

مدى حجية المخالصة النهائية لحقوق العامل في نظام العمل السعودي

جمانة خالد أحمد الغامدي

طالبة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
Law.Jumanah@gmail.com

المستخلص

يتناول هذا البحث بالدراسة والتحليل مدى حجية المخالصة النهائية لحقوق العامل في نظام العمل السعودي، في ظل ما تطرحه هذه الورقة من إشكاليات عملية عند إنهاء علاقة العمل. وقد ركزت الدراسة على بيان أوجه التباين بين الطابع الإثباتي للمخالصة من جهة، والطابع الحمائي لنظام العمل من جهة أخرى، بما يكشف عن مواطن التعارض بين قوة الورقة الموقعة من العامل وبين خصوصية العلاقة العمالية التي تقتضي معاملة متميزة تحفظ للعامل حقوقه.

وقد عُني البحث بتأصيل المفهوم النظري لكل من الإبراء والصلح، وشرح أوجه التمييز بينهما، لما لهذا التمييز من أهمية في تكييف المخالصة العمالية وموقف النظام منها. كما استعرضت الدراسة طبيعة الحقوق العمالية، وأنواعها، وحدود جواز التنازل عنها وفقاً لأحكام النظام، مع بيان تطبيقات ذلك في صور التنازل عن الحقوق سواء وقت التعاقد، أو أثناء سريان علاقة العمل، أو بعد انتهائها.

وخلال التحليل، كشفت الدراسة عن عدد من الممارسات القضائية التي تُعطي المخالصة وزناً قاطعاً في الإثبات، دون التحقق من سلامة تنفيذ مضمونها الفعلي، مما يفرغ الحماية المقررة للعامل من مضمونها. كما تم تناول إشكالية تفسير المادة الثامنة من نظام العمل، التي ربطت صحة التنازل بتحقيق مصلحة العامل، دون وضع معايير دقيقة لكيفية تقدير هذه المصلحة.

واختتم البحث بمجموعة من النتائج التي أجابت على تساؤلاته، وتوصيات عملية تسعى إلى تعزيز الحماية المقررة للعامل، وضمان التوازن المطلوب بين استقرار العلاقة العمالية وحفظ الحقوق النظامية للطرف الأضعف في هذه العلاقة.

الكلمات المفتاحية: المخالصة النهائية، الإبراء والصلح في نظام العمل، التنازل عن الحقوق العمالية، التسوية لحقوق العامل، حجية وسائل الإثبات العمالية، حماية حقوق العامل.

The Evidentiary Value of the Final Discharge of the Worker's Entitlements under the Saudi Labor Law

Jumana Khalid Ahmed Al-Ghamdi

Master's student in private law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi
Arabia

Law.Jumanah@gmail.com

Abstract

This research examines and analyzes the evidentiary value of the final discharge of the worker's entitlements under the Saudi Labor Law, considering the practical challenges posed by this document at the termination of the employment relationship. The study focuses on highlighting the tension between the evidentiary weight attributed to the discharge on one hand, and the protective nature of the Labor Law on the other, revealing points of conflict between the binding power of the signed discharge and the distinctive nature of labor relations that require special safeguards to protect the worker's rights.

The research has aimed to establish the theoretical foundations of both release and settlement, and to explain the distinctions between them, as this differentiation significantly impacts the legal characterization of labor discharges and the stance of the law toward them. The study also explored the nature of labor rights, their categories, and the permissible boundaries for waiving such rights under the law, illustrating practical applications of these waivers whether at the time of contract formation, during the employment relationship, or upon its termination.

Throughout the analysis, the study identified several judicial practices that grant the discharge conclusive evidentiary weight without verifying the actual fulfillment of its content, which undermines the intended protection afforded to the worker. The study further addressed the ambiguity in interpreting Article 8 of the Labor Law, which links the validity of waivers to the realization of the worker's interest, yet lacks clear standards for assessing this benefit.

The research concludes with a set of findings that respond to its research questions, along with practical recommendations aimed at strengthening worker protection

and achieving the necessary balance between the stability of labor relations and the safeguarding of workers' statutory rights.

Keywords: Final Discharge, Release and Settlement in Labor Law, Waiver of Labor Rights, Settlement of Worker's Entitlements, Evidentiary Value in Labor Disputes, Protection of Worker's Rights.

المقدمة

إن ما يبرر الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل هو التفاوت الملحوظ في المراكز القانونية لطرفي علاقة العمل، فترى أحدهما يمتلك وسائل الإنتاج وسلطة إصدار الأوامر والتوجيه، بينما لا سبيل للآخر سوى الخضوع لها، ولا قوة له إلا في بذل العمل مقابل الأجر، فكان على جميع التشريعات من حول العالم التدخل لحماية هذا الأخير، وذلك بمحاولة خلق نوعاً من التوازن بين طرفين تمتاز العلاقة بينهما بفجوة اقتصادية بينة، والتي ترتب نتيجة طبيعية في استغلال الطرف الأقوى للأضعف وتعسفه وهضم حقوقه القانونية، وبهذا الدافع نشأ قانون العمل، فتسن الدول من النصوص والقواعد الآمرة ما يضمن الحماية اللازمة للعامل في جميع مراحل علاقة العمل وعلى الخصوص في إنهاؤها باعتباره الأضعف اقتصادياً والأجدر بالحماية في العلاقة العمالية.

ولا شك في عناية واهتمام المنظم السعودي بهذا النظام وحرصه على تحديثه بشكل مستمر بما يتلاءم مع تطورات العصر الحديث والتي خلقت أنماط جديدة للعمل (كعقود العمل عن بعد) وظروفاً لم يسبق تواجدها من قبل، بناءً عليه نرى حرص المنظم على مواكبة تلك المتغيرات ومحاولة إمام ما يغشاها من إشكالات وسن النصوص المعالجة لها والمتجسدة بالطابع الحمائي للعامل.

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتجلى إشكالية هذه الدراسة في أحد الممارسات الواقعية المتكررة التي تشهدها علاقات العمل، حيث يقوم صاحب العمل بإبرام بعض الاتفاقيات مع العامل، سواءً كانت قبل توقيع عقد العمل، أثناءه، أو بعد انتهاء العلاقة العمالية، من بين تلك الاتفاقيات، تبرز ورقة المخالصة النهائية أو "التسوية" المتعلقة بحقوق العامل، والتي تتضمن تبرئة ذمة صاحب العمل من أي حق للعامل، وتسعى هذه الدراسة لاستكشاف القيمة القانونية لهذه الورقة ومدى حجيتها في مواجهة العامل، وذلك في ظل ما يقره نظام العمل السعودي من مشروعية هذه المخالصة، والتي أجازها ضمن شروط معينة. وعليه، يُطرح التساؤل الرئيسي للدراسة وهو: ما مدى حجية المخالصة النهائية لحقوق العامل في نظام العمل السعودي؟

ويتفرع من هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية:

- ما هو مفهوم إبراء الذمة المالية وما هو الفرق بين الإبراء والصلح؟
- ما هي الحقوق العمالية وما أنواعها؟
- ما هي صور تنازل العامل عن حقوقه العمالية؟
- ما الأثر المترتب على توقيع العامل للمخالصة قبل سريان عقد العمل، أثناؤه، وبعد انقضائه؟

ثانيًا: أهداف الدراسة

- التعريف بماهية الإبراء والصلح وبيان أبرز الفروقات بينهما.
- بيان ماهية الحقوق العمالية وأنواعها.
- توضيح الأثر القانوني لتنازل العامل عن حقوقه العمالية.
- دراسة القيمة القانونية لورقة المخالصة النهائية لحقوق العامل.
- التوصية بإجراء ما يلزم من تعديلات في النظام بحسب ما تنتهي إليه الدراسة من نتائج.

ثالثًا: أهمية الدراسة

- **الأهمية العملية:** تزايدت في الآونة الأخيرة المنازعات المعروضة على القضاء المتعلقة بالطعن في صحة تلك المخالصات، وتباينت الأحكام القضائية الفاصلة لتلك النزاعات ويُعزى ذلك إلى عدم وضوح النصوص المنظمة لهذه المسألة، وتسعى هذه الدراسة للبحث عن الأسباب الكامنة وراء هذا التباين في الاجتهاد القضائي وتقديم رؤية مقترحة حول كيفية معالجته بما يضمن توحيد المخرجات القضائية لتلك المنازعات.
- **الأهمية العلمية:** تكتسب هذه الدراسة أهميتها من حيث ندرة الأبحاث المكتوبة في هذا الموضوع، لذا، من المتوقع أن تسهم الدراسة الماثلة في إثراء المكتبة العلمية من خلال تقديم ما ينقصها من مؤلفات حديثة تناقش مواضيع لم تحظ بالاهتمام الكافي حتى الآن.

رابعًا: منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي، حيث يتم تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع البحث بهدف تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على التساؤلات المطروحة.

خامسًا: حدود الدراسة

- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.

- الحدود الموضوعية: دراسة مدى حجية ورقة المخالصة النهائية لحقوق العامل على ضوء نظام العمل السعودي والأنظمة ذات العلاقة المتصلة بموضوع الدراسة.

سادسًا: الدراسات السابقة

- الدراسة الأولى: للباحث الجالودي، عاصم محمد عبد الفتاح، بعنوان "تصالح العامل على حقوقه العمالية وفقًا لقانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996"، رسالة لنيل درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، 2022م:

هدفت الدراسة السابقة إلى محاولة بيان الأثر القانوني لتنازل العامل عن حقوقه العمالية على ضوء قانون العمل الأردني، وقد قسم الباحث الدراسة إلى مبحث تمهيدي وفصلين رئيسيين، وتتشابه الدراسة السابقة مع هذه الدراسة في محاولتها معالجة الفراغ التشريعي حول مسألة توقيع وإقرار العامل بتبرئة صاحب العمل من حقوقه العمالية في جميع مراحل العلاقة التعاقدية منذ لحظة التعاقد إلى انقضاء عقد العمل، وتختلف الدراستان في النطاق المكاني لكل منهما، حيث أن الدراسة السابقة تتناول البحث في ضوء القانون الأردني بينما تنحصر هذه الدراسة في الأنظمة السعودية.

- الدراسة الثانية: للباحث زناسني، مصطفى أمين، وسبعائي، خليل، بعنوان "الإبراء كسبب من أسباب انقضاء الحق في القانون المدني الجزائري"، رسالة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة عين تموشنت – بلحاج بوشعيب، الجزائر، 2023/2022م:

تناولت الدراسة السابقة أحكام الإبراء كأحد الأسباب القانونية لانقضاء الحق على ضوء القانون المدني الجزائري، وذلك من خلال تقسيم الدراسة إلى مقدمة تمهيدية وفصلين رئيسيين، وتتشابه الدراستان في تشارك الدراسة الماثلة مع الدراسة السابقة في تقديم المفاهيم العامة للإبراء كسبب من أسباب انقضاء الحق، وتختلفان في شمول الدراسة السابقة البحث عن أحكام الإبراء في ضوء القانون المدني بينما خصصت الدراسة الماثلة الموضوع في قانون العمل، بالإضافة إلى تفرق الدراستان في الحدود المكانية.

- الدراسة الثالثة: للباحث أبو عميرة، أحمد إبراهيم مسلم، بعنوان "إبراء الذمة في المعاملات المالية: دراسة فقهية مقارنة"، رسالة لنيل درجة الماجستير، كلية الشريعة، جامعة آل البيت، الأردن، 2021م:

هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى إبراز المفهوم العام للذمة في المعاملات المالية وتفصيل أركانه وشروطه، بالإضافة إلى بيان حقيقة الإبراء وتقديم تفصيل حول مشروعيتها وأركانها وأنواعه وشروطه، وفي سبيل ذلك قسم الدراسة إلى فصل تمهيدي وفصلين رئيسيين، وتتشابه الدراستان في تناول الدراسة الماثلة أحكام إبراء الذمة المالية لصاحب العمل من حقوق العامل، أيضًا بينت الدراسة

السابقة الوسائل التي تبرأ بها الذمة في المعاملات المالية، وهو ما يتشابه مع موضوع الدراسة الماثلة في البحث عن مدى حجية ورقة المخالصة النهائية كوسيلة من وسائل إبراء الذمة المالية لصاحب العمل ، وتختلف الدراستين في الحدود المكانية ، و تخصيص الدراسة الماثلة الموضوع في الجانب العمالي .

سابعاً: خطة الدراسة

تتكون الدراسة من ثلاث مباحث، تتضمن ثلاث مطالب لكل مبحث وخاتمة وتقسيم ذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية إبراء الذمة المالية والصلح:

- المطلب الأول: مفهوم الإبراء.
- المطلب الثاني: مفهوم الصلح.
- المطلب الثالث: التمييز بين الإبراء والصلح.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لحقوق العامل والتنازل عنها:

- المطلب الأول: ماهية الحقوق العمالية.
- المطلب الثاني: أنواع الحقوق العمالية.
- المطلب الثالث: التنازل عن الحقوق العمالية.

المبحث الثالث: أثر تنازل العامل عن حقوقه في نظام العمل السعودي:

- المطلب الأول: التنازل عن الحقوق العمالية وقت التعاقد.
- المطلب الثاني: التنازل عن الحقوق العمالية أثناء سريان عقد العمل.
- المطلب الثالث: التنازل عن الحقوق العمالية بعد انتهاء عقد العمل.

الخاتمة

وتتضمن أهم النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: ماهية إبراء الذمة المالية والصلح

لما كان الإبراء هو الأساس القانوني الذي تستند إليه المخالصة النهائية، فإن دراسة مفهومه تُعدّ مدخلاً ضرورياً لفهم القيمة القانونية لهذا التصرف، وطبيعته، والتمييز بينه وبين غيره من الوسائل القانونية المشابهة، مثل الصلح. فالإبراء يُعتبر تصرفاً قانونياً يتم بمحض إرادة الدائن (العامل) وينتج أثره في إسقاط الحقوق المالية دون مقابل، بينما الصلح هو اتفاق بين طرفين يُمكن أن يتضمن تنازلات متبادلة. وبناءً على ذلك، يتناول هذا المبحث مفهوم الإبراء من خلال ثلاثة مطالب رئيسية. يُخصص المطلب الأول لتعريف الإبراء، وذلك من خلال استعراض دلالاته اللغوية والفقهية والنظامية، وبيان موقف الفقه الإسلامي والنظام السعودي والأنظمة المقارنة منه، فضلاً عن تمييزه عن غيره من التصرفات القانونية. أما المطلب الثاني، فيتناول الصلح باعتباره أحد الوسائل القانونية لإنهاء الالتزامات، مع التركيز على طبيعته وآثاره القانونية. وأخيراً، يُخصص المطلب الثالث للتمييز بين الإبراء والصلح، من حيث طبيعتهما

القانونية، وآثارهما، ومدى ارتباطهما بإسقاط الحقوق العمالية، وذلك لفهم مدى مشروعية المخالصة النهائية وفقاً لنظام العمل السعودي.

المطلب الأول: مفهوم الإبراء:

يُعدّ الإبراء من التصرفات القانونية التي تحمل آثاراً جوهرية في مجال الحقوق العمالية، إذ يُمكن أن يكون وسيلةً لإسقاط التزامات صاحب العمل تجاه العامل، سواء أثناء سريان العلاقة التعاقدية أو عند انتهائها. ولما كانت المخالصة النهائية، التي يوقعها العامل، غالباً ما تُستند إلى مفهوم الإبراء، فإن دراسة هذا التصرف من منظور فقهي وقانوني تُعدّ ضروريةً لفهم طبيعته ومدى مشروعيته وحدوده القانونية. وفي هذا الإطار، يتناول هذا المطلب مفهوم الإبراء من خلال فرعين رئيسيين. يُخصص الفرع الأول لبيان الدلالة اللغوية للإبراء، وذلك من خلال استعراض معانيه في اللغة العربية وكيفية ارتباطها بالمعنى القانوني والفقهي. أما الفرع الثاني، فيتناول التعريف الاصطلاحي للإبراء، من خلال بيان موقف الفقه الإسلامي والنظام السعودي والأنظمة المدنية المقارنة منه، مع تحليل أنواعه المختلفة، والتمييز بين صوره، وتحديد خصائصه التي تجعله تصرفاً قانونياً متميزاً عن غيره من وسائل إنهاء الالتزامات، خاصةً في سياق الحقوق العمالية.

الفرع الأول: الإبراء لغةً:

الإبراء، في أصله اللغوي، مشتق من الجذر "برأ"، الذي يفيد معنى التخلص والانفكاك من الشيء، سواء كان ذلك تخلصاً من دين أو مرض أو عيب. فيقال "برئ الشخص من المرض"، أي شُفي منه وانفصل عنه، و"برئ من الدين" أي تخلص من التزامه المالي وأصبح غير مطالب بأدائه.⁽¹⁾ كما يُستخدم اللفظ للإشارة إلى الخلو من العيوب، فيقال "برئ من العيب"، أي أصبح نقيّاً منه.⁽²⁾

وقد احتفظ الإبراء في دلالاته اللغوية بجوهر هذا المعنى عند انتقاله إلى المجالين الفقهي والقانوني، حيث أصبح يُستخدم للدلالة على إسقاط الالتزامات المالية أو الحقوق بمحض إرادة صاحبها، دون الحاجة إلى مقابل. وهذا الاستعمال يعكس فكرة التحرر من المسؤوليات المالية، أو التبرؤ من الالتزامات المترتبة على ذمة الشخص، مما يجعله من التصرفات التي تتسم بطابع الانفرادية، حيث يقتصر أثره على إرادة من يُجرّيه دون أن يستلزم تدخل الطرف الآخر. ولهذا السبب، أصبح الإبراء أحد المفاهيم الأساسية في المعاملات المالية، سواء في الفقه الإسلامي أو في الأنظمة القانونية الحديثة، لما له من أثر مباشر على سقوط الالتزامات المالية وإنهاء الروابط العقدية.

(1) يُنظر: تافرونت الهاشمي، الأحكام العامة للإبراء من الدين بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد (7)، العدد الأول، (2022م)، صفحة 415.

(2) يُنظر: إبراهيم كوان علي، الإبراء من الدين في الفقه الإسلامي، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد (3)، العدد (26)، (2011م)، صفحة 143.

الفرع الثاني: الإبراء اصطلاحاً:

يُعرفه الفقهاء بأنه تصرفٌ إراديٌّ يصدر عن الدائن، يستهدف إسقاط ما له من حقٍّ ماليٍّ ثابتٍ في ذمة المدين، بحيث يؤدي ذلك إلى انقضاء الالتزام المترتب عليه دون اشتراط أي مقابلٍ أو عوض. (3) وهذا التعريف يجسد الفكرة الأساسية للإبراء بوصفه تصرفاً انفرادياً لا يحتاج إلى قبول المدين، إذ يكفي أن يُبدي الدائن إرادته في التنازل عن حقه حتى يتحقق الأثر القانوني المترتب عليه، وهو سقوط الدين من الذمة المالية للمدين. (4) واتفق جمهور الفقهاء على أن الإبراء يُعتبر من حيث طبيعته تصرفاً مُلزماً للدائن بمجرد صدوره، حيث لا يجوز له الرجوع فيه بعد أن يُعلن عن إسقاط حقه، طالما أنه صدر عن إرادةٍ صحيحةٍ غير مشوبة بعيبٍ من عيوب الإرادة، كالإكراه أو التدليس. كما أن الإبراء لا يتطلب قبولاً من المدين، لأن الأصل أن الإنسان يملك حق التصرف في ماله، وله أن يتنازل عنه متى شاء، دون الحاجة إلى موافقة الطرف الآخر. (5)

1. موقف النظام السعودي والأنظمة الأخرى من الإبراء:

تباينت المواقف التشريعية بشأن الطبيعة القانونية للإبراء، حيث ذهب القانون المدني الفرنسي إلى اعتباره تصرفاً قانونياً قائماً على الإرادة المنفردة للدائن، بحيث لا يحتاج إلى رضا المدين حتى ينتج أثره القانوني. ويستند هذا التوجه إلى أن الإبراء لا ينشئ التزاماً جديداً، وإنما يُسقط التزاماً قائماً، ولذلك فإنه يكفي أن يُبدي الدائن إرادته في التنازل عن حقه حتى يتحقق أثره القانوني في إسقاط الدين. في المقابل، تبني القانون المدني المصري وبعض التقنينات العربية الأخرى موقفاً مختلفاً، حيث اعتبر الإبراء تصرفاً يتطلب قبول المدين، مما يجعله أقرب إلى الاتفاق منه إلى التصرف الانفرادي. ويعتمد هذا التوجه على أن الإبراء، رغم كونه تصرفاً تبرعياً، إلا أن آثاره تمس ذمة المدين، ومن ثم، فإن شرط القبول ضروري لضمان عدم الإضرار به، خصوصاً في الحالات التي يكون فيها الدين محل نزاع. (6) أما في النظام السعودي، فقد اتخذ موقفاً ينسجم مع الاتجاه الأول الذي يرى أن الإبراء يتم بالإرادة المنفردة للدائن، حيث نصت المادة (292) من نظام المعاملات المدنية السعودي على أن الالتزام ينقضي إذا أبرأ الدائن مدينه، دون أن يكون قبوله شرطاً لنفاذ الإبراء، إلا في حالة ما إذا قام المدين برفضه، فعندئذ لا يسري أثره. (7) وهذا النص يؤكد أن الإبراء في النظام السعودي هو تصرف قانوني أحادي الجانب، لكنه يراعي أيضاً مصلحة المدين بإعطائه الحق في رفض الإبراء إذا كان من شأنه أن يلحق به ضرراً، كما في الحالات التي يكون فيها الدين محل نزاع قضائي أو يؤثر على حقوق أخرى مترتبة عليه.

(3) المرجع السابق، ص144.

(4) بدر جاسم العقبوب، الإبراء أعقد هو أم تصرف بإرادة منفردة، مجلة الحقوق، المجلد (7)، العدد (2)، (1983م)، صفحة 69.

(5) المرجع السابق.

(6) المرجع السابق، صفحة 46.

(7) المادة (292) من نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 1444/11/29هـ.

2. أنواع الإبراء والتمييز بينها:

ينقسم الإبراء إلى نوعين رئيسيين، هما الإبراء الإسقاطي والإبراء الاستيفائي. ويُقصد بالإبراء الإسقاطي ذلك التصرف الذي يُبادر فيه الدائن بإرادته المنفردة إلى إسقاط ما له من دين في ذمة المدين، دون أن يكون لهذا الأخير دورٌ في تحقيق الأثر المترتب على هذا التصرف. وهذا النوع من الإبراء يُنتج أثره القانوني بمجرد صدوره من الدائن، دون حاجةٍ إلى أي إجراءٍ إضافيٍّ من قبل المدين. أما الإبراء الاستيفائي، فيقترب بحالة إقرار المدين بأنه قام بالفعل بالوفاء بالدين، حيث يُقرّ الدائن ببراءة ذمته نتيجة لهذا الوفاء. ويمثل هذا النوع من الإبراء تصرفاً يحمل طبيعةً مزدوجة، تجمع بين الاعتراف من قبل الدائن بواقعة الوفاء، وبين إبرائه للمدين من أي التزامٍ لاحقٍ يتعلق بهذا الدين. ولذلك، فإن الإبراء الاستيفائي يُعتبر في بعض التشريعات جزءاً من واقعة تنفيذ الالتزام، وليس مجرد تصرفٍ انفراديٍّ مستقل. (8)

3. خصائص الإبراء:

يتميز الإبراء بجملة من الخصائص التي تجعله من التصرفات القانونية ذات الطبيعة الخاصة. أولاً، يُعدّ الإبراء تصرفاً تبرعياً محضاً، حيث يقوم الدائن بالتنازل عن حقه دون أي مقابل، مما يجعله من أعمال التبرع التي تتطلب أهليةً كاملةً من قبل من يُجرّيه. ولهذا السبب، لا يجوز للقاصر أو المحجور عليه أن يُجري إبراءً دون إذن وليّه، لأنه ينطوي على خروج حقٍ ماليٍّ من ذمته دون عوض.

ثانياً، يتمتع الإبراء بطابعٍ نهائيٍّ غير قابلٍ للرجوع فيه، إذ أن القواعد الفقهية والقانونية تقضي بأن الدائن إذا أبرأ المدين من دينه، فلا يجوز له بعد ذلك الرجوع عنه، إلا إذا ثبت أن الإبراء كان مشوباً بعيبٍ من عيوب الإرادة، كالإكراه أو التدليس.

ثالثاً، يُعدّ الإبراء تصرفاً يؤدي إلى انقضاء الالتزام دون حاجةٍ إلى تنفيذٍ ماديٍّ، فهو يختلف عن الوفاء الذي يتطلب قيام المدين بأداء الدين، كما يختلف عن المقاصة التي تُسقط الدين لكن من خلال تبادل التزاماتٍ بين الطرفين. وبذلك، فإن الإبراء يُعتبر إحدى الوسائل القانونية والشرعية التي تؤدي إلى سقوط الالتزام بطريقةٍ مباشرة، دون الحاجة إلى إجراءاتٍ إضافية. (9)

4. التكييف القانوني للإبراء في النظام السعودي:

يُعرف الإبراء بأنه تصرفٌ قانونيٌّ يصدر عن الدائن بإرادته المنفردة، ويهدف إلى إسقاط الالتزام الواقع على المدين دون مقابل. ويترتب على هذا التصرف، متى كان صحيحاً، سقوط الدين وانقضاء الالتزام، بحيث لا يكون للدائن بعد ذلك أي حقٍ في الرجوع على المدين بالمطالبة به. وقد اعتمد النظام السعودي هذا

(8) مباركة اقويدر عمار خليفة، الإبراء في الشريعة الإسلامية، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد (20)، (2022م)، صفحة 54.
(9) عاصم محمد عبدالفتاح الجالودي، تصالح العامل على حقوقه العمالية وفقاً لقانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، مؤتة، (2022م)، صفحة 22-24.

التكليف، حيث جعل الإبراء تصرفاً نافذاً بمجرد صدوره من الدائن، وفقاً لما قرره المادة (292) من نظام المعاملات المدنية. ومع ذلك، أقر النظام السعودي استثناءً مهماً، حيث منح المدين حق رد الإبراء إذا ترتب على سقوط الدين إلحاق ضرر به، كأن يكون الدين محل نزاع قضائي، أو أن يؤدي الإبراء إلى الإضرار بحقوق المدين الأخرى. ويُعتبر هذا الاستثناء تأكيداً للطابع الحمائي الذي تبناه المنظم السعودي، حيث راعى مبدأ عدم الإضرار بالمدين رغم كونه الطرف الأقوى اقتصادياً في بعض الحالات.

كما نصت المادة (293) من ذات النظام على أن الإبراء يخضع للأحكام الموضوعية الخاصة بالتبرعات، مما يعني أنه لا يشترط فيه شكل معين، بل يكفي أن يكون صادراً عن إرادة صحيحة ومعتبرة قانونياً، دون حاجة إلى توثيق رسمي أو صيغة محددة.

وبذلك، فإن النظام السعودي يُواكب التوجهات الفقهية التي تعتبر الإبراء تصرفاً قائماً على الإرادة المنفردة للدائن، مع تقديم ضمانات معينة لحماية المدين من أي ضرر قد ينجم عن إسقاط الدين، وهو ما يُحقق توازناً بين مصلحة الدائن في التنازل عن حقه، ومصلحة المدين في تفادي أي آثار غير متوقعة للإبراء.

المطلب الثاني: مفهوم الصلح:

يُعد الصلح من الوسائل البديلة الفعالة لحل النزاعات، ويُسهم في تحقيق الاستقرار في المعاملات القانونية، ويحد من تصاعد الخصومات إلى مراحل التقاضي الطويلة. ويكتسب الصلح أهمية خاصة في نطاق علاقة العمل، نظراً لطبيعة العلاقة التبعية التي تجمع بين العامل وصاحب العمل، والتي قد يترتب عليها اختلافات في الحقوق والالتزامات العمالية. ومن هنا، اهتمت الأنظمة بتنظيم الصلح باعتباره آلية تتيح للأطراف المتنازعة تسوية خلافاتهم بطريقة ودية تحفظ لكل طرف قدرًا من حقوقه، وهو ما يظهر جلياً في النظام السعودي، الذي منح الصلح صبغة إلزامية عند انعقاده وفقاً لأحكامه القانونية. ويهدف هذا المطلب إلى دراسة الصلح من الناحية اللغوية والاصطلاحية، مع تسليط الضوء على عناصره وخصائصه، وبيان موقف النظام السعودي منه.

الفرع الأول: الصلح لغةً:

تحمل لفظة "الصلح" في اللغة العربية معاني متعددة تصب جميعها في مفهوم إزالة النزاع وإحلال الوفاق محل الخلاف.⁽¹⁰⁾ وقد وردت هذه الكلمة في القرآن الكريم في مواضع عدة ومنها في قوله تعالى: ﴿وَالصُّلْحُ خَيْرٌ﴾ (النساء: 128). كما تُشير معاجم اللغة إلى أن الصلح يُشتق من الجذر (صلح)، ويعني نقيض الفساد، حيث يقال: "صلح الشيء" أي أصبح مستقيماً وصحيحاً بعد أن كان فاسداً.⁽¹¹⁾ ويُستخدم الصلح في اللغة

(10) قاموس المعاني، متاح على: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-> تاريخ الدخول: (2025/03/01 م).
(11) عاصم محمد عبدالفتاح الجالودي، مرجع سابق، صفحة 9.

العربية للدلالة على الاتفاق بعد خلاف، سواء بين الأفراد أو الجماعات، أو حتى على المستوى الدولي في العلاقات بين الدول. ومن ثم، فإن المعنى اللغوي للصلح يؤكد على وظيفته في إنهاء النزاعات وإحلال التفاهم بين الأطراف المتخاصمة، وهي ذات الغاية التي يُسعى لتحقيقها في المجال القانوني، ومنها تنظيم العلاقات العمالية التي قد تشهد خلافات تستوجب حسمها بأساليب ودية تحفظ مصالح الأطراف المتعاقدة.

الفرع الثاني: الصلح اصطلاحاً:

يُعرف الصلح بأنه عقد يُبرم بين طرفين بهدف إنهاء نزاع قائم أو تفادي وقوع نزاع محتمل، وذلك من خلال اتفاق يقتضي تنازل كل طرف عن جزء من ادعاءاته لتحقيق تسوية مقبولة للطرفين. وقد ورد تعريف الصلح في مجلة الأحكام العدلية بأنه "عقد يرفع النزاع بالتراضي"، وهو ذات المعنى الذي تبنته الشريعة الإسلامية، حيث أقرت الصلح كوسيلة مشروعة لإنهاء المنازعات، بشرط ألا يتضمن ما يخالف أحكام الشريعة الإسلامية. أما في القوانين الوضعية، فقد تناولت القوانين المدنية المقارنة الصلح باعتباره عقداً ذو طبيعة رضائية، يهدف إلى إنهاء الخصومة من خلال اتفاق يُرتب التزامات متبادلة بين الأطراف.⁽¹²⁾

1. عناصر عقد الصلح ومقوماته:

يقوم عقد الصلح على عدة عناصر أساسية، أولها وجود نزاع بين الأطراف، سواء كان النزاع قائماً بالفعل أو متوقع الحدوث مستقبلاً. إذ إن الصلح لا يُبرم إلا إذا كان هناك خلاف يحتاج إلى تسوية، وإلا انتفى مبرر انعقاده. وثاني هذه العناصر هو توفر نية الأطراف لإنهاء النزاع بطريقة ودية، مما يعني أن إرادة المتصالحين تلعب دوراً جوهرياً في انعقاد الصلح. أما العنصر الثالث، فهو تنازل كل من الأطراف عن جزء من حقوقه أو ادعاءاته للوصول إلى تسوية، حيث لا يتحقق الصلح إلا إذا قام كل طرف بتقديم تنازل متناسب مع الطرف الآخر.⁽¹³⁾

2. خصائص عقد الصلح:

يتميز عقد الصلح بعدة خصائص تجعله مختلفاً عن غيره من العقود القانونية. فهو أولاً عقد رضائي، أي يكفي توافق إرادة الأطراف لإبرامه دون اشتراط شكلية معينة، وإن كانت الكتابة تُعد ضرورية لإثباته في بعض الحالات. كما أنه عقد ملزمٌ لطرفيه، مما يعني أن أي طرف لا يمكنه الرجوع عنه بعد انعقاده إلا وفق الشروط المحددة قانوناً. وإضافةً إلى ذلك، فإن الصلح لا يُنشئ حقوقاً جديدة، وإنما يعمل على تسوية الحقوق القائمة وتنظيمها، وهو بذلك عقدٌ كاشفٌ للحقوق لا منشئٌ لها. ومن سماته أيضاً أنه لا يشترط أن تكون التنازلات بين الطرفين متساوية تماماً، فقد يكون أحد الأطراف أكثر تضحية من الآخر، طالما تم

⁽¹²⁾ يُنظر: الرجوع السابق، صفحة 9-11.

⁽¹³⁾ عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس، (بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1973م)، صفحة 508-513.

ذلك برضاها. كما يُعتبر الصلح عقد معاوضة وليس تبرعاً، إذ إن كل طرف يقدم تنازلاً معيناً مقابل حصوله على مصلحة أخرى، مما يجعله يختلف عن الإبراء الذي ينطوي على إسقاط حق دون مقابل.⁽¹⁴⁾

3. الصلح في النظام السعودي:

حظي عقد الصلح بتنظيم خاص في نظام المعاملات المدنية السعودي، حيث تم تخصيص الفصل الخامس من النظام لمعالجة أحكامه، مع تحديد نطاقه القانوني وآثاره وشروط انعقاده. وقد نصت المادة الحادية والتسعون بعد الثلاثمائة على أن الصلح عقد يُبرم بين طرفين بقصد تسوية نزاع بينهما، سواء كان النزاع قائماً أو محتملاً، وذلك عن طريق تنازل كل منهما عن جزء من حقوقه أو ادعاءاته. كما أكدت المادة الثانية والتسعون بعد الثلاثمائة على ضرورة توافر الأهلية القانونية لدى المتصلحين، بحيث لا يجوز لمن لا يملك أهلية التصرف في الحقوق محل النزاع أن يبرم الصلح، وإلا كان الصلح باطلاً أو موقوفاً بحسب الأحوال.

ومن المبادئ الجوهرية التي تبنّاها النظام السعودي في تنظيم الصلح أنه لا يجوز أن يتضمن العقد إسقاط حق دون مقابل إلا إذا كان الصلح صريحاً وصادراً عن شخص كامل الأهلية. كما أضفى النظام على الصلح صفة الإلزامية عند انعقاده، حيث رتب عليه أثراً ملزماً للطرفين، بحيث لا يمكن الرجوع عنه إلا وفق الضوابط القانونية المحددة. وقد أكدت المادة التاسعة والتسعون بعد الثلاثمائة أن الصلح لا ينشئ حقوقاً جديدة، وإنما يقتصر أثره على الحقوق المشمولة به، مما يضيف عليه طابع التحديد والتقيد في نطاقه القانوني.

يلعب عقد الصلح دوراً بالغ الأهمية، خاصة فيما يتعلق بإنهاء المنازعات العمالية. إذ يُعد أحد الوسائل التي تُستخدم لحسم المنازعات بين العامل وصاحب العمل، وهو ما يتجسد في المخالصة النهائية التي قد يوقعها العامل للتنازل عن حقوقه بعد انتهاء علاقة العمل. وهنا تبرز الإشكالية القانونية حول مدى حجية هذه المخالصة في مواجهة العامل، وما إذا كان يمكن الطعن عليها استناداً إلى الطابع الحمائي الذي يميز قواعد قانون العمل، وهو ما سيكون محل تحليل معمق في الدراسة.

وبذلك، يتضح أن النظام السعودي قد استند في تنظيمه لعقد الصلح إلى ذات المبادئ العامة التي تبنتها الأنظمة المدنية الأخرى، مع وضع ضوابط خاصة لضمان تحقيق التوازن بين الأطراف المتصلحين، ومنع استغلاله كوسيلة لإسقاط الحقوق دون ضمانات كافية لحماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية.

⁽¹⁴⁾ المرجع السابق، صفحة 517-518.

المطلب الثالث: التمييز بين الإبراء والصلح:

تمثل كل من الإبراء والصلح وسيلتين قانونيتين تُستخدمان لإسقاط الحقوق، غير أن لكلٍ منهما طبيعته وشروطه وآثاره الخاصة، وهو ما يجعل التمييز بينهما ضرورة منهجية لفهم الإطار القانوني الذي يحكم المخالصة النهائية لحقوق العامل. فبينما يقوم الإبراء على إرادة منفردة من الدائن بإسقاط الحق دون مقابل، يستند الصلح إلى اتفاق بين طرفين يتضمن تنازلات متبادلة تهدف إلى تسوية نزاع قائم أو تجنب نزاع محتمل. ويتجاوز هذا التمييز مجرد التعريفات النظرية، إذ ينعكس مباشرة على صحة التصرفات الصادرة من العامل، ومدى إمكانية الاعتداد بها نظاماً، خاصة في إطار عقود العمل وما يكتنفها من تبعية قانونية واقتصادية. ومن هنا، يهدف هذا المطلب إلى بيان الفروق الجوهرية بين الإبراء والصلح من حيث شروط الانعقاد، وطبيعة كل منهما، والآثار المترتبة عليهما، تمهيداً لفهم أكثر دقة لحجية المخالصات العمالية في ضوء نظام العمل السعودي.

الفرع الأول: شروط الإبراء والصلح:

يتميز الإبراء بكونه تصرفاً انفرادياً، يصدر عن الدائن وحده بقصد التنازل عن حقه، دون حاجة إلى قبول من المدين، وهو ما أكدته المادة (٢٩٢) من نظام المعاملات المدنية، التي اعتبرت أن الإبراء نافذ متى بلغ المدين. في المقابل، فإن الصلح لا يقوم إلا باتفاق الطرفين، إذ يتطلب توافق الإرادتين على التسوية، مما يضفي عليه صفة العقد كما جاء في المادة (٣٩١) التي نصّت على أن الصلح يقتضي وجود نزاع أو احتمال نشوئه، ويتحقق بتنازل كل طرف عن جزء من مطالبه.

كما أن الإبراء يمكن أن يكون مجرداً عن وجود نزاع، وقد يرد على حق لم يستحق بعد، وهو ما يُخرجه عن الإطار التعاقدي التقليدي. أما الصلح، فلا يصح إلا إذا وُجد نزاع فعلي أو محتمل، وهو ما يُضفي على شروطه طابعاً موضوعياً يُقيّد نطاقه. ومن هنا يتضح أن الصلح لا يُعد مجرد تنازل بل تسوية قانونية تتطلب توافر محل مشروع وقابل للتبادل، بخلاف الإبراء الذي قد يتم دون مقابل، فيسقط به الدين دون أن تنشأ حقوق جديدة.⁽¹⁵⁾

ومن حيث الأهلية، يشترط النظام في كلٍّ من الإبراء والصلح أن يكون المتصرف متمتعاً بأهلية كاملة، باعتبار أن كليهما يُعد تصرفاً في الحق، سواء كان بعوض كما في الصلح أو بدون عوض كما في الإبراء. وقد أكد نظام المعاملات المدنية في المادة (392) على أنه لا يصح إسقاط شيء من الحقوق دون مقابل إلا ممن كان كامل الأهلية، كما أوضحت المادة (293) أن الإبراء - لكونه من أعمال التبرع - يخضع للأحكام الموضوعية الخاصة بهذا النوع من التصرفات، والتي تقتضي توفر الإرادة الحرة، وغياب ما يشوب التصرف

⁽¹⁵⁾ مصطفى أمين زناسي، وخليل سباعوي، الإبراء كسبب من أسباب انقضاء الحق في القانون المدني الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة عين تموشنت-بلجاجة بوشعيب، الجزائر، (2023م)، صفحة 24-28.

من ضرر بين، فضلاً عن تحقق القصد إلى التبرع دون إلزام.⁽¹⁶⁾ وبهذا يتبين أن المنظم السعودي قد وُحِدَ المعيار في اشتراط الأهلية القانونية الكاملة في كلا التصرفين، حمايةً لمصلحة المتصرف، وضماناً لاستقرار التصرفات التي تنطوي على التنازل عن الحقوق.

كما يُشترط في الصلح أن يكون الحق محل النزاع معلوماً تحديداً كافياً، وألا يكتنفه من الجهالة ما يمنع التسليم أو يُفضي إلى نزاع، وهو ما أكدته المادة (395) من النظام. أما في الإبراء، فمع ضرورة أن يكون الحق قابلاً للتعيين، إلا أن النظام لم يشترط في كل الأحوال تحديداً دقيقاً لمقدار الحق وقت التنازل، ما دام يمكن التعرّف عليه لاحقاً بحسب طبيعة العلاقة بين الطرفين.⁽¹⁷⁾ ومن حيث الشكلية، فإن الإبراء لا يتطلب شكلاً خاصاً، ويجوز انعقاده بأي وسيلة تدل على قصد الإسقاط، في حين قد يُشترط في الصلح، بحسب نوع الحق المتنازع عليه، اتباع شكلية معينة خاصة إذا تعلّق الأمر بنقل الملكية أو التصرف في الحقوق المالية الجوهرية.⁽¹⁸⁾

الفرع الثاني: آثار الإبراء والصلح:

ينصرف الأثر المباشر للإبراء إلى انقضاء الالتزام بمجرد صدوره من الدائن، دون أن يترتب عليه التزام مقابل أو نشوء علاقة جديدة. وهذا ما أكدته المادة (291) من نظام المعاملات المدنية، التي اعتبرت الإبراء من وسائل انقضاء الالتزام دون الوفاء. أما الصلح، فإن أثره أوسع وأشمل، إذ يؤدي إلى تعديل الالتزامات بين الطرفين، أو إنشائها من جديد، بحسب ما اتفقا عليه، ويُعد بمثابة تسوية قانونية نهائية للنزاع، لا يُمكن الرجوع عنها إلا بضوابط صارمة.

ويتجلى الفرق أيضاً في أن الإبراء، بحكم كونه تصرفاً ملزماً للدائن فقط، لا يُلزم المدين بقبوله، ما لم يكن قد بلغه وعلم به، في حين أن الصلح يترتب على قبوله التزام متبادل لا يمكن لأي من طرفيه نقضه بإرادته المنفردة. كما أن الإبراء لا يُنشئ حقوقاً جديدة، بينما يُمكن للصلح أن يُنشئ حقاً جديداً للمتصالح، كما في حالة التنازل عن جزء من الحق في مقابل بدل أو تعهد، مما يجعله أقرب إلى المعاوضة منه إلى التبرع.⁽¹⁹⁾

وقد نصت المادة (402) من النظام على أن الصلح يُسقط الادعاءات والحقوق التي نزل عنها الطرفان، ويُغلق باب النزاع نهائياً، سواء فيما بينهما أو تجاه ورثتهما، بخلاف الإبراء الذي لا يسري أثره إلا بين طرفيه، ولا يمتد أثره إلى الغير إلا إذا ورد بصيغة شاملة وقاطعة. كما أن الصلح قد يتضمن تسوية لمسائل تتجاوز الحق موضوع النزاع، مما يُعطيهِ قوة أوسع من حيث نطاق الأثر، في حين يبقى الإبراء محدوداً بإسقاط الحق فقط.

⁽¹⁶⁾ تافرون الهاشمي، مرجع سابق، صفحة 424.

⁽¹⁷⁾ وفقاً للمادة (292) من نظام المعاملات المدنية.

⁽¹⁸⁾ مصطفى أمين زناشي، و خليل سباعي، مرجع سابق، صفحة 24-26.

⁽¹⁹⁾ وفقاً للمواد (391-397-398-399-401) من نظام المعاملات المدنية.

ومن زاوية أخرى، فإن الصلح يُقيد المتصالح عن الرجوع، حتى لو ثبت لاحقاً أنه قد تنازل عن حق لا يملكه الطرف الآخر، بينما يجوز في بعض حالات الإبراء الرجوع عنه إذا لم يصدر بإرادة حرة أو وقع قبل العلم بالحق، وهو ما يُبرز الفرق في الحجية النظامية لكل منهما، خاصة في بيئة العلاقات التعاقدية كما في عقود العمل.

وبذلك، يظهر أن الإبراء والصلح، وإن اشتركا في كونهما وسيلتين لإنهاء الالتزامات، إلا أن الفروقات الجوهرية بينهما في الشروط والآثار تجعل منهما أداتين قانونيتين مختلفتين من حيث البنية والغرض. وهذا التمييز ضروري ليس فقط في الإطار النظري، بل كذلك في التطبيقات العملية، خاصة عند تقييم مدى حجية المخالصة النهائية التي قد تُصاغ في ثوب أحدهما.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لحقوق العامل والتنازل عنها

إن تحديد الإطار القانوني للحقوق العمالية، وفهم طبيعتها، يُعد خطوة أساسية للوقوف على مدى إمكانية التصرف فيها أو التنازل عنها. فهذه الحقوق لا تكتسب أهميتها فقط من كونها التزامات لصالح العامل، بل من طبيعتها القانونية الخاصة التي تنعكس على درجة الحماية المقررة لها، وما إذا كانت من الحقوق القابلة للتصرف أو الخضوع للمصالحة. ومن هذا المنطلق، يُعالج هذا المبحث ثلاثة مطالب رئيسية، يُخصص أولها لبيان ماهية الحقوق العمالية، ويتناول الثاني أنواعها وتصنيفاتها وفقاً للنظام، بينما يُعنى المطلب الثالث بتحليل حكم التنازل عنها وصوره في الواقع العملي.

المطلب الأول: ماهية الحقوق العمالية:

تُعد الحقوق العمالية حجر الزاوية في بناء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، إذ تمثل هذه الحقوق الضمانة الأساسية لحماية العامل من أي استغلال محتمل، وتحقيق نوع من التوازن في علاقة يغلب عليها طابع التبعية الاقتصادية والتنظيمية. وتكمن أهمية تناول هذه الحقوق في كونها كثيراً ما تكون محل نزاع عند انتهاء العلاقة العمالية، أو عند توقيع العامل على مخالصة أو تسوية قد تثير إشكاليات حول مدى التنازل عن تلك الحقوق. ولذلك فإن تحديد طبيعة الحقوق العمالية وموقف النظام السعودي منها يُعد مدخلاً مهماً لفهم مدى حجية التصرفات الصادرة عن العامل بشأنها، وهو ما يُشكل جوهر هذه الدراسة.

الفرع الأول: مفهوم الحقوق العمالية وطبيعتها:

يُقصد بالحقوق العمالية جميع المزايا والضمانات التي يحصل عليها العامل بموجب عقد العمل، أو بموجب ما يقرره النظام واللوائح والأنظمة ذات الصلة،⁽²⁰⁾ وتشمل في مفهومها الشامل الأجر، وساعات

(20) عاصم محمد عبدالفتاح الجالودي، مرجع سابق، صفحة 29.

العمل، والإجازات، وبدلات نهاية الخدمة، والتأمينات الاجتماعية، والحقوق المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية.⁽²¹⁾ وهذه الحقوق لا تقتصر على الجانب المالي فحسب، بل تمتد إلى أبعاد إنسانية واجتماعية تحفظ للعامل كرامته وأمنه الوظيفي والمعيشي.⁽²²⁾

وتتميز الحقوق العمالية بأنها في أغلبها ذات طابع آمر، بمعنى أن النظام لا يجيز مخالفتها أو التنازل عنها، حتى وإن رضي العامل بذلك. ويستند هذا التوجه إلى فلسفة قانونية ترى أن العامل طرف أضعف في العلاقة التعاقدية، وأن حماية حقوقه لا يمكن أن تُترك لتقدير إرادته المنفردة، بل يجب أن تُنظم بقواعد لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. ولهذا، فإن كثيرًا من الحقوق العمالية تُعد جزءًا من النظام العام، ويُبطل أي شرط يُخالف مقتضاها أو يقيّد نطاقها.⁽²³⁾

وقد تطورت هذه الحقوق مع تطور بيئة العمل، وظهور أنماط جديدة من التشغيل مثل "العمل عن بعد"، والذي أخذ في الانتشار نتيجة التحولات التقنية وتسارع الأحداث العالمية كجائحة كورونا. هذا النمط فرض تحديات جديدة في ضبط العلاقة العمالية، لا سيما من حيث الرقابة على الأداء، وتحديد ساعات العمل، وتوفير الحماية النظامية للعامل الذي لا يؤدي عمله من مقر المنشأة.⁽²⁴⁾

وعلى الرغم من خصوصية هذا النوع من العقود، إلا أن الحقوق الأساسية للعامل يجب أن تبقى محفوظة فيه، سواء من حيث الأجر أو الأمان الوظيفي أو الضمانات الاجتماعية، وإن اختلفت في طريقة تنظيمها أو إثباتها. وقد تناولت الأدبيات الحديثة هذا التحول باعتباره نقلة نوعية تفرض على المشرع أدوات تشريعية مرنة ومواكبة للتغير، لضمان أن العامل الذي يؤدي مهامه من منزله يتمتع بذات الحد الأدنى من الحماية التي يتمتع بها العامل في مقر العمل.⁽²⁵⁾

الفرع الثاني: الحقوق العمالية في النظام السعودي:

كرّس نظام العمل السعودي مبدأ الحماية القانونية للحقوق العمالية، وأكد على عدم جواز التنازل عنها أو التصالح بشأنها في غير الحدود التي يحددها النظام. فقد نصت المادة (8) من النظام على أن أي شرط يتضمن إبراءً أو مصالحةً عن حقوق العامل يُعد باطلاً ما لم يكن أكثر نفعاً له، وهو ما يُبرز رغبة المنظم في منع إسقاط الحقوق بمحض الإرادة الفردية للعامل.

(21) أميرة بدوي نجم، التنظيم القانوني في عقد العمل عن بعد، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية-المنوفية، المجلد (57)، العدد (3)، (2023م)، صفحة 10-13.

(22) خالد خياط، ورضا العبد، أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (10)، العدد (2)، (2024م)، صفحة 2331.

(23) عاصم محمد عبدالفتاح الجالودي، مرجع سابق، صفحة 29-32.

(24) بشاير الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد (9)، عدد خاص بكوفيد-19، (2020م)، صفحة 127.

(25) أميرة بدوي نجم، مرجع سابق، صفحة 13.

وتضمن النظام عددًا من المواد التي تُبين الحقوق التي تلتزم بها المنشأة تجاه العامل، من أهمها الحق في الأجر العادل وفي توقيت منتظم، والحق في الإجازات، والراحة، وسلامة بيئة العمل، ومكافأة نهاية الخدمة، والحد من الفصل التعسفي. وقد تناول النظام هذه الحقوق بشكل تفصيلي، بحيث لا يمكن لصاحب العمل الالتفاف عليها بأي اتفاق، إلا في حدود ما يسمح به النظام ذاته. كما ألزم صاحب العمل بتوثيق العلاقة التعاقدية وإثبات الحقوق، حمايةً للعامل من الإنكار أو الإهمال.⁽²⁶⁾

وفيما يتعلق بعقود العمل الحديثة، مثل العمل عن بعد، فقد بدأت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة بتنظيم هذا النوع من العقود، واعترافها بها ضمن أنظمة العمل الرسمية.⁽²⁷⁾ ورغم عدم وجود باب مستقل للعمل عن بعد في النظام، إلا أن المبادئ العامة للمنظمة لعلاقات العمل تنطبق عليه، مما يُظهر مرونة النظام السعودي في استيعاب التغيرات مع الحفاظ على جوهر الحماية القانونية للعامل.

يتضح من خلال ما سبق أن الحقوق العمالية في جوهرها ليست مجرد التزامات قابلة للتنازل أو التصرف الحر، بل هي ضمانات قانونية واجبة الاحترام تحكمها قواعد آمرة لا يمكن إهدارها بسهولة. وهذا المفهوم يكتسب أهمية خاصة عند الحديث عن مدى حجية المخالصة النهائية التي يوقعها العامل، إذ يُصبح السؤال حول صحة تنازله عن هذه الحقوق مرتبطًا بطبيعتها القانونية، وما إذا كانت تقبل التنازل أم لا. ومن هنا، يُمكن القول إن فهم الحقوق العمالية هو الخطوة الأولى في تقدير مشروعية أي تصرف يصدر عن العامل بشأنها، سواء كان صلحًا أو مخالصة أو إبراءً.

المطلب الثاني: أنواع الحقوق العمالية:

إن فهم الحقوق العمالية لا يكتمل إلا من خلال التمييز بين أنواعها وتحديد طبيعتها القانونية، إذ تختلف آثارها وأحكامها بحسب ما إذا كانت مالية أو تنظيمية أو معنوية، وهو ما ينعكس على مدى إمكانية التنازل عنها أو التصرف فيها. فتنوع هذه الحقوق لا يحمل فقط دلالة تنظيمية، بل يحمل أيضًا أثرًا قانونيًا مباشرًا عند النزاع بشأنها، خاصة في حالات التسوية أو التصالح أو الإبراء. ومن ثم، فإن الوقوف على تصنيف هذه الحقوق وتحليل معالجتها في نظام العمل السعودي يُعد ضرورة تمهيدية لفهم مسألة التنازل عنها، والتي تُشكّل موضوعًا محوريًا في هذا البحث، لا سيما عند مناقشة حجية المخالصات النهائية التي تتضمن إسقاطها أو التراجع عنها.

⁽²⁶⁾ وفقًا للمواد (3، 37، 38، 51، 61، 77، 105، 90) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م51) بتاريخ 1426/08/23م.
⁽²⁷⁾ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الدليل الإجرائي للعمل عن بعد، متاح على الرابط: <https://teleworks.sa/wp-content/uploads/2021/04/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A6%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D8%B9%D8%AF-Final.docx> تاريخ الدخول (2025/03/05م).

الفرع الأول: ما هي أنواع الحقوق العمالية:

عند التأمل في النظام السعودي، يتبين أن الحقوق العمالية تتنوع بحسب مصدرها، وزمن نشأتها، وطبيعتها القانونية. فمن حيث المصدر، تُستمد الحقوق العمالية إما من نصوص نظام العمل، أو من العقود الفردية أو الجماعية، أو من اللوائح الداخلية للمنشآت، أو من الأعراف المهنية المستقرة⁽²⁸⁾. أما من حيث زمن النشوء، فهناك حقوق تنشأ أثناء سريان العقد، وأخرى لا تظهر إلا بعد انتهائه. ومن حيث الطبيعة، تتمايز بين حقوق مالية، وأخرى تنظيمية أو معنوية.⁽²⁹⁾

فالحقوق المالية تُعد أبرز صور الحقوق العمالية، وتشمل الأجر بجميع مكوناته من أجر أساسي، وبدلات، وحوافز، وأي مزايا عينية أو نقدية.⁽³⁰⁾ كما تندرج ضمنها مستحقات الإجازات السنوية، وإجازات الأعياد، والإجازات المرضية، ومكافأة نهاية الخدمة.⁽³¹⁾ وتتميز هذه الحقوق بقابليتها للتقدير النقدي، مما يجعلها أكثر عرضة للنزاع عند انتهاء العلاقة العمالية، خاصة عند التوقيع على مخالصة نهائية دون توثيق كافٍ.

أما الحقوق التنظيمية، فهي تلك التي تُعنى بتنظيم العلاقة اليومية في بيئة العمل، مثل تحديد ساعات العمل، وفترات الراحة، والسلامة المهنية، والحماية من الفصل التعسفي، وضمان فرص التدريب والتأهيل المهني.⁽³²⁾ وعلى الرغم من أن هذه الحقوق لا تُقدّر مباشرة بالمال، إلا أن الإخلال بها يترتب عليه جزاءات وتعويضات، وفقاً لما نص عليه النظام في حالات الفصل أو الإخلال الجسيم بحقوق العامل.

كما أن النظام أقر ضمنياً نوعاً ثالثاً من الحقوق، هي الحقوق المعنوية، التي تتمثل في احترام كرامة العامل، وعدم التمييز أو الإهانة أو التضييق، وقد نصت المادة (3) من نظام العمل على مبدأ المساواة، وحظرت التمييز في الأجور أو التوظيف أو ظروف العمل، وهو ما يُعد امتداداً لفلسفة حماية الإنسان العامل بغض النظر عن طبيعة الحق الذي يتم المساس به.

الفرع الثاني: موقف نظام العمل السعودي من الحقوق العمالية:

من خلال التحليل الدقيق لنصوص نظام العمل، يتبين أن المنظم قد حرص على إحاطة مختلف أنواع الحقوق العمالية بحماية قانونية صارمة، تبدأ من لحظة التعاقد ولا تنتهي بانتهاء العلاقة. وقد نص النظام على أن الحقوق الناشئة عن النظام أو اللوائح المعتمدة لا يجوز التنازل عنها أو التصالح بشأنها إلا إذا كان ذلك أشد نفعاً للعامل.⁽³³⁾

(28) وفقاً للمادة (7) من نظام العمل السعودي.

(29) عاصم محمد عبدالفتاح الجالودي، مرجع سابق، صفحة 30-31.

(30) وفقاً للمادة (2) و(90) من نظام العمل السعودي.

(31) وفقاً للمواد (109، 112، 116، 84) من نظام العمل السعودي.

(32) وفقاً للمواد (98، 102، 121) من نظام العمل السعودي.

(33) وفقاً للمادة (8) من نظام العمل السعودي.

وتُظهر اللائحة التنفيذية بوضوح أن الأجر لا يقتصر على الراتب الأساسي، بل يشمل كافة المستحقات الدورية والمكتسبة بفعل الاتفاق أو الممارسة، مما يُحتم على صاحب العمل توثيق كل هذه المزايا لضمان وضوحها عند إنهاء العلاقة التعاقدية.

أما الحقوق التنظيمية، فقد ألزم النظام صاحب العمل باعتماد لائحة تنظيمية داخلية تتضمن الجزاءات التأديبية وشروط التظلم، ويُشترط اعتماد هذه اللائحة من الوزارة، ما يعكس جدية الحماية المقررة للعامل في مواجهة أي تجاوز أو تعسف.⁽³⁴⁾

وفيما يتعلق بالحقوق التي تنشأ بعد انتهاء العقد، فإن النظام يُقر باستمرار بعض الالتزامات، مثل دفع مكافأة نهاية الخدمة، وتسليم شهادة الخبرة، وحق العامل في الطعن على الفصل غير المشروع والمطالبة بالتعويض عنه، وهو ما يؤكد أن حماية الحقوق العمالية لا تنتهي بخروج العامل من المنشأة، بل تمتد لتغطي مرحلة ما بعد الانفكاك الوظيفي.⁽³⁵⁾

وتُظهر هذه المنظومة المتكاملة من النصوص أن النظام السعودي يتبنى نهجاً حاميّاً في تصنيف الحقوق العمالية، ويمنح لكل نوع منها إطاراً نظامياً مستقلاً، مع التأكيد على عدم جواز إسقاطها إلا وفقاً لحدود صارمة، وهو ما يُشكل أساساً في النقاش حول مدى صحة المخالفات النهائية التي تتناول هذه الحقوق.

المطلب الثالث: التنازل عن الحقوق العمالية:

تُعد مسألة التنازل عن الحقوق العمالية من أكثر المسائل إثارة للجدل في العلاقات التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، لا سيما عند نهاية العلاقة العمالية، حين تُطرح وثائق أو اتفاقيات تتضمن إقرار العامل باستيفاء حقوقه أو إسقاطه لمطالب مستقبلية. وتكمن خطورة هذه التصرفات في كونها تتعلق غالباً بحقوق تمسّ جوهر الحماية القانونية للعامل، مما يستدعي فحص مدى مشروعيتها وأثرها القانوني في ضوء النصوص النظامية. كما أن فهم صور التنازل المختلفة، وتقييم مشروعيتها، يُمهّد للانتقال إلى المبحث التالي الذي يتناول الأثر المترتب على توقيع العامل للمخالصة النهائية، وهو جوهر الدراسة.

الفرع الأول: حكم مخالفة قواعد نظام العمل:

يقوم نظام العمل السعودي على مبدأ الحماية، ويُصنّف ضمن الأنظمة الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو تعطيل أحكامها، خصوصاً تلك المتعلقة بحقوق العامل الجوهرية. وهذا ما نصت عليه المادة (8) من النظام، التي تقرر صراحةً بطلان أي شرط يتضمن إبراءً أو مصالحاً عن الحقوق الناشئة للعامل، متى ما لم يكن أشدّ نفعاً له. ويُفهم من هذا النص أن المخالفات التي تمس القواعد الآمرة لا تنتج أثراً قانونياً، حتى لو تم التنازل عنها بإرادة العامل.

(34) وفقاً للمادة (12) من نظام العمل السعودي.

(35) وفقاً للمواد (84، 64، 77، 80) من نظام العمل السعودي.

ويظهر من صياغة المادة أن النظام يضع حدودًا واضحة أمام أطراف العقد، فلا يجوز لهما التصرف المطلق في الحقوق النظامية، كما هو الحال في العقود المدنية، بل إن النظام يتدخل لضمان ألا يُنتزع من العامل حقه تحت ضغط الحاجة أو التبعية. ويتسق هذا التوجه مع فلسفة التشريع العمالي التي تقوم على تقييد سلطان الإرادة في المسائل التي تؤثر على التوازن العقدي بين الطرفين، حمايةً للطرف الأضعف. (36)

وقد أكد الفقه العمالي على أن الحقوق العمالية التي تُعد من النظام العام لا يجوز النزول عنها، سواء قبل نشأتها أو بعدها، لأنها تمثل ضمانًا لحد أدنى من العدالة التعاقدية لا يمكن تجاوزه باتفاق خاص. وبالتالي، فإن أي اتفاق أو إقرار مخالف يُعتبر باطلاً أو عديم الأثر القانوني، ما لم يُحقق للعامل فائدة أكبر أو ضمانة إضافية. (37)

الفرع الثاني: صور تنازل العامل عن حقوقه العمالية:

تتعدد الصور التي قد يظهر فيها تنازل العامل عن حقوقه، وتتراوح بين ما هو ظاهر وموثق، كالمخالفات الخطية، وما هو ضمني يتمثل في سلوك العامل أو تقاعسه عن المطالبة بحقه خلال مدة معينة. ومن أبرز هذه الصور، توقيع العامل على ورقة مخالصة نهائية تفيد بإبراء ذمة صاحب العمل من جميع الحقوق، أو توقيع اتفاق على تسوية تنص على تنازل العامل عن جزء من مستحقاته مقابل مبلغ فوري. وقد يظهر التنازل كذلك في الامتناع عن تقديم شكوى خلال المدة المحددة، وهو ما قد يُفسر في بعض الأحيان على أنه قبول ضمني بالأمر الواقع، مع أن النظام لا يسقط الحقوق إلا بالتقدم المقرر نظامًا، وليس بمجرد الصمت. (38) كما أن بعض صور التنازل تظهر في قبول العامل لتعديل في طبيعة العمل، أو تخفيض الأجر، أو تمديد ساعات العمل، دون اعتراض منه، وهو ما يثير إشكالية حول ما إذا كان هذا السلوك يُعد تنازلًا ضمنيًا عن حقوقه المحمية نظامًا.

ويُعد قبول العامل لتوقيع عقد جديد بشروط أقل من السابق، بعد انقضاء العلاقة الأولى، من الصور التي تثير جدلاً حول مدى صحة التنازل المتضمن في العقد الثاني. إذ قد يكون العامل في وضع لا يسمح له بالرفض، مما يُخرج "الرضا" عن معناه الحقيقي، ويحوّله إلى مجرد موافقة شكلية لا تُعبر عن إرادة حرة، وهو ما يتعارض مع المبادئ العامة التي تحكم صحة التصرفات القانونية. (39)

(36) عاصم محمد عبدالفتاح الجالودي، مرجع سابق، صفحة 28.

(37) علاء الدين سعيداني، وعبدالسميع بلخير، عقد العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة عين تموشنت-بلحاج بوشعيب، الجزائر، (2023م)، صفحة 44.

(38) وفقًا للمادة (234) من نظام العمل السعودي.

(39) علاء الدين سعيداني، وعبدالسميع بلخير، مرجع سابق، صفحة 47.

وتُبرز هذه الصور المختلفة للتنازل الحاجة إلى وضع معيار دقيق للفصل بين التنازل المشروع، الذي يتم بحرية واستقلال، والتنازل الباطل الذي يتم تحت ضغط أو في غياب وعي نظامي كافٍ. ولهذا، فإن النظام يقر صراحة بأن التنازل لا يكون صحيحًا إلا إذا كان صريحًا، وحقق للعامل نفعًا أكيدًا، ولم يتضمن إسقاطًا غير مشروع لحق ثابت.

المبحث الثالث: أثر تنازل العامل عن حقوقه في نظام العمل السعودي

يُولي نظام العمل السعودي أهمية خاصة لحماية حقوق العامل في مختلف مراحل العلاقة التعاقدية، إلا أن هذه الحماية تبلغ ذروتها عند بحث مسألة تنازل العامل عن حقوقه، سواء في بداية العلاقة أو في أثنائها أو عند انقضائها. فالإبراء أو المخالصة التي يُقدم العامل على توقيعها قد تُشكل في ظاهرها تصرفًا مشروعًا، غير أن طبيعتها ومدى حجيتها تتوقف على الظروف المحيطة بها ومدى توافقها مع القواعد الآمرة التي تحكم النظام. ومن أجل الإحاطة القانونية بهذه المسألة، يتناول هذا المبحث ثلاثة مطالب رئيسية تُعالج صور التنازل في كل مرحلة من مراحل العلاقة التعاقدية، وتناقش الآثار القانونية المترتبة على ذلك وفق أحكام النظام والممارسة القضائية.

المطلب الأول: التنازل عن الحقوق العمالية وقت التعاقد:

تُعد مرحلة إبرام عقد العمل من أدق المراحل التي تُشكل العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث تُحدد فيها الشروط الأولية التي ستنظم هذه العلاقة لاحقًا. وفي هذه المرحلة، كثيرًا ما يظهر إشكال يتعلق بمحاولة صاحب العمل تضمين العقد بنودًا تتضمن تنازل العامل مسبقًا عن بعض حقوقه النظامية أو قبول شروط تقل عن الحد الأدنى الذي كفله النظام. وتزداد حساسية هذا الإشكال في عقود العمل الحديثة، كعقود العمل عن بعد، حيث يكون الطرف الضعيف (العامل) في موقع يجعل حريته الإرادية محل تساؤل، وهو ما يستدعي بحث مدى صحة هذا النوع من التنازل في ضوء النظام السعودي.

الفرع الأول: حدود الإرادة التعاقدية في عقد العمل:

يقوم الأصل في العقود على مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، إلا أن هذا المبدأ يجد استثناءه في عقود العمل التي تتسم بطابع حمائي يفرض قيودًا على حرية الإرادة حمايةً للعامل بوصفه الطرف الأضعف اقتصاديًا وتنظيميًا.⁽⁴⁰⁾ فالعامل عند التعاقد غالبًا ما يقبل الشروط المفروضة عليه دون تفاوض حقيقي، مما يجعل موافقته أقرب إلى الإذعان منها إلى التراضي الفعلي.⁽⁴¹⁾ ولهذا، فإن إرادته تُعد مقيدة بضوابط النظام العام العمالي، التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها حتى لو تم ذلك بمبادرة العامل نفسه.⁽⁴²⁾

(40) مخلوف كمال، حرية الإرادة في عقد العمل بين النسبية وضوابط التقييد، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد (6)، العدد (1)، (2021م)، صفحة 63-65.

(41) المرجع السابق، صفحة 65-66.

(42) علاء كاظم الرويشدي، حدود تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على عقد العمل، مجلة المعهد، العدد (16)، (2024م)، صفحة 327.

وقد أكدت غالبية القوانين والفقه المقارن أن الحقوق العمالية التي يقرها القانون أو اللوائح الإدارية لا يجوز التنازل عنها، لا صراحةً ولا ضمناً، عند إبرام العقد، لأن هذه الحقوق تمثل حدًا أدنى من الحماية لا يجوز الانتقاص منه. وقد ذهب القضاء المقارن إلى بطلان أي شرط يتضمن هذا التنازل، ولو تم توقيعه بمحض إرادة العامل، لأن عنصر الرضا في هذه الحالة يكون مشوبًا بعوامل التبعية والضعف.⁽⁴³⁾

وقد سار النظام السعودي في هذا الاتجاه، حين نص صراحة في المادة (8) من نظام العمل على بطلان أي شرط يتضمن مصالحاً أو إبراءً عن حقوق العامل النظامية، إذا لم يكن أشد نفعاً له. وتُظهر هذه المادة حرص المنظم على إبطال مفعول أي بند يتم تضمينه في العقد وقت التعاقد، ويُفضي إلى التنازل عن حقوق مقررة للعامل بموجب النظام.

الفرع الثاني: صور التنازل وقت التعاقد وحدودها النظامية:

تتخذ صور التنازل عن الحقوق العمالية وقت التعاقد أشكالاً متعددة. فقد تُدرج في العقد بنود تنص على تقاضي أجر أقل من الحد الأدنى المقرر، أو التنازل عن بدل العمل الإضافي، أو إسقاط الحق في الإجازات مدفوعة الأجر، أو قبول جزاءات معينة دون الرجوع إلى جهة التظلم. وهذه الصور، رغم أنها تأتي في ثوب "اتفاق"، إلا أن جوهرها يقوم على مخالفة صريحة أو ضمنية لقواعد آمرة في نظام العمل. وتزداد هذه الإشكالية تعقيداً في نماذج التعاقد الحديثة، خاصةً في عقود العمل عن بعد، التي غالباً ما تُبرم بصيغة إلكترونية أو من خلال منصات عمل حر، وتفتقر إلى إشراف مباشر أو تفاوض حقيقي. وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن العامل عن بعد، في كثير من الحالات، يُملى عليه العقد دون أن تُتاح له فرصة التفاوض أو تعديل البنود، وهو ما يجعله عرضة للتنازل غير الواعي عن بعض حقوقه، كالتنازل عن تعويض الانقطاع التقني، أو القبول بساعات عمل مرنة تُخفي في طياتها انتهاكاً لسقف الساعات القانونية.⁽⁴⁴⁾

ورغم خصوصية هذا النمط من العقود، إلا أن القواعد العامة المنصوص عليها في النظام السعودي تظل واجبة التطبيق. فلا يجوز بحال من الأحوال أن يتضمن عقد العمل عن بعد - أو غيره - ما يخالف نصوص النظام المتعلقة بالأجور أو الإجازات أو الضمانات التأديبية. كما أن العامل يظل محتفظاً بحقه في الطعن في البنود التي يثبت لاحقاً أنها أُقحمت في العقد مخالفةً للنظام، ولو كان قد وقّع عليها عند بدء العلاقة التعاقدية.⁽⁴⁵⁾

وتُبرز هذه الصورة أن مجرد التوقيع على عقد العمل لا يعني صحة كل ما ورد فيه، بل يخضع مضمون العقد لرقابة النص النظامي، بحيث يُلغى كل ما خالف القواعد الآمرة، ولا يُعتد بالتنازل المسبق عن الحقوق

⁽⁴³⁾ أنس موسى أبو العون، ثائر فريد الشيخ، القيمة القانونية للتسوية الاتفاقية (المخالصة) الموقعة بين العامل ورب العمل، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المجلد (29)، العدد (3)، (2021م)، صفحة 298-299.

⁽⁴⁴⁾ أميرة بدوي نجم، مرجع سابق، صفحة 36.

⁽⁴⁵⁾ وفقاً للمواد (90، 102، 104) من نظام العمل السعودي.

متى كان ذلك في غير مصلحة العامل. وهذا يعكس بوضوح توجه المنظم السعودي في إعلاء مبدأ الحماية في مواجهة أي محاولة لتفريغ العقد من مضمونه الحمائي، سواء في العلاقة التقليدية أو في صورتها المعاصرة.

المطلب الثاني: التنازل عن الحقوق العمالية أثناء سريان عقد العمل:

يُعد التنازل عن الحقوق العمالية أثناء سريان العلاقة التعاقدية من المسائل التي تثير إشكالاً قانونياً دقيقاً، خاصة عندما يُبرم العامل مع صاحب العمل مخالصة أو اتفاقاً يتضمن إسقاط بعض حقوقه النظامية مقابل منفعة فورية أو تسوية معينة. ويثير هذا النوع من التصرفات تساؤلاً حول مدى حجيتها، خاصة في ظل الحماية النظامية التي أولاها نظام العمل للعامل باعتباره الطرف الأضعف. ومن أجل الإحاطة بحقيقة هذا التنازل، يُعالج هذا المطلب من خلال محورين رئيسيين: أولهما الإطار النظامي والفقهى للتنازل أثناء العلاقة التعاقدية، وثانيهما أثر تغيير صاحب العمل على صحة المخالصة.

الفرع الأول: الإطار النظامي والجدلي للتنازل أثناء العلاقة التعاقدية:

ينطلق النظام السعودي من قاعدة حمائية واضحة، حيث ينص في المادة (8) من نظام العمل على بطلان أي شرط يتضمن مصلحة أو إبراءً يتنازل فيه العامل عن حق مقرر له بموجب النظام أو اللوائح، إلا إذا كان هذا التنازل أكثر نفعاً له. وتبدو الصياغة النظامية واضحة في منع أي إسقاط لحق أثناء العلاقة التعاقدية، ما لم يكن العامل مستفيداً من ذلك التنازل بشكل يفوق ما تقرره القواعد العامة. غير أن الإشكال لا يكمن في النص ذاته، بل في كيفية تطبيقه على أرض الواقع، خاصة عند تقييم ما إذا كان التنازل بالفعل "أكثر فائدة" للعامل.

وهنا يظهر الخلاف القضائي والعملي، حيث تميل كثير من الأحكام العمالية إلى اعتبار المخالصة باطلة بمجرد ثبوت أن العامل لم يحصل على كامل مستحقاته، ولو كان قد وقّع بإرادته على المخالصة. ويستند هذا التوجه إلى فكرة أن العامل لا يُعد في مركز تفاوضي متكافئ، مما يجعل رضاه عرضة للتأثر بواقع الحاجة أو ضغط بيئة العمل. وفي سابقة قضائية⁽⁴⁶⁾، أبطلت المحكمة العليا حكم الاستئناف القاضي بنقض الحكم الابتدائي جزئياً ورد طلب المدعي (العامل) المتعلق بالأجور المتأخرة والتعويض عن الإجازات تأسيساً على صحة ورقة المخالصة التي وقّعت بعد انتهاء العلاقة العمالية، إلا أنه تبين للمحكمة العليا من تاريخ الورقة أنها تمت أثناء العلاقة التعاقدية وهو ما يخالف نص المادة الثامنة من نظام العمل، وعليه قررت إعادة المعاملة للمحكمة مصدرة الحكم ونظر الجزء المنقوض من جديد من غير من نظرها.

وتكمن الإشكالية في التطبيق، كما ورد في تحليل الممارسة السابقة، أن القضاء يميل إلى إعادة احتساب حقوق العامل رغم توقيعها على المخالصة، لأن إثبات كونها "أكثر نفعاً" يقع على عاتق صاحب العمل،

⁽⁴⁶⁾ المحكمة العليا، حكم غير منشور، القرار رقم (4398002340) الصادر بتاريخ 1443/07/21هـ.

وغالبا لا يُثبت ذلك بشكل موضوعي. فالعامل قد يقبض مبلغا نقديا، لكنه يُحرم من مستحقات تفوق ذلك، فيُعد التنازل في غير مصلحته، وبالتالي يُهدر أثره القانوني.

وعليه، فإن التنازل أثناء سريان العقد يُعد تصرفا دقيقا يحتاج إلى تحقق شرطين معا: إرادة حرة من العامل، ومصلحة فعلية تُرجح فائدة التنازل مقارنة بالحق المتنازل عنه، وإلا بات الاتفاق باطلا.

الفرع الثاني: تغيير صاحب العمل وأثره على صحة التنازل والمخالصة:

من المسائل العملية التي تُطرح أيضا، ما أثر تغيير صاحب العمل على المخالصة الموقعة أثناء العقد؟ وهل تبقى سارية في مواجهة الخلف الجديد؟ تشير المادة (18) من نظام العمل إلى أن تغيير ملكية المنشأة أو إدارتها لا يؤثر في عقود العمل القائمة، بل تنتقل الحقوق والالتزامات تلقائيا إلى الخلف، ما لم يُتفق على غير ذلك بين العامل وصاحب العمل السابق.

غير أن هذه القاعدة تثير إشكالا إذا سبق للعامل أن وقّع على مخالصة مع صاحب العمل الأول، ثم ادعى لاحقا أنها أبرمت في حالة ضغط أو كانت مجحفة. فإذا ثبت ذلك، فإن الخلف لا يمكنه التمسك بها، باعتبار أن الحق المتنازل عنه لم يسقط بنحو صحيح. أما إذا توافرت شروط التنازل الصحيح، فإن الخلف يحل محل السلف في التمسك بالمخالصة، ويُعد توقيع العامل التزاما نافذا في مواجهته.⁽⁴⁷⁾

وبتحليل موقف النظام، يتضح أن المخالصة لا تفقد أثرها لمجرد تغيير صاحب العمل، ولكنها لا تُعد حاسمة في مواجهة العامل إلا إذا أثبت الخلف أنها أبرمت وفقا للمادة (8)، أي أنها كانت نفعا صريحا للعامل، وتمت بإرادة حرة. وهنا يعود المعيار الحاسم إلى فقه الإثبات، ومدى قدرة صاحب العمل أو خلفه على إثبات هذه الشروط.

المطلب الثالث: التنازل عن الحقوق العمالية بعد انتهاء عقد العمل:

في ختام العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، كثيرا ما يُطلب من العامل التوقيع على ورقة تُعرف بالمخالصة النهائية، وهي وثيقة يُفترض أن تتضمن إقرارا من العامل باستلام كافة حقوقه النظامية والاتفاقية. ورغم ما يبدو على هذه الورقة من طابع رسمي وإثباتي، إلا أن تطبيقها العملي يُثير العديد من الإشكالات القانونية، خاصة حين يُثار النزاع بشأن صحة هذه المخالصة وحجيتها. ويتجلى التعارض هنا بين الطابع الإثباتي للمخالصة من جهة، وبين الطابع الحمائي الذي يتميز به نظام العمل من جهة أخرى. وفي هذا الإطار، يتناول هذا المطلب تحليلا ثنائيا: في أوله يتم بحث الطبيعة القانونية لحجية المخالصة بعد انتهاء العقد، وفي ثانيه نقد للممارسات القضائية التي تتعامل مع هذه الوثيقة باعتبارها دليلا قاطعا دون مراعاة لخصوصية النزاع العمالي.

⁽⁴⁷⁾ محمد القهيوي، وأحمد الضمور، أثر تغيير صاحب العمل على عقود العمل والحقوق العمالية التي نشأت قبل انتقال ملكية المشروع، المجلة القانونية، المجلد (8)، العدد (5)، (2020م)، صفحة 2045-2047.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لحجية المخالصة النهائية بعد انتهاء العقد:

تُعد المخالصة النهائية - في ظاهرها - تصرفاً قانونياً يُشبه الإبراء أو الصلح، حيث تتضمن تنازل العامل عن أي مطالبة مستقبلية، استناداً إلى ما تم الاتفاق عليه أو استلامه من حقوق. ويستند القضاء - في غالب الأحوال - إلى القواعد العامة في الإثبات، التي تُعطي للورقة العرفية الموقعة من الخصم حجية تُلزم القاضي، ما لم يثبت تزويرها أو يُطعن في مضمونها بإثبات معاكس.⁽⁴⁸⁾ كما أن توقيع العامل على هذه الورقة يُعتبر قرينة على تسلمه لحقوقه، وفقاً لترتيب المعتاد في وسائل الإثبات، التي تُقدّم الوثيقة المكتوبة على القول المجرد.⁽⁴⁹⁾

غير أن نظام العمل، بطبيعته الحمائية، يُلزم القاضي العمالي بعدم الاكتفاء بالظاهر، ويدعوه للتحقق من واقع تسليم الحقوق، لا سيما أن المادة (8) من النظام تنص على أن أي مخالصة أو مصالحية عن الحقوق النظامية لا تُعد صحيحة إلا إذا كانت أكثر فائدة للعامل. وهذا الشرط يُلزم المحكمة بالبحث في جوهر التصرف، لا شكله فقط. ومع ذلك، فإن كثيراً من المحاكم العمالية تُخطئ في تطبيق هذا المبدأ، وفي سابقة قضائية⁽⁵⁰⁾، حكمت الدائرة العمالية برفض دعوى العامل بمجرد تقديم صاحب العمل للمخالصة الموقعة، دون التحقق من مضمونها أو طلب إثبات فعلي لتسليم الحقوق.

ويمكن القول بأن الاعتداد الشكلي بالمخالصة يتجاهل قاعدة أساسية في الفقه العمالي، وهي أن العامل ليس في مركز تفاوضي متكافئ، وبالتالي فإن توقيع لا يُعد دليلاً كافياً على صحة التنازل، بل يجب أن يُعامل كتصرف محاط بشبهة عدم المساواة في المراكز القانونية. وهذا ما يُحتم تطبيق استثناءات على قواعد الإثبات المعتادة، انسجاماً مع المادة الرابعة من نظام الإثبات التي تُجيز ترتيب وسائل الإثبات بما يُحقق المصلحة، خاصة في القضايا التي ينطوي أحد طرفيها على ضعف واضح.

الفرع الثاني: إعادة ترتيب وسائل الإثبات حمايةً للعامل:

المخالصة النهائية، إذا ما اعتُدت بها دون تحقق موضوعي، تُفرغ المادة (8) من نظام العمل من مضمونها، وتجعل من شرط "أن تكون أكثر نفعاً للعامل" شرطاً شكلياً لا عملياً. والأصل أن يُكلف القاضي صاحب العمل، عند تقديمه لورقة المخالصة، بإثبات فعلي على تسليم الحقوق، لا سيما إذا أنكر العامل ذلك. وتُعد الحوالات البنكية، أو التوقيع على كشف استلام تفصيلي، من وسائل الإثبات المقبولة. أما الادعاء بتسليم نقدي دون دليل، فيفتح الباب لتوجيه اليمين إلى العامل، وفقاً لمقتضى قواعد الإثبات العمالي ونصوص نظام الإثبات.

(48) وفقاً للمواد (9، 10، 14) من نظام الإثبات السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م3) بتاريخ 1443/05/26هـ.

(49) مركز البحوث بوزارة العدل، شرح نظام الإثبات، الإصدار الأول، (2024م)، صفحة 34.

(50) المحكمة العمالية بالدمام، حكم غير منشور، صك الحكم رقم (4297688013) الصادر بتاريخ 1442/02/10هـ.

إنّ إعادة ترتيب وسائل الإثبات، بحيث لا يُعتد بالمخالصة كقرينة قاطعة بل كقرينة بسيطة، تُعد إجراءً مبرراً بحكم طبيعة العلاقة العمالية، وتدعمها أحكام الفقه والفقه القضائي في بعض النظم المقارنة. كما أن هذا الاتجاه يتسق مع الفهم الصحيح للإبراء، الذي لا يتم إلا بإرادة خالية من العيوب، ومع الصلح، الذي لا يُعتد به إلا إذا تم بإفصاح حقيقي عن الحقوق والواجبات.

ولا يُمكن في هذا المقام إغفال ما تثيره حالات تغيير صاحب العمل بعد انتهاء العقد، وما إذا كان الخلف يلتزم بالمخالصة التي وقّعها العامل مع السلف. والمبدأ في هذا أن الحقوق العمالية لا تسقط بتبدل صاحب العمل، إلا إذا ثبت تسليمها أو صحتها النظامية. وبالتالي، فإن الخلف لا يُمكنه التمسك بالمخالصة إلا بعد إثبات اكتمال شروطها، بما في ذلك كونها أكثر نفعاً للعامل وفق النص الصريح للنظام.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة تحليل مسألة "مدى حجية المخالصة النهائية لحقوق العامل في نظام العمل السعودي"، من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مباحث رئيسية. تناول المبحث الأول الأساس النظري للإبراء والصلح، بوصفهما الإطارين القانونيين اللذين قد تُدرج تحتهما ورقة المخالصة العمالية. أما المبحث الثاني فركّز على تحليل الطبيعة القانونية لحقوق العمالية، وما إذا كانت قابلة للتصرف أو التنازل، وذلك عبر بيان مفهومها، وأنواعها، وحدود التنازل عنها. ثم جاء المبحث الثالث ليسلّط الضوء على الآثار القانونية المترتبة على توقيع العامل للمخالصة في كل مرحلة من مراحل العلاقة التعاقدية: عند التعاقد، أثناء سريان العقد، وبعد انتهائه، مع بيان مدى صحة هذه المخالصات في ضوء نصوص النظام والممارسة القضائية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الذي يجمع بين النص النظامي والفقه والتطبيق القضائي، لإبراز التحديات التي تحيط بحجية المخالصة العمالية، واقتراح حلول متوازنة تحقق الإنصاف وتحفظ الحماية المقررة للعامل.

أسفرت هذه الدراسة، من خلال تحليلها للنصوص النظامية والتطبيقات القضائية ذات الصلة، عن عدد من النتائج العلمية، التي تبين من خلالها أوجه الإشكال في موضوع الدراسة، تليها توصيات يُقترح الأخذ بها تعزيزاً للحماية القانونية للعامل.

أولاً: أبرز النتائج:

- تبين أن الإبراء يُعد تصرفاً قانونياً بإرادة منفردة يصدر من الدائن (العامل) لإسقاط حقه دون مقابل، ولا يشترط فيه رضا الطرف الآخر، مما يجعله يتسم بالبساطة الشكلية والمرونة، لكنه في الوقت نفسه يتطلب تحققاً دقيقاً من صحة الإرادة وخلوها من أي إكراه أو استغلال.

- أما الصلح، فهو اتفاق يتم بين طرفين، يتضمن تنازلات متبادلة بهدف إنهاء نزاع قائم أو تفادي نزاع محتمل، ويشترط فيه رضا الطرفين وتحديد دقيق للحقوق محل التنازل والمقابل الممنوح، مما يجعله تصرفاً أكثر تعقيداً من حيث الشروط والآثار القانونية.
- بناءً على ما سبق، يتوقف التكييف القانوني الصحيح للمخالصة العمالية على مضمونها لا على شكلها أو عنوانها. فإذا تضمنت المخالصة مجرد إقرار عام باستلام الحقوق دون مقابل ظاهر، فهي أقرب إلى الإبراء. أما إذا انطوت على تسوية أو تفاوض على تنازل مقابل منفعة محددة، فهي تُعد صلحاً. إنّ التمييز بين الإبراء والصلح في هذا الموضوع ليس مسألة شكلية، بل جوهرية تؤثر في مدى حجية المخالصة وصحتها. وفي حال أغفل القاضي هذا التكييف، قد يُعتمد بمخالصة لا تستوفي شروطها النظامية، مما يُفضي إلى إهدار الحماية المقررة للعامل.
- تُعد المادة الثامنة من نظام العمل أحد أهم النصوص التي تحكم التنازل عن الحقوق، إلا أن تطبيقها العملي يثير إشكالات؛ إذ إن شرط "أن يكون التنازل أكثر فائدة للعامل" غالباً ما يُترك لتقدير عام، دون وجود معيار واضح يُمكن الاستناد إليه عند النزاع، مما يفتح المجال لاجتهادات قضائية متباينة.
- أظهرت الدراسة أن بعض الممارسات القضائية العمالية تتعامل مع النزاعات المتعلقة بالمخالصات كأنها نزاعات مدنية بحتة، فتُطبق القواعد العامة للإثبات دون مراعاة للخصوصية الحمائية للعامل، مما يُفقد العلاقة العمالية طابعها المميز ويُضعف من دور النظام في توفير الحماية القانونية للطرف الأضعف.
- يتعين في مثل هذه النزاعات إعادة ترتيب وسائل الإثبات، بحيث لا يُعامل توقيع العامل على المخالصة كدليل قاطع، بل تُلزم المحكمة صاحب العمل بإثبات واقعة تسليم الحقوق بأدلة موضوعية، وفي حال عدم وجود مستندات بنكية أو وثائق رسمية، يكون من الواجب اللجوء إلى توجيه اليمين للعامل عند إنكاره، تطبيقاً للمادة الرابعة من نظام الإثبات.
- الحقوق العمالية في نظام العمل تتنوع بين حقوق مالية كالأجور والمكافآت، وحقوق تنظيمية كالإجازات والضمانات التأديبية، ويغلب عليها الطابع الأمر الذي يمنع التنازل عنها، إلا في حالات محدودة تُقدّر بظروفها.
- تتخذ صور التنازل عن الحقوق العمالية عدة أشكال بحسب المرحلة الزمنية: وقت التعاقد، أثناء سريان العلاقة، أو بعد انتهائها، وقد يرد التنازل ضمن بنود العقد، أو في مستند مستقل، أو ضمن مخالصة نهائية.

- يختلف الأثر النظامي للتنازل بحسب توقيته، فقبل التعاقد لا يُعتد به غالبًا، وأثناء سريان العقد يخضع لرقابة مشددة، أما بعد انتهائه فيُشترط فيه تحقق المصلحة للعامل، وتوثيق استلام الحقوق، وإلا فقد يُهدر نظامًا.

ثانيًا: التوصيات:

1. تعديل نص المادة الثامنة من نظام العمل لتوضيح المقصود بـ "ما هو أكثر فائدة للعامل"، وتحديد معايير موضوعية يمكن الرجوع إليها لتقييم صحة التنازل أو المخالصة.
2. إدراج نص صريح في نظام العمل أو لائحته التنفيذية يُقيد حجية ورقة المخالصة، بحيث لا يُعتد بها إلا إذا كانت مصحوبة بإثبات موضوعي لتسليم الحقوق، مثل الحوالات البنكية أو كشف مفصلة موقعة ومثبتة.
3. توجيه تعميم قضائي إلى المحاكم العمالية للتأكيد على خصوصية العلاقة العمالية ووجوب تطبيق قواعد الإثبات بما يراعي ضعف مركز العامل، خاصة في النزاعات المتعلقة بالمخالصات النهائية.
4. استحداث منصة إلكترونية تحت إشراف وزارة الموارد البشرية لتوثيق المخالصات العمالية إلكترونياً، بما يضمن وضوح مضمونها، ورضا العامل، وتوثيق طريقة استلامه لحقوقه، ما يُسهم في تقليص النزاعات وضمان الشفافية.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر الأولية:

- قاموس معجم المعاني، تاريخ الدخول: (2025/03/01م)، متاح على:
<https://www.almaany.com/ar/dict/arar/%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%84%D8%AD/>
- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/08/23م.
- نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 1444/11/29هـ.

الكتب:

- السنهوري، عبد الرزاق (1973م)، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الخامس، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- وزارة العدل (2024م)، شرح نظام الإثبات، الإصدار الأول، الرياض: مركز البحوث.

الدوريات:

- علي، إبراهيم كوان (2011م)، الإبراء من الدين في الفقه الإسلامي، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد (3)، العدد (26).

- نجم، أميرة بدوي، التنظيم القانوني في عقد العمل عن بعد، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية- المنوفية، المجلد (57)، العدد (3).
- أبو العون، أنس موسى، والشيخ، ثائر فريد (2021م)، القيمة القانونية للتسوية الاتفاقية (المخالصة) الموقعة بين العامل ورب العمل، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المجلد (29)، العدد (3).
- اليعقوب، بدر جاسم (1983م)، الإبراء أعقد هو أم تصرف بإرادة منفردة، مجلة الحقوق، المجلد (7)، العدد (2).
- الماجد، بشاير (2020م)، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد (9)، عدد خاص بكوفيد-19.
- الهاشمي، تافرونت (2022م)، الأحكام العامة للإبراء من الدين بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد (7)، العدد الأول.
- خياط، خالد، والعبد، رضا (2024م)، أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (10)، العدد (2)، (2024م).
- الرويشدي، علاء كاظم (2024م)، حدود تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على عقد العمل، مجلة المعهد، العدد (16).
- خليفة، مباركة اقويدر عمار (2022م)، الإبراء في الشريعة الإسلامية، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد (20).
- القهوي، محمد، والضمور، أحمد (2020م)، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل والحقوق العمالية التي نشأت قبل انتقال ملكية المشروع، المجلة القانونية، المجلد (8)، العدد (5).
- كمال، مخلوف (2021م)، حرية الإرادة في عقد العمل بين النسبية وضوابط التقييد، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد (6)، العدد (1).

الرسائل العلمية:

- الجالودي، عاصم محمد عبد الفتاح (2022م)، تصالح العامل على حقوقه العمالية وفقًا لقانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، مؤتة.
- سعيداني، علاء الدين سعيداني، وبلخير، عبد السميع (2023م)، عقد العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة عين تموشنت-بلحاج بوشعيب، الجزائر.
- زناسي، مصطفى أمين، وسبعواوي، خليل (2023م)، الإبراء كسبب من أسباب انقضاء الحق في القانون المدني الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة عين تموشنت-بلحاج بوشعيب، الجزائر.

المواقع الإلكترونية:

- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الدليل الإجرائي للعمل عن بعد، تاريخ الدخول
(2025/03/05م)، متاح على الرابط:

<https://teleworks.sa/wp-content/uploads/2021/04/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A6%D9%8A-%D9%84%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D8%B9%D8%AF-Final.docx>