

مدى مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية للمنشأة والقاضي بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين في نظام العمل السعودي (تعليق على حكم قضائي)

الدكتور رزق بن مقبول الحمدان
أستاذ نظام العمل والتأمينات الاجتماعية المساعد
قسم القانون - جامعة الملك سعود

تمهيد وتقديم

يسطلع الفقه القانوني بدور مؤثر في الحياة القانونية من حيث إنه يساعد التشريع والاجتهاد القضائي بما يمارسه من تحليل وتأصيل، ونقد وتفسير على صعيد النصوص أو الأحكام القضائية. وهو في كل الأحوال مرجع موضوعي يؤنس القضاء، ولا ينافسه. فالهدف واحد، والرسالة واحدة يتكامل في المآل لخدمة الحق والعدل. وهذه الاعتبارات تبوأ الفقه مكانه كواحد من مصادر القانون.

وإذا كانت أهمية هذا الدور ليست مجالاً للنقاش، فإن الساحة الفقهية القانونية في المملكة العربية السعودية تشهد ندرة في هذا النوع من الدراسة. ولقد بحثنا... ولم نطلع إلا على سابقة واحدة قام بها زميل لنا بالتعليق على بعض أحكام الدوائر التجارية في ديوان المظالم^(١).

(١) د. محمد فاروق الباشا، الدوائر التجارية في ديوان المظالم تحكم بعدم اختصاصها للنظر في دعاوى «الأعمال التجارية بالتبعية» (دعوة لمراجعة الاجتهاد) مجلة الحقوق - جامعة الكويت - العدد الأول - السنة العشرون - مارس ١٩٩٦، ص ١٩٣.

ولعل دراستنا هذه واحدة أخرى من الخطوات، أملاً في شق هذا الطريق. وقد اخترنا أن يكون موضوعنا تعقيباً على أحد أحكام اللجان القضائية العمالية بمنهج تحليلي واستقرائي يرسم الواقع، وينبئ إلى ما قد يكون مآخذ عليه. وإذ ندرك مشقة هذه المهمة، إلا أننا نفتفي بها كنوز الفقه لسلف صالح، سيظل قدوة علم لنا، بمدارسه المختلفة.

وإذا كنا سنتناول بالدراسة والتعقيب بعض أحكام اللجان القضائية، فنحن لا ندعي لأنفسنا العصمة أو تمام الصواب. ولكننا نجتهد، وحسبنا حسن النوايا. وحسب القضاء، فيما حكم، أنه لا يجد حرجاً في اختلافنا معه، ولا غضاظة في تغيير الاجتهاد، إذ أراد... وأسوتنا جميعاً في ذلك، رسالة عمر خليفة رسول الله ﷺ، إلى قاضيه (عبدالله بن قيس أبي موسى الأشعري) بقوله: «... فافهم إذا أدلي إليك... ولا يمنعك قضاء قضيته اليوم، راجعت فيه عقلك وهديت فيه لرشدك، أن ترجع فيه إلى الحق، فإن الحق قديم، ومراجعة الحق خير من التماذي في الباطل...».

ولعلنا في حاجة هنا إلى عرض مشكلة الدراسة التي نحن بصددتها. فلقد جاء نظام العمل في المملكة العربية السعودية خالياً من النص على أن بلوغ العامل سن الستين يؤدي إلى انقضاء العقد. أو خروج العامل إلى التقاعد عند بلوغه هذه السن.

وأمام هذا الفراغ، بانعدام النص، فقد استقر اجتهاد اللجان القضائية العمالية في المملكة العربية السعودية على أن الخروج إلى التقاعد لبلوغ العامل سن الستين عاماً هو رخصة للعامل له أن يباشرها إذا شاء عند بلوغه هذه السن دون أن يكون لصاحب العمل سلطة إنهاء العقد للسبب ذاته^(٢). ولما كان نظام العمل لم ينظم هذه المسألة فقد بدأت في المدة الأخيرة بعض المنشآت العمالية بتضمين لوائحها الداخلية

(٢) قرار اللجنة العليا رقم ٦٣٢ تاريخ ١٤٠٩/١١/٩ هـ (غير منشور).

شرطاً يقضي بحق المنشأة في إنهاء العقد عند بلوغ العامل سن الستين عاماً. ولما كانت هذه اللوائح يجب تقديمها لوزارة العمل للمصادقة عليها، فقد صادقت عليها واعتمدتها دون أن تثير مسألة نظامية هذا الشرط. وقضت اللجان العمالية تبعاً لذلك بصحة هذا الشرط، وبالتالي الحكم بانقضاء العقد ببلوغ العامل سن الستين الهجرية دون اعتبار لاستحقاق العامل معاشاً تقاعدياً من عدمه ودون نقص لما قد يترتب على ذلك من أخطار بالنسبة للعامل ضحية هذا الإنهاء.

ويبدو أن هذا الاتجاه وإن لم يتشكل بعد كمبدأ قضائي ستحكم به اللجان في كل مرة يكون هذا الشرط مدرجاً في اللائحة الداخلية أو حتى إذا أضيف إليها لاحقاً.

وإذا كانت المبررات الاقتصادية^(٣) التي تدعم بها وزارة العمل واللجان القضائية العمالية هذا الاتجاه مشروعة لأن غايات القانون نفعية وواقعية فإن هذا الاتجاه يلقي بظلال من الشك على بعض المبادئ القانونية التي استقرت في القضاء العمالي ويصطدم بمسائل نظامية أخرى سنعرض لها من خلال منهجنا في هذا البحث وهو التحليل والاستقصاء والاستنتاج، وذلك في ثنايا حكم من أحكام اللجان العمالية الحديثة التي تناولت هذا الشرط.

وستتناول خطة الدراسة الموضوعات التالية:

- بيان وقائع الدعوى.
- بيان القواعد القانونية ذات الصلة بالدعوى المعروضة.
- اجتهاد اللجان القضائية العمالية - تحليل ونقد.
- النتائج والحلول.
- الخاتمة.

(٣) انظر البحث الثالث، ص ١٣.

المبحث الأول وقائع الدعوى

تتلخص الوقائع بالآتي:

رفع عامل دعواه مطالباً بإعادته إلى عمله، بعد صدور قرار من الشركة التي تستخدمه بإحالة إلى التقاعد لبلوغه سن الستين عاماً الهجرية. ونظرت الدعوى في مرحلتها الأولى اللجنة الابتدائية^(٤)، وأيدت قرارها، برفض دعوى العامل، اللجنة العليا^(٥).

واستندت اللجنة الابتدائية في حكمها برفض طلب العامل بإعادته إلى عمله والحكم له بالأجور المتأخرة - على أساس أن الشركة قد سكت بقرارها إحالة المدعي إلى التقاعد معتمدة على ما تضمنته أنظمتها الداخلية (اللائحة الداخلية) من نصوص تمنح الشركة الحق في إحالة العامل إلى التقاعد عند بلوغه سن الستين عاماً. وبيّنت اللجنة الابتدائية في حكمها أن «اللائحة المصدق عليها بأمر رسمي تقضي بتطبيق بواطنها على عموم العمالة دون استثناء أحد وأن سلطة اللائحة محل اعتبار».

واستأنف العامل المدعي قرار اللجنة الابتدائية على أساس أن هذا القرار لم يعتمد على أي نص في نظام العمل والعمال يسمح للشركة بإنهاء خدمات العامل عند بلوغ سن الستين سنة من العمر. كما أن القرار يخالف المادة السادسة من النظام وتمسك العامل بطلب العودة إلى عمله وإلزام الشركة المدعى عليها بصرف جميع أجوره منذ تاريخ فصله، وهو التاريخ الذي أحالته فيه الشركة إلى التقاعد.

وأيدت اللجنة العليا حكم اللجنة الابتدائية برفضها طلب العامل بقولها «بأن لائحة العمل في الشركة الصادرة بموجب قرار معالي وزير العمل والشؤون

(٤) قرار اللجنة الابتدائية في الدمام رقم ١٥/١٠٤٣ تاريخ ١٤١٥/٧/٢٤ هـ (غير منشور).

(٥) قرار اللجنة العليا رقم ١٥/٨٦١ تاريخ ١٤١٥/١١/٨ هـ (غير منشور).

الاجتماعية أبانت في الفصل الرابع عشر منها الخاص بانتهاء خدمة العامل، في حالات، منها بلوغ العامل سن الستين سنة الهجرية، ما لم يتفق على استمراره في العمل وفق القواعد التي تضعها الشركة بهذا الخصوص. وحيث ثبت بلوغ العامل السن المذكورة ولم تتفق معه الشركة على الاستمرار في العمل - وأن ما تعلل به المستأنف من مخالفة اللائحة لحكم المادة (٦) من نظام العمل والعمال احتجاج في غير محله ولا تعارض ما صدرت به تلك اللائحة - ولذا، فلا تثريب على الشركة نحو ما اتخذته من قرار لإنهاء خدمة المستأنف، وبالتالي لا غبار على ما انتهت إليه اللجنة الابتدائية من عدم قبول دعوى المستأنف استمراره في العمل.

وقبل محاولة بيان النصوص المتعلقة بموضوع الدعوى، حيث إن غياب النص النظامي لا يعني غياب القاعدة القانونية واجبة التطبيق - فإننا سنحاول التعليق على قرار اللجنتين الابتدائية والعليا من خلال الملاحظة التالية:

كان مجال بحث اللجان في القضية المعروضة يتركز بصورة رئيسية حول مسألة ثبوت بلوغ العامل سن الستين سنة، وعدم اتفاق الشركة معه على الاستمرار في العمل. في حين أن دفوع العامل التي أبداهها لدى اللجنة الابتدائية وأكدها لدى اللجنة العليا وهي أن قرار اللجنة الابتدائية لم يعتمد على أي نص في نظام العمل والعمال يسمح للشركة بإنهاء خدمة العامل عند بلوغه سن الستين عاماً. وأن ذلك يخالف المادة (٦) من نظام العمل لم تكن مجال بحث القضية. واكتفت اللجنة العليا بهذا الخصوص بقولها «إن ما تعلل به المستأنف من مخالفة اللائحة لحكم المادة (٦) من نظام العمل والعمال احتجاج في غير محله ولا تعارض ما صدرت به تلك اللائحة».

وقد كنا نأمل لو بيّنت لنا اللجنة العليا الأسباب التي بنت عليها حكمها بعدم وجود التعارض! وهذا في رأينا هو لب القضية التي تهيأت اللجان لنظرها وهو يقيناً، محور البحث، وليس مسألة ثبوت بلوغ العامل سن الستين عاماً، لأن العامل

لم يعترض أصلاً على بلوغه تلك السن وإنما اعترض على الشرط المدرج في اللائحة الداخلية للمنشأة التي يعمل فيها.

إن البحث في هذه المسألة، يجعلنا بصدد احتمالين لا ثالث لهما:

الاحتمال الأول: مشروعية الشرط الوارد في اللائحة، وبالتالي أحقية الشركة بإنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً.

الاحتمال الثاني: عدم مشروعية الشرط ويترتب على ذلك عدم أحقية الشركة بإنهاء العقد بسبب بلوغ العامل سن الستين عاماً، واعتبار الإنهاء في هذه الحالة فصلاً غير مشروع يفتقر للمبرر الحقيقي ويقتضي تعويض العامل نظاماً نتيجة لذلك التعويض المناسب إذا لم تحكم له اللجان بالعودة إلى عمله.

وإذا كانت اللجان القضائية العمالية قد ذهبت إلى مشروعية هذا الشرط دون أن تبرر لنا ذلك! فإننا نرجح الاحتمال الثاني لأسباب نسوقها من خلال البحث في القواعد القانونية ذات الصلة والواجبة التطبيق في هذه القضية.

المبحث الثاني

القواعد القانونية ذات الصلة بموضوع الدعوى

إذا كان نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية لم يذكر، عندما بين أسباب انقضاء عقد العمل، انقضاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً، فإن انعدام النص النظامي المباشر لا يعني انعدام القاعدة القانونية واجبة التطبيق في هذا الشأن. فالقاضي عندما يتهيأ لموضوع النزاع ليس له أن يحتج بعدم وجود النص وإلا كان منكراً للعدالة. ولهذا فعليه أن يجتهد في استنباط القواعد القانونية من مصادرها التي حددها النظام. والاستنباط الصحيح للقواعد القانونية هو الذي يمكن القاضي من بسط سلطان العدالة على القضية المعروضة لديه دون أن يكون هناك ميل أو شطط.

وإذا عدنا لنظام العمل والعمال السعودي فإن غياب النص النظامي المتعلق

بالقضية هو غياب ظاهري أو شكلي، إذ إن التدقيق في نصوص النظام والتقريب بينها يكشف عن حقيقة مؤداها وجود نصوص قانونية تحكم هذه القضية. ويبدو أن هذا الغياب الظاهري قد دفع إلى بحث ما هو ثابت في القضية وهو مسألة بلوغ العامل سن الستين سنة بدلاً من بحث مسألة «مشروعية» الشرط الوارد في اللائحة من عدمها كما أبدى ذلك المدعي.

وفيما يخص القواعد القانونية ذات الصلة بموضوع الدعوى، فإننا نؤيد ما تمسك به العامل من مخالفة اللائحة للمادة السادسة من نظام العمل والعمال، ونضيف إليه ما نصت عليه المادة (١٨٥) من النظام نفسه. وتشكل هاتان المادتان في يقيننا الإطار القانوني الذي يحكم طلب العامل الرئيسي وهو عدم مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية. وبالتالي حقه في الاستمرار في عمله أو تعويضه عن الفصل غير المشروع.

وتنص المادة السادسة على أنه «لا يجوز المساس بأحكام هذا النظام بما اكتسبه العامل من حقوق أخرى بمقتضى أي نظام آخر أو اتفاقيات الامتياز أو أي عقد من عقود العمل أو أي اتفاقية أخرى أو قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جرى به العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال في منطقة أو مناطق معينة. ويقع باطلاً كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه عن أي حق مقرر له بموجب أحكام هذا النظام ولو كان سابقاً على العمل به».

وتنص المادة (١٨٥) على أنه «لا يجوز لأي لجنة من اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه. وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية والقواعد المحلية، وما استقرت عليه السوابق القضائية ومبادئ الحق والعرف وقواعد العدالة».

وباستقراء المادتين السابقتين نستطيع أن نستخلص الآتي: أن القاعدة القانونية الواجبة التطبيق والتي تساعدنا على البحث في مدى مشروعية الشرط الوارد في

اللائحة تجد مصادرها في قواعد الشريعة الإسلامية الشريعة العامة في المملكة العربية السعودية حسب ما نصت على ذلك المادة (١٨٥)، وفي نصوص الأنظمة الأخرى ذات الصلة حسب ما نصت عليه المادة (٦) بقولها (...). بمقتضى أي نظام آخر (...). وبمجمّل ما جاءت به المادة السادسة وهو أن ما ورد في هذا النظام يشكل الحدود الدنيا لحقوق العامل (...). يقع باطلاً كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل (...).

وبناء على هذا العرض، فإننا سنتناول إثبات عدم مشروعية الشرط الوارد في اللائحة من خلال بيان القواعد القانونية الواجبة التطبيق في فروع ثلاثة نخصص الأول منها لبحث هذه المسألة على ضوء قواعد الشريعة الإسلامية، والثاني لقواعد الأنظمة الأخرى ذات الصلة بموضوع الدعوى، والثالث للمبادئ الحمائية لنظام العمل أو ما يعرف بالحقوق الدنيا للعامل التي أوردتها المادة السادسة.

الفرع الأول: في قواعد الشريعة الإسلامية:

حث الإسلام على العمل بمفهومه الواسع الذي يشمل كل جهد يبذله الإنسان سواء أكان مادياً أم معنوياً مرتبطاً بشؤون الدنيا أو الآخرة. وإذا كانت الحضارة الغربية تدعو في وقتنا الحاضر للعمل باعتباره القيمة المادية المؤدية إلى نهوض الأمم، فإن الإسلام في نظريته للعمل كان سابقاً إلى هذه الدعوة. وقد وردت آيات قرآنية كثيرة تحث الإنسان على العمل الدنيوي بجانب العمل المتعلق بشؤون الآخرة والجد في إعمار الأرض والسعي الحثيث على الكسب وطلب الرزق، قال تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ﴾^(٦). وفي الحديث الشريف عن المقداد بن معد يكرب رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال: «ما أكل أحد طعاماً قط خير من أن يأكل من عمل يده وأن النبي ﷺ كان يأكل من عمل يده». رواه البخاري. وقدم القرآن الكريم العمل في بعض الآيات على الجهاد فقال

(٦) سورة الجمعة، آية ١٠.

تعالى: ﴿عَلِمَ أَنْ سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَرْضَى وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ﴾^(٧).

وإذا كانت هذه نظرة الإسلام للعمل على أساس أنه أهم طرق التملك والكسب اللازم للإنسان لسد ضروريات حياته، فإنه ربطه بالقدرة عليه والاستطاعة على أدائه سواء أكان العمل دنيوياً أم أخروياً. ولما كان مدلول العمل الديني أوسع من مدلول العمل الدنيوي، فإننا سنقتصر بحثنا لهذه المسألة على العمل الدنيوي بمفهومه الذي سبقت الإشارة إليه بأنه كل جهد يبذله الإنسان سواء أكان بدنياً أم ذهنياً.

هذا الجهد أو العمل الذي يبذله الإنسان يربطه الإسلام كما بينا سابقاً بالقدرة عليه - والقدرة هنا هي القدرة الجسدية والذهنية أيضاً - فهي معيار ومناطق التكليف به. ولهذا فقد رخص الإسلام لمن لا يملك القدرة على العمل بعدم إتيانه، بل والحق في مساعدته وتقديم العون اللازم له، قال الرسول ﷺ في الحديث فيما رواه المعرور بن سويد «لا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم». ويبين هذا الحديث عدم جواز تكليف الأجير ما يفوق استطاعته، لكن تبقى من خلال هذا العرض ناحية مهمة تستحق التوضيح وهي: هل الاستطاعة أو القدرة على العمل مرتبطة بسن محددة كالستين عاماً مثلاً؟! وهل كل من يبلغ هذه السن يكون غير قادر على العمل؟. فإذا كانت الإجابة بالنفي، وهو ما نرجحه، فإننا نفهم سكوت نظام العمل السعودي عن إدراج سن الستين عاماً، كأحد أسباب انقضاء عقد العمل التي وردت في المواد (٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٩). إن العمل مرتبط بالقدرة والقدرة ليست مرتبطة بسن محددة. فالإنسان ما دام قادراً على العمل فهو مدعو لذلك بأمر من الله عز وجل، فقال: «قل يا قوم اعملوا على مكانتكم إني عامل»^(٨). والعمل مرتبط في الإسلام بالاعتقاد سواء أكان عملاً دنيوياً أم دنيوياً وهو مكمل له، وعلى هذا جاءت آيات القرآن المتعددة فقرنت العقيدة والإيمان والعمل، فقال تعالى: ﴿إِنْ

(٧) سورة المزمل، آية ٢٠.

(٨) سورة الأنعام، آية ١٣٥.

الذين آمنوا والذين هادوا والنصارى والصائبين من آمن بالله واليوم الآخر وعمل صالحاً فلهم أجرهم عند ربهم ولا خوف عليهم ولا هم يحزنون^(٩). والعمل هنا هو العمل الدنيوي أو الأخروي.

خلاصة القول إنه لم يؤثر أن وجد نص في الشريعة الإسلامية يحدد سناً معينة يوجب أن يتوقف أو يوقف الإنسان بصفة عامة عن العمل عند بلوغها، بل المأثور أن الإنسان مدعو في الإسلام إلى العمل والاجتهاد فيه ما دام قادراً عليه - فالمقدرة عليه والأمانة في أدائه هي أهم معايير العمل. قال تعالى في سورة القصص ﴿قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين﴾^(١٠).

وإذا كنا لا نستطيع بموجب نصوص نظامية أن نلغي القدرة التي وهبها الله للإنسان حتى بعد بلوغه سن الستين عاماً وإجباره بالتالي على التقاعد لهذا السبب، فإن لنا أن نتصور أن حق صاحب العمل يضيق نطاقه في هذا المجال. وليس له إذا ما أراد إنهاء العقد إلا أن يطعن بقدرة العامل على إتيان العمل الموكل إليه بنفس الكفاءة والقدرة السابقة. أما مسألة بلوغ العامل سناً محددة - فلا تصلح وحدها كسبب يتحلل به صاحب العمل من العقد ما دام العامل قادراً على مباشرة العمل بنفس الكفاءة السابقة.

لكن بالمقابل لا يخالطنا الشك بأن العامل إذا ما أحس بعدم قدرته على العمل أن يقرر بإرادته المنفردة التوقف عن العمل - فالأمر لا يعدو أن يكون هنا مجرد رخصة للعامل يستطيع أن يباشرها إذا شاء، وهذا ما ترجمته عن الشريعة الإسلامية نصوص النظام الأساسي للحكم ونصوص نظام التأمينات الاجتماعية.

الفرع الثاني: في إطار النصوص النظامية:

إذا كانت مبادئ الشريعة الإسلامية تقرر مبادئ كلية - فيما لم يرد بشأنه نص

(٩) سورة البقرة، آية ٦٢.

(١٠) سورة القصص، آية ٢٦.

قطعي - يستهدي بها القاضي عند غياب النص النظامي التشريعي الذي يحكم موضوع النزاع المعروض أمامه، كما قررت ذلك المادة (١٨٥) من نظام العمل، فإن القاضي ملزم بإعمال النصوص النظامية التي يضعها ولي الأمر لتحقيق مصلحة الأمة الإسلامية، حتى لو كان مصدر هذه النصوص نظاماً آخر، ما دامت هذه النصوص ذات علاقة بالنزاع المعروض لديه. وقد عبرت عن هذا الفهم المادة السادسة من نظام العمل بقولها: «... بمقتضى أي نظام آخر...».

ولعل أبلغ النصوص وأقربها صلة إلى موضوع النزاع هي تلك النصوص التي تتناول موضوعه مباشرة - وهي تلك النصوص الواردة في المادة (٢٨) من النظام الأساسي للحكم وفي المواد (٣٨-٣٩) من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر في ٦/٩/١٣٨٩هـ.

فالنظام الأساسي للحكم الصادر بتاريخ ٢٧/٨/١٤١٢هـ له قيمة أسمى من حيث التدرج التشريعي وله حاكمية على نصوص الأنظمة الأخرى من حيث القوة النظامية. هذا النظام ترجم بدقة متناهية ما عبرت عنه قواعد الشريعة الإسلامية من أن القدرة هي معيار العمل ومناطق التكليف به... فنص في المادة الثامنة والعشرين منه على أن «تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه... وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل» لاحظ تقديم العامل على صاحب العمل. وبداهة فهم قواعد التدرج التشريعي تقتضي استبعاد القواعد النظامية المخالفة للقواعد الأساسية لعدم مشروعيتها. وكذلك - ومن باب أولى - القواعد اللائحية لأنها أقل القواعد النظامية درجة من حيث القوة.

أما فيما يتعلق بنظام التأمينات الاجتماعية فسيكون لنا وقفة عند مسألة ارتباط هذا النظام بنظام العمل - لتبرير وجوب إعمال قواعده على الدعوى المعروضة على اللجان - قبل تناول نصوصه في المادتين (٣٨-٣٩) بالشرح والتحليل لصلتها المباشرة بموضوع النزاع الذي أثارته القضية محل هذه الدراسة.

فبالإضافة إلى اختصاص اللجان القضائي بما ينشأ عن تطبيق النظامين من

منازعات فإن فكرة الارتباط تتجلى بأن نشأة كل منهما عالمياً جاءت لتهتم بفئة العمال وتعالج الظروف التي كانوا يتعرضون لها من جراء ممارستهم لأعمالهم. وكان الهدف هو توفير الحماية لهم وتحقيق استقرارهم المادي والمعنوي^(١١)، ويبدو هذا الارتباط أكثر وضوحاً عندما يقرر نظام التأمينات الاجتماعية أن رابطة العمل هي معيار الخضوع لأحكامه - ورابطة العمل كما وردت في الفقرة (أ) من المادة الثانية من نظام العمل هي الرابطة التي تنشأ عن «كل عقد يتعهد بمقتضاه أي شخص بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر». ونص أيضاً نظام التأمينات الاجتماعية على هذا الارتباط في مادته الرابعة بقولها «يخضع بصورة إلزامية للتأمينات الاجتماعية المحدثه بموجب هذا النظام جميع العمال دون تمييز في الجنسية أو الجنس أو السن الذين يعملون بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر، مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله ومهما كان مبلغ الأجرة المدفوعة، أو نوعها بشرط أن يكون أداء خدماتهم بصورة رئيسية قد تم داخل المملكة العربية السعودية»^(١٢).

إن استقراء هذه النصوص لا يدع مجالاً للشك في مدى وقوع هذا الارتباط بين النظامين بحيث يخول هذا الارتباط للعامل التمسك بنصوص نظام التأمينات الاجتماعية وعلى الأخص منها تلك التي تقرر له حقاً نظامياً، كذلك الذي تقررته المادتان (٣٨، ٣٩) من النظام.

ولعلنا في حاجة إلى إثبات ما جاءتا به. نصت المادة (٣٨) من نظام التأمينات الاجتماعية على أن «المؤمن عليه رجل أم امرأة إذا بلغ سن الـ ٦٠ كاملة وتوقف عن

(١١) د. مصطفى الجمال - الوسيط في التأمينات الاجتماعية - دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٤م، ص ٧١. وانظر الدكتور فاروق الباشا - التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، مطابع معهد الإدارة العامة، ص ٩٦ وما بعدها.

(١٢) بعد صدور المرسوم الملكي رقم ٤٣ وتاريخ ١٠/٧/١٤٠٧هـ فقد ألغي تطبيق فرع المعاشات على العمال الأجانب - حيث أصبحت هذه المادة معدلة المضمون - فيما يخص العمال الأجانب، انظر الدكتور محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، مطابع معهد الإدارة العامة، ١٤١٦، ص ١١١.

ممارسة أي نشاط مهني خاضع للتأمين يحق له الحصول على معاش شيخوخة إذا قضى على الأقل:

أ - ١٢٠ شهر تأمين منها ٣٦ شهراً في خلال السنوات الخمس الأخيرة التي تسبق طلبه المعاش والتوقف عن العمل.

ب - أو ١٨٠ شهر تأمين بالمجموع...».

ونصت المادة (٣٩) من النظام نفسه على أنه «يحق للمؤمن عليه الذي يصاب بعجز بسبب غير مهني قبل بلوغه سن التقاعد، الحصول على معاش عجز إذا أمضى:

أ - (٦٠) شهر تأمين منها ٢٤ شهراً تقع خلال السنوات الثلاث الأخيرة التي تسبق العجز.

ب - أو (١٢٠) شهر تأمين دون أي اعتبار آخر».

إن استقراء كل من النصين السابقين يكشف بوضوح عن وجود مبدأ الخروج إلى التقاعد كأحد أسباب انقضاء عقد العمل. ولا سيما عندما تتحدث المادة (٣٩) عن ذلك بقولها: «... قبل سن التقاعد...». وكذلك المادة (٣٨) خصوصاً عندما تذكر «... سن الستين...» كسبب لاستحقاق معاش التقاعد بعد توافر الشروط الأخرى التي تطلبها النظام. وعجز المادة لا يدع مجالاً للشك باعتبار بلوغ سن الستين سبباً يصلح إنهاء العقد لأجله عندما تذكر المادة السابق الإشارة إليها ذلك بقولها: «... التوقف الكلي عن ممارسة العمل بعد سن الستين».

وإذا كان المبدأ ثابتاً لا غبار عليه في اعتبار بلوغ العامل سن الستين عامماً سبباً يصلح لإنهاء العقد وإن لم يرد في نظام العمل نص بشأنه، فإن مسألة البحث في تحديد من له الحق في هذا الإنهاء هي التي تحسم مسألة مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية للمنشأة والذي أعطى صاحب العمل نفسه حق إنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عامماً !

إن بحث هذه المسألة في ضوء نصوص نظام التأمينات المادتان (٣٨، ٣٩) ذات الصلة بموضوع النزاع الناشئ عن القضية موضوع الدراسة يجعلنا أمام فرضيات ثلاث:

- **الفرضية الأولى:** أن يكون لصاحب العمل وحده الحق في الإنهاء لبلوغ العامل سن الستين عاماً. وهذه الفرضية تؤيد مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية للمنشأة، وبالتالي تنشيء حقاً خالصاً لصاحب العمل في أن «يجبر العامل» على التقاعد عند بلوغه سن الستين عاماً أو أن يرمي به إلى البطالة دون أن يكون للعامل الاعتراض على ذلك.

- **الفرضية الثانية:** أن يكون هذا الحق للعامل ولصاحب العمل على حد سواء. وهذه الفرضية تقتضي لمشروعية هذا الشرط اتفاق الأطراف عليه صراحة. وغياب هذا الاتفاق يوجب تفسير ذلك لمصلحة العامل عملاً بمبدأ الأصلح للعامل في التفسير ولمراعاة الحقوق الدنيا للعامل في نظام العمل.

- **الفرضية الثالثة:** أن يكون للعامل وحده مباشرة هذا الحق، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على التقاعد لبلوغه سن الستين عاماً، ولا يجوز له أن يضمن لوائحه الداخلية أو أي اتفاقيات أخرى مثل هذا الشرط. لأن هذا الحق لا يعدو أن يكون رخصة خالصة للعامل له أن يباشرها إذا شاء، وخلاف ذلك يوقعنا تحت طائلة مخالفة قواعد النظام الأساسي التي ذكرناها، وكذلك المادة السادسة من نظام العمل التي تمسك العامل بتطبيقها.

والحقيقة أن النصوص (٣٨، ٣٩) الآتية الذكر لا تتضمن ما يفيد بتأييد الفرضية الأولى التي تذهب إلى أن إنهاء عقد العمل لبلوغ الستين عاماً هو حق خالص لصاحب العمل وحده. فحقيقة تلك المواد تفصح فقط عند تقريرها لحق بالمعاش التقاعدي للعامل عند بلوغه سن الستين عاماً أو عند إصابته بعجز مهني إذا قرر هو التوقف عن العمل.

أما الفرضيتان الثانية والثالثة فإنهما تؤديان إلى النتيجة نفسها من حيث التطبيق العملي، فالفرضية الثانية كما سبق القول تحتل أن يكون هذا الحق مقررّاً للطرفين

على حد سواء - وبالتالي يجب إعمال قاعدة التفسير الأصلح للعامل ، باعتبار أن نظام العمل نشأ أساساً لحماية العمال^(١٣) ، ويترتب على ذلك أنه لا حق لصاحب العمل في إدراج ذلك الشرط في اللائحة الداخلية للمنشأة - أو على أقل تقدير أن يتم الاتفاق عليه بشكل صريح في العقد .

أما الفرضية الثالثة التي تقرر أن هذا الحق هو حق خالص للعامل وحده فتؤدي مباشرة إلى استبعاد الشرط الوارد في اللائحة للمنشأة لعدم مشروعيتها . وقد أيدت اللجنة العليا في أحكام سابقة لها اعتبار ما تضمنته المادتان (٣٨ ، ٣٩) من نظام التأمينات الاجتماعية رخصة للعامل دون صاحب العمل . (رخصة للعامل بإنهاء العقد عند بلوغه سن الستين سنة) وعبرت اللجنة عن ذلك بقولها «إن طلب العامل الخروج على التقاعد يعبر عن إرادته المنفردة بوضع حدٍ لعقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل»^(١٤) . وأكدت ذلك في أحكام أخرى أكثر وضوحاً وصراحة بقولها : «إن بلوغ سن الستين لا يعتبر سبباً مشروعاً للفصل»^(١٥) ، وكذلك قضت في حكم آخر لها بأن «كبر سن العامل لا يصلح مبرراً لفصله ما دام ذلك لا يؤثر على إنتاجه إذ خلا النظام من جواز إنهاء عقد العمل لكبر سن العامل»^(١٦) .

فلماذا العودة الآن عن هذه الأحكام؟ هل تغير في النظام ما يدعو إلى هذا التحول الجذري واستتيع بالتالي منح هذا الحق لصاحب العمل؟ أم أن مسألة إدراج هذا الشرط في اللائحة الداخلية تكفي لمشروعيتها؟! إنه لسؤال كبير في مواجهة كل ما سبق بيانه!

الحقيقة أن نصوص نظام العمل لم تتغير ولهذا لا نرى وجاهة لهذا التحول في

(١٣) د. عاطف فخري - الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي - الطبعة الأولى، ١٤٠٢/ ١٩٨٢م، ص ١٠١ .

(١٤) قرار اللجنة العليا رقم ٤٠٩/٦٣٢ تاريخ ١٤٠٩/١١/٩هـ (غير منشور) .

(١٥) قرار اللجنة العليا رقم ٤٠٩/٧٣٩ تاريخ ١٤٠٩/١٢/٢١هـ (غير منشور) .

(١٦) قرار اللجنة العليا رقم ٤٠١/٣٩٨ تاريخ ١٤٠١/١٢/٢٢هـ (غير منشور) .

موقف اللجان القضائية. هذا الاتجاه الجديد سيجعل من الرخصة للعامل بالإلغاء عند بلوغه الستين عاماً حقاً خالصاً لصاحب العمل بوضع حد لعقد العمل بإرادته المنفردة، وفي ذلك خروج على مبادئ نظام العمل الحمائية التي تقرر أن ما ورد في النظام من حقوق للعامل يشكل الحدود الدنيا التي لا يجوز الاتفاق على ما دونها أو التنازل عنها.

الفرع الثالث: في إطار المبادئ الحمائية للعامل:

جاءت نشأة نظام العمل لتهتم أساساً بحماية العمال - وكان استقلال هذا النظام بمبادئ خاصة عن القانون المدني، من مقتضيات هذه الحماية التي يضيفها على فئة العمال^(١٧)، وتجلت هذه الحماية بمظاهر تتعلق بقواعد خاصة بالتفسير، وقواعد خاصة بالإثبات، وبطلان الشروط التي تتضمن تنازلاً عن حق من حقوق العمال خروجاً على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين. وكذلك جواز الشروط المخالفة الأصلح للعمال استثناء من الطبيعة الآمرة للقواعد المتعلقة بالنظام العام إذا كانت هذه القواعد من القواعد الحمائية التي يجوز الاتفاق على ما يخالفها لمصلحة العامل. وفي ضوء هذا الفهم وحيث أوضحنا في الفرعين الأول والثاني من هذا المبحث أن قواعد الشريعة الإسلامية ونصوص النظام الأساسي للحكم ونظام التأمينات الاجتماعية المادتان (٣٨، ٣٩) لا تقر إلا بوجود رخصة للعامل بإلغاء العقد عند بلوغه سن الستين عاماً دون أن يكون ذلك مقررراً لصاحب العمل. نتيجة لذلك فإن ما تفصح عنه هذه القواعد يشكل جزءاً من نظام العمل الذي لا يجوز الاتفاق على ما دونه أو التنازل عنه حسب ما قرره المادة السادسة من نظام العمل والتي تقضي بأنه «يقع باطلاً كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه عن أي حق مقرر له بموجب أحكام هذا النظام أو أي نظام آخر...» فكيف بنا لو أن هذه الحقوق أُتْقِصَتْ بموجب شرط نازع العامل صاحب العمل في الاتفاق عليه كما هو الحال في الشرط

(١٧) د. السيد عيد نائل. نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مذكرة غير منشورة، ص ٨.

الوارد في اللائحة الداخلية للمنشأة والذي يقضي بحق صاحب العمل بإنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً ؟

الحقيقة أنه لم يعد هناك مبرر يدعو للقول بمشروعية هذا الشرط في ضوء أحكام نظام العمل الحالي، وأن اجتهاد اللجان العمالية بإجازة هذا الشرط حري بالعدول عنه لضده.. فهو لا يسلم من النقد من عدة وجوه.

المبحث الثالث

اجتهاد اللجان القضائية العمالية - تحليل ونقد

يبدو لنا (نظراً لغياب الأسانيد القانونية في حكم اللجان في القضية الباعثة على هذه الدراسة) أن موقف اللجان برفض دعوى العامل وإجازتها بالتالي للشرط الوارد في اللائحة والحكم بمشروعية إنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً، من قبل صاحب العمل، قد كان مبرراً بالدوافع الاقتصادية. هذه الدوافع تتمثل بمحاولة اللجان التفاعل مع المتغيرات الاقتصادية بتوفير عدد من فرص العمل أمام الراغبين فيه من طالبي العمل الجدد، وذلك بإحلالهم على الوظائف التي كان يشغلها المحالون إلى التقاعد. وإذا صدق ظننا بشأن وجود هذه الدوافع فإننا لا نعترض على تلك المبررات الاقتصادية من حيث المبدأ. فقانون العمل أداة من أدوات التوجيه الاقتصادي هدفه تحقيق التنمية الاقتصادية، وأهميته تعادل أهمية وقدرة سعر الفائدة كمحدد مهم للتفاعلات الاقتصادية داخل المجتمع. ولكن لا نستطيع أن نعترف لهذه المبررات بالمشروعية في ضوء نصوص نظام العمل الحالي التي لا تقر إلا بوجود رخصة للعامل بالإنهاء. فالمبررات الاقتصادية إن كانت مشروعة لا تكفي كسند نظامي في القضاء لتقرير حق أو نفيه. فالاعتبارات الاقتصادية لا تقوم مقام النصوص والقواعد القانونية لإضفاء صفة الشرعية على شرط غير مشروع. فشأن هذه الاعتبارات هنا هو شأن الغاية والوسيلة، فمشروعية الغايات مقرونة بمشروعية

السبل المؤدية إليها ولا نستطيع القفز إلى هذه الغايات فوق النصوص لنعترف لها بالمشروعية إذا لم تدعمها أسانيد ونصوص قانونية .

ولعل اجتهاد اللجان ينطوي على شيء من هذا القبيل، حيث كان منتظراً أن تبين اللجان في اجتهادها القواعد القانونية التي تسنده، لأن ذلك برأينا كافٍ بذاته لحسم مشروعية هذا الشرط من عدمه. أما وقد جاء الحكم دون هذه الأسانيد النظامية، فإن التحليل والدراسة لحكم اللجان في هذه القضية تشير بالإضافة إلى ما سبق سؤالين لا نجد لهما إجابة في الحكم الذي قدمته اللجان:

١ - فلماذا تم بحث مسألة بلوغ العامل سن الستين عاماً واتفاق صاحب العمل معه على الاستمرار في العمل بدلاً من بحث مشروعية الشرط الوارد في اللائحة؟

٢ - أين هو الدور الرقابي للجان القضائية على بنود اللوائح الداخلية للمنشآت أو ما يعرف بالرقابة اللاحقة؟

سنحاول الإجابة عن هذين السؤالين في فرعين مستقلين نخصص الأول منهما لبحث أهمية بلوغ العامل سن الستين عاماً، وفي الفرع الثاني سنتناول الرقابة المنوطة باللجان على بنود اللوائح الداخلية.

الفرع الأول: أهمية بحث مسألة بلوغ العامل سن الستين عاماً:

أشرنا في المبحث الأول من هذه الدراسة إلى أن مدار بحث اللجان للقضية المعروضة كان يتمحور حول ثبوت بلوغ العامل سن الستين عاماً من جهة، ومسألة عدم اتفاق صاحب العمل معه على الاستمرار في العمل من جهة أخرى بعد بلوغ هذه السن. وقد أثّرنا في حينه مسألة وجوب بحث هذه المسائل بدلاً من بحث مشروعية الشرط الوارد في اللائحة، حيث اتضح لنا أن موضوع الدعوى يتمحور حول اعتراض العامل على ذلك الشرط الذي يقضي بتقرير حق لصاحب العمل بإنهاء العقد لبلوغه سن الستين عاماً، ووجه اعتراض العامل أن ذلك الشرط يخالف نظام العمل، وعلى الأخص المادة السادسة منه.

والسؤال الذي يجد لنفسه مبرر الطرح هو: ما مدى أهمية بحث تلك المسائل

وإلى أي مدى يصل تأثير ذلك في مجريات القضية موضوع النزاع؟ هل الشك في بلوغ العامل سن الستين سنة سيؤدي مثلاً للحكم بعدم أحقية الشركة بإنهاء العقد، وبالتالي الحكم بعودة العامل إلى عمله أو تعويضه عن الإنهاء كما تقضي بذلك المبادئ الحمائية لنظام العمل والتي تفسر الشك لمصلحة العامل؟ وهل ثبوت عدم بلوغ العامل لهذه السن - عن طريق تصحيح العامل خطأ وقع في تاريخ ميلاده وفقاً لما تحدده الأنظمة السارية في هذا الشأن يعتد به لدى اللجان العمالية؟ أم أن اللجان العمالية تكتفي بإعمال هذا الشرط القاضي بإنهاء العقد متى ورد في اللائحة الداخلية للمنشأة دون أن تلتفت لما سوى ذلك؟

مثل هذه الأسئلة تثور بمناسبة قضية أخرى نظرتها اللجان القضائية العمالية بدرجتها قبل القضية الباعثة على هذه الدراسة بشهور قليلة فقط^(١٨). فالقضيتان تشابهان إلى حد بعيد من حيث الوقائع والحكم الذي توصلت إليه اللجان. والخلاف الوحيد في القضية الثانية أن بلوغ سن الستين عاماً محل جدل بناء على تصحيح لتاريخ ميلاد العامل من تاريخ ١٣٥٤هـ إلى ١٣٦٠هـ، وتم هذا التصحيح وفقاً لما تقضي به الأنظمة المعمول بها من قبل الهيئات المعنية بصدوره وهي وزارة الداخلية ممثلة في الأحوال المدنية.

تتلخص باختصار وقائع هذه القضية الثانية في رد دعوى العامل بمطالبة العودة إلى عمله بعد صدور قرار إنهاء عقده لبلوغه سن الستين عاماً من قبل الشركة المدعى عليها. وكان العامل قد طعن بقرار اللجنة الابتدائية القاضي بمشروعية فصله بناء على أن التصحيح تم بموجب قرار من وكيل وزارة الداخلية وهو تصحيح خطأ حصل سابقاً وتعديل الخطأ يعتد به. وقوبل طلب العامل بالرفض من قبل اللجان بدرجتها الابتدائية والعليا. وحكمت بناء على ذلك بأحقية الشركة المدعى عليها

(١٨) قرار اللجنة العليا رقم ٣٣٢/٤١٥ تاريخ ٢٨/٤/١٤١٥هـ (غير منشور).

بإنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين سنة وفقاً لما هو ثابت في سجلاتها. بقولها: «حيث استندت الشركة المدعى عليها بأن إنهاء العقد جاء على أساس أن تاريخ ميلاد العامل عند التعاقد معه هو ١٣٥٤هـ، وسطر ذلك في سجلات الشركة ولدى التأمينات الاجتماعية ومدرج في طلب التوظيف والكشف الطبي».

ولو رجعنا إلى وقائع القضية الأولى لمقارنتها بوقائع القضية الثانية لوجدنا خلافاً واضحاً ومفارقة في الاجتهادين. ففي القضية الأولى كانت مسألة بلوغ العامل سن الستين سنة ثابتة ولم تكن محل اعتراض من العامل - وفي القضية الثانية محل اعتراض حيث إن العامل لم يبلغ بعد سن الستين عاماً عند قرار إنهاء عقده، بموجب التعديل النظامي. وعلى الرغم من ذلك تساوت النتيجة لدى اللجان القضائية! ففي ضوء ذلك، ما فائدة بحث اللجان لمسألة بلوغ العامل سن الستين عاماً في القضية الأولى إذا لم تكن هذه المسألة تؤثر في جوهر القضية كما هو الحال في القضية الثانية؟ لماذا لم تُكرس اللجان بحثها لجوهر القضية وهو طلب المدعي المتمثل في عدم مشروعية الشرط الوارد في اللائحة في القضية الأولى؟

أفلا ينشئ التصحيح النظامي، ولا نقول التعديل، لتاريخ ميلاد العامل حالة شك على الأقل في بلوغه سن الستين إذا كانت هذه المسألة ذات اعتبار في القضية؟ ألا ينطوي إهمال طلب العامل الرئيسي والحكم بمشروعية إنهاء عقده إلى تعطيل لمبادئ قانون العمل الحمائية وقواعده التفسيرية التي تقضي بضرورة تفسير الشك عند وجوده لمصلحة العامل وبالتالي حقه في القضية الثانية في الاستمرار بالعمل حتى يبلغ سنه الستين عاماً وفقاً للتصحيح النظامي لتاريخ ميلاده خصوصاً أن صاحب العمل لم يطعن بكفاءته وقدرته على العمل؟ ماذا واحتمال عدم صحة تاريخ الميلاد الذي قدمه العامل عند التعاقد معه واردة خصوصاً لعدم انتظام عملية قيد المواليد في المملكة العربية السعودية عند نشأتها وبعد ذلك بسنوات في بعض المناطق البعيدة عن المدن؟ بل ما الأثر القانوني الذي يترتب على تصحيح تاريخ الميلاد، الذي يسميه نظام الأحوال المدنية بـ «واقعة» الميلاد؟ وهل يجوز للجان أن تعدم كل أثر لذلك؟

نعتقد أن التصحيح النظامي لتاريخ ميلاد العامل في القضية الثانية، لا ينشئ حالة شك أبداً، وإنما ينشئ واقعاً نظامياً تمتد آثاره للعقد الذي يربطه بالشركة التي يعمل لديها، وبالتالي ينشئ حقاً للعامل بالاستمرار في عمله لحين بلوغه سن الستين عاماً وفقاً لتاريخ ميلاده المصحح. هذا إذا لم تحكم اللجان أصلاً بعدم مشروعية الشرط المدرج في اللائحة الذي يخول لصاحب العمل الحق بإنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين سنة.

أما ما تمسكت به الشركة من ثبوت بلوغ العامل سن الستين عاماً وفقاً لما هو ثابت في سجلاتها وكشوفاتها الطبية. فغير جدير بالاعتبار أمام ما هو ثابت نظاماً بوثائق رسمية تلغي الوثائق السابقة عليها - وهي حفيظة النفوس (التابعة) السجل المدني للمواطنين في المملكة العربية السعودية، خصوصاً وقد قررت اللجان العمالية في أحكام سابقة أن «العبرة في تحديد سن العامل هو بما ورد بوثيقة التابعة وليس بالتقرير الطبي»^(١٩).

أما ما أثارته اللجان القضائية في القضيتين (الأولى والثانية) بشأن عدم وجود اتفاق بين الشركة والعامل باستمرار هذا الأخير في عمله بعد بلوغ سن الستين عاماً، فهو لا يقل غرابة وعجباً عن بحث مسألة السن السابق الإشارة إليه. وبالمنطق ذاته فإنه لا يوجد اتفاق أيضاً بين الأطراف بانقضاء العقد ببلوغ العامل سن الستين عاماً. لأن ما ورد في اللائحة لا يعد اتفاقاً بين العامل وصاحب العمل، فاللائحة ليست مجالاً للاتفاق على بنودها بين الطرفين. لأنها تفرض على العامل فرضاً وهو لا يوافق على شروطها، بل قد تأتي لاحقة لعقد العمل. ولهذا لا يمكن التسليم بأن العامل الذي لم يعترض صراحة على صدور اللائحة أو تعديلها يعتبر قابلاً لها ضمناً أو استتاج هذا الرضاء الضمني من استمراره فقط في العمل. إن افتراض هذا الرضاء

(١٩) قرار اللجنة العليا رقم ٩٤/١٨٦ تاريخ ١٣/١١/١٣هـ (غير منشور).

الضمني يسمح لرب العمل بإدراج بنود جائزة على العمال في اللائحة^(٢٠). لهذا تخضع الأنظمة اللائحة الداخلية قبل إعلانها لرقابة إدارية للتصديق عليها. هذه الرقابة لا تحول دون الرقابة القضائية التي تأتي لاحقة ويمارسها القضاء عندما يثور نزاع موضوعه أحد بنود اللائحة.

الفرع الثاني: الرقابة على اللوائح الداخلية:

إذا كان النظام قد أوجب على صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر في المؤسسة لائحة معتمدة متى كان يستخدم عشرين عاملاً فأكثر، فإنه لم يترك له سلطة تحديد محتوياتها. فلقد أخضع النظام اللائحة الداخلية قبل إعلانها لرقابة إدارية تتولاها وزارة العمل قبل المصادقة عليها، وبعد فحصها للتأكد من مدى التزام بنودها بالنظام والآداب العامة وبالحقوق المكتسبة للعمال بموجب النظام وخلوها كذلك مما يعرضهم للخطر^(٢١).

وتتكامل هذه الرقابة الإدارية مع الرقابة القضائية عند النظر في المنازعات ولا تحول إحداها دون الأخرى. فالرقابة الإدارية هي رقابة سابقة وهي رقابة إلغاء متى تضمنت اللائحة ما يخالف النظام. فللجهة صاحبة الرقابة حق طلب سحب هذه اللائحة^(٢٢). أو تعديل النصوص المخالفة للنظام من قبل المنشأة التي قدمتها

(٢٠) يرفض الفقه القانوني الراجح اعتبار أن اللائحة الداخلية ذات طبيعة عقدية أو اتفاقية بين العامل وصاحب العمل. وهي مقيدة كما سيرد لاحقاً من حيث محتوياتها بما لا يخالف النظام والآداب العامة، وبالأحكام المتفق عليها في عقود العمل. خروج صاحب العمل على هذه القيود يعتبر تعديلاً لعقود العمل بإرادته المنفردة. انظر في ذلك في الفقه العربي، محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة ١٩٨٣م، دار النهضة، ص ١٩٢، وانظر محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الرابعة، ١٩٨٣، ص ١٤٣، وانظر السيد عيد نائل، سبقت الإشارة إليه، ص ٩٤، وانظر في الفقه الفرنسي:

Jean Rivero, Jean Savatier le droit du travail, puf 1995 p.178. et Gerard Lyon-Cean; Jean pelissier, Droit du travail précis Dalloz 1995 p.356.

(٢١) د. السيد عيد نائل، المرجع السابق، ص ٩٥.

(٢٢) المادة ٣٠ من نظام العمل والعمال السعودي.

للمصادقة عليها. وتعتمد اللائحة من قبل جهة الرقابة إما بشكل صريح بالتصديق عليها أو بشكل ضمني بمضي شهرين على تقديمها دون الاعتراض عليها^(٢٣).

أما الرقابة القضائية فهي رقابة لاحقة وهي رقابة امتناع. إنه امتناع عن تطبيق الشروط المخالفة للنظام. وتثور هذه الرقابة بمناسبة نظر نزاع بشأن أحد بنود هذه اللائحة، وهي رقابة يقوم بها القاضي من تلقاء نفسه حتى لو لم يطلب الخصوم ذلك. فيمتنع القاضي عن تطبيق الشرط المخالف للنظام متى ثبت لديه ذلك.

ولا تحول دون هذه الرقابة إجازة اللائحة واعتمادها من جهة الإدارة. وإذا كان النظام قد نص في المواد من (٢٣-٣٨) على الرقابة الإدارية فليس ثمة حاجة للنص على ذلك فيما يخص الرقابة القضائية لأنها رقابة يستمدّها القضاة من صميم عملهم، وليست هناك حاجة لتقريرها بنصوص قانونية كما هو الحال بالنسبة للرقابة الإدارية التي لا تتقرر إلا بموجب النظام. وكما أن للقاضي أن يمتنع عن تطبيق النص المخالف المدرج في اللائحة، فله أن يطلب في بعض التشريعات العمالية من الجهات الإدارية المخولة بالتصديق على اللائحة سحبها أو طلب تعديلها^(٢٤).

هذه النبذة عن الرقابة القضائية تجعلنا أمام تساؤل مباشر عن دور اللجان القضائية العمالية الرقابية في المملكة على بنود اللائحة الداخلية للمنشأة عندما يعرض عليها نزاع يتعلق بأحد بنودها كما هو الحال في القضية الباعثة على هذه الدراسة. نلاحظ في وقائع الدعوى أن العامل المدعي تمسك بعدم مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية والقاضي بتقرير حق لصاحب العمل بإنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً. وعلى الرغم من تمسك العامل بهذه المسألة فإن القضية لم تنل ما تستحق

(٢٣) د. السيد عيد نائل، المرجع السابق، ص ٩٦.

(٢٤) للقاضي بموجب المادة (L. 122 - 37 C. trav) من التشريع الفرنسي أن يطلب من تفتيش العمل الأمر بسحب اللائحة المخالفة أو تعديل بنودها بما يتفق مع النظام. انظر في ذلك:

Gerard Lyon-Cean; Jean pelissier, le droit du Travail Op. Cit p.351.

من العناية القضائية، فجذبنا إليها بالبحث والدراسة، مع أن الواجب كان يقتضي أن نتناولها اللجان من تلقاء نفسها، حتى ولو لم يتمسك بذلك العامل المدعي.

إن بحث هذه المسألة في ضوء القواعد القانونية التي تم استخلاصها في البحث الثاني يقودنا إلى القول بعدم مشروعية إدراج الشرط محل النزاع في اللائحة. فقواعد الشريعة الإسلامية ونصوص النظام الأساسي للحكم ونظام التأمينات الاجتماعية والمبادئ الحمائية لنظام العمل لا تقر إلا بوجود «رخصة للعامل فقط» بإنهاء العقد، ولا تنشئ، كما سبق القول حقاً خالصاً لصاحب العمل بإنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً.

فما الذي دفع اللجان إلى إجازة هذا الشرط، وبالتالي الحكم برد دعوى العامل؟ هل اعتمدت اللجان على التصديق على اللائحة من قبل جهة الإدارة، وهي وزارة العمل - للحكم بمشروعية الشرط؟ إذا كان الأمر على هذا الحال فإن في ذلك تغييب وتعطيل للدور الرقابي القضائي للجان على بنود اللائحة. وأي خسارة في ذلك!! وإنا نتساءل هل حكمت اللجان بمشروعية الشرط الوارد في اللائحة لسبب لم يظهر في القضية؟ لا نملك إجابة!! لكننا نرى أن نصوص نظام التأمينات الاجتماعية كافية بذاتها ووحدها لحسم القضية والحكم بعدم مشروعية الشرط موضوع النزاع. فنصوص نظام التأمينات الاجتماعية تتحدث في الواقع عن حق العامل في المعاش التقاعدي ولا تتكلم عن مسألة انتهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً.

ولتقريب هذه المسألة وإمعاناً في التوضيح سنعمد إلى مقارنة نصوص نظام التأمينات الاجتماعية السابق الإشارة إليها مع نص المادة ٥/٥٢ من نظام العمل المصري. حيث تنص هذه المادة الأخيرة من نظام العمل المصري على أنه «لا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي»^(٢٥) ولا يوجد مقابل لهذا النص

(٢٥) د. محمد علي عمران، شرح أحكام قانون العمل الجديد، لا توجد سنة طبع، مكتبة سعيد رأفت، ص ٣٥٨.

في نظام العمل السعودي. ولكن المادتين (٣٨، ٣٩) من نظام التأمينات الاجتماعية تنصان على أن «المؤمن عليه رجل أم امرأة إذا بلغ الستين كاملة وتوقف عن ممارسة أي نشاط مهني خاضع للتأمين يحق له الحصول على معاش شيخوخة إذا قضى.....» وتنص المادة (٣٩) على أنه «يحق للمؤمن عليه الذي يصاب بعجز بسبب غير مهني قبل بلوغه سن التقاعد الحصول على معاش عجز إذا أمضى.....». وبمقارنة النصوص السابقة يبدو جلياً للعيان أن نصوص نظام التأمينات الاجتماعية السعودي لا تتكلم عن مسألة انتهاء عقد العمل لبلوغ سن الستين سنة، ولكنها تتكلم عن حقه بمعاش تقاعدي إذا توافرت شروط معينة بينها بلوغه سن الستين عاماً، إذا قرر هو التوقف. في حين أن نص المادة (٥/٥٢) من نظام العمل المصري يتكلم بوضوح عن «جواز» إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل للتقاعد ببلوغ العامل سن الستين عاماً على الأقل.

وفي ضوء ما سبق بيانه من قواعد تم استنتاجها، فليس لصاحب العمل في نظام العمل السعودي في وضعه القائم إنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً - وليس له كذلك أن يدرج شرطاً يقضي بمنحه هذا الحق في اللائحة الداخلية للمنشأة، لأن في ذلك مخالفة صريحة للقواعد التي تم بيانها، وكذلك للمادة السادسة من النظام - كما أنه يترتب على ذلك ودون تحديده بضوابط نظامية بعض الآثار والأخطار التي تقتضي إيجاد الحلول.

المبحث الرابع النتائج والحلول

إن الحكم بمشروعية الشرط الذي يقضي بحق صاحب العمل بإنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً - إذا كان هذا الشرط مدرجاً في اللائحة الداخلية للمنشأة - إن كان لا يعدم بعض المبررات الاقتصادية المشروعة، فإنه يؤدي إجمالاً إلى مجموعة من الآثار السلبية التي تقتضي المعالجة وإيجاد الحلول. وهو ما سنتعرض له في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الآثار المترتبة على الحكم بمشروعية هذا الشرط:

ذكرنا خلال ما سبق أن تلك المشروعية (المزعومة) لهذا الشرط تصطدم بالقواعد النظامية وليس لها سند يدعمها من النظام. وإذا كنا لن نعود لهذه الجزئية لأنه سبقت دراستها، فإن ما يستوقفنا الآن هو تلك الآثار السلبية التي تترتب على الحكم بمشروعية هذا الشرط.

إن إجبار العامل على التوقف عن العمل دون اعتبار لإرادته التي أنشأت العقد بالتساوي مع إرادة صاحب العمل - ودون خطأ من جانبه مع ما في ذلك من حرمانه من الأجر أو التعويض وصعوبة إيجاد عمل بديل لهي مسألة تستحق التوقف عندها. فالتقاعد الذي كان وسيلة من وسائل القانون التي تقرر حقاً للعامل الذي يريد التوقف عن متابعة نشاطه المهني صارت وسيلة من وسائل الحرمان من العمل بيد أصحاب الأعمال^(٢٦).

هذا التحول عن الحق يمثل أسوأ نتائج الاعتراف بمشروعية هذا الشرط، حيث إن الاعتراف بهذه المشروعية يؤدي إلى خلق طريقة من طرق الإنهاء وبقوة القانون لم ينص عليها القانون ولم يقررها. فهذه الوسيلة ستنشئ - بإسباع صفة المشروعية عليها - سبباً من أسباب انقضاء العقد مستقلاً عن الفصل الذي قد يوجب التعويض متى افتقر إلى المبرر المشروع، أما هذه الطريقة من طرق الإنهاء فهي مشروعة دائماً ما دامت قد تقرر في اللائحة الداخلية للمنشأة!

والحقيقة أن هذا النوع من الشروط ليس جديداً في العلاقات العمالية، فقد عرف التشريع الفرنسي مثل هذا الشرط وسماه بشرط المقصلة (guillotine-couperete)^(٢٧). ولعل له من اسمه نصيباً، حيث يقضي هذا الشرط الذي قد يرد في

(٢٦) Jean-Marc BERAUD: LA mise à la retraite: un droit qui se cherche; Dr Soc no 9-10 1992 p.812.

(٢٧) Gérard COUTURIER: Les clauses "Couperet" encore... Dr Soc no 3 Mars 1995 p.231. et

Benamara-BOUAZIS. L'âge de la retraite et la rupture de contrat de travail, Dr Ouvr, Oct.

1991, p.361.

اتفاقيات العمل الجماعية أو في العقود الفردية بانتهاء العقد بقوة النظام متى بلغ العامل سن محددة، وهي سن الستين عاماً. ولا يأخذ في الاعتبار، كما هو الحال بالنسبة للشرط الوارد في اللائحة الداخلية لبعض المنشآت العمالية في المملكة العربية السعودية، مسألة استحقاق العامل لمعاش تقاعدي من عدمها، أو منحه حق بالتعويض، فوقعه كوقع المفضلة على المحكوم بقصاص.

وقد استدرك التشريع الفرنسي مبكراً مساوئ هذا الشرط فعمل على تحريمه وتجريده من آثاره بقانون ١٩٨٧/٧/٣٠ المعروف بقانون (Seguin)^(٢٨). وعلى العكس من هذا الشرط فقد أجاز التشريع الفرنسي بالمقابل ما يعرف بالشروط المرنة (Souple) التي تعطي صاحب العمل هذا الحق وفق ضوابط معينة حددتها المادة ١٣-١٤-١٢٢ L من التشريع الفرنسي وهي:

- بلوغ العامل السن المحددة في النظام أو اتفاقيات العمل الجماعية أو العقود الفردية^(٢٩).

- أن يستفيد العامل من معاش تقاعدي كامل بموجب اشتراكات تأمينية كاملة تعادل اشتراكات عن ٣٦,٥ سنة تأمين.

وإذا عدنا إلى الشرط المدرج في اللائحة الداخلية لبعض المنشآت في المملكة والذي حكمت اللجان بمشروعيته، فإنه لا يختلف عن شرط المفضلة الذي عرف في التشريع الفرنسي - وإذا كان التشريع الفرنسي قد عمد إلى إيجاد الحلول ووضع الضوابط لهذا الشرط - فإن الحال يقتضي ذلك أيضاً في المملكة العربية السعودية. وإلى أن يتم ذلك تشريعياً، فإن للقضاء دوره العادل في هذا المجال.

La Loi du 30 Juillet 1987 art L 122-14-12.

(٢٨)

(٢٩) تسمح الاتفاقيات والعقود الفردية في التشريع الفرنسي بزيادة السن التي ينتهي عند بلوغها العقد عن السن المقررة في النظام وهي سن الستين عاماً. حيث يجوز الاتفاق أما في العقد أو في اتفاقيات العمل الجماعية إلى رفع هذه السن إلى ٦٥ مثلاً. انظر: la Précis dalloz Op.Cit p.245.

الفرع الثاني: الحلول المقترحة:

خلصنا مما سبق إلى القول بعدم مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية، وبالتالي فإن الأثر الذي يترتب على ذلك هو عدم أحقية صاحب العمل بإنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً. حتى وإن كان الشرط مقررًا في اللائحة الداخلية للمنشأة. ولهذا فإنه وإذا ما أريد لهذا الشرط أن يكون مشروعاً فلا بد من سد الفراغ النظامي في نظام العمل - وذلك بتنظيم هذه المسألة بموجب نصوص نظامية صريحة تقر بهذا الحق لصاحب العمل. على أنه عند تنظيم هذه المسألة يجب الالتفات إلى أمرين مهمين:

إن إنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين سنة قد يأتي بمبادرة من العامل نفسه وهذا أمر. وقد يأتي الإنهاء بمبادرة من صاحب العمل وهذا أمر آخر. فإذا كان العامل هو الذي اتخذ المبادرة بوضع حد لعقد العمل بسبب بلوغه سن الستين عاماً، فتوصف هذه بالخروج إلى التقاعد (Le depart á la retraite)^(٣٠). أما إذا كان صاحب العمل هو الذي بادر إلى إنهاء العقد فتوصف هذه الأخيرة بالإحالة إلى التقاعد (La mise á la retraite) فالأولى حرية للعامل، والحالة الثانية قيد عليها.

وإذا كان نظام العمل في المملكة العربية السعودية لم ينظم مسألة الإحالة إلى التقاعد، فإنه اعترف بالوجود للحالة الأولى وهي الخروج إلى التقاعد كما بيّنا ذلك من خلال القواعد القانونية التي تمنح العامل رخصة بإنهاء العقد لبلوغه سن الستين عاماً. تدخل المنظم بنصوص قانونية لتنظيم هذه المسألة يفيد فقط في تغيير التكييف الذي كانت اللجان تعطيه لهذه الرخصة. حيث كانت اللجان تساوي بين هذه الرخصة وبين الاستقالة^(٣١) في حين أن هذا التدخل التنظيمي يوجب تكييف هذه

H. BLAISE "Le départ á la retraite B.S.Fr LEFEBVRE 1987 p.499.

(٣٠)

(٣١) قرار اللجنة العليا الذي أشير إليه سابقاً رقم ٦٣٢ تاريخ ١٤٠٩/١١/٩ هـ (غير منشور).

الحالة بأنها سبب مستقل عن الاستقالة التي كانت اللجان تصف بها رخصة العامل بإنهاء العقد لبلوغه سن الستين سنة.

أما إنهاء العقد من جانب صاحب العمل لبلوغ العامل سن الستين سنة أو الإحالة إلى التقاعد، فقد بقيت دون تنظيم في نظام العمل السعودي ودرج قضاء اللجان مؤخراً على التفريق في هذا الصدد بين أمرين:

- إدراج الشرط القاضي بمنح حق الإنهاء لصاحب العمل في اللائحة الداخلية.
- خلو اللائحة من هذا الشرط.

فإذا خلت اللائحة الداخلية من النص على حق صاحب العمل في إنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين عاماً تحكم اللجان بعدم مشروعية الإنهاء وتكيف الحالة بأنها فصل يستحق التعويض^(٣٢).

أما إذا ورد الشرط في اللائحة الداخلية فتحكم اللجان بصحة الإنهاء وتعتبره سبباً مشروعاً لانقضاء علاقة العمل التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. وقد بينا من خلال هذه الدراسة انتفاء مشروعية إيراد هذا الشرط في اللائحة الداخلية للمنشأة، وبالتالي يجب أن تتماثل أحكام اللجان في هذه المسألة سواء تضمنت اللائحة هذا الشرط أو خلت منه.

ومن خلال هذا العرض فإن تقرير نص نظامي على غرار ما نص عليه التشريع المصري مثلاً في مادته السابق الإشارة إليها ٥/٥٢ سيفيد في تقرير هذه المشروعية (الغائبة) في القضية الباعثة على هذه الدراسة. وسيتقرر بموجب ذلك الاعتراف ببلوغ سن الستين كسبب يؤدي إلى انتهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل على غرار ما هو موجود من أحكام في هذا الخصوص في القانون الإداري^(٣٣).

(٣٢) قرار اللجنة العليا رقم ٧٣٩ تاريخ ١٢/٢١/١٤٠٩ هـ (غير منشور).

(٣٣) في نظام الخدمة المدنية يحال من بلغ سن الـ ٦٠ سنة إلى التقاعد ويستحق وفقاً للمادة ٨/٣٠ من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية معاشاً تقاعدياً يتناسب مع المدة التي قضاها في العمل.

ويجب عند تقرير هذا النص أن يؤخذ في الاعتبار أمرين لتجنب الآثار الخطرة لهذا الإنهاء :

أولاً: تحديد السن النظامية لإعمال هذا الحق من جانب صاحب العمل - وهذه السن وردت في نص المادة ٣٨ من نظام التأمينات الاجتماعية الذي سبقت الإشارة إليه والتي حددتها لسن الستين عاماً. هذه السن تشكل الحد الأدنى الذي لا يجوز إنهاء العقد بمبادرة صاحب العمل قبل بلوغه. ويجوز بمفهوم المخالفة للأطراف الاتفاق على ما هو أصح للعامل، أي رفع هذه السن إلى أكثر من سن الستين عاماً، إما في عقد العمل أو أن يتقرر ذلك في اللائحة الداخلية للمنشأة.

ثانياً: وهو الأمر الأكثر أهمية من وجهة نظرنا - وهو ضرورة تحديد هذا الإنهاء بضابط آخر - وذلك بالنص على ضرورة استحقاق العامل الذي يريد صاحب العمل إحالته إلى التقاعد لمعاش تقاعدي كامل في ضوء ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية. هذا الشرط له أهمية كبرى لدينا. فقد ذكرنا ونحن بصدد بحث قواعد الشريعة الإسلامية عند استنباط القواعد الواجبة التطبيق أنها لا تقر إلا بوجود رخصة للعامل بالإنهاء. فاستحقاق العامل لمعاش تقاعدي مع ما في إنهاء العقد لبلوغ العامل سن الستين سنة من تحقيق للتوازن بين مصالح الأفراد ومصالح الأمة - نعني بذلك المبررات الاقتصادية السابقة للإشارة إليها - ما يبرر تدخل ولي الأمر بوضع بعض النصوص النظامية الضرورية لمقتضيات المصلحة العامة ما دام الهدف من ذلك هو رعاية شؤون الأمة الإسلامية وتحقيق النفع لها إذا كانت هذه النصوص تتفق وروح الشريعة الإسلامية ولا تخالفها.

الخاتمة

اتجهت أحكام اللجان القضائية إلى الحكم بمشروعية الشروط الواردة في اللوائح الداخلية للمنشآت والتي تقضي بحق صاحب العمل في فصل العامل متى بلغ سن الستين عاماً.

ولم تبين تلك اللجان الأسانيد القانونية التي بنت عليها أحكامها هذه - سوى ما ورد في هذه اللوائح الداخلية - وأمام الفراغ النظامي واجتهاد اللجان الذي بدأ لنا دون أسانيد قانونية - كان لا بد من الاجتهاد للبحث عن القواعد القانونية الواجبة التطبيق على هذه القضية.

ولما كان النظام قد بيّن القواعد الواجب اتباعها لاستنباط القواعد القانونية عند خلوها من النصوص التشريعية الواجبة التطبيق على قضية ما. فقد حاولنا استنتاج هذه القواعد حسبما حددته المادتان (٦، ١٨٥) من نظام العمل - استقراء هذه المواد وضعنا أمام مصادر ثلاثة: قواعد الشريعة الإسلامية الكلية - ونصوص النظام الأساسي ونظام التأمينات الاجتماعية - والمبادئ الحمائية لقانون العمل - وحيث اتفقت هذه المصادر الثلاثة بشأن الشرط موضوع النزاع الوارد في اللائحة التي احتج العامل عليها بأن الحق في إنهاء العقد ما هو إلا رخصة للعامل له فقط أن يباشرها عند بلوغ سن الستين عاماً دون أن يكون لصاحب العمل هذا الحق. فقد توصلنا للقول بعدم مشروعية إدراج هذا الشرط في اللائحة - حقوق العمال هي الحدود الدنيا التي لا يمكن الاتفاق على ما دونها أو إنقاصها. ولهذا فلا يقبل أن تنقلب الرخصة للعامل (الطرف الضعيف) إلى حق لصاحب العمل (الطرف الأقوى) في العلاقة التعاقدية.

فالحكم بعدم مشروعية هذا الشرط لا يترتب عليه بالضرورة إعادة العامل إلى

عمله ولكن كيف على أنه فصل غير مشروع يعطي العامل حقاً بالتعويض على الأقل.

أمام هذه الإشارات الصريحة من المبادئ التي تم استنباطها، فإن اجتهاد اللجان حري بالعدول عنه لما هو ضده، ولا سيما أنه يترتب على أعمال هذا الاجتهاد بعض المخاطر التي تضر بالعامل خصوصاً حرمانه من الأجر - بالإضافة إلى عدم إيلاء مسألة استحقاقه لمعاش تقاعدي ما تستحقه من أهمية.

وأمام هذا الفراغ القانوني، وأمام هذه المخاطر الناجمة عن اجتهاد اللجان القضائية بالحكم بمشروعية هذا الشرط، نرى أنه لا بد من تدخل المنظم بنصوص قانونية لتنظيم هذه المسألة. فهي لا تعدم المبررات الاقتصادية التي يجب أخذها بعين الاعتبار - ولكن دون أن يكون العامل ضحية للحكم بهذه المشروعية - لذلك يجب أن تحدد هذه المسألة وفق ضوابط قانونية نستطيع بها أن نجمع شتات محاسن القولين. القول بالمشروعية والقول بعدمها.

«والله من وراء القصد».

قائمة المراجع

المراجع العربية :

- القرآن الكريم.
- د. السيد عيد نائل، نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مذكرة، ١٤١٣/١٩٩٣.
- د. عاطف فخري، الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي، الطبعة الأولى ١٩٨٢.
- د. محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، مطبوعات معهد الإدارة العامة، ١٩٩٦م.
- د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، ١٩٨٣.
- د. محمد علي عمران، شرح أحكام قانون العمل الجديد، بدون سنة طبع.
- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الرابعة، ١٩٨٣.
- د. مصطفى الجمال - الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٨٤م.
- مجلة الحقوق - جامعة الكويت - العدد الأول/ السنة العشرون - مارس ١٩٩٦م.

المراجع الأجنبية : كلها باللغة الفرنسية

- Benamara BOUAZIZ: l'age de la retraite Dr. Ouvre n° 10, 1991.
- Gerard COUTURIER: Les clauses Couperet encore... Dr. Soc n° 3, 1995.
- Gerard Lyon-Cean, Jean Pélissier droit du travail dalloz 1995.
- Jean Rivero, Jean Savatier: le droit du travail 1995.
- Jean - Marc BERAUD: La mise à la retraite Dr, Soc n° 9-10, 1992.
- H. BLAISE: le départ à la retraiter revue de jurisprudence sociale LEFEBVRE 1987.

