



Strategic Gears

Management Consultancy

نظرة تحليلية على تعديل  
المادة 77 من نظام العمل  
وما يترتب عليها



# جدول المحتويات

4	مقدمة
8	إنهاء عقد العامل السعودي في نظام العمل
10	ما قبل تعديل المادة 77
10	المادة 77 بعد التعديل
11	هل ساهم تعديل المادة 77 في إنهاء عقد الموظف السعودي
13	علاقة المواد الأخرى والتعديلات الأخيرة عليها بإنهاء عقد العامل السعودي
13	التعديل على المادة 78
14	استحداث برنامج ساند
16	الخلاصة

# مقدمة



## المادة 77 من نظام العمل

### هل هي ظالمة

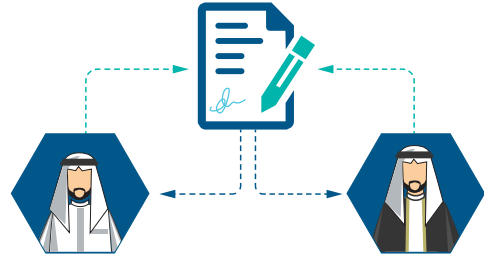
### أم مظلومة؟

تاريخياً، نشأت فكرة عقود العمل في أعقاب الثورة الصناعية، وماترتب على استخدام الآلات الحديثة من ظهور طبقة العمال، التي تعرضت لظلم اجتماعي فترة من الزمن نتيجة سيادة المذهب الفردي وما يقرره من حرية التعاقد. ولكن التقدم الصناعي والاقتصادي عموماً وزيادة قوة الطبقة العاملة والحاجة لحفظ حقوقهم وحمايتهم من تعسف أصحاب العمل جعل وضع التنظيمات التي تقدر حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل أمراً ضرورياً تسعى لإنشائه وتطويره الحكومات والجهات الدولية.

في المملكة العربية السعودية صدر المرسوم الملكي رقم م/21 بتاريخ 1389/9/6 هـ بالموافقة على نظام العمل بناء على قرار مجلس الوزراء رقم 745 بتاريخ 1389/8/23 هـ ونُشر في جريدة أم القرى في عددها رقم 2299 بتاريخ 1389/9/19 هـ.

ثم جاء نظام التأمينات الاجتماعية الذي نشأ في أحضان نظام العمل، فهو يضم القواعد التي تنظم التأمينات الاجتماعية التي تضمن للعامل الحق في الحصول على دخل عند التقاعد أو الإصابة أو المرض أو العجز أو الشيخوخة، وإن كانت هذه القواعد بدأت حديثاً تنفصل عن نظام العمل مكونة فرعاً جديداً هو نظام التأمينات الاجتماعية، الذي يهدف إلى تأمين المخاطر التي تهدد العمال مقابل اشتراكهم لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية التي تتولى نظام التأمينات برمته.

تنظم عقود العمل العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات يكفلها نظام العمل لكلا الطرفين خاصة ما يتعلق باستحقاق العامل لأجره مقابل أداء العمل. هذا يعني أن العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل هي في الأصل علاقة



توافقية تركز على مراعاة المصالح المشتركة بينهما، وتعتمد على التوازن بين الحقوق والواجبات بحيث لا تعطي أي منهما حقوقاً وواجبات مطلقاً قد يساء استخدامها أو يتم استغلالها من طرف دون الآخر.

فمثلاً لا تعطي صاحب العمل حقا مطلقاً في إنهاء خدمات العامل وقتما شاء دون عواقب، وفي المقابل لا تلزم صاحب العمل بالاستمرار في تنفيذ عقد العمل رغم عدم إلتزام العامل بمتطلبات العقد..

يجيز نظام العمل إنهاء العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل في حالات محددة ولأسباب معينة تحافظ على مصالح كل منهما وهي غالباً ما تتعلق بتحقيق مصلحة العمل مثل حالات إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يمس حجم العمالة، وما يترتب على ذلك من إعادة تخطيط مواردها البشرية واحتياجاتها العمالية الفعلية.

وعليه فعقود العمل ليست أبدية، خاصة مع انتهاء المنفعة المتبادلة بين طرفيها، ومن الطبيعي أن يأتي عليها وقت وتنتهي. والأصل هو جواز قيام العامل أو صاحب العمل بالتحلل من الرابطة العقدية حتى قبل انتهاء مدة العقد في العقود المحددة المدة وفي العقود غير المحددة المدة لأسباب وحالات حددها المشرع كما جاء في المواد (80-81-82-83) من نظام العمل. أما إن تجاوز أحد الطرفين منفرداً في ممارسة هذا الحق أو استعمله لإلحاق الضرر بالطرف الآخر فإن ذلك يعد مخالفة صريحة تستوجب على مرتكبها تعويض الطرف الآخر.

ويتناول هذا التقرير شرجاً لأحكام إنهاء عقد العمل الواردة في نظام العمل السعودي - الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23-8-1426 هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم م/24 بتاريخ 12-5-1434 هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم م/46 بتاريخ 6-6-1436 هـ - من منظور المادة 77 والتي تم تعديلها في النظام الجديد لتتطرق بالتحديد إلى مقدار تعويض طرفي العلاقة نتيجة إنهاء عقد العمل دون مبرر نظامي.

قبل التعليق على المادة 77 المعدلة يجدر بنا الإشارة إلى أنها في حقيقة الأمر لم تنطرق إلى أسباب إنهاء علاقة العمل والتي تطرق لها النظام من خلال مجموعة من المواد سيتم التطرق لها وذكرها لاحقاً،

جاءت المادة 77 بفرض تحديد التعويض المستحق لأي من طرفي التعاقد -العامل وصاحب العمل- في حال قيام أحدهما منفرداً بإنهاء عقد العمل دون توافر المبررات المشروعة لذلك والتي حددها نظام العمل ومن جانب آخر فالتعويض المنصوص عليه في المادة يسري على الطرف المتضرر من إنهاء عقد العمل دون مبرر نظامي، وهذا يشمل العامل وصاحب العمل على حد سواء.

يسلط هذا التقرير الضوء على المادة 77 بعد التعديل الأخير عليها، ويتناول مختلف وجهات النظر حول أثر هذا التغيير على العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. كما يحاول هذا التقرير البقاء في منطقة وسط تمكن القارئ من الاطلاع على تفاصيل المادة ووجهات النظر حولها.



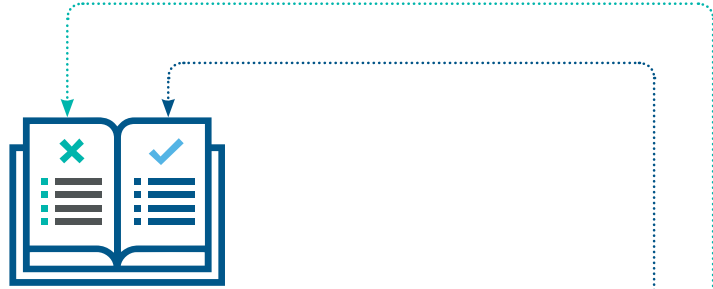
# إنهاء عقد العامل السعودي في نظام العمل





## إنهاء عقد العامل السعودي في نظام العمل:

نستطيع تصنيف إنهاء عقد العمل إلى عدة تصنيفات، فإما أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة وكذلك يجب التطرق إلى أسباب إنهاء العقد المبررة وغير المبررة (التعسفي). وتتناول المادة 77 موضوع إنهاء عقد العامل لأسباب غير مبررة سواءً كان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة.



### الفصل المبرر:

كما جاء في المادة 80 فصاحب العمل يحق له إنهاء عقد العمل محدد المدة دون مكافأة أو إشعار أو تعويض، إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف والأمانه أو الآداب العامة.

### الفصل غير المبرر:

في هذه الحالة نواجه فصلاً تعسفياً في حال وجد العقد المحدد المدة أو غير محدد المدة وعدم وجود سابق إنذار وغياب الأسباب المبررة لهذا الإنهاء. وهو ما لم يتطرق نظام العمل السعودي للتعريف به، ولكننا في هذه الحالة نعتبر ما في ذلك مخالفة لنصي المادتين الآنف ذكرهما 74 و 80 من نظام العمل والعمال.

لم يمنع نظام العمل القديم صاحب العمل من إنهاء عقد العامل بغير سبب مشروع حيث جاء نص المادة 77 من نظام العمل قبل التعديلات الأخيرة كالآتي

”إذا انتهى العقد (العمل) لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية“.

وهنا يتضح أن المادة 77 في النظام القديم لم تحدد مقدار التعويض بل ترك تقديره لاجتهاد الهيئات العمالية المخولة لفض المنازعات العمالية، والتي كانت تقوم بتقديره بعد مراعاة ما لحق بالطرف المتضرر من أضرار مادية وأدبية. ولم تكن آلية تحديد التعويض المستحق معلنة حينذاك بل كانت متروكة لتقديرات الهيئة وكان يستوجب على العامل المتضرر رفع دعوى لدى الهيئات العمالية للحصول على التعويض مما تسبب في عدد من الاشكاليات نظراً لطول فترة التقاضي والذي كان يقضيها العامل بدون راتب يغطي ما عليه من التزامات مالية شخصية وعائلية من أقساط وإيجار وخلافه.



جاء تعديل المادة 77 في نظام العمل الجديد الصادر في عام 1436 هـ كالتالي:

”المالم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه لسبب غير مشروع من أحد الطرفين، فإن الطرف المتضرر من إنهاء العقد يعوض على النحو الآتي:

﴿ أجر 15 يوم عن كل سنة من سنوات خدمة العامل في حال كان العقد غير محدد المدة.

﴿ أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

﴿ يجب ألا يقل التعويض في الحالتين عن أجر العامل لمدة شهرين.“

ويتبين لنا من خلال النص محاولته للتخفيف من الآثار المترتبة على إنهاء التعاقد دون مبرر مشروع، حيث قامت المادة 77 المعدلة بتحديد قيمة التعويض المستحق للطرف المتضرر بعد أن كان متروكاً للسلطة التقديرية ”هيئة تسوية الخلافات العمالية“ حسب مواد نظام العمل القديم، وبذلك تكون المادة -في جوهرها- قد نجحت في غلق الباب أمام الاجتهادات التقديرية الشخصية في هذه القضايا، إضافة إلى توفير مرجعية قانونية على مبدأ المساواة بين الأطراف المتضررة، وتزيد من شفافية النظام حيث أصبح طرفي التعاقد على علم ودراية بحقوقهم المترتبة على إنهاء علاقتهم التعاقدية خاصة إن لم يكن لها مبررات مشروعة.

# هل ساهم تعديل المادة 77 في إنهاء عقد العامل السعودي

## هل ساهم تعديل المادة 77 في إنهاء عقد العامل السعودي؟

لاقت المادة 77 سمعة سلبية داخل أوساط العاملين بالقطاع الخاص بسبب الادعاء بأنها لا تصب في مصلحة العامل السعودي ولا تحقق له الأمان الوظيفي المطلوب، واتهامها بأنها أعطت أصحاب العمل الحرية في إنهاء خدمات العمل دون مبرر مشروع. وقد تفاقم الهجوم على المادة 77 مؤخرًا على قنوات التواصل الاجتماعي ووسائل الإعلام بأنواعها وزادت المطالبات بضرورة إلغائها أو تعديلها وقد ترابط ذلك بادعاء تزايد أعداد العمال السعوديين ممن فقدوا وظائفهم في الآونة الأخيرة، وتم تشكيل لجنة في مجلس الشورى لدراسة الموضوع.

بالنظر إلى التعديل المذكور أعلاه، نجد أن التعديل على المادة 77 أتى فقط ليحدد مبلغ التعويض للطرف المتضرر سواء كان العامل أو صاحب العمل. ولكن لمعرفة ما إذا كان لذلك أثر في عملية إنهاء عقد العامل السعودي فعليًا مقارنة بمبلغ التعويض الذي تم تحديده في تعديل المادة 77 بمبالغ التعويض المقدر من الهيئة سابقًا. الأمر الذي لم يتمكن من الوصول إليه في غياب وجود آلية معلنة من الهيئة حينذاك.

ولذلك قمنا بالتواصل مع عدد من الخبراء والمحامين ذوي العلاقة والذين امتدت خبرتهم لما قبل تعديل المادة 77، لنجد اختلاف في الآراء حول ما إذا كانت المادة سهلت فعليًا عملية إنهاء عقد العامل السعودي.

الأستاذة سمر السالم مديرة التوظيف في شركة الاتصالات المتقدمة أخبرتنا أن التعديل على المادة 77 أضر بالموظفين السعوديين الذين يعملون بعقود مفتوحة (غير محددة المدة) حيث أنه وحسب المادة 77 ما قبل التعديل فإن الموظف السعودي بعقد مفتوح (غير محدد المدة) يحق له اللجوء لهيئة المنازعات العمالية إذا ماتم فصله لسبب غير مشروع، وذكرت الأستاذة سمر أن التعويض سابقاً قد يزيد في بعض الحالات عن ما أقرته المادة 77 بعد التعديل، بالإضافة إلى كون بعض الشركات تجد في إمكانية وصول دعوى فصل الموظف السعودي لهيئة المنازعات العمالية رادعاً كافياً وخصوصاً أن الشركات لم تكن تعلم مقدار الغرامة التي من الممكن فرضها. كما أضافت الأستاذة سمر أن تسهيل فصل السعوديين لا يرتبط فقط بالمادة 77 ولكن أيضًا بإزالة المادة 78 التي تجيز إرجاع السعودي إلى جهة عمله إذا إرتأت ذلك هيئة المنازعات العمالية وكان الفصل لسبب غير مشروع.



من جهة أخرى ذكر الدكتور المحامي قيصر مطاوع، وهو أحد المحامين الخبراء بنظام العمل أن التعديل الجديد على نظام العمل حدد مبالغ التعويض بطريقة لا يمكن أن تكون أقل من المبالغ التي كانت تغرم بها الشركات سابقاً عند فصل الموظف السعودي، وأضاف "الكثير من الشركات والموظفين لا يعلمون بهذه التفاصيل كون آلية تحديد التعويض السابقة لم تكن منشورة ولكن بعد إطلاعي على عدد من القضايا المشابهة في ظل المادة السابقة أجد أن الآلية الموضحة في تعديل المادة 77 الأخير تجعل التعويض بقيمة أكبر مما كان عليه"



ونعتقد أن هذا الخلاف بين ما إذا كان التعويض سابقاً أعلى أو أقل من التعويض المحدد في الآلية الجديدة يأتي نظراً لأن المادة 77 سابقاً كانت تجعل تحديد قيمة التعويض خاضعة للسلطة التقديرية لهيئة منازعة العمالة بدون الإعلان عن آلية واضحة.

## علاقة المواد الأخرى والتعديلات الأخيرة عليها بإنهاء عقد العامل السعودي:

عندما نريد تحليل تأثير التعديلات الأخيرة على عملية إنهاء عقد العامل السعودي فإن ذلك يجب أن يتجاوز النظر إلى المادة 77، فهناك مواد أخرى تم تعديلها قد تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على عملية إنهاء عقد العامل السعودي. فنجد أن النظام الجديد ألزم صاحب العمل بإمهال العامل السعودي للبحث عن فرصة عمل أخرى والتأكيد على استحقاق العامل لأجره خلال تلك المهلة كما جاء في المادة (78).

**ونصت المادة 57 على:** أنه إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين، فإن العقد ينتهي فور إنتهاء العامل من تنفيذ هذا العمل المتفق عليه. وما تم استحداثه في هذا الخصوص هو انتهاء العقد إذا اتفق الطرفان على إنهائه شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية. وإن كان إنهاء العقد باتفاق الطرفين يعد موافقة على إرادتهما ولا يشترط هنا موافقة خطية على ذلك

أما المادة (78) من نظام العمل والتي تم إلغاء نصها في التعديل الأخير وإحلال نص آخر مفاده أنه: "إذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل، فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب. ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يُشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل. ولصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، والتزام صاحب العمل بما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإشعار"

## التعديل على المادة 78:

التغييرات التي طرأت على نظام العمل والمادة (77) على وجه الخصوص طالت كذلك المادة (78) التي نصت في السابق على انه في حال فصل الموظف تعسفاً فإن حكم المحكمة بعودته إلى العمل يلزم الجهة، أما اليوم فقد تم إلغاء المادة وأصبحت غير ملزمة حتى في حال صدور حكم يثبت أن فصله كان تعسفاً.

# استحداث برنامج ساند



## استحداث برنامج ساند:



جاءت الصياغة لبعض المواد في النظام لتلزم صاحب العمل بتقديم مهلة للعامل السعودي للبحث عن فرصة عمل أخرى مع إلزام صاحب العمل بدفع الأجر الخاص بتلك المهلة كما جاء في المادة (57) وأكدت عليه المادة (78). ومن هذا المنطلق، ورغبة من الجهات المعنية في دعم العامل السعودي خلال فترة تعطله عن العمل فقد تعاونت كل من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتأمين حياة كريمة للعامل خلال فترة تعطله عن العمل من خلال دعمه لفترة طويلة تصل الى 12 شهراً. وهو ما يعرف ببرنامج "ساند" بموجب مرسوم ملكي يهدف إلى توفير الحماية الاجتماعية وتحسين كفاءة سوق العمل وتعزيز الامان الوظيفي. يتم فيها اقتطاع (2%) من رواتب الموظفين المشتركين بصورة إلزامية من أجل حماية من فقدوا وظائفهم لظروف خارجة عن إرادتهم، وفي ذلك سداً للفجوة الانتقالية التي يواجهها العامل السعودي خلال الفترة الانتقالية بين وظيفته السابقة وفرصة حصوله على وظيفة جديدة، ويبلغ هذا التعويض الشهري (60%) من متوسط الأجور الشهرية للمشاركين، أي ان التعويض يتراوح ما بين 2000 و 9000 ريال شهرياً لمدة 12 شهراً.

يطبق هذا البرنامج بصورة إلزامية على جميع السعوديين المشتركين في نظام التأمينات الاجتماعية من دون تمييز الجنس. على أن يكون سن المشترك دون 59 عاماً. ويشترط كذلك توفر مدة اشتراك في التأمينات الاجتماعية لا يقل عن 12 شهراً وأن لا يكون العامل ترك العمل بإرادته أو بسببه وألا يكون لديه دخل من عمل أو نشاط خاص.

وتأتي أهمية ذكر برنامج (ساند) في سياق الحديث عن المادة 77 وعملية إنهاء عقد العامل السعودي في كونها خطوة مهمة لضمان الحماية الاجتماعية للعامل السعودي خصوصاً في الظروف الخارجة عن إرادته.

# الخلاصة





أتى نص المادة 77 الجديد ضمن عدد من التعديلات على نظام العمل خلال العام 1436 هـ ، وكان التعديل على المادة 77 يهدف إلى تحديد التعويض، المستحق للعامل في حال تم إنهاء عقد عمله لأسباب غير مبررة. ويبدو أن هذا التعديل كان يسعى لضمان مستوى محدد من الحماية الاجتماعية والابتعاد عن التقديرات أو الاجتهادات.

وعند النظر إلى هذا التعديل أو السعي إلى تطوير وتحسين أي من مواد النظام فيجب علينا أن نبقى نصب أعيننا ما يجب أن تهدف إليه عقود العمل من توازن بين حقوق وواجبات الطرفين.

ويجب أن تأخذ عملية تطوير النظام جميع المواد ذات العلاقة في الحسبان للتأكد من خلق منظومة عمل جاذبة وعادلة لطرفي العلاقة، فكل تعديل في المواد يأتي مكملاً للآخر في طريق الحد من البطالة ورفع مستوى الأمن الاجتماعي.





Strategic Gears  
Management Consultancy

## حول استراتيجيك جيرز:

استراتيجيك جيرز هي شركة متخصصة في تقديم الاستشارات الإدارية لعملائها في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية من خلال فروعها في الرياض وجدة. تضم قائمة عملاء استراتيجيك جيرز كبرى المؤسسات بالقطاعات العام والخاص، بما في ذلك عدد من الوزارات والهيئات والمؤسسات المالية والشركات.

يعمل لدى الشركة نخبة من الاستشاريين المحليين، بالإضافة إلى شبكة من الخبراء العالميين لديهم جميعاً القدرة الاحترافية لتقديم حلول استراتيجية في مجالات السياسات العامة، والتحليل، وتطوير المنتجات، والتسويق الاستراتيجي.

وللمزيد يرجى زيارة:

[www.strategicgears.com](http://www.strategicgears.com)

[info@strategicgears.com](mailto:info@strategicgears.com)

### إخلاء المسؤولية:

لا تستنسخ أي من المعلومات الواردة في هذه الوثيقة ("المنشور")، كلياً أو جزئياً، ما لم ينص على خلاف ذلك، بدون إذن خطي محدد من استراتيجيك جيرز. وببذل استراتيجيك جيرز قصارى جهدها لضمان أن يكون محتوى المنشور دقيقاً ومكتملاً في جميع الأوقات. ولا تقدم استراتيجيك جيرز أي ضمان أو تمثيل أو تعهد سواء كان صريحاً أو ضمنيّاً، كما أنها لا تتحمل أية مسؤولية قانونية، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، أو تكون مسؤول عن دقة أية معلومات ترد في المنشور أو اكتمالها أو فائدتها. وليس القصد من هذا المنشور هو استخدامه أو اعتباره بمثابة توصية أو خيار أو مشورة بشأن أي إجراء (أو تدابير) قد يتم اتخاذها في المستقبل.





