأمينات الاجتماعية ، ولم تكن تؤمن على الموظفين السعوديين والسعوديات الملتحقين بالعمل لديها ، وقد قمت أنا بتصحيح ذلك الوضع والتأمين على السعوديين والسعوديات الذين كانوا يعملون بالشركة حسب زيارات مفتشي التأمينات الاجتماعية للشركة . سابعاً : بخصوص السلفة المالية التي كانت تحسم مني حتى آخر شهر وتبقى منها تسعة عشر ألفاً وسبعمائة وستة وسبعون ريالاً وست وثمانون هللة لا غير ، فأنا لم أدَّعِ بما ليس لي ، وأستغرب من ذكرها في لائحة الاستئناف . ثامناً : تجاهلت الشركة المدعى عليها ذكر رصيد إجازاتي السنوية التي لم أتمتع بها وبقيت رصيداً لأيام مستحقة لي ، التي تصل تقريباً إلى أكثر من (١٣٠) يوماً حسب ملفي الوظيفي لدى الشركة ، إذ إن الشركة لم تدرج رصيد إجازاتي ضمن تصفية مستحقات نهاية الخدمة الخاصة بي ؛ إمعاناً من الشركة في المماطلة والتدليس على سعادتكم وعدم توضيح الصورة الكاملة

لكم . المسمى الوظيفي (نائب مدير الشؤون الإدارية) غير صحيح ؛ فلم أكن أتمتع بصلاحيات هذا المسمى الوظيفي ولا مزاياه ، فقط كان مسمى وضعوه لي أمام الجهات الحكومية ومكتب العمل تحديداً ، علماً بأنني السعودي الوحيد في الإدارة سابقاً والبقية معقبون ، ويتضح لسعادتكم بأن الشركة تماطل وتتهرب وتطيل المدة في سبيل عدم صرف مستحقاتي عن فترة عملي لديهم ، بما في ذلك رصيد إجازاتي المستحقة لي نظاماً ، وتسليمي شهادة خدمة . عليه- وبموجب ما ورد في الرد على المذكرة الاستئنافية- نلتمس من سعادتكم إصدار قراركم العادل في هذه القضية وفق ما ورد في أصل شكواي وما تبع ذلك حتى هذه المذكرة ، والحكم لي بما يأتي : ١- إصدار قراركم العادل بإلزام الشركة بتنفيذ ما ورد في الحكم الصادر من الهيئة الابتدائية . ٢- إلزام الشركة بصرف كامل مستحقات نهاية الخدمة متضمنة رصيد إجازاتي المستحقة التي لم أتمتع بها حسب النظام .٣- إلزام الشركة بصرف شهادة خدمة عن فترة عملي بالشركة . سائلين الله أن يوفقكم لنصري على من ظلمني وإعطائي حقوقي كاملة من الشركة ، وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ، وجزكم الله خير الجزاء ووفقكم لكل خير . هذا مجمل ما جاء فيها . وباطلاع وكيل الشركة قدم كذلك مذكرة ختامية في ذات الصلة لم تأتِ بأي جديد ، وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض الشركة المستأنفة على ما تضمنه قرار الهيئة الابتدائية من صرف مبلغ وقدره ٢٨٠٨٧ ريالاً للعامل لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، واعتبرت أن مقدار أجره هو (٦٠٧٥) ريالاً مع البدلات ، بينما مقدار أجر العامل هو (٤٠٠٠) ريال أساسي + (١٠٠٠) ريال بدل سكن + (١٠٪) من أجره الأساسي بدل مواصلات أي (٤٠٠) ريال ، كما لم تقم بحسم المتبقي من السلفة على المدعي (١٩٧٧٦,٨٦) ريالاً ، وحيث أقر العامل المستأنف ضده بأن أجره هو ما ذكرته الشركة لدى الهيئة العليا و ، كذلك قدمت الشركة ما يثبت أن مقدار أجره هو (٥٤٠٠) ريال ، وحيث إن العامل أقر بأن عليه سلفة ويتبقى بذمته مبلغ وقدره (١٩٧٧٦,٨٦) ريالاً ، وحيث إن العامل خدمته تمتد من ١٠/٩/١٩٩٨م حتى ١/٤/٢٠٠٨م واستقال من عمله ، عليه فإنه يستحق عن مكافأة نهاية الخدمة مبلغاً وقدره (٢٥٤١٠) ريالات طبقاً لنص المادة رقم (٨٥) من نظام العمل ، ويحسم منها مقاصة المتبقي من السلفة بمبلغ وقدره (١٩٧٧٦,٨٦) ريالاً ، ليصبح استحقاقه عن مكافأة نهاية الخدمة مبلغاً وقدره (٥٦٣٣,١٤) ريالاً ، وتلزم الشركة بدفعه له . أما من حيث اعتراض الشركة على منح العامل شهادة خدمة ؛ باعتبار لديه متعلقات لدى الجهات

الحكومية ، وحيث أنكر العامل ذلك ، ولم تقدم الشركة ما يثبت وجود أي متعلق بتوقيع العامل عليه ، فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه من منح العامل شهادة خدمة طبقاً للمادة (٦٤) من نظام العمل . أما من حيث طلب العامل تصفية بدل الإجازة ، وحيث إن هذا الطلب لم يكن من ضمن دعواه لدى الهيئة الابتدائية ، وعليه فإنه تقرر صرف النظر عن هذا الطلب .

لذلك كله واستناداً إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (١٣٣٣) في ٢٤/ ١١/ ١٤٢٩هـ في فقرته الثانية ، وتعديل الفقرة الأولى لتصبح : إلزام الشركة بدفع مبلغ وقدره (١٤ ,٥٦٣٣) ريالاً للعامل لقاء مكافأة نهاية الخدمة .

والله ولي التوفيق ، ، ،

ثَالِثًا: إِنْهَاء الخِدْمَة المَشْرُوع

لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة
أو إشعار أو تعويض إذا تغيب العامل عن العمل المدد
الواردة بالنظام دون سبب مشروع
١٧٩٧/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٧٩٧/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٥/ ١٠/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل - انتهاء عقد العمل - فصل - فصل مشروع - إعادة للعمل - أجور مدة الانقطاع - غياب عن العمل - مخدرات - فحص طبي للعاملين - وجود نسبة مخدر لدى العامل - منح العامل إجازة للعلاج - توقيع العامل على خطاب بذلك - إنذار العامل بتوقفه عن العمل - إلغاء القرار الابتدائي - رد الدعوى .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٧٨)، (٨٠)، (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إذا تغيب 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 الحال الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحال الثانية .
- انقطاع العامل عن العمل بعد حصوله على إجازة مرضية وإنذار الشركة له بتوقيفه عن العمل ولم يعترض ولم ينف الغياب يجعل قرار الفصل مشروعاً، ولا يحق للعامل طلب التعويض أو العودة للعمل كأثر لقرار الفصل .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في العودة للعمل وصرف أجوره- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام الشركة المدعى عليها بإعادة المدعي إلى عمله وصرف أجوره من تاريخ إيقافه وحتى تمكينه من عمله ؛ تأسيساً على أن الشركة قامت بعمل فحص لموظفيها لمعرفة نسبة المخدرات في الجسم، واتضح من خلال الكشف وجود نسبة لدى المدعي من الكبتاجون، وتم استدعاؤه وإعطاؤه إجازة لمدة ٥٨ يوماً للعلاج بالمستشفيات، وحيث رد المدعي بنفي تعاطيه المخدرات، وبأنه لا يستطيع مراجعة المستشفى دون تحويل رسمي من

الشركة ، وبما أن الهيئة قامت بتحويل المدعي إلى المركز الإقليمي لمراقبة السموم بصحة الشرقية ، ووردت إفادة مركز السموم التي ظهر منها أنه لا يمكن نفي أو إثبات ما جاء في نتيجة العينة الأولى التي حددت على ضوئها نسبة المخدرات لديه ؛ وذلك للعامل الزمني وكان الكشف بالطرق المبدئية ، وانتهت الهيئة إلى أن على الشركة المدعى عليها إعادة المدعي إلى عمله وصرف أجوره من تاريخ إيقافه وحتى تمكينه من عمله ، ولا يلتفت لادعاء الشركة ؛ لعدم تحويله بخطاب رسمي للمستشفى- اعترضت الشركة المدعى عليها أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية والحكم برد دعوى المدعي بالعودة للعمل طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل ؛ استناداً إلى أن العامل لم يعترض على توقيعه على خطاب صادر من المدير العام ، يتضمن منحه إجازة مدة شهرين للعلاج بمستشفى الأمل ابتداء من ١٤/ ٨/ ٢٠٠٦م ، وأقر بصحته ، وبما أن الشركة قدمت خطاب إنذار للمدعي بفصله عن العمل بعد هذا التاريخ ، وقدمت نموذج إرساله بالبريد ، وبما أن المدعي لم يعترض على عدم تبليغه ، واستلم نسخة من لائحة الشركة تفيد بغيابه وانقطاعه عن العمل ولم ينفِ الغياب ، لذا يكون قرار الفصل مشروعاً طبقاً للمادة رقم (٨٠) من نظام العمل .

قرار رقم ١٧٩٧/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

ففي يوم الاثنين الموافق ٢٥/ ١٠/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من/ شركة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الدمام رقم (٨٤٢/ ٤٢٨) في ٢٠/ ٩/ ١٤٢٨هـ، الصادر في القضية المتكونة بينها وبين العامل (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : تلزم الشركة المدعى عليها بإعادة المدعي إلى عمله وصرف أجوره من تاريخ إيقافه وحتى تمكينه من عمله . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وحيث حصر المدعي دعواه بالمطالبة بالعودة للعمل وصرف أجوره ، وحيث رد وكيل الشركة بأن الشركة قامت بعمل فحص لموظفيها لمعرف نسبة المخدرات في الجسم ، واتضح من خلال الكشف وجود نسبة لدى المدعي بلغت ٨٠٠٠ حي/ مل ، وهو ما يعرف بالكبتاجون ، وتم استدعاؤه وإعطاؤه إجازة لمدة ٥٨ يوماً للعلاج بالمستشفيات ، وحيث رد المدعي بنفي تعاطيه المخدرات ، وأنه لا يستطيع مراجعة المستشفى دون تحويل رسمي من الشركة ، وبما أن الهيئة قامت بتحويل المدعي إلى المركز الإقليمي لمراقبة السموم بصحة الشرقية بموجب خطابنا المرفق ، ووردت إفادة مركز السموم والتي ظهر منها أنه لا يمكن نفي أو إثبات ما جاء في نتيجة العينة الأولى التي حددت على ضوئها نسبة المخدرات لديه ؛ وذلك للعامل الزمني وكان الكشف بالطرق المبدئية تصل نسبة الخطأ به من ٢٠٪ إلى ٣٠٪ ، إذ يتوجب الفحص بالطرق التأكيدية المتقدمة والمعتمدة علمياً وشرعياً من الجهات المختصة بوزارتي الصحة والداخلية ؛ لذا وحيث الحال ما ذكر ، فإن على الشركة المدعى عليها إعادة المدعي إلى عمله وصرف أجوره من تاريخ إيقافه وحتى تمكينه من عمله ، ولا يلتفت لادعاء الشركة ؛ لعدم تحويله بخطاب رسمي للمستشفى .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر العامل (. . . . .) بصفته المستأنف عليه كما حضر (. . . . .) بصفته وكيلاً عن الشركة ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل الشركة عن أسباب استئنافه القرار الابتدائي فقال : أقدم لائحة استئناف ، وهذا ما لدي . وقد جاء بها ما يأتي : أولاً : الوقائع : تقوم

الشركة المستأنفة بين حين وآخر بإجراء تحاليل طبية مفاجئة لموظفيها العاملين بمصنعها بمنطقة الخرسانية ؛ لإتاحة فرصة العلاج لمن ابتلي منهم بتعاطي المخدرات ، حيث تبين أن بعضهم يتعاطاها ، فمن تثبت التحاليل الطبية أنه متعاطٍ للمخدرات تمنحه الشركة إجازة لمدة شهرين للعلاج (بعد أن يوقع إقراراً بأنه يتعاطى المخدرات وأنه سيلتزم بالعلاج) ، يعود بعدها لعمله مع إحضار شهادة من مستشفى الأمل تفيد إتمام علاجه ، ليعود من جديد عضواً في المجتمع مفيداً لنفسه وعمله . وقد تم بالفعل اتخاذ الإجراءات نفسها مع آخرين من زملاء المستأنف ضده ، بعد أن أثبتت التحاليل الطبية تعاطيهم المخدر ، ووقعوا على إقرارات مطابقة للإقرار الذي وقعه المستأنف ضده بأنه تعاطى المخدرات وأنه ملتزم بالعلاج (صورة الإقرار مستند رقم (١) مرفق) . حصل المذكور على الإجازة المقررة للمتعاطين مدة شهرين تنتهي بتاريخ ١١/ ١٠/ ٢٠٠٦م ؛ ليتسنى له العلاج من إدمان المخدر ، إلا أنه بنهاية الشهرين الممنوحين له لم يعد إلى عمله ، وظل منقطعاً عن الحضور ، حيث وجه إليه إنذار أول بالفصل بعد أن انقطع عن الحضور مدة خمسة أيام متتالية ، ثم تم إصدار قرار فصله بعد أن تجاوزت فترة انقطاعه أكثر من عشرة أيام ، وذلك تطبيقاً لنص الفقرة (٧) من المادة رقم (٨٠) من نظام العمل السعودي ، (مستند رقم ٢ مرفق) . بعد أن طال انقطاع المستأنف ضده لمدة تزيد على سبعة أشهر ، فوجئت المستأنفة به يتقدم إلى مكتب العمل بالجبيل بتاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٢٨هـ الموافق ٢٩/ ٤/ ٢٠٠٧م بشكواه ضدها طالباً إعادته إلى عمله ، ولم يتطرق إلى سبق توقيعه إقراراً بتعاطي المخدرات والتزامه بالعلاج ومنحه إجازة مدة شهرين ليتعالج بمستشفى الأمل أو أي جهة علاجية أخرى ، مع تقديم شهادة تفيد شفاءه ، كما لم يشر في شكواه إلى أنه انقطع عن عمله بعد انتهاء الشهرين المذكورين في ١٢/ ١٠/ ٢٠٠٦م دون أي مبرر للانقطاع عن عمله . والأكثر من ذلك أن المذكور كان قد سبق أن طلب شهادة خدمة أعطيت له بتاريخ ٢٨/ ١١/ ٢٠٠٦م (مستند رقم ٣ مرفق) . وتمت إحالة شكواه إلى الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بالمنطقة الشرقية ، التي أصدرت قرارها محل الاستئناف ، والتي بنته على ما يأتي : نفي المدعي (المستأنف ضده) أنه تعاطى المخدرات . ادعاء المستأنف ضده ، أنه لا يستطيع مراجعة المستشفي دون تحويل رسمي من الشركة (المستأنفة) ، أي أنه يقر بالتعاطي . إحالة الهيئة الابتدائية المستأنف إلى المركز الإقليمي لمراقبة السموم ، الذي أفاد بأنه لا يمكن نفي أو إثبات ما جاء في نتيجة التحاليل الطبية الأولى بسبب العامل الزمني (حيث يختفي أثر المخدر من جسد المتعاطي بعد تعاطية بثمانٍ وأربعين ساعة فقط) . وعلى رغم إبداء الشركة المستأنفة دفوعاً جوهرية أثناء نظر الهيئة الابتدائية للقضية ، فقد تجاهلت تلك الدفوع كليّاً ولم تحقق ولا ردت عليها في حيثيات قرارها المستأنف على رغم أهميتها ومنها : الدفع بأن المستأنف ضده قد أقر بأنه يتعاطى المخدرات ، وأنه

التزم بالعلاج ، بل ووقع إقراراً خطيّاً صريحاً بذلك . الدفع بأن موافقة المستأنف ضده على الحصول على إجازة مدتها شهران للعلاج ، هي دليل قاطع على إقراره بتعاطي المخدرات ، وأنه وعد الشركة المستأنفة (خطيّاً) بالعلاج خلال الإجازة المذكورة . الدفع بأن فصل المستأنف ضده من العمل كان تطبيقاً لنص الفقرة (السابعة) من المادة رقم (٨٠) من نظام العمل السعودي ، حيث تغيب عن العمل أكثر من عشرة أيام متتالية دون عذر ، وذلك بعد إنذاره بالفصل ، بعد أن تغيب خمسة أيام متتالية دون عذر أيضاً . وحيث إن انعدام رد الهيئة الابتدائية على كل تلك الدفوع الجوهرية والمهمة في الدعوى وتجاهلها لها يبطل قرارها ويكون سبباً لإلغائه . وحيث إن العلاقة العمالية بين كل من الشركة المستأنفة والمستأنف ضده قد باتت مستحيلة بعد أن تلفظ المستأنف ضده في جلسات الهيئة الابتدائية ضد المستأنفة ومديرها بألفاظ معاقب عليها شرعاً ونظاماً ، وقد أثبتت الهيئة الابتدائية بعض تلك الألفاظ في قرارها المستأنف ، حيث ذكر ما نصه «مدير الشركة تعامل معي بطريقة قذرة» وقد أوردت الهيئة الابتدائية هذا النص بالفقرة الثالثة من الصفحة رقم (٣) من قرارها المستأنف . وحيث إن المستأنف ضده قد انقطع عن عمله لمدة تزيد على السبعة أشهر دون أي عذر ، بل إنه طلب خلال فترة انقطاعة شهادة خدمة وحصل عليها بالفعل . ثانياً : الطلبات : بناء على ما سبق من أسباب ، بالإضافة إلى ما سيرد في المرافعات الشفهية ، فإن الشركة المستأنف تطلب : إلغاء قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بالدمام رقم (٨٤٢/ ٤٢٨) في ٢٠/ ٩/ ١٤٢٨هـ في القضية رقم ٢/ ٣٤٤٣٨ وتاريخ ٢٩/ ٤/ ١٤٢٨هـ . إصدار الحكم بتثبيت قرار فصل المستأنف ضده دون سابق إنذار ودون تعويض أو مكافأة نهاية خدمة ، تطبيقاً لنص الفقرة السابعة من المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ؛ لثبوت تغيبه عن العمل أكثر من عشرة أيام متتالية دون عذر . وبمواجهة العامل قال : أطلب مهلة للرد . وعليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر . وفي الجلسة المحددة حضر الطرفان السابق حضورهما ، وفتحت الجلسة بسؤال العامل عما استمهل من أجله فقال : أقدم ردي في مذكرة ، وأتمسك بما جاء فيها ، وهذا ما لدي . وقد جاء بها ما يأتي : أقول : لا يهمني كل ما ورد في لائحة الاستئناف ، فهو مجرد تلفيق خصم ضاعت حجته وأثبت إدانته بنفسه . خصم تعوَّد على الظلم وقطع أرزاق الموظفين بالذات السعوديون الذين يطالبون بحقوقهم . ذنبي الوحيد أنني أطالب بحقوقي . سادتي : أنا بيني وبين الشركة عقد عمل لم أخل بأي بند من بنوده ، ولكن الشركة اعتدت عليَّ خارج هذا العقد ظلماً وبهتاناً . اتهمتني وقذفتني بإدمان المخدرات دون سند شرعي أو نظامي . وفصلت من عملي على أساس هذه التهمة الباطلة ؛ لأنهم تعودوا على تلفيق التهم على الموظفين الذين يطالبون بحقوقهم ، إما لفصلهم أو تكميم أفواههم لكي لا يطالبوا بأقل حتى من حقوقهم هذا إذا لم يُفصلوا . سادتي : إني متضرر ماديّاً ومعنويّاً ؛ قطعوا

رزقي ورزق أولادي ودمروا مستقبلي . (حسبي الله ونعم الوكيل) . سادتي : أطالب بحقوقي كاملة : إعادتي إلى عملي وصرف أجوري ومستحقاتي والتعويض عن التهم التي ألحقوها بي بمعدل نصف راتب عن كل شهر والأتعاب ومصاريف القضية كاملة وكل ما يمنحني إياه النظام من تعويضات وكف الأذى عني . وبمواجهة وكيل الشركة بمذكرة الرد المقدمة من العامل قال : أتمسك بما سبق أن قدمناه رداً على ما جاء في مذكرة الرد المقدمة من العامل ، وفي حال وجود زيادة رد من الشركة سوف أقوم بتقديمه خلال شهر من تاريخ هذه الجلسة . الدائرة قررت رفع الدعوى للمداولة . وفي جلسة المداولة رأت الدائرة الطلب من الشركة تقديم الإثبات على غياب العامل المدة التي أشارت إليها ، وعليه أجلت القضية . وفي الجلسة المحددة حضر الطرفان السابق حضورهما ، فتلت عليهما الدائرة ما قررته في جلسة المداولة ، فقال وكيل الشركة : أطلب مهلة للرد في جلسة قادمة ، فقررت الدائرة التأجيل . وفي الجلسة المحددة حضر العامل السابق حضوره ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل الشركة عما استمهل من أجله فقال : أقدم مذكرة إجابة على ما طلبته الدائرة في جلسة مداولتها السابقة ، وهذا ما لدي . وقد جاء فيها ما يأتي : طلبت الهيئة الموقرة بالجلسة الماضية المنعقدة في ١٣/ ٣/ ١٤٣٠هـ تقديم ما يثبت غياب المستأنف ضده عن العمل أكثر من عشرة أيام متصلة ، ونحن نقدم للهيئة الموقرة مستخرجاً من النظام الآلي للحضور والانصراف الذي يثبت أن المستأنف ضده لم يكن يداوم خلال الفترة من ١٥/ ٨/ ٢٠٠٦م وحتى ١١/ ١٠/ ٢٠٠٦م ، وهي فترة الإجازة المدفوعة الأجر التي منحتها له الشركة ليقوم بمراجعة مستشفى الأمل خلالها للعلاج ، طبقاً للتعهد الموقع والذي بصم عليه على أن يحضر شهادة من المستشفي تفيد اكتمال شفائه من تعاطي المخدرات ، إلا أنه لم يقدم الشهادة المطلوبة (وإذا كان ينكر بصمته وتوقيعه على التعهد المقدم منا بوصفه مستنداً ضده ، فلا مانع من العرض على الجهات المختصة لتقرر أن التوقيع والبصمة له) . وحيث إن من المفترض أن يداوم يوم ١٤/ ١٠/ ٢٠٠٦م بعد إجازة العلاج المذكورة ، فالثابت أيضاً من المستخرج المقدم منا بجلسة اليوم أنه لم يداوم ، وبعد مرور خمسة أيام متتالية تم توجيه خطاب إنذار له بأنه في حالة عدم عودته للدوام فسيتم إنهاء خدماته ، ولكنه ظل منقطعاً عن العمل حتى تاريخ صدور خطاب الفصل في ٦/ ١١/ ٢٠٠٦م واستمر لمدة تزيد على ستة أشهر بعده ، حتى قدم شكواه بتاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٢٨هـ الموافق ٢٩/ ٤/ ٢٠٠٧م . كما نود أن نسترعي نظر الهيئة الموقرة إلى أن المستأنف ضده لم ينكر أنه حصل على الإجازة المذكورة لمدة شهرين ، ولم يحضر في نهايتها الشهادة المطلوبة ، ولم ينكر انقطاعه عن العمل بعدها لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة منذ نهاية الإجازة المذكورة حتى تاريخ صدور قرار فصله بموجب المادة رقم (٨٠) من نظام العمل السعودي بتاريخ ٦/ ١١/ ٢٠٠٦م ، علماً بأنه لم يفكر في رفع دعواه إلا بعد أكثر من ستة أشهر على انقطاعه عن

العمل ، مما يعني عدم جديته في المطالبة بعودته للعمل . الطلبات : بناء على ما سبق فإن الشركة المستأنفة تطلب : إلغاء قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بالدمام رقم (٨٤٢/ ٤٢٨) في ٢٠/ ٩/ ١٤٢٨هـ في القضية رقم ٢/ ٣٤٤٣٨ وتاريخ ٢٩/ ٤/ ١٤٢٨هـ . إصدار الحكم بتثبيت قرار فصل المستأنف ضده من العمل دون سابق إنذار أو تعويض أو مكافأة نهاية خدمة ، تطبيقاً لنص الفقرة السابعة من المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ؛ وذلك لثبوت تغيبه عن العمل أكثر من عشرة أيام متتالية دون عذر . وبمواجهة العامل بمذكرة وكيل الشركة قال : إن ما ذكره وكيل الشركة في مذكرته وما جاء في بيانات الحضور والانصراف غير صحيح ، وأطلب إمهالي ؛ وذلك لأتمكن من الرد على ما قدمه وكيل الشركة . وعليه تحدد موعد قادم لحضور الطرفين . وفي الجلسة المحددة حضر الطرفان السابق حضورهما ، وفتحت الجلسة بسؤال العامل عن رده فقال : أقدم مذكرة ، وأنا لا أرغب في العودة للعمل منعاً للمشكلات ، طالما أنهم اتهموني بتعاطي المخدرات وقاموا بقطع التيار الكهربائي عن منزلي وعن أسرتي ، وقاموا بتشويه سمعتي عند أسرتي وجماعتي ، وأطالب برد الاعتبار والتعويض عن الضرر المادي والمعنوي . وقد جاء بمذكرته ما يأتي : أقول : كل ما ورد بالمذكرة مجرد كلام خصم أثبت إدانته بنفسه ، وليس له قول ، وبالنسبة إلى توقيعي على التعهد لم أوقع عليه عبثاً ، فهو القشة التي قصمت ظهر البعير ، فوقعت عليه إثباتاً لحقي ، وإن كان لديهم مستند رسمي أو شرعي فليقدموه ، وقد سبق أن ذكروا كل ما ورد بالمذكرة للسادة الهيئة الابتدائية ، وأستثني منه الادعاء على بالغياب ، وبعد أن عرفوا أن ادعاءهم الأول عليَّ لم يدينني ولم يثبت علي شيء الآن جاء ذكر الغياب المزعوم بالاستئناف ، ولو كان هذا صحيحاً لبدؤوا به ، فلماذا لم يأتِ ذكره إلا لاحقاً أمام الهيئة العليا؟ ففي هذه الحال ازدواجية في الادعاء . وبالنسبة إلى مستخرج الحضور والانصراف هذا أداة خصم يتحكم فيه كيف يشاء . أصحاب الفضيلة : إنني أطلب مهلة لكي أرد على هذه المذكرة فحسب ، وليس هذا هو المهم ، كنت متمسكاً بعودتي إلى العمل أما الآن فلا أرغب بالعمل معهم لعدة أسباب ، وأهمها : دفعاً للمشكلات ، ولم أعد حملاً للمطالبات والمصاريف ، وما أريده هو تصفية شاملة وصرف جميع مستحقاتي وكل ما يضمنه النظام من التعويضات ومصاريف القضية مع مبلغ مالي مُجز يعوضني أنا وأطفالي عن سنوات الحرمان التي تسببوا لي فيها . أصحاب الفضيلة : أنا المتضرر ماديّاً ومعنويّاً ، أرجو منكم استخراج حقي كاملاً أو إحالة قضيتي إلى المظالم على الأقل ؛ لرد الاعتبار وأخذ حق القذف والتهمة الباطلة . وباطلاع وكيل الشركة قال : أتمسك بالاستئناف وما سبق وقدمناه من تقارير طبية . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فقررت الدائرة الأولى رفع القضية للتدقيق والمداولة ، ثم أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

من حيث اعتراض الشركة على القرار الابتدائي ومطالبتها بإلغائه وتثبيت قرار فصل العامل دون إنذار أو تعويض طبقاً لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، فبما أن العامل لم يعترض على توقيعه على خطاب صادر من المدير العام يتضمن منحه إجازة مدة شهرين للعلاج بمستشفى الأمل ابتداءً من تاريخ ١٤/ ٨/ ٢٠٠٦م ، وأقر بصحته ، وبما أن الشركة قدمت خطاب إنذار للمدعي بفصله عن العمل بعد هذا التاريخ ، وقدمت نموذج إرساله بالبريد ، وبما أن المدعي لم يعترض على عدم تبلغه . وحيث استلم نسخة من لائحة الشركة تفيد بغيابه وانقطاعه عن العمل ولم ينفِ الغياب ؛ لذا فإن الدائرة لا تتفق مع ما ذهبت إليه الهيئة الابتدائية ، وتقرر مشروعية الفصل طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل .

ولكل ما مر ، وبعد الاطلاع على ملف الدعوى وعلى القرار ولائحة الاستئناف وما أجيب به ، وبعد التدقيق والمداولة ، واستناداً إلى أحكام نظام العمل ولائحة المرافعات ، فإن الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بالإجماع تقرر ما يأتي :

المنطوق

- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالدمام رقم (٤٢٨/ ٨٤٢) في ٢٠/ ٩/ ١٤٢٨ ، والحكم برد دعوى المدعي بالعودة للعمل طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل .

والله ولي التوفيق ،،،

انقطاع العامل عن العمل فترة طويلة
يجعل قرار الفصل من الخدمة مشروعاً
٩٥٢/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٨/ ٦/ ١٤٣١هـ
٧٥٠/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٩٥٢/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٨/ ٦/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل مشروع- إعادة للعمل- عمل بديل- انقطاع عن العمل- صرف رواتب مدة الانقطاع عن العمل- تأمينات اجتماعية- عجز جزئي- الزيادة المستحقة على الراتب- رد الدعوى .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٢)، (٧٨)، (٨٠)، (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- البينة على من ادعى واليمين على من أنكر .
- من الالتزامات الناشئة عن عقد العمل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه بصفة دورية ومنتظمة- أثر ذلك : انقطاع العامل عن العمل فترة طويلة يجعل قرار إنهاء خدمته مشروعاً ، ولا يحق للعامل طلب العودة للعمل أو التعويض عن قرار إنهاء الخدمة ؛ لانتفاء ركن الضرر ، ولأن العامل هو من تسبب بخطئه في إحداث الضرر .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بإعادته إلى العمل مع توفير عمل بديل يتناسب ووضعه الصحي وصرف رواتب متخلفة من تاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م وإلى حين عودته للعمل وصرف الزيادة المستحقة على الراتب- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى- اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن الشركة المستأنف عليها أفادت بأن تقرير التأمينات الاجتماعية أفاد بأن حالته قد شفيت مع وجود ٥٪ نسبة عجز ، وأنها طالبت العامل بالعودة للعمل إلا أنه رفض ذلك ، مطالباً بأن يسند له عمل خفيف ، وأفادته بأن نسبة العجز لديه ضئيلة جداً ولا تعيقه عن ممارسة عمله ، وأنه لا يوجد لديها عمل خفيف ، وبما أن العامل كان يطالب بعمل خفيف ولم يقدم ما يفيد وجود

ما يبرر ذلك ، وبما أن الشركة أفادت بأن العامل منقطع عن العمل منذ ما يقارب أربعة أعوام ولا يمكن إعادته إلى عمله بعد هذه المدة ، ولا ترغب في إعادته إلى العمل لديها ، ولم ينكر العامل انقطاعه عن العمل طيلة تلك المدة ، وبما أن العامل هو من تسبب في رفض الشركة عودته إلى العمل بعد انقطاعه عن العمل طيلة المدة السابقة ، فتقرر رد الدعوى .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٧٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ٢/ ١٤٣١ هـ .

٢- القرار رقم : (٦٧٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٠/ ٤/ ١٤٣١ هـ .

٣- القرار رقم : (٧٥٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣/ ٥/ ١٤٣١ هـ .

قرار رقم ٩٥٢/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٨/ ٦/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

ففي يوم السبت الموافق ٨/ ٦/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالدمام رقم ٨٩٦/ ٤٢٩ وتاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٤٢٩هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين/ شركة (. . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد دعوى المدعي جملة وتفصيلاً . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حصر المدعي (. . . . .) دعواه بمطالبة شركة (. . . . .) - بصفتها مدعى عليها - بإعادته إلى العمل ، مع توفير عمل بديل يتناسب ووضعه الصحي ، وصرف رواتب متخلفة من تاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٨م وإلى حين عودته ، وصرف الزيادة المستحقة على الراتب . في حين أبدى المدعى عليه وكالة اعتراضه على مطالب المدعي ؛ مستنداً إلى أن الشركة لم تقم بإنهاء خدمات المدعي ، وإنما ترفض مطالبته بعمل بديل ، وذلك لعدم وجود مبرر له ، حيث إن خطاب التأمينات الاجتماعية أفاد باكتمال العلاج بعجز نسبته ٥٪ ، وعليه فإن بإمكان المدعي العودة إلى عمله السابق ، وكون المدعي رافض لعودته إلى عمله المعتاد فإنه غير مستحق لما يطالب به من رواتب وزيادة لتوقفه عن العمل ، ولا أجر من دون عمل . هذا وبالنظر في الدعوى ، وبعد الاطلاع والدراسة ، وحيث طالب المدعي بتوفير عمل بديل عن عمله المعتاد ، ولم يقدم المبرر ، في حين قدمت الشركة المدعى عليها ما يفيد اكتمال علاج المدعي بنسبة عجز ٥٪ لا تعيقه عن أداء مهام العمل المعتاد ، وعليه فإن دعوى المدعي بتوفير عمل بديل ليس لها محل من القبول ، وكون المدعي متوقفاً عن العمل طوال تلك الفترة مع استعداد الشركة المدعى عليها بقبوله على عمله السابق ، فإن مطالبة المدعي بالتعويض عن رواتبه خلال فترة التوقف ومنحه الزيادة لا مبرر له نظاماً ، بما يتعين معه رد دعواه جملة وتفصيلاً .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (. . . . .)، كما حضر (. . . . .) وكيلاً عن رئيس مجلس المديرين بالشركة ، وفتحت الجلسة بسؤال العامل عن أسباب استئنافه القرار الابتدائي فقال :

أقدم مذكرة مطبوعة مكونة من ثلاث صفحات ، ومرفق بها عدد من المستندات هي صور ، وهذا ما لدي الآن . وجاء في المذكرة قوله : أولاً : إن الشركة عندما رفضت عودتي للعمل لم ترفض لكوني طلبت عملاً بديلاً ، وإنما رفضت رفضاً باتاً رجوعي للعمل إلا بشرط التنازل عن القضية المقامة لدى الهيئة الموقرة ، وكذلك تقديم اعتذار للشركة . ثانياً : لم أطلب عملاً بديلاً عند مراجعتي للشركة إلا بناء على التقرير الصادر من المستشفى المعالج والمحدد من قبل التأمينات ، والذي استلمه سكرتير مدير شؤون الموظفين ، ووقع على استلام ذلك التقرير بتاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م ، إلا أنني لم أرفض الرجوع لعملي السابق (الأصلي) . ثالثاً : لقد تقدمت بشكوى إلى مكتب العمل بالدمام بتاريخ ١٧/ ٩/ ١٤٢٨هـ أطالب فيه برجوعي للعمل ، حيث رفضت الشركة رجوعي للعمل حينها بسبب استئنافي القضية السابقة المنظورة لدى الهيئة العليا بالرياض . رابعاً : لقد ذكر بالتقرير عدم تحميل الكتف المصاب حملاً ثقيلاً أو مباشراً لمكان الإصابة ، مما يعني عدم العمل بعملي السابق ؛ لأنه يعتمد اعتماداً كليّاً على العمل المباشر والثقيل على الكتف (مرفق صورة للتقرير وترجمته) وهو المعتمد من قبل التأمينات ، كما أن التأمينات لا تملي على الشركة بإعادة الموظف لعمله السابق أو توفير عمل بديل ، وأطلب من الهيئة الموقرة مخاطبة التأمينات للاستفسار عن ذلك . خامساً : لقد طلب مني مدير شؤون الموظفين (وكيل الشركة المدعى عليها) السيد (. . . . . .) تقريراً طبياً عن حالتي الراهنة ، حيث أحضرت له تقريراً من مستشفى (. . . . . .) ، وقد تم توقيع وكيل الشركة على استلام صورة منه بتاريخ ٩/ ٣/ ٢٠٠٨م ، إلا أنه لم يعمل بما جاء بهذا التقرير الطبي . سادساً : ذكر وكيل المدعى عليها (مدير شؤون الموظفين) وجود شاهدين على المحضر المؤرخ في ٥/ ٣/ ٢٠٠٨م ، وهما كل من ١- (. . . . . .) ٢- (. . . . . .) ، وهنا أوضح لسعادتكم تناقض ما يدعيه وكيل المدعى عليها ، حيث إنه في الجلسة السابقة قام بتغيير أحد الشهود وهو (. . . . . .) وشهادة هذا الشاهد شهادة باطلة وتعد شهادة زور ؛ لأنه لم يكن موجوداً أثناء مقابلتي لمدير شؤون الموظفين ، كما أن شهادته غير مقبولة ؛ لأنه أجير يعمل لدى الشركة المدعى عليها . وإنني أطالب بحضوره لحلف اليمين . كما أن الشاهد الآخر بالمحضر السيد (. . . . . .) أخو مدير شؤون الموظفين ويعمل لدى الشركة المدعى عليها ولذلك لا تقبل شهادته . كما أن المحضر غير موقع من الشهود ، مما يدل على عدم صحته وعدم مصداقية مدير شؤون الموظفين واستغلاله لمنصبه وذلك بأخذ شهادة باطلة من الموظفين . سابعاً : ذكر وكيل المدعى عليها بأنه تم مخاطبتي بتاريخ ٢٣/ ٢/ ٢٠٠٨م للعودة للعمل ، وذكر بأني قمت بمراجعة الشركة بتاريخ ٥/ ٣/ ٢٠٠٨م وأنني رفضت العودة إلى عملي المعتاد . وهذا غير صحيح حيث

إنني قمت بمراجعة الشركة بتاريخ ٥/ ٣/ ٢٠٠٨م لبحث رجوعي للعمل حسب التقرير الطبي ، وكذلك صرف جميع رواتبي من تاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م ورفض مدير شؤون الموظفين (وكيل المدعى عليها) صرف رواتبي ، وقام بمساومتي بالرجوع إلى العمل مع عدم صرف الرواتب المستحقة عليهم ، أو أنتظر صدور الحكم من الهيئة العليا بالرياض ، وهذا يدل على تعسف الشركة وتعمدها الإضرار بي ، وإنني أطلب يمين مدير شؤون الموظفين السيد (.....) على ذلك. ثامناً: لم تنكر الشركة مراجعتي بتاريخ ٢٣/ ٢/ ٢٠٠٨م الموضح بردها أمام عضو الهيئة الابتدائية ، وهي إحدى مراجعاتي المتكررة للشركة ، كما أن وكيل الشركة لم ينكر التقرير الطبي الذي يوضح عدم العمل بعملي السابق ، إلا أنه ذكر أن التقرير صادر قبل عام ولم يصله أي تقرير بعده ، وهذا يؤكد استلامه التقرير ، إلا أنه لم يعمل بموجبه في حينه ، علماً أنه أنكر هذا التقرير ، كما أنه لا يجوز له تجزئة هذا المستند حسب ما يريده ، فعند القبول بالدليل يستوجب قبوله كاملاً دون تجزئة . لذا فإنني أطلب من الهيئة الموقرة ما يأتي : طلب أصلي : أن تقوم الشركة بتوفير عمل بديل لي حسب التقرير الطبي ، وصرف جميع رواتبي ومستحقاتي من تاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م حتى انتهاء القضية . أطلب من هيئتكم الموقرة تطبيق المادة رقم (٦٢) من نظام العمل والعمال ، وإلزام الشركة بإعادتي للعمل فوراً ، وكذلك صرف جميع رواتبي من تاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م حتى انتهاء القضية . وكذلك أطالب مدير شؤون الموظفين (وكيل المدعى عليها) بحلف اليمين بأنني لم أحضر في تاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م لمقابلته ، وأنه لم يرفض رجوعي للعمل إلا بعد التنازل أو إسقاط الدعوى المقامة مني ضد الشركة والموجودة بالهيئة العليا بالرياض ،كما أطالب الشركة بتعويضي عن إيقافي عن العمل وإيقاف راتبي ، حيث لم أستلم رواتبي كاملة ، وكذلك توقف الزيادة في الراتب بسبب هذا التوقف الذي أثر فيَّ ماديّاً ومعنويّاً ونفسيّاً ؛ بسبب السفر الطويل وكثرة مراجعتي لهم للمطالبة برجوعي لعملي. طلب احتياطي : إعادتي لعملي السابق وصرف جميع رواتبي ومستحقاتي من تاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م ، على أن تتحمل الشركة تعويضي في حالة رجوعي لعملي السابق ، وإصابتي في الإصابة السابقة نفسها ، ومخالفتها لما جاء بالتقرير الطبي ، وكذلك مسؤولية ما ينتج عن ذلك . أطلب من هيئتكم الموقرة تطبيق المادة رقم (٦٢) من نظام العمل والعمال ، وإلزام الشركة بإعادتي للعمل فوراً ، وكذلك صرف جميع رواتبي من تاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م حتى انتهاء القضية . وكذلك أطالب مدير شؤون الموظفين (وكيل المدعى عليها) يحلف اليمين بأنني لم أحضر في تاريخ ٨/ ٩/ ٢٠٠٧م لمقابلته ، وأنه لم يرفض رجوعي للعمل إلا بعد التنازل أو إسقاط الدعوى المقامة مني ضد الشركة والموجودة بالهيئة العليا بالرياض ، كما أطالب الشركة بتعويضي عن إيقافي عن العمل

وإيقاف راتبي ، حيث لم أستلم رواتبي كاملة ، وكذلك توقف الزيادة في الراتب بسبب هذا التوقف الذي أثر فيَّ ماديّاً ومعنويّاً ونفسيّاً بسبب السفر الطويل وكثرة مراجعتي لهم للمطالبة برجوعي لعملي . كما أود أن أضيف بأنني أطلب من الشركة إعادتي للعمل فوراً ، وأن تبقى القضية المقامة مني ضدهم حتى يصدر قرار من الهيئة العليا ، كما أنني أطلب من فضيلتكم مخاطبة التأمينات الاجتماعية للنظر في التقرير الطبي الصادر من مستشفى (. . . . .) هل هو المعمول به بعد الإصابة أم خطاب التأمينات ، وكذلك أطلب من الهيئة الموقرة إحالتي إلى مستشفى معتمد للكشف على إصابتي لتوضح رجوعي لعملي الأصلي من عدمه ، وأطلب حضور الشهود السابق ذكرهم بالمذكرة ، وكذلك اليمين على وكيل الشركة المدعى عليها بخصوص رفضه رجوعي للعمل بعد انتهاء علاجي وطلبه مني التنازل عن القضية . وبمواجهة وكيل الشركة بعد أن استلم صورة مذكرة الاستئناف وما ذكره العامل في هذه الجلسة قال : فيما يخص الإضافة التي أضافها المدعي بعد المذكرة فإن قرار عودته إلى عمله السابق هو أمر قد قبلت به الشركة من قبل ، ولكنه هو من رفض ذلك ، على رغم أنه قد قبل به أثناء نظر الدعوى ابتدائيّاً ، إلا أنه قد عاد الآن يطالب بإعادته إلى عمل آخر خفيف ، أما مخاطبة الهيئة الموقرة للتأمينات فهذا أمر يعود للهيئة وحدها ، أما ردي على ما تضمنته مذكرة المدعي فإنني لم أجد فيها جديداً يستحق الرد ، عدا ما سبق بحثه لدى الهيئة الابتدائية وقمنا بالرد عليه في حينه ، وللحفاظ على وقت هيئتكم الموقرة سأختصر التعليق بالتأكيد مجدداً بأن المدعي كان يرفض باستمرار- وحتى هذا اليوم- العودة إلى عمله السابق ، ويطلب تمكينه من عمل آخر خفيف ، على رغم أن قرار التأمينات ينص على شفاء تام بعجز ٥٪ فقط ، مما لا نجده يعيق عودته إلى عمله السابق ، وكذلك مطالبة المدعي بأجوره أثناء نظر هذه الدعوى ، وحيث إن الأجر مقابل العمل ، ولكونه لم يلتحق بعد بالعمل ثانية لدى الشركة- حسب الإقرار المرفق صورة منه الموقع منه مؤخراً بتاريخ ١٧/ ١/ ١٤٣٠هـ- فإننا لا نجد لمطالبته هذه أي مسوغ نظامي ، كما نجدد مطالبتنا للمدعي بتحمل تكاليف متابعتنا لهذه الدعوى الكيدية ، التي نقدرها حتى اليوم بمبلغ سبعين ألف ريال ؛ لأنه كان الأجدر به -والرأي الأخير لهيئتكم الموقرة- مباشرة عمله السابق ، حيث إن العجز الذي به لا يمنعه من ذلك . وبمواجهة العامل بذلك قال : يوجد في المذكرة المقدمة الأدلة التي تثبت طلبي من الشركة الرجوع للعمل حسب التقرير الطبي ، وكذلك توقيع الموظف على استلامه الشكوى المقدمة لمكتب العمل بتاريخ ١٧/ ٩/ ١٤٢٨هـ التي تثبت ذلك . وأما بخصوص الإقرار فقد أجبرني مدير شؤون الموظفين على توقيعه حتى أستطيع استلام البطاقة الخاصة بالتأمينات وعلاجي على مسؤولية الشركة ، وكما أجدد طلبي لحلف

اليمين من مدير شؤون الموظفين (وكيل الشركة) على رفضه رجوعي للعمل ، وكذلك الإقرار ، كما أطالب الشركة بتعويضي بسبب توقف عملي والأضرار التي لحقت بي بسبب ذلك . وأطلب من الشركة رجوعي للعمل حالاً حسب ما تراه الشركة مناسباً لي ، فهل توافق الشركة على ذلك مع إبقاء القضية حتى يحكم فيها وأجدد مطالبتي لمخاطبة التأمينات . وبمواجهة وكيل الشركة بذلك قال : أكتفي بما قدمته من ردود ، مع تجديد مطالبتي بتحميل المدعي تكاليف هذه الدعوى حسب مطالبتي أعلاه . عليه قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة وحددت موعداً لذلك في يوم آخر . وفيه قررت الدائرة الأولى بالهيئة العليا الطلب من الشركة إحضار مدير شؤون الموظفين لبذل اليمين على عدم مراجعة العامل للشركة لاستئناف العمل بعد انتهاء علاجه ، وذلك لدى حضور الطرفين لموعدهما في يوم غد . وفيه حضر الطرفان السابق حضورهما ، وتمت تلاوة ما قررته الدائرة في جلسة المداولة ، فقال وكيل الشركة إنه هو مدير شؤون الموظفين ، وقال إنه لا ينكر مراجعة العامل للشركة بعد انتهاء فترة علاجه ، ولكنه رفض العودة إلى وظيفته وطالب بإجادة عمل بديل عن عمله السابق ، ورفضت الشركة لأن التأمينات الاجتماعية أفادت بخطابها الموجه للشركة أن ملف العامل أقفل وانتهى علاجه وشفي من إصابته ، ولديه فقط نسبة عجز قدرتها بنحو ٥٪ ، وأفادت بأنها لا تعيقه عن مواصلة عمله السابق ، وبالتالي فإن العامل لا يرغب في العودة إلى العمل . وقال إن موكلته لا تمانع من عودة العامل إلى عمله الآن . وبمواجهة العامل بذلك قال إنه لا مانع لديه من العودة إلى عمله السابق من الآن ، ولكنه طالب بصرف رواتبه من تاريخ انتهاء علاجه حتى تاريخ إعادته إلى عمله . وبعرض ذلك على وكيل الشركة رفض ذلك . وعليه قررت الدائرة رفع الجلسة للمداولة وحددت موعداً لحضور الطرفين في يوم آخر . وفيه قررت الدائرة مواجهة الشركة بما قدمه العامل ، وفي الموعد المحدد لحضور الطرفين حضر العامل ووكيل الشركة السابق حضوره ، وفتحت الجلسة بمواجهة الطرفين بما قررته الدائرة في جلسة المداولة ، فقال العامل : فعلاً أنا الذي قدمت هذه المذكرة بالتاريخ المدون عليها ، وقد سلمت وكيل الشركة نسخة منها ومن مرفقاتها ، وأتمسك بما جاء فيها وتاريخ تقديمي لها في ٨/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، وقد جاء في المذكرة ما يأتي : وحيث إنني حصلت على بينة سبق أن تقدمت بها إلى هيئتكم الموقرة ومقيدة لديكم ، وحيث إن هذه البينة لم ترفق من قبل أعضاء الهيئة الموقرة ، فإنني أطلب من فضيلتكم قبول هذه البينة مرة أخرى ، والتي لم أستطع الحصول عليها من قبل بخصوص تحديد طبيعة العمل بعد الإصابة ، هل يكون بناء على تقرير الطبيب المعالج أم بخطاب التأمينات الاجتماعية . حيث إنني قد استندت في دعواي إلى تقرير الطبيب المعالج الذي تسلمته الشركة ورفضت إدارة شؤون الموظفين

الاستناد إليه ، فقد قامت الشركة المدعى عليها بالاستناد في دفاعها إلى أن خطاب التأمينات الاجتماعية لم يذكر عملاً خفيفاً بل شفاء بنسبة عجز ٥٪ ولا يوجد عمل بديل حسب خطاب التأمينات الاجتماعية ، فقد تقدمت بخطاب للتأمينات الاجتماعية بالمنطقة الشرقية لتحديد وتوضيح ذلك . وقد جاء رد التأمينات الاجتماعية (بانتهاء العلاج شفاء وتم تحديد العجز بنسبة ٥٪ أما بالنسبة إلى تحديد طبيعة العمل فذلك ليس من اختصاص المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بل من اختصاص الطبيب المعالج) مرفق صورة . وحيث إنني أطلب من هيئتكم الموقرة بإعادتي للعمل وصرف جميع رواتبي من تاريخ انتهاء العلاج حتى انتهاء القضية ، وكذلك فإنني أطالب الشركة بتعويض مادي وذلك عن توقفي عن العمل ، وكذلك أطالب بجميع ما سبق في جميع المذكرات السابقة التي تقدمت بها لفضيلتكم في الدعوى نفسها . وبهذا أطلب من الهيئة الموقرة النظر في استدعائي هذا ، حيث إنني قد طلبت من الهيئة الابتدائية بالدمام مخاطبة التأمينات الاجتماعية ولكن لم يتم مخاطبتها . وبمواجهة وكيل الشركة بالمذكرة قال : ردّاً على ما جاء فيها أقول إن المدعي لم يسبق وأن قدم لنا ما يفيد بأن تحديد طبيعة عمله يحددها الطبيب المعالج ، حيث إن تعامل الشركة يكون مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية التي تحدد إصابات العمل ، وكل ما ينتج عن ذلك من تبعات ، أما تحديد طبيعة العمل الوارد ذكره في خطاب التأمينات رقم ٢١١٢/ ١٧ ت المؤرخ في ٢٧/ ٣/ ١٤٣٠هـ فالمقصود فيه الحالة الصحية للمصاب (المدعي) في ذلك الوقت ، وهو أمر مؤقت مرهون باستجابته للعلاج ، وبالتالي تحسن حالته وقدرته على أداء عمله المعتاد ، وعليه فقد قررت الشركة على ضوء ما لديها آنذاك أن نسبة ٥٪ لا تعيق المدعي عن العودة إلى عمله المعتاد ، حيث إنها نسبة ضئيلة لا تعيق أحداً عن عمله المعتاد ، حيث لدينا ولدى غيرنا من الشركات من لديهم أكثر من هذه النسبة ولم تعقهم عن أداء أعمالهم المعتادة ، ولذلك تتمسك الشركة بعودة المدعي إلى عمله الأصلي ، ولم توفر له عملاً بديلاً لعدم استحقاقه لذلك ، بينما لو قررت التأمينات الاجتماعية آنذاك (في وقت إصدارها خطابها الأول الذي ذكر نسبة العجز ٥٪) أن علينا مراجعة جهات أخرى لتقييم حالة المدعي الصحية لتحديد العمل الملائم له لما تأخرنا عن ذلك . وباطلاع العامل قال : أكتفي بخطاب التأمينات كدليل رئيس لتحديد طبيعة العمل وبما هو مذكور فيه ، لأن نسبة ٥٪ كانت تحدد نسبة التعويض عن الإصابة ، وأطالب بما في خطاب التأمينات ، وكذلك بجميع ما تقدمت به من مذكرات سابقة لهذه القضية ، وأطلب من الهيئة الموقرة عرضي على لجنة طبية لفحص الإصابة وبناء تقرير طبي وتحديد طبيعة العمل على ضوء هذه النتيجة . كما أطالب الهيئة الموقرة بمخاطبة التأمينات بشأن التقرير الطبي ، وكذلك لمعرفة جهة التوجيه لطبيعة

العمل بعد الإصابة . وبمواجهة وكيل الشركة بما ذكره العامل قال : ردّاً على ما ذكره العامل أقول إن الشركة قد طلبت من المدعي تقديم تقرير طبي حديث يوضح حالته الصحية قبل نظر هذه الدعوى ، ولكنه تمسك بتقرير قديم لا يسمن ولا يغني من جوع ، والذي على ضوئه تمسكت الشركة بقرار التأمينات الذي حدد العجز بنسبة ٥٪ ، وتمسكت الشركة بناءً عليه بعودة العامل إلى عمله المعتاد ، والآن وبسبب مضي المدة الطويلة على الدعوى فإن المدعي أصبح غير صالح للعودة إلى عمله ؛ لوجود مستجدات في عمله تخلف عن التدريب عليها ، وتجاوزه زملاؤه الآخرون ، كما أن سوء العلاقة العمالية بينه وبين الإدارة العليا للشركة تحتم عدم عودته إلى عمله ، والذي يتعذر على الشركة قبوله ، وتقرر إنهاء خدماته لما سبق ذكره . وبمواجهة العامل بما ذكره وكيل الشركة قال : أتمسك بما سبق أن ذكرته وقدمته ، وهذا ما لدي . الدائرة قررت رفع الجلسة وتحدد موعد للمداولة . وفيه قررت الدائرة الطلب من العامل تزويد الدائرة بالتقارير الطبية المتضمنة نسبة العجز لديه ٥٪ ومواجهة الطرفين بذلك عند حضورهما لموعدهما يوم غد . وفيه حضر الطرفان ، فتم التوجه لهما وتلي عليهما ما قررته الدائرة في جلسة المداولة فقال العامل : ليس لدي الآن تقرير طبي يوضح نسبة العجز ٥٪ ، فطلب منه إحضار التقرير الذي حدد نسبة عجزه ٥٪ ، وتقرر لذلك موعد آخر . وفيه حضر العامل ووكيل الشركة ، وبعد التحقق من الطرفين تم التوجه للعامل فقدم صورة من التقرير الطبي الابتدائي الصادر عن اللجنة الطبية الابتدائية وقال : ليس هناك تقرير نهائي ، ولم أستأنف ومضت مدة الاستئناف . وعليه قررت الدائرة رفع الجلسة للدراسة وحددت موعداً لذلك في يوم آخر . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث استأنف العامل القرار الابتدائي مطالباً بإسناد عمل خفيف له بعد أن انتهى علاجه وصرف رواتبه من تاريخ إقفال ملف علاجه حتى تاريخ البت في الدعوى ، وحيث أفادت الشركة بأن تقرير التأمينات الاجتماعية أفاد بأن حالته قد شفيت مع وجود ٥٪ نسبة عجز ، وقالت إنها طالبت العامل بالعودة إلى عمله ورفض ذلك ، مطالباً بأن يسند له عمل خفيف ، وأفادته بأن نسبة العجز لديه ضئيلة جداً ولا تعيقه عن ممارسة عمله ، وأفادته بأنه ليس لديها عمل خفيف ، وحيث اتضح أن العامل كان يطالب بعمل خفيف ، وحيث لم يقدم ما يفيد وجود ما يبرر ذلك ، وحيث أفادت الشركة بأن العامل منقطع عن العمل منذ ما يقارب أربعة أعوام ولا يمكن إعادته إلى عمله بعد هذه المدة ولا ترغب في إعادته إلى العمل لديها ،

وحيث لم ينكر العامل انقطاعه عن العمل طيلة تلك المدة ، وبما أن الهيئة الابتدائية ناقشت ذلك ولم يتضح لها إلزام الشركة بإسناد عمل خفيف للعامل وردت طلبه في ذلك وردت طلبه بأي رواتب عن تاريخ توقيفه عن العمل بعد اكتمال علاجه ، وحيث إن العامل هو من تسبب في رفض الشركة عودته إلى العمل بعد انقطاعه عن العمل طيلة المدة السابقة ؛ لذا فإن الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه في قرارها .

ولما سبق ، وبعد التدقيق والمداولة ، وبعد الاطلاع على القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه ، واستناداً إلى نظام العمل ولائحة المرافعات ، قررت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بالرياض بالإجماع :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بالدمام رقم ٨٩٦/ ٤٢٩ وتاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٤٢٩هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

رقـــم القرار النهائي: ٧٥٠/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل مشروع- إعادة للعمل- غياب العامل- مدة الغياب- فصل لا يرقى لحرمان العامل حقوقه النظامية- رد طلب العودة للعمل .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المادتان رقم (٧٨) ورقم (٨٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ؛ إلا أن ذلك لا يخل بسلطة الهيئة العمالية في بحث مدى حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة في ضوء ظروف الفصل وما يتعلق به من تحقيق وغيره .

مُلَخَّص القَرَار

المدعي حصر طلباته في العودة للعمل- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد دعوى المدعي في إعادته للعمل- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن مندوب المستأنف ضده ذكر أن العامل تغيب أكثر من (٢٦) يوماً ، وقدم كشف الحضور والانصراف . وبمواجهة المستأنف رد بقوله إنه يقر ببعض هذه الأيام وينكر الأخرى . والثابت تغيب العامل عن عمله أكثر من (١٦) يوماً ، مما يعد سبباً مشروعاً لفصله من العمل ، إلا أنه لا يرقى لحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ، وعليه يرد طلب العامل في العودة للعمل .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٨٨٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٤/ ٥/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٧٥٠/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة والمؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة جازان رقم (٣٥) وتاريخ ٢٨/ ٦/ ١٤٣٠هـ، بالدعوى المقامة منه ضد (. . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد دعوى المدعي في إعادته إلى العمل . ٢- على المدعى عليها تصفية جميع المستحقات النظامية للمدعي وفقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل . ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وبالاستئناف حضر المستأنف بنفسه، وحضر (. . . . .) عن المستأنف ضده، وعليه سئل المستأنف عن أسباب الاستئناف، فذكر أن المجمع ادعى أن قرار الفصل بسبب التغيب عن العمل، وهذا الكلام غير صحيح، فلم يتم عمل محضر استجواب بالأيام التي ادعى بها . وبمواجهة المستأنف ضده رد بقوله إن سبب فصل العامل من عمله كثرة غيابه البالغ ٢٦ يوماً . وتقدم بكشف الحضور والانصراف، وبمواجهة المستأنف رد بأن المجمع قام باحتساب عدة أيام هو حاضر بها، وهي ٢٣/ ٢/ ١٤٢٩هـ و٢٢/ ٤/ ١٤٢٩هـ و٢٤/ ٢/ ١٤٢٩هـ، ومنها أيضاً إجازة مرضية وهي في يوم ٢٥/ ١٠/ ١٤٢٩هـ و٤/ ٦/ ١٤٢٩هـ، ومنها ٢٢/ ٣/ ١٤٢٩هـ . وختم أقواله، وبمواجهة مندوب المستأنف ضده رد بقوله : إننا نقر للعامل حضوره يوم ١٥/ ٣/ ١٤٢٩هـ فقط . وختما أقوالهما وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسْبَابْ

من حيث طلب المستأنف إعادته إلى عمله، واعتراضه على رد طلبه هذا لدى الهيئة الابتدائية، وأفاد مندوب المستأنف ضده عن أسباب فصل العامل من عمله أن العامل تغيب أكثر من ٢٦ يوماً، وقدم كشف الحضور والانصراف، وبمواجهة المستأنف قال إنه يقر ببعض هذه الأيام وينكر الأخرى، وبدراسة

ملف الدعوى يتضح أن العامل تغيب عن عمله أكثر من ١٦ يوماً ، وهذا يعد سبباً مشروعاً لفصله من العمل ، إلا أنه لا يرقى لحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ، وعليه فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية في رد طلب العامل العودة إلى عمله .

ولكون المستأنف لم يقدم ما يغير قناعة الهيئة العليا بالقرار الابتدائي ووقوع القرار في محله النظامي ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر الآتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بجازان رقم (٣٥) وتاريخ ٢٨/ ٦/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

صدور قرار من صاحب العمل بإلغاء القسم الذي يعمل فيه العامل يعد قراراً مشروعاً ولا ينشئ للعامل الحق في التعويض

١٩٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٩/ ٣/ ١٤٣١هـ

٧٥٩/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٩٣/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٩/ ٣/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل مشروع- عقد عمل غير محدد المدة- إعادة للعمل- أجور مدة الانقطاع- اتصال الخدمة- تعويض عن الفصل- هيكلة الشركة- خبرة- مكافأة نهاية الخدمة- بدل الإجازة .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٧٥) ، (٧٧) ، (٧٨) ، (٨٠) ، (٩٠) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المبدأ

- العقد غير محدد المدة يجوز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع .
- لصاحب العمل الحق في إدارة منشأته وتحقيق الهدف الذي يرجوه منها ، ومن ذلك إلغاء الأقسام واستحداث أخرى- أثر ذلك : صدور قرار بإنهاء خدمة العامل لإلغاء القسم الذي يعمل فيه يعد مشروعاً ، ولا يحق للعامل طلب التعويض عنه ، دون أن ينال ذلك من صرف حقوقه النظامية من مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة إن لم تصرف له .

مُلَخَّص القرار

المدعي حصر طلباته في العودة للعمل وصرف جميع رواتبه عن طيلة فترة الإيقاف وتعويضه ماديّاً ومعنويّاً- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد الدعوى- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن لصاحب العمل الحق في إدارة منشأته وتحقيق الهدف الذي يرجوه ، ومنها إلغاء الأقسام واستحداث أخرى ، وحيث إنه إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع وفقاً للمادة (٧٥) من نظام العمل ، وحيث إن المصرف استند في قرار إنهاء خدمة العامل إلى إلغاء القسم الذي يعمل فيه ، وهو قسم التحصيل ، وأثبت لذلك : ١- قرار مجلس إدارة المصرف على إسناد مهمة التحصيل إلى مكتب خارجي . ٢- عقد مبرم مع مكتب خارجي .

وبالتالي يكون إنهاء خدمة العامل قد جاء بناءً على سبب مشروع ، إلا أنه لا يرقى لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، ويلزم المصرف بتصفية حقوق العامل النظامية عن مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة إن لم تصرف له .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٠٣٤/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ١١/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (١١٠٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ١١/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٩٣/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٩/ ٣/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة والمؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في طلب الاستئناف المقدم من المواطن (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بالمدينة المنورة رقم ٤٠ في ٢٤/ ٣/ ١٤٣٠هـ ، في الدعوى المقامة منه ضد مصرف (. . . . .) القاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد الدعوى . ٢- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث لا خلاف بين الطرفين في بداية الخدمة والمهنة ومقدار الأجر وتاريخ إنهاء الخدمة ، وحيث طلب المدعي العودة للعمل وصرف جميع رواتبه عن طيلة فترة الإيقاف وتعويضه مادياً ومعنوياً ، ترى الهيئة أن الفصل في أمر محدد ، وهو هل تم إنهاء خدمات المدعي بناءً على سبب مشروع أم لا؟ وبناءً على ما أثاره المدعي وما أجاب به وكيل المدعى عليه وموضح في وقائع الدعوى ، قررت الهيئة الابتدائية أن إعادة الهيكلة بما يكفل لصاحب العمل حسن أداء منشأته وتحقيقها الهدف الذي يرجوه منها سبب مشروع في إنهاء الخدمة ، وذلك ما استقر عليه القضاء العمالي ، ولكن سلطة القضاء في ذلك تتمثل في التأكد من صحة إعادة الهيكلة وعدم إساءة استخدام صاحب العمل حقه في ذلك ، وعدم إنهاء علاقة العمل إذا كان صاحب العمل يستطيع تشغيل العامل في مهنة أخرى غير المهنة التي تم إلغاؤها . وبعد النظر في هذه القضية ومراعاة الفروق الفردية فيها ، فإن المدعي بمؤهله العلمي الذي ذكره لا يضمن لصاحب العمل الهدف المرجو من إعادة الهيكلة لو تم تشغيله بالإدارة المحدثة ، كما أن تشغيل المدعي بوظيفة مصرفية يجب ألا يقل عن وظيفة كبير صرافين ، وهذه الوظيفة تقتضي أن يكون من يشغلها ذا خبرة في هذا المجال ، والمدعي مارس تلك الوظيفة لمدة خمس سنوات وانقطع عنها لمدة تزيد على السبع سنوات ، وذلك ينفي عن المدعي الخبرة اللازمة لشغل تلك الوظيفة ، كما أن تشغيل المدعي بوظيفة مصرفية أقل درجة من تلك الوظيفة يعد إجحافاً في حق المدعي ، وبناءً على ذلك كله قررت الهيئة أن إنهاء خدمة المدعي تم بناءً على سبب مشروع ،

وردت طلب المدعي في العودة للعمل وصرف جميع رواتبه عن فترة الإيقاف وتعويضه مادياً ومعنوياً .

وبالاستئناف حضر المستأنف بنفسه ، وحضر (. . . . .) عن المستأنف ضده ، وعليه قدم المستأنف مذكرة اعتراضية ، جاء فيها : أتشرف بأن أرفع لمعاليكم الاستئناف في القرار الصادر من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بالمدينة المنورة بالقرار رقم (٤٠) الصادر منها بتاريخ ٢٤/ ٣/ ١٤٣٠هـ في الدعوى رقم ٣٠/ ٤٣٠ في القضية المرفوعة منا على (. . . . .) المدينة المنورة . المدعي جوال (. . . . .) ضد (. . . . .) المدعى عليه عنوانه (. . . . .) ، والقاضي برد دعواي ضد المصرف لإعادتي إلى العمل ، بعد تعمد المصرف إنهاء خدماتي لأسباب إعادة هيكلة ، والتي تم تأييدها من الهيئة الابتدائية ، ونلتمس من معاليكم إعادة النظر في القرار الصادر الذي ورد في حيثياته أن سبب الفصل مشروع ، والتأكد من عدم إساءة صاحب العمل استخدام حقه في ذلك ، وعدم إنهاء علاقة العمل إذا كان صاحب العمل يستطيع تشغيل العامل في مهنة أخرى غير المهنة التي تم إلغاؤها ، وأن المؤهل العلمي الذي ذكره وكيل المصرف لا يضمن لصاحب العمل الهدف المرجو من إعادة الهيكلة . كما أن تشغيلي بوظيفة مصرفية يجب ألا يقل عن وظيفة كبير صرافين ، وهذه الوظيفة تقتضي ممن يشغلها أن يكون ذا خبرة في هذا المجال ، وأن تشغيلي بوظيفة مصرفية أقل درجة من تلك يعد إجحافاً بحقي ، وشابه القصور ، وأن المصرف تعسف وأنهى خدماتي بعد خدمة خمسة عشر عاماً ما يعد تعسفاً . واعتراضي على القرار المشار إليه بالآتي : أولاً : قرار الهيكلة الذي ورد بخطاب إنهاء خدماتي ينطبق على وظيفة المحصلين فقط ، وأوضحت للهيئة أنني لست معنياً بهذا القرار ؛ حيث إن وظيفتي مشرف وحدة معالجة الديون والتحصيل ، وأخبر معاليكم أن هناك فرقاً بين التحصيل ومعالجة الديون ، والقرار بالهيكلة يشمل المحصلين وليس مشرفي الوحدات ، وجميع زملائي بالمناطق الأخرى ما زالوا بالوظيفة نفسها وعلى رأس العمل ، ولم يتم إنهاء خدماتهم . (مرفق ١ ، أ – ب) أ – خطاب الترقية الصادر بقرار لجنة الإدارة العليا رقم (٥٥) بتاريخ ٧/ ١/ ٢٠٠١م . ب – سبعة خطابات من الإدارة تبين مسمى الوظيفة (مشرف وحدة معالجة الديون) . ثانياً : وضع اسمي ضمن المحصلين كان نتيجة خطأ بالموارد البشرية بكتابة مهنة محصل بالحاسب الآلي لديهم ، وسبق إنهاء خدماتي لهذا السبب بموجب خطاب رقم (ت . خ ٢٠٠٨م) وتاريخ ٢٦/ ٧/ ٢٠٠٨م ، وبعد الرجوع للإدارة العامة بالرياض أفادوا بذلك أن ورود اسمي كان خطأ ، وجرى تغيير المسمى الوظيفي على نظام الموارد البشرية وتمت إعادتي للعمل ، (مرفق ٢ ، أ – ب – ت – ث – ج) . أ- خطاب الموارد البشرية بإنهاء الخدمة (ت . خ ٢٠٠٨م) بتاريخ ٢٦/ ٧/ ٢٠٠٨م ، مع كشف أسماء المفصولين . ب – الخطاب الثاني

للموارد البشرية الثاني بإنهاء الخدمة (٢٨٦/ م . ب/ ٢٠٠٨م) بتاريخ ٢٩/ ١/ ٢٠٠٨م . ت – تعديل المسمى الوظيفي على نظام الموارد البشرية إلى وظيفة مشرف . ث – تغيير المسمى الوظيفي على نظام الموارد البشرية على وظيفة كبير أخصائي جهات التحصيل . ج– خطاب موجه لمكتب الاستقدام يوضح المسمى الوظيفي . ثالثاً : سبق لي أن قمت بالعمل بوظيفة كبير الصرافين بالمصرف لمدة ست سنوات بفرع العزيزية ، ثم قام المصرف نتيجة لجهودي الكبيرة التي بذلتها في العمل باختياري لوظيفة مشرف وحدة معالجة الديون بالمدينة المنورة لمدة ثماني سنوات ، وكانت تقارير الأداء السنوية كلها ممتازة ، كما أن تقارير ست سنوات لوظيفة كبير صرافين ممتازة ، وهذا يدل على كفاءتي في جميع الأعمال المصرفية . رابعاً : كان بإمكان المصرف إرجاعي لوظيفة كبير صرافين ، وبخاصة أن لدي خبرة في الصرافة ، وسبق أن عملت بها ست سنوات كما أشرت ، والعمل الحالي لوظيفة كبير صرافين هو العمل نفسه منذ ست سنوات لم يتغير شيء ، والمصرف يقوم بتعيين موظفين جدد ليسوا هم أفضل مني خبرة وحرصاً على العمل . كما أن مراكز الحوالات بالمصرف مفتوحة للأجانب ، وتم تعيين عدد كبير منهم ، وكان بإمكان المصرف تحويلي لهذه المراكز ، وبخاصة أن لدي الخبرة في الحوالات منذ أن كنت صرافاً وكبير صرافين وقمت بتنفيذ الحوالات على جميع أنحاء العالم قبل إنشاء مراكز متخصصة للحوالات . وحيث إن المصرف تعسف نتيجة خطأ الموارد البشرية للأسف الشديد ، قام بتشريدي وأسرتي التي تتكون من تسعة أفراد ، بخلاف والدي ووالدتي وأخواتي ؛ بحجة الهيكلة . وللأسف أيضاً فإن الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية انحرفت عن مصير لب الخلاف وأقحمت نفسها بالمؤهل العلمي ، ولا يخفى على هيئتكم الموقرة أن أغلب العاملين بالمصرف– ومن هم في أعلى الوظائف من مديري فروع ومديري مناطق– ليس لديهم المؤهلات والشهادات العملية ، لكن الخبرة لديهم ، وهم أهل ثقة ونجاح . خامساً : قام المصرف بإعادة بعض المحصلين المفصولين من العمل للسبب نفسه ، وجرى تحويل وظائفهم إلى مجموعات أخرى . (مرفق ٣) مستند لبعض الحالات التي أعيدت بالفعل . فلهذه الأسباب– وأسباب أخرى سوف نبديها شفهياً لدى هيئتكم الموقرة أثناء الجلسة– نطلب من الهيئة العليا إعادة النظر في قرار الهيئة الابتدائية ، الذي جانبه الصواب في رد الدعوى ، والنظر في دعواي وطلباتي المذكورة بالقرار ، وإعادتي إلى عملي وصرف رواتبي عن الفترة الماضية ، وإن قرار المصرف وتعسفه في إنهاء خدماتي أمر لا يقبله شرع أو قانون ، ومخالف لديننا الحنيف وأنظمة المملكة التي يطبق فيها شرع الله تعالى . وباطلاع وكيل المستأنف ضده قدم مذكرة جوابيه جاء فيها : فهذه مذكرة رد على مذكرة الاستئناف المقدمة من قبل المدعي (. . . . .) وسيكون الرد على هذه الدعوى من وجهين :

أولاً : الرد على الدعوى إجمالاً : فقد جاء قرار الهيئة الابتدائية موافقاً لما أقرته الهيئة العليا من مبادئ ، حيث أقرت على المبادئ بأن لرب العمل الحق في إعادة تنظيم منشأته بما يحقق الأهداف المنشودة ، وأن ما يصدره من قرارات تقضي بفسخ عقود بعض العاملين كنتيجة لإعادة الهيكلة تعد قرارات مشروعة ، وقد سبق إرفاق صور من عدة قرارات أصدرتها الهيئة العليا بملف الدعوى لدى الهيئة الابتدائية ، وليس في مذكرة الاستئناف المقدمة من قبل المدعي مزيد من بيان عما أدلى به لدى الهيئة الابتدائية يوجب إعادة النظر فيما صدر عنها من قرار . ثانياً : الرد على الدعوى على وجه التفصيل : ما يتعلق بقول المدعي بأن القرار الصادر بإنهاء خدمته لا ينطبق إلا على من كان بوظيفة محصل ، واستشهاده ببقاء بعض مشرفي الوحدات على رأس العمل ، فجوابه بما يأتي : إعادة الهيكلة التي تبنتها الشركة شملت جميع وظائف الإدارة التي يعمل فيها المدعي ، بما في ذلك وظائف مشرفي الوحدات ، فتم فسخ عقود بعض العاملين لعدم وجود وظائف شاغرة تناسب مؤهلاتهم وخبراتهم ، وما استشهد به المدعي دليل على بذل الشركة الجهد في احتواء ما أمكن احتواؤهم من موظفي تلك الإدارة . ما أشار إليه المدعي بأنه سبق إدراج اسمه ضمن قائمة المحصلين الذين أنهيت خدماتهم ثم أعيد للعمل . . . إلخ ، فإن الشركة تدرجت في إنهاء خدمات الموظفين الذين تقرر إلغاء وظائفهم ، وفق خطة سارت عليها ، فتم البدء في وظائف ثم أخرى ، فأتمت خطتها بإعادة هيكلة كامل وظائف الإدارة وفق ما رأته لأهدافها وحاجتها . ما أشار إليه بأن لديه خبرة سابقة وكان يعمل بوظيفة كبير صرافين وكان بإمكان الشركة تعيينه بوظيفة مشابهة ، فإن مستجدات العمل المصرفي ألجأت الشركة إلى وضع اشتراطات لمن يشغلون وظائف مصرفية من حيث الخبرة والمؤهل ، لتواكب تلك المستجدات ، وليس لدى المدعي مؤهل علمي يمكنه من إدراك متطلبات العمل المصرفي المعاصر ، وليس لديه خبرة فيه ، إذ إن المدعي يعمل بوظيفة إدارية بعيدة عن مباشرة أعمال الصرافة منذ مدة تجاوزت الخمس سنوات ، وقد طرأت خلال هذه الفترة مستجدات في العمل المصرفي يصعب على المدعي الإلمام بها ، «وما أشار إليه المدعي بأن أغلب موظفي المصرف ليس لديهم شهادات علمية . . .» فلا يسلم له واقعاً ، وعلى فرض التسليم بوجود بعض الحالات فإن من أشار إليهم ، وإن لم يكن لديهم المؤهل العلمي المطلوب ، إلا أنهم لم ينقطعوا عن مباشرة العمل المصرفي ، فواكبوا مستجداته وألموا بجوانبه بخلاف المدعي . لكل ما ذكر فإنا نلتمس من سعادتكم : الطلبات : رد دعوى المدعي ، وتأييد القرار الصادر عن الهيئة الابتدائية بمنطقة المدينة المنورة . وباطلاع المستأنف ذكر بأن أول قرار إنهاء خدمة مذكور فيه بأنني محصل ، وهذا غير صحيح ، وأنا أعمل مشرف وحدة من عام ٢٠٠١م ، وتمت إعادتي للعمل بعد ١٥ يوماً من إنهاء خدمتي ،

وتم تغيير مسمى الوظيفة إلى مشرف وحدة ، وبعد ذلك عدل مسمى وظيفتي إلى كبير أخصائي تحصيل ، علماً بأن وظيفتي لم تلغ من المصرف بدليل وجود جميع رؤساء الأقسام في أعمالهم . وختم طرفا الدعوى أقوالهما ، وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض المستأنف وطلبه إعادته إلى عمله ، وحيث استند المصرف في قرار إنهاء خدمة العامل إلى إلغاء القسم الذي يعمل فيه العامل ، وهو قسم التحصيل ، وقدم عدة خطابات ومستندات تثبت إلغاء إدارة التحصيل ومنها : ١- قرار مجلس إدارة المصرف على إسناد مهمة التحصيل إلى مكتب خارجي . ٢- عقد مبرم مع مكتب خارجي . وحيث إن لصاحب العمل الحق في إدارة منشأته وتحقيق الهدف الذي يرجوه ، ومنها إلغاء الأقسام واستحداث أخرى ، وحيث إنه إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع- المادة رقم (٧٥) من نظام العمل . وعليه فإن الهيئة العليا بجدة تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه من رد طلب العامل بالعودة إلى العمل ، وترى أن إنهاء خدمة العامل جاء بناءً على سبب مشروع ، إلا أنه لا يرقى لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، وعليه فإن المصرف ملزم بتصفية حقوق العامل النظامية عن مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة إن لم تصرف له .

لذلك كله ، واستناداً إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بالمدينة المنورة رقم (٤٠) في ٢٤/ ٣/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

رقـــم القرار النهائي: ٧٥٩/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل مشروع- إعادة للعمل- اتصال الخدمة- أجور مدة الانقطاع- تعويض عن الضرر- إلغاء الوظيفة- هيئة سوق المال- أوراق مالية- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية- مكافأة نهاية الخدمة- بدل الإجازة .

اختصاص- رد اعتبار- عدم اختصاص الهيئات العمالية .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٧٤) ، (٧٥) ، (٧٧) ، (٧٨) ، (٨٤) ، (٩٠) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦ هـ .

المَبْدَأ

- إنهاء خدمة العامل بسبب إلزام البنك بعدم ممارسة أعمال الأوراق المالية- مما ترتب عليه إلغاء القسم الذي كان يعمل فيه العامل- يجعل قرار إنهاء الخدمة مستنداً إلى سبب مشروع ، إلا أنه لا يرقى لحرمان العامل من حقوقه النظامية من مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعية تطالب بإعادتها للعمل ، مع رد اعتبارها وتعويضها عن الضرر- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام الجهة المدعى عليها بإعادة المدعية لعملها ، مع صرف مستحقاتها باعتبار خدمتها مستمرة ، ورد ما عدا ذلك من طلبات للمدعية - تأسيساً على أن المدعى عليها استندت في فصلها المدعية إلى إلغاء الوظيفة التي كانت المدعية تشغلها في إدارة الوساطة والاستثمار؛ تنفيذاً لقرار هيئة سوق المال الصادر برقم ١/ ٨٣/ ٢٠٠٥ وتاريخ ٢١/ ٥/ ١٤٢٦هـ . وحيث إن الجهة المدعى عليها لم تقدم للهيئة المستندات والأوراق الكافية والوافية والكاشفة التي تبرر وتوضح بشكل لا يقبل اللبس السبب المشروع لفصل المدعية ، وحيث إن الجهة المدعى عليها قد عولت بخصوص طلبها برد دعوى المدعية على قولها : إن المدعية ليست جادة في طلبها العودة إلى العمل وإنها تطلب التعويض ، وحيث إنه ثابت من أقوال المدعية في ملف

القضية إصرارها على العودة إلى العمل ، وإن ما تطلبه من تعويض هو ليس إلا تعويضاً عن الضرر الناشئ عن الفصل وليس البديل عن العودة إلى العمل ، فإن فصل الجهة المدعى عليها للمدعية لم يقم على سبب مشروع يبرر الفصل . وأما بخصوص ما تطلبه المدعية من رد اعتبارها بسبب فصلها ، فإن ذلك لا يدخل في اختصاص الهيئة . وأما بخصوص ما تطلبه المدعية من تعويضها عن أتعاب القضية ، فإن الهيئة لا ترى موجباً لذلك التعويض- اعترضت الجهة المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية والحكم برد الدعوى ؛ استناداً إلى أن البنك المستأنف قام بإلغاء القسم الذي كانت تعمل فيه العاملة ؛ بناءً على قرار هيئة سوق المال بأن على البنوك عدم ممارسة أعمال الأوراق المالية وإسنادها إلى جهات متخصصة . وإن هذا السبب يُعد سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل ، إلا أنه لا يرقى لحرمان العاملة من حقوقها النظامية عن مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٢٢٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٩/ ٢/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٢٧٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٩/ ٢/ ١٤٣١هـ .

٣- القرار رقم : (٦٥٧/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ٦/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٧٥٩/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بمحافظة جدة رقم (١٢٥٧) وتاريخ ١٠/ ١١/ ١٤٢٩هـ ، بالدعوى المقامة من السيدة (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام الجهة المدعى عليها بإعادة المدعية لعملها ، مع صرف مستحقاتها باعتبار خدمتها مستمرة . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات للمدعية . ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

العلاقة العمالية بين الطرفين قائمة وثابتة ، وحيث إن المدعية قد راعت في تقديم دعواها الأصول والشروط المنصوص عليه نظاماً ، وحيث إن المدعية تطالب بإعادتها لعملها مع رد اعتبارها وتعويضها عن الضرر ، وحيث إن الجهة المدعى عليها قد أفادت على لسان وكيلها الشرعي أنها استندت في فصل المدعية من العمل لديها إلى نص المادة رقم (٧٥) من نظام العمل والمادة رقم (٦) من عقد العمل المبرم معها ، كما أفادت الجهة المدعى عليها أن فصلها للمدعية قد استند إلى سبب مشروع ، وهو إلغاء الوظيفة التي كانت المدعية تشغلها في إدارة الوساطة والاستثمار لديها ، وذلك تنفيذاً لقرار هيئة سوق المال الصادر برقم ١/ ٨٣/ ٢٠٠٥ وتاريخ ٢١/ ٥/ ١٤٢٦هـ ، وحيث إن الجهة المدعى عليها لم تقدم للهيئة المستندات والأوراق الكافية والوافية والكاشفة التي تبرر وتوضح بشكل لا يقبل اللبس السبب المشروع في فصل المدعية ، وحيث إن الجهة المدعى عليها قد عولت بخصوص طلبها برد دعوى المدعية على قولها : إن المدعية ليست جادة في طلبها العودة إلى العمل وإنها تطلب التعويض ، وحيث إنه ثابت من أقوال المدعية في ملف القضية إصرارها على العودة إلى العمل ، وإن ما تطلبه من تعويض هو ليس إلا تعويضاً عن الضرر الناشئ عن الفصل وليس البديل عن العودة إلى العمل ، وحيث إن الجهة المدعى عليها لم ترد بخصوص ما أشير إليه بأنها تملك (٩٩٪) من حصص الشركة التي أسند إليها ممارسة نشاط الوساطة ، وحيث إن الجهة المدعى عليها لم ترد أيضاً بخصوص أن هناك تعميماً برقم (١٢٦) في ٩/ ١/ ٢٠٠٨م ، صادر من قبل المدير التنفيذي بأنه لن

يتم الاستغناء عن الموظفين وسيتم إعادة كل الموظفين لقطاعات البنك ، وحيث إن السكوت عند الحاجة بيان ، فإنه ينتج عن ذلك أن الجهة المدعى عليها لم تراع في فصل المدعية المادة رقم (٧٥) من النظام ، وأن فصل الجهة المدعى عليها للمدعية لم يقم على سبب مشروع يبرر الفصل . وأما بخصوص ما تطلبه المدعية برد اعتبارها بسبب فصلها ، فإن ذلك لا يدخل في اختصاص الهيئة ، وأما بخصوص ما تطلبه المدعية بتعويضها عن أتعاب القضية ، فإن الهيئة لا ترى موجباً لذلك التعويض . وبالاستئناف حضر السيد (. . . . . .) عن البنك المستأنف ، وحضر المستأنف ضدها بنفسها ، وعليه قدم المستأنف مذكرة استئنافية جاء فيها : . . . أسباب الاستئناف : صدر القرار متعدياً على حق موكلي باختيار الصالح للعمل لديه ، فالأصل أن صاحب العمل المالك للمنشأة حر في ملكه ، ومن شروط الملكية والحقوق المترتبة عليها حق المالك في اختيار من يراه مناسباً للعمل في منشأته ، إلا أن ولي الأمر أورد استثناءً على هذه القاعدة ، وهو أن يكون هناك سبب مشروع لهذا الفصل ، وبديهي أن صاحب العمل وخصوصاً المنشآت الكبيرة التي تحكم العلاقة فيها بين الإدارة والموظفين تصرف الموظف ومدى الحاجة إليه ، ولقد فصل المالك المدعية ؛ لأن هيئة سوق المال قررت أن القسم الذي كانت تعمل به ومن خلاله يجب إلغاؤه في جميع البنوك ، فلا يحق للبنوك ممارسة أعمال الأوراق المالية ، وأنه يجب إسناد نشاط أعمال الأوراق المالية إلى جهات متخصصة ، فتم إلغاء هذا القسم ، ولا يحق للبنوك مزاولة أعمال الأوراق المالية ؛ فهيئة سوق المال هي الجهة المشرفة على البنوك فيما يتعلق بالأوراق المالية ، عليه فلم يعد هناك عمل تقوم به المدعية ؛ لأن القسم الذي كانت تعمل به أُلغي ، عليه فصاحب العمل لديه سبب مشروع وهو إلغاء القسم وعدم وجود النشاط الذي كانت تقوم عليه ، فالاستثناء الذي أورده ولي الأمر- وهو وجود سبب مشروع- موجود ، ولا يجوز التوسع في هذا الخصوص ، وحرمان صاحب العمل من حق التصرف في ملكه ، فالاستثناء يؤخذ بقدره وفي أضيق الحدود ، ولا يجوز التوسع فيه حتى لا نحرم المالك من حقه في التصرف في ملكه ، ولا بجبره على القيام بأمر يعرضه للضرر ، عليه فقرار الهيئة الابتدائية يعتريه خطأ في تطبيق النظام كما يأتي : ١- استندت الهيئة الابتدائية في حكمها إلى أن (الجهة المدعى عليها لم تقدم للهيئة المستندات والأوراق الوافية الكاشفة التي تبرر وتوضح بشكل لا يقبل اللبس السبب المشروع في فصل المدعية ، والحقيقة أن حيثيات القرار شابها قصور في التسبيب ؛ وذلك لأننا أوضحنا لمقام الهيئة الابتدائية أن إنهاء خدمات المدعية جاء وفقاً لأحكام المادة رقم (٧٥) من النظام ، حيث توفر السبب المشروع لإنهاء خدماتها ، الذي تمثل في قرار هيئة السوق المالية رقم ١/ ٨٣/ ٢٠٠٥ وتاريخ ٢١/ ٥/ ١٤٢٦هـ ، القاضي بمنع جميع البنوك من ممارسة أعمال الأوراق المالية وإيكالها وإسناد هذه الأعمال إلى جهات متخصصة مستقلة عن البنوك ، وبناءً على القرار المذكور

تم فصل نشاط الاستثمار والوساطة وإدارة الأصول عن نشاط البنك ، وتحويلها إلى شركة مستقلة ، مرفق صورة من السجل التجاري لشركة (. . . . .) للاستثمار (مرفق رقم ١) ، وبناء عليه تم إلغاء الإدارة الخاصة بالاستثمار والوساطة وإدارة الأصول وجميع الوظائف التي تندرج تحتها ، ولما كانت المدعية تعمل وسيطة أسهم وتم إلغاء وظيفتها بل كامل الإدارة التي تتبعها وتعمل بها ، ولا يوجد بالبنك وظيفة مماثلة لوظيفتها ، تم إنهاء خدماتها ، وقدمنا المستندات الدالة على ذلك (مرفق رقم ٢) . فإنهاء العقد جاء نتيجة عمل من أعمال السيادة المتمثل في قرار هيئة سوق المال ، ولا يجوز للبنك مخالفته ، بذلك توافر السبب المشروع لإنهاء الخدمة طبقاً لنص المادة رقم (٧٥) من النظام . ٢- ذكرت الهيئة في حيثيات قرارها (إن الجهة المدعى عليها قد عولت بخصوص طلبها برد دعوى المدعية على قولها إن المدعية ليست جادة في طلبها بالعودة إلى العمل بطلبها التعويض ، وقالت : إن ما تطلبه من تعويض ليس هو إلا تعويضاً عن الضرر الناشئ عن الفصل وليس البديل عن العودة إلى العمل) ، والحقيقة أن هذا خطأ آخر في فهم أحكام النظام وقعت فيه مقام الهيئة الابتدائية ، وبخاصة أنها حكمت برد هذا الطلب ، فما ذكر في الحيثيات يختلف عما ذكر بمنطوق القرار ، فالمعروف قضاءً أن العامل في حالة طلبه التعويض عن الفصل يكون بالتعويض ، فالبنك مستعد لدفع جميع حقوقه النظامية ، ومن ضمنها مكافأة نهاية الخدمة ، فأي ضرر يلحق العامل عند الفصل ألا يحق لصاحب العمل مزاولة حقه بالفصل؟ إن هذا فهم غريب للنظام وأحكامه ، إن طلب العامل البديل كان يجب الاعتداد به ، خصوصاً وأن المدعية كانت غير جادة بطلبها العودة للعمل ، وكان يجب على الهيئة في هذه الحالة أن تحكم برد طلبها بالعودة للعمل ، وتنظر في طلب التعويض عن الفصل ، وبخاصة أننا أوضحنا أن فصل المدعية جاء لسبب خارج عن إرادة البنك طبقاً لنص المادة رقم (٧٥) من النظام . أصحاب الفضيلة : نصت المادة رقم (٧٤) من النظام على أنه (ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية) ومن ضمن هذه الحالات جاءت الفقرة الخامسة (القوة القاهرة) ، وقد نتفق أو نختلف في هل قرار هيئة السوق المالية يعد بمثابة القوة القاهرة؟ إلا أنه خارج عن إرادة موكلي ، فلا دخل له فيه ولا يحق له مخالفته ، وإلا أوقعت عليه عقوبة ، فموكلي هو الذي خسر وليست المدعية ؛ لأنه نُزعت من يده إدارة كانت تدر عليه عائداً ، فلو أن القرار صادر من إدارة البنك بإلغاء هذه الإدارة ، في هذه الحال يكون أخطأ وخالف النظام ، أما أن يكون القرار صادراً من جهة منظمة لأعمال البنوك ، بذلك يكون قد توافر السبب المشروع . لكل ذلك نلتمس من فضيلتكم الحكم بما يأتي : أولاً : قبول الاستئناف شكلاً ؛ لتقديمه في الميعاد . ثانياً : إلغاء قرار الهيئة الابتدائية ، ولا مانع لدى موكلي من إعطاء المدعية حقوقها النظامية طبقاً للنظام . وباطلاع المستأنف ضدها ردت بأن البنك قدم لها عرضاً وظيفيّاً في عام ٢٠٠٥م ، وهي

كانت تعمل لدى مصرف (. . . . .) ١٠ سنوات ، وتدرجت بالوظائف المصرفية ، وهي (موظف شامل) وليست وسيطة أسهم ، والبنك المستأنف قام بفصلها واستقطب موظفات من بنوك أخرى بخبرة أقل وبراتب أعلى من راتبها . وختمت أقوالها بالتمسك بالقرار الابتدائي ، وكذلك ختم ممثل البنك أقواله بالتمسك باللائحة الاعتراضية . وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

حيث طلب البنك المستأنف إلغاء قرار الهيئة الابتدائية القاضي بإعادة العاملة إلى عملها ؛ بحجة أن البنك قام بإلغاء القسم الذي كانت تعمل فيه العاملة ، بناءً على قرار هيئة سوق المال بأن على البنوك عدم ممارسة أعمال الأوراق المالية وإسنادها إلى جهات متخصصة ، وحيث يعد هذا سبباً مشروعاً لإنهاء عقد عمل المدعية ، إلا أنه لا يرقى لحرمانها من حقوقها النظامية عن مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات إن وجدت . وعليه فإن الهيئة العليا تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما حكمت به ، وتقرر إلغاء القرار الابتدائي ، والحكم برد طلب العاملة العودة إلى عملها .

لذلك كله ، واستناداً إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم (١٢٥٧) في ١٠/ ١١/ ١٤٢٩هـ ، والحكم برد طلب العاملة بالعودة إلى العمل .

والله ولي التوفيق ، ، ،

صدور قرار بفصل العامل في مخالفة لم يثبت أنها مخلة بالشرف والأمانة لا يؤثر على حقوق العامل النظامية

٢١٦/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٣/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٢١٦/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٠/ ٣/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل غير مشروع- مخالفة مخلة بالشرف- تأديب- تاريخ اكتشاف المخالفة- المدة اللازمة بين اكتشاف المخالفة وقرار الفصل- أجور متأخرة- بدل إجازة- مكافأة نهاية خدمة- شهادة خدمة- إخلاء طرف- عدم التدرج في العقوبة- رفض استلام العامل قرار فصله- مخالفة خارج مكان العمل- عدم ثبوت المخالفة- تعديل جزئي للقرار الابتدائي .
استئناف- طلبات جديدة- تعويض عن الفصل - عدم قبول الاستئناف .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٦٤) ، (٦٦) ، (٦٩) ، (٧٠) ، (٧٢) ، (٧٧) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (٩٠) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٦٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المبدأ

- صدور قرار فصل العامل استناداً لمخالفة صدرت منه خارج نطاق عمله ، إذا لم تكن مخلة بالشرف والأمانة ، لا ينال ذلك من حق العامل في صرف مكافأة نهاية الخدمة وصرف رواتبه المتأخرة وشهادة خدمة نظيفة مع إخلاء الطرف .
- لا يجوز إبداء طلبات جديدة أمام الهيئة العليا لم تكن محل منازعة أمام الهيئة الابتدائية ؛ تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين ، وإعمالاً لنص المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات العمالية - أثر ذلك : عدم قبول الطلبات الجديدة أمام الهيئة العليا .

مُلخَّص القرار

المدعي حصر طلباته في مكافأة نهاية الخدمة ، وراتبي شهري ٩ ، ١٠ من عام ٢٠٠٨م ، وبدل إجازته ، وشهادة خدمة - صدر قرار الهيئة الابتدائية برد طلب المدعي بمكافأة نهاية الخدمة والراتبين المتأخرين

وفقاً للمادة (٧٢) من نظام العمل ، وإلزام المدعى عليها بصرف بدل إجازة للمدعي بمبلغ (٢٦٠٠٠) ريال ، وإلزام المدعى عليها بصرف شهادة خدمة نظيفة للمدعي مع إخلاء طرف ، وفقاً للمادة (٦٤/ ١) من نظام العمل- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بإلزام المدعى عليها بصرف مكافأة نهاية الخدمة للمدعي ، وإلزام المدعى عليها بصرف راتب شهر ٩ من عام ٢٠٠٨م بمبلغ (٢٧٤٣) ريالاً ، وصرف بدل إجازة للمدعي بمبلغ (٢٦٠٠٠) ريال ، وإلزام المدعى عليها بصرف شهادة خدمة نظيفة للمدعي مع إخلاء طرف ، وفقاً للمادة (٦٤/ ١) من نظام العمل ، ورد ما عدا ذلك من طلبات ؛ وذلك استناداً إلى أن قرار الفصل كان بسبب مخالفة المستأنف التي حدثت أمام باب المستشفى من الخارج ، أي خارج المستشفى ، وذلك بإقرار المستأنف ضدها ، ولا تعد الألفاظ التي ذكرها العامل مخلة بالشرف والأمانة ، وعليه فإن فصل المستأنف لا يرقى للحالات المنصوص عليها في المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، وبالتالي لا يحرم المستأنف من صرف مكافأة نهاية الخدمة . وحيث إن الأجر مقابل العمل ، فيرد طلب المستأنف في أجر شهر ١٠ عن عام ٢٠٠٨م ؛ حيث لم يثبت عمله ذلك الشهر . أما عن بدل الإجازة وشهادة الخدمة فيستحق المدعي إجازاته عن ثماني سنوات وشهادة خدمة نظيفة ؛ لأن المدعى عليها لم تتدرج في العقوبة ، ومخالفة المدعي لا تستدعي الإضرار بسمعته الوظيفية عن مدة ١٦ سنة . أما عن التعويض ، فهو طلب جديد لا تنظر إليه الدائرة ؛ إعمالاً للمادة (٦٦) من لائحة المرافعات .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٢٠٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٠/ ٢/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٢٦٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣٠/ ٢/ ١٤٣١هـ .

٣- القرار رقم : (٢٢٤٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣٠/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

٤- القرار رقم : (٢٢٤١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣٠/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٢١٦/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٠/ ٣/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة مكة المكرمة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم (١٢١٣) في ٢٢/ ١٠/ ١٤٣٠هـ ، القاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد طلب المدعي بمكافأة نهاية الخدمة والرواتب المتأخرة وفقاً للمادة (٧٢) من نظام العمل . ٢- إلزام المدعى عليها بصرف بدل إجازة للمدعي بمبلغ (٢٦٠٠٠) ريال . ٣- إلزام المدعى عليها بصرف شهادة خدمة نظيفة للمدعي مع إخلاء طرف وفقاً للمادة (٦٤/ ١) من نظام العمل . وذلك في القضية المتكونة بينه وبين مستشفى (. . . . .) . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وقد بني القرار على أن نهاية خدمة العامل هي ٢٤/ ٩/ ٢٠٠٨م وفق ما يدعيه وكيل المدعى عليها . وبالنسبة إلى طلب العامل مكافأة نهاية الخدمة فإنه كان يعلم بقرار فصله الصادر بتاريخ ٢٤/ ٩/ ٢٠٠٨م ولم يعمل فعلياً لمدة شهرين ، إضافة إلى أن تاريخ اكتشاف المخالفة هو تاريخ الإفادة المرفق في ٣١/ ٨/ ٢٠٠٨م وقرار الفصل صادر بتاريخ ٢٤/ ٩/ ٢٠٠٨م ، أي في المدة النظامية الواردة في نص المادة رقم (٦٩) ، وكان الأولى للمدعي التقدم بدعوى ضد المستشفى فور علمه بقرار الفصل لبحث مشروعية فصله وفقاً للمادة (٧٢) ، وبالتالي يرد طلبه في مكافأة نهاية الخدمة ؛ لعدم سلامة الإجراءات النظامية المتبعة في المطالبة وفقاً للمادة المنصوص عليها في المادة رقم (٧٢) . ومن حيث طلبه الراتبين عن شهري ٩ و١٠ من ٢٠٠٨م فإنه يرد لثبوت نهاية عمله الفعلية في ٢٤/ ٩/ ٢٠٠٨م ، ويستحق المدعي إجازاته عن ثماني سنوات وشهادة خدمة نظيفة ؛ لأن المدعى عليها لم تتدرج في العقوبة ، ومخالفة المدعي لا تستدعي الإضرار بسمعته الوظيفية عن مدة ١٦ سنة .

وفي الاستئناف حدد للدعوى موعدان تخلف عنهما المستأنف ضده على رغم علمه بموعدهما ، وعليه تقرر السير في الدعوى . وبسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف قال : إنني أتقدم بلائحة استئنافية ، وفيها

مجمل أقوالي ، وأقسم بالله أنني داومت شهر ٩ وشهر ١٠ من ٢٠٠٨م . وقد جاء في المذكرة الاستئنافية : أولاً : بالنسبة إلى قرار الفصل الذي صدر بحقي ، لا أعلم عنه أي شيء ، ولم يتم إبلاغي كتابياً أو عن طريق عنواني بذلك- كما جاء في المادة رقم (٧٢) من النظام- إلا بعد أن تقدمت بشكوى ضد المدعى عليه بسبب عدم صرف مستحقاتي المالية بعد الاستقالة ، التي سبق أن وعدوني بها ، لكن بعد مماطلتهم بالصرف . وفي جلسة يوم الأحد الموافق ١٦/ ٤/ ١٤٣٠هـ تفاجأت بوجود قرار فصل ضدي ، وبعد الاطلاع على قرار الفصل في الجلسة اتضح أنه تم الفصل- كما يدعون- بناءً على المادة رقم (٨٠) دون تحديد الفقرة من هذه المادة- وهذا يعد أحد الأخطاء التي وقعوا فيها عند إصدار هذا القرار- التي تنص على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء غير وارد في هذا النظام أو في لائحة تنظيم العمل كما ورد في المادة رقم (٦٧) ، بالإضافة إلى أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل حسب النظام ، وهذه تعد مخالفة في قرار الفصل الذي تم إصداره بحقي دون علمي ، مع العلم أنه لا يوجد أي توقيع على هذا الفصل ، ولا أعلم عنه شيئاً كما ذكرت سابقاً ، وهذه الأخطاء التي وقعوا فيها عند إصدار القرار فإنها تدل على التدليس على هيئتكم الموقرة ، مع العلم- وأنتم أعلم مني بذلك- بأنه لا يوجد فقرة في المادة رقم (٨٠) تجيز الفصل بسبب ما يسمونه تحرشاً لفظياً في قرارهم ، مع العلم بأنه من السهل التعديل في التاريخ بالتاريخ الذي يناسب احتياجهم . صحة كلامي بالنسبة إلى تاريخ استقالتي وتأكيد استمراري على رأس العمل حتى تاريخ ٦/ ١١/ ٢٠٠٨م : وهذا يعني أني مستقيل ولست مفصولاً كما يزعمون ، مع ملاحظة أن تاريخ الفصل كان في أي يوم؟ وتاريخ آخر دوام؟ وتاريخ آخر رسوم اشتراك التي دفعوها عني لدى التأمينات الاجتماعية؟ وهذا يدل على التناقضات والأخطاء التي وقع فيها (المدعى عليه) مستشفى (. . . . . .) عندما قدم خطاب الفصل لدى هيئتكم الموقرة ، وتناسوا أن كل هذه الأوراق والإثباتات التي هي من طرفهم وتوقيعهم عليها تعد ضد قرار الفصل الذي صدر بحقي . ثانياً : بالنسبة إلى تصريح وادعاء المدعى عليه بأنني انقطعت عن العمل بتاريخ ٢٤/ ٩/ ٢٠٠٨م ، فهذا كلام غير صحيح ، حيث يوجد عندي خطاب رسمي من مستشفى (. . . . . .) بأن آخر دوام لي في المستشفى (المدعى عليه) هو بتاريخ ٦/ ١١/ ٢٠٠٨م ، وهذا الخطاب بتوقيع المدير الإداري (. . . . . .) وتوقيع المدير الطبي (. . . . . .) ، وموجه إلى إدارة المحاسبة لإجراء عملية صرف مستحقاتي المالية حسب نظام المستشفى ، بالإضافة إلى خطاب التأمينات الاجتماعية الذي يفيد باستمراري حتى ٦/ ١١/ ٢٠٠٨م ، فهذا أكبر دليل ضدهم وعلى تغييب الحقائق التي يمارسونها على هيئتكم الموقرة حتى يتم إسقاط حقي لديهم .

ثالثاً : بالنسبة إلى خطاب الفصل الذي يدعون فيه بأنني قمت بالتلفظ على أحد المراجعات ، فإن الرد عليه هو الآتي : ١- حدث بيني وبين هذه السيدة حديث خارج المستشفى في الشارع أمام باب المستشفى ، وهو كلام وسؤال عن حال هذه السيدة بحكم معرفتي بها ، وعطفاً مني عليها لكبر سنها ، وذلك بعيداً عن التحرش اللفظي ، وبعيداً عن أي كلام يسيء لها ويستدعي قرار فصل بهذه الطريقة كما يزعمون . ٢- لا توجد أي شكوى رسمية ضدي من قبل هذه السيدة حتى يُتخذ بحقي قرار فصل كما يدعون أو أي شكوى لدى الشرطة . ٣- تم عمل استفسار وليس تحقيقاً عن طريق المدير الإداري بخصوص هذا الموضوع ، مع العلم أنني كنت وقتها أؤدي صلاة المغرب ، وتم توضيح الكلام الذي دار بيني وبينها أمام باب المستشفى من الخارج ، وهذا كلام طبيعي ولا يؤدي إلى التحرش كما يدعون ، وتم اتخاذ قرار إداري بحقي ، وهو حسم ثلاثة أيام من راتبي ، مع العلم أنني لا أستحق ذلك- مرفق مستند رقم (١)- حيث إن الموضوع منتهٍ تماماً . ٤- عمر السيدة نحو (٤٧) عاماً وتحمل الجنسية السودانية ، ولا يوجد لديها إقامة في البلد ، وهي مخالفة لنظام الإقامة والعمل على الرغم من علاج المستشفى لها ، فهي لا تحمل إقامة نظامية . ٥- لم يتم عمل تحقيق رسمي معي في هذا الموضوع ، وإنما استفسار فقط ، حيث إنه تم استرجاع هذا الموضوع على الرغم من أنه حصل في تاريخ ٣١/ ٨/ ٢٠٠٨م ، وكان تقديم استقالتي بتاريخ ٧/ ١٠/ ٢٠٠٨م- مرفق مستند (٢) - وكان آخر دوام لي لديهم بتاريخ ٦/ ١١/ ٢٠٠٨م ، مرفق مستند (٣) . وعليه فإني أتساءل : أين كانوا طيلة هذا الوقت؟ ولما عرفوا أنني تقدمت بشكوى على عدم صرف مستحقاتي المالية لديهم ومماطلتهم لي فيها بدؤوا يمارسون أنواع التضليل والتدليس على هيئتكم الموقرة ؛ حتى يتم حرماني من مستحقاتي المالية التي تقدر بنحو ستين ألف ريال ، والتي يجيزها نظام العمل والعمال بصرف مكافأة نهاية الخدمة بعد الاستقالة . ٦- أحب أن أوضح نقطة مهمة ، وهي أنه تم اتهامي بمخالفة مضى عليها أكثر من شهرين ونصف ، وهذا لا يجوز حسب المادة رقم (٦٩) ، على الرغم من أنه حصل استفسار في ذلك الموضوع سابقاً ، وتم إصدار حسم ثلاثة أيام بحقي كما ورد في مستند رقم (١) ، حيث تم استمراري في العمل وتقديم استقالتي بعد ذلك كما جاء في المستندين (٢) و (٣) اللذين يثبتان أنني على رأس العمل حتى تاريخ ٦/ ١١/ ٢٠٠٨م ، مع الملاحظة أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي- وهو الفصل الذي صدر بحقي- بعد تاريخ انتهاء التحقيق أو الاستفسار في هذه القضية ، حسب المادة رقم (٦٩) . رابعاً : بالنسبة إلى الاستقالة ، فهذه هي المرة الثالثة التي أقدم فيها استقالتي بسبب الأوضاع المالية المتردية للمستشفى ، حيث يتم تأخير الرواتب مدة تصل إلى ثلاثة أشهر ، وكان آخر استقالة قدمتها قبل هذه الاستقالة بنحو

ثمانية أشهر ، حيث تم إبلاغي بأنه لا يمكن الاستغناء عني وأني أحد الموظفين الذين لا يمكن التفريط بهم ، وعلى هيئتكم الموقرة أن تطلب صورة الاستقالة السابقة للتأكد من كلامي . خامساً : أرغب أن أوضح لهيئتكم الموقرة طلباتي من الجهة المدعى عليها وهي الآتي : ١- مكافأة نهاية الخدمة بعد الاستقالة . ٢- راتبان لشهرين وهما ٩ و ١٠ لم أستلمهما . سادساً : نظراً للأضرار التي لحقت بي- من تأخير صرف مكافأة نهاية الخدمة المستحقة بعد الاستقالة ، والمماطلة كل هذه الفترة من تاريخ استقالتي وحتى تاريخه ، وما ترتب عليها من وقت ومراجعات ومرافعات في القضية- فإني أتقدم لهيئتكم الموقرة بطلب بدل الضرر الذي لحق بي من جراء ذلك . ثم ختم المستأنف أقواله ، فتقرر حجز الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض المستأنف على ما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ، وبمراجعة ملف الدعوى تبين أن نهاية خدمة المستأنف كانت بتاريخ ٢٤/ ٩/ ٢٠٠٨م ، وذلك بناء على قرار فصل المستأنف ومحضر رفض استلام المستأنف قرار فصله ، وعليه فإنه لا مجال للقول إن نهاية خدمة المستأنف كانت بتاريخ ٦/ ١١/ ٢٠٠٨م . أما من حيث طلب المستأنف صرف مكافأة نهاية الخدمة ، وبالنظر إلى قرار الفصل ، فإن المخالفة التي كانت السبب في فصل المستأنف حصلت أمام باب المستشفى من الخارج ، أي خارج المستشفى ، وذلك بإقرار المستأنف ضدها في مذكرتها الجوابية المقدمة للهيئة الابتدائية بتاريخ ٢٥/ ٧/ ٢٠٠٩م ، هذا بالإضافة إلى أن ما ذكره العامل من ألفاظ للمشتكية- التي لا توجد لها أي شكوى أو اسم في ملف الدعوى- لا تعد ألفاظاً مخلة بالشرف والأمانة ، فعليه فإن فصل المستأنف لا يرقى للحالات المنصوص عليها في المادة رقم (٨٠) من النظام ، وبالتالي لا يحرم المستأنف من صرف مكافأة نهاية الخدمة . أما من حيث طلب المستأنف راتبين لشهري ٩ و١٠ من ٢٠٠٨م ، فإن المستأنف ضدها سبق وأن ذكرت في المذكرة المؤرخة في تاريخ ٢٣/ ٥/ ٢٠٠٩م باستحقاق العامل ٢٤ يوماً من شهر سبتمبر ٢٠٠٨م بمبلغ وقدره (٢٧٤٣) ريالاً ، أما عن شهر ١٠ فإن المستأنف لم يعمل به ، حيث إن الأجر مقابل العمل ، وعليه يرد طلبه في أجر شهر ١٠ من عام ٢٠٠٨م . أما عن طلب المستأنف تعويضاً عن الأضرار التي لحقت به ، فإنه طلب جديد ، ولا تنظر الدائرة إليه إعمالاً للمادة (٦٦) من لائحة المرافعات . وعليه فإن الهيئة العليا تختلف مع الهيئة الابتدائية فيما ذهبت إليه ، وتجيب المستأنف في طلبه بصرف مكافأة نهاية الخدمة وراتب شهر ٩ من ٢٠٠٨م .

ولكل ما مر ، وبعد الاطلاع على الاستئناف وعلى كامل الأوراق ، واستناداً إلى أحكام نظام العمل ، وبعد التدقيق والمداولة ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تقرر بالإجماع :

المَنْطُوقْ

تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم (١٢١٣) وتاريخ ٢٢/ ١٠/ ١٤٣٠هـ في فقرتيه الثانية والثالثة، وتعديل الأولى منه، ليصبح القرار: ١- إلزام المدعى عليها بصرف مكافأة نهاية الخدمة للمدعي. ٢- إلزام المدعى عليها بصرف راتب شهر ٩ من عام ٢٠٠٨م بمبلغ وقدره (٢٧٤٣) ريالاً. ٣- إلزام المدعى عليها بصرف بدل إجازة للمدعي بمبلغ (٢٦٠٠٠) ريال. ٤- إلزام المدعى عليها بصرف شهادة خدمة نظيفة للمدعي مع إخلاء طرف وفقاً للمادة (٦٤/ ١) من نظام العمل. ورد ما عدا ذلك.

والله ولي التوفيق،،،

إنهاء الخدمة لسبب مشروع استناداً إلى المادة رقم (٨٠) من نظام العمل يسقط حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة والتعويض من الفصل

١٣٥٧/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٣٠/ ٧/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٣٥٧/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٣٠/ ٧/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- مكافأة نهاية الخدمة- الأجور- صرف أجور- صرف مكافأة نهاية الخدمة- قرار إنهاء خدمة- تعويض عن النقل والفصل التعسفي والأضرار المادية والأدبية- بدل النقل- إثبات- قرار هيئة عليا سابق- دعوى سابقة- لائحة العمل الداخلية- أتعاب المحاماة- قرار الهيئة الابتدائية .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٧٧) ، (٧٨) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (٩٤) ، (٢٢٢) ، (٢٢٧) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- إنهاء خدمة العامل بسبب مشروع استناداً لأحكام المادة رقم (٨٠) من نظام العمل يسقط حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل .
- لائحة تنظيم العمل للشركة ملزمة لطرفي علاقة العمل .
- عدم وجود نص في عقد العمل على بدل المواصلات وإلزام لائحة تنظيم العمل للشركة بتأمين وسيلة نقل للعامل ودفع بدل نقل في حال عدم تأمين وسيلة النقل- أثر ذلك : عدم إثبات الشركة تأمين وسيلة نقل للعامل يلزم صاحب العمل بدفع بدل النقل .
- تأييد قرار الهيئة الابتدائية من قبل الهيئة العليا في الطعن المقام من المدعى عليه يستوجب رد طلبه بأتعاب المحاماة .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بصرف أجوره من تاريخ فصله ، وتعويضه عن بدل المواصلات وفقاً للمادة (٨٣) من اللائحة الداخلية للشركة المدعى عليها ، ومكافأة نهاية الخدمة وتعويضه عن النقل والفصل التعسفي والأضرار المادية والنفسية- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام الشركة المدعى عليها بأن تدفع للمدعي المبلغ

المبين به لقاء بدل النقل وفق لائحة الشركة ، ورد ما لم يحكم به- اعترضت الشركة المدعى عليها والعامل على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أنه : بالنسبة إلى مطالبة العامل بمكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن نقله وعن الفصل ، فإن الشركة لم توافق على طلب العامل ، كما أن الهيئة العليا لتسوية الخلافات سبق وأن أصدرت قرارها رقم (١٠٨٦/ ١/ ٤٢٨ بتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٤٢٨هـ) القاضي برد مطالبة العامل بالعودة للعمل ؛ كون إنهاء خدمة العامل تم بسبب مشروع ؛ استناداً إلى أحكام المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، فيرد طلبه في ذلك . وبالنسبة إلى مطالبة الشركة بالاعتراض على الحكم للعامل ببدل المواصلات ، فبما أن العامل استند في طلبه إلى المادة رقم (٨٣) من لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة ، وباطلاع الهيئة العليا على لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة اتضح منها أن الشركة ألزمت نفسها بدفع بدل نقل لعمالها في حال عدم تأمين وسيلة نقل ، وبما أن الشركة لم تؤمِّن للعامل وسيلة نقل ، فتكون وفق اللائحة ملزمة بدفع بدل نقل بواقع ١٠٪ وفقاً لتقدير الشركة لعمالها . وبالنسبة إلى مطالبة العامل بصرف رواتبه من ١/ ٥/ ٢٠٠٦م حتى ٩/ ١١/ ٢٠٠٧م ، وبما أن خدمة العامل انتهت في ١١/ ٥/ ٢٠٠٦م بسبب غيابه عن العمل من ١/ ٥/ ٢٠٠٦م ، وبما أنه سبق للهيئة العليا أن أصدرت قرارها المنوَّه عنه بمشروعية الفصل بسبب الغياب ، لذلك قررت الهيئة العليا رد مطالبة العامل . أما بالنسبة إلى مطالبة الشركة بأتعاب المحاماة فإن الهيئة العليا لم تر موجباً لذلك .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٠٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ١/ ١٤٣١هـ .

٢- القرار رقم : (٧٦٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣/ ٥/ ١٤٣١هـ .

٣- القرار رقم : (٢١٦٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

٤- القرار رقم : (٨٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٢/ ١٤٣١هـ .

٥- القرار رقم : (٦٤٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٥/ ٦/ ١٤٣١هـ .

٦- القرار رقم : (١٠٥٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٠/ ١١/ ١٤٣١هـ .

٧- القرار رقم : (١١٠٧/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢/ ١٢/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٣٥٧/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٣٠/ ٧/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالرياض والمؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في طلب الاستئناف المقدم من/ الشركة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية في الدمام رقم (٢٣١/ ٤٢٩) في ٨/ ٣/ ١٤٢٩هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينها وبين العامل (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : تلزم الشركة بدفع بدل النقل للمدعي وفق اللائحة بمبلغ وقدره ١٦٤٥٠ ريالاً ، ورد ما لم يحكم به . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وحيث حصر المدعي دعواه بالمطالبة بدفع أجوره من تاريخ إيقافه عن العمل في ١/ ٥/ ٢٠٠٦م إلى ٩/ ١١/ ٢٠٠٧م ، وتعويضه عن بدل المواصلات حسب المادة رقم (٨٣) من لائحة العمل الداخلية بالشركة من تاريخ التحاقه بالعمل حتى تاريخ ٩/ ١١/ ٢٠٠٧م ، كما يطالب بمكافأة نهاية الخدمة عن مدة الخدمة المذكورة ، وتعويضه عن النقل والفصل التعسفي والأضرار المادية والنفسية . في حين أبدى وكيل الشركة اعتراضه على دعوى المدعي بأن دعوى المدعى صدر بشأنها قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية والذي جاء فيه بأن قرار إنهاء خدماته يُعد قراراً مشروعاً حسب المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، واحتسبت مستحقاته النظامية التي بلغت ١١٨٧٤,٢٧ريالاً ، وأدخلت في حساب المدعي ، وليس للمدعى أي مبلغ آخر . وبالنظر في الدعوى ، وحيث إن دعوى الطرفين نظرت من جانب الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية ، وأصدرت بشأنها القرار النهائي رقم ١٠٨٦/ ٤٢٨ وتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٤٢٨هـ ، القاضي برد مطالبة العامل بالعودة للعمل ؛ استناداً إلى الفقرة الثالثة من عقد العمل التي نصها : (يقوم الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول في المكان الذي يحدده داخل المملكة العربية السعودية وفي أي مدينة فيها . . .إلخ) ؛ لذا فإن الهيئة تقرر بأن نقل العامل للعمل في أي مدينة أخرى نقلٌ مشروعٌ ؛ استناداً إلى عقد العمل الموقع بين الطرفين . العامل لم يباشر عمله المنقول إليه وتغيب عن العمل ، وتم إنذاره بعد خمسة أيام كما ذكرت الشركة ، ولم ينفِ ذلك وكيل العامل ، وواصل العامل الغياب فتم إنهاء خدماته ؛ لذا

فإن الدائرة قررت مشروعية قرار الفصل ، وبناءً عليه رد دعوى العامل بإعادته للعمل . وحيث إن الهيئة العليا- كما سلف بيانه- قررت بأن إنهاء خدمة العامل يعد إنهاء مشروعاً ؛ لذا فإن مطالبة المدعي بالأجور لما بعد قرار الفصل أو التعويض عن النقل أو الفصل التعسفي أو خلافه حريٌّ بالرد ، وترد أيضاً المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة ؛ لدفعها من جانب الشركة وإدخال المبلغ في حساب المدعي . أما من ناحية المطالبة ببدل النقل ، وحيث طلبت الهيئة من وكيل الشركة تقديم اللائحة الداخلية للشركة فلم يقدمها ، وقدمها العامل المدعي ، وحيث نصت المادة رقم (٨٣) من اللائحة على ما يأتي : (تؤمن الشركة نقل عمالها من مساكنهم أو في أماكن التجمعات المحددة إلى مقر عملهم وبالعكس بالمجان ، أو تدفع بدل انتقال نقدي ثابت شهريّاً لمن لا يؤمن له وسيلة المواصلات) ، وحيث سكت وكيل الشركة عن الرد على هذه المطالبة ، وحيث إن السكوت في معرض الحاجة إلى بيان يُعد بياناً ؛ لذا فإن على الشركة المدعى عليها دفع بدل النقل بواقع ١٠٪ من الراتب الأساسي عن مدة خدمة المدعي بمبلغ وقدره ١٦٤٥٠ ريالاً .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر عن الشركة المستأنفة (. . . . .) بصفته وكيلاً عن الشركة وحضر لحضوره العامل المستأنف عليه (. . . . .) ، وبعد التأكد من صفة وأهلية الحاضرين توجهت الدائرة إلى وكيل الشركة وسألته هل لديه إضافة إلى مذكرة استئنافه فقال : أكتفي بها . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : أود أن أوضح لفضيلتكم ما يأتي : أولاً : فترة خدمة المدعي هي من تاريخ تعيينه ١/ ٦/ ٢٠٠٣م وحتى إنهاء خدماته بتاريخ ١١/ ٦/ ٢٠٠٦م . ثانياً : قرار الشركة بصرف بدل مواصلات لموظفي الشركة كان بتاريخ ١/ ١٠/ ٢٠٠٧م ، مرفق لكم صورة من القرار . وبهذا يتضح أمامكم أن فترة خدمة المدعي وما قبل ذلك لم تصرف الشركة بدل مواصلات لجميع الموظفين بالشركة ، كما أن عقود تعيين الموظفين وقراراتهم في تلك الفترة لا تحتوي على بدل مواصلات ، وقد أُعلم المدعي بذلك عند توقيع العقد ؛ ليكون أمامه الاختيار برفض أو قبول الوظيفة بما جاء بعقده ، والتوقيع على العقد وقبول الراتب وبدل السكن فقط ؛ لذا لا يحق له مطالبة الشركة ببدل مواصلات ، مرفق لكم صورة من العقد وقرار تعيين المدعي ، وبه صور عقود الموظفين . وقد جاء قرار صرف بدل المواصلات بتاريخ ١/ ١٠/ ٢٠٠٧م ، أي بعد عام ونصف من تاريخ إنهاء خدمات المدعي ، فأين هو من عام ونصف لم يعارض؟ فالجواب : لأنه يعرف تمام المعرفة أنه لا يوجد بدل مواصلات لجميع الموظفين ، والآن بعد مرور ما يقارب السنتين يعترض على شيء لم يكن موجوداً في تلك الفترة . ونود أن نذكِّر الهيئة العليا لتسوية الخلافات بالقرار رقم ١٠٨٦/ ٤٢٨ وتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٤٢٨هـ ، الذي فيه قبل مشروعية فصله من العمل حسب المادة رقم (٨٠) ؛ لتغيبه

المستمر عن العمل ، ورد دعواه . وبناء عليه صرف له مبلغ (٢٧ , ١١٨٧٤) أحد عشر ألفاً وثمانمائة وأربعة وسبعين ريالاً وسبع وعشرين هللة ، وذلك فروق أيام إجازته التي لم يتمتع بها . ولما ذكر أعلاه تطالب الشركة بما يأتي : رد الدعوى . أخذ تعهد على المدعي بعدم المجيء إلى مقر الشركة أو دخولها ، مما يسبب الإزعاج للموظفين بصنع البلبلة وتحريض الموظفين برفع شكاوى على الشركة بواسطة المحامي ، وفي حالة العثور عليه داخل الشركة يحق للشركة تسليمه للشرطة . وأخذ عليه تعهد في حالة مطالبة الشركة مرة أخرى بدفع جميع ما يترتب ماليّاً على ما صرف بالدعاوى السابقة . وبمواجهة العامل بالمذكرة قال : أطلب مهلة للرد . وعليه قررت الدائرة تأجيل القضية ليوم آخر . وفيه حضر وكيل الشركة ولم يحضر العامل ، رغم تبلغه بالموعد ، عليه قررت الدائرة إخطار العامل بموعد آخر . وفيه حضر الطرفان ، وتم التوجه للعامل فقدم لائحة برده على مذكرة استئناف الشركة متكونة من صفحتين . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : أتقدم لسعادتكم بمذكرة رد على النقاط التي أثارتها الشركة كما يأتي : في النقطة الأولى اعترفت الشركة أن فترة عملي حتى تاريخ ١١/ ٥/ ٢٠٠٦م ، ومن الجهة العملية استمرت في التأمين عليَّ لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كما أوضحت في المذكرة المقدمة لدى الهيئة الابتدائية بالدلائل ، وأيضاً- وحتى هذا التاريخ- مازالت تسجلني وللأسف ضمن موظفيها الذين على رأس العمل لدى مكتب العمل ، متجاهلة جميع الأنظمة والتعليمات ، مما وقف حائلاً أمامي في العثور على أي عمل لدى القطاع الخاص . أما بالنسبة إلى قرار بدل المواصلات ، فهذا- وكما لا يخفى على سعادتكم- الشركة من وضعت الالتزام على نفسها من خلال اللائحة المقررة من الوزير ، وكما لا يخفى على سعادتكم أن اللائحة تفصيلية للعقد ؛ فالعقد لا يمكن أن يحتوي جميع ما في اللائحة ، واللائحة فوق العقد ، كما هو نظام العمل فوق اللائحة ، وأيضاً- كما لا يخفى على سعادتكم- إن أي بند في اللائحة لا يمكن تعديله وليس لدى الشركة الصلاحية في أي وقت دون موافقة معالي وزير العمل ؛ لأن اللائحة الداخلية تعتمد عن طريق وزارة العمل . طلبت الشركة بأخذ التعهد عليَّ عند زيارتي للشركة ، وادعت أنني أثير المشكلات والتحريض بوساطة أخي المحامي ، وهذا طبعاً اتهام نحتفظ بحقنا في المطالبة به أمام الجهات المختصة وعليهم البينة ؛ لأن هذه الأمور لا ترتقي إلى أخلاقنا ولله الحمد ، والشركة- كما هو معلوم- لديها رجال الأمن الخاصون بها ، ولله الحمد نحن في بلد أمن وأمان ، بلد يراعي أمن أي شخص أو جهة ، ومن حق أي شخص التقدم للجهات الأمنية المختصة لطلب المساعدة عند الضرر ، ولا يحتاج لإذن . طلبت الشركة بأخذ التعهد عليَّ في إقامة أي دعوى ، فكيف ذلك والشركة تعتدي على خصوصياتي إلى يومنا هذا؟ حيث توجِّه لي التهم ، وحتى

يومنا هذا لم تقم برفع اسمي من قوائمها من مكتب العمل والعمال . وبناء عليه أتقدم بطلباتي الآتية : أتقدم لسعادتكم بجميع طلباتي المقدمة في مذكرتي الموجهة إلى الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية . أطالب بإلزام الشركة برفع اسمي من قوائمها لدى مكتب العمل . أطالب بالتعويض عن الأضرار المادية والنفسية التي لحقت بي في عدم حصولي على أي فرصة وظيفية لدى القطاع الخاص ؛ نتيجة لقيام الشركة بتسجيلي بقوائمها . أطالب بإنزال العقوبات النظامية من جراء المخالفات الواضحة ، والتي مكتب العمل هو المرجع والجهة المعنية للتأكد منها في تسجيل أشخاص بقوائمها على رأس العمل وهم ليسوا كذلك . وسُلمت لوكيل الشركة نسخة من المذكرة فقال وكيل الشركة : تسلمت نسخة مما قدم ، وأقدم في هذه الجلسة مذكرة إلحاقية لمذكرة الاستئناف التي تقدمنا بها سابقاً ، وهي متكونة من صفحتين . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : أود أن أوضح لفضيلتكم ما يأتي : أولاً : إن مطالبة المدعي غير مقبولة ومردودة شكلاً ومتقادمة ، إذ انتهت خدمات المدعي بتاريخ ١١/ ٥/ ٢٠٠٦م ، وأقام الدعوى بعد مضي أكثر من اثني عشر شهراً ، وذلك في ١٦/ ٣/ ٢٠٠٨م ، وبالتالي فإن الدعوى تكون مردودة وغير مقبولة طبقاً لنص المادة رقم (٢٢٢) من نظام العمل السعودي . ثانياً : ومع تمسك الشركة بما ذكر أعلاه ، نبدي لهيئتكم الموقرة بأن عقد عمل المدعي لم يتضمن النص ببدل المواصلات ، وبحيث إن العقد شريعة المتعاقدين فإن مطالبته ببدل المواصلات لا تستند إلى أساس قانوني ، كما أن قرار الشركة بصرف بدل مواصلات لموظفي الشركة كان بعد انتهاء عمله بتاريخ ١/ ١٠/ ٢٠٠٧م ، مرفق لكم صورة من القرار . وبهذا يتضح أمامكم أن فترة خدمة المدعي وما قبل ذلك لا تصرف فيها الشركة بدل مواصلات لجميع الموظفين بالشركة ، كما أن عقود وقرارات التعيين للموظفين في تلك الفترة لا تحتوي على بدل مواصلات ، وقد أعلم المدعي عند توقيعه مع الشركة بذلك ؛ ليكون أمامه الاختيار بالرفض أو بالقبول للوظيفة ، وقبل الوظيفة بما جاء بعقده والتوقيع على العقد وقبول الراتب وبدل السكن فقط ؛ ولذا لا يحق له مطالبة الشركة ببدل مواصلات ، مرفق لكم صورة من العقد وقرار التعيين للمدعي وبعض صور عقود الموظفين . وقد جاء قرار صرف بدل المواصلات بتاريخ ١/ ١٠/ ٢٠٠٧م ، أي بعد عام ونصف من تاريخ إنهاء خدمات المدعي ، فأين هو من عام ونصف لم يعارض؟ فالجواب : لأنه يعرف تمام المعرفة أنه لا يوجد بدل مواصلات لجميع الموظفين ، والآن بعد مرور ما يقارب السنتين يعترض على شيء لم يكن موجوداً في تلك الفترة . ونود أن نذكر الهيئة العليا لتسوية الخلافات بالقرار رقم ١٠٨٦/ ٤٢٨ وتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٤٢٨هـ الذي فيه مشروعية فصله من العمل حسب المادة رقم (٨٠) لتغيبه المستمر عن العمل ، ورد دعوته . وبناءً عليه صرف له مبلغ (١١٨٧٤، ٢٧) أحد

عشر ألفاً وثمانمائة وأربعة وسبعين ريالاً وسبع وعشرين هللة ، وذلك فروق أيام إجازته التي لم يتمتع بها . ولما ذكر أعلاه تطالب الشركة بما يأتي : رد الدعوى شكلاً وموضوعاً . تطالب الشركة المدعي بأن يدفع لها جميع الأتعاب التي تكبدتها الشركة عن متابعة الدعوى وفقاً لما تقدره هيئتكم الموقرة حسب المادة رقم (٢٢٧) من نظام العمل . وسلم للعامل نسخة منها وقال وكيل الشركة : سوف أقوم بالرد على ما قدمه العامل في جلسة هذا اليوم . وبالتوجه للعامل قال : ليس لدي ما أرد به على هذه المذكرة ، ولن أرد على ما قدمه في هذه الجلسة ، وأطلب البت في الدعوى . وعليه قررت الدائرة رفع الجلسة للدراسة وحددت لذلك موعداً في يوم آخر . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

من حيث مطالبة العامل بمكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن نقله وعن الفصل ، وحيث لم توافق الشركة على شيء من ذلك ، وحيث إن الهيئة العليا لتسوية الخلافات أصدرت قرارها رقم ١٠٦٨ وتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٤٢٨هـ القاضي برد مطالبة العامل بالعودة ؛ لكون إنهاء خدمة العامل تم بسبب مشروع ؛ استناداً إلى أحكام المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، وعليه فإن الدائرة تقرر رد مطالبة العامل بهذه المطالب . أما من حيث اعتراض الشركة على الحكم للعامل ببدل المواصلات ، مستندة في ذلك إلى عقد عمل العامل بعدم وجود نص يلزم الشركة بدفع بدل المواصلات ، وأن قرار صرف بدل المواصلات صدر في ١/ ١٠/ ٢٠٠٧م بعد انتهاء خدمة العامل التي انتهت في ١١/ ٥/ ٢٠٠٦م ، وحيث إن العامل استند على مطالبته ببدل المواصلات إلى لائحة تنظيم العمل المعتمدة من وزارة العمل في المادة رقم (٨٣) ، وباطلاع الدائرة على لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة اتضح منها أن الشركة ألزمت نفسها بدفع بدل نقل لعمالها في حالة عدم تأمين وسيلة النقل ، وحيث لم يثبت أن الشركة أمنت للعامل وسيلة نقل ، فتكون وفق اللائحة ملزمة بدفع بدل نقل ، وحيث إن الشركة حددت مقدار بدل النقل بواقع ١٠٪ إلا أنها ذكرت أن قرار تحديد بدل النقل بـ ١٠٪ صدر بعد إنهاء خدمة العامل ، فإن الدائرة تقدر بدل النقل بـ ١٠٪ ؛ لكون هذا البدل صرفته الشركة لعمالها بموجب القرار ، وحيث إن الهيئة الابتدائية ناقشت هذه الجزئية وانتهت فيها مع ما يتفق وأحكام النظام ؛ لذا فإن الدائرة الأولى تتفق مع ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية في هذه الجزئية . أما من حيث مطالبة العامل برواتبه من ١/ ٥/ ٢٠٠٦م حتى ٩/ ١١/ ٢٠٠٧م ، وحيث إن خدمة العامل انتهت في ١١/ ٥/ ٢٠٠٦م ؛ بسبب غيابه من ١/ ٥/ ٢٠٠٦م ، وحيث سبق أن أصدرت الدائرة الأولى قرارها المنوه

عنه بمشروعية الفصل بسبب الغياب ، فإن الدائرة تقرر رد مطالبة العامل بهذه الجزئية . أما من حيث مطالبة الشركة بأتعاب المحاماة فإن الدئرة الأولى بالهيئة العليا لا ترى موجباً لذلك .

ولكل ما مر ، وبعد الاطلاع على الاستئناف وما أجيب به عليه وعلى القرار المستأنف وعلى أوراق الدعوى ، واستناداً إلى أحكام نظام العمل ولائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة ، وبعد التدقيق والمداولة ، فإن الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بالدمام رقم (٢٣١/ ٤٢٩) في ٨/ ٣/ ١٤٢٩هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة

إنهاء مشروع ولا يخل بحقوق العامل النظامية

١٣٣٨/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٣٣٨/ ١/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٨/ ٧/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل مشروع- إلغاء الوظيفة- مكافأة نهاية الخدمة- إعادة للعمل- تعويض عن الضرر طوال مدة الفصل- أجور مدة الانقطاع- رد اعتبار- أتعاب المحاماة .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٧٤) ، (٧٥) ، (٧٧) ، (٨٤) ، (٨٨) ، (٩٠) ، (٢٢٧) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المبدأ

- إنهاء خدمة العامل بسبب إلغاء الوظيفة يعد إنهاء مشروعاً ، وإن كان لا يخل بحق العامل في طلب مستحقاته النظامية الواردة في النظام ولائحة العمل الداخلية للشركة .

ملخص القرار

المدعي يطالب بالعودة للعمل وتعويضه عما لحقه من أضرار طيلة مدة الفصل ودفع الأجور من تاريخ فصله إلى تاريخ إعادته ورد اعتباره- صدر قرار الهيئة الابتدائية باعتبار قرار إنهاء خدمات المدعي موافقاً لنظام العمل ، وعلى الشركة المدعى عليها تصفية مستحقات المدعي النظامية ، بما فيها ثلاثة أشهر لإلغاء الوظيفة ، ورد ما لم يحكم به- اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن الشركة المستأنف ضدها أنهت خدمة العامل المستأنف بسبب الاستغناء عن وظيفة التدقيق الداخلي بالشركة ، وقامت بتعيين مكتب خارجي للقيام بهذه المهمة . وحيث لم ينكر العامل إلغاء الشركة تلك الوظيفة ، وحيث إن الشركة هي أدرى بمصلحتها وثبت إلغاء الوظيفة ، فإن الدائرة الأولى تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه في قرارها المستأنف .

القرارات المشابهة

١- القرار رقم : (٤٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٩/ ١/ ١٤٣١هـ.

٢- القرار رقم : (٩٧/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٣/ ١/ ١٤٣١هـ.

٣- القرار رقم : (٣٥٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١/ ٣/ ١٤٣١هـ.

٤- القرار رقم : (٣٧٥/ ١/ ٤٣١)بتاريخ ٨/ ٣/ ١٤٣١هـ.

٥- القرار رقم : (٣٧٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٨/ ٣/ ١٤٣١هـ.

٦- القرار رقم : (٥٧٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٣/ ٤/ ١٤٣١هـ.

٧- القرار رقم : (٨٠١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٣١هـ.

٨- القرار رقم : (٩٣٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ٥/ ١٤٣١هـ.

٩- القرار رقم : (٩٦٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٠/ ٦/ ١٤٣١هـ.

١٠- القرار رقم : (١٤٩٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٤/ ٩/ ١٤٣١هـ.

١١- القرار رقم : (١٩٥٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢/ ١٢/ ١٤٣١هـ.

١٢- القرار رقم : (٢٠١٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١ه.

١٣- القرار رقم : (٢٣١/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٤/ ٣/ ١٤٣١هـ.

قرار رقم ١٣٣٨/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده :

ففي يوم السبت الموافق ٢٨/ ٧/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . . .)؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الدمام رقم ٥٦٢/ ٤٣٠ وتاريخ ٣٠/ ٦/ ١٤٣٠هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين الشركة (. . . . . .)، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- يعتبر قرار إنهاء خدمات المدعي موافقاً لنظام العمل . ٢- على الشركة المدعى عليها تصفية مستحقات المدعي النظامية بما فيها أجر ثلاثة أشهر لإلغاء الوظيفة . ٣- رد ما لم يحكم به . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

وحيث حصر المدعي دعواه بالمطالبة بالعودة للعمل وتعويضه عما لحق به من أضرار طيلة مدة الفصل ودفع الأجور من تاريخ إعادته ورد اعتباره . في حين أبدى وكيل الشركة اعتراضه على الدعوى ؛ على سند من قول مؤداه بأن المدعي أخل بواجبات وظيفته إخلالاً جوهريّاً ، حيث لم يقم بمهام المدقق الداخلي ، ولم يقدم أي تقرير للجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة منذ عام ٢٠٠٧م ، مما جعل الشركة تعيد النظر في وظيفة المدقق الداخلي ، وقررت إلغاء الوظيفة والاستعانة بمكتب عالمي متخصص لتولي هذه المهمة . وبالنظر في الدعوى ، وحيث أقر المدعي بأنه لم يقدم أي تقرير في عام ٢٠٠٨م ، مع إقراره بأن مجلس الإدارة يطلب تقارير دورية ، وحيث إن هذا يعد قصوراً في أداء المدعي لعمله ؛ لذا فإنه لا تثريب على الشركة في إلغاء وظيفة المدقق الداخلي وإسناد العمل إلى مكتب متخصص ليتولى مهام المدقق الداخلي ، ويعد السبب المشروع لإنهاء خدمات المدعي ، ومطالبات المدعي حرية بالرد جملة وتفصيلاً ، وعلى الشركة صرف مستحقات المدعي النظامية بما فيها أجر ثلاثة أشهر وفقاً لآخر أجر كان يتقاضاه حسب نص المادة رقم (١٧/ ٢) من اللائحة الداخلية للشركة ، التي تنص بأنه إذا انتهت خدمة العامل بسبب إلغاء الوظيفة التي يشغلها يمنح مكافأة مقدارها ثلاثة أشهر وفقاً لآخر أجر كان يتقاضاه ، وترد مطالبة وكيل الشركة بأتعاب المحاماة لعدم الاستحقاق .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر العامل المستأنف (. . . . .) ،وحضر لحضوره (. . . . .) ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب استئنافه القرار الابتدائي فقال : أقدم مذكرة مطبوعة بالكمبيوتر باللغة العربية ، مؤلفة من ورقتين ومرفق معها صورة مستند ، وصورتها وصورة من المستند للشركة ، وهذا ما لدي . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : ثانياً : أسباب الاستئناف : قامت الشركة بفصلي من وظيفتي فصلاً تعسفيّاً غير مشروع ؛ بدعوى أنها قد استغنت عن وظيفة التدقيق الداخلي بالشركة ، وقد قامت بتعيين مكتب خارجي للقيام بهذه المهمة ، مما يعد خرقاً واضحاً لنظام العمل ، الذي أوجب على المخدم ألا يقوم بفصل العامل الذي يعمل تحت عقد غير محدد المدة إلا لسبب مشروع ، وهذا ما أوردته المادة الخامسة والسبعون من النظام . وإن السبب الذي أوردته الشركة في خطاب الفصل الموجه إليَّ يعد سبباً مشروعاً للفصل ، إذ إن أصحاب العمل لا ينفكون يتذرعون بمثل هذه الأسباب الواهية حتى يتخلصوا من العمالة التي لا يرغبون في وجودها ، ومن أجل هذا شرع نظام العمل لحماية العمال من انتهاك أصحاب العمل لحقوقهم والتلاعب بمكتسباتهم . كما ورد في خطاب الفصل أن الشركة قد قامت بفصلي وفقاً للمادة ١٣/ ٤ من لائحة تنظيم العمل ، التي تنص على : (يكرس العامل كل وقته للقيام بأعباء وظيفته ، وأن يمتنع عن قبول أي عمل أو وظيفة أخرى لدى أي شخص آخر غير الشركة أيّاً كان المسمى أو الوصف القانوني لهذه الوظيفة ، إلا بموافقة كتابية من المدير العام) . ولا أرى أن لوجود هذا النص أي مسوغ ، حيث إنني لم أعمل لدى أي جهة أخرى غير الشركة العربية للاستثمارات البترولية . علاوة على أنه لم توجه لي الشركة أي ملاحظة أو اتهام أو تحقيق معي بسبب أني أعمل لدى جهة أخرى ، ومن الواضح من النظر في خطاب الفصل التخبط والتلفيق في الأسباب ، مما يتضح معه افتقار قرار الفصل للسند النظامي . كما أنني- ومع كامل احترامي الوافر للهيئة الابتدائية- أعيب على قرارها أنه لم يناقش خطاب الفصل والأسباب التي وردت فيه لا من قريب ولا من بعيد ، على الرغم من أن الأسباب الواردة فيه هي الأسباب التي أعلنتها الشركة أسباباً للفصل ، فمن باب أولى أن تتم مناقشتها وتقييمها . كما أن الهيئة الابتدائية قد بنت قرارها على ما أسمته إقراراً مني بعدم تقديم أي تقرير في عام ٢٠٠٨م ، علماً بأني قد تقدمت بمذكرة إضافية أوردت فيها الأسباب التي منعتني من تقديم أي تقرير في العام ٢٠٠٨م ، حيث أوضحت أن تلك الفترة لم تتجاوز بضعة أشهر ، وكان ذلك بسبب من المدعى عليها ، التي قامت بتهميشي وعدم تمكيني من حضور الاجتماعات ، كما أن تقديم التقارير في الاجتماعات الربع سنوية ليس مسألة حتمية ، بل تعتمد على طبيعة العمل كما أوضحت ذلك في مذكرتي للهيئة الابتدائية ، إلا أنها- وبكل أسف- لم تعرها أي التفات ، ولم تشر إليها في محاضر القضية ، ولم توردها في حيثيات القرار ، مع أنها بنت قرارها على ما جاءت به المذكرة ردّاً

على ادعاءات وكيل المدعى عليها . ولكل ما تقدم من أسباب ألتمس من فضيلتكم رد قرار الهيئة الابتدائية والحكم لي بالرجوع للعمل والتعويض عما لحقني من أضرار طوال مدة الفصل وصرف الأجور من تاريخ فصلي إلى تاريخ إعادتي ورد اعتباري . الدائرة سلمت الوكيل الشرعي للشركة صورة من مذكرة الاستئناف والمرفق ، وطابقها بما قدم للدائرة وقال : بعد اطلاعي على المذكرة واستلامي صورتها وصورة من المرفق أقول لا يوجد بها جديد يوجب الرد ، وأتمسك بالقرار الابتدائي وما سبق تقديمه أمام الهيئة الابتدائية ، وهذا ما لدي . الدائرة قررت رفع القضية للمداولة وتحدد يوم آخر . وفيه صدر القرار الآتي :

الأسباب

حيث ارتكز استئناف العامل في مطالبته بالرجوع للعمل والتعويض عما لحقه من أضرار طوال مدة الفصل وصرف الأجور من تاريخ فصله حتى تاريخ إعادته ورد اعتباره . وحيث إن الشركة قد أنهت خدمته بسبب الاستغناء عن مهمة وظيفة التدقيق الداخلي بالشركة وتعيين مكتب خارجي للقيام بهذه المهمة . وحيث إن العامل لم ينكر إلغاء الشركة تلك الوظيفة . وحيث إن الشركة هي أدرى بمصلحتها وثبت إلغاء الوظيفة ؛ عليه فإن الدائرة الأولى تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه في قرارها المستأنف .

لذا ، ولكل ما مر ، وبعد الاطلاع على الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة ، قررت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الدمام رقم ٥٦٢/ ٤٣٠ وتاريخ ٣٠/ ٦/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

التحقيق مع العامل وإقراره بالغياب وإنذاره وانقطاعه عن العمل على رغم ذلك يجعل فسخ العقد مشروعاً

٧٨٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٦/ ٧/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٧٨٥/ ٢/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ١٦/ ٧/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل مشروع- إعادة للعمل- أجور مدة الانقطاع- غياب العامل- مدة الغياب- إجازة مرضية- بيان الحضور والانصراف- تأديب- إنذار العامل- التحقيق مع العامل- رد الدعوى بطلب العودة للعمل .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٧١) ، (٧٨) ، (٨٠) ، (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إذا تغيب 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 - أثر ذلك : التحقيق مع العامل وإقراره بالغياب وإنذاره وانقطاعه عن العمل يجعل فسخ العقد مشروعاً ، ولا يحق للعامل طلب التعويض في هذا الشأن .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في إعادته للعمل وصرف أجوره حتى عودته للعمل- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد طلب المدعي في العودة للعمل- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن العامل أقر لدى الهيئة العليا أنه غاب ١٣ يوماً من تاريخ ٢/ ٩/ ٢٠٠٧م ، وذكر أن التقرير الذي قدمه للإدارة يفيد بذلك وأن الإدارة لم تأخذ به ، وأن التقرير بحوزة الإدارة ، وحيث إنه جرى مخاطبة المستشفى وأرسلت خطابها المؤرخ في ٧/ ٣/ ٢٠١٠م ، الذي يفيد بأن الإجازة المرضية للعامل هي يومان فقط ، وحيث لم يقدم العامل ما يبرر غيابه بقية المدة ، وحيث إنه جرى من قبل تحقيق مع العامل

بتاريخ ١٧/ ٨/ ٢٠٠٨م وأقر العامل ضمنياً بتكرار التغيب عن العمل ووعد بالالتزام بالدوام إلا أنه عاد وكرر الغياب ، مما يدل على مشروعية قرار الفصل ، وتم رد الدعوى .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٣٩٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٣/ ٣/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٧٨٥/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٦/ ٧/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة والمؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من السيد (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية رقم (٦٦٨) في ٢١/ ٥/ ١٤٣٠هـ ، الصادر في الدعوى المتكونة بينه وبين شركة (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- رد طلب المدعي في العودة للعمل . ٢- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث تمثلت مطالب المدعي في إلزام الشركة المدعى عليها بإعادته للعمل وصرف أجوره حتى عودته للعمل . وحيث إن الشركة المدعى عليها استندت في فصل المدعي إلى كثرة غيابه وأنه قد أعطي الفرصة للانتظام في عمله ، وقد وجهت له عدة إنذارات ، كما جرى التحقيق معه بتاريخ ١٧/ ٨/ ٢٠٠٨م ووعد الالتزام بالدوام ، إلا أنه عاد وكرر الغياب ، فتقرر فصله حسب النظام . وحيث تبين من دراسة أوراق الدعوى وأقوال الطرفين عدم انتظام المدعي في عمله وكثرة غيابه ، ويتضح ذلك من بيان الحضور والانصراف الذي قدمته الشركة ، وبإقرار المدعي بنفسه في محضر التحقيق المكتوب الذي أجري معه بتاريخ ١٧/ ٨/ ٢٠٠٨م ، الذي وعد بالالتزام بالعمل وعدم تكرار الغياب . وحيث ثبت مشروعية فصل المدعي قررت الهيئة الابتدائية رد دعواه .

وفي الاستئناف حضر المستأنف السيد (. . . . .) ، وحضر وكيل المستأنف ضدها ، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف فقال : إنني تقدمت بلائحة استئناف . وقدم صورة منها لوكيل المستأنف ضدها . وذكر العامل أنه قدم تقريراً طبيّاً من المستشفى للإدارة عن الأيام التي غابها من تاريخ ٢/ ٩/ ٢٠٠٧م وحتى تاريخ ٢٤/ ٨/ ٢٠٠٨م ، ولكن الإدارة لم تأخذ به ، وقالت إن به تغييراً بعدد

الأيام ، والتقرير بحوزتهم . وعن رد وكيل المستأنف ضدها أفاد أن التقرير الذي يدعيه العامل المستأنف ليس في ملف الموظف . هذا وجاء في لائحة العامل الاستئنافية : إنني أطلب من الهيئة العليا إلزام المدعى عليها بإحضار الكشف الذي يفيد غيابي خلال سنة تعاقدية مع الإنذارات الأصل إن وجدت ، وأطالب بإحضار أصل الخطاب الذي اعتمدته الهيئة الابتدائية المؤرخ في ٢١/ ٩ ، والذي يشير إليه وكيل المدعى عليها ، والذي يفيد غيابي ١٤ يوماً ، وهذا الخطاب ليس له أساس من الصحة ، والجدول المقدم الذي يفيد الغياب والمخالفات الخاصة غير صحيح ، وهذا العمل والإجراء غير متبع في الشركة أصلاً ، هذا والملاحظة لمزورة في التحقيق الذي تم في تاريخ ١٧/ ٨/ ٢٠٠٨م والمعنونة بقرار الإدارة بتوجيه إنذار نهائي تمت دون علمي ، وتمت إضافتها في وقت آخر ، ولم يوجه لي إنذار نهائي ، وأين أصل خطاب الإنذار النهائي الموقع من قبلي؟ وأنا أطلب إلغاء قرار الهيئة الابتدائية وإلزام الشركة بإعادتي ودفع رواتبي من تاريخ إيقافي عن العمل ودفع تعويض مناسب من جراء فصلي التعسفي . وبسؤال العامل المستأنف هل غبت عن العمل ١٣ يوماً من تاريخ ٢/ ٩/ ٢٠٠٧م؟ أفاد : نعم ، ولكن بعذر ، والتقرير الطبي الذي لم تحضره الشركة يثبت ذلك ، والشركة لم تقدم لي أي إنذار . ورد الحاضر عن الشركة بأن الموظف تغيب ٢٦ يوماً دون عذر ، وتم إحضار تقرير طبي من المستشفى يفيد بغياب الموظف يومين فقط وليس كما ادعى ١٤ يوماً . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فتقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض المستأنف على ما صدر به قرار الهيئة الابتدائية ، وبمراجعة ملف الدعوى فإن العامل أقر لدى الهيئة العليا أنه غاب ١٣ يوماً من تاريخ ٢/ ٩/ ٢٠٠٧م ، وذكر أن التقرير الذي قدمه للإدارة يفيد بذلك ، وأن الإدارة لم تأخذ به ، وأن التقرير بحوزة الإدارة . وحيث إنه جرى مخاطبة المستشفى وأرسلت خطابها المؤرخ في ٧/ ٣/ ٢٠١٠م ، الذي يفيد بأن الإجازة المرضية للعامل هي يومان فقط . وحيث لم يقدم العامل ما يبرر غيابه بقية المدة ، وحيث جرى تحقيق مع العامل بتاريخ ١٧/ ٨/ ٢٠٠٨م ، وأقر العامل ضمنيّاً بتكرار التغيب عن العمل ووعد بالالتزام بالدوام ، إلا أنه عاد وكرر الغياب . فعليه ، وحيث لم يقدم المستأنف ما يغير القرار الابتدائي ، وبما أن قرار الهيئة الابتدائية واقع موقعه النظامي ، لذا فإن الدائرة الثانية في الهيئة العليا تؤيدها في قرارها ؛ لاتفاقه ومقتضى النظام .

لذا ، ولكل ما مر ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف ، تقرر الدائرة الثانية بالهيئة العليا بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم (٦٦٨) في ٢١/ ٥/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

رفض العامل تنفيذ قرار النقل يجعل فسخ العقد من جانبه من دون أن يؤثر ذلك على حقوقه النظامية

١٤٧٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٤٧٩/ ١/ ٤٣١
تاريخ القرار النهائي: ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ .

الموضوعات

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- توظيف غير السعوديين- فسخ العامل للعقد- عدم تنفيذ قرار النقل- مكافأة نهاية الخدمة- أجور متأخرة- الإجازات- تعويض عن الإنهاء- التنازل عن الكفالة- بدل أيام الجمع- مقابل ساعات العمل الإضافية- إعادة العامل ما تسلمه لقاء بدل السكن- إنهاء إجراءات ترحيل الوافد لبلاده- تحمل العامل نفقات سفره لبلاده .
استئناف- طلبات جديدة- تصريح بالعمل- تجديد الإقامة- طلب خروج وعودة- عدم قبول الاستئناف .

الأنظمة واللوائح

- المواد أرقام (٤٠)، (٨٤)، (٩٤)، (١٠٧)، (١١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣-٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المبدأ

- لا يجوز إبداء طلبات جديدة أمام الهيئة العليا لم تكن محل منازعة أمام الهيئة الابتدائية ؛ تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين ، وإعمالاً لنص المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات العمالية- أثر ذلك : عدم قبول الطلبات الجديدة أمام الهيئة العليا .
- على العامل إثبات قيامه بالعمل الإضافي في أيام الجمع حتى يتسنى له المطالبة بها ، وعجز العامل عن الإثبات وتسلمه رواتبه دون اعتراض ينفي حقه في طلب هذا الأجر الإضافي .
- رفض العامل تنفيذ قرار النقل وعدم قيامه بالعمل المسند إليه يجعل فسخ العقد من جانبه ، إلا أن ذلك لا يؤثر على صرف حقوقه النظامية من باقي رواتبه ومكافأة نهاية الخدمة دون أن يُنشأ له الحق في التعويض ؛ حيث إنه هو من رفض العمل .
- التنازل عن الكفالة مرهون بوجود شرط في عقد العمل يلزم صاحب العمل بذلك .

- بدل السكن هو من حقوق العامل متى ورد في عقد العمل ، ولا يجوز لصاحب العمل طلب استرداد هذا البدل .
- عند إنهاء العقد يلزم صاحب العمل بإنهاء إجراءات ترحيل العامل لبلاده على نفقته .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بصرف الرواتب ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض والتنازل عن الكفالة وبدل أيام الجمع وساعات عمل إضافية ، والمدعى عليه يطالب بإعادة ما تسلمه العامل لقاء بدل السكن- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعي المبالغ المبينة به لقاء باقي الرواتب ومكافأة نهاية الخدمة ورد ما عدا ذلك من طلبات ؛ تأسيساً على أنه لا خلاف على العلاقة العمالية التي تربط بين الطرفين . ومن حيث فسخ العقد ، فإن المدعي هو الذي رفض العمل ورفض الانتقال للطائف ، وبالتالي يعد فاسخاً للعقد . ومن حيث طلب المدعي الرواتب ، فالذي يتضح من الأوراق وأقوال الطرفين أن المدعي عمل حتى نهاية مارس عام ٢٠٠٨م ، وعليه فإنه يستحق راتب الشهرين ، وهما فبراير ومارس من عام ٢٠٠٨م بمبلغ أربعة آلاف ريال . ومن حيث طلبه مكافأة نهاية الخدمة ، فالمدعي بناء على المادة رقم (٨٤) من نظام العمل يستحق عن ذلك مبلغاً وقدره (٥٥ , ٢٢٥٥٥) ريالاً . أما التعويض فإنه لا يستحق ؛ حيث إنه هو الذي رفض العمل . وأما التنازل عن الكفالة فلم يقدم المدعي ما يلزم المدعى عليها بذلك ، فيرد طلبه . ومن حيث طلبه بدل أيام الجمع ، فالمدعي لم يقدم ما يثبت تكليفه وقيامه بالعمل خلال أيام الجمع ، كما أفاد أنه لم يُكلف بعمل ساعات إضافية أيام الجمع ، فيرد طلبه . ومن حيث طلب المدعى عليها إلزام المدعي بإعادة ما تسلمه لقاء بدل سكن ، فإن المدعى عليها قامت بتسليم المدعي ذلك وهي تعلم أنه يتمتع بسكن ، فلا يحق لها استرداده ، وبالتالي يرد طلبها . وحيث انتهت العلاقة بين الطرفين ، ولم يعد لبقاء المدعي بالبلاد إلا الضرر عليه وعلى غيره ، فإن على المدعى عليها إنهاء إجراءات ترحيل المدعي لبلاده وعلى نفقته- اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أنه : بالنسبة إلى اعتراض العامل بخصوص عدم الحكم له براتب شهر إبريل لعام ٢٠٠٨م ، فبما أن العامل ذكر أمام الهيئة الابتدائية أنه سلم العمل في ٣١/ ٨/ ٢٠٠٨م ، وبما أن الهيئة الابتدائية حكمت له بما يستحقه من رواتب ، ولم يقدم العامل ما يفيد عمله خلال شهر إبريل ٢٠٠٨م ، فيرد طلبه . أما بالنسبة إلى اعتراض العامل على عدم الحكم له بأيام الجمع ، وبما أن العامل لم يقدم ما يفيد تكليفه بالعمل الإضافي في أيام الجمع ، وبما أن العامل كان يتسلم رواتبه ولم يعترض ، مما يفيد أن ما كان

يتسلمه هو ما يستحقه . أما بالنسبة إلى اعتراض العامل بخصوص مكافأة نهاية الخدمة ، فقد تم احتسابها له من قبل الهيئة الابتدائية من تاريخ بداية خدمته التي ذكرها ، ولم يقدم العامل ما يغير ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية ، وبما أن ما حكمت به الهيئة الابتدائية لا ينقص عما يستحقه المستأنف ، فيرد استئنافه . أما بخصوص مطالبات العامل الأخرى التي ذكرها في مذكرة استئنافه (تصريح بالعمل- تجديد الإقامة- طلب خروج وعودة) فإنها مطالب جديدة ، واستناداً إلى المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات فإنه يمتنع على الهيئة العليا النظر فيها .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٤٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١/ ٢/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٤٠٨/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٣/ ١٤٣١هـ .
٣- القرار رقم : (٤٨٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ .
٤- القرار رقم : (٤٩٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٤/ ١٤٣١هـ .
٥- القرار رقم : (١٥٦٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٨/ ٩/ ١٤٣١هـ .
٦- القرار رقم : (١٧٩٩/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣/ ١١/ ١٤٣١هـ .
٧- القرار رقم : (٢١٨٤/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٣٠/ ١٢/ ١٤٣١هـ .
٨- القرار رقم : (٧١/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٢/ ٢/ ١٤٣١هـ .
٩- القرار رقم : (٨٤/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ .
١٠- القرار رقم : (٦٩٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١١/ ٦/ ١٤٣١هـ .
١١- القرار رقم : (٧٤٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٠/ ٧/ ١٤٣١هـ .
١٢- القرار رقم : (٩٢٥/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٩/ ٨/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٤٧٩/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

ففي يوم الاثنين ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالرياض والمؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم (١١٦٨) في ١٩/ ١٠/ ١٤٢٩هـ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين شركة (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- على المدعى عليها أن تدفع للمدعي الآتي :- ٤٠٠٠ ريال لقاء باقي الرواتب .- ٥٥ , ٢٢٥٥٥ ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، إجمالي ما يستحقه المدعي ٥٥ , ٢٦٥٥٥ ريالاً . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . ٣- على المدعى عليها إنهاء إجراءات ترحيل المدعي لبلاده ، ويتحمل المدعي نفقات سفره لبلاده . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

لا خلاف على العلاقة العمالية بين الطرفين . ومن حيث فسخ العقد ، فإن المدعي هو الذي رفض العمل ورفض الانتقال للطائف ، وبالتالي يعد فاسخاً للعقد . ومن حيث طلب المدعي الرواتب ، فالذي يتضح من الأوراق وأقوال الطرفين أن المدعي عمل حتى نهاية مارس عام ٢٠٠٨م ، وعليه فإنه يستحق راتب الشهرين ، وهما فبراير ومارس من عام ٢٠٠٨م بمبلغ أربعة آلاف ريال . ومن حيث طلبه مكافأة نهاية الخدمة ، فالمدعي بناء على المادة رقم (٨٤) من نظام العمل يستحق عن ذلك مبلغاً وقدره (٥٥ , ٢٢٥٥٥) ريالاً . أما التعويض فإنه لا يستحق ؛ حيث إنه هو الذي رفض العمل . وأما التنازل عن الكفالة فلم يقدم المدعي ما يلزم المدعى عليها بذلك ، فيرد طلبه . ومن حيث طلبه بدل أيام الجمع ، فالمدعي لم يقدم ما يثبت تكليفه وقيامه بالعمل خلال أيام الجمع ، كما أفاد أنه لم يُكلف بعمل ساعات إضافية أيام الجمع ، فيرد طلبه . ومن حيث طلب المدعى عليها إلزام المدعي بإعادة ما تسلمه لقاء بدل سكن ، فإن المدعى عليها قامت بتسليم المدعي ذلك وهي تعلم أنه يتمتع بسكن ، فلا يحق لها استرداده ، وبالتالي يرد طلبها . حيث انتهت العلاقة بين الطرفين ، ولم يعد لبقاء المدعي بالبلاد إلا الضرر عليه وعلى غيره ، فإن على المدعى عليها إنهاء إجراءات ترحيل المدعي لبلاده وعلى نفقته .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (. . . . .) بصفته العامل ، أما صاحب العمل فلم يحضر ، ولم يحضر من ينوب عنه على رغم تبلغه بالموعد ، وعليه تقرر تحديد موعد آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات ونادت على الطرفين ، فحضر العامل السابق حضوره ، وحضر لحضوره (. . . . .) بصفته الوكيل الشرعي للشركة ، وفتحت الجلسة بالتوجه للمستأنف وسؤاله عن أسباب استئنافه القرار الابتدائي فقال : أقدم مذكرة مطبوعة بالكمبيوتر متكونة من أربع صفحات باللغة العربية ، مرفق معها ثلاث صور مستندات وصورتها وصور من المرفقات للشركة ، وهذا ما لدي . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : بداية أوضح لسعادتكم نبذة مختصرة عن السبب الرئيس لقضيتي بيني وبين الشركة ، وهو أنني أعمل لدى الشركة في المنطقة الغربية في المدينة المنورة وجدة والطائف ، ومقر عملي بالفرع الرئيس بمدينة جدة ، ولا يوجد محاسب بديل آخر ، فأنا المحاسب الوحيد الذي أقوم بأعمال الحسابات بمفردي ، وعندما أسافر خروجاً وعودة يتوقف تسجيل الحسابات فترة إجازتي ، وعادة تكون الإجازة قصيرة ، وبعد عودتي من الإجازة أقوم بتسجيل القيود السابقة ، ثم أستأنف تسجيل القيود الجديدة ، وهكذا في كل مرة ، وفي نهاية عام ٢٠٠٧م ، وبالتحديد في شهر ١١/ ٢٠٠٧م ، تقدمت كعادتي بطلب إجازة إلى المدير (. . . . .) فقال لي ولأول مرة يحدث هذا الكلام : نريد أن نشتري برنامجاً جديداً متطوراً وكمبيوتراً جديداً ، وسوف يقوم أخي بالعمل مكانك في فترة إجازتك ، علماً بأن أخاه كان يختص بأعمال إدارية (شؤون الموظفين ونائب المدير) ، وبالفعل تم شراء برنامج جديد متطور وكمبيوتر جديد ، وطلب مني المدير تفعيل البرنامج الجديد ومساعدة أخيه حتى يتمكن من العمل كمحاسب في فترة إجازتي ، وبالفعل قمت بإعطاء المبرمج الدليل المحاسبي وموازين المراجعة للحسابات والمخزون لجميع الفروع ، وبالفعل تم تفعيل البرنامج الجديد ، وقمت بمساعدة أخيه على كيفية تسجيل القيود وترحيلها وكيفية الإضافة والحسم من المخزون حتى تمكن من العمل ، ثم أخذت إجازة خروج وعودة في شهر ١٢/ ٢٠٠٧م لمدة شهر واحد فقط ، وبعد عودتي من الإجازة قال لي المدير : استأنف العمل على البرنامج القديم كما أنت ، وأخي سوف يعمل على البرنامج الجديد ، وطلب مني تسجيل القيود السابقة في فترة إجازتي ، وبالفعل قمت كعادتي بتسجيل القيود وإقفال الحسابات لعام ٢٠٠٧م وعمل الميزانية العمومية والتقرير السنوي ، ثم طلب مني المدير إعطاء أخيه القيد الافتتاحي لعام ٢٠٠٨م ، وبالفعل قمت بإعطائه القيد الافتتاحي للحسابات والمخزون لجميع الفروع ، ثم طلب مني المدير الاستمرار في القيام بتسجيل القيود وحركة المخزون على البرنامج القديم ، وبعد ترحيلها أقوم بنسخها وإعطائها إلى أخيه حتى يقوم بنقلها وتسجيلها مرة ثانية على البرنامج الجديد ، وذلك حتى يتمكن جيداً من القيام بتسجيل القيود وحركة المخزون

وتوجيه الحساب في وضعه الصحيح ، وهكذا استمر هذا النظام مدة أربعين يوماً من بداية ١/ ١/ ٢٠٠٨م وحتى ١٢/ ٢/ ٢٠٠٨م ، وفي صباح يوم ١٣/ ٢/ ٢٠٠٨م دخلت مكتبي كعادتي وانتظرت مسؤولي الفروع أن يأتوني بالحركة اليومية ، ولكن تفاجأت بأن مسؤولي الفروع ذهبوا بالحركة اليومية مباشرة إلى الأخ (. . . . . .) ، فقمت بسؤال مسؤولي الفروع عن سبب ذلك فقالوا : هذه أوامر المدير . وبعد حضور المدير سألته عن سبب ذلك فقال لي : هذه أوامر المدير العام من الرياض . فقمت بالاتصال بالرياض وإرسال أكثر من فاكس ولكن لم يقم المدير العام بالرد عليّ مطلقاً ، وأصبحت أحضر يومياً وأجلس في مكتبي من بداية الدوام حتى نهايته ، وأصبحت مرجعاً فقط للاستفسار عما أشكل عليهم في تسجيل الحسابات ، وبالفعل كان المدير يطلب مني بين الحين والآخر استفساراً إذا أشكل عليه شيء ، لأقوم بالفور بإعطائه كل ما يطلبه راجياً من وراء ذلك أن أجد حلاً لمشكلتي ومصيري بالنسبة إلى العمل لديهم ، واستمر هذا النظام حتى انتهى شهر فبراير ، وتفاجأت عند استلامي راتب شهر فبراير ٢٠٠٨م بأن أمين الصندوق يقدم لي بياناً بالحسم على موظف ، للتوقيع عليه ، ومفاد البيان (حسم سبعة أيام من راتب شهر فبراير ونقل تأديبي إلى فرع الطائف) ، ولا يتم تسليمي باقي الراتب إلا بعد الذهاب إلى فرع الطائف ، علماً بأن فرع الطائف يوجد به عمال لقص وفرش الموكيت وبائع فقط ، فسألت المدير عن سبب ذلك فقال لي : هذه أوامر المدير العام من الرياض . علماً بأن النقل للطائف نقل تأديبي ، ومدون داخل بيان حسم على موظف ، وليس نقلاً رسمياً ، فهل من العدالة بعد عملي محاسباً لجميع فروع الشركة في المنطقة الغربية مدة خدمة ثلاثة عشر عاماً أذهب إلى فرع الطائف للقيام بقص وفرش الموكيت مع العمال؟ ورفض المدير إعطائي راتب شهر فبراير ٢٠٠٨م إلا بعد ذهابي ونقلي نقلاً تأديبياً إلى فرع الطائف ، فجلست في مكتبي خلال شهر مارس ٢٠٠٨م ، وأتوسل إليهم يوميّاً لإعطائي الراتب ومساعدتي في إنهاء المشكلة ، ولكن دون جدوى ، علماً بأن المدير بين الحين والآخر يطلب مني موازين وكشف حساب لسنوات سابقة ، فأقوم بتلبية طلبه على الفور ، وأقوم بنسخ كل ما يطلبه ، وكذلك أخوه إذا أشكل عليه أي شيء في الحسابات يسألني عنها فألبي طلبه على الفور وأساعده في كل ما يطلبه ، ومن وراء ذلك حسن نيتي لهم ، ولكن الجزاء كان قاسياً ، ففي نهاية شهر مارس ٢٠٠٨م أخذوا مني مفاتيح مكتبي وطردوني خارج مكتبي ؛ معللين ذلك بأن أخاه سوف يجلس مكاني لتدوين الحسابات ، علماً بأنه يجلس داخل مكتب أخيه المدير على مكتب مستقل بذاته ، وأصبحت خارج مكتبي وجلست في المكتب المجاور لمكتبي مع مسؤول فرع جدة ، وهكذا خلال شهر إبريل ٢٠٠٨م ، أحضر يوميّاً مع الموظفين وأذهب معهم إلى السكن الخاص بهم ، علماً بأن سكن الموظفين في مكان العمل نفسه ، علماً بأن المدير وأخاه خلال شهر إبريل

بين الحين والآخر يطلبان مني نسخ بعض الحسابات ، فيقومان بفتح مكتبي ، حتى إذا انتهيت من نسخها وتسليمهما إياها يقومان بإغلاق المكتب مرة ثانية وهكذا ، ولكن بعد أن يئست وأُغلقت جميع الأبواب أمامي ، ولم أجد أي أحد يساعدني في حل مشكلتي لا المدير العام للشركة ولا المدير الإقليمي ، ولم أستلم رواتبي مدة ثلاثة أشهر ، حتى أثقلت الديون على عاتقي ، فذهبت إلى مكتب العمل والعمال بمدينة جدة حتى يساعدوني على حل مشكلتي ، ولكن عندما علم المدير بأنني ذهبت إلى مكتب العمل والعمال ، قام بطردي من سكن الموظفين في ١٢/ ٥/ ٢٠٠٨م ، وأصبحت في الشارع دون سكن ودون مأوى ، ولله المشتكي ، وقمت أرجوهم لإعطائي رواتبي المتأخرة فرفضوا كل الرفض ، والحمد لله أخذت حكماً ابتدائياً في القضية برواتبي المتأخرة ومكافأة نهاية الخدمة ، ولكن حكم القاضي بأنني أنا الذي فسخت العقد بسبب رفضي العمل بفرع الطائف ، علماً بأنه لم يُقدم لي طلب رسمي للعمل بفرع الطائف ، بل بيان توقيع جزاءات على موظف (مدون بالبيان حسم سبعة أيام من الراتب ونقل تأديبي إلى فرع الطائف) ، علماً بأنني أعمل محاسباً لجميع الفروع منذ ثلاثة عشر عاماً ، ومجال عملي فقط في الحسابات ، فهل من العدالة أن أذهب إلى فرع الطائف لكي أقوم بأعمال قص وفرش الموكيت مع العمال ، وكذلك حكم القاضي بعدم إعطائي نقل كفالة ، علمًا بأنني- يا سيادة القاضي- تم نقل كفالتي على الشركة ولم يقوموا باستقدامي ، ومعذرة للإطالة ، وأرجو من سعادتكم مساعدتي بما هو آت : أولاً : أفيد سعادتكم بأنني قد سبق ونقلت كفالتي على الشركة في تاريخ ١/ ١/ ١٤١٧هـ ، وذلك بعد مضي ثلاث سنوات من كفالة الكفيل السابق ، وليست الشركة هي التي استقدمتني ، ولذلك أرجو من سعادتكم مساعدتي بالموافقة لي على نقل كفالتي من الشركة إلى كفيل آخر جديد ؛ حتى تستمر لي لقمة العيش في هذه البلاد المباركة . ثانياً : أرجو من سعادتكم مساعدتي في حصولي على كامل مكافأة ترك الخدمة ، من بداية نقل كفالتي على الشركة في ١/ ١/ ١٤١٧هـ وحتى انتهاء الحكم في القضية ، علماً بأن الراتب الشهري الشامل (٢٥٠٠) ريال ألفان وخمسمائة ريال لا غير . ثالثاً : أفيد سعادتكم بأنني قد تم توقيفي وطردي من العمل بطريقة تعسفية ، وكذلك طردي من السكن ، وإيقاف صرف رواتبي ، وأرجو من سعادتكم مساعدتي في حصولي على تعويض عن هذا الضرر بسبب الطرد والتوقف التعسفي وتأخير صرف رواتبي . رابعاً : أرجو من سعادتكم مساعدتي في حصولي على رواتب باقي العقد المبرم بيني وبين الشركة ، علماً بأنني استلمت راتب شهر واحد فقط من العقد الجديد ، وهو شهر يناير ٢٠٠٨م ، علماً بأن العقد يجدد تلقائيّاً كل عامين ، وتاريخ العقد الأخير يبدأ من ١/ ١/ ١٤٢٩هـ وينتهي في ٣٠/ ١٢/ ١٤٣٠هـ . خامساً : لقد تأخرت الشركة في صرف رواتبي مدة ثلاثة أشهر ، والحمد لله حصلت على حكم ابتدائي من الهيئة الابتدائية

بجدة براتب شهرين فقط ، وأرجو من سعادتكم مساعدتي في حصولي على راتب الشهر الثالث المتبقي لدى الشركة . سادساً : لقد تم إبرام العقد بيني بين الشركة بالتاريخ الهجري ، وتم صرف الرواتب بالتاريخ الميلادي ، وأرجو من سعادتكم مساعدتي في حصولي على راتب نصف شهر عن كل عام بين الهجري والميلادي من بداية نقل كفالتي على الشركة من ١/ ١/ ١٤١٧هـ وحتى نهاية الحكم في القضية . سابعاً : أفيد سعادتكم بأنني كنت أعمل لدى الشركة في أيام الجمع ، وهذا النظام هو المتبع في فروع الشركة بالمنطقة الغربية ، ويشهد على ذلك عملي المدون في الكمبيوتر والملفات على مدار هذه السنوات ، وكذلك شهادة الزملاء كافة في فروع جدة والطائف والمدينة المنورة ، فأرجو من سعادتكم مساعدتي في حصولي على رواتب أيام الجمع على مدار هذه السنوات من بداية نقل كفالتي على الشركة من ١/ ١/ ١٤١٧ه وحتى نهاية عملي لديهم . ثامناً : أفيد سعادتكم بأنه تم الاتفاق في وقت نقل كفالتي على الشركة مع مدير عام الشركة على أنه سيتم زيادة راتبي الشهري في نهاية كل عامين بنسبة تتراوح بين ١٠ و١٥٪ ، ولكن كنت أطالب دائماً بهذه الزيادة المتفق عليها في نهاية كل عامين ، ومع كل تجديد للعقد ، ولكن لم يتم لي زيادة على راتبي من بداية نقل كفالتي على الشركة ، ومازال راتبي ثابتاً خلال هذه السنوات ، ويشهد على ذلك مسير الرواتب وسندات الصرف ، فهل لي الحق بالمطالبة بهذه الزيادة المتفق عليها خلال هذه السنوات أم لا؟ . وهذا ما لدي من المطالبة بما أستحقه من مستحقات لدى الشركة ، ولذا أرجو من سعادتكم الموافقة لي بما ترونه حقاً لي لدى الشركة ، وأعانكم ووفقكم الله إلى إحقاق الحق لأهله . تاسعاً : تقدمت لمكتب العمل والعمال بمدينة جدة بطلب تصريح بالعمل ، وكذلك بطلب تجديد إقامتي ، وكذلك بطلب خروج وعودة ، وإلى الآن لم تتم لي الموافقة على أي طلب من هذه الطلبات الثلاثة ، فأرجو من سعادتكم مساعدتي في حصولي على ما أستحقه من هذه الطلبات الثلاثة . الدائرة سلمت الوكيل الشرعي للشركة صورة من المذكرة ومن المرفقات ، وطابقها بما لدى الدائرة وقال : إن ردي على استئناف العامل أنني لا أوافقه على نقل كفالته ، ولا مانع لدينا من صرف حقوقه ، وأتمسك بالقرار الابتدائي ، وهذا ما لدي . الدائرة قررت رفع الدعوى للمداولة ، وحدد يوم آخر لحضور الطرفين . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

من حيث اعتراض العامل في استئنافه ضد قرار الهيئة الابتدائية بخصوص عدم الحكم له براتب شهر إبريل لعام ٢٠٠٨م ، وبما أن العامل قد ذكر أمام الهيئة الإبتدائية أنه سلم العمل في ٣١/ ٣/ ٢٠٠٨م ، وبما أن الهيئة الابتدائية حكمت له بما يستحقه من رواتب ، وحيث لم يقدم العامل ما يفيد عمله خلال

شهر إبريل ٢٠٠٨م ، لذا فإن الدائرة الأولى في الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه في تلك الجزئية . أما بخصوص اعتراضه على عدم الحكم له بأيام الجمع ، فبما أن العامل لم يقدم ما يفيد تكليفه بالعمل الإضافي في أيام الجمع ، وحيث إن العامل كان يتسلم رواتبه ولم يعترض ، مما يفيد أن ما كان يتسلمه هو ما يستحقه ، وعليه فإن الدائرة الأولى تتفق مع الهيئة الإبتدائية فيما انتهت إليه في تلك الجزئية . أما بخصوص ما أشار إليه المستأنف في استئنافه بخصوص مكافأة نهاية الخدمة ، فقد تم احتسابها له من قبل الهيئة الإبتدائية من تاريخ بداية خدمته التي ذكرها ، وحيث لم يقدم العامل ما يغير ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية ، وبما أن ما حكمت به الهيئة الابتدائية لا ينقص عما يستحقه المستأنف ، لذا فإن الدائرة الأولى في الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه في تلك الجزئية . أما بخصوص مطالب العامل الأخرى التي ذكرها في مذكرة استئنافه فإنها مطالب جديدة ، واستناداً إلى المادة رقم (٦٦) من لائحة المرافعات فإنه يمتنع على الدائرة النظر فيها .

وعليه ، وبعد الاطلاع على ملف القضية وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه ، وبعد المداولة والتدقيق والمناقشة ، واستناداً إلى نظام العمل ولائحة المرافعات ، فإن الدائرة الأولى في الهيئة العليا تقرر بالإجماع :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بجدة رقم (١١٦٨) في ١٩/ ١٠/ ١٤٢٩هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

صدور قرار الفصل لتصرف العامل
في عهدته دون إذن يكون مستنداً لسبب مشروع
١٥٨/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٥٨/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل مشروع- إعادة للعمل- أجور مدة الانقطاع- اتصال الخدمة- تحقيق- تصرف في مبلغ مالي بعهدة العامل لصالحه- تعهد بإعادة المبلغ حسماً من الراتب- ارتكاب عمل مخل بالأمانة- إثبات- إقرار العامل بالمخالفة- إلغاء القرار الابتدائي- رد الدعوى .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٦)، (٧١)، (٧٨)، (٨٠)، (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- قيام العامل بالتصرف في أموال صاحب العمل التي بعهدته أو جزء منها لحسابه الخاص دون إذن في ذلك تصرف مخل بالأمانة .
- الإخلال بالأمانة المفترضة في العامل باستخدام أموال الشركة لمصلحته الشخصية دون تخويل له في ذلك يعد سبباً مشروعاً لفصله من العمل .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في عودته لعمله وصرف أجوره حتى عودته للعمل ، واعتبار خدمته متصلة- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام الشركة المدعى عليها بإعادة المدعي إلى عمله وصرف أجوره حتى عودته للعمل ، واعتبار خدمته متصلة- اعترضت الشركة المدعى عليها أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بإلغاء قرار الهيئة الابتدائية برد دعوى العامل ؛ استناداً إلى إقرار العامل باستلامه مبلغ (١٩٥٠٠) ريال عهدة مقابل رسوم حكومية والتصرف في المبلغ واستخدامه لمصلحته الشخصية دون إذن ، وتعهد بإعادته حسماً من مرتباته حتى يتم استكمالها ، وذلك يعد إخلالاً منه بالأمانة المعهودة إليه دون تخويل له بذلك ، وبما أن الشركة قد أنهت خدمته لذلك ، وهو ما يصلح مبرراً لإنهاء الخدمة ، ولا يجوز إعادته لعمله .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٤١٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٧/ ٨/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ١٥٨/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

ففي يوم الاثنين الموافق ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من/ شركة (. . . . .) المحدودة ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في جدة رقم (١١١٢) وتاريخ ١٧/ ٩/ ١٤٢٩هـ، الصادر على القضية المتكونة بينها وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : إلزام الشركة المدعى عليها بإعادة المدعي إلى عمله ، وصرف أجوره حتى عودته للعمل ، واعتبار خدمته متصلة . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

تمثلت مطالب المدعي أمام الهيئة الابتدائية في إلزام الشركة المدعى عليها بإعادته للعمل ، وصرف أجوره حتى عودته للعمل ، وحيث إن الشركة المدعى عليها استندت في فصل المدعي إلى المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ؛ بسبب قيامه بسحب بضائع من متاجر الشركة لاستخدامه الشخصي ومن دون موافقة أو علم الشركة المدعى عليها ، واستلامه مبالغ مالية لسدادها لجهات حكومية ، إلا أنه قام بصرفها واستخدامها في أموره الشخصية لحسابه ، ورفضه القيام بالأعمال الجوهرية المكلف بها ، وإن المدعي أقر بهذه المخالفات وجرى التحقيق معه . فمن حيث الادعاء بقيام المدعي بسحب بضائع من متاجر الشركة لاستخدامه الشخصي ودون علم المدعى عليه وموافقته ، فإنه ظهر من محضر التحقيق الذي أُجري مع المدعي أن المدعي سحب البضاعة من المعرض بعلم المدعى عليه ووجوده ، وسجل فاتورة الشراء ، وطلب أن يحسم المبلغ من راتبه ، وعليه فإنه لا يعد مختلساً أو خائناً للأمانة ؛ لأنه بعلم المدعى عليه ووجوده ، وكان بإمكانه منعه إلا أنه لم يفعل ، مما يدل على موافقته ورضاه . أما الادعاء بالتصرف في مبالغ الرسوم التي من المفترض دفعها للدوائر الحكومية ، فإن هذه الواقعة من تاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٢٨هـ ، ومضى عليها عدة شهور ولم تتخذ الشركة مع المدعي أي إجراء ، بل اتفقت معه على تسديد أقساط شهرية ، وعليه لا وجه لمحاسبته بعد مضي عدة شهور من هذه الواقعة (٦٩) من نظام العمل . أما الادعاء بأن المدعي قام بكسر القفل الخاص بمداخل الشركة فإن المدعي لم يعترف بكسر القفل ، ولم تقدم الشركة ما يثبت ذلك . وحيث لم يثبت لدى

الهيئة الابتدائية سبب مشروع يوجب الفصل ، وحيث إن المدعي مواطن سعودي الجنسية أمضى في خدمة الشركة أكثر من ١٨ سنة ، وتدرج في الوظائف إلى أن وصل إلى مدير منطقته ، مما يدل على نشاطه والثقة التي منحتها إياه الشركة ، فكان الأجدر بها إبقاءه في العمل ؛ تقديراً لخدمته الطويلة والاستفادة من خدمته .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر العامل (.....) ، وحضر (.....) وكيلاً عن الشركة ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل الشركة هل له ما يضيف إلى الاستئناف المقدم منه والمؤرخ في ١/ ١٢/ ١٤٢٩هـ والمرفق معه صورة التحقيق فقال : لا يوجد لدي إضافة ، وأتمسك بما قدمته . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : أولاً : لقد تضمن القرار من ناحية الوقائع ، بأنه تبادل الطرفان المذكرات في جلسة ٢٥/ ٨/ ١٤٢٩هـ واختتم الطرفان أقوالهم ، فهذا الأمر غير صحيح ، وقد خالفت الهيئة الابتدائية نظام المرافعات في ذلك ، وكان من المفترض أن يختم المدعى عليه بمذكرته الدعوى ، ولكن كانت المذكرة الأخيرة مقدمة من المدعي ، ولم يسمح لنا الرد عليها ، ولم يسمح لنا سوى بتقديم مذكرة واحدة فقط ، وبذلك تم إقفال المرافعة في هذه الدعوى دون استيفاء وتقديم المدعى عليه كل ما لديه . ثانياً : لقد ذكر في القرار بأن سحب البضائع من متاجر الشركة لاستخدامه الشخصي قد كان بعلم وموافقة موكلي وبوجوده وسجل فاتورة الشراء ، فهذا الأمر غير صحيح ؛ فلموكلي أكثر من خمسة وعشرين فرعاً ، والموجودون في نقاط البيع هم من العمالة الأجانب الذين لا يستطيعون منعه باعتباره الوظيفي ، وكل ما كان عليهم هو إبلاغ الإدارة عن ذلك ، وحصوله على فاتورة شراء فهذا الأمر غير صحيح ، بل استلم هذه البضاعة من دون وجود أو إصدار فاتورة شراء ، بل كانت بضائع خاصة لعملاء آخرين ، وقد قام باستلامها وبيعها لمصلحته الشخصية ، كما اتضح لاحقاً من جرد الفروع الأخرى وجود بضائع قام باستلامها بطريقة غير شرعية ؛ لبيعها والاستفادة منها لمصلحته الشخصية ، وهذا يكفي على خيانة الأمانة من قبل المذكور ، وبالتالي انطباق المادة رقم (٨٠) من نظام العمل والعمال ، وقد اعترف بذلك المدعي في دفتر التحقيق ، كما اعترف باستلامه هذه البضاعة دون دفع ثمنها ، وطالب بحسمها من مرتبه بعد معرفة الإدارة بذلك . ثالثاً : لم يتضمن القرار الرد على مسألة عدم قيام المدعي بالقيام بالأعمال الجوهرية المطلوبة منه ، ورفضه القيام بأعماله الجوهرية ، وقد اعترف بذلك المدعي في دفتر التحقيق ، وهذا يعطي الحق لموكلي بإنهاء خدماته بموجب نص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل والعمال السعودي . رابعاً : أما بخصوص اعترافه باستلام مبالغ نقدية لدفعها رسوماً حكومية واستخدمها لمصلحته الشخصية ، واعتبار الهيئة الابتدائية بأنها سابقة قديمة ، فحتى إن مضى على ذلك عدة شهور فهي سابقة تؤكد استمرارية خيانة الأمانة من المدعي ، وعدم صلاحيته للعمل . خامساً : أما مسألة عدم اعترافه بكسر القفل الخاص بمكتب إدارة المدعى عليه ، فهذا

الأمر غير صحيح ، بل اعترف المدعى عليه في دفتر التحقيقات بأنه قام بفك فاصلة الباب الآلي ، وذلك بالسؤال الرابع من دفتر التحقيق ، وهذا يوضح بأنه قام بفكه عن طريق الكسر ، حيث إن الأبواب من النظام الأمني الذي لا يمكن فتحه إلا بموجب رقم سري أو بكسره ، وقد كان ذلك خارج أوقات العمل الرسمي ، وهذا يؤكد وجود نية غير شريفة كان يخطط لها المدعي ، وتؤكد استمرار رغبته في خيانة الأمانة ، مع خطورة بقائه في العمل أو استمراريته . نأمل من سعادتكم حماية موكلي من استمرارية المدعي ومن بقائه ، وتطبيق نص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل والعمال السعودي بحقه . وباطلاع العامل قال : لا جديد في الاستئناف ، وأتمسك بأقوالي أمام الهيئة الابتدائية ، وأطلب تأييد القرار . ثم ختم الطرفان أقوالهما ، فقررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة ليوم آخر ، وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

من حيث استئناف الشركة واعتراضها على ما حكم به للعامل وأن إنهاء الخدمة كان بسبب مشروع ، وهو قيام العامل باستلام مبلغ مالي بعهدته وتصرف فيه لصالحه دون إذن ، حيث أقر العامل باستلام مبلغ ١٩٥٠٠ ريال عهدة مقابل رسوم حكومية ، وحيث أقر بالتصرف فيه واستخدامه لمصلحته الشخصية ، وتعهد بإعادته حسماً من مرتباته حتى يتم استكماله ، وحيث إن تصرفه ذلك يعد إخلالاً منه بالأمانة المعهودة إليه دون تخويل له بذلك ، وبما أن الشركة قد أنهت خدمته بناء على ذلك ، وحيث إن قيام الشركة بناء على ذلك يعد مبرراً لها ؛ لذا فالدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات تختلف مع ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية في قرارها .

ولما سبق ، وبعد التدقيق والمناقشة ، وبعد الاطلاع على القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه ، واستناداً إلى نظام العمل ولائحة المرافعات ، قررت الدائرة الأولى بالهيئة بالإجماع :

المنطوق

- إلغاء قرار الهيئة الابتدائية بجدة رقم ١١١٢ وتاريخ ١٧/ ٩/ ١٤٢٩هـ ، والحكم برد دعوى العامل .

والله ولي التوفيق ، ، ،

لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار
أو تعويض إذا وقع من العامل اعتداء على رؤسائه
٢٧١/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٩/ ٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٢٧١/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٩/ ٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل مشروع- إعادة للعمل- أجور مدة الانقطاع- سب وشتم- استغلال منصب- تحقيق مكاسب شخصية- إقرار بالخطأ- استعداد للاعتذار- إثبات- محضر تحقيق- بريد إلكتروني- إتاحة الفرصة للعامل لمعارضته- عدم الحرمان من الحقوق النظامية- رد الدعوى بالعودة للعمل .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٦) ، (٧١) ، (٨٠) ، (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- صدور قرار الفصل مستنداً لسبب مشروع يستوجب رد طلب العامل في العودة للعمل .
- لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل وبسببه .
- للهيئة العمالية سلطة تقدير سبب الفصل المشروع من الخدمة ، ومدى أثره في حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة من عدمه .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في العودة للعمل ، وصرف الأجور المتأخرة من تاريخ الفصل إلى تاريخ العودة للعمل- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد دعوى المدعي في طلب العودة للعمل ؛ لثبوت مشروعية الفصل- اعترض المدعي أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن العامل لم ينكر ما بدر منه تجاه المدير الإقليمي ، ولكنه كان عفويّاً وعن طريق غضب بعد أن رفض تكريمه ، كما أن العامل لم ينكر التحقيق الذي أُجري معه ، وأن ما بدر من العامل من تلفظ يوجب الفصل ، إلا أنه لا يرقى

إلى درجة المادة (٨٠) من نظام العمل ، المتضمنة حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ؛ لعدم تقديم المدعى عليها ما يثبت إتاحة الفرصة للعامل لكي يبدي أسباب معارضته الفسخ ، وبناء عليه فهو يستحق مكافأة نهاية الخدمة التي طالب بها . كما أن العامل لم يقدم في الاستئناف جديداً يجعل الهيئة العليا تغير ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية .

قرار ٢٧١/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ٢٩/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

ففي يوم السبت الموافق ٢٩/ ٢/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (. . . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في مكة المكرمة رقم ١٢١/ ٢ وتاريخ ١٣/ ٥/ ١٤٢٩هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين/ شركة (. . . . . .) ، والقاضي منطوقه : رد دعوى المدعي في طلب العودة لثبوت مشروعية الفصل . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

طالب المدعي بالعودة للعمل ، وصرف الأجور المتأخرة من تاريخ الفصل إلى تاريخ العودة ، وليس ثمة خلاف على علاقة العمل . ومن حيث الفصل وأسبابه ، فإن المدعى عليها استندت في الفصل إلى مخالفة المدعي المادة رقم (٨٠) من نظام العمل في الفقرتين الأولى والثانية ، بقيام المدعي (. . . . . .) بالسب والشتم بحق أحد المسؤولين بالشركة ، واستغلاله منصبه للحصول على مكاسب شخصية . وأنكر المدعي اعتداءه بالسب أو الشتم ، فقدم وكيل المدعى عليها صورة البريد الإلكتروني المرسل من المدعي لصاحب الشركة المتضمن إقراره بخطئه واستعداده للاعتذار ، كما قدم صورة محضر التحقيق المؤرخ في ١٥/ ٩/ ١٤٢٨هـ ، وأقر المدعي بصحة البريد الإلكتروني وصحة محضر التحقيق ، وإذ إن البريد الإلكتروني يتضمن إقراراً صريحاً منه بتلفظه على المدير الإقليمي للمبيعات بقوله : (عيب عليك أو استحي على وجهك) فإن هذا التلفظ يوجب الفصل ، إلا أنه لا يرقى لدرجة المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، المتضمنة حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ؛ لعدم تقديم المدعى عليها ما يثبت إتاحة الفرصة للعامل لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ ، وبناء عليه فهو يستحق مكافأة نهاية الخدمة كما طالب بها .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (. . . . . .) بصفته العامل ، وحضر لحضوره (. . . . . .) بصفته وكيلاً عن الشركة ، وبعد التحقق من الطرفين تم التوجه للعامل ، فقدم لائحة باستئنافه متكونة من صفحة واحدة ، ومرفق معها عدة أوراق ، وقد تضمنت : أن فصله من العمل كان تعسفياً لم يراع فيه ما ورد في نظام العمل الجديد ، وأنه لم يتم التحقيق معه التحقيق المناسب ، وكان الموضوع شخصياً وخارج

نطاق العمل الرسمي . وتسلم وكيل الشركة نسخة مما قدم وقال : آمل إعطائي مهلة للرد . فقررت الدائرة رفع الجلسة لتحديد موعد آخر . وفيه اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لمواصلة النظر في هذه الدعوى ، وبالمناداة على الطرفين حضر العامل ووكيل الشركة السابق التعريف بهما ، وفتحت الجلسة بالتوجه لوكيل الشركة وسؤاله عما استمهل من أجله فقال : أقدم مذكرة من صفحة واحدة ردّاً على ما قدمه العامل ، وأكتفي بها . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : ذكر المدعي في مذكرة استئنافه أن فصله من العمل تعسفيّ لم يراعَ فيه ما ورد في نظام العمل الجديد . أقول- والله المستعان- إن قول المدعي (المستأنف) جانب الحق والصواب للأسباب والتفاصيل الآتية : لم يكن فصل المدعي تعسفيّاً ، بل تم بناء على ما اقترفه من عمل وتفوه به من قول بحضور بعض الموظفين من الشركة وفي مكان عام وفي مناسبة مرتبطة بالعمل ، حيث تم تكريم بعض الموظفين المجتهدين الناجحين بعملهم ، حيث قام بشتم المدير الإقليمي للشركة وفرع مكة المكرمة الذي يعمل به المدعي ويتبع لهذا المدير ، والتابع تابع ، أي أنه يرأسه ، وهذا المدير مفوض ومعين من قبل إدارة الشركة لرعاية مناسبة تكريم الموظفين الأكفاء ، حيث قام المدعي بكيل الشتائم للمدير الإقليمي ولعنه ووصفه بنعوت مهينة لا يقبلها العرف ولا النظام ، حيث يستحق عليها مقاضاته بالشتم والقذف والذم ، وقد قامت الشركة بالتحقيق مع المدعي ، وعند الانتهاء من التحقيق تبين أنه تنطبق عليه المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، حيث إنه وجه كلمات تهين مديره وتسخر منه ، الفقرة (١) من المادة المذكورة (٨٠) والفقرة (٣) من نص المادة ، حيث اقتطع مبلغاً المفروض أن يوزعه على المكرمين من الموظفين من خلال لجنة شُكِّلت وهو عضو فيها ، فاحتفظ بمبلغ لنفسه مكرماً نفسه من غير الرجوع بالاستشارة إلى الإدارة العامة ، مما ينطبق عليه خيانة الأمانة ، وقام باستغلال موقعه الوظيفي لتحقيق مكسب مادي ، حيث تنطبق عليه الفقرة (٨) من المادة رقم (٨٠) المذكورة . وقوله أيضاً إنه لم يتم التحقيق معه التحقيق المناسب ، نقول : إن التحقيق معه واستجواب الشهود تثبت ما فعله ، ونكتفي بهذا القدر من الشهادات والتحقيقات . عليه نطالب بما يأتي :- نطلب رد استئنافه وعدم قبوله موضوعياً .- تأييد حكم الهيئة الابتدائية بعدم أحقيته بالعودة إلى العمل .- الحكم عليه بموجب المادة رقم (٨٠) من نظام العمل . وبمواجهة العامل بما قدمه وكيل الشركة بعد أن تسلم صورة منها قال : تسلمت نسخة مما قدمه وكيل الشركة ، وردّي أنَّ ما ورد فيها غير صحيح ، وأتمسك باستئنافي . عليه قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة في موعد آخر . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث استأنف العامل القرار الابتدائي مطالباً إلغاءه والحكم له بالعودة للعمل ، وصرف مستحقاته ؛ حيث إن فصله كان تعسفياً لم يراعَ فيه ما ورد في نظام العمل الجديد من التنبيه الشفوي والإنذار الكتابي الأول والإنذار الكتابي الثاني ، ولم يتم استجوابه ، ولم يحقق معه تحقيقاً مناسباً ، وكان الموضوع شخصياً وخارج نطاق العمل الرسمي ، فكان الأولى معالجته شخصياً وليس على مستوى الشركة أو المؤسسة ، وهو ليس مديره المباشر . وحيث إن العامل لم ينكر ما بدر منه تجاه المدير الإقليمي ، ولكنه كان عفوياً وعن طريق غضب ، بعد أن رفض تكريمه ، كما أن العامل لم ينكر التحقيق الذي أجري معه ، وحيث إن الهيئة الابتدائية قد ناقشت هذه القضية ، وحيث لم يقدم العامل في الاستئناف ما يجعل الدائرة الأولى تغير ما توصلت إليه الهيئة الابتدائية في قرارها ، وعليه فإن الدائرة الأولى تتفق معها فيما توصلت إليه ؛ لاتفاقه ومقتضى النظام .

ولكل ما سبق ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر الدائرة الأولى بالإجماع :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في منطقة مكة المكرمة رقم ٢١/ ٢ بتاريخ ١٣/ ٥/ ١٤٢٩هـ .

والله ولي التوفيق ،،،

عدم انتظام العامل في العمل وكثرة غيابه
يجعل قرار الفصل من الخدمة مشروعاً
٨٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ
٩٧٩/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٨/ ١٠/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٨٣/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل مشروع- غياب- مكافأة نهاية الخدمة- بدل العمل الإضافي- راتب الإجازة- التعويض عن الأضرار- غياب المدعى عليه عن المرافعة أمام الهيئة الابتدائية- عدم إنذار العامل- عدم تقديم العامل ما يثبت تكليفه بالعمل الإضافي- إقرار العامل بالغياب .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٧٧) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (١٠٧) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادة رقم (٣٦) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣-٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المَبْدَأ

- البينة على من ادعى واليمين على من أنكر .
- عدم انتظام العامل في العمل وكثرة غيابه وإقراره على نفسه بالغياب يجعل قرار فصله من الخدمة بسبب مشروع ، إلا أنه لا يرقى لحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ، إذا ثبت عدم إنذاره للدفاع عن نفسه حسبما جاء في نظام العمل .
- عدم حضور المدعى عليه عدة جلسات لنظر الدعوى على رغم ثبوت تبليغه بها حسب النظام يجيز للهيئة العمالية نظر الدعوى والفصل فيها في غيبة المدعى عليه .
- مطالبة العامل ببدل العمل الإضافي عن أيام الإجازات يستوجب منه إقامة الدليل على ما يثبت تكليفه بالعمل رسمياً خارج وقت الدوام الرسمي- أثر ذلك : عجز العامل عن إقامة الدليل يستوجب رد طلبه في هذا الشأن .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب ببدل العمل الإضافي عن العمل أيام الراحات وراتب الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الأضرار التي لحقت به- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليه بأن يدفع للمدعي المبالغ المبينة به لقاء مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الأضرار وراتب الإجازة المرضية ورد ما عدا ذلك من طلبات ؛ تأسيساً على أنه : من حيث طلب المدعي بدل العمل الإضافي عن العمل أيام الراحات ، فإنه لم يقدم ما يثبت تكليفه بالعمل رسميّاً خارج وقت الدوام الرسمي ، ولم يوجه له التكليف رسميّاً ، لذا يرد طلبه في بدل العمل الإضافي ؛ لعدم تقديم الإثبات . ومن حيث طلب المدعي راتب الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الأضرار ، قال المدعي إنه لم يستلم راتب الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة عن خدمته لدى المدعى عليها ، كما أن فصله لم يكن له أسباب مشروعة ، لذا يطلب تعويضه عن الفصل ، وإذ إن المدعى عليها لم تحضر وتقدم ما يثبت مشروعية فصل المدعي من عمله ، لذا فإن المدعي يستحق راتب الإجازة بناء على المادة رقم (١٠٩) من نظام العمل عن فترة عمله من ٩/ ٥/ ١٤٢٥هـ الى ٣٠/ ٨/ ١٤٢٨هـ بمبلغ وقدره ٣٤٧٤ ثلاثة آلاف وأربعمائة وأربعة وسبعون ريالاً ، كما أنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة بناء على المادة رقم (٨٤) من نظام العمل عن فترة العمل نفسها بمبلغ وقدره ٢٤٨١ ألفان وأربعمائة وواحد وثمانون ريالاً ، ويستحق تعويضاً عن فسخ العقد دون أسباب مشروعة بناء على المادة رقم (٧٧) من نظام العمل بمبلغ وقدره ٣٠٠٠ ثلاثة آلاف ريال- اعترضت الجهة المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتعديل قرار الهيئة الابتدائية ليصبح الآتي : أ- نقض القرار في فقرته الثالثة ، وقررت عدم استحقاقه للتعويض . ب- تأييد قرار الهيئة الابتدائية في فقرتيه الأولى والثانية فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات- استناداً إلى عدم انتظام العامل في العمل وكثرة غيابه ، وذلك واضح من بطاقات الدوام المقدمة من المستأنف ، وإقرار العامل لنفسه بالغياب ، وادعى بأنه بإذن ولم يثبت ادعاءه ، فمن ثم اعتبرت الهيئة العليا قرار الفصل بسبب مشروع ، إلا أنه لا يرقى لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ؛ إذ إن المستأنف لم يقم بإنذاره وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه . وبما أنه لا خلاف على بداية الخدمة ونهايتها ومقدار الراتب ، وعليه قررت الهيئة العليا استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة . وبالنسبة إلى مطالبة الجهة المستأنفة باعتراضها على الحكم للعامل ببدل الإجازات ، فبما أن الجهة المستأنفة ادعت بأنها سلمت العامل بدل الإجازة ، ولم تقدم ما يثبت ذلك ، فمن ثم يستحق العامل بدل الإجازات .

القرارات المشابهة

١- القرار رقم : (١١٣٦/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٤/ ٦/ ١٤٣١هـ.

٢- القرار رقم : (٢٠١٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ.

٣- القرار رقم : (٤٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٧/ ١/ ١٤٣١هـ.

٤- القرار رقم : (١٦٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢/ ٣/ ١٤٣١هـ.

٥- القرار رقم : (٣٣٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.

٦- القرار رقم : (٣٤٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ٤/ ١٤٣١هـ.

٧- القرار رقم : (٦٩٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٢/ ٦/ ١٤٣١هـ.

٨- القرار رقم : (٨٦٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٠/ ٨/ ١٤٣١هـ.

٩- القرار رقم : (١١٥٥/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٩/ ١٢/ ١٤٣١هـ.

قرار رقم ٨٣/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من مجموعة (. . . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية رقم (٣٧٠/ ٢) في ٢٠/ ١١/ ١٤٣٠هـ في القضية المتكونة بينها وبين العامل (. . . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليه بأن يدفع للمدعي المستحقات الآتية : ٣٤٧٤ ريالاً لقاء راتب الإجازة ، ٢٤٨١ ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، ٣٠٠٠ ريال لقاء التعويض عن الأضرار . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . قرار ابتدائي غيابي بمثابة الوجاهي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

طالب المدعي أمام الهيئة الابتدائية ببدل العمل الإضافي عن العمل أيام الراحات وراتب الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الأضرار التي لحقت به . وحيث لم تحضر المدعى عليها عدة جلسات على رغم ثبوت تبلغها ، مما حدا بالهيئة الابتدائية إلى الأخذ بما تجيزه المادة رقم (٣٦) من لائحة المرافعات وإجراءات المصالحة والتحكيم ، ومواصلة سير الدعوى وإصدار الحكم غيابيّاً . ومن حيث علاقة العمل قدم المدعي صورة شهادة خبرة صادرة من المدعى عليها ، مؤرخة في ٢٠/ ١٠/ ٢٠٠٧م ، تتضمن أنه عمل لديها بمهنة (كاتب استقبال) خلال الفترة من ٩/ ٥/ ١٤٢٥هـ حتى ٢٠/ ٨/ ١٤٢٨هـ ، وبناءً عليه فقد جرى الاعتداد بصحة علاقة العمل حسب ما ذهب إليه المدعي في دعواه . ومن حيث طلب المدعي بدل العمل الإضافي ، قال المدعي إنه طيلة فترة عمله كان يعمل دون راحات ، ويطالب ببدل العمل الإضافي عن العمل أيام الراحات ، فطلبت منه تقديم ما يثبت تكليفه بالعمل رسميّاً خارج وقت الدوام الرسمي ، فلم يقدم ، وقال لا يوجد لديه إثبات ولم يوجه له التكليف رسميّاً ، لذا يرد طلبه في بدل العمل الإضافي ؛ لعدم تقديم الإثبات . ومن حيث طلب المدعي راتب الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الأضرار ، قال المدعي إنه لم يستلم راتب الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة عن خدمته لدى المدعى عليها ، كما أن فصله لم يكن له أسباب مشروعة ، لذا يطلب تعويضه عن الفصل ، وإذ إن المدعى عليها لم تحضر وتقدم ما

يثبت مشروعية فصل المدعي من عمله ، لذا فإن المدعي يستحق راتب الإجازة بناء على المادة رقم (١٠٩) من نظام العمل ، عن فترة عمله من ٩/ ٥/ ١٤٢٥هـ الى ٣٠/ ٨/ ١٤٢٨هـ بمبلغ وقدره ٣٤٧٤ ثلاثة آلاف وأربعمائة وأربعة وسبعون ريالاً ، كما أنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة بناء على المادة رقم (٨٤) من نظام العمل عن فترة العمل نفسها بمبلغ وقدره ٢٤٨١ ألفان وأربعمائة وواحد وثمانون ريالاً ، ويستحق تعويضاً عن فسخ العقد دون أسباب مشروعة بناء على المادة رقم (٧٧) من نظام العمل بمبلغ وقدره ٣٠٠٠ ثلاثة آلاف ريال .

وأمام الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات حضر وكيل المستأنف ، كما حضر العامل المستأنف ضده ، وسألت الدائرة وكيل المستأنف عن أسباب استئنافه ، فقدم مذكرة استئنافية مكونة من صفحتين وقال : إن العامل المستأنف ضده بدأ العمل في ٩/ ٥/ ١٤٢٥هـ وراتبه ١٥٠٠ ريال ، واستمر في العمل إلى تاريخ ٣٠/ ٨/ ١٤٢٨هـ ، وعمل موظف استقبال ، والمذكور فصل من العمل بسبب الغياب ، حيث غاب ١١ يوماً متفرقة في شهر ٧ عام ١٤٢٨هـ و١٨ يوماً في شهر ٨ عام ١٤٢٨هـ ، والمذكور لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة بسبب الغياب ، وأما بدل الإجازات فإنه استلمها ولا يستحق التعويض . وبالتوجه للعامل المستأنف ضده قال إنه حصل غياب ، وهو لا يتعدى يوماً أو يومين في الشهر ، وبإذن ، ولم يجر إنذاره بالغياب ، والمبلغ الذى استلمه إنما هو مقابل رواتبه ، وأما الراتب والخدمة فلا خلاف عليهما . وختم طرفا الدعوى أقوالهما ، وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

حيث حصر وكيل المستأنف استئنافه في اعتراضه على قرار الهيئة الابتدائية في احتساب مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات والتعويض للعامل المستأنف ضده ، ودفع بأن العامل لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة بسبب أن العامل فصل بسبب كثرة غيابه ، وحيث تبين عدم انتظام العامل المستأنف ضده في العمل وكثرة غيابه ، ويتضح ذلك من بطاقات الدوام المقدمة من المستأنف ، وإقرار العامل بالغياب ، وادعى بأنه يستأذن ، ولم يقدم ما يثبت ذلك ، عليه فإن قرار الفصل يعد مشروعاً ، إلا أنه لا يرقى لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ؛ إذ إن المستأنف لم يقم بإنذاره وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه . وحيث إنه لا خلاف على بداية الخدمة في ٩/ ٥/ ١٤٢٥هـ ، وعمل حتى ٣٠/ ٨/ ١٤٢٨هـ ، وإن الراتب ١٥٠٠ ريال ، عليه فإن العامل يستحق مبلغ ٢٤٨١ ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة ، وأما التعويض فإنه لا يستحق ؛ لكون الفصل بسبب مشروع ، وبالتالي فإن الهيئة العليا تختلف مع الهيئة الابتدائية في هذه الجزئية . وأما عن مطالبته ببدل

الإجازات ، فإن المستأنف ادعى بأنه سلم العامل المستأنف بدل الإجازات ، وحيث لم يقدم ما يثبت ذلك ، فإنه يستحق مبلغ ٣٤٧٤ ريالاً لقاء بدل الإجازات .

لكل ما جاء بالحيثيات ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، فإن الدائرة الثانية للهيئة العليا بجدة ، وبعد الاطلاع على الاستئناف والقرار المستأنف ، وبعد المداولة والتدقيق تقرر ما يأتي :

المَنْطُوقْ

١- تأييد قرار الهيئة الابتدائية بمكة المكرمة فيما يتعلق بالإجازة ومكافأة نهاية الخدمة . ٢- إلغاء ما يتعلق بتعويض العامل ؛ لعدم الاستحقاق ، ورد ما عدا ذلك .

والله ولي التوفيق ، ، ،

رقـــم القرار النهائي: ٩٧٩/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٨/ ١٠/ ١٤٣١ هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل مشروع- غياب- تأديب- عدم إنذار العامل- إثبات- بطاقات الدوام- عدم حرمان العامل من حقوقه النظامية- مكافأة نهاية خدمة- بدل الإجازة- تعويض عن الفصل- إخلاء طرف- إلغاء جزئي للقرار الابتدائي .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٧٠) ، (٧١) ، (٧٧) ، (٨٠) ، (٨٤) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- عدم انتظام العامل في عمله وفصله عن الخدمة لهذا السبب يجعل الفصل مشروعاً وإن كان لا يرقى لحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ، وبخاصة إذا لم تقم الشركة بإنذاره كتابياً حسب النظام ، إلا أن ذلك لا يعطي للعامل الحق في التعويض ؛ لمشروعية قرار الفصل .
- الفصل المشروع من العمل لا يحرم العامل من صرف حقوقه النظامية .
- للهيئة العليا سلطة تعديل وتدقيق قرار الهيئة الابتدائية بالنسبة إلى استحقاق التعويض ، وبخاصة إذا لم يوجد السبب المبرر للقضاء به .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في بدل الإجازة عن مدة خدمته ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن العطل والضرر وإخلاء طرفه- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام الجهة المدعى عليها أن تدفع للمدعي لقاء بدل الإجازة ومكافأة نهاية الخدمة وتعويضه عن العطل والضرر بالمبالغ المحددة بالقرار المشار إليه ورد ما عدا ذلك من طلبات ؛ تأسيساً على أنه ثابت من كشوفات المسيرات التي لم يطعن بها المدعي أن المدعي لم يستلم سوى مبلغ (١٠٢١) ريالاً مقابل بدل الإجازة ، وحيث إن ما يستحقه المدعي طبقاً للمادة (١٠٩) من نظام العمل مقابل بدل الإجازة هو مبلغ (٢١٠٠) ريال ، فإنه ينتج عنه الحق للمدعي مقابل المتبقي له من

بدل إجازة مبلغ قدره (١٠٧٩) ريالاً . وحيث إن المدعي يطالب الجهة المدعى عليها بصرف مكافأة نهاية الخدمة ، وحيث إن الجهة المدعى عليها قد أفادت أن المدعي لا يستحق تلك المكافأة ؛ بسبب أيام الغياب التي تغيبها ، وحيث إن الجهة المدعى عليها في مذكرتها التي قدمتها قد أفادت فيها أنها كانت تصرف تلك المكافأة للمدعي شهرياً وبشكل دوري مع راتبه ، وحيث إن الجهة المدعى عليها في جلسة ٢٢/ ٢/ ١٤٣١هـ قد أقرت أنها عند فصلها للمدعي لم تُجر معه أي تحقيق ، فإنه ينتج عن ذلك أن الجهة المدعى عليها عند فصلها للمدعي لم تراع ما اشترطته المادة رقم (٨٠) من نظام العمل من شرط إتاحة الفرصة للمدعي في إبداء معارضته لأسباب الفصل ، وذلك عند حرمانه من حقوقه ومن تعويضه ، وبالتالي فإنه ينتج عن ذلك عدم جواز حرمان المدعي من مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها . وحيث إن الجهة المدعى عليها لم تقدم للهيئة المستندات التي تثبت السداد بخصوص ما يطلبه المدعي من مكافأة نهاية الخدمة ، فإنه ينتج عن ذلك الحق للمدعي بتلك المكافأة طبقاً للمادة (٨٤) من نظام العمل وقيمتها (١٧٥٠) ريالاً . وحيث إن المدعي يطالب الجهة المدعى عليها بالتعويض عن العطل والضرر ، فإنه ينتج عن ذلك- تأسيساً على ما ذكر بخصوص أن الجهة المدعى عليها لم تراع عند فصلها للمدعي ما اشترطته المادة رقم (٨٠) من نظام العمل من شرط إتاحة الفرصة للمدعي لإبداء معارضته لأسباب الفصل- الحق للمدعي بالتعويض طبقاً للمادة (٧١) والمادة رقم (٧٧) من نظام العمل وقدره (١٥٠٠٠) ريال . وحيث إن ما يطلبه المدعي من الجهة المدعى عليها بمنحه إخلاء طرف أمر يعود تقديره لجهات أخرى ، وعليه فإن هذه الهيئة لا يسعها في هذه الحال إلا أن ترد مطالبة المدعي في هذا الخصوص- اعترضت الشركة المدعى عليها أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية في فقرتيه الأولى والثانية وبإلغائه في فقرته الثالثة المتعلقة بالتعويض ؛ استناداً إلى أن الشركة قدمت بطاقات الحضور والانصراف المثبتة لغيابه ، ولم يطعن العامل في صحة هذه البطاقات أمام الهيئة الابتدائية ، كما أقر أنه حُسم منه فترة الغياب ولم يعترض على الحسم ، وحيث تبين عدم انتظام العامل في عمله ، وعليه فإن الفصل يكون بسبب مشروع ، إلا أنه لا يرقى لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل بحيث يُحرم من مكافأة نهاية الخدمة ؛ حيث إن الشركة لم تقم بإنذاره كتابيّاً حسب النظام . أما التعويض فإنه لا يستحقه ؛ لأن الفصل كان بسبب مشروع ، وعليه يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة ولا يستحق التعويض . أما بدل الإجازات فإن وكيل الشركة المستأنفة ادعى أنه سلم العامل بدل الإجازات ، ولم يقدم ما يثبت ذلك ، وبذلك يستحق العامل مقابل المتبقي له من بدل الإجازات .

قرار رقم ٩٧٩/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ١٨/ ١٠/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من شركة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم (٤٩١) وتاريخ ٢٤/ ٥/ ١٤٣١هـ ، الصادر في الدعوى المتكونة بينها وبين (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام الجهة المدعى عليها أن تدفع للمدعي المبالغ الآتية : (١٠٧٩) ريالاً لقاء بدل الإجازة . (١٧٥٠) ريالاً لقاء مكافأة نهاية الخدمة . (١٥٠٠٠) ريال لقاء تعويضه عن العطل والضرر . ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات . ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

حيث إن العلاقة العمالية بين الطرفين قائمة وثابتة . وحيث ثابت من أوراق القضية ووقائعها أن المدعي قد راعى في تقديم دعواه الأصول والشروط المنصوص عليها نظاماً . وحيث لا خلاف بين الطرفين من حيث إن راتب المدعي الأساسي (٣٠٠٠) ريال والشامل (٣٥٠٠) ريال . وأن مدة خدمته تبدأ من تاريخ ٥/ ٢/ ٢٠٠٨م لغاية ٥/ ٢/ ٢٠٠٩م ، وذلك طبقاً لما أفاد به الوكيل الشرعي للجهة المدعى عليها في جلسة ٢٢/ ٢/ ١٤٣١هـ وما وافقه عليه المدعي في ذلك . وحيث إنه ثابت من وقائع القضية أن المدعي قد جرى فصله من عمله لدى الجهة المدعى عليها . وحيث إن المدعي يطالب الجهة المدعى عليها ببدل إجازة عن طول مدة خدمته حسب النظام ، وحيث إن وكيل الجهة المدعى عليها قد رد على تلك المطالبة بأن المدعي سبق أن استلم بدل الإجازة التي تبلغ- حسب النظام- (٢١) يوماً ، بموجب كشوفات الرواتب التي تنزل على البنك شهرياً ، ومعها بدل الإجازة بشكل شهري ، وحيث إنه ثابت من كشوفات المسيرات- التي لم يطعن بها المدعي مطلقاً- أن المدعي لم يستلم سوى مبلغ (١٠٢١) ريالاً مقابل بدل الإجازة . وحيث إن ما يستحقه المدعي- طبقاً للمادة (١٠٩) من النظام- مقابل بدل الإجازة هو مبلغ (٢١٠٠) ريال ، فإنه ينتج عنه الحق للمدعي مقابل المتبقي له من بدل إجازة مبلغ قدره (١٠٧٩) ريالاً . وحيث إن المدعي يطالب الجهة المدعى عليها بصرف مكافأة نهاية الخدمة ، وحيث إن الجهة المدعى عليها في جلسة ٢٢/ ٢/ ١٤٣١هـ قد أفادت أن المدعي لا يستحق تلك المكافأة بسبب أيام الغياب التي تغيبها ، وحيث

إن الجهة المدعى عليها في مذكرتها التي قدمتها قد أفادت فيها أنها كانت تصرف تلك المكافأة للمدعي شهرياً وبشكل دوري مع راتبه ، وحيث إن الجهة المدعى عليها في جلسة ٢٢/ ٢/ ١٤٣١هـ قد أقرت أنها عند فصلها للمدعي لم تجر معه أي تحقيق ، فإنه ينتج عن ذلك أن الجهة المدعى عليها عند فصلها للمدعي لم تراع ما اشترطته المادة رقم (٨٠) من النظام من شرط إتاحة الفرصة للمدعي في إبداء معارضته لأسباب الفصل ، وذلك عند حرمانه من حقوقه ومن تعويضه ، وبالتالي فإنه ينتج عن ذلك عدم جواز حرمان المدعي من مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها . وحيث إن الجهة المدعى عليها لم تقدم للهيئة المستندات الواضحة والشافية التي تثبت السداد بخصوص ما يطلبه المدعي من مكافأة نهاية الخدمة ، فإنه ينتج عن ذلك الحق للمدعي بتلك المكافأة- طبقاً للمادة رقم (٨٤) من النظام- وقيمتها (١٧٥٠) ريالاً . وحيث إن المدعي يطالب الجهة المدعى عليها بالتعويض عن العطل والضرر، فإنه ينتج عن ذلك- تأسيساً على ما ذكر بخصوص من أن الجهة المدعى عليها لم تراع عند فصلها للمدعي ما اشترطته المادة رقم (٨٠) من النظام من شرط إتاحة الفرصة للمدعي بإبداء معارضته لأسباب الفصل- الحق للمدعي بالتعويض طبقاً للمادتين رقما (٧١ و٧٧) من النظام ، وقيمته (١٥٠٠٠) ريال . وحيث إن ما يطلبه المدعي من الجهة المدعى عليها بمنحه إخلاء طرف أمر يعود تقديره لجهات أخرى ، وعليه فإن الهيئة الابتدائية لا يسعها في هذه الحال إلا أن ترد مطالبة المدعي في هذا الخصوص .

وأمام الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة حضر (.....) المستأنف ضده، وحضر لحضوره (.....) وكيلاً عن الشركة المستأنفة . وسألت الدائرة الثانية المستأنف عن أسباب استئنافه ، فقدم مذكرة مكونة من صفحة واحدة مؤرخة بتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٣١هـ ، جاء فيها : نتقدم لسعادتكم باعتراضنا على القرار الصادر من الهيئة الابتدائية رقم ٤٩١ في ٢٤/ ٠٥/ ١٤٣١هـ في الدعوى رقم ١٢٤ لعام ١٤٣١هـ ، ونُطلع سعادتكم على القرار الذي صدر لإنهاء خدمات المذكور من الشركة ، وهو سبب الغياب أكثر من ستة وعشرين يوماً خلال الفترة التي عمل بها ، وهي لا تزيد على أحد عشر شهراً ، وهذا الذي أدى إلى إنهاء خدمات المذكور ، ومرفق صورة من بطاقات الدوام وصورة من حساب المذكور لدى بنك (.....) الذي يثبت حسم أيام الغياب للمذكور خلال الأشهر التي عمل بها في الشركة دون اعتراض على الحسم . وبخصوص مطالبة المذكور ببدل الإجازات فقد سبق للمدعي استلام بدل الإجازات حسب النظام- واحد وعشرون يوماً في السنة- وذلك بموجب كشوفات الرواتب التي تنزل على حساب المذكور في بنك (.....) شهريّاً ، وفيه بدل الإجازات بشكل شهري وصورة من كشف الرواتب التي تثبت استلامه بدل الإجازات . وبخصوص مطالبته بمكافأته نهاية الخدمة فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة ؛ لبلوغ غيابه ستة وعشرين يوماً ، وهو لم يكمل خدمة عام واحد حسب نظام مكتب

العمل . ومطالبة المذكور بتعويض عن الأضرار التي لحقت به فإن الشركة تعترض على هذا ؛ لعدم تسببها بأي أضرار للمدعي . لذا نطلب من سعادتكم صرف النظر عن هذه الدعوى ؛ لإثباتها الغياب واستلامه بدل الإجازات وعدم حدوث أي أضرار للمذكور ، ومرفق معها مستندات تم إرفاقها في ملف الدعوى . وتم تزويد المستأنف ضده بصورة منها وطلب منه الجواب ، فقال بعد اطلاعه على فحوى الاستئناف إنه يتمسك بقرار الهيئة الابتدائية الصادر من جدة . واختتم الطرفان أقوالهما ، فتقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار النهائي ، والله ولي التوفيق .

الأسباب

حيث اعترضت الشركة على قرار الهيئة الابتدائية في الحكم للعامل المستأنف ضده بمكافأة نهاية الخدمة والتعويض وبدل الإجازات ، واستندت في اعتراضها إلى أن العامل المستأنف ضده فصل من العمل وفقاً لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ؛ لغيابه (٢٦) يوماً ، وحيث قدمت الشركة بطاقات الحضور والانصراف المثبتة لغيابه ، ولم يطعن العامل في صحة هذه البطاقات أمام الهيئة الابتدائية ، كما أقر أنه حُسم عليه فترة الغياب ولم يعترض على الحسم ، وحيث تبين عدم انتظام العامل في عمله ، عليه فإن الفصل يكون بسبب مشروع ، إلا أنه لا يرقى لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، بحيث يحرم من مكافأة نهاية الخدمة ؛ لعدم قيام الشركة بإنذاره كتابياً حسب النظام ، أما التعويض فإنه لا يستحقه ؛ لأن الفصل كان بسبب مشروع ، وعليه فإن هذه الدائرة تتفق مع الهيئة الابتدائية في استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة ، وتختلف معها في الحكم بالتعويض . أما بدل الإجازات فإن وكيل الشركة المستأنفة ادعى أنه سلم العامل بدل الإجازات ، ولم يقدم ما يثبت ذلك ، عليه فإن هذه الدائرة تتفق مع الهيئة الإبتدائية فيما انتهت إليه في هذه الجزئية .

لكل ما مر بالحيثيات ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة ، بعد اطلاعها على الاستئناف والقرار المستأنف ، وبعد التدقيق والمداولة ، تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم (٤٩١) في ٢٤/ ٥/ ١٤٣١هـ في فقرتيه الأولى والثانية ، وإلغاء ما يتعلق بالتعويض .

والله ولي التوفيق ، ، ،

على صاحب العمل إثبات السبب المشروع
لفصل العامل ، وإلا ألزم بالتعويض
١١١/ ٢ / ٤٣١ بتاريخ ٢٥/ ٢/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١١١/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢٥/ ٢/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل غير مشروع- شروط العمل وظروفه- أجور متأخرة- الراحة الأسبوعية- بدل الإجازة- مقابل ساعات العمل الإضافية- راتب شهر الإنذار- تجديد بطاقة التأمين الصحي- شهادة خدمة- تعويض عن الأضرار المادية التي لحقت بالعاملة- تأييد قرار الهيئة الابتدائية .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٤)، (٧٦)، (٧٧)، (٨٠)، (٩٠)، (٩٢)، (١٠٧)، (١٠٩)، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- طلب العامل مقابل ساعات العمل الإضافية وعدم رد صاحب العمل على هذا الطلب أمام الهيئة الابتدائية أو الهيئة العليا يدل على صحة طلب المدعي في هذا الشأن .
- فصل العامل من الخدمة يُلزم صاحب العمل إثبات الأسباب التي استند إليها في هذا القرار، وعجز صاحب العمل عن الإثبات أو إذا كانت الأسباب لا ترقى لفصل العامل فإن قرار الفصل يصبح غير مشروع، ويعطي للعامل الحق في المطالبة بكامل حقوقه النظامية من باقي رواتبه وبدل الإجازة غير المستعملة وبدل الإنذار والتعويض عن الأضرار التي لحقت به من الفصل غير المشروع .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعية تطالب ببدل الإجازة وبدل ساعات العمل الإضافية وراتب شهر نوفمبر ٢٠٠٨م وراتب شهر الإنذار وتجديد بطاقة التأمين الصحي للعام القادم وشهادة خدمة والتعويض عن الأضرار المادية التي لحقت بها- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعية المبالغ المبينة به لقاء راتب شهر نوفمبر ٢٠٠٨م وبدل الإجازة وبدل إنذار والتعويض عن الأضرار وبدل ساعات العمل الإضافية وإلزام الشركة بإعطاء المدعية شهادة خدمة ورد ما عدا ذلك من طلبات ؛ تأسيساً على أنه : من حيث بدل

الإجازة، فإن المدعى عليها لم تقدم ما يثبت صرفها للمدعية، وبالتالي فإنها تستحق بدل الإجازة وفقاً للمادة (١٠٩) من نظام العمل بمبلغ وقدره (٣٠٠٠ ريال). ومن حيث راتب بدل الإنذار والتعويض عن الأضرار، وحيث لم تقدم المدعى عليها أسباب الفصل الشرعية التي توجب الفصل، وإنما أوردت أقوالاً مرسلة، وعليه تستحق المدعية راتب بدل إنذار بمبلغ وقدره (٣٠٠٠ ريال)، وتعويضها عن الأضرار بصرف مبلغ (٣٠٠٠ ريال) عن باقي العقد. ومن حيث شهادة الخدمة فعلى الشركة إعطاء المدعية شهادة خدمة حسب المادة رقم (٦٤) من نظام العمل. ومن حيث تجديد بطاقة التأمين الطبي للعام القادم، وحيث إن العلاقة العمالية قد انتهت فإن الهيئة الابتدائية ترد طلبها في ذلك. ومن حيث بدل الساعات الإضافية من أغسطس ٢٠٠٨م إلى نوفمبر ٢٠٠٨م بإجمالي (٢٠) ساعة، وحيث إن الشركة لم تقدم ما يفيد صرفها أو إثباتها، وعليه تصرف لها بدل الساعات الإضافية بمبلغ وقدره (٢٥٠ ريالاً)- اعترضت المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية؛ استناداً إلى أن الشركة المستأنفة لم تقدم ما يفيد صرفها راتب العاملة عن شهر نوفمبر ٢٠٠٨م، ولم تقدم ما يفيد صرفها بدل الإجازة. وبما أن الشركة المستأنفة ذكرت في قرار فصل العاملة (المستأنف ضدها) أن الفصل طبقٌ للمادة رقم (٨٠) من نظام العمل، وبما أن ما ذكرته الشركة من أسباب لفصل العاملة لا يرقى لنص المادة رقم (٨٠) من نظام العمل، أثر ذلك: استحقاق العاملة راتب شهر الإنذار، وتتفق الهيئة العليا مع الهيئة الابتدائية في تعويض العاملة وإعطائها شهادة خدمة. وبالنسبة إلى الساعات الإضافية، فبما أن الشركة لم ترد على هذا الطلب أمام الهيئة الابتدائية أو الهيئة العليا ولم تقدم الشركة المستأنفة ما يغير ما انتهت إليه الهيئة الابتدائية فتنتهي الهيئة العليا إلى تأييد القرار الابتدائي.

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم: (١١٦٣/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ٢٢/ ٦/ ١٤٣١هـ.

٢- القرار رقم: (١٩٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٠/ ٣/ ١٤٣١هـ.

٣- القرار رقم: (٢٦٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٥/ ٤/ ١٤٣١هـ.

٤- القرار رقم: (٣٢١/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٢/ ٤/ ١٤٣١هـ.

٥- القرار رقم: (٤٥٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٦/ ٥/ ١٤٣١ هـ.

٦- القرار رقم: (٤٥٦/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٧/ ٥/ ١٤٣١هـ.

٧- القرار رقم : (٧٠٢/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٢/ ٦/ ١٤٣١هـ.
٨- القرار رقم : (٨٤٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٠/ ٨/ ١٤٣١هـ.
٩- القرار رقم : (٨٩٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢١/ ٨/ ١٤٣١هـ.
١٠- القرار رقم : (٨٩٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٢٨/ ٨/ ١٤٣١هـ.
١١- القرار رقم : (٩٥٦/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٩/ ٩/ ١٤٣١هـ.
١٢- القرار رقم : (١٠٩٥/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٩/ ١١/ ١٤٣١هـ.

قرار رقم ١١١/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢٥/ ٢/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في الاستئناف المقدم من/ الشركة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات رقم (١٠٥٤) في ٢٩/ ٧/ ١٤٣٠هـ ، والقاضي : ١- بإلزام المدعى عليها بأن تدفع للمدعية الآتي : (٣٠٠٠ ريال) لقاء راتب شهر نوفمبر ٢٠٠٨م ، (٣٠٠٠ ريال) لقاء بدل الإجازة ، (٣٠٠٠ ريال) لقاء بدل إنذار ، (٣٠٠٠ ريال) لقاء التعويض عن الأضرار ، (٢٥٠ ريالاً) لقاء بدل ساعات إضافية . ٢- إلزام الشركة بإعطاء المدعية شهادة خدمة . ٣- رد ما عدا ذلك من طلبات للمدعية . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

لا خلاف على تاريخ بداية الخدمة ومقدار الأجر الشهري الذي تتقاضاه المدعية . وحيث إن المدعية حصرت طلباتها في بدل الإجازة وبدل ساعات العمل الإضافية عن أربعة أشهر من أغسطس ٢٠٠٨م إلى نوفمبر ٢٠٠٨م- بإجمالي (٢٠) ساعة- وراتب شهر نوفمبر ٢٠٠٨م وراتب بدل إنذار وتجديد بطاقة التأمين الطبي للعام القادم وشهادة خدمة وتعويض عن الأضرار المادية التي لحقت بها . ومن حيث بدل الإجازة ، وحيث إن المدعى عليها لم تقدم ما يثبت صرفها للمدعية ، وبالتالي فإنها تستحق بدل الإجازة وفقاً للمادة (١٠٩) من نظام العمل بمبلغ وقدره (٣٠٠٠ ريال) . ومن حيث راتب بدل الإنذار والتعويض عن الأضرار ، وحيث إن المدعى عليها لم تقدم أسباب الفصل الشرعية التي توجب الفصل ، وإنما أقوال مرسلة ، وعليه تستحق المدعية راتب بدل إنذار بمبلغ وقدره (٣٠٠٠ ريال) ، وتعويضها عن الأضرار بصرف مبلغ (٣٠٠٠ ريال) عن باقي العقد . ومن حيث شهادة الخدمة فعلى الشركة إعطاء المدعية شهادة خدمة حسب المادة رقم (٦٤) من النظام . ومن حيث تجديد بطاقة التأمين الطبي للعام القادم ، وحيث إن العلاقة العمالية قد انتهت فإن الهيئة ترد طلبها في ذلك . ومن حيث بدل الساعات الإضافية من أغسطس ٢٠٠٨م إلى نوفمبر ٢٠٠٨م بإجمالي (٢٠) ساعة ، وحيث إن الشركة لم تقدم ما يفيد صرفها أو إثباتها ، وعليه تصرف لها بدل الساعات الإضافية بمبلغ وقدره (٢٥٠ ريالاً) .

وفي الاستئناف حضر الوكيل الشرعي عن المستأنفة، وحضرت المستأنف ضدها، وفتحت الجلسة بسؤال المستأنف عن أسباب الاستئناف فقال: إنني أكتفي بلائحة الاستئناف المقدمة. وقدم صورة منها للمستأنف ضدها، وقد جاء في اللائحة الاستئنافية المقدمة: إلحاقاً لما قدمناه من مرفقات في ملف القضية، نفيد فضيلتكم بخصوص الموظفة المذكورة وانضباطها في العمل واحترام الأنظمة والمواعيد ومعاملة العملاء فإن الشكاوى كثيرة ضدها من رؤسائها وتم توجيه النصح لها وعدة إنذارات شفهية وأجري معها أكثر من تحقيق، وقد التزمت بعدم العودة لتلك المخالفات، ونظراً لحساسية المكان الذي تعمل به، حيث إنه ميناء دولي ومحطة استقبال كبار الشخصيات، واستمرار الرقابة من هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، خصوصاً سلوك وتعامل النساء مع الآخرين، ومرفق لفضيلتكم صور الأوراق التي تثبت ما قدمناه من حقائق والإقرار الموقع بيدها بفصلها دون مكافأة نهاية الخدمة إذا اقترفت أي مخالفة من المخالفات المشار إليها بعاليه، وتطبيقاً للأنظمة والأوامر السامية تصر الشركة على طلباتها الآتية: ١-إلغاء القرار المشار إليه. ٢- تأييد قرار الفصل. ٣- حفظ حق الشركة في المطالبة بحقوقها من قِبل الموظفة المذكورة. وبمواجهة المستأنف ضدها بهذه اللائحة أفادت: إن كل ما قيل فيها كذب وافتراء، وإنه لا جديد فيها، وأنا أتمسك بقرار الهيئة الابتدائية. ثم ختم الطرفان أقوالهما، فتقرر حجز القضية للدراسة وإصدار القرار.

الأسباب

من حيث اعتراض الشركة على ما صدر به قرار الهيئة الابتدائية، وبمراجعة ملف الدعوى واللائحة الاستئنافية المقدمة، فإن الشركة المستأنفة ذكرت أنها قدمت في ملف القضية مرفقات، وبمراجعة ما قدمته الشركة المستأنفة فإنها لم تقدم ما يفيد صرفها راتب شهر نوفمبر ٢٠٠٨م، ولم تقدم ما يفيد صرفها بدل الإجازة، سواء في الهيئة الابتدائية أو في الهيئة العليا، هذا وحيث إن الشركة المستأنفة ذكرت في قرار فصل المستأنف ضدها أن الفصل طبقٌ للمادة رقم (٨٠) من نظام العمل، فإن ما ذكرته المستأنفة من أسباب لفصل العاملة لا يرقى لنص المادة رقم (٨٠) من النظام، وعليه تستحق المستأنف ضدها راتب بدل الإنذار، وتتفق الدائرة الثانية مع الهيئة الابتدائية في تعويض المستأنف ضدها بصرف مبلغ (٣٠٠٠ ريال)، وإلزام الشركة المستأنفة بإعطاء المستأنف ضدها شهادة خدمة. أما من حيث الساعات الإضافية- التي طالبت بها المستأنف ضدها- فإن الشركة لم ترد على هذه الطلبات، سواء في الهيئة الابتدائية أو في استئنافها في الهيئة العليا، وعليه فإن الدائرة الثانية في الهيئة العليا تؤيد قرار الهيئة الابتدائية في صرف بدل الساعات الإضافية

للعاملة . وحيث لم تقدم المستأنفة في الاستئناف ما يغير القرار الابتدائي ، وبما أن قرار الهيئة الابتدائية واقع موقعه النظامي ، لذا فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه .

لذا ، ولكل ما مر ، وعملاً بأحكام نظام العمل ، وبعد الاطلاع على كامل الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف ، تقرر الدائرة الثانية بالهيئة العليا بمنطقة مكة المكرمة بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بجدة رقم (١٠٤٥) وتاريخ ٢٩/ ٧/ ١٤٣٠هـ

والله ولي التوفيق ، ، ،

ترك العامل العمل بسبب يجيز له إنهاء العقد لا يؤثر على مكافأة نهاية الخدمة والإجازة السنوية

٧٠٧/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٥/ ٦/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٧٠٧/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٥/ ٦/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- شروط العمل وظروفه- توظيف غير السعوديين- مكافأة نهاية الخدمة- بدل الإجازة- أجور متأخرة- رسوم تجديد الإقامة- رسوم نقل الكفالة- رسوم الخروج والعودة- قيمة تذاكر السفر- مصروفات العلاج- توقف العامل عن العمل- مطالبة المدعى عليه بالتعويض لترك العامل العمل- غش وقت التعاقد- تأييد قرار الهيئة الابتدائية .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٤٠) ، (٧٧) ، (٨١) ، (٨٤) ، (٩٠) ، (١٠٩) ، (١١١) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- يُلزم صاحب العمل بسداد رسوم تجديد الإقامة ورسوم نقل الكفالة ورسوم الخروج والعودة .
- ترك العامل العمل بسبب يجيز له إنهاء العقد لا يؤثر على مكافأة نهاية الخدمة ، وكذلك الإجازة السنوية .
- مطالبة العامل بمقابل تذاكر السفر ومصروفات العلاج مرتبط بإثبات التزام صاحب العمل بسدادها- أثر ذلك : عدم وجود هذا الإثبات يستوجب رد هذا الطلب .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بأجوره المتأخرة ، وإعادة رسوم نقل الكفالة ، وتجديد الإقامة ، ورسوم الخروج والعودة ، والمطالبة بمكافأة نهاية الخدمة ، وبدل الإجازة ، وقيمة تذاكر السفر ، ومصروفات العلاج . فيما يطالب المدعى عليه بالتعويض عن الضرر لترك العامل العمل- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإلزام المدعى عليه بأن يدفع للمدعي المبالغ المبينة به لقاء الأجور المتأخرة ورسوم تجديد الإقامة ونقل الكفالة ورسوم الخروج والعودة ومكافأة نهاية الخدمة والإجازة السنوية ، ورد ما عدا ذلك من طلبات- وذلك استناداً إلى أن العامل يستحق أجوره المتأخرة عن شهر (٥) و (٢٩) يوماً من شهر ٦/ ٢٠٠٨م . وبالنسبة إلى مطالبته

بإعادة رسوم تجديد الإقامة ، فاستناداً إلى نص المادة رقم (٤٠) من نظام العمل ، فإن صاحب العمل ملزم بتحمل تلك الرسوم . وبالنسبة إلى مطالبته بإعادة رسوم نقل الكفالة ورسوم الخروج والعودة ، فإن العامل يستحق الرسوم المقررة عن ذلك . وبالنسبة إلى مطالبته بمكافأة نهاية الخدمة ، فإن الثابت من أقوال المدعى عليه بأنه خالف ما نص عليه النظام من احتساب تلك الرسوم على صاحب العمل ، وبما أن المادة رقم (٨١) من نظام العمل أعطت العامل الحق في أن يترك العمل مع احتفاظه بحقوقه النظامية كاملة ، وذلك في عدة حالات ، منها إذا ثبت أن صاحب العمل- أو من يمثله- قد أدخل الغش على العامل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل . لذا تقرر : استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة ، كما يستحق الإجازة السنوية . وبالنسبة إلى مطالبته بتذاكر السفر فإن العامل لم يقدم ما يثبت أن هناك اتفاقاً على تذاكر السفر . لذا تقرر : رد هذه المطالبة . وكذلك الأمر بالنسبة إلى مصروفات العلاج . وبالنسبة إلى مطالبة المدعى عليه بتعويضه عما لحقه من ضرر نتيجة ترك العامل العمل ، فبما أن المدعى عليه هو من خالف نظام العمل عندما احتسب الرسوم والبدلات ضمن أجر المدعي ، وهذا يعطي مبرراً للمدعي لترك العمل . لذا ردت الهيئة الابتدائية طلب صاحب العمل التعويض- اعترضت الشركة المدعى عليها على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن قرار الهيئة الابتدائية واقع موقعه النظامي ، إذ إن المادة رقم (٤٠) من نظام العمل نصت على تحمل صاحب العمل الرسوم محل الدعوى ، بالإضافة إلى أن المادة رقم (٨٤) من نظام العمل نصت على استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة ، وتعطى له في حال تركه الخدمة ، ويطبق عليها بدل الإجازة .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (٧٠٨/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٦/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (٧٠٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٦/ ١٤٣١هـ .
٣- القرار رقم : (٧١٠/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٦/ ١٤٣١هـ .
٤- القرار رقم : (٧١١/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ١٥/ ٦/ ١٤٣١هـ .
٥- رقم القرار : (٧٦٩/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٣/ ٥/ ١٤٣١هـ .
٦- رقم القرار : (٧١١/ ٢/ ٤٣١) بتاريخ ٣/ ٥/ ١٤٣١هـ .

قرار رقم ٧٠٧/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ١٥/ ٦/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (.....)؛ وذلك للنظر في الاستئناف المقدم من مؤسسة (.....) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بجدة رقم (٥٥٦ (وتاريخ ٢٦/ ٤/ ١٤٣٠هـ، الصادر في القضية المتكونة بينها وبين العامل (.....)، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إلزام المدعى عليه بأن يدفع للمدعي المبالغ الآتية : -٢٣٦٠٠ ريال لقاء الأجور المتأخرة.- ٩٦٠٠ ريال لقاء رسوم تجديد الإقامة. -٢٦٠٠ ريال لقاء نقل الكفالة. -٦٠٠ ريال لقاء رسوم الخروج والعودة. -١٠٤٠٠ ريال لقاء مكافأة نهاية الخدمة. - ٨٠٦٠ ريالاً لقاء الإجازة السنوية. ٢- رد ما عدا ذلك من طلبات. ٣- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ.

الوَقَائِعْ

حصر المدعي دعواه وطلباته في أجوره المتأخرة عن شهر ٥ و ٢٩ يوماً من شهر ٦/ ٢٠٠٨م، وإعادة رسوم نقل الكفالة وتجديد الإقامة، ورسوم الخروج والعودة، والمطالبة بمكافأة الخدمة، وبدل الإجازة، وقيمة التذاكر، ومصروفات العلاج. وحيث لا خلاف على العلاقة العمالية من حيث البداية والنهاية، وحيث أفاد المدعى عليه أن راتب المدعي شامل لكل البدلات من أي نوع، ما عدا السكن والمواصلات والإضافي. وحيث لم يقدم المدعى عليه ما يثبت هذا الاتفاق، والمدعي ينكر ذلك، وعليه فإن الهيئة الابتدائية تعتد بأن راتب المدعي هو الراتب المتفق عليه، ولا يشمل الحقوق التي يقول بها المدعى عليه. ومن حيث طلب المدعي أجوره المتأخرة عن شهر ٥ و ٢٩ يوماً من شهر ٦/ ٢٠٠٨م، فإنه يستحق عنها مبلغ (٢٣٦٠) ريالاً. ومن حيث طلبه إعادة رسوم تجديد الإقامة، فإن المدعى عليه يقر بأن الراتب يشمل الرسوم، وحيث إن المادة رقم (٤٠) من النظام نصت على أن تلك الرسوم على صاحب العمل، وبالتالي فإن المدعى عليه ملزم بإعادة المبالغ المحسومة من العامل مقابل رسوم تجديد الإقامة (٩٦٠٠) ريال. ومن حيث طلبه إعادة رسوم نقل الكفالة، فإنه يستحق عنها مبلغ (٢٦٠٠) ريال. ومن حيث طلبه إعادة رسوم الخروج العودة فإنه يستحق عنها مبلغ (٦٠٠) ريال. ومن حيث طلبه مكافأة الخدمة فإنه من الثابت من أقوال المدعى

عليه بأنه خالف ما نص عليه النظام من احتساب تلك الرسوم على صاحب العمل ، حيث قام المدعى عليه باحتسابها على المدعي ، وطبقاً لنص المادة رقم (٨١) من نظام العمل ، التي أعطت للعامل الحق في أن يترك العمل ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كاملة ، وذلك في عدة حالات ، منها إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل ، وعليه فإن المدعي يستحق عن مكافأة الخدمة مبلغ (١٠٤٠٠) ريال . كما يستحق عن الإجازة السنوية مبلغ (٨٠٦٠) ريالاً . ومن حيث طلبه تذاكر السفر فإن المدعي لم يقدم ما يثبت أن هناك اتفاقاً على تذاكر السفر ، وبالتالي يرد طلبه ، وكذلك الأمر فيما يتعلق بموضوع مصروفات العلاج الطبي . أما ما يتعلق بطلب المدعى عليه تعويضه عما لحقه من ضرر نتيجة ترك العامل العمل ، فإن المدعى عليه هو من خالف نظام العمل عندما احتسب كل الرسوم والبدلات ضمن أجر المدعي ، وهذا يعطي مبرراً للمدعي لترك العمل ، وعليه فإنه لا يستحق تعويضاً عن ذلك .

وفي الاستئناف حضر (. . . . .) عن المؤسسة المستأنفة ، وحضر العامل المستأنف ضده بنفسه ، وعليه قدم المستأنف لائحة اعتراضية بمذكرة . جاء فيها أن العامل ادعى بأنه تم فصله من العمل ، والصحيح أن العامل توقف عن العمل من تلقاء نفسه ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن العامل جرى الاتفاق معه على أن راتبه يشمل جميع مستحقاته ، وأحضر معه عدداً من العمال أدلوا بشهادتهم بأن المعمول به بالشركة أن الراتب يشمل جميع الحقوق النظامية ، وأن العامل توقف عن العمل من تلقاء نفسه . هذا مجمل ما جاء بالاستئناف . ورد العامل بأن توقفه عن العمل جاء بعد مطالبته بحقوقه النظامية وأجوره المتأخرة ، ورفض صاحب العمل قبول مطالبته ، وأمره بالتوقف عن العمل ، وبالنسبة إلى ما ادعته المستأنفة- بأنه جرى الاتفاق على أن الراتب يشمل الحقوق- غير صحيح . وختما أقوالهما ، وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث اعتراض المؤسسة على ما تضمنه قرار الهيئة الابتدائية ، القاضي بصرف أجور العامل المتأخرة وإعادة رسوم تجديد الإقامة ونقل الكفالة ورسوم الخروج والعودة وصرف مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة ؛ بحجة أنه جرى الاتفاق مع العامل بأن الأجر يشمل تلك الرسوم ، وكذلك بأن العامل ترك العمل من تلقاء نفسه ولم يُفصل ، وحيث إن قرار الهيئة الابتدائية واقع موقعه النظامي ؛ إذ إن المادة رقم (٤٠) من نظام العمل نصت على تحمل صاحب العمل تلك الرسوم ، بالإضافة إلى أن المادة رقم (٨٤)

نصت على استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة ، وتعطى له في حال تركه الخدمة ، ويطبق عليه بدل الإجازة . وعليه فإن الهيئة العليا تتفق مع ما جاء بقرار الهيئة الابتدائية ، والمستأنف لم يقدم ما يغير قناعة الهيئة العليا بالقرار الابتدائي .

لذلك كله ، واستناداً إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بجدة رقم (٥٥٦) في ٢٦/ ٤/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

إنهاء الخدمة بناء على تخفيض عدد الموظفين
يجعل إنهاء الخدمة مشروعاً
١٤٢٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ١٤/ ٥/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ١٤٢٩/ ١/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ١٤/ ٥/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل مشروع- إعادة للعمل- أجور مدة الانقطاع- اتصال الخدمة- إثبات- تخفيض قيمة عقد صاحب العمل- مخالصة- التعويض عن متابعة الدعوى- استلام مكافأة نهاية الخدمة- التعويض عن الخسائر والأضرار- تخلف المستأنف ضدها عن حضور الجلسات .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٧٦)، (٧٨)، (٨٤)، (٩٠)، (٢٢٧) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .
- المادتان رقم (٥٨)، ورقم (٦٨) من اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١ بتاريخ ٣- ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ .

المَبْدَأ

- تخلف المستأنف عن حضور جلستين رغم تبليغه بهما يعطي الهيئة حق في البت في الاستئناف إذا طلب العامل .
- مكافأة نهاية الخدمة لا تُدفع إلا في نهاية الخدمة .
- تقديم إقرار العامل بتوقيعه على مخالصة نهائية واستلام كل مستحقاته بعد إنهاء مدة عقده يكون قرينة على قناعته بمبررات فصله- أثر ذلك : رد طلب العودة للعمل .
- إنهاء خدمة العامل بناء على تخفيض عدد الموظفين يجعل الإنهاء مشروعاً، ولا يحق للعامل طلب التعويض .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي يطالب بإعادته للعمل وصرف أجوره من تاريخ فصله حتى تاريخ إعادته للعمل واعتبار خدماته متصلة . والمدعى عليه يطالب بالتعويض عما تكبده من خسائر وأضرار والتعويض عن متابعة الدعوى- صدر قرار الهيئة الابتدائية برد دعوى المدعي ورد مطالبة الشركة المدعى عليها بالتعويض عن

متابعة الدعوى ؛ تأسيساً على أن الشركة أنهت خدمات المدعي بنهاية تجديد عقده ، وأن المدعي وقع على مخالصة بعد إنهاء عقده ، تضمنت إقراره بتسلمه كامل حقوقه ومستحقات نهاية الخدمة ، وأن الشركة أدت جميع التزاماتها وبرأت ذمتها تجاهه ، مما يفيد موافقته وقناعته بمبررات فصله ، وعليه فقد قررت رد مطالبة المدعي بالعودة للعمل . ومن حيث مطالبة الشركة بالتعويض عما تكبدته من خسائر ، ونظراً لملابسات الدعوى ، فإن الهيئة لم تر ما يوجب ذلك ، وقررت رد مطالبتها- اعترض المدعي على قرار الهيئة الابتدائية أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى أن الشركة المستأنف عليها تخلفت عن حضور الجلستين الأخيرتين على رغم تبليغها بالموعدين ، وواجهت الهيئة العليا وكيل العامل بتخلف الشركة فطلب البت في الدعوى ، فاستجابت الهيئة لطلب وكيل العامل ؛ استناداً إلى نص المادة رقم (٦٨) من لائحة المرافعات . أما بالنسبة إلى استئناف العامل بإلزام الشركة بإعادته للعمل وصرف رواتبه من تاريخ الفصل وحتى عودته للعمل واعتبار مدة خدمته متصلة ، فبما أن وكيل العامل أقر بتوقيع موكله على مخالصة نهائية واستلام مستحقاته ، ومن ضمن المستحقات مكافأة نهاية الخدمة ، وبما أن مكافأة نهاية الخدمة لا تدفع إلا في نهاية الخدمة . ردت الهيئة طلبه وقررت تأييد قرار الهيئة الابتدائية .

القَرَارَات المُشَابِهَة

١- القرار رقم : (١٤٣٠/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٤/ ٨/ ١٤٣١هـ .
٢- القرار رقم : (١٤٣١/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٤/ ٨/ ١٤٣١هـ .
٣- القرار رقم : (١٤٣٢/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٤/ ٨/ ١٤٣١هـ .
٤- القرار رقم : (١٤٣٥/ ١/ ٤٣١) بتاريخ ١٤/ ٨/ ١٤٣١هـ .

قرار ١٤٢٩/ ١/ ٤٣١ وتاريخ ١٤/ ٥/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

ففي يوم الاثنين الموافق ١٤/ ٥/ ١٤٣١هـ اجتمعت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات المؤلفة من : (... ... ...) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من العامل (... ... ...) ضد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم ٧٠٣ وتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٢٧هـ ، الصادر في القضية المتكونة بينه وبين شركة (... ... ...) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : رد مطالبة المدعي (... ... ...) بالعودة للعمل لدى الشركة المدعى عليها/ شركة (... ... ...) ، وترد مطالبة الشركة بالتعويض عن متابعة الدعوى . قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

بعد رفع الدعوى للمداولة تم الاطلاع على ملف الدعوى وإفادة الطرفين ، فاتضح أن وكيل المدعي يطالب لموكله بإعادته إلى العمل لدى الشركة المدعى عليها ، وصرف أجوره من تاريخ فصله حتى تاريخ إعادته للعمل ، واعتبار خدماته متصلة . كما طالب وكيل الشركة بتعويض موكلته عما تكبدته من خسائر وأضرار ، وقد دفع وكيل الشركة بعدم الموافقة على طلب المدعي بالعودة للعمل ؛ لكون إنهاء خدماته جاء بناء على تخفيض عدد الوظائف في عقد الشركة المحدد مع القوات الجوية الملكية في عقد (برنامج خدمات المساندة الفنية لطائرات – إف – ١٥) ولكون المدعي وقع على مخالصة بعد إنهاء خدماته . فمن حيث مطالبة المدعي بالعودة للعمل ، فبما أن إنهاء خدمات المدعي جاءت بناء على تخفيض قيمة عقد المساندة الفنية ، مما ترتب عليه تخفيض عدد الموظفين السعوديين كما يتضح من صورة العقدين الأول ، والأخير الموقع في ١/ ١٢/ ١٤٢٦هـ ، وصورة خطاب اللواء مدير إدارة مشاريع القوات الجوية ، وبما أن الشركة أنهت خدمات المدعي بنهاية تجديد عقده ، وبما أن المدعي وقع على مخالصة بعد إنهاء عقده تضمنت إقراره بتسلمه كامل حقوقه ومستحقات نهاية الخدمة ، وأن الشركة أدت جميع التزاماتها وبرأت ذمتها تجاهه ، مما يفيد موافقته وقناعته بمبررات فصله . وعليه فقد قررت الهيئة الابتدائية رد مطالبة المدعي بالعودة للعمل . ومن حيث مطالبة الشركة بالتعويض عما تكبدته من خسائر ، ونظراً لملابسات الدعوى ، فلم ترى الهيئة الابتدائية ما يوجب ذلك ، وعليه قررت رد مطالبتها .

وأمام الدائرة الأولى بالهيئة العليا حضر (... ... ...) بصفته وكيلاً عن العامل ، وحضر لحضوره (... ... ...) وقدم وكالته عن الشركة المستأنف عليها ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل العامل المستأنف عن أسباب استئنافه القرار الابتدائي فقال : أقدم مذكرة استئنافي المكونة من ثلاث صفحات مطبوعة من دون مرفقات ، وأكتفي بها . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : الأسباب : نوجز لسعادتكم استئنافنا للقرار عاليه فيما يأتي : أولاً : عدم مشروعية قرار الفصل : أ- ذلك لعدم وجود سبب مشروع لإنهاء خدمات موكلنا ، الذي يعمل لدى الشركة المدعى عليها بموجب عقد عمل غير محدد المدة ، فبالاطلاع على عقد عمل موكلنا (... ... ...) المادة الثانية من عقد التوظيف ، نجد أنه لا ينص على تاريخ انتهاء العقد ، وبذلك فعقد عمله لدى الشركة المدعى عليها هو عقد عمل غير محدد المدة ، يجب لإنهائه من قبل صاحب العمل وجود سبب مشروع ، وبذلك فلا سبيل إلى القول إن الشركة أنهت خدمات المدعي بنهاية تجديد عقده كما جاء في القرار الصادر من الهيئة الابتدائية . فإن كان عقد توظيف موكلنا لم ينص في بند مدة العقد على تاريخ لإنهاء العقد ، فكيف استبانت الهيئة الابتدائية أن الشركة أنهت خدمات موكلنا بنهاية تجديد عقده غير محدد المدة . ب- إن استلام موكلنا كامل مستحقاته لا يعني موافقته على إنهاء خدماته ، والتوقيع على مخالصة باستلام كامل مستحقاته لا يفيد الموافقة على إنهاء الخدمة ، وبخاصة أنه اضطر لاستلام هذه المستحقات بعد أن تم إنهاء خدماته وأصبح بلا عمل وبلا مورد للرزق . فمن أين له تدبير مصاريف أسرته التي يعولها؟ إن حاجة موكلنا للمال وبخاصة بعد إنهاء خدماته هو الذي دفعه واضطره للتوقيع باستلام مستحقاته النظامية ، وكل ذلك لا يفيد ولا يعد مبرراً مشروعاً لإنهاء خدمات موكلنا . جـ-استلام موكلي مستحقاته وتوقيعه على مخالصة بذلك هو إجراء لاحق على إنهاء خدماته ، فكيف يكون هذا الإجراء اللاحق - وهو توقيعه باستلام مستحقاته - سبباً لإنهاء خدماته أو سبباً لمشروعية فصله؟ فلا يمكن للإجراء اللاحق أن يكون سبباً في الإجراء الذي سبقه وهو إنهاء خدماته . ثانياً : عدم وجود معيار للمفاضلة : إن كان ما ذكرته الشركة المدعى عليها شركة (... ... ...) من وجود تخفيض للعمالة السعودية بناء على عقد المساندة الفنية ، وهو ما يتناقض مع ما تنتهجه المملكة من سعودة الوظائف ، فكان من اللازم على الشركة أن تضع معايير للمفاضلة بين العاملين السعوديين لديها ، وذلك لتحقيق مبدأ المساواة بينهم ، فعلى أي أساس قامت الشركة المدعى عليها بالإبقاء على بعض العاملين وإنهاء خدمات البعض الآخر ومنهم موكلي؟ كان لابد للشركة من وضع معايير تقييم ومفاضلة ، وعند إنهاء خدمات أحد العاملين السعوديين توضح هذا المعيار ، وأنه لم يحقق الأمل المنشود منه ، والذي تعاقدت

معه الشركة من أجل تحقيقه . وفي غياب هذه المعايير لا مجال للقول إن هناك مساواة ، بل كانت هناك معايير أخرى حجبتها الشركة المدعى عليها ، وهي معايير تتفق مع أهوائها ، تفصل من تشاء وتبقي من تشاء للعمل لديها . أصحاب السعادة : موكلي يعمل لدى الشركة المدعى عليها بموجب عقد عمل غير محدد المدة ، وليس هناك سبب مشروع لإنهاء خدماته ، وإنما تم إنهاء خدماته والإبقاء على آخرين لم تثبت الشركة أنهم أفضل منه ، ولم تقدم معايير للمفاضلة بين موظفيها ، ولم تقدم سبباً مشروعاً لإنهاء خدمات موكلي ، فلماذا أنهت خدماته وأبقت على غيره دون أن توضح سبباً لإنهاء خدماته والإبقاء على من هم دونه؟ لكل ما تقدم نلتمس من سعادتكم الحكم : أولاً : بقبول الاستئناف شكلاً . ثانياً : الحكم بإلزام شركة (... ... ...) بإعادة موكلي إلى عمله ، وصرف رواتبه من تاريخ فصله وحتى عودته إلى العمل ، واعتبار مدة خدمته متصلة . وبعد أن استلم وكيل الشركة صورة من المذكرة قال : أطلب مهلة للرد في جلسة قادمة . فقررت الدائرة تأجيل نظر الدعوى إلى يوم آخر . وفيه حضر (... ... ...) بصفته وكيلاً عن مدير عام الشركة ، كما حضر (... ... ...) بصفته وكيلاً عن العامل (... ... ...) ، وفتحت الجلسة بسؤال وكيل الشركة عما استمهل من أجله فقال : أقدم مذكرة من ثلاث صفحات مكتوبة بالآلة الكاتبة ومرفق بها صورة مستند ، وهذا ما لدي . وقد جاء في المذكرة ما يأتي : الموضوع : الرد على لائحة الاستئناف : أقام المستأنف استئنافه الماثل طعناً على قرار الهيئة الابتدائية المشار إليه ، والذي قضى بما يأتي : أولاً : رد مطالبة المدعى (... ... ...) بالعودة إلى العمل لدى الشركة المدعى عليها شركة (... ... ...) لما سبق إيضاحه بالمناقشة . ثانياً : ترد مطالبة الشركة بالتعويض عن متابعة الدعوى لما سبق إيضاحه بالمناقشة . ثالثاً : قرار ابتدائي قابل للاستئناف أمام الهيئة العليا بمقرها بالرياض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ به . وقد أسس المستأنف استئنافه الماثل على سببين : ١- السبب الأول عدم مشروعية قرار الفصل : أ- لعدم وجود سبب مشروع . ب- التوقيع على مخالصة واستلامه كامل مستحقاته لا يعني موافقته على إنهاء خدماته . ج- التوقيع على مخالصة واستلامه كامل مستحقاته إجراء لاحق على إنهاء خدماته ، فلا يمكن للإجراء اللاحق أن يكون سبباً في الإجراء الذي يسبقه . ٢- السبب الثاني : لم تضع الشركة المستأنف ضدها معايير للمفاضلة بين العاملين السعوديين لديها لتحقيق مبدأ المساواة بينهم لتخفيض العمالة السعودية بناء على عقد المساندة الفنية . ولما كان هذا الاستئناف كلاماً مرسلاً غير قائم على سند من النظام ، وفيما يأتي ردنا عليه ونوجزه على النحو الآتي : أولاً : الرد على السبب الأول (مشروعية قرار إنهاء خدمات المستأنف) . أ- ما ذكره المستأنف في هذا الشأن غير صحيح ؛ وذلك

لمشروعية قرار إنهاء خدماته لديها ، وذلك لانتهاء العقد المبرم بين شركة (... ... ...) والقوات الجوية الملكية السعودية لتنفيذ مشروع خدمات المساندة الفنية لطائرات إف- ١٥ في ٣٠/ ٩/ ٢٠٠٣م (مرفق) . من ذلك تكون الشركة المستأنف ضدها قد التزمت بأحكام نظام العمل والعمال السعودي ، وأخطرت المستأنف بإنهاء عقد العمل المبرم بينهما ، وذلك بموجب الإخطار المؤرخ في ١٠/ ٨/ ٢٠٠٣م والمتضمن عدم رغبتها في تجديده ، وإنهاؤه في ٣٠/ ٩/ ٢٠٠٣م وذلك لانتهاء عقد المساندة بالشركة المستأنف ضدها فيكون قد قام على سبب مشروع . ب- ما ذكره وكيل المستأنف من أن استلام المستحقات لا يعني الموافقة على إنهاء خدمات المستأنف ، وقوله إن الإجراء اللاحق لا يكون سبباً في الإجراء الذي يسبقه ، فهذا كلام مرسل لا يسانده دليل ، وغير صحيح من الناحية العقلية والنظامية . بل إن السوابق القضائية لدى الهيئة العليا قررت أن استلام العامل مستحقاته من مكافأة نهاية الخدمة وبدل السكن بعد إخطاره بإنهاء العقد دليل على عدم اعتراضه على إنهاء العقد . ومن المقرر نظاماً أن إنهاء العقد لا يستلزم رضى وموافقة العامل في حالة إنهاء العقد لسبب مشروع وفقاً لنص المادة رقم (٨٣) (من نظام العمل والعمال القديم) ، ويعود السبب المشروع في دعوانا الماثلة إلى انتهاء العقد المبرم بين الشركة المستأنف ضدها والقوات الجوية الملكية السعودية (مرفق المستند الدال على ذلك) . ويشرفنا أن نبين لسعادتكم أن ما قامت به موكلتي من إنهاء العلاقة التعاقدية مع المستأنف كان متوافقاً مع أحكام النظام وفقاً لما يأتي : ١- إن عقد الموظف محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته . ٢- لو افترضنا أن عقد العامل عقد غير محدد المدة فإن انتهاء العقد كان بسبب مشروع كما أوضحناه أعلاه . ٣- عدم اعتراض المستأنف أو حتى تحفظه على إنهاء خدماته . ٤- قيام المستأنف باستلام كامل مستحقاته دليل على موافقته على إنهاء خدماته بالشركة كما أوضحنا أعلاه . ثانياً : الرد على السبب الثاني من عدم وضع معايير للمفاضلة بين العاملين السعوديين : حدد نظام العمل والعمال السعودي حالات إنهاء عقد العمل المحدد المدة وغير محدد المدة من جانب كل من صاحب العمل والعامل ، ولم تتضمن تلك الشروط الالتزام بوضع معايير للمفاضلة بين العاملين السعوديين ، لتحقيق مبدأ المساواة بينهم للإبقاء على بعض العاملين وإنهاء خدمات البعض وذلك لأسباب مشروعة . - من ذلك يتعين الالتفات عن هذا السبب وطرحه ؛ لعدم استناده إلى سند من أحكام النظام . لذلك نلتمس من عدالة الهيئة الموقرة : أولاً : رد الاستئناف لما أبديناه من أسباب . ثانياً : إلزام المستأنف بأن يؤدي للشركة المستأنف ضدها مبلغاً وقدره (٥٠٠٠٠) ريال فقط خمسون ألف ريال مقابل أتعاب المحاماة طبقاً لنص المادة (٢٢٧) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١) وتاريخ

٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ . وبمواجهة وكيل العامل بذلك قال : أطلب مهلة للرد في جلسة قادمة . عليه قررت الدائرة رفع القضية إلى موعد آخر . وفيه حضر وكيل الشركة ، أما العامل فلم يحضر أو من يمثله . عليه قررت الدائرة تأجيل النظر في القضية إلى موعد آخر . وفيه حضر وكيل العامل ، أما الشركة أو وكيلها فلم تحضر . عليه تم تأجيل بحث القضية إلى يوم آخر . وفيه حضر العامل ، وحضر لحضوره (... ... ...) بصفته وكيلاً عن الشركة . وتوجهت الدائرة إلى العامل وسألته عما استمهل لأجله وكيله الحاضر في الجلسة السابقة فقال : أكتفي بما سبق تقديمه وأطلب الحكم في القضية . فقررت الدائرة رفع القضية للمداولة في يوم آخر . وفيه قررت الدائرة الطلب من وكيل الشركة إحضار أصل الورقة المعنونة بمخالصة نهاية الخدمة المرفق صورتها بملف القضية . وفي الموعد المحدد لحضور الطرفين حضر الطرفان وتلت الدائرة عليهما ما تقرر في جلسة المداولة ، وطلب وكيل الشركة إعطاءه مهلة للرد وإحضار أصل الوكالة . فتحدد موعد آخر . وفيه حضر وكيل العامل السابق حضوره ، ولم يحضر من يمثل الشركة على رغم تبلغ وكليها في الجلسة السابقة . وعليه قررت الدائرة إخطار الشركة بموعد آخر . وفيه حضر وكيل العامل ، كما حضر (... ... ...) ولم يقدم ما يعطيه حق التمثيل عن الشركة ، وحيث إن هذا هو الموعد الثاني على التوالي الذي لم يحضر فيه من يمثل الشركة تمثيلاً صحيحاً ، واستناداً إلى المادة (٦٨) من لائحة المرافعات فقد واجهت الدائرة وكيل العامل بتخلف الشركة للمرة الثانية فقال : أطلب البت في القضية . عليه قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة وحددت موعداً لذلك في يوم آخر . وفيه أصدرت القرار الآتي :

الأسباب

حيث تخلفت الشركة عن حضور الجلستين الأخيرتين على رغم تبلغها بالموعدين حسب المتبع ، وحيث واجهت الدائرة وكيل العامل بتخلف الشركة استناداً إلى المادة (٦٨) من لائحة المرافعات ، فطلب البت في الدعوى . عليه فإن الدائرة تستجيب لوكيل العامل بالبت في دعوى موكله . أما من حيث استئناف وكيل العامل فيما يتعلق بمطالبته بإلزام الشركة بإعادة موكله إلى عمله وصرف رواتبه من تاريخ فصله وحتى عودته إلى العمل واعتبار مدة خدمته متصلة ، فحيث إن وكيل العامل أقر بتوقيع موكله على مخالصة نهائية واستلم مستحقاته ، وحيث إن من ضمن المستحقات مكافأة نهاية الخدمة ، وحيث إن المكافأة لا تدفع إلا نهاية الخدمة ، عليه فإن الدائرة لا تلتفت إلى ما ذكره وكيل العامل من أن استلام موكله لمستحقاته لاضطراره لها ، وبالتالي تتفق الدائرة الأولى مع الهيئة الابتدائية فيما انتهت إليه في قرارها المستأنف .

لذا، ولكل ما مر، وبعد الاطلاع على الأوراق وعلى القرار المستأنف والاستئناف وما أجيب به عليه وعلى الأقوال المسموعة والمضبوطة، وبعد التدقيق والمداولة، قررت الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية الخلافات بالإجماع ما يأتي :

المَنْطُوقْ

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات في الرياض رقم ٧٠٣ وتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٢٧هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

فصل العامل من الخدمة يلزم صاحب العمل
إثبات أن الفصل قد استند إلى سبب مشروع
٣١١/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢١/ ٤/ ١٤٣١هـ

رقـــم القرار النهائي: ٣١١/ ٢/ ٤٣١
تـاريخ القرار النهائي: ٢١/ ٤/ ١٤٣١هـ .

المَوْضُوعَاتْ

علاقات العمل- انتهاء عقد العمل- فصل- فصل غير مشروع- تأديب- أشد أنواع العقوبات- إنكار صاحب العمل فصل العامل- خلاف بين العامل ورئيسه- إعادة العامل إلى عمله- اتصال الخدمة- أجور مدة الانقطاع .

الأنْظِمَة وَاللّوَائِح

- المواد أرقام (٦٩) ، (٧٨) ، (٨٠) ، (٩٠) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) في ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ .

المَبْدَأ

- الفصل من الخدمة يُعد من العقوبات التأديبية التي تنهي العلاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل ، لذلك يتعين أن يستند هذا القرار إلى خطأ جسيم ثبت في حق العامل وفقاً للنظام ، وبعد مراعاة الضوابط والضمانات التي أوردها النظام في هذا الشأن .
- إنكار المدعى عليها فصل العامل دليل على أنها ليس لديها مانع من إعادة المدعي إلى عمله .

مُلَخَّصُ القَرَارْ

المدعي حصر طلباته في العودة للعمل- صدر قرار الهيئة الابتدائية بإعادة المدعي إلى عمله وصرف رواتبه المتأخرة حتى عودته واعتبار خدمته متصلة- اعترضت الشركة المدعى عليها أمام الهيئة العليا- صدر قرار الهيئة العليا بتأييد قرار الهيئة الابتدائية ؛ استناداً إلى ما استندت إليه الهيئة الابتدائية ذاته ، بأن الفصل يعد أشد أنواع العقوبات التي توقع على العامل ، كما يجب أن يكون مستنداً إلى خطأ ارتكبه العامل ، المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، وقد ذكر مندوب المدعى عليها بأن المدعي لم يفصل من عمله وإنما كان بينه وبين مشرف فرع الليث خلاف ، وهو ما يعني أن المدعى عليها ليس لديها مانع من إعادة المدعي إلى عمله ، وبالتالي كان فصل العامل تعسفياً ودون مبرر ، ويجب إعادة العامل إلى عمله وصرف رواتبه المتأخرة حتى تاريخ عودته واعتبار خدماته متصلة .

قرار رقم ٣١١/ ٢/ ٤٣١ وتاريخ ٢١/ ٤/ ١٤٣١هـ

المُقَدّمَة

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وبعد :

فلقد اجتمعت الدائرة الثانية بالهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بجدة المؤلفة من : (. . . . .) ؛ للنظر في طلب الاستئناف المقدم من شركة (. . . . .) ضد قرار الهيئة الابتدائية بعسير رقم (٢٩) في ١٢/ ٢/ ١٤٣٠هـ، بالدعوى المقامة من العامل (. . . . .) ، والقاضي منطوقه بما يأتي : ١- إعادة المدعي إلى عمله وصرف رواتبه المتأخرة حتى عودته واعتبار خدماته متصلة . ٢- قرار ابتدائي يحق لطرفيه استئنافه لدى الهيئة العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ .

الوَقَائِعْ

من حيث العلاقة العمالية فلا غبار عليها ، وحيث حصر المدعي مطالبه في عودته للعمل ، وحيث إن الفصل من العمل يعد أشد أنواع العقوبات التي توقع على العامل ، كما يجب أن يكون مستنداً إلى خطأ ارتكبه العامل ، المادة رقم (٨٠) من نظام العمل ، وحيث ذكر مندوب المدعى عليها بأن المدعي لم يفصل من عمله وإنما كان بينه بين مشرف فرع الليث خلاف ، وهو ما يعني أن المدعى عليها ليس لديها مانع من إعادة المدعي إلى عمله ، لذا فإن الهيئة ترى أن فصل العامل كان تعسفياً ودون مبرر ، وترى إعادة المدعي إلى عمله وصرف رواتبه المتأخرة حتى تاريخ عودته واعتبار خدماته متصلة .

وبالاستئناف حضر (. . . . .) عن الشركة المستأنفة ، وحضر العامل المستأنف ضده ، وعليه سئل المستأنف عن الاستئناف ، فذكر أن العامل لم يفصل من عمله وإنما انقطع من تلقاء نفسه ، والذي حصل أن المشرف أرسل رسالة على جوال المدعي تفيد بأنه مفصول عن العمل ، وعليه تسليم ما بعهدته بعد انقطاعه شهر ٨/ ١٤٢٩هـ، وبعد أسبوع أرسل العامل تقرير إجازة مرضية لمدة أسبوعين ، ولا مانع من إعادته إلى عمله وتسليمه أجوره عن الأيام التي عملها ، أما باقي الأجور فلا يستحقها . وبسؤال العامل ذكر أنه يتمسك بقرار الهيئة الابتدائية ، وختما أقوالهما ، وتقرر رفع الدعوى للدراسة وإصدار القرار .

الأسباب

من حيث إن المستأنف لا يمانع من إعادة العامل إلى عمله ، إضافة إلى أن فصل العامل من عمله دون سبب مشروع ، وعليه فإن الهيئة العليا تتفق مع الهيئة الابتدائية فيما حكمت به من إعادة العامل إلى عمله مع صرف أجوره كاملة من تاريخ فصله حتى عودته إلى العمل واعتبار خدمته متصلة .

لذلك كله ، واستناداً إلى نظام العمل ولوائحه ، فإن الدائرة الثانية بالهيئة العليا بجدة تقرر بالإجماع ما يأتي :

المنطوق

- تأييد قرار الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات بعسير رقم (٢٩) في ١٢/ ٢/ ١٤٣٠هـ .

والله ولي التوفيق ، ، ،

الفَهَارس

أولاً: فهرس المحتويات

المحتـــوى	الصفحة
تابع الواجبات	٧
سادساً: الإجازات	٧
سابعاً: علاج العامل والتأمينات الاجتماعية	٤٣
واجبات العمال	٩٧
قواعد التأديب	٩٩
الوقف عن العمل	١٧٥
انتهاء عقد العمل	١٨٣
أولاً: أحكام عامة	١٨٥
ثانياً: إنهاء الخدمة بالاستقالة	٣٦١
ثالثاً: إنهاء الخدمة المشروع	٣٩٩
الفهارس	٥٥١
فهرس المحتويات	٥٥٣
فهرس الأنظمة واللوائح	٥٥٤
فهرس الموجزات	٥٥٧
فهرس القرارات	٥٦٤
فهرس الموضوعات	٥٦٧

ثانياً: فهرس الأنظمة واللوائح

النظام أو اللائحة	الصفحة
الأمر السامي رقم (٤٣٩) بتاريخ ٢٧/ ٢/ ١٣٩٧هـ	٣١١
قرار مجلس الوزراء الموقر رقم ٣٥٤ في ٢١/ ٢/ ١٣٩٨هـ	٢٠٩
قرار وزير الداخلية رقم (٢١٣٩) بتاريخ ٤/ ٨/ ١٤٠٣هـ	٣١١
قرار وزير العمل رقم (١٠) تأمينات بتاريخ ٩/ ٨/ ١٣٩٣هـ	٨٣
قرار وزير العمل رقم (١٣/ تأمينات) وتاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٣٩٤هـ .	٦٧
قرار وزير العمل رقم (١٤٦/ تأمينات) وتاريخ ٩/ ٢/ ١٤٢٦هـ ...	٦٧
قرار وزير العمل رقم ١٠٥ تأمينات بتاريخ ١٤/ ١١/ ١٤١١هـ	٧٥
قرار وزير العمل رقم ٢٨٣٦ بتاريخ ٩/ ٩/ ١٤٢٧هـ	٢٧
لائحة التشغيل والصيانة للمنشآت العسكرية	٢٠٩، ٢١٩
اللائحة التنظيمية للنقابة العامة للسيارات المعتمدة بقرار وزير العمل رقم ٣٠٤ في ١٣/ ٩/ ١٣٩٦هـ	٣٣٧
اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بقرار وزير العمل رقم (٦٩٣/ ١) وتاريخ ٢٩/ ٢/ ١٤٢٨هـ	٣٢٧
اللائحة الخاصة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١) بتاريخ ٣، ٤/ ١/ ١٣٩٠هـ	١١٨، ١٢٣، ١٦١، ١٦٩، ١٧٩، ٢٠٢، ٢٢٦، ٢٤٥، ٢٦٩، ٣٠٥، ٣٨٥، ٣٨٩، ٤٤٥، ٤٨١، ٥٠٧، ٥٣٧

النظام أو اللائحة	الصفحة
لائحة تنظيم العمل الخاصة بالشركة المدعى عليها	١٨٩
لائحة توظيف غير السعوديين في الوظائف العامة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٤٣٣) وتاريخ ١٩/ ٤/ ١٣٩٥هـ	٢٩٣
نظام التأمينات الاجتماعية السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٢) وتاريخ ٦/ ٩/ ١٣٨٩هـ	٧٥
نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٣) وتاريخ ٣/ ٩/ ١٤٢١هـ	٧٥، ٨٣، ٩٣
نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ ١٠/ ٧/ ١٣٩٧هـ	٢٩٣
النظام العام لمراقبة الإنتاج واللوائح التنفيذية الصادرة بموجب قرار وزير الحج والأوقاف المشرف العام على مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف برقم ٢١١/ ق/ م وتاريخ ١/ ٨/ ١٤٠٨هـ	٢٧٧
نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ	١١، ١٧، ٢٧، ٣٥، ٤٧، ٥٣، ١٠٣، ١١٣، ١١٨، ١٢٣، ١٢٧، ١٣٣، ١٣٧، ١٤٧، ١٥٥، ١٦١، ١٦٩، ١٧٩، ١٨٩، ١٩٧، ٢٠٢، ٢٠٩، ٢١٩، ٢٢٦، ٢٣٥، ٢٤٥، ٢٥٣، ٢٦٠، ٢٦٩، ٢٧٧، ٢٩٣، ٣٠٥، ٣١١، ٣٢٧، ٣٣٣، ٣٣٧، ٣٤٧، ٣٥٥، ٣٦٥، ٣٨٥، ٣٧٧، ٣٨٩، ٤٠٣، ٤١٣، ٤٢٣، ٤٢٩، ٤٣٦، ٤٤٥، ٤٥٥، ٤٦٥، ٤٧٣، ٤٨١، ٤٩٣، ٤٩٩، ٥٠٧، ٥١٣، ٥٢١، ٥٢٩، ٥٣٧، ٥٤٧

النظام أو اللائحة	الصفحة
نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥٣) وتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٢٤هـ	٨٣
نظام مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٨) بتاريخ ١٩/ ٤/ ١٤٠٦هـ	٢٩٣
نظام مزاولة المهن الصحية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥٩) بتاريخ ٤/ ١١/ ١٤٢٦هـ	١٠٣

ثالثاً: فهرس الموجزات

الموجز	الصفحة
للعامل الحق في ضم إجازاته السنوية إلى إجازاته المرضية طالما لم يتجاوز الحد المقرر نظاماً .. ٩٠/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٨/ ٢/ ١٤٣١هـ	٩
الإجازة السنوية للعامل من النظام العام، ولا يجوز لأي طرف المساس بها ..... ٩٨٢/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٤٣١هـ	١٥
يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر لأداء فريضة الحج لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً، بما فيها إجازة عيد الأضحى، وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته ٦٤١/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٥/ ٤/ ١٤٣١هـ	٢٥
تجاوز العامل المدد المسموح بها في الإجازة المرضية يعطي لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمته ١٦٦/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ	٣٣
يلتزم صاحب العمل بمصاريف العلاج الثابتة بمستندات صادرة من جهات رسمية .. ٩٦٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢١/ ٩/ ١٤٣١هـ	٤٥
تقديم العلاج الطبي للعامل يسقط حقه في الحصول على قيمة التأمين الصحي .. ٢٠٢٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ١٢/ ١٤٣١هـ	٥١
طلب العامل ضم خدماته لدى التأمينات الاجتماعية يستوجب أن تكون المنشأة التي عمل بها خاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية ..... ١٨١٥/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٣/ ١١/ ١٤٣١هـ	٦٥
يجوز التسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية بأثر رجعي بموافقة محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ..... ٧٨٨/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٥/ ٥/ ١٤٣١هـ	٧٣

الموجز	الصفحة

- طلب العامل ضم خدماته السابقة للحالية وفق نظام تبادل المنافع يجب أن يتم خلال المدة المحددة لذلك ٨١

  ١١٣٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٢/ ١٢/ ١٤٣١هـ

- يجب ألا يقل الاشتراك بالتأمينات الاجتماعية عن عشر سنوات لاستحقاق المعاش التقاعدي ٩١

  ١٨٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٨/ ٣/ ١٤٣١هـ

- إجراء التحقيق لا يعني الشبهة أو الإدانة أو تشويه السمعة ١٠١

  ١٥٠١/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٦/ ٨/ ١٤٣١هـ

- لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً، كما لا يجوز توقيع الجزاء على العامل بعد ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً ١١١

  ١٠٢١/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٦/ ١٠/ ١٤٣١هـ

  ١٠٩٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٩/ ١١/ ١٤٣١هـ

  ٣٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٧/ ١/ ١٤٣١هـ

  ٩٧/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٩/ ٢/ ١٤٣١هـ

- يجب على صاحب العمل إثبات أنه تدرج في إيقاع العقوبات على العامل قبل فصله من الخدمة ١٣١

  ٨٠٧/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٣١هـ

  ٤٤٦/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ١١/ ١/ ١٤٣١هـ

- يجب أن تتناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة المسندة للعامل ١٤٥

  ٧٢٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٩/ ٦/ ١٤٣هـ

- لا يجوز توقيع أكثر من جزاء تأديبي على العامل عن المخالفة الواحدة ١٥٣

  ٤٢٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٥/ ١٤٣١هـ

  ٢٠٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٤/ ٣/ ١٤٣١هـ

الموجز	الصفحة
في الدعاوى ذات الطابع العقابي لا مجال لإعمال قرينة تنازل المدعى عليه عن حقه في الدفاع بسبب عدم حضوره ..... ١٢٠٥/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٧/ ٧/ ١٤٣١هـ	١٦٧
يُلزم العامل بإثبات أن صاحب العمل هو الذي أوقفه عن العمل ..... ٣٨٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٧/ ٥/ ١٤٣١هـ	١٧٧
يجب الالتزام بالأحكام والقواعد المنظمة لشؤون العمال التي وردت في لائحة تنظيم العمل المعتمدة من وزير العمل ..... ١٤٥٦/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ١٩/ ٨/ ١٤٣١هـ	١٨٧
إقرار العامل بحصوله على كامل مستحقاته النظامية أو طلبه تصفية حقوقه يدل على عدم جديته في العودة للعمل ..... ٩٨١/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٨/ ١٠/ ١٤٣١هـ ٣٠٢/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٤/ ١٤٣١هـ	١٩٥
عدم خضوع الأشخاص المتعاقد معهم على برنامج مستشفيات القوات المسلحة للائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية ..... ٢٠٥٣/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢١/ ١٢/ ١٤٣١هـ	٢٠٧
ينتهي عقد المتعاقد السعودي إذا كان غير محدد المدة ببلوغ المتعاقد سن الستين عاماً .. ٢١٦٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ ١١٦٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٩/ ٦/ ١٤٣١هـ	٢١٧
للهيئات العمالية سلطة تفسير الشروط وقيود العقد بما يتفق وحقيقة إرادة الطرفين دون الوقوف على اللفظ ..... ٦٤١/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٥/ ٦/ ١٤٣١هـ	٢٣٣

الموجز	الصفحة
عدم صدور قرار بفصل العامل من الخدمة وإثبات أن عقده ما زال سارياً يسقط حقه في التعويض ..... ٧٤/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ	٢٤٣
عقد العمل ولائحة الشركة هما اللذان يحددان حقوق العامل تجاه صاحب العمل . ٤٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٧/ ١/ ١٤٣١هـ ١٦١٣/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٩/ ١٤٣١هـ	٢٥١
العمل بالمقطوعية لا يحرم العامل من حقوقه النظامية ..... ٢٥٦/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٣٠/ ٣/ ١٤٣١هـ	٢٦٧
يجب أن تتفق بنود عقد العمل مع نظام العمل ولائحة العمل بالشركة ..... ٧١٤/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ١٨/ ٤/ ١٤٣١هـ	٢٧٥
يخضع العامل لنظام العمل طالما لم يقدم صاحب العمل ما يستثنيه من الخضوع لهذا النظام ١١٠/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ١/ ١٤٣١هـ	٢٩١
لا يجوز أن يخالف عقد العمل أحكام النظام ، وإلا وجب إبطال الشروط المخالفة في العقد ، وإعمال أحكام النظام ..... ٣٢٦/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٧/ ٤/ ١٤٣١هـ	٣٠٣
تغيير شكل الشركة القانوني لا يؤثر في خدمة العامل من حيث اتصال الخدمة ولا مجال لإعمال قاعدة التقادم في هذا الشأن ..... ٢٢٥٧/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣١هـ	٣٠٩
للهيئات العمالية الحكم بنقل خدمات العامل إذا كان صاحب العمل سبق أن وافق على التنازل عن خدمات العامل ..... ١٠/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٦/ ١/ ١٤٣١هـ	٣٢٥

الموجز	الصفحة
إبداء العامل الوافد عدم رغبته في العودة للعمل يوجب مغادرته البلاد ..... ١٠٤/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ٢/ ١٤٣١هـ	٣٣١
يحل نظام العمل الجديد محل النظام القديم ، ويلغي كل ما يتعارض معه من أحكام . ١٥٩/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٤٣١هـ	٣٣٥
لا يجوز تحرير محضر جرد العهدة إلا بوجود العامل والمستلم منه ..... ٢٢٧/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٣/ ٣/ ١٤٣١هـ	٣٤٥
إخلاء طرف العامل وصرف مستحقاته المالية يدل على إنهاء العلاقة العمالية .... ٨٧٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢١/ ٨/ ١٤٣١هـ	٣٥٣
تقديم العامل استقالته من العمل لا تحرمه من مكافأة نهاية الخدمة طبقاً للنظام . ٦٦٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٤/ ٦/ ١٤٣١هـ ٦٨٨/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١١/ ٦/ ١٤٣١هـ	٣٦٣
تقديم العامل استقالته دون إكراه وقبول صاحب العمل لها ينفي حق العامل في طلب العودة للعمل ..... ٥٣٦/ ٢/ ٤٣ بتاريخ ١١/ ٤/ ١٤٣١هـ	٣٨٣
انتهاء الخدمة بالاستقالة يعطي للعامل ثلثا مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات ..... ٣١٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٤/ ١٤٣١هـ	٣٨٧
لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض إذا تغيب العامل عن العمل المدد الواردة بالنظام دون سبب مشروع ..... ١٧٩٧/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٥/ ١٠/ ١٤٣١هـ	٤٠١

الموجز	الصفحة
انقطاع العامل عن العمل فترة طويلة يجعل قرار الفصل من الخدمة مشروعاً .... ٩٥٢/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٨/ ٦/ ١٤٣١هـ ٧٥٠/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ	٤١١
صدور قرار من صاحب العمل بإلغاء القسم الذي يعمل فيه العامل يعد قراراً مشروعاً ولا ينشئ للعامل الحق في التعويض ..... ١٩٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٩/ ٣/ ١٤٣١هـ ٧٥٩/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١١/ ٧/ ١٤٣١هـ	٤٢٧
صدور قرار بفصل العامل في مخالفة لم يثبت أنها مخلة بالشرف والأمانة لا يؤثر على حقوق العامل النظامية ..... ٢١٦/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٠/ ٣/ ١٤٣١هـ	٤٤٣
إنهاء الخدمة لسبب مشروع استناداً إلى المادة رقم (٨٠) من نظام العمل يسقط حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة والتعويض من الفصل ..... ١٣٥٧/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٣٠/ ٧/ ١٤٣١هـ	٤٥٣
إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة إنهاء مشروع ولا يخل بحقوق العامل النظامية . ١٣٣٨/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٣١هـ	٤٦٣
التحقيق مع العامل وإقراره بالغياب وإنذاره وانقطاعه عن العمل على رغم ذلك يجعل فسخ العقد مشروعاً ..... ٧٨٥/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٦/ ٧/ ١٤٣١هـ	٤٧١
رفض العامل تنفيذ قرار النقل يجعل فسخ العقد من جانبه من دون أن يؤثر ذلك على حقوقه النظامية ..... ١٤٧٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٢/ ٨/ ١٤٣١هـ	٤٧٩

الموجز	الصفحة
صدور قرار الفصل لتصرف العامل في عهدته دون إذن يكون مستنداً لسبب مشروع ١٥٨/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٣/ ٢/ ١٤٣١هـ	٤٩١
لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض إذا وقع من العامل اعتداء على رؤسائه ٢٧١/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ٢٩/ ٢/ ١٤٣١هـ	٤٩٧
عدم انتظام العامل في العمل وكثرة غيابه يجعل قرار الفصل من الخدمة مشروعاً ٨٣/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤٣١هـ ٩٧٩/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٨/ ١٠/ ١٤٣١هـ	٥٠٥
على صاحب العمل إثبات السبب المشروع لفصل العامل، وإلا ألزم بالتعويض ١١١/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢٥/ ٢/ ١٤٣١هـ	٥١٩
ترك العامل العمل بسبب يجيز له إنهاء العقد لا يؤثر على مكافأة نهاية الخدمة والإجازة السنوية ٧٠٧/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ١٥/ ٦/ ١٤٣١هـ	٥٢٧
إنهاء الخدمة بناء على تخفيض عدد الموظفين يجعل إنهاء الخدمة مشروعاً ١٤٢٩/ ١/ ٤٣١ بتاريخ ١٤/ ٥/ ١٤٣١هـ	٥٣٥
فصل العامل من الخدمة يلزم صاحب العمل إثبات أن الفصل قد استند إلى سبب مشروع ٣١١/ ٢/ ٤٣١ بتاريخ ٢١/ ٤/ ١٤٣١هـ	٥٤٥

رابعاً: فهرس أرقام القرارات

رقم القرار	الصفحة
٤٣١/٢/١٠	٣٢٧
٤٣١/٢/٣٥	١٢٣
٤٣١/٢/٤٨	٢٥٣
٤٣١/٢/٧٤	٢٤٥
٤٣١/٢/٨٣	٥٠٧
٤٣١/٢/٩٠	١١
٤٣١/٢/٩٧	١٢٧
٤٣١/٢/١٠٤	٣٣٣
٤٣١/١/١١٠	٢٩٣
٤٣١/٢/١١١	٥٢١
٤٣١/١/١٥٨	٤٩٣
٤٣١/٢/١٥٩	٣٣٧
٤٣١/١/١٦٦	٣٥
٤٣١/٢/١٨٣	٩٣
٤٣١/٢/١٩٣	٤٢٩
٤٣١/٢/٢٠٥	١٦١
٤٣١/٢/٢١٦	٤٤٥
٤٣١/٢/٢٢٧	٣٤٧
٤٣١/٢/٢٥٦	٢٦٩
٤٣١/١/٢٧١	٤٩٩

رقم القرار	الصفحة
٤٣١/٢/٣٠٢	٢٠٢
٤٣١/٢/٣١١	٥٤٧
٤٣١/٢/٣١٣	٣٨٩
٤٣١/٢/٣٢٦	٣٠٥
٤٣١/٢/٣٨٥	١٧٩
٤٣١/٢/٤٢٥	١٥٥
٤٣١/١/٤٤٦	١٣٧
٤٣١/١/٥٣٦	٣٨٥
٤٣١/١/٦٤١	٢٧
٤٣١/٢/٦٤١	٢٣٥
٤٣١/٢/٦٦٣	٣٦٥
٤٣١/٢/٦٨٨	٣٧٧
٤٣١/٢/٧٠٧	٥٢٩
٤٣١/١/٧١٤	٢٧٧
٤٣١/٢/٧٢٣	١٤٧
٤٣١/٢/٧٥٠	٤٢٣
٤٣١/٢/٧٥٩	٤٣٦
٤٣١/٢/٧٨٥	٤٧٣
٤٣١/١/٧٨٨	٧٥
٤٣١/٢/٨٠٧	١٣٣
٤٣١/٢/٨٧٨	٣٥٥
٤٣١/١/٩٥٢	٤١٣
٤٣١/٢/٩٦٨	٤٧

رقم القرار	الصفحة
٤٣١/٢/٩٧٩	٥١٣
٤٣١/٢/٩٨١	١٩٧
٤٣١/٢/٩٨٢	١٧
٤٣١/٢/١٠٢١	١١٣
٤٣١/٢/١٠٩٣	١١٨
٤٣١/٢/١١٣٨	٨٣
٤٣١/١/١١٦٩	٢٢٦
٤٣١/١/١٢٠٥	١٦٩
٤٣١/١/١٣٣٨	٤٦٥
٤٣١/١/١٣٥٧	٤٥٥
٤٣١/١/١٤٢٩	٥٣٧
٤٣١/١/١٤٥٦	١٨٩
٤٣١/١/١٤٧٩	٤٨١
٤٣١/١/١٥٠١	١٠٣
٤٣١/١/١٦١٣	٢٦٠
٤٣١/١/١٧٩٧	٤٠٣
٤٣١/١/١٨١٥	٦٧
٤٣١/١/٢٠٢٩	٥٣
٤٣١/١/٢٠٥٣	٢٠٩
٤٣١/١/٢١٦٩	٢١٩
٤٣١/١/٢٢٥٧	٣١١

خامساً: فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحة
إتاحة الفرصة للعامل لمعارضته	٤٩٩
اتباع سلوك سيئ	١٣٧
اتصال الخدمة	١٢٣، ١٤٧، ٢٢٦، ٢٥٣، ٤٢٩، ٤٣٦، ٤٩٣، ٥٣٧، ٥٤٧
أتعاب المحاماة	١٠٣، ٣٣٧، ٤٥٥، ٤٦٥
إثبات	٣٥، ٤٧، ٩٣، ١١٨، ١٢٧، ١٣٧، ١٤٧، ١٦١، ١٧٩، ٢٢٦، ٢٤٥، ٢٦٩، ٣٤٧، ٣٦٥، ٣٨٥، ٣٨٩، ٤٥٥، ٤٩٣، ٤٩٩، ٥١٣، ٥٣٧
أثر رجعي	٣١١
الإجازات	٢٥٣، ٤٨١
إجازات الأعياد	٢٧
إجازات سنوية	١١، ٢٧
إجازات مرضية	١١، ٣٥، ٤٧٣
إجازة حج	٢٧، ٢٧٧
أجر الدرجة الأعلى	٢٦٠
أجر بنظام المقطوعية	٢٦٩

الموضوع	الصفحة
أجر شهر الإنذار	٣٥
أجر شهري	٢٦٩
إجراءات نقل الكفالة	١٦٩
أجرة تكليف بعمل الغير	٣٣٧
أجور	١٦١، ٢٠٢، ٢٥٣، ٢٧٧، ٣٣٧، ٣٤٧، ٣٥٥، ٤٥٥
أجور المستشفى	٣٠٥
أجور متأخرة	١٧، ٤٧، ٢٣٥، ٢٥٣، ٣٦٥، ٣٧٧، ٤٤٥، ٤٨١، ٥٢١، ٥٢٩
أجور مدة الانقطاع	١١، ١١٣، ١٢٣، ١٢٧، ١٣٧، ١٤٧، ٤٠٣، ٤٢٩، ٤٣٦، ٤٦٥، ٤٧٣، ٤٩٣، ٤٩٩، ٥٣٧، ٥٤٧
أجور مدة التوقف عن العمل	٢٣٥
أجور مدة إيقاف العامل عن العمل دون سابق إنذار	٣٠٥
أجور مدة بقاء العامل من دون عمل	٣٤٧، ٣٦٥
أحقية	٣١١
اختصاص	٢٩٣، ٤٣٦
الاختلاف في تحديد مقدار الأجر	٣٨٩
اختلاف في مهنة العامل	٢٦٠

الموضوع	الصفحة
إخلاء طرف	٢٠٢، ٣٥٥، ٣٨٥، ٤٤٥، ٥١٣
إخلال بعمل جوهري	١٣٧
أدوية منتهية الصلاحية	٣٤٧
ارتكاب العامل عدة مخالفات	١٤٧
ارتكاب عمل مخل بالأمانة	١٢٣، ٤٩٣
استعداد للاعتذار	٤٩٩
استغلال منصب	٤٩٩
استقالة	١٠٣، ٢٣٥، ٣٦٥، ٣٧٧، ٣٨٥، ٣٨٩
استلام شهادة الخدمة	١٩٧
استلام مكافأة نهاية الخدمة	١٩٧، ٥٣٧
استمرار العامل في العمل بعد تقديم الاستقالة	٣٧٧
استنفاد رصيد الإجازات	٣٥
استئناف	١٦١، ٢٠٢، ٣٠٥، ٣٨٥، ٣٨٩، ٤٤٥، ٤٨١
أشد أنواع العقوبات	٥٤٧
إصابة غير مرتبطة بالعمل	٣٥
أصول شهادات العامل	٣٨٥
إعادة الدعوى للهيئة الابتدائية لنظرها ابتداء	٢٩٣

الموضوع	الصفحة
إعادة الدعوى للهيئة الابتدائية لنظرها من جديد	١٦٩
إعادة العامل إلى عمله	٥٤٧
إعادة العامل لعمله أثناء التقاضي	٢٥٣
إعادة العامل ما تسلمه لقاء بدل السكن	٤٨١
إعادة المدعي لعمله	١٤٧
إعادة إلى العمل	١١، ٣٥، ١١٣، ١١٨، ١٢٣، ١٢٧، ١٦١، ١٩٧، ٢٠٢، ٢١٩، ٢٢٦، ٢٤٥، ٢٥٣، ٤٠٣، ٤١٣ ٤٢٣، ٤٢٩، ٤٣٦، ٤٦٥، ٤٧٣، ٤٩٣، ٤٩٩، ٥٣٥
اعتداء على رئيس العامل	١٣٧
إعلان اللائحة الداخلية في المنشأة	١١
إقرار العامل بالسلفة	٣٨٩
إقرار العامل بالغياب	٥٠٧
إقرار العامل بالمخالفة	٤٩٣
إقرار العامل بمقدار أجره	٣٨٩
إقرار بالخطأ	٤٩٩
أكثر من جزاء عن المخالفة ذاتها	١٥٥
إكراه على الاستقالة	٣٨٥

الموضوع	الصفحة
الالتزام بنصوص العقد	٢٧٧
إلغاء (نقض) قرار الهيئة الابتدائية	٢٩٣
إلغاء القرار الابتدائي	١١٨، ١٢٣، ١٥٥، ٢٤٥، ٤٠٣، ٤٩٣
إلغاء القرار الابتدائي لعدم الحضور أمام الهيئة الابتدائية	١٦٩
إلغاء الوظيفة	٤٣٦، ٤٦٥
إلغاء جزئي لقرار الهيئة الابتدائية	٢٧
إلغاء جزئي للقرار الابتدائي	٣٢٧، ٥١٣
إلغاء قرار الهيئة الابتدائية	٧٥، ٤٣٦
انتفاء التقادم	٣١١
انتقال ملكية المنشأة لمالك جديد	٣١١
انتهاء خدمة العامل	٢٢٦
انتهاء عقد العمل	١١، ١٧، ٣٥، ١١٨، ١٢٧، ١٣٣، ١٥٥، ١٦١، ١٩٧، ٢٠٢، ٢١٩، ٢٢٦، ٢٣٥، ٢٤٥، ٢٥٣، ٣٠٥، ٣٦٥، ٣٧٧، ٣٨٥، ٤٠٣، ٤١٣، ٤٢٣، ٤٢٩، ٤٣٦، ٤٤٥، ٤٥٥، ٤٦٥، ٤٧٣، ٤٨١، ٤٩٣، ٤٩٩، ٥٠٧، ٥١٣، ٥٢١، ٥٣٧، ٥٤٧
إنذار العامل	٤٧٣

الموضوع	الصفحة
إنذار العامل إنذاراً نهائياً	١٥٥
إنذار العامل بتوقفه عن العمل	٤٠٣
أنظمة الجزاءات والحسميات	٢٧٧
انقطاع عن العمل	٤١٣
إنكار العامل	١٢٧
إنكار صاحب العمل فصل العامل	٥٤٧
إنهاء إجراءات ترحيل الوافد لبلاده	٤٨١
إنهاء العلاقة العمالية	٣٥٥
إنهاء خدمة	٣٠٥
إنهاء عقد العمل	١١٣
إهمال جسيم	١١٣
أوراق مالية	٤٣٦
إيقاف العامل عن العمل	١٧٩
بدل أثاث	٢٧٧
بدل إجازة	١٧، ١١٣، ١٢٣، ١٣٧، ١٥٥، ٢٠٢، ٢٣٥، ٢٦٩، ٣٦٥، ٣٧٧، ٣٨٩، ٤٢٩، ٤٣٦، ٤٤٥، ٥١٣، ٥٢١، ٥٢٩
بدل إجازة اضطرارية	٢٧٧

الموضوع	الصفحة
بدل العمل الإضافي	٥٠٧
بدل النقل	٤٥٥
بدل أيام الجمع	٤٨١
بدل تذاكر سفر	١٦١، ٢٦٩
بدل حاسب آلي	٣٣٧
بدل ساعات العمل الإضافية	٢٥٣
بدل سكن	٢٧٧، ٣٠٥، ٣٣٧، ٣٦٥
بدل طبيعة عمل	٢٧٧
بدل غلاء المعيشة	٣٣٧
بدل مدارس	١٦١
بدل نقل	٢٩٣
بدل وردية	٣١١
بريد إلكتروني	٤٩٩
بطاقات الدوام	٥١٣
بلوغ السن النظامية للتقاعد	١٠٣، ٢١٩، ٣٠٥
بلوغ سن التقاعد	٢٢٦
بند الرواتب المقطوعة	٦٧
بيان الحضور والانصراف	٤٧٣

الموضوع	الصفحة
تأديب	٢٧، ١٣٧، ١٦١، ٤٤٥، ٤٧٣، ٥١٣، ٥٤٧
تاريخ اكتشاف المخالفة	٤٤٧
تاريخ الإصابة	٩٣
تاريخ سريان النظام	٨٣
تاريخ كشف المخالفة	١١٨
تأشيرة خروج نهائي	١٧
تأمين طبي لأسرة العامل	٥٣
تأمينات اجتماعية	٦٧، ٧٥، ٨٣، ٩٣، ١٩٧، ٤١٣
تأييد قرار الهيئة الابتدائية	٦٧، ٢٠٩، ٥٢١، ٥٢٩
تجاوز المدة النظامية بين التحقيق والعقوبة	١٦١
تجديد الإقامة	٣٧٧، ٤٨١
تجديد بطاقة التأمين الصحي	٥٢١
تحقيق	١٠٣، ١١٣، ١٦١، ٤٩٣
تحقيق كتابي	١٢٧
التحقيق مع العامل	١١٨، ٤٧٣
تحقيق مكاسب شخصية	٤٩٩
تحمل العامل نفقات سفره لبلاده	٤٨١
تخفيض ساعات العمل	٢٧

الموضوع	الصفحة
تخفيض قيمة عقد صاحب العمل	٥٣٧
تخلف المستأنف ضدها عن حضور الجلسات	٥٣٧
تدرج في العقوبة	١٦١
تذاكر سفر لأسرة العامل	٥٣
تذكرة سفر بالوسيلة نفسها التي قدم بها الوافد	١٧٩
ترجمة	١٨٩
ترحيل العامل إلى بلده	٣٢٧
ترحيل الوافد إلى بلاده على حساب صاحب العمل بالوسيلة التي قدم بها	١٧
ترحيل الوافد على حساب صاحب العمل	١٦٩ ، ٢٣٥ ، ٣٧٧
ترقيات	٢٧٧
ترقية	١٨٩
تسجيل واشتراك بالتأمينات الاجتماعية بأثر رجعي	٧٥
تسليم العامل شهادته	٣٦٥
تشغيل العامل وهو على غير كفالة صاحب العمل	١٦٩
تصرف في مبلغ مالي بعهدة العامل لصالحه	٤٩٣
تصريح بالعمل	٤٨١
تصفية المستحقات عن نهاية الخدمة تذاكر سفر	٣٧٧

الموضوع	الصفحة
تصفية مستحقات العامل	١١٨
تعاقد على برنامج مستشفيات القوات المسلحة	٢٠٩
تعديل القرار الابتدائي	٣٤٧
تعديل جزئي للقرار الابتدائي	٥٣، ٢٥٣، ٢٦٩، ٣٢٧، ٣٨٩، ٤٤٥
تعديل قرار الهيئة الابتدائية	١٠٣، ١٧٩
تعهد بإعادة المبلغ حسماً من الراتب	٤٩٣
تعويض	١٥٥، ٢٧٧، ٣٥٥
تعويض الدفعة الواحدة	٩٣
تعويض إنهاء الخدمة	١٣٣
تعويض صاحب العمل عن الخسائر	٢٣٥
تعويض عن اتهام بخطأ طبي	١٠٣
التعويض عن الأضرار	٥٠٧
تعويض عن الأضرار المادية التي لحقت بالعاملة	٥٢١
تعويض عن الإنهاء	٤٨١
تعويض عن البقاء دون عمل	٣٨٥
التعويض عن التأخر في صرف الرواتب	٢٠٢
التعويض عن الخسائر والأضرار	٥٣٧
تعويض عن الضرر	٤٣٦

الموضوع	الصفحة
تعويض عن الضرر طوال مدة الفصل	٤٦٥
التعويض عن الفترة من نهاية الخدمة حتى نهاية الدعوى	٣٧٧
تعويض عن الفصل	٤٤٥
تعويض عن الفصل	١١٣، ١٥٥، ١٦١، ٢٤٥، ٢٥٣، ٣٠٥، ٤٢٩، ٥١٣
تعويض عن الفصل بدل الإعادة للعمل	١٣٧
تعويض عن الفصل بدلاً من إعادة العامل	١١٨
التعويض عن الفصل غير المشروع	٢٠٢
تعويض عن النقل والفصل التعسفي والأضرار المادية والأدبية	٤٥٥
التعويض عن إنهاء العقد	١٩٧، ٣٦٥
تعويض عن ضرر معنوي	١٠٣
تعويض عن فسخ العقد	٣٨٩
التعويض عن متابعة الدعوى	٥٣٧
تقادم	١٧
تقادم المخالفة	١١٣، ١٢٣
تقديم العامل طلب تصفية مستحقاته النظامية	٢٠٢
تقرير اللجنة الطبية الابتدائية	٩٣
تقرير اللجنة الطبية الاستئنافية	٩٣

الموضوع	الصفحة
تقرير فني	١١٨
تقصير في مهام الوظيفة	١٣٣
تكليف بعمل خفيف	٣٥
تلفيات	٣٤٧
تمديد التعاقد بعد سن الستين	٢١٩
تنازل	٣٦٥
التنازل عن الكفالة	٤٨١
التنصت على المكالمات	١١٨
توظيف غير السعوديين	١٧ ، ٢٣٥ ، ٢٥٣ ، ٣٧٧ ، ٤٨١ ، ٥٢٩
توقف العامل عن العمل	١٧ ، ٥٢٩
توقيع العامل على خطاب بذلك	٤٠٣
ثبوت العلاقة العمالية	٣٠٥
ثبوت بلوغ العامل السن النظامية للتقاعد	٢٢٦
ثبوت سريان العقد	٢٤٥
جزاء بعد الميعاد النظامي	١٢٧
حراسة قضائية	٢٢٦
حسم قيمة التلفيات	٣٤٧
حوافز	٢٧٧

الموضوع	الصفحة
خبرة	٤٢٩
خروج من العمل دون إذن	١٢٧
خروج نهائي	١٧٩ ، ٣٣٣
خطاب الفصل	١٢٧
خلاف بين العامل ورئيسه	٥٤٧
خلاف قانوني	٣١١
خلو العقد من الشرط الجزائي	٢٣٥
خلو العقد ولائحة الشركة والنظام من سند للطلب	٢٦٠
درجة وظيفية	١٨٩
دعوى جماعية	٢٧٧
دعوى سابقة	٤٥٥
راتب الإجازة	٥٠٧
راتب شهر الإنذار	١١٣ ، ١٢٣ ، ٢٠٢ ، ٣٢٧ ، ٥٢١
الراحة الأسبوعية	٥٢١
ربع راتب العامل المكلف	٣٣٧
ربع راتب الوظيفة المكلف بها العامل	٣٣٧
رد اعتبار	٤٣٦ ، ٤٦٥

الموضوع	الصفحة
رد الدعوى	٦٧، ٧٥، ٨٣، ١٨٩، ١٩٧، ٢٠٩، ٢١٩، ٢٢٦، ٢٤٥، ٢٦٠، ٣٥٥، ٤٠٣، ٤١٣، ٤٩٣
رد الدعوى بالعودة للعمل	٤٩٩
رد الدعوى بطلب العودة للعمل	٤٧٣
رد جميع الطلبات	٢٧٧
رد دعوى العاملة	١٠٣
رد طلب العودة للعمل	٤٢٣
رسوم التأشيرة	٢٣٥
رسوم الخروج والعودة	٢٩٣، ٥٢٩
رسوم تجديد الإقامة	٢٩٣، ٣٢٧، ٥٢٩
رسوم تجديد الإقامة وتأشيرات الخروج والعودة	٢٥٣
رسوم رخصة العمل	٣٢٧
رسوم علاج أسرة العامل	٢٥٣
رسوم نقل الكفالة	٥٢٩
رفض استلام العامل قرار فصله	٤٤٥
رفض العاملة بحث بيانات صاحب العمل	٢٤٥
رفض تنفيذ قرار النقل	٣٦٥
رفض صاحب العمل ذلك	٢٣٥

الموضوع	الصفحة
رواتب مدة الانقطاع	٢٢٦
زوجة العامل	١٧٩
زيادة الراتب	٢٧٧
الزيادة المستحقة على الراتب	٤١٣
زيادة ملكية	٣٣٧
سب وشتم	٤٩٩
سجلات الحاسب الآلي	٣٥٥
سريان اللائحة التنظيمية الداخلية لصاحب العمل	٣٣٧
سلطة تقديرية	١٣٧، ٢١٩
سلطة جوازية	٧٥
سلفة	٤٧، ٢٦٩، ٣٨٩
شرط باطل	٣٠٥
شرط طلب الترقية	١٨٩
شرط مخالف للنظام	٣٠٥
شروط استحقاق المعاش التقاعدي	٩٣
شروط الترقية	١٨٩
شروط التكليف	٣٣٧
شروط العمل وظروفه	١٧، ٢٧، ٤٧، ٥٣، ١٨٩، ٢٦٩، ٢٧٧، ٢٦٠، ٣١١، ٣٣٧، ٣٤٧، ٣٥٥، ٣٧٧، ٣٨٩، ٥٢١، ٥٢٩

الموضوع	الصفحة
شروط شكلية للعقوبة	١٦١
شكوى	١١٣
شهادة	٣٥، ١١٨
شهادة خدمة	١٣٧، ١٣٣، ٣٢٧، ٣٦٥، ٣٨٥، ٣٨٩، ٤٤٥، ٥٢١
شهر الإنذار	٣٠٥
صدور قرار الفصل بعد الإنذار للسبب ذاته	١٥٥
صرف أجور	٤٥٥
صرف رواتب مدة الانقطاع عن العمل	٤١٣
صرف كامل أجوره ومستحقاته	٢٥٣
صرف مكافأة نهاية الخدمة	٤٥٥
صندوق المنشأة العسكرية	٢٠٩
ضم مدة خدمة سابقة للتأمينات الاجتماعية	٦٧، ٨٣
طلب العامل العودة للعمل	٢٣٥
طلب تمديد مدة العقد	٢١٩
طلب خروج وعودة	٤٨١
طلب رد اعتبار	١٠٣
طلبات جديدة	١٦١، ٢٠٢، ٣٠٥، ٣٨٥، ٣٨٩، ٤٤٥، ٤٨١

الموضوع	الصفحة
عامل	٢٠٩
عامل بند التشغيل	٢٩٣
عجز جزئي	٤١٣
عجز غير مهني	١٩٧
عدم إثبات السلفة	٢٦٩
عدم إثبات العهدة	١٧
عدم أحقية	٣١١
عدم اختصاص	١٠٣
عدم اختصاص الهيئات العمالية	٤٣٦
عدم إخطار العامل قبل الفصل	٢٠٢
عدم إسقاط اسمي عاملَين لدىٰ شركة سبق وأن تم إنهاء خدمتيهما من سجلات الحاسب الآلي بوزارة العمل	٣٥٥
عدم إطاعة الرؤساء	١٦١
عدم البينة على الإكراه	٣٨٥
عدم التحقيق مع العامل	١٣٧
عدم التدرج في العقوبة	١٣٣ ، ١٣٧ ، ٢٠٢ ، ٤٤٥
عدم الحاجة للشهادة	٣٥

الموضوع	الصفحة
عدم الحرمان من الحقوق النظامية	٤٩٩
عدم إنذار العامل	٥٠٧، ٥١٣
عدم انطباق اللائحة	٢٠٩
عدم تجديد العقد	٣٠٥
عدم تدخل رجال الأمن في أعمال موظفي المصنع	٢٧
عدم تقديم الدليل المثبت على مخالفة العامل	١٤٧
عدم تقديم الدليل على التحقيق مع العامل	١٢٧
عدم تقديم الدليل على الفصل	٢٤٥
عدم تقديم العامل ما يثبت تكليفه بالعمل الإضافي	٥٠٧
عدم تقديم دليل على مشروعية الفصل	١٣٣
عدم تنفيذ قرار النقل	٤٨١
عدم ثبوت المخالفة	١١٨، ٤٤٥
عدم حرمان العامل من حقوقه النظامية	٥١٣
عدم طاعة أوامر صاحب العمل	٣٦٥
عدم قبول الاستئناف	١٦١، ٢٠٢، ٣٠٥، ٣٨٥، ٣٨٩، ٤٤٥، ٤٨١
عدم قبول صاحب العمل يمين العامل	١٣٧

الموضوع	الصفحة
عدم مراعاة المدة النظامية للتحقيق والعقوبة	١٢٣
عدم وضوح سند السلفة	٤٧
عرض العمل بين صاحب العمل والعامل	١٦١
عقد عمل	٣٨٩
عقد عمل غير محدد المدة	١٣٧، ٢١٩، ٤٢٩
عقد محدد المدة	٢٣٥
عقوبات	١٦٩
عقوبة إضافية	١٦١
عقوبة الإيقاف عن العمل	١٦١
علاج	٢٧٧
علاقات العمل	١١، ٣٥، ٤٧، ١١٣، ١١٨، ١٢٣، ١٢٧، ١٣٣، ١٣٧، ١٤٧، ١٥٥، ١٦١، ١٧٩، ١٩٧، ٢٠٢، ٢٠٩، ٢١٩، ٢٢٦، ٢٣٥، ٢٤٥، ٢٥٣، ٢٦٩، ٣٠٥، ٣٢٧، ٣٣٣، ٣٦٥، ٣٧٧، ٣٨٥، ٤٠٣، ٤١٣، ٤٢٣، ٤٢٩، ٤٣٦، ٤٤٥، ٤٥٥، ٤٦٥، ٤٧٣، ٤٨١، ٤٩٣، ٤٩٩، ٥٠٧، ٥١٣، ٥٢١، ٥٢٩، ٥٣٧، ٥٤٧
علاقة عمالية	٣٥٥
علاوة	٣١١

الموضوع	الصفحة
علاوة أمن صناعي	٣١١
علاوة ترقية	٢٦٠
علاوة سنوية	٢٧٧
عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة	٢٩٣
عمل العامل لدى غير كفيله	١٦٩
عمل بديل	٤١٣
العمل لدى الغير	١٦٩
عمل مخل بالشرف والأمانة	١١٨
عهدة	١٧
غرامة	١٦٩
غش وقت التعاقد	٥٢٩
غياب	١٢٧، ١٩٧، ٣٦٥، ٥٠٧، ٥١٣
غياب العامل	١٥٥، ٤٢٣، ٤٧٣
غياب المخالف عن المرافعة أمام الهيئة الابتدائية	١٦٩
غياب المدعى عليه عن المرافعة أمام الهيئة الابتدائية	٢٦٩، ٥٠٧
غياب صاحب العمل عن المرافعة أمام الهيئة الابتدائية	١٧٩

الموضوع	الصفحة
غياب عن العمل	٤٠٣
فترة انتقالية	٣١١
فحص طبي للعاملين	٤٠٣
فروق الأجور	١٦١
فسخ العامل للعقد	٤٨١
فسخ العقد من جانب العامل	٣٨٩
فصل	١١، ٣٥، ١١٣، ١١٨، ١٢٣، ١٢٧، ١٣٣، ١٣٧، ١٤٧، ١٥٥، ١٦١، ٢٠٢، ٢٥٣، ٢٤٥، ٥٣٥، ٤٠٣، ٤١٣، ٤٢٣، ٤٢٩، ٤٤٥، ٤٧٣، ٤٩٣، ٤٩٩، ٥٠٧، ٥١٣، ٥٢١، ٥٤٧
فصل غير مشروع	١١٣، ١١٨، ١٢٧، ١٣٣، ١٣٧، ١٤٧، ١٥٥، ١٦١، ٢٤٥، ٢٠٢، ٢٥٣، ٤٤٥، ٥٢١، ٥٤٧
فصل لا يرقى لحرمان العامل حقوقه النظامية	٤٢٣
فصل مشروع	١١، ٣٥، ١٢٣، ٤٠٣، ٤١٣، ٤٢٣، ٤٣٦، ٤٦٥، ٤٧٣، ٤٩٣، ٤٩٩، ٥٠٧، ٥١٣، ٥٣٧
فواتير	٤٧

الموضوع	الصفحة
قبول الاستقالة	٣٨٥
قرار الهيئة الابتدائية	٤٥٥
قرار إنهاء خدمة	٤٥٥
قرار هيئة عليا سابق	٤٥٥
قواعد التأديب	١٧ ، ١٣٣ ، ٢٠٢
قيمة تذاكر السفر	٥٢٩
قيمة تذاكر سفر العامل	٣٦٥
لائحة التشغيل والصيانة	٢١٩
لائحة العمل الداخلية	٤٥٥
لائحة تشغيل وصيانة المنشآت العسكرية	٢٠٩
لائحة تنظيم العمل	٢٥٣
لائحة تنظيم العمل الداخلية	٥٣
لجان طبية	٩٣
اللجنة الاستشارية المعتمدة لتفسير اللائحة	٢٠٩
مترجم	٤٧
متعاقد سعودي	٢١٩

الموضوع	الصفحة
محضر تحقيق	٤٩٩
محضر جرد خالٍ من توقيع العامل	٣٤٧
مخالصة	٥٣٧
مخالفة العامل	١١٣ ، ١٢٣ ، ١٦٩
مخالفة خارج مكان العمل	٤٤٥
مخالفة صاحب العمل	١٦٩
مخالفة مخلة بالشرف	٤٤٥
مخالفة نظام العمل	١٦٩
مخدرات	٤٠٣
مدة الاشتراك	٩٣
مدة الغياب	١٢٧ ، ٤٢٣ ، ٤٧٣
المدة اللازمة بين اكتشاف المخالفة وقرار الفصل	٤٤٥
المدعي العام	١٦٩
مسؤولية العامل عن عدم إرجاع البضاعة قبل انتهاء صلاحيتها	٣٤٧
مسيرات الرواتب	٤٧
مصاريف علاج	٤٧ ، ٥٢٩

الموضوع	الصفحة
مصالحة	٣٦٥
مصروفات سكن	٣٢٧
مطالبة المدعى عليه بالتعويض لترك العامل العمل	٥٢٩
المطالبة بالتعويض الكامل	١٣٧
مطالبة صاحب العمل بتطبيق الشرط الجزائي	٢٣٥
مطالبة صاحب العمل بتكاليف إصلاح السيارة	١٧
معاش تقاعدي	٩٣
معاش عجز غير مهني	٩٣
مغادرة البلاد	٣٣٣
مقابل العمل الإضافي	٣٥
مقابل ساعات العمل الإضافية	٤٨١، ٥٢١
مقابل غرامات	٣٢٧
مقاصة	١٥٥، ٣٨٩
مقدار الإجازة السنوية	٢٧
مقدار الأجر الشهري	٤٧
مكافأة أمين صندوق	٥٣

الموضوع	الصفحة
مكافأة خدمة	٣٢٧
مكافأة نهاية الخدمة	١٧، ١١٣، ١٢٣، ١٣٧، ١٥٥، ١٦١، ٢٠٢، ٢٣٥، ٢٦٩، ٢٩٣، ٣٠٥، ٣٦٥، ٣٧٧، ٣٨٩، ٤٢٩، ٤٣٦، ٤٤٥، ٤٥٥، ٤٦٥، ٤٨١، ٥٠٧، ٥١٣، ٥٢٩
ملحقات الأجر	٥٣
المنازعة في عدد أيام الإجازة السنوية	٢٥٣
منح العامل إجازة للعلاج	٤٠٣
منشأة عسكرية	٢١٩
منشأة غير خاضعة للتأمينات الاجتماعية	٦٧
الميعاد القانوني للاستفادة منه	٨٣
نائب رئيس أمن	٢٦٠
نشر نتائج التحقيق	١٠٣
نطاق التنازل	٣٦٥
نظام تبادل المنافع	٨٣
النقابة العامة للسيارات	٣٣٧
نقض القرار الابتدائي	٢٢٦
نقل الخدمات لجهة أخرى	٣٧٧

الموضوع	الصفحة
نقل كفالة	٤٧، ١٧٩، ٣٢٧، ٣٣٣، ٣٤٧
نكول صاحب العمل عن اليمين	٢٤٥
هيكلة الشركة	٤٢٩
هيكلة وظيفية	٢٧٧
هيئة سوق المال	٤٣٦
وجود نسبة مخدر لدى العامل	٤٠٣
وزارة العمل	٣٥٥
وصل الإجازة السنوية بالمرضية	١١
يمين	١٧٩، ٢٤٥
يمين العامل	١٣٧
يمين صاحب العمل بمقدار الأجر	٤٧
يمين صاحب العمل على استلام العامل أجوره	٤٧