

مجلة جامعة الملك سعود ، م ١٦ ، العلوم الإدارية (٢) ، ص ص ٢٧٥-٣١١ ، الرياض  
(٢٠٠٣/هـ ١٤٢٤)

## جدوى مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي

رزق بن مقبول الرئيس

الأستاذ المساعد بقسم القانون

كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود

(قدم البحث في ١٦/١/١٤٢٤ هـ ؛ وقبل للنشر في ٣٠/٣/١٤٢٤ هـ)

ملخص البحث تناولت هذه الدراسة معالجة وضع مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي، خصوصاً في ما يتعلق بمعرفة فيما إذا كان هناك ازدواج في منحها مع ما يقرره نظام التأمينات الاجتماعية من تعويضات فرع المعاشات في نظام التأمينات- وبالأخص معاش التقاعد- ثبات المنظم السعودي على موقفه بمنح هذا الحق لكافة العمال الخاضعين لنظام العمل بالرغم من تطور أنظمة التأمينات الاجتماعية وتوسعها في منح حقوقاً لفئات كثيرة لم تكن موجودة في نظام التأمينات السابقة سؤال مهم تطرحه هذه الدراسة.

من جهة أخرى تناولت هذه الدراسة ضمن نطاقها مشروع نظام العمل الجديد في المملكة من خلال النصوص التي أفردتها هذا المشروع لمعالجة مكافأة نهاية الخدمة ومدى التغيير الذي يحمله هذا المشروع مقارنة مع نصوص نظام العمل الحالي.

مقدمة

توجب العلاقة القانونية التي تنشأ بموجب عقد العمل على رب العمل، بالإضافة إلى الأجر مجموعة من الالتزامات المالية، الأخرى؛ لعل من أهمها مكافأة نهاية الخدمة.

وإذا كانت هذه المكافأة تتجسد في مبلغ من المال يلتزم صاحب العمل بأدائه عند انتهاء عقد العمل، فإن الهدف من تقرير هذا الحق أساساً هو تأمين مورد يسد به العامل حاجته ريثما يتمكن من العثور على عمل جديد<sup>[٢١]</sup>.

وإذا كان كما يبدو، أن المنظم السعودي قد أخذ بهذا المسوغ منذ صدور نظام العمل عام ١٣٨٩م، فلا زال هذا المسوغ يشكل -إلى اليوم- مبدأ يقوم عليه التشريع العمالي السعودي. ولم يؤثر في ذلك صدور نظام التأمينات الجديد الذي عالج بصورة مفصلة معاشات التقاعد للعمال مضيفاً كثيراً من المزايا التي لم تكن مقررة في نظام التأمينات الاجتماعية السابق<sup>(٢)</sup>. ولم يتأثر هذا المبدأ أيضاً حتى بعد اكتمال مناقشات مشروع نظام العمل الجديد في العديد من الجهات والهيئات المشتركة في مراحل دراسة وإعداد ذلك المشروع تمهيداً لإصداره<sup>(٣)</sup>.

فمكافأة نهاية الخدمة لا زالت- وإن طرأ بعض التعديل الطفيف على طريقة حسابها في مشروع نظام العمل الجديد<sup>(٤)</sup>- لا زالت تعتبر من

(١) وأنظر قرار اللجنة العليا رقم ٢٠٧ في ١٦/٦/١٣٨٦ غير منشور.

(٢) صدر نظام التأمينات الاجتماعية الجديد في المملكة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٩/٣هـ. وقد تضمن هذا النظام كثيراً من الأحكام التي أضافت ميزات عديدة إلى تلك التي تضمنها النظام السابق الصادر عام ١٣٨٩هـ. ومن هذه الميزات تخفيض سن التقاعد لبعض الفئات، وتقرير إمكانية التقاعد المبكر، وزيادة مقدار معامل حساب المعاش التقاعدي، وتخفيض النصاب التأميني المقرر للحصول على المعاش التقاعدي، وتقرير حداً أدنى لمقدار المعاش.

(٣) تشرع الجهات المختصة الآن في مناقشة مشروع نظام العمل الجديد، وقد شارك الباحث في جانب من هذه المناقشات، سواء في هيئة الخبراء في مجلس الوزراء، أو في مجلس الشورى بناءً على تعميم من وزير العمل السعودي بموجب الخطاب رقم ١٦٣٤٣ وتاريخ ١٤٢٣/١١/٣هـ.

(٤) من مشروع نظام العمل الجديد أحكاماً تتضمن طريقة مختلفة لحساب مكافأة نهاية الخدمة، عن تلك المقررة بموجب أحكام نظام العمل الحالي. وسنأتي عن تفصيل هذه الأحكام في المباحث اللاحقة من هذه الدراسة، أنظر ص ٢٣ وما بعدها.

الأداءات المقررة لجميع العمال والتي يمكن الجمع بينها وبين المعاش التقاعدي المقرر بموجب نظام التأمينات الاجتماعية. والواضح أن أصوات البعض-وخصوصاً من أصحاب العمل-ما زالت تنادي بضرورة إيراد نصوص صريحة في مشروع نظام العمل الجديد-على غرار ما هو منصوص عليه في بعض النظم العربية الأخرى- لتفادي هذا الازدواج، لكنها لم تلق قبولاً لدى المنظم السعودي. حيث أبقى للعامل فرصة الجمع بين معاش التقاعد، ومكافأة نهاية الخدمة، على الرغم من مناداة أصحاب العمل بضرورة اعتبار ما يؤدونه من اشتراكات في نظام التأمينات الاجتماعية عن فرع المعاشات هو مقابل التزامهم بأداء مكافأة نهاية الخدمة. ويبدو لنا أن الاتجاه لدى أصحاب الأعمال، ومعهم جانب من الفقه القانوني أيضاً، غير متوافق مع موقف المنظم في هذا الموضوع. حيث يرى هؤلاء أن الجمع بين الأدائين (المكافأة والمعاش) وعن نفس مدة الخدمة غير مبرر [ ٣-٥ ] .

فهل هناك ازدواج في تنظيم معاشات التقاعد ومكافأة نهاية الخدمة في كل من نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية؟ وما هو موقف مشروع نظام العمل الجديد؟ سؤالان رئيسيان تطرحهما هذه الدراسة. ولا شك في أن هناك العديد من الأسئلة الفرعية الأخرى التي تقتضي الإجابة عليها وخصوصاً حول المسوغات القانونية لهذا الازدواج-إن وجد. وكذلك حول مدى التنسيق بين نظام التأمينات الاجتماعية ونظام العمل ومشروعه الجديد. وكذلك التساؤل بشأن محاولة تلمس الحلول لبعض المشكلات القانونية التي قد تثور حول هذا الموضوع والتي تستدعي حلاً واضحاً لحسم مدى إمكانية الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة وبين المعاش التقاعدي.

تلكم هي أسئلة هذه الدراسة؛ ومنها ومن المقدمة التي سبقت استلهمنا فكرتها، لنحاول من خلال قراءة وتحليل وتأصيل النصوص الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل الحالي ومشروعه الجديد،

وفي نصوص نظام التأمينات الاجتماعية الخاصة بمعاش التقاعد، الوصول إلى نتائج قد تفيد في إيضاح مبهم، أو تلمس حل، قد يفيد المنظم في عملية إتمام وضع نصوص مشروع نظام العمل الجديد. ونحن إذ نحاول المساهمة من خلال هذه الدراسة، فإننا لا ندعي لأنفسنا العصمة من الخطأ أو الزعم بتمام الصواب. ولكننا نحاول أن نسهم مع الآخرين من خلال هذا الجهد المتواضع في تلمس ما نراه حلوياً صحيحة، لإنارة الدرب للمهتمين بالدراسات الحقوقية عموماً، وبالتشريعات العمالية خاصة. وحسبنا في عملنا هذا إخلاص النية والتوكل على الله، فإن وجد في عملنا ما يفيد فذلك فضل من الله وإنعام منه. وإن كان عملنا دون ذلك فتقصير من عند أنفسنا. ونسأل الله التوفيق والعون والسداد في كل الأحوال.

في ضوء ما سبق فإننا نعرض لخطة دراستنا هذه وستكون على النحو الآتي:

سيتناول المبحث الأول من هذه الدراسة مسألة التحقق من وجود أو عدم وجود الازدواجية في النظامين. وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى الآثار القانونية المترتبة على ما نتوصل له من نتائج في المبحث الأول المتعلقة بوجود الازدواجية أو عدمها. وستكون دراسة ذلك في ضوء مشروع نظام العمل الجديد. لكن وقبل أن نشرع في المبحثين الرئيسيين لهذه الدراسة لا بد في اعتقادنا من عرض موجز لمفهوم مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي في فصل تمهيدي يسبق المبحثين الرئيسيين لهذه الدراسة.

### تمهيد

مفهوم مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي

نص نظام العمل على حق جميع العمال الخاضعين لأحكامه بالحصول على مبلغ مالي يدفع لهم من قبل صاحب العمل عند انتهاء خدمتهم<sup>(٤)</sup>، بشرط أن لا يتوافر سبب من أسباب الحرمان التي حددها النظام. وهذا الحق يستفيد منه جميع العمال بغض النظر عن نوع عقد العمل الذي يربطهم بصاحب العمل، سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة<sup>(٥)</sup> والواضح أن تقرير هذا الحق للعمال لم يتأثر ولم يطرأ عليه تغيير على الرغم من تحديث وتطوير كثير من الأنظمة وعلى الأخص المتعلق منها بالعلاقة القانونية العمالية. ولعل في الثبات على هذا النهج القانوني ما يلفت الانتباه ويغري فضول الباحث للوقوف على حقيقة هذا التوجه ودراسة مبعثه.

إن المعلوم اليوم هو انحسار مجال مكافأة نهاية الخدمة في كثير من التشريعات العمالية نتيجة لاتساع نطاق التأمين الاجتماعي، فلا تطبق مكافأة نهاية الخدمة في تشريعات هذه الدول إلا بشكل استثنائي ومحدود [٦،٧]<sup>(٦)</sup>.

أما الحال في المملكة فيبدو أنه يشكل-فيما نعلم-مع قلة من التشريعات العمالية الاستثناء على مجموع هذه التشريعات.

(٥) المادة (٨٧) عمل تنص على أنه "إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة وجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته ...."

(٦) تختلف التشريعات العربية فيما يتعلق بمنح المكافأة تبعاً لنوع العقد، البعض يحصرها في العقود غير المحددة فقط كما هو الحال في التشريع التونسي (الفصل ٢٢ من مجلة العمل التونسية)، والتشريع الجزائري المادة (٦٠) والمادة (٤٩) من قانون العمل العماني، والفصل الأول من المرسوم الملكي المغربي رقم ٣١٦،٦٦ بتاريخ ١٤ غشت ١٩٦٧ ... المعينين لمدة غير محددة... والبعض الآخر من التشريعات يجعلها شاملة لكل أنواع العقود ومن ضمن هذه التشريعات بالإضافة إلى التشريع السعودي، التشريع السوري المادة (٧٣)، والتشريع الليبي المادة (٤٧). (٧) قانون العمل المصري مادة (٧٥)، والمادة (٧٥ ، ٨٥) من قانون العمل السوري، وكذلك الحال في قانون العمل الكويتي منذ صدور قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ للتأمينات الاجتماعية، الذي أخضع جميع فئات العاملين من الكويتيين لأحكام المعاش التقاعدي المنصوص عليه في الباب الثالث والباب الخامس من قانون التأمينات. وكذلك الحال في القانون الفرنسي الذي يحصر هذا الحق في إطار العقود القصيرة والموقته أنظر في ذلك:

J-E Ray/P-H. Mousseron Droit du travail, droit vivant. Paris 1991, P.53.No 60 et Suiv.

G.Lyon-Caen et J. Pelissier Droit du travail, 16 eme. ed Paris 1992.P.187.

لقد ظهرت أول إشارة لمكافأة نهاية الخدمة بشكل صريح في المملكة في نظام العمل والعمال الصادر سنة ١٣٦٦هـ/١٩٤٧م<sup>(١)</sup>. واستمر تقرير هذا الحق دون تغيير في نصوص التشريعات العمالية التي صدرت لاحقة لنظام العمل لعام ١٣٦٦هـ. والذي يبدو لنا جلياً أن تقرير هذا الحق في نظام العمل والعمال السعودي لم يكن لسد نقص ناجم عن غياب تقرير معاش تقاعدي في نظم التأمينات الاجتماعية. وذلك لأن نظام العمل والعمال الذي صدر متزامناً مع نظام التأمينات الاجتماعية بتاريخ ١٩/٩/١٣٨٩هـ/١٩٦٩م، تضمن تقرير هذا الحق لجميع العمال الخاضعين لأحكامه، في نفس الوقت الذي يقضي فيه نظام التأمينات الاجتماعية بحق جميع العمال في معاش تقاعدي وفقاً لشروط محددة ويعني هذا التزام أصحاب العمل بدفع كل من اشتراكات التأمينات الاجتماعية ومكافأة نهاية الخدمة.

لعل ما نستطيع أن نتبينه للوهلة الأولى هو أن هذا النهج يوحي بأن مكافأة نهاية الخدمة وجدت لتعالج مسألة سد نقص في نظام العمل وليس في نظام التأمينات، ولكن استقراء هذه النصوص لا يخرجنا في حقيقة الأمر عن حالتين:

إما أن تكون إمكانية الجمع بين الحقين، (مكافأة نهاية الخدمة- والمعاش التقاعدي)، غير مقصودة وتمت لغياب المعالجة الشاملة لهذا الأمر في كل من النظامين على انفراد. وغياب التنسيق هذا، أدى إلى تقرير كلا النظامين لحقين لهما غاية واحدة وهدف واحد.

وإما أن تكون هناك إرادة تشريعية حقيقية مقصودة لإعطاء العمال الحق بالجمع بين مكافأة نهاية الخدمة واستحقاق الحصول على معاش تقاعدي عبر منظور يتوسع في حماية العمال والعناية بهم.

وإذا كنا لا نرجح صحة الافتراض الأول على أساس أن آلية وضع التشريعات القانونية في المملكة والمراحل التي تمر بها عادة، ووحدة جهة صدورها لا تدعم هذا الفرض، فإن الافتراض الثاني أقرب إلى الصحة في اعتقادنا، وذلك استناداً إلى واقعة مناقشة مشروع نظام

العمل الجديد الذي أورد النصوص الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة دون تعديل يذكر عليها بالرغم من أن بين يدي المنظم الآن نصوص نظام التأمينات الاجتماعية الجديد. والذي توسع أيضاً في تفصيل الأحكام الخاصة بمعاشات التقاعد وأضاف إلى الفئات المشمولة بأحكامه فئات أخرى لم تكن مشمولة بأحكامه حسب النظام القديم. فإصرار المنظم على تناول وتفصيل الأحكام الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة في مشروع نظام العمل الجديد، يفيد بوجود إرادة حقيقية لدى المنظم بإعطاء العمال الخاضعين لأحكام نظام العمل في المملكة الحق بالجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي.

ولا شك في أن هذه المكنة التي يقررها النظام تعد ميزة يتمتع بها العمال في المملكة تتجاوز بعض التشريعات العمالية الأخرى التي لا تقرر مثل هذا الحق. لكن ما يخشى منه في هذا الصدد هو أن يكون هذا الازدواج مؤدياً إلى إقبال كاهل أصحاب العمل بتحمل مقدار مكافأة نهاية الخدمة في نفس الوقت الذي يؤدون فيه اشتراكات التأمينات عن فرع المعاشات. وهذا سيقود حتماً إلى انصراف أصحاب العمل عن تشغيل العمال وأحجامهم عن التوسع في ذلك أملاً في توفير بعض الأموال، الأمر الذي سيعود بدون أدنى شك بنتائج غير مرغوبة في وقت أشد ما تكون فيه الحاجة إلى توفير فرص عمل جديدة لتحريك عجلة الاقتصاد وزيادة التنمية وتشغيل العمال السعوديين.

وإذا كانت مكافأة نهاية الخدمة عبارة عن مبلغ من المال يلتزم بدفعه صاحب العمل، فإن مقدار هذا المبلغ يتحدد في ضوء نصوص النظام وفقاً لعناصر ثلاثة هي (الأجر، ومدة الخدمة، والنسبة التي يحددها النظام) وسنعود لمناقشة هذه العناصر عندما نستعرض مشروع نظام العمل الجديد. غير أن من المفيد هنا ضرورة الإشارة إلى الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة، حتى وإن كانت هذه الطبيعة القانونية لم تعد اليوم تثير جدلاً قانونياً ذي بال. حيث أن السائد فقهاً وقضائياً هو أنها نوع من أنواع التأمين الاجتماعي للعامل يعينه على الأعباء التي تترتب

على انتهاء العلاقة العمالية، إلا أن مسألة ارتباطها بمعاشات التقاعد في نظام التأمينات الاجتماعية وما يدفعه أصحاب العمل من اشتراكات عن فرع المعاشات يثير لغطاً قانونياً كبيراً حولها [٨].

ومع أننا نرى أن في التسليم بفكرة الطابع التأميني لمكافأة نهاية الخدمة حسماً لنصف الجدل القانوني الدائر حولها، إلا أن هذا الجدل ما زال مستمراً حول سبب تواجد تأمينيين في آن واحد لواقعة واحدة. ما دامت فكرة التأمين، كما قال أحد الفقهاء [٣]، وراء النظامين فإن الجمع بينهما وعن نفس المدة يضحى أمر غير مبرر. ولكن إذا سلمنا أيضاً أن نصف الجدل المتعلق، بفكرة التأمين، قد حسم، فإن النصف الآخر المتعلق بالنص عنه في النظامين ما زال باقياً، وي طرح التساؤل: هل يعد ذلك ازدواجاً، أم أن لكل من الحقين سبباً وغاية مختلفين؟ وأياً كان الموقف فإن الموضوع يحتاج إلى تحليل فقهي يبلور رؤية واضحة تحسم المسألة بشكل شمولي. فصحيح أن إمكانية الجمع بين الحقين مقررة في ظاهر النصوص للعمال كافة في النظام السعودي؛ ولكن هل يعني ذلك حقاً وجود ازدواج بين أدائين يغني أحدهما عن الآخر. هذه التساؤلات وغيرها أيضاً، هي ما نتناوله هذه الدراسة في أبحاثها مجتمعة.

المبحث الأول : التحقق من مدى وجود الازدواجية في الجمع بين المكافأة والمعاش

قبل الدخول في بيان مدى جدوى منح مكافأة نهاية الخدمة في ظل وجود نصوص نظام التأمينات الاجتماعية التي تقضي بالحق بمعاش تقاعدي بتوافر شروط معينة؛ نود قيل ذلك أن نشير إلى أن جانباً من الفقه يرى، من حيث المبدأ، ألا غضاضة في مثل ذلك، تأسيساً على أن تلك المسألة إذا تقرر في نظام ما لا تعدو كونها ميزة يحققها النظام للعمال المشمولين بأحكامه. ويمكن تبرير ذلك على أساس اختلاف مصدر كل من الحقين (المكافأة والمعاش)<sup>(٩)</sup> وبالتالي يمكن التسليم بأنه لا وجود للازدواج بالمعنى

(٩) يرى جانب من الفقه أن الطابع التأميني للمكافأة لا يتعارض مع الجمع بين المكافأة والمزايا التي يكفلها نظام المعاشات في نظام التأمينات الاجتماعية حيث يرى أنه وعلى الرغم من تحمل صاحب العمل لاشتراكات نظام التأمينات ولمكافأة نهاية الخدمة، فإن ما يبرر الجمع أن المعاش الذي يكفله نظام التأمين



القانوني الدقيق. لكن ما نود أن ننبه إليه، هو أننا نقصد بالازدواج ذلك المسلك الذي تبناه المنظم السعودي الذي وعلى الرغم من تطور أنظمة التأمينات الاجتماعية، ومعاش التقاعد على الأخص لم يتزحزح عن موقفه ونظرته لمكافأة نهاية الخدمة. والذي يبدو لنا أنه انفرد بهذه المعالجة القانونية مخالفاً بذلك كثيراً من التشريعات العمالية الأخرى، التي بعد أن تطورت قوانين التأمين الاجتماعي لديهم انحسر دور مكافأة نهاية الخدمة عندهم وصارت لا تمنح إلا في حالات محددة. وإن دراستنا تتناول هنا موقف النظام السعودي الذي يبدو لنا أنه لم يتأثر بتطور تشريعات التأمينات الاجتماعية في المملكة على نحو ما حدث في الأنظمة القانونية الأخرى. وأبقى على ما يبدو على إمكانية الجمع بين المعاش التقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة.

وحتى نتبين حقيقة هذا الموقف، وقيل ذلك مدى وجود الازدواج فعلاً، فإننا سنحاول في (الفرع الأول) تقصي الحالات التي يمكن تصور الجمع فيها بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي. وسنحاول في (الفرع الثاني) من هذا المبحث دراسة وتحليل موقف النظام العمالي السعودي، لمعرفة نواحي الضعف أو القوة فيه بخصوص تلك المسألة.

#### الفرع الأول: حالات الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي

سنحاول بيان ذلك من خلال استبعاد الحالات التي لا يجوز فيها الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي. غير أنه لا يخالنا شعور بالشك في أن منهجنا هذا ينطوي على شيء من الصعوبة. لكن لعل في هذا المنهج-خصوصاً وقد سلكه المنظم السعودي-سبيلاً لمعرفة هذه الحالات. فنظام العمل ونظام التأمينات لم يتحدثا بنصوص صريحة عن الحالات التي يمكن فيها الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي. وإذا كان هذا الموقف غير مستغرب على التشريعات القانونية فإن سبيل الباحث والفقهاء هو تتبع هذه الحالات لبيان إمكانية الجمع. والسبيل إلى ذلك لا شك يمكن الوصول إليه وفقاً لمفهوم المخالفة-باستبعاد

الاجتماعي إنما يهدف إلى حماية العامل ضد خطر معين هو خطر الشيخوخة والتقاعد، بينما ترمي المكافأة إلى حمايته من خطر التعطل المفاجئ، أنظر في ذلك: [١].

الحالات التي لا يجوز فيها الجمع بين الحقين (المكافأة والمعاش)، وما بقي بعد ذلك فهي حالات يتحقق فيها الازدواج. إن المقاربة بين نظامي التأمينات الاجتماعية ونظام العمل ووضعهما على كفتي ميزان تقودنا ونحن في صدد بيان إمكانية الجمع بين الحقين إلى ثلاث صور:

- حالات يحرم فيها العامل من مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنظام العمل، وبالتالي لا يتحقق فيها الجمع بين المكافأة والمعاش التقاعدي.
- حالات يحرم فيها العامل من المعاش التقاعدي وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية، ولا يتحقق أيضاً فيها الجمع بين الحقين.
- وحالات تدور بين الحالتين السابقتين بحيث إذا تحقق فيها الجمع من الناحية القانونية، فإنه يتحقق بعد مدة طويلة من الزمن.

أ) الصورة الأولى:

تخص الحالات التي وردت في المادة (٨٣) من نظام العمل. حيث جاء مضمون نص المادة (٨٧) بتقرير حق بمكافأة نهاية الخدمة لكافة العمال الخاضعين لأحكامه، وكفل دقة حساب هذه المكافأة، وزيادة مقدارها بزيادة سنوات الخدمة. لكن ما يلاحظ أن الحالات التي وردت في المادة (٨٣) عمل وعلى الرغم من كونها حالات وردت على سبيل الحصر، إلا أنها حالات ليست بأقليلة من ناحية، وهي غير منضبطة من ناحية أخرى. لأنها تشمل أفعالاً كثيرة قد يكون العامل عرضة لأي منها وبالتالي يحرم من حقه بمكافأة نهاية الخدمة. يضاف إلى ذلك أن بعض هذه الحالات لا ترقى لأن تكون أسباباً مقبولة من أسباب الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة<sup>(١٠)</sup>

والحالات التي وردت في المادة (٨٣) وفقاً لمنطوقها الذي يقضي بأنه يجوز لصاحب العمل فسخ العقد بدون مكافأة أو سبق إعلام أو تعويض هي الحالات الآتية:

(١٠) من ضمن الأسباب التي نصت عليها المادة (٨٣) حالة مغادرة العامل للمستشفى أو للمكان الذي أعد لعلاج بدون إذن المشرف على العلاج، وكذلك الحالات الخاصة بتغيير العامل أكثر من عشرين يوماً خلال السنة، إذ مع كون هذه الأسباب مقبولة كأسباب للفصل إلا أنها لا ترقى برأينا لأن تكون أسباباً مقبولة للحرمان من مكافأة نهاية الخدمة.

- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
  - إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل والخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
  - إذا ثبت إتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة.
  - إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
  - إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
  - إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
  - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
  - إذا ثبت أن العامل غادر المستشفى أو أي مكان أعد لعلاجه بدون إذن المشرف على علاجه، وذلك دون إخلال بحقه في الحصول على ما يستحق من تعويض طبقاً لأحكام الإصابات والتعويض عليها في نظام التأمينات الاجتماعية.
  - إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.
- والواضح أن هذه الحالات التي عددها النص (٨٣) لا تمكن العامل من الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، حتى وإن استحق الحصول على معاش تقاعدي وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية، وبالتالي لا يتحقق في ظل ذلك الازدواج والجمع بين المكافأة والمعاش وإن كان ذلك بخطأ العامل.

## ب ( الصورة الثانية

وتتناول هذه الحالات، تلك التي أوردتها نظام التأمينات الاجتماعية، بحيث لا يثبت للعامل بموجب نصوص هذا النظام الحق بالحصول على معاش تقاعدي، وإن كان خاضعاً لنظام العمل واستفاد من حقه بالحصول على مكافأة نهاية الخدمة. فقد قضت المادة الرابعة من نظام التأمينات الاجتماعية الفقرة (٢) على أن "يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين...". والواضح أن هذا النص يقضي باستبعاد فئتين من العمال من إمكانية الحصول على معاش تقاعدي، وإن تحقق لهم الحصول على مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنظام العمل. والفئتان هما:

- العمال الأجانب: حيث قصر النظام نطاق تطبيق فرع المعاشات على العمال السعوديين دون الأجانب. وبالتالي فإن الأزواج لا يتحقق على الإطلاق في حق العمال الأجانب لأنهم لا يستفيدون أصلاً من معاش تقاعدي وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية.
- أما الفئة الثانية وإن كانت قليلة من حيث الأصل فهم العمال السعوديون الذين يلتحقون بعمل بعد سن الستين، وعلى الرغم من ندرة هذه الفئة، إلا أنها أيضاً لا تستطيع الحصول على معاش تقاعدي طبقاً لنظام التأمينات الاجتماعية، شأنهم في ذلك شأن العمال الأجانب. وإن كان مبرر الاستبعاد يختلف على اعتبار أن الأجانب تم استبعادهم لاعتبارات الجنسية، والسعوديين لاعتبارات السن.

## ج ( الصورة الثالثة

إذا كانت الفئات التي سبق عرضها في الحالتين الأولى والثانية لا تستطيع الجمع بين المكافأة والمعاش لأنها خرجت إما بنصوص نظام

التأمينات أو نصوص نظام العمل. فإن هناك حالات أخرى لا يستطيع المشمولون بها الحصول على معاش تقاعدي. لا لأن النظام استثناهم من الخضوع لأحكامه وبالتالي عدم استحقاقهم لمعاش تقاعدي تأسيساً على النظام؛ ولكن لأنه لم تتوافر بحقهم الشروط المؤهلة لاستحقاق معاش التقاعد. وهذه الفئة تشمل العمال السعوديين الذين لم يستكملوا النصاب المؤهل لاستحقاق المعاش التقاعدي وهو (١٢٠) شهراً تأمينياً على الأقل حسب نص الفقرة (١/أ) من المادة الثانية والثلاثين من نظام التأمينات الاجتماعية، ولم يستطيعوا أيضاً ضم مدد اعتبارية إلى مدد الاشتراك حسب ما قضت به الفقرة (٢) من نفس المادة.

ويمكن أن يضاف إلى هذه الحالات أيضاً تلك الحالات التي تستحق معاشاً تقاعدياً حسب نظام التأمينات، ومكافأة نهاية الخدمة بموجب نظام العمل لكن لا يتحقق تقاضي المعاش وفقاً لنظام التأمينات إلا ببلوغ سن الستين، مما يعني أن على العامل الانتظار مدة وقد تكون طويلة إذا قرر التوقف عن العمل حتى وإن استحق مكافأة لنهاية الخدمة وفقاً لنظام العمل. ومع أن هذه الحالة قد تعد من الحالات الواضحة التي يحصل فيها العامل على المعاش والمكافأة إلا أن المدة التي على العامل أن ينتظر خلالها الحصول على المعاش التقاعدي خصوصاً إذا كانت مدة طويلة جعلتنا ندرج هذه الحالة ضمن هذه الفئات خصوصاً وأن العامل أحوج ما يكون في هذه المدة لمبلغ مكافأة نهاية الخدمة انتظاراً لحصوله على معاش التقاعد بموجب نظام التأمينات الاجتماعية.

ويتبين من العرض السابق أن الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي قد لا يتحقق إما لأسباب تعود للنظام أو لأسباب تتعلق بالعامل نفسه وظروف التحاقه وسنه بالعمل. وإذا ما جمعنا هذه الحالات إلى تلك نكون بصدد حالات ليست بالقليلة مما يعني أن الأزواج لا يتحقق إلا في إحدى الحالات التي تخرج عن ما يأتي:

- خطأ العامل وفقاً للمادة (٨٣) من نظام العمل.

- حالة العامل الأجنبي، فهو لا يستحق معاشاً تقاعدياً على اعتبار أنه مستثنى من الخضوع لفرع المعاشات. وإذا ما توافرت بحقه أيضاً شروط انطباق نص المادة (٨٣) من نظام العمل حرم من الحقين، المكافأة والمعاش.
  - حالة العامل السعودي الذي يلتحق بعمل بعد سن الستين. إذاً الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي لا يتحقق في الأصل إلا في حالة العامل السعودي الذي بلغ السن المؤهلة لمعاش التقاعد وتوقف عن العمل باختياره، أو سرح من قبل صاحب العمل وبشرط أن يكون قد استكمل النصاب المقرر في نظام التأمينات الاجتماعية للحصول على معاش التقاعد<sup>(١٢)</sup>.
- هل يمكن الحديث فعلاً عن ازدواج-وهل موقف المنظم السعودي مبرر في ضوء الحالات التي سبق عرضها، هذا ما نتناوله في الفرع الثاني من هذا المبحث.

#### الفرع الثاني: موقف المشرع السعودي من مسألة الازدواج (تحليل ونقد)

خلصنا فيما سبق إلى بيان الحالات التي يمكن للعامل أن يجمع فيها بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي. وكان ذلك من خلال استبعاد الفئات التي لا يتحقق فيها للعامل ذلك. وتبين من خلال ما عرضناه أن هذه الحالات - وعلى الرغم من ظاهر النصوص- تتخلص في حالة العامل السعودي الذي فصل أو سرح من العمل أو قرر هو التوقف عن العمل وقد بلغ السن المؤهلة لمعاش تقاعدي، واستكمل الشروط المقررة في نظام التأمينات الاجتماعية<sup>(١٢)</sup>.

وواقع الحال يبين أن هذه الحالات وإن لم تكن كثيرة، بحيث تشمل كافة العمال الخاضعين لأحكام نظام العمل إلا أنها أيضاً ليست بالحالات القليلة. على اعتبار أن خطأ العامل الذي يحرمه من المكافأة هو الاستثناء

(١١) (١٢٠) شهر تأميني وفقاً لنص المادة (٣٨) من نظام التأمينات.

(١٢) - وتتخلص هذه الشروط - ببلوغ العامل السن المؤهلة لاستحقاق المعاش، والتوقف عن ممارسة أي نشاط خاضع للنظام، واستكمال النصاب وهو (١٢٠) شهر تأمين على الأقل.

على استمرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل حتى انتهائها بالشكل الطبيعي.

وفي ضوء ذلك فإن الازدواج بين المكافأة والمعاش يمكن أن يكون في الحالة المشار إليها سابقاً. وهي حالة العامل السعودي الذي يمكن أن يحصل على مكافأة نهاية الخدمة بانتهاء العقد والحصول على معاش تقاعدي بموجب نظام التأمينات الاجتماعية. ويجدر التنويه هنا أن العامل الأجنبي لا يدفع عنه أصحاب الأعمال اشتراكات فرع المعاشات في نظام التأمينات الاجتماعية، وبالتالي يمكن القول أن مطالبة أصحاب العمل بإعفائهم من دفع مكافأة نهاية الخدمة نظير ما يدفعونه عن فرع المعاشات موجهة بحسب الأصل إلى المكافأة التي تدفع للعامل السعودي. كيف يمكن تبرير هذا النهج القانوني الذي يلزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة في نفس الوقت الذي يحمله باشتراكات التأمين الاجتماعي؟ هذا سؤال محوري آخر من الأسئلة التي طرحت في مقدمة هذه الدراسة. وحتى نحاول الإجابة على هذا التساؤل لا بد من العودة إلى ما سبق أن أشرنا إليه فيما يتناول انحسار دور مكافأة نهاية الخدمة في التشريعات العمالية، لنعرض من خلال ذلك لموقف النظام السعودي بهذا الخصوص، ولعلنا في هذا الصدد نستطيع أن نتبين الدوافع والمبررات الحقيقية لهذا النهج التشريعي.

لقد ذكرنا فيما سبق أن دور مكافأة نهاية الخدمة انحسر كثيراً في التشريعات العمالية المقارنة خصوصاً العربية منها. فمثلاً تنص المادة ٧٥ من قانون العمل المصري على أن "يستحق العامل عن مدة عمله مكافأة بواقع نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م".

والجزء الأخير من هذا النص يفيد بوضوح أن الحقوق المقررة في نظام التأمين الاجتماعي بديل للمكافأة المقررة في هذا النص. وبالتالي عدم استحقاقها متى كان العامل مؤمناً عليه لدى هيئة التأمينات الاجتماعية. وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة من قانون التأمينات الاجتماعية المصري، التي أسقطت عن عاتق صاحب العمل هذا الالتزام (دفع مكافأة نهاية الخدمة) مقابل قيامه بالتأمين على عماله لدى هيئة التأمينات الاجتماعية. حيث لا يسوغ كما يرى البعض [٩] أن يؤدي صاحب العمل الاشتراكات عن عمالة في تأمين العجز والشيخوخة والوفاء وأن يستمر في أداء مكافأة نهاية الخدمة، حيث إن هذا المبدأ مستقر قضاء وتشريعاً منذ وقت بعيد. (١٢)

وليس بعيداً عن موقف التشريع المصري، موقف التشريع السوري الذي نص على أنه لا يجوز الجمع بين المكافأة وبين نظام التأمين للفترة نفسها نظراً للطابع التأميني للمكافأة [١٠]. بل يجب أن تدفع المكافأة في هذه الحالة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية بدلاً من دفعها للعامل حيث تحل المؤسسة محل صاحب العمل في تأمين العامل عن كامل مدة الخدمة. (١٤)

(١٣) قضت محكمة النقض المصرية أن مودى هذه النصوص نقل التزام دفع المكافأة من عاتق صاحب العمل إلى عاتق مؤسسة التأمينات الاجتماعية، أنظر الطعن رقم ٤١ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٠/٦/٣ س ٢١ ص ٩٧١، والطعن رقم ٤٥١ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/١٢/٢٨ س ٢٥ ص ١٤٩٣، والطعن ١٢٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٣/١٧ ص ٣٣٤ وكذلك الطعن رقم ٢٥٩ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٩٥٧/١٢/٢٨ س ٨ ص ٨٤٢ والذي قرر أن المبدأ المذكور أعلاه ينطبق حتى في حالة تأمين صاحب العمل على عماله لدى إحدى شركات التأمين الخاصة. حيث ذكر أنه "متى كان الحكم قد أجاز الجمع بين المكافأة المستحقة للعامل عن مدة خدمته وبين المبالغ التي سددها رب العمل لحسابه في بوليصة التأمين فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق المادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردي رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ وذلك أن الواضح من هذا النص أن المشرع حظر أن يجمع العامل بين المبالغ المدفوعة لحسابه في صندوق التوفير أو الإيداع وبين مكافأة الخدمة بل كل ما خوله له هو الحصول على أكبر القيمتين. والحكمة التي توخاها المشرع في ذلك هي عدم إلحاق غبن بصاحب العمل حتى لا يحمل المؤسسة بالتزامات قد تؤثر عليها في أداء رسالتها فمتى ثبت وهي في سبيل تنظيم عملها قد اتخذت نظاماً مالياً يؤدي إلى ذات الغرض من نظام التوفير أو الإيداع - كما هو الحال في نظام التأمين - فإن الحكمة تظل قائمة وتنتج أثرها في تحديد العلاقة بين الطرفين بشأن تقدير قيمة المكافأة وليس ثمة مبرر للفرقة بين نظام صندوق التوفير أو الإيداع وبين نظام بوليصة التأمين في احتساب المكافأة". (١٤) مادة ٧٥ ، ٨٥ قانون التأمينات السوري.



وقد سار في فلك هذا النهج كثير من تشريعات العمل العربية الأخرى<sup>(١٥)</sup> وانفرد مع بعض التشريعات القليلة نظام العمل السعودي عن هذا الركب. حيث قضى بإمكانية الجمع بين المكافأة والمعاش التقاعدي. وقد يفهم موقف النظام السعودي فيما لو أنه قصر تطبيق أحكام المكافأة على بعض الفئات التي لا تخضع لنظام التأمينات الاجتماعية، رغم خضوعهم لأحكام نظام العمل حيث يبقى نطاق تطبيق هذه النصوص محدوداً بالفئات التي لا تستفيد من معاش التقاعد. أما وأن النظام لم يفعل فقد وجب البحث عن الأسباب التي دعت لذلك، فما عسى أن تكون؟ إن محاولة استقصاء الأسباب الباعثة على تقرير الحق بمكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي يقودنا إلى نوعين من الأسباب نرى أنهما أكثر وجاهة من غيرهما من الأسباب وإن كان عليهما أيضاً بعض المآخذ:

السبب الأول منها يتمثل في غياب تعويضات البطالة في نظام التأمينات الاجتماعية سواء في القديم أو الجديد. بينما يتمثل السبب الثاني في مواجهة الانتظار مدة طويلة - في أغلب الأحوال - للحصول على معاش التقاعد بعد التوقف عن العمل وهو ما يعني أن العامل أحوج ما يكون لمبلغ مكافأة نهاية الخدمة انتظاراً لحصوله على معاش التقاعد.

#### أ) غياب تعويضات البطالة في نظم التأمينات الاجتماعية

صدر نظام التأمينات الجديد بالمرسوم الملكي رقم م/٣٣ وتاريخ ١٤٢١/٩/٣ هـ. وقد تضمن في مادته الأولى تعداد الوقائع المشمولة بالتأمين مقسمة على فرعين هما فرع الأخطار المهنية، وفرع المعاشات. ويشمل الفرع الأول إصابات العمل، والأمراض المهنية، ويشمل الفرع الثاني التأمين ضد العجز غير المهني، والشيخوخة، والوفاة.

(١٥) ومنها قانون العمل الكويتي الذي لزم أصحاب العمل، بمن فيهم الدولة بدفع اشتراكات مقابل الوفاء بمكافأة نهاية الخدمة - أنظر د. النكاس. جمال فاخر، مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي، مجلة الحقوق الكويتية، العدد الرابع، السنة العشرون، ديسمبر ١٩٩٦م ص ٥٥. أما التشريعات العمالية العربية التي حذو النظام السعودي فمنها التشريع الليبي الذي جاء في مذكرته الإيضاحية " ... أن هذا الازدواج في التزامات صاحب العمل كما نرى باعتبار أن صرف مكافأة نهاية الخدمة يقوم على فكرة معاونة العامل... في حين أن الفكرة التي بنى عليها نظام التأمين معاش الشيخوخة هي حماية العامل من خطر معين...".

ومع أن النظام قد أشار في الفقرة الثانية من المادة الأولى نفسها إلى أنه يجوز "أن توسع فروع التأمينات التي يكفلها النظام لتقديم أنواع أخرى من التعويضات، حسب الطرق النظامية"؛ إلا أن النظام الجديد وبعد انتظار يزيد عن الثلاثين سنة قد جاء بنفس الوقائع التأمينية التي وردت في نظام التأمينات الاجتماعية السابق الذي صدر عام ١٣٨٩هـ/١٩٦٩م دون أي تغيير. وقد كان منتظراً أن يشمل نظام التأمينات الجديد وقائع أخرى جديدة مضافة إلى ما ورد في النظام القديم كتعويضات البطالة. خصوصاً وأن هذه الأخيرة تشكل الهاجس اليومي للعامل. والخشية من رمي هذا الأخير إلى البطالة دون أن يتمكن من الحصول على عمل بديل في الوقت المناسب يسوغ استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، باعتبارها وسيلة تعيين العامل لبعض الوقت، ولحين الحصول على عمل آخر مناسب<sup>(١٦)</sup>. وإذا كان هذا الربط بين المكافأة وتعويضات البطالة صحيحاً في ذهن المنظم فإنه بهذا الربط يخرج مكافأة نهاية الخدمة عن ما استقر عليه الفقه والقضاء من ربط تقليدي بين المكافأة وتعويضات فرع المعاشات في نظام التأمينات الاجتماعية [١٢].

ويمكن الاستدلال على وجود هذا الربط من أن نظام العمل الحالي الذي صدر بالتزامن مع نظام التأمينات الصادر عام ١٣٨٩هـ لم يتضمن تعويضات للبطالة، وبالتالي قضى نظام العمل باستحقاق مكافأة نهاية الخدمة. وكذلك واقع الحال اليوم؛ فبعد صدور نظام التأمينات الجديد الذي لم يتضمن بدوره تأميناً للبطالة، فقد أبقى مشروع نظام العمل الجديد نتيجة لذلك على النصوص التي تفضي باستحقاق مكافأة نهاية الخدمة ولم يسر في ركب التشريعات العمالية المقارنة التي قضت بعدم إمكانية الجمع بين المكافأة والمعاش. ولكي نتيقن من صحة هذا الربط في ذهن المنظم لا بد من الانتظار حتى تضاف واقعة البطالة إلى الوقائع المشمولة بالتأمين في نظام التأمينات الاجتماعية وفقاً لمنطوق الفقرة الثانية من

(١٦) وحالة العوز هذه تبرر المسلك التشريعي-أنظر في الفقه الفرنسي: [١٢] والمادة-34-122.L.art.trav. من قانون العمل الفرنسي.

المادة الأولى من نظام التأمينات الاجتماعية التي قضت بإمكانية إضافة وقائع تأمينية جديدة مستقبلاً. وحتى ذلك الحين فإن هذا الربط يبدو منطقياً من ناحية، وإنسانياً من ناحية أخرى. فالعامل أحوج ما يكون لمكافأة نهاية الخدمة في المدة التي تلي فصله أو تسريحه من العمل، فتعينه على قضاء حوائجه ومتطلبات أسرته في الوقت الذي يسعى فيه للحصول على عمل بديل. لكن هذا التبرير إذا كان منطقياً وإنسانياً إلا أنه يؤخذ عليه أنه ينقل هذا العبء إلى أصحاب العمل. فيجعل من صاحب العمل "ضماناً اجتماعياً" يقوم بهذا الدور الاجتماعي بدلاً من جهات أخرى أقدر على أن تتحمل عبء هذا الدور. وإن ما يخشى منه هو الآثار الاقتصادية والقانونية المترتبة عليه. فمن الناحية الاقتصادية مثلاً سيؤدي مثل ذلك الوضع - دون ريب - إلى انصراف أصحاب العمل عن تشغيل العمالة، وعلى الأخص السعودية منها نظراً للتكاليف المترتبة جراء ذلك. أما من الناحية القانونية فليس من العدالة تحميل أصحاب العمل بهذا الالتزام لمجرد أن نظام التأمينات الاجتماعية لم ينص على تعويضات البطالة. فتغطية النقص الحاصل في نظام التأمينات الاجتماعية لا تقع تبعاته على أصحاب العمل<sup>(١٢)</sup>؛ وإنما على المنظم في هذه الحالة أن يبادر إلى سد النقص التشريعي. من خلال التشريع نفسه لا من خلال حلول متعجلة ظاهرها البساطة دون تكلف سبر ما وراءها، فيصعب سندها من الناحية القانونية<sup>[١٣]</sup>.

#### ب) مدة الانتظار قبل الحصول على معاش التقاعد

في الحالات التي يقرر فيها النظام حصول العامل على معاش تقاعدي فإنه يربطه باشتراطات معينة. تلك الاشتراطات تتعلق بضرورة بلوغ العامل السن القانونية المحددة في نظام التأمينات، (سن التقاعد).

(١٢) وهذا ما يتفق في جملته مع المنظور الإسلامي للبطالة - أنظر في هذا الصدد د.

هذه السن حددت ببلوغ العامل ستين سنة، وخمساً وخمسين سنة بالنسبة للعاملة أو لمن يعمل بالأعمال الشاقة من العمال<sup>(١٨)</sup>. وقد يحدث أن يتوقف العامل عن العمل بإرادته أو يسرحه صاحب العمل قبل بلوغ هذه السن. وهنا فإن على العامل أن ينتظر بلوغ هذه السن للحصول على المعاش التقاعدي. وفي هذه المدة - كما تبين في الحالة الأولى، يكون العامل أحوج ما يكون لمبلغ مكافأة نهاية الخدمة انتظاراً لحصوله على معاش التقاعد الذي يبدأ باستلامه من الشهر التالي لبلوغه السن المحددة في نظام التأمينات.

وتختلف هذه الحالة عن الحالات المشار إليها في الفقرة (أ) في أن العامل لا يسعى للحصول على عمل جديد بعد توقفه عن أداء العمل وإنما ينتظر تقاضي معاش التقاعد.

لكن وعلى الرغم من اختلاف الحالتين من حيث الأسباب والسعي للحصول على عمل جديد من عدمه، فإن هذه الحالة الأخيرة ينطبق عليها ما ينطبق على الحالة الأولى من مزايا وعيوب. فلها وجه إنساني من حيث محاولة سد احتياجات العامل المالية في هذه المدة التي تعقب توقفه عن العمل. لكن يؤخذ عليها أيضاً أنها تحمل صاحب العمل بهذا الالتزام بدلاً من تحميله للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، الجهة المخولة أصلاً لتحمل هذا العبء. وفي هذا النهج لا شك مجافاة للعدالة وستؤدي إلى نفس الآثار الاقتصادية والقانونية التي أشير إليها سابقاً.

ويجدر التنبيه إلى ملاحظة أخيرة قبل أن نفرغ من هذه الجزئية، تتمثل في أنه إذا كانت الأسباب التي عرضناها تبدو منطقية كأسباب تسند - ولو من الناحية الإنسانية - مسألة ازدواج منح المكافأة والمعاش، فقد

(١٨) حددت المادة (٣٨) من نظام التأمينات سن التقاعد بسن ستين سنة ولكن أوردت حالات يجوز بموجبها

تقاضي معاش التقاعد قبل بلوغ سن الستين وهذه الحالات هي:

- المشترك الذي لم يبلغ سن الستين... متى بلغت مدة اشتراكه (٣٠٠) ثلاثمائة شهراً على الأقل.
  - المشتركة متى كان عمرها في تاريخ تركها النشاط خمساً وخمسين سنة على الأقل.
  - المشتركون الذي يعملون في أعمال شاقة أو ضارة بالصحة ببلوغ سن الخامسة والخمسين.
- لعائلة المشترك المسجون أياً كان سنه إذا كانت مدة سجنه تتجاوز سنة وترتب على ذلك فصله من العمل.

لا تكون هذه هي الأسباب الوحيدة التي بنى عليها المشرع حجته. فقد تتكشف أسباب أخرى، كأن تبنى هذه المسوغات على جزء من الرأي القائل أن الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة تقوم على اعتبارها حقاً مالياً غايته مواجهة مخاطر فقدان العمل، وذلك لمواجهة مطالب الحياة لحين الحصول على عمل جديد.<sup>(١)</sup> حيث تبدو المساعدة – كما ذكرنا سابقاً – ملحة أكثر خصوصاً إذا كان العامل مسناً أو عاجزاً عن العمل. وهي تختلف عن معاش التقاعد المقرر في نظام التأمينات الاجتماعية الذي تتمثل غايته في مواجهة وقائع محددة في نظام التأمينات الاجتماعية، وهي العجز، والشيخوخة، والوفاة. فهل نحن حقاً بصدد ازدواج – على الأقل في ذهن المنظم – بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي؟ خصوصاً إذا أخذنا في الاعتبار أن هذه الأخيرة موجهة لمخاطر محددة في نظام التأمينات الاجتماعية في حين أن مكافأة نهاية الخدمة موجهة لمخاطر فقدان العمل.

بالنسبة لنا لم تختلف المسألة كثيراً لأن جوهر الحل يقوم على سؤال مهم في تصورنا، بل لعله الأهم وهو هل من العدالة تحميل أصحاب العمل مكافأة نهاية الخدمة في الوقت الذي يؤديون فيه اشتراكات التأمينات الاجتماعية عن فرع المعاشات؟ بل لعل هذه هي مناداة أصحاب العمل. فهل سمع صوتهم مع مشروعية طلباتهم؟ لعل في تسليط الضوء على ما ورد في مشروع نظام العمل الجديد بعض إجابات على هذه التساؤلات.

### المبحث الثاني معالجة مشروع نظام العمل لمكافأة نهاية الخدمة

(١٩) من أنصار هذا الرأي الدكتور عاطف فخري الذي يرى "أن الطابع التأميني للمكافأة لا يتعارض مع الجمع بين المكافأة والمزايا التي يكفلها نظام المعاشات. صحيح "حسب الدكتور فخري" أن صاحب العمل يجزئ من اشتراكات التأمين الاجتماعي، لكن ما يبرر الجمع رغم ذلك أن المعاش الذي يكفله نظام التأمينات الاجتماعية إنما يهدف إلى حماية العامل ضد خطر معين هو خطر الشيخوخة والتقاعد، بينما ترمي المكافأة إلى حمايته من خطر التعطل المفاجئ...". الدليل الأبجدي في شرح النظام السعودي، ص ٢٨١.

تناول مشروع نظام العمل الجديد في المملكة النصوص الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة في الفصل الرابع من الباب الخامس من المشروع، واستقرأ هذه النصوص بشكلها الأولي يوحي بأن مشروع النظام قد حاول معالجة مختلفة لمكافأة نهاية الخدمة عن ما هو موجود في النظام الحالي. كما أن المشروع قد حاول إلى حد ما الاستجابة إلى منادات أصحاب الأعمال. لكن هل يعكس هذا التصور واقع معالجة حقيقية لهذه النصوص؟ ذلك ما سوف نتبينه من خلال هذا المبحث. وسنتناول ذلك من خلال تسليط الضوء على نصوص المشروع مع التعليق عليها بشكل عام في الفرع الأول. وفي الفرع الثاني نحاول تلمس إجابة حقيقية على سؤالنا الجوهرى عن مدى التغيير في نصوص المشروع مقارنة بنصوص النظام الحالي استجابة لمطالب أصحاب الأعمال ولما تقتضيه العدالة من رفع لحالة الازدواج بين نصوص المكافأة والمعاش في النظامين.

## الفرع الأول: نصوص مشروع النظام

تضمن الفصل الرابع من الباب الخامس من مشروع نظام العمل النصوص الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة في ست مواد. وكان نظام العمل الحالي يعالج ذلك في مادتين اثنتين فقط.<sup>(١)</sup> وقد تضمنت المواد الست من المشروع، في أولها طريقة حساب مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للعمال الذين يستمرون في عملهم بعد نفاذ المشروع (النظام مستقبلاً).<sup>(٢)</sup> فأوضحت أن مكافأة نهاية الخدمة تحسب للعمال الذين يستمرون في عقود عملهم بعد العمل بالنظام الجديد (المشروع) وفقاً لنوعين من المعالجة. فبالنسبة للخدمة السابقة على العمل بهذا النظام (المشروع) تحسب مكافأتها وفقاً لنظام العمل الصادر سنة ١٣٨٩ (نظام العمل الحالي) وعلى أساس الأجر الذي كان العامل يتقاضاه بتاريخ

(٢٠) المادة (٨٧) والمادة (٨٨) – حيث تنص المادة (٨٧) على أنه "إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة وجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل كما يستحق العامل مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في صدر المادة في الحالات الآتية:

أ – إذا كلف بالخدمة العسكرية.

ب- إذا استقالت العاملة بسبب الزواج أو الإنجاب.

إذا ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته".

وأضيفت إلى هذا النص فقرة بموجب المرسوم الملكي رقم م/٢ وتاريخ ١٤٠٣/٢/٧ تنص على أنه "واستثناء من حكم المادة السادسة من هذا النظام يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة كل أو بعض مبالغ العمولات والنسب المنوية عن ثمن المبيعات وما أشبه من عناصر الأجر الذي يدفع للعامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص".

كما تنص المادة (٨٨) على أنه "في العقود غير المحددة المدة يستحق العامل ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة السابقة إذا استقال من العمل بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد على خمس سنوات وثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات بشرط أن يعلم العامل صاحب العمل كتابة في جميع الأحوال المذكورة برغبته في الاستقالة قبل ترك العمل بثلاثين يوماً".

(٢١) تنص المادة التي أخذت رقم (١٠٣) من المشروع على أن "تحسب مكافأة نهاية الخدمة للعمال الذين يستمرون في عقود عملهم بعد العمل بهذا النظام، وفقاً لما يأتي:

١/١٠٣ – مدة الخدمة السابقة على العمل بهذا النظام تحسب مكافأتها وفقاً لنظام العمل لسنة ١٣٨٩هـ، وعلى أساس الأجر الذي كان العامل يتقاضاه بتاريخ سريان هذا النظام.

٢/١٠٣ - مكافأة نهاية الخدمة التالية لنفاذ هذا النظام تعامل وفقاً للأحكام التي وردت فيه".

سريان هذا النظام (المشروع حالياً). وبالنسبة للمدة التالية لنفاذ هذا النظام (المشروع) تعامل وفقاً للأحكام التي وردت فيه. وواضح أن المنظم أراد أن لا يحرم العمال من مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لما هو منصوص عليه في النظام الحالي. لكن هل يحقق النظام أي ميزة مقارنة بالمشروع؟

وتناول النص الذي يلي النص السابق، - وهي أهم مادة تضمنها

المشروع - الحديث عن الحق بمكافأة نهاية الخدمة من حيث تقرير هذا الحق لكل العمال، بالإضافة إلى بعض الأحكام الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة. فمن حيث المبدأ نصت هذه المادة على أنه "مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٠٢)، (وهي المادة الخاصة بحالات الحرمان من المكافأة) يستحق العامل الذي أكمل مدة سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة، مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته وتحسب على النحو التالي:

أجر شهر كامل عن كل سنة، وبشرط أن لا يزيد مجموع ما يتقاضاه العامل عن حقه في مكافأة نهاية الخدمة بعد نفاذ أحكام هذا النظام (المشروع حالياً) على ما يعادل أجر سنتين، مع تقرير حق للعامل بمكافأة نهاية الخدمة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل. وقد يوحي عجز النص الأخير الخاص بكسور السنة وللوهلة الأولى بوجود تناقض بين عجز المادة ورأسها الذي يقضي باستحقاق العامل الذي أكمل مدة سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة مما يعني معه، أن كسور السنة لا تؤخذ في الاعتبار لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة. بحيث لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن كسور السنة إذا جاء انتهاء العقد خلال السنة الأولى من العمل حتى لو كان لسبب لا يد للعامل فيه، وهذا يخالف نصوص نظام العمل الحالي التي تقرر هذا الحق للعامل عن كسور السنة ما دام العامل تم فصله من قبل صاحب العمل وهذا لا شك أكثر عدالة من نصوص مشروع النظام.

وأوضحت المادة التي تليها (٢٢)، أن مكافأة نهاية الخدمة تحسب

على أساس الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه العامل عند نهاية خدمته.

(٢٢) المادة (١٠٥) وتنص على أن "تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه العامل عند نهاية خدمته. وإذا كان الأجر محددًا بنسبة عمولة من المبيعات، أو من رقم الأعمال، أو



مما يعني معه إسقاط الأجر الفعلي الذي كان يأخذه النظام الحالي كأساس لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة. كما أورد النص إمكانية "جواز" تحديد "مبلغ" معين - كأجر مفترض- لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة دون اعتبار للأجر الواقعي (الحقيقي) الذي يتقاضاه العامل. وذلك في حالة كون الأجر محددًا بنسبة عمولة من المبيعات، أو من رقم الأعمال، أو بحصة من الأرباح. ومن حقنا أن نتصور هنا خطورة هذا الوضع بالنسبة للعامل الذي لا يكون له إلا أن يقبل بهذا الشرط عند التحاقه بالعمل فيتحدد مقدار ضئيل كأجر أساسي لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة. ولو أنه تم حسابها على أساس ما يتقاضاه العامل فعلياً لكان الأمر مختلفاً جداً بالنسبة له. ولنا أيضاً أن نتصور ذلك، خصوصاً بالنسبة للعمال الذين لا يحق لهم الجمع أصلاً بين المكافأة والمعاش كالعامل الأجنبي! فيحرمون وفقاً لذلك من الأجر والمعاش.

أما المادة التي تليها<sup>(٢)</sup> فقد تناولت النص على أنه في حالة قيام العامل بإنهاء العقد محدد المدة قبل نهاية مدته يسقط حقه بمكافأة نهاية الخدمة، إلا في حالة أن يكون العقد قد تجدد لأكثر من مرة واحدة وفي هذه الحالة يسقط حق العامل عن التجديد الأخير دون سقوطه عن المدد السابقة على التجديد الأخير.

وتحدثت المادة قبل الأخيرة<sup>(٤)</sup> عن ضرورة دفع حقوق العامل كاملة في حالة إنهاء عقده - وإن لم تتحدث عن المكافأة بصورة خاصة

بحصة من الأرباح، فيجوز أن يتضمن العقد تحديداً للأجر الأساسي الذي يعتمد لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة، بصرف النظر عما تقاضاه العامل واقعياً".

(٢٣) المادة (١٠٦) وتنص على أنه " إذا أنهى العامل عقد العمل المحدد المدة قبل نهاية مدته لغير سبب مشروع سقط حقه في مكافأة نهاية الخدمة، ما لم يكن العقد قد تجدد فيسقط حقه عن مدة التجديد الأخيرة فقط".

(٢٤) المادة (١٠٧) وتنص على أنه "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 لا تزيد على أسبوعين، ما لم يكن هناك نزاع يتعلق بهذه الحقوق معروض على الجهات القضائية المختصة. ولصاحب العمل أن يحسم أي دين. مستحق له من المبالغ المستحقة للعامل".

– خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ إنهاء العلاقة العقدية. أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد وجب أن لا تزيد المدة عن أسبوعين ما لم يكن هناك نزاع يتعلق بهذه الحقوق معروض على اللجان العمالية القضائية.

أما المادة الأخيرة (٤) فقد تحدثت عن حالتين يستحق فيهما العامل مكافأة نهاية الخدمة وهما الالتحاق بالخدمة العسكرية، وترك العمل نتيجة للقوة القاهرة. والملفت للنظر هو أن نصوص المواد السابقة تركت انطباعاً مفاده أن النظام لا يميز بين حالتي الفصل، والاستقالة في تقرير الحق ولا في طريقة حسابه على خلاف ما هو عليه الحال في النظام الحالي. ويبدو لنا أن الحالتين المذكورتين تشكلان سبباً مشروعاً في المبادرة إلى إنهاء العقد حتى إذا كان العقد محدد المدة. فالاستقالة بناء على ذلك لا تسقط الحق في المكافأة، ولا تنتقص منها، ولو جاء الإنهاء قبل مضي سنة كاملة على خدمة العامل لدى صاحب العمل. ونعتقد بأن هاتين الحالتين تشكلان علاجاً خاصاً لظروف خاصة في العقد المحدد المدة. وإن هذا التفسير الذي نذهب إليه يأخذ بالاعتبار عموم حكم المادة (١٠٤) من المشروع التي تقرر المكافأة عند انتهاء الخدمة لنوعي عقود العمل. لكن الخطأ الذي تضمنته المادة (١٠٨) من المشروع هو أنها أحالت إلى المادة (١٠٤) في حين أن الدقة توجب الإحالة إلى المادة (١٠٦) مشروع.

يتضح من العرض السابق أن نصوص مشروع نظام العمل الجديد قد جاءت مختلفة في طرحها لموضوع مكافأة نهاية الخدمة عن ما تضمنه نظام العمل الحالي، الذي تناول أحكام مكافأة نهاية الخدمة من خلال نصين تحدثا عن استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وكيفية حسابها. فهل تضمنت نصوص مشروع نظام العمل الجديد – على الرغم من ذلك – أحكاماً تختلف اختلافاً جوهرياً عن ما جاءت به أحكام نظام العمل الحالي

(٢٥) المادة (١٠٨) وتنص على أنه "تستحق مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (١٠٤) في الحالتين الآتيتين:

١/١٠٨ – إذا انتهت خدمة العامل بسبب التحاقه بالخدمة العسكرية.

٢/١٠٩ – إذا ترك العمل نتيجة لقوة القاهرة".

الذي صدر منذ عام ١٣٨٩هـ/١٩٦٩م؟ وهل حقق المشروع ما نادى به أصحاب العمل من ضرورة معالجة الازدواج في مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي؟

#### الفرع الثاني: الازدواج في مشروع النظام

أن القراءة المبسطة لنصوص مشروع نظام العمل الجديد تقودنا إلى مجموعة من الاستنتاجات الأولية. ويجدر التنبيه هنا وقبل إيراد هذه الاستنتاجات أنها قد لا تكون هي النتائج النهائية إذا ما أخضعت هذه النصوص إلى القراءة المتأنية الفاحصة المحللة لهذه النصوص. ولكن وحتى نلتزم بما يفرضه علينا المنهج العلمي من حياد فإننا نستطيع من القراءة الأولية أن نورد ما استخلصناه من نتائج تمثلت بما يأتي:

- هناك اختلاف ولو شكلي في عرض نصوص مشروع نظام العمل عن نصوص نظام العمل الحالي. فمشروع النظام يتناول معالجة مكافأة نهاية الخدمة في فصل مستقل من الباب الخامس من مشروع النظام ومن خلال ست مواد تضمنت أحكام مكافأة نهاية الخدمة. في حين أن نظام العمل الحالي يتناول أحكام مكافأة نهاية الخدمة من خلال نصين اثنين فقط. وهذا الاختلاف الشكلي يبرز الأهمية التي يوليها مشروع نظام العمل الجديد لمكافأة نهاية الخدمة. ولكن: لمصلحة من؟ فهذا سؤال آخر!!
- ومن خلال ما سبق عرضه أيضاً في الفرع الأول من هذا المبحث فإن الأحكام التي أوردها المشروع تضمنت أحكاماً موضوعية جديدة مختلفة عن الأحكام التي تضمنتها نظام العمل الحالي ومنها:
  - لم يعد هناك تفريق بين حالة الفصل، والاستقالة، والتسريح والعقود محددة المدة، وغير محددة المدة في مسألة تقرير الحق بمكافأة نهاية الخدمة. وليس هناك أيضاً تفريق في مسألة حسابها فيما إذا كان العامل قد فصل، أو سرح، أو استقال. فهي تحسب بطريقة واحدة مبسطة في كل حالات استحقاقها. تتمثل بأجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة، وذلك في حالة الفصل أو الاستقالة على حد سواء. وهذا يختلف بالطبع عن الأحكام التي تضمنتها نظام العمل الحالي الذي يفرق بين حالة الفصل والاستقالة. فلا يستحق العامل المستقيل

في العقود غير محددة المدة المكافأة كاملة إلا إذا أمضى في خدمة صاحب العمل عشر سنوات فأكثر من الخدمة المستمرة. وزيادة في تبسيط عملية حساب مكافأة نهاية الخدمة اعتمد المشروع الأجر الأساسي لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة وليس الأجر الفعلي الذي قد يتضمن عمولات ونسب وغيرها من ميزات عينية أو مادية قد تضاف إلى أجر العامل. وأكثر من ذلك وإمعاناً في تسهيل حساب مكافأة نهاية الخدمة (وكان العملية الحسابية هي المشكلة القائمة) فقد أجاز المشروع لصاحب العمل أن يشارط العامل بأن تحسب المكافأة على أساس "مبلغ" معين لا علاقة له بالأجر الحقيقي من قريب أو بعيد لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة، إذا كان الأجر المحدد في العقد تمثل بعمولة أو نسبة من المبيعات، أو من رقم الأعمال، أو بحصة من الأرباح.

- وغير ذلك فقد نص المشروع على ضرورة إكمال العامل مدة سنة في الخدمة المستمرة لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة، حتى لو كان عدم إكمال هذه السنة راجع لسبب يتعلق بالمنشأة. وهذا الحكم يختلف عن ما هو مقرر في نظام العمل الحالي الذي لا يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة عن كسور السنة الأولى حتى لو لم تكتمل إلا في حالة استقالة العامل.
- ونص المشروع على أن لا يتجاوز مبلغ مكافأة نهاية الخدمة الذي يتقاضاه العامل عن مجموع خدمته لدى صاحب العمل كحد أعلى ما يعادل أجر سنتين.

من هذه الاستنتاجات الأولية يمكن أن نسوق نتيجة "مؤقتة" مفادها أن مشروع النظام قد استمع إلى حد ما إلى مطالب أصحاب العمل بحيث راعى التخفيف من عبء مكافأة نهاية الخدمة بحيث ربطها بالأجر الأساسي من جانب، وقيدها بما لا يتجاوز أجر سنتين من جانب آخر. وهذا بالطبع أضعف الإيمان كما يقال. لكن هل تحقق ذلك حسابياً؟ إذا سلمنا جدلاً بصحة ذلك (تحقق التخفيف من عبء المكافأة) فهذا يعني أن الازدواج الذي تحدثنا عنه لازال قائماً بين حقين يغني أحدهما عن الآخر، وأن تم تخفيف مبلغ مكافأة نهاية الخدمة. فأصحاب العمل

سيستمرّون محملين بعبء اشتراكات التأمينات الاجتماعية في الوقت الذي عليهم أيضاً دفع الالتزام المالي الخاص بمكافأة نهاية الخدمة. أما إذا تبين من خلال التحليل الذي سيأتي، أنه، حتى هذا التخفيف غير صحيح، وأن مشروع النظام قد أضاف لأعبائهم أعباء جديدة متعلقة بمكافأة نهاية الخدمة فإن النتيجة هنا ستكون أدهى وأمر بالنسبة لهم، ويجب عندها إعادة النظر في الأمر والمعالجة....

إن ربط مشروع نظام العمل الجديد بمكافأة نهاية الخدمة بطريقة حساب جديدة تتمثل بواقع شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة - وفي كل حالة من حالات الإنهاء التي تستحق فيها المكافأة - قد أهدر كل قيمة للنصوص التي أوردتها بقصد التخفيف من عبء المكافأة كربطها بالأجر الأساسي، وربط حدها الأعلى بما لا يتجاوز أجر سنتين.

إن النص على اعتماد الأجر الأساسي كان من الممكن أن يؤدي إلى هذا التخفيف، على الرغم من أن هذا النص في واقعه لم يكن جديداً فعلاً. حيث أن النظام الحالي تضمن نصاً يشبه مضمونه هذا النص. ونعني بذلك أن نص المادة (٨٧) من نظام العمل الحالي التي تحدثت عن حساب مكافأة نهاية الخدمة قد أضيف إليه فقرة بموجب المرسوم الملكي رقم م/٢ وتاريخ ١٤٠٣/٢/٧هـ (٢) تقضي بأنه يجوز "استثناء من حكم المادة السادسة من هذا النظام الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة كل أو بعض مبالغ العمولات والنسب المثوية من ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع للعامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص".

فالتخفيف هنا يتمثل في أن المشروع جعل من الاستثناء الوارد على النص (٨٧) من نظام العمل الحالي أصلاً عاماً. وبحيث يجب على العامل في ضوء المشروع مشاركة صاحب العمل على احتساب المكافأة على أساس الأجر الفعلي. وفي حالة غياب هذه المشاركة يعتمد الأجر الأساسي لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة. في حين أن نصوص نظام

(٢٦) تم الإشارة إلى ذلك أنظر الهامش رقم ١ ص ٢٣ .

العمل الحالي تعكس هذه المسألة إذ في ظل غياب هذا الاتفاق يؤخذ الأجر الفعلي كأساس لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة. أما النص الآخر الذي كان من الممكن توظيفه كأداة للتخفيف من عبء مكافأة نهاية الخدمة، فهو النص الخاص بربط حدها الأعلى بما لا يتجاوز أجر سنتين. حيث لا حدود على مقدار مبلغ مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل الحالي. ولكن قيمة نص المشروع تبقى محدودة - بالرغم من ذلك - حيث لا يتحقق التخفيف - حسابياً - جراء أعمال هذا النص بالمقارنة مع نصوص نظام العمل الحالي إلا إذا بلغت خدمة العامل أكثر من ست وعشرين سنة كما سنرى من خلال الأمثلة لاحقاً. وهذه المدة لا يغلب تحققها بالنظر إلى ديناميكية القطاع الخاص وانتقال العمال السريع نسبياً من عمل إلى عمل آخر.

وإذا قبلنا كما سبق القول أن هذين النصين سيؤديان إلى التخفيف من عبء مكافأة نهاية الخدمة. فإن اعتماد مشروع النظام طريقة واحدة لغرض حساب مقدارها قد أهدر كل قيمة لهذين النصين. ويبدو ذلك واضحاً من خلال المقارنة بين الأمثلة الآتية التي سنطرحها لنبين من خلالها أن التخفيف الذي يبدو أن مشروع النظام قد جاء به غير محقق للمراد أصلاً، وأن هذا المشروع من خلال النصوص الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة قد أضاف إلى مقدار هذه المكافأة ولم ينقص منها.

فلو افترضنا أن عاملاً قد أمضى سبع سنوات من الخدمة المستمرة لدى صاحب عمل وتم إنهاء هذا العقد من جانب صاحب العمل لسبب غير مشروع فإن العامل يستحق عن خدمته مكافأة تحسب بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر كامل عن كل سنة تالية وذلك في ضوء النظام الحالي. فيكون مجموع المكافأة عبارة عن أجر أربعة أشهر ونصف.

أما لو تم حساب مقدار المكافأة على أساس مشروع النظام فإن العامل يستحق أجر شهر كامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. وبهذا يتحقق للعامل أجر سبعة أشهر عن مكافأة نهاية الخدمة. ولا تؤثر كثيراً

مسألة الأجر الأساسي لأنها أصلاً متاحة في نصوص المشروع والنظام كما تمت الإشارة إليه سابقاً (٢٢).  
 أما لو كان العامل هو الذي استقال فإن الأمر يبدو أكثر غرابة وبعداً عن المنطقية التي يجب أن تسود نصوص القانون. ففي حالة الاستقالة، فإن العامل يستحق بعد خدمة سبع سنوات وفي ضوء نصوص النظام الحالي ثلثي المكافأة أي (ثلثي نصف الشهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وثلثي الشهر عن كل سنة تالية). وهذا يعني بالنسبة لمثالنا أن العامل سوف يستحق عشرة (١٠) أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وعشرون يوماً عن السنتين الباقيتين. فيكون مجموع ما تحقق للعامل عن مكافأة نهاية الخدمة تسعون يوماً، أي أجر ثلاثة أشهر.

أما في ضوء مشروع النظام فإن العامل يستحق شهراً عن كل سنة وهذا يعني تحقق أجر سبعة أشهر من مكافأة نهاية الخدمة، مما يعني أن العبء الذي أضافه مشروع النظام هو أكثر من ضعف المكافأة التي كان يستحقها العامل في ضوء النظام الحالي فعن أي تخفيف يتحدث المشروع؟

وحتى يتحقق هذا التخفيف بالمقارنة بين أحكام مشروع النظام والنظام الحالي، لا بد أن يكون العامل قد أمضى ما يزيد عن ست وعشرين سنة في الخدمة المستمرة لدى صاحب العمل. فإذا افترضنا أن عاملاً قد أمضى في خدمة صاحب عمل سبعة وعشرين سنة فإنه يستحق مكافأة تبلغ أربعاً وعشرين شهراً ونصف الشهر، في حين أنه يستحق مكافأة بحددها الأعلى وفق مشروع النظام، وهي تعادل أجر أربعة وعشرين شهراً فيكون ما تحقق من إعفاء لصاحب العمل هو أجر نصف شهر!

(٢٢) الفقرة التي أضيفت إلى نص المادة (٨٧) من نظام العمل الحالي التي يجوز بموجبها إسقاط بعض النسب والعمولات من الأجر عند حساب مكافأة نهاية الخدمة. وهي الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم م/٢ وتاريخ ١٤٠٣/٢/٧هـ.

ومن خلال هذه الأمثلة يبدو جلياً أن نصوص مشروع نظام العمل الجديد محل البحث ستضاعف من الأعباء المالية المترتبة على أصحاب العمل عن مكافأة نهاية الخدمة. وإذا كان هذا التوجه مقصوداً لذاته فإنه لا يعدو أن يكون سباحة بعكس التيار. فالفقه القانوني، والتشريعات العمالية المقارنة، تسلم اليوم بفكرة التأمين كغاية لتقرير الحق بمكافأة نهاية الخدمة. وما دام هذا الحق قد تقرر في نظام التأمينات فهذا يغني عن النص عليه في نظام العمل بالنسبة للفئات المشمولة بفرع المعاشات في نظام التأمينات الاجتماعية.

أما إذا كان هذا التوجه خللاً غير مقصود أو ترتب نتيجة لقصور المعالجة التنظيمية لهذه النصوص الواردة في المشروع، فيجب في هذه الحالة المبادرة إلى إصلاح الخلل الذي اعتور هذه النصوص، وإصلاح الخلل يتمثل في رأينا - وبالدرجة الأولى - بضرورة إيجاد معالجة شمولية لوضع مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل في ضوء التطور الذي أحدثته نظام التأمينات الاجتماعية. آخذين في الاعتبار أيضاً ما عليه حال التشريعات العمالية المقارنة، وذلك بتقرير نصوص تقضي برفع حالة الأزواج بين مكافأة نهاية الخدمة والمعاش التقاعدي في نظام التأمينات الاجتماعية في الحالات التي يوجد فيها هذا الأزواج، وإبقاء المكافأة فقط للفئات التي لا تستفيد من معاشات التقاعد المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية. أما إذا كان المنظم يرى ضرورة بقاء هذا الحق مقررًا من حيث المبدأ لكافة العمال، فلا أقل إن من أن يخفض من مقدار هذه المكافأة، بحيث لا تكون بالقدر الذي قد يرهق أصحاب العمل، فتكون في الوقت ذاته عاملاً طارداً من توظيف العمالة الوطنية بحجة ارتفاع تكاليف تشغيل العامل الوطني. حتى لو أدت مثل تلك المعالجة إلى إبقاء نصوص نظام العمل الحالي كما هي (وهذا أضعف الإيمان).



### الخاتمة

من الواضح أن لمكافأة نهاية الخدمة أهمية كبيرة في تنظيم علاقات العمل بين طرفي الإنتاج- العامل وصاحب العمل، نظراً لما يترتب على الإبقاء على النصوص الموجبة لأدائها في نظام العمل من أعباء مالية قد تكون كبيرة في بعض الأحيان على صاحب العمل، ولما يفضي إليه حجبها من سلب ميزة للعمال ...

ومن الواضح أيضاً أن هناك ازدواج بين أداء المكافأة والمعاش التقاعدي للعمال في نظام التأمينات الاجتماعية. ويكاد يتركز هذا الازدواج في حالة العامل السعودي، حيث لا يستفيد العامل الوافد من فرع المعاشات في نظام التأمينات الاجتماعية، بعد إلغاء تطبيق النظام على العمال الأجانب عن هذا الفرع منذ عام ١٤٠٧هـ.

لذلك ونظراً لهذه الاعتبارات قد لا يكون من الحكمة حرمان العمال غير السعوديين من مكافأة نهاية الخدمة وهم لا يستحقون معاشاً تقاعدياً، فيما لو قيل باستبعاد النصوص الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة من مشروع نظام العمل الجديد. وبين هذا وذلك (الازدواج- الاستبعاد) فلعل من الأنسب أن نسعى للتوازن بين مصالح طرفي هذه العلاقة القانونية- العمال وأصحاب العمل- وانطلاقاً من قاعدة (لا ضرر ولا ضرار) نرى الإبقاء على مكافأة نهاية الخدمة والنصوص التي تنظم استحقاقها وأداءها مع مراعاة معقولية المبالغ التي تدفع عنها. ويعني ذلك لا شك العودة عن النصوص التي وردت في مشروع نظام العمل الجديد الخاصة بطريقة حساب المكافأة، وعلى الخصوص الفقرة التي تنص على حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر شهر كامل عن كل سنة.

ونقترح في هذا الخصوص وبدلاً عن النص الذي ورد في المشروع أن تحسب المكافأة على أساس نصف شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة دون تحديدها بسقف معين من السنوات كما ورد في مشروع النظام. وهذا لا شك يبقي للعامل ميزة الحصول على مكافأة نهاية الخدمة. لأن المنظم فيما يبدو لنا حريصاً على عدم إلغاء هذه النصوص

حتى بالنسبة للعمال الذين يتقاضون معاشاً تقاعدياً على أساس أن مكافأة نهاية الخدمة موجهة لمخاطر فقدان العمل لا للمخاطر المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية. وإذا كان هذا الحل يلبي حرص النظام على ما يكفل حقوق ومكتسبات العمال ومصالحهم، فهو في ذات الوقت يخفف من الأعباء الملقاة على أصحاب الأعمال في الدفع والأداء عن مكافأة نهاية الخدمة واشتراكات التأمينات الاجتماعية. ويعني في ذات الوقت أيضاً رفعا للعوائق أمام التوظيف لدى منشآت القطاع الخاص لما سيؤدي إليه من تخفيف الأعباء المالية عن كاهل أصحاب العمل.

### المراجع

- [١] فخري ، عاطف. الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي.
- [٢] شنب ، محمد لبيب. شرح قانون العمل. دار النهضة العربية الطبعة الرابعة.
- [٣] كيره ، حسن. أصول قانون العمل. - الجزء الأول ١٩٦٩م.
- [٤] الخولي ، أكثم. دروس في قانون العمل. - مذكرة غير منشورة- معهد الإدارة العامة.
- [٥] Gerard Couturier, Droit du travail, les relations individuelles de travail, Puf 1994.
- [٦] J-E Ray / P. H. Mousseron-Droit du travail, Droit Paris 1991.
- [٧] G-Lyon-Caen et J. Pelissier Droit du travail-Paris 1992.
- [٨] نايل ، السيد عيد. الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. مطابع جامعة الملك سعود ١٤١٥هـ.
- [٩] البرعي ، أحمد . الوسيط في القانون الاجتماعي. - الجزء الأول- دار النهضة ١٩٩٨م.
- [١٠] الباشا ، فاروق . التشريعات الاجتماعية. - قانون العمل - دار المعارف الطبعة الخامسة ١٩٩٠م.
- [١١] النكاس ، جمال. مكافأة نهاية الخدمة في القانون الكويتي- مجلة الحقوق ع ٦٤٤ ، ١٩٩٦م.
- [١٢] Teyssie Bernard, Droit du travail les relations individuelles de Travail deuxieme. edition 1992.
- [١٣] الرمان ، زيد بن محمد. البطالة. العمالة. العمارة، من منظور الاقتصاد الإسلامي- دار طويق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ٢٠٠١م.

## **The Advantage of the End of Employment's Reward in Saudi Labor Law**

**Rezeq Al-Riyas**

*Assistant Professor of Law,  
College of Administrative Sciences  
King Saud University*

(Received on 16/1/1424H.; accepted for publication 30/3/1424H.)

**Abstract.** The main objective of this study is to analyze the reward given at the end of employment in Saudi Labor law. It is important to know whether there is a dual giving of this reward with what is known as social security System, which also give a pension. The Saudi law-maker asserts this right even though with the fast spread of social security Systems. The study tries to explain the two Systems in details.

The Study, on the other hand, focuses on the new Labor law Project in Saudi Arabia. And asserts the differences between the new project and the old laws regarding the end of employment reward.

— |  
٣١١

جدوى مكافأة نهاية الخدمة ، ....

| —

— |

| —