

حق العامل في الاستقالة: دراسة تحليلية وفق نظام العمل السعودي

نردین عبدالمحسن محمد عراقي

طالبة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
nerden.a.eraqi@gmail.com

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح الأحكام النظامية للاستقالة في عقد العمل محدد المدة وفق نظام العمل السعودي، من خلال بيان مفهومها، وتمييزها عما يتشابه معها، بالإضافة إلى استعراض الإجراءات النظامية لتقديم الاستقالة، والآثار المترتبة عليها، وإيضاح حدود سلطة صاحب العمل في الرد عليها، ومدى التوازن بين حقوق كل من العامل وصاحب العمل في هذا الإطار. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، وذلك من خلال دراسة النصوص النظامية ذات الصلة، وبيان مدى اتساقها وكفايتها في تنظيم أحكام الاستقالة في عقود العمل محددة المدة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها أن المنظم قد أحسن في تنظيم عدة جوانب متعلقة بالاستقالة، منها اعتبارها مقبولة ضمناً بعد انقضاء المهلة النظامية دون رد، كما راعى ما قد يطرأ على العامل من تغيرات في دوافع الاستقالة أو أسبابها، فأتاح له الحق في العدول عنها خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تقديمها، بشرط ألا يكون صاحب العمل قد قبل طلب الاستقالة. ويُعد عدم اشتراط تسبیب صاحب العمل لرفض طلب الاستقالة متسقاً مع الطبيعة القانونية لعقد العمل محدد المدة، الذي يقوم في أساسه على استمرار العلاقة التعاقدية حتى حلول الأجل المتفق عليه، ومن ثم فإن تمسك صاحب العمل برفض الاستقالة يُعدّ تمسكاً بالأصل، مما لا يلزم معه تبرير رغبته في استمرار العلاقة التعاقدية.

واختتمت الدراسة بعدد من التوصيات، من أبرزها: تعديل الفقرة (2) من المادة التاسعة والسبعين (مكرر) من نظام العمل، بحيث يُعد عقد العمل منتهياً بتاريخ علم العامل بقبول صاحب العمل للاستقالة، وليس بتاريخ صدور القبول ذاته، تفادياً لاستمرار العامل في تنفيذ التزاماته جهلاً بانتهاء العلاقة التعاقدية. كما أوصت الدراسة بتضمين اللائحة التنفيذية لنظام العمل نصاً صريحاً يقضي بعدم صحة رفض الاستقالة استناداً إلى أسبابها، نظراً لعدم إلزام العامل أصلاً ببيان تلك الأسباب، ولتجنب اللبس في تصور أن لصاحب العمل سلطة تقدير مشروعيةها. بالإضافة إلى التوصية بإتاحة الحق للعامل في العدول عن الاستقالة مرة أخرى في حال قرر صاحب العمل تأجيلها، متى ترتب على ذلك التأجيل فقدان الغاية من الاستقالة أو عدم جدواها بسبب طول إجراءات البت فيها.

الكلمات المفتاحية: الاستقالة، عقد عمل محدد المدة، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، نظام العمل السعودي، آثار الاستقالة، تأجيل الاستقالة، العدول عن الاستقالة.

The Employee's Right to Resign: An Analytical Study under the Saudi Labor Law

Nerdin Abdul Mohsen Mohammed Eraqi

Master's student in private law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
nerden.a.eraqi@gmail.com

Abstract

This study aims to clarify the legal provisions governing resignation in fixed-term employment contracts under Saudi Labor Law. It explains the concept of resignation, distinguishes it from similar termination mechanisms, outlines the legal procedures for resigning, and examines the employer's authority to respond, along with the balance between the rights of both parties. The study adopts an analytical approach, reviewing relevant statutory texts and assessing their consistency and sufficiency in regulating resignation within fixed-term contracts.

The study concludes with several key findings, most notably that the legislator effectively regulated essential aspects of resignation, including the presumption of acceptance if the employer fails to respond within the statutory period. It also recognizes the legislator's awareness of possible changes in the employee's circumstances by permitting withdrawal of resignation within seven days, provided it has not yet been accepted. Additionally, the employer's ability to reject a resignation without justification aligns with the legal nature of fixed-term contracts, which are presumed to continue until their agreed end. Accordingly, refusal is considered a reaffirmation of this default and requires no further explanation.

The study concludes with several recommendations, including amending Paragraph (2) of Article 79 (bis) of the Labor Law so that the employment contract is deemed terminated on the date the employee becomes aware of the employer's acceptance of the resignation, rather than the acceptance date itself, to avoid the employee unknowingly continuing to perform contractual duties. It also recommends adding a clear provision in the Executive Regulations stating that the employer may not reject a resignation based on its reasons since the employee is

not required to justify it. Additionally, the study recommends allowing the employee to withdraw their resignation again if the employer postpones acceptance, where the delay renders the resignation ineffective or undermines its intended purpose.

Keywords: Resignation, Fixed-term employment contract, Unilateral termination of employment, Saudi labor law, Effects of resignation, Postponement of resignation, Withdrawal of resignation.

المقدمة

تمتاز العقود محددة المدة بوضوح مدة نفاذها وتحديد تاريخ انتهائها، حيث إن الأصل في العقود الزمانية أن تنقضي بانتهاء المدة المتفق عليها بين المتعاقدين، كذلك الحال في عقود العمل محددة المدة، إذ يلتزم كل من العامل وصاحب العمل بتنفيذ العقد حتى تاريخ انتهائه، ما لم تطرأ أسباب نظامية أو اتفاقية تستوجب إنهاءه قبل الأجل المحدد. وعليه، فإن التنصل من تنفيذ العقد قبل انتهاء مدته دون مبرر مشروع يرتب عليه قيام المسؤولية القانونية تجاه الطرف المخل مما يلزمه بتعويض الطرف المتضرر عن هذا الإنهاء، ومع ذلك، تظهر في الواقع العملي حالات يسعى فيها العمال إلى إنهاء عقودهم محددة المدة قبل انتهاء مدتها ودون وجود سبب نظامي أو اتفاقي يسوغ هذا الإنهاء، وإنما قد تكون حالات الإنهاء لأسباب شخصية مثل الحصول على فرص وظيفية أفضل أو استكمال الدراسات الأكاديمية، وهذه الدوافع، رغم مشروعيتها من الناحية الفردية، إلا أنها لا ترقى إلى أن تكون أسباباً قانونية تتيح إنهاء العقد قبل أجله المحدد. ومن هنا، تبرز أهمية الاستقالة كوسيلة قانونية تتيح للعامل إنهاء العلاقة التعاقدية بطريقة سلمية، دون الحاجة إلى تقديم مبرر مشروع يسوغ الإنهاء المبكر للعقد.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

يُلاحظ أن مصطلح "الاستقالة" لم يرد في نظام العمل السعودي إلا في سياق محدود، وذلك في المادة الخامسة والثمانين التي تناولت أحكام مكافأة نهاية الخدمة في حال استقالة العامل. ومع ذلك، فقد استقر العمل في الواقع العملي على قبول الاستقالة كوسيلة مشروعة لإنهاء العلاقة التعاقدية من جانب العامل، وذلك استناداً إلى العرف والممارسة العملية السائدة في بيئة العمل، وقد دعم هذا التوجه أيضاً استقرار العمل القضائي على النظر في دعاوى إنهاء عقود العمل بناءً على استقالة العامل، وإصدار أحكام قضائية فيها، مما عزز من مشروعية الاستقالة في التطبيق العملي.

ونتيجة لهذا الاستقرار القضائي، صدرت مدونات المبادئ والقرارات العمالية لتوثيق ما استقر عليه القضاء في هذا الخصوص، حيث ورد مصطلح الاستقالة في عدد من هذه المبادئ، والتي عكست التوجه القضائي

السائد أثناء نظر القضايا المتعلقة بالاستقالة. إلا أن تلك المبادئ القضائية تظل في مرتبة أدنى من النظام، كما أنها لم تتناول أحكام الاستقالة بشكل شامل، بل اقتصر على عدد محدود من المبادئ التي استمدت حجيتها من وقائع قضائية معينة.

وفي ضوء هذا القصور في النصوص النظامية قبل التعديل، كان من الضروري إدراج أحكام صريحة ومنظمة تتعلق بالاستقالة ضمن نصوص نظام العمل، لتوفير إطار قانوني واضح ينظم هذا المفهوم ويحدد إجراءاته وآثاره القانونية. وقد تحقق ذلك بتاريخ 8 صفر 1446هـ من خلال التعديلات التي أدخلت على نظام العمل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44)، والذي بموجبه تم تقنين الاستقالة بشكل صريح، وبيان الأحكام النظامية المنظمة لها، سواء من حيث إجراءات تقديمها أو الآثار المترتبة عليها.

وفي هذا السياق، يتمثل السؤال الرئيس للبحث في: ما مدى التوازن بين حق العامل في الاستقالة وحق صاحب العمل في قبولها أو تأجيلها أو رفضها وفقاً لأحكام نظام العمل؟ ومن هذه الإشكالية تنبثق الأسئلة البحثية التالية:

1. ما المقصود بالاستقالة، وما الفرق بينها وبين إنهاء العقد بالتراضي؟
2. كيف تختلف الاستقالة في العقود غير محددة المدة عن الإنهاء بالإرادة المنفردة في العقود محددة المدة؟
3. ما هي الإجراءات النظامية التي يجب على العامل اتباعها عند تقديم طلب الاستقالة؟ وما الآثار القانونية المترتبة على عدم الالتزام بها؟
4. ما هي الحدود النظامية لحق صاحب العمل في الرد على الاستقالة؟
5. ما هي الآثار القانونية المترتبة على استقالة العامل وفق نظام العمل السعودي؟

أهداف الدراسة

1. توضيح مفهوم الاستقالة والتمييز بينها وبين إنهاء العقد بالتراضي.
2. إبراز الفرق بين الاستقالة في العقود محددة المدة وإنهاء العقد بالإرادة المنفردة في العقود غير محددة المدة.
3. بيان الإجراءات النظامية التي يجب على العامل اتباعها عند تقديم طلب الاستقالة، والآثار المترتبة على عدم الالتزام بها.
4. توضيح الحدود النظامية لحق صاحب العمل في الرد على الاستقالة.
5. بيان مدى التوازن بين حق العامل في تقديم الاستقالة وحق صاحب العمل في قبولها، رفضها أو تأجيلها.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الاستقالة كوسيلة لإنهاء عقود العمل محددة المدة، وبيان إطارها النظامي للتحقق من مدى التوازن بين حق العامل في تقديم الاستقالة والإجراءات التي تحفظ هذا الحق، وبين صلاحيات صاحب العمل في قبولها أو رفضها. كما تسهم الدراسة في رصد أوجه القصور التشريعي أو الغموض في هذا الجانب، لداعي تقديم رؤية واضحة تسهم في تطوير الإطار النظامي وتحقيق قدر أكبر من الاتساق بين الممارسات العملية والمتطلبات التنظيمية.

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي، وذلك من خلال الوقوف على نصوص المواد النظامية ذات الصلة ودراساتها وتحليلها، وبيان مدى اتساقها وكفايتها في تنظيم الاستقالة في عقود العمل محددة المدة.

حدود الدراسة

تحد الدراسة حدود موضوعية تتمثل في الأنظمة التالية:

- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 23 شعبان 1426هـ وذلك وفق تعديلات النظام الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 8 صفر 1446هـ.
- نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 29 ذو القعدة 1444هـ.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: بلبشير، أمينة اعتدال، الاستقالة في الوظيف العمومي وقانون العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2021م.

تناولت هذه الدراسة الاستقالة من حيث المفهوم والمضمون لكل من الموظف العام الخاضع لقانون الوظيف العمومي والعامل الخاضع لقانون العمل، مع التطرق إلى آثار هذه الاستقالة على كل من الطرفين. وقد قُسمت الدراسة إلى فصلين؛ تناول الفصل الأول الاستقالة من حيث الأساس القانوني في كل من قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، بينما حُصص الفصل الثاني لآثار الاستقالة. من أبرز ما توصلت إليه الدراسة هو تأكيد استمرار الموظف أو العامل في أداء مهامهم الوظيفية حتى صدور قرار صريح بقبول الاستقالة، وعدم جواز انقطاعهم عن العمل قبل ذلك، ولم تتضمن الدراسة توصيات.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمفهوم الاستقالة وشروطها وآثارها، لا سيما بالنسبة للعامل الخاضع لقانون العمل، كما تسعى كلتا الدراستين إلى التمييز بين الاستقالة وغيرها من حالات انتهاء العلاقة التعاقدية. إلا أن الدراسة الحالية تختلف من حيث النطاق الموضوعي، إذ تركز حصريًا على استقالة

العامل في القطاع الخاص وفق نظام العمل السعودي، دون التطرق لموظفي القطاع العام. كما تختلف من حيث النطاق المكاني، حيث تنطبق دراسة بلشير على النظام القانوني في جمهورية الجزائر، في حين تركز الدراسة الحالية على نظام العمل في المملكة العربية السعودية.

الدراسة الثانية: بن يبقى، بشير، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2018م.

تناولت هذه الدراسة استقالة العامل من حيث المفهوم والطبيعة القانونية وفقاً لقانون العمل الجزائري، حيث قُسمت إلى فصلين، تناول الأول ماهية الاستقالة في علاقات العمل، بينما خُصص الثاني لدراسة النظام القانوني للاستقالة. من أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث الحاجة إلى التأكيد على الشروط الموضوعية للاستقالة، إذ لا يكفي اعتبارها مجرد تعبير عن رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل، كما أوصى بضرورة تعزيز هذه الشروط وضمان حماية العامل من أي تأثير قد يُمارس عليه عند تقديم استقالته، لا سيما في حالات الضغط.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها حق العامل في الاستقالة كوسيلة لإنهاء العلاقة التعاقدية، فضلاً عن بحثها في ماهية الاستقالة، مفهومها، والتمييز بينها وبين ما يتشابه معها، إلا أنها تختلف عن الدراسة الحالية في تركيزها على الاستقالة وفقاً للتشريع الجزائري، بينما تتناول الدراسة الحالية الموضوع في إطار قانون العمل السعودي.

الدراسة الثالثة: عبد المولى، خيرة، عقد العمل المحدد المدة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران السانية، الجزائر، 2009م.

تناولت هذه الدراسة عقد العمل محدد المدة من خلال بيان ماهيته، ونشأته، وشروط صحته، ثم بحثت في النظام القانوني المنظم له. وقد قُسمت الدراسة إلى بابين: خُصص الباب الأول لبيان ماهية عقد العمل محدد المدة وآلياته الاحتياطية، بينما تناول الباب الثاني النظام القانوني لهذا العقد من حيث تجديده، وتعليقه، ونهايته. وتتمثل أبرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة في أن المشرع الجزائري سكت عن تحديد عدد مرات تجديد العقد محدد المدة، كما أن الدراسة لم تتضمن توصيات ختامية.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لأحكام عقد العمل محدد المدة وطرق إنجائه، وبوجه خاص في معالجتها لحالة إنجائه بإرادة العامل المنفردة من خلال الاستقالة. إلا أنها تختلف عن الدراسة الحالية من حيث اتساعها في تناول الجوانب العامة للعقد، من شروط وأحكام وآثار، فضلاً عن بحثها مختلف صور إنهاء عقد العمل محدد المدة. في المقابل، تقتصر الدراسة الحالية على صورة إنهاء عقد

العمل محدد المدة عن طريق الاستقالة فقط. كما تختلف الدراسات من حيث النطاق المكاني، إذ تعتمد الدراسة محل العرض على التشريع الجزائري، بينما تستند الدراسة الحالية إلى نظام العمل السعودي.

تقسيم الدراسة

المبحث الأول: الإطار القانوني والتنظيمي للاستقالة.

المبحث الثاني: الحقوق النظامية لأطراف العلاقة العمالية في طلب العامل للاستقالة.

المبحث الأول. الإطار القانوني والتنظيمي للاستقالة

ترتب الاستقالة آثار على كل من العامل وصاحب العمل، مما يستوجب تنظيمها بضوابط واضحة تضمن سيرها وفق إطار قانوني منضبط، ولتحقيق ذلك، لا بد من وجود أحكام نظامية تحدد إجراءات الاستقالة ومتطلباتها وآثارها، إلى جانب القواعد التنظيمية التي تكفل تنفيذها بطريقة تحفظ حقوق الطرفين وتضمن استقرار العلاقة العمالية، وقد عالج نظام العمل هذه الأحكام، وذلك بعد التعديلات الأخيرة التي أدخلت عليه بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 08 صفر 1446هـ. بناءً على ذلك، تتناول الدراسة في المبحث الحالي ماهية الاستقالة والتمييز بينها وبين التصرفات القانونية المشابهة في المطلب الأول، ثم تستعرض الإجراءات التنظيمية للاستقالة وفقاً لنظام العمل في المطلب الثاني.

المطلب الأول. ماهية الاستقالة والتمييز بينها وبين ما يتشابه معها:

تعد الاستقالة من الطرق التي اتاحها المنظم للعامل لإنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهائه، ويعرف العقد محدد المدة بأنه: "العقد الذي يكون فيه وقت انتهائه محدد بمدة معينة، أو تاريخ معين، أو تنفيذ عمل معين، أو قابلاً للتعين"¹. أمثالاً للقاعدة العامة التي تنص على أنه في حالة تم العقد صحيحاً فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الأطراف أو بمقتضى النص النظامي،² وحيث أن عقد العمل محدد المدة انعقد على أساس استمراره لأجل محدد بحلوله تنقضي العلاقة الناشئة عنه،³ مالم يتفق طرفي العقد على إنهائه قبل أجله،⁴ أو باقتراح أحدهما وموافقة الآخر على الإنهاء،⁵ فتكون الاستقالة بناءً على رغبة العامل واندفاع من إرادة سليمة دون إكراه من صاحب العمل. قد تتشابه الاستقالة مع بعض طرق إنهاء عقد العمل سواء في قيامهم على ذات مصدر الالتزام أو تشابههم في إجراءات الإنهاء. تتعرض الدراسة في هذا

¹ الكيالي، نزار عبدالرحمن، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، الدار السعودية للنشر، 1973م، ص 228.

² المادة الرابعة والتسعون من نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 29 ذو القعدة 1444هـ.

³ الحازمي، حامد بن تركي، "عقد العمل محدد المدة"، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، ع 33، 136-165، 2022م، ص 140: <https://www.ajrsp.com/vol/issue33> (تاريخ الدخول 20 فبراير 2025م).

⁴ الفقرة الأولى من المادة الرابعة والسبعون من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 شعبان 1426هـ والتي اعتبرت اتفاق لطرفان على إنهاء العقد إحدى حالات انتهاء عقد العمل بشرط أن تكون موافقة العامل مكتوبة.

⁵ عبدالمولى، خيرة، "عقد العمل المحدد المدة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2009م، ص 106: <https://www.univdz.com/bibliotheque/1-droit-prive/9394-> (تاريخ الدخول 20 فبراير 2025م).

المطلب لماهية الاستقالة بتعريفها وتكييفها وبيان خصائصها في الفرع الأول ثم التميز بينها وبين ما قد يشتهب معها من طرق الانهاء في الفرع الثاني.

الفرع الأول. ماهية الاستقالة:

يُعد الوقوف على ماهية الاستقالة أمرًا أساسيًا لفهم الإطار النظامي الذي يحكمها، وذلك من خلال بيان طبيعتها القانونية وتحديد مصدرها واساسها النظامي، تمهيدًا لتحليل آثارها وشروطها في نظام العمل. أولاً تعريف الاستقالة:

بدايةً يعرف الفقه الاستقالة بأنها عمل قانوني بالإرادة المنفردة يقوم من خلاله العامل المرتبط بعلاقة عمل بالتعبير عن إرادته بالخروج من العلاقة التعاقدية من خلال وضع حد للعقد الذي يكون طرف فيه.⁶ وعرفت الاستقالة بأنها تعبير عن الإرادة الصريحة أو الضمنية للموظف في ترك عمله الوظيفي، ولا تنتج الاستقالة أثرها إلا بموافقة الإدارة ومن تاريخ هذه الموافقة.⁷ أما المنظم السعودي فقد عرفت الاستقالة في المادة الثانية من نظام العمل بأنها إفصاح العامل كتابة عن رغبته في إنهاء عقد العمل محددة المدة دون إكراه ودون تعليق الاستقالة على قيد أو شرط، وقبول صاحب العمل بها.

من خلال التعاريف نجد أن الاستقالة تُكيف على أنها تصرف قانوني بالإرادة المنفردة يصدر من العامل، وتكون الاستقالة في العقود محددة المدة فقط؛ إذ أن العقود غير محددة المدة يكون لطرفي العقد الحق في انائها بموجب الاشعار الكتابي، كما يلزم أن يكون تعبير العامل عن رغبته في الاستقالة تعبيرًا صريحًا ومكتوبًا حتى يعتد به كتصرف قانوني يترتب عليه الاثار النظامية المعتمدة.

ثانيًا. شروط طلب الاستقالة:

بالوقوف على تعريف الاستقالة، نجد أن المنظم لم يجعل حق العامل في الاستقالة حقًا مطلقًا، بل قيده بضرورة استيفاء جملة من الشروط لصحة التصرف القانوني⁸، اشترط المنظم الاشتراطات الآتية:

أ. صدور طلب الاستقالة من العامل نفسه وبناء على رغبته:

⁶ بن بيقى، بشير، "حق العامل في انهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2018م، ص7: <http://e-biblio.univ-mosta.dz/handle/123456789/3738> (تاريخ الدخول 20 فبراير 2025م).

⁷ عامر، حمدي عطية مصطفى، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضع الإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2015م، ص 605.

⁸ زوبة، عز الدين، "حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الاكراه والتعسف"، مجلة صوت القانون، مج 7، ع1، 328-362، 2020م، ص 332: <https://asjp.cerist.dz/en/article/117067> (تاريخ الدخول 21 فبراير 2025م).

حتى يعتد بطلب الاستقالة كتصرف قانوني تترتب عليه الآثار النظامية، يجب أن يكون الطلب مقدمًا من العامل نفسه، حيث إن المنظم أتاح للعامل المرتبط بعقد محدد المدة الحق في إنهاء هذا العقد قبل تاريخ انتهائه بإرادته المنفردة وبرغبة شخصية منه، كما يجوز تقديم طلب الاستقالة من قبل شخص آخر نيابة عن العامل،⁹ بشرط أن يكون ذلك بموجب تفويض رسمي، مثل قيام العامل بتوكيل شخص آخر لتقديم الطلب نيابة عنه. فالوكالة تُرتب للوكيل ذات الصلاحيات التي يتمتع بها الموكل في التصرفات النظامية، وبالتالي تُعتبر الاستقالة كأنها صادرة عن العامل نفسه، متى ما استوفت الإجراءات النظامية، وكانت مستندة إلى وكالة شرعية تخول للوكيل تقديم الطلب.¹⁰

ب. سلامة إرادة العامل من الإكراه:

تبعًا لكون الاستقالة تصرف إرادي منبعه الإرادة المنفردة للعامل، فيجب أن تكون إرادة العامل سليمة خالية من العيوب،¹¹ ويقصد بإكراه العامل على تقديم طلب الاستقالة هو قيام صاحب العمل بتهديد العامل دون وجه حق باستعمال وسيلة مادية أو معنوية تخيف العامل فتحمله على تقديم طلب الاستقالة،¹² في هذه الحالة يعد طلب الاستقالة معيب بعيب من عيوب الرضى، ووفق نظام المعاملات المدنية يكون للمكره الحق في ابطال التصرف.

ج. أن يكون طلب الاستقالة مكتوب:

أشترط المنظم في طلب الاستقالة أن يكون الطلب مكتوبًا، وتعد الكتابة في هذه الحالة شرطًا لصحة الطلب وليس وسيلة لإثباته، الحكمة من أن يكون طلب الاستقالة مكتوبًا هو تحري لجدية وحقيقة إرادة العامل للاستقالة؛ إذا أن الكتابة عادة ما تكون بعد تبصر وتمعن في المسألة وليس مجرد قرار لحظي عابر،¹³ كما أن اشتراط الكتابة يحمي العامل من حالات ادعاء صاحب العمل استقالة العامل بداعي التنصل

⁹ المطوع، جمعة عبيد سليمان حمد، "أحكام الاستقالة: دراسة تحليلية في ظل أحكام قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم 8 لسنة 2018"، مجلة الأمن والقانون، مج28، ع1، 3-38، 2020م، ص 10:

¹⁰ <http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1117965> (تاريخ الدخول 21 فبراير 2025).

¹¹ المادة الثمانون بعد الأربعمئة من نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 29 ذو القعدة 144هـ.

¹² بلبشير، أمينة اعتدال، "الاستقالة في الوظيفة العمومي وقانون العمل"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2021م، ص 26.

¹³ تعريف الإكراه الوارد في المادة الرابعة والستون من نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 29 ذو القعدة 144هـ.

¹⁴ زوبة، عز الدين، مرجع سابق، ص 340، بتصرف.

من حقوقه النظامية،¹⁴ وعليه فإن استقالة العمل لا يمكن أن تفترض، بل يجب التعبير عنها بوضوح لا لبس فيه،¹⁵ وأن تكون مكتوبة.

د. أن يكون طلب الاستقالة منجز:

اشترط المنظم أن يكون طلب الاستقالة منجز، غير معلق على شرط أو قيد، بمعنى أن يكون مطلقاً وغير مرتبط بأي شروط قد تؤثر على وجوده أو نفاذه. على سبيل المثال، لا يجوز أن يربط العامل استقالته بمدة زمنية معينة، كأن يشترط قبولها خلال خمسة أيام وإلا تُعتبر لاغية، أو أن يشترط تلقي تعويض أو مكافأة مقابل استقالته، لأن مثل هذه الاشتراطات تجعل طلب الاستقالة احتمالي ولا يعبر عن إرادة العامل بصفة باتة،¹⁶ مما يترتب عليه اعتبار الاستقالة في حكم العدم،¹⁷ إثر مخالفتها شروط الصحة.

هـ. موافقة صاحب العمل على الاستقالة:

وفق تعريف الاستقالة الوارد في المادة الثانية من نظام العمل، نجد أن المنظم اشترط أن يوافق صاحب العمل على طلب الاستقالة، مما يفهم معه أن مجرد تقديم العامل لطلب الاستقالة لا يعني وقوعها وانتهاء عقد العمل، بل يلزم أن يُلاقى طلب الاستقالة قبلاً من صاحب العمل حتى تترتب عليها الآثار النظامية المقررة لها.

ثالثاً. خصائص الاستقالة:

تتميز الاستقالة بجملة من الخصائص التي تنعكس على طبيعتها القانونية، وشروط ممارستها، وآثارها النظامية، مما يُميزها عن غيرها من صور إنهاء العلاقة العمالية، ويتضح ذلك فيما يلي:

أ. الاستقالة تصرف بالإرادة المنفردة:

تكيف الاستقالة على أنها تصرف بالإرادة المنفردة من جانب العامل،¹⁸ حيث يقدم العامل على تقديم طلب الاستقالة لداعي انتهاء العلاقة العمالية محددة المدة قبل تاريخ انتهائها، كما يلزم أن تكون إرادة العامل حرة وسليمة وخالية من عيب الإكراه عند تقديم طلب الاستقالة.

ب. حق الاستقالة حقاً من النظام العام:

¹⁴ نص المبدأ العمالي رقم (432/2/28) وتاريخ 1432/1/15هـ أن على جهة العمل تقديم دليل على وجود استقالة مقدمة من العامل وعدم إثباتها يجعل فصل العامل غير مشروع يترتب عليه إعادة العامل لعمله أو تعويضه.

¹⁵ زهرة، سكيته، "الحق في الاستقالة وضمانات الحفاظ على منصب العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج7، ع1، 202-216، 2022م، ص: 207 <http://search.mandumah.com/Record/1251293> (تاريخ الدخول 21 فبراير 2025م)

¹⁶ بلبشير، أمينة اعتدال، مرجع سابق، ص 30.

¹⁷ بن يقي، بشير، مرجع سابق، ص 36.

¹⁸ بلبشير، أمينة اعتدال، مرجع سابق، ص 22.

كما أن للعامل الحق في العمل واختيار ما يناسبه من وظائف، فإن له كذلك الحق في ترك العمل متى شاء،¹⁹ وفق الضوابط النظامية. وقد نصَّ نظام العمل صراحةً على حق العامل في الاستقالة بنصوص آمرة وملزمة لصاحب العمل، مقررًا بذلك أن هذا الحق من الحقوق التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. وقد أحاط المنظم هذا الحق بقيود واضحة، لا يجوز لأي من العامل أو صاحب العمل تجاوزها، مما يجعل من حق الاستقالة أحد الحقوق المرتبطة بالنظام العام، التي تكفل الحماية لها ويُعدّ المساس بها باطلاً. وبناءً عليه، لا يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع العامل على تضمين عقد العمل ما يفيد سقوط حقه في الاستقالة، كما يُعدّ تنازل العامل عن هذا الحق باطلاً²⁰ وغير مُرتَّب لأي أثر.

ج. اجراء الاستقالة اجراءً شكلياً:

نصت المادة الثانية من نظام العمل على أن الاستقالة هي افصح كتابي من العامل، بالتالي يلزم حتى يعتد بطلب العامل للاستقالة كتصرف قانوني يترتب عليه الاثار النظامية المعتبرة أن يكون الطلب مكتوباً. تعد الكتابة قيداً شكلياً على ممارسة العامل حقه في الاستقالة.²¹ كما حدد المنظم مواعيد إجرائية أخرى تتعلق بتقديم طلب الاستقالة وقبولها والعدول عنها.²²

د. حق الاستقالة معترف به دولياً:

تنص المادة الثالثة والعشرون من وثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن لكل شخص حق العمل والحرية في اختيار عمله، وعليه يعد الاعتراف بحق العامل في الاستقالة اعترافاً دولياً بموجب وثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.²³

الفرع الثاني. تمييز الاستقالة عما يتشابه معها:

تتشابه الاستقالة مع بعض التصرفات القانونية الأخرى مثل انتهاء العقد بالتراضي وانتهاء العقد غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، تعرض الدراسة في هذا الفرع التمييز بين الاستقالة وبين ما يتشابه معها من التصرفات.

أولاً. التمييز بين الاستقالة وبين إنهاء العقد بالتراضي:

¹⁹ المرجع السابق، ص 21.

²⁰ بن صابر، بن عزوز، "الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع4، 21-1، 2017م، ص 2: <http://search.mandumah.com/Record/1142740> (تاريخ الدخول 02 مارس 2025م).

²¹ المرجع السابق، ص 10.

²² المادة التاسعة والسبعون (مكرر) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 شعبان 1426هـ.

²³ المادة الثالثة والعشرون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، متاح على: <https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (تاريخ الدخول 02 مارس 2025م)

تشابه الاستقالة مع انتهاء العقد بالتراضي في أن كليهما من طرق إنهاء العقد محدد المدة قبل تاريخ آجله، في حين أن الاستقالة تعتبر تصرف بالإرادة المنفردة للعامل، فإن إنهاء العقد بالتراضي يعتبر اتفاق ينبثق من تطابق إرادتين، بحيث تتلاقى إرادة كل من العامل وصاحب العمل على إنهاء العقد.²⁴ تختلف الاستقالة عن إنهاء عقد العمل بالتراضي في الآتي:

أ. تُكثف الاستقالة على أنها تصرف بالإرادة المنفردة من العامل بينما إنهاء العقد بالتراضي هو اتفاق بين طرفي العقد على انتهائه،²⁵ ولا يمكن أن تصدر الاستقالة من غير العامل، بينما إنهاء العقد بالتراضي يمكن ابدائه من أي من الطرفين.

ب. أن الاستقالة تكون بناء على طلب العامل ابتداء ولا يشترط تلاقى إرادة العامل وصاحب العمل لإنهاء العقد بالاستقالة، وإنما يلزم فقط موافقة صاحب العمل على طلب الاستقالة بعد تقديمه من العامل، بينما إنهاء العقد بالتراضي يلزم فيه تقابل إرادتي طرفي عقد العمل لإنهائه.

ج. تكون الاستقالة في العقود محددة المدة فقط، ولا يمكن أن يتم إنهاء العقد غير محدد المدة بالاستقالة، بينما إنهاء العقد بالتراضي يكون في العقود محددة المدة وغير محددة المدة.

ثانيًا: التمييز بين الاستقالة وبين إنهاء العقد بالإرادة المنفردة:

تتشابه الاستقالة مع إنهاء العقد بالإرادة المنفردة في أن كل منهما يعتبر طريقة لإنهاء عقد العمل بناء على الإرادة المنفردة لأحدى طرفيه، وكما يستمر سريان العقد خلال فترة الاشعار في إنهاء العقد غير محدد المدة،²⁶ يستمر كذلك عقد العمل خلال مدة طلب الاستقالة،²⁷ ومع ذلك توجد فروقات عدة تميز الاستقالة عن إنهاء العقد بالإرادة المنفردة، وهي الآتي:

أ. يكون حق الاستقالة للعامل فقط وبناء على رغبته السليمة ودون إكراه ولا يمكن لصاحب العمل دفع العامل أو إجباره على تقديم استقالته، بينما إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة حق متاح لكل من العامل وصاحب العمل.

ب. تكون الاستقالة في العقود محددة المدة فقط، بينما إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة يكون في العقود غير محددة المدة فقط.

ج. عند تقديم طلب الاستقالة لا يُلزم العامل أن يبرر طلب الاستقالة على أسباب مشروعة تتيح له ذلك، حيث أن المنظم لم يشترط توافر السبب المشروع للاستقالة، على خلاف ذلك، في إنهاء

²⁴ بن بيقى، بشير، مرجع سابق، ص 24

²⁵ بلبشير، أمينة اعتدال، مرجع سابق، ص 19.

²⁶ الرئيس، رزق بن مقبول، والعبد، رضا محمود، نظام العمل السعودي، منشورات الشقري، الرياض، ط 3، 2020م، ص 462.

²⁷ المادة التاسعة والسبعون (مكرر) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 شعبان 1426هـ.

عقد العمل بالإرادة المنفردة يلزم أن يكون الإنهاء بناء على سبب مشروع، بمعنى أنه يلزم أن يتوافر لدى الطرف الراغب بإنهاء العقد مصلحة مشروعة وراء الإنهاء ولا يكون سبب الإنهاء مجرد الرغبة في الاضرار بالطرف الآخر أو تفاهة المصالح وراء الإنهاء وعدم تناسبها مع الضرر الحاصل للطرف الآخر،²⁸ وإلا كان الطرف المنهي للعلاقة التعاقدية دون سبب مشروع ملزمًا بتعويض الطرف الآخر المتضرر.

د. يشترط في الاستقالة موافقة صاحب العمل عليها، بينما إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لا يشترط فيه موافقة الطرف الآخر، بل يكفي اتباع الاجراء النظامية في الإنهاء والمتعلقة بإرسال الاشعار الكتابي ومراعاة مدة الاشعار.

هـ. سلطة صاحب العمل في الاستقالة أوسع، فيكون له قبولها، رفضها أو تأجيلها، على خلاف إنهاء العقد بالإرادة المنفردة حيث لا يكون لصاحب العمل -أو العامل- أي سلطة في رفض أو تأجيل الإنهاء.

و. لا يلزم العامل الراغب بالاستقالة أن يقدمها خلال مدة معينة سابقة لتاريخ الاستقالة، بل يتاح له تقديمها متى شاء وتترتب اثارها من تاريخ قبول صاحب العمل بها، وفي حال عدم تجاوب صاحب العمل تكون الاستقالة مقبولة بمرور 30 يوم من تاريخ تقديمها، بينما في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة يلزم الطرف الراغب بإنهاء العقد بمراعاة مدة الإشعار، في حال كان الإنهاء من العامل فتكون مدة الإشعار قبل 30 يوم على الأقل من تاريخ الإنهاء، بينما إذا كان الإنهاء من صاحب العمل فيلزم أن يُشعر العامل قبل 60 يوم على الأقل من تاريخ الإنهاء.

عليه، تتلخص أبرز الفروقات بين الاستقالة وبين إنهاء العقد بالتراضي بأن الاستقالة تكون ناتجة عن الحرية المقررة للعامل في إنهاء العقد من جانب واحد بمحض إرادته،²⁹ وبقبول صاحب العمل، بينما الإنهاء بالتراضي ينتهي فيه العقد بناء على الإرادة المشتركة لكل من العامل وصاحب العمل، وفي المقابل من أبرز الفروقات بين الاستقالة وبين إنهاء العقد بالإرادة المنفردة في أن الأولى تكون في العقود محددة المدة فقط بينما الأخيرة لا تكون إلا في العقود غير محددة المدة.

المطلب الثاني. الإجراءات التنظيمية لطلب الاستقالة:

استُحدثت المادة التاسعة والسبعون (مكرر) ضمن نظام العمل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) الصادر بتاريخ 20 صفر 1446هـ، حيث تناولت الأحكام المتعلقة بإجراءات تقديم طلب الاستقالة من قبل العامل وآلية رد صاحب العمل عليه، وقد فرضت هذه المادة قيودًا شكلية على تقديم الاستقالة، كما

²⁸ الرئيس، رزق بن مقبول، والعبد، رضا محمود، نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص 446.

²⁹ بن يبقى، بشير، مرجع سابق، ص 25.

حددت مددًا زمنية يجب الالتزام بها من قبل كل من العامل وصاحب العمل لضمان تحقيق التوازن بين حق العامل في ترك العمل وحق صاحب العمل في الحفاظ على استقرار بيئة العمل. تعرض الدراسة في هذا المطلب الإجراءات التنظيمية لطلب الاستقالة من خلال فرعين، يتناول الفرع الأول إجراءات تقديم طلب الاستقالة من العامل، ويتناول الفرع الثاني مضمون الاستقالة.

الفرع الأول. إجراءات تقديم طلب الاستقالة من العامل:

تُعد الاستقالة من الوسائل النظامية التي يُمكن للعامل من خلالها إنهاء علاقة العمل التعاقدية بإرادته المنفردة، إلا أن النظام لم يترك هذا الحق على إطلاقه،³⁰ بل قيده بجملة من الإجراءات والضوابط التي تضمن جديته وتحفظ للطرفين حقوقهما.

أولاً. تقديم طلب الاستقالة:

عرّف نظام العمل في مادته الأولى الاستقالة بأنها إفصاح كتابي من العامل عن رغبته دون إكراه، في إنهاء عقد العمل محدد المدة، دون تعليقها على أي قيد أو شرط، مع قبول صاحب العمل بها، بناءً على ذلك، يجب على العامل استيفاء الاشتراطات النظامية لتقديم طلب الاستقالة والتي يمكن تلخيصها في الآتي:

- 1) أن يكون طلب الاستقالة مكتوب.
- 2) أن يكون طلب الاستقالة بنا على إرادة سليمة من العامل، ودون إكراه.
- 3) أن يكون طلب الاستقالة منجز، غير معلق على شرط أو قيد.
- 4) قبول صاحب العمل لطلب الاستقالة.

أن مجرد تقديم العامل لطلب الاستقالة لا يترتب عليه انتهاء العقد بأثر فوري، بل يظل العقد نافذاً،³¹ ويستمر كلا طرفي العقد في تنفيذه، ويمتد نفاذ العقد لحين رد صاحب العمل بالقبول أو بمضي مدة الثلاثين يوم دون رد.

كما أن تقديم طلب استقالة معيب لم يستوف أركانه أو شروط صحته يترتب عليه انعدام الأثر القانوني للاستقالة ببطلانها،³² فإذا قدم العامل طلب الاستقالة شفاهه لا يترتب على طلبه أي آثار نظامية كونه خالف شرط صحته بأن يكون مكتوب، كذلك الحال بالنسبة لطلب الاستقالة المعلق على قيد أو شرط، ويكون للعامل المكروه على الاستقالة الحق في إبطالها في حال كان الإكراه صادرًا من صاحب العمل.

ثانيًا. العدول عن الاستقالة:

³⁰ بن صابر، بن عزوز، مرجع سابق، ص 16.
³¹ إلياس، يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 3، 2010م، ص 116.
³² زهرة، سكيّنة، مرجع سابق، ص 209.

أتاح النظام للعامل حق التراجع عن طلب الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تقديمه، بشرط ألا يكون صاحب العمل قد وافق على الاستقالة قبل عدول العامل عنها. يعكس هذا الإجراء رؤية واعية ومنصفة من قبل المنظم؛ إذ قد يُقدم العامل على تقديم طلب الاستقالة بتسرع ودون تروي³³ أو بسوء تقدير منه،³⁴ كما قد يواجه العامل ظروفًا تدفعه إلى العدول عن استقالته بعد زوال أسبابها الأساسية، مما يجعله يتراجع عن تقديم الطلب لعدم جدواه، أو قد يكون الدافع وراء الاستقالة كثرة المهام الوظيفية وعدم قدرة العامل على إنجازها بمفرده، ثم يقوم صاحب العمل بتوظيف شخص آخر لدعمه، مما يزيل سبب الاستقالة، أو قد يتلقى العامل عرضًا وظيفيًا آخر، مما يدفعه على الاستقالة، لكنه يكتشف بعد تقديم طلب الاستقالة أن العرض لم يعد متاحًا أو لم يعد مناسبًا له، وتعد هذه الحالات مجرد أمثلة على الأسباب الواقعية التي قد تدفع العامل إلى التراجع عن الاستقالة، وهي حالات واقعية ومحتملة الحدوث، مع ذلك يلزم مراعاة أن عدول العامل عن الاستقالة يجب أن يكون قبل قبول صاحب العمل لطلب الاستقالة؛ فإذا قبل صاحب العمل طلب الاستقالة لا يلتفت لتراجع العامل عن الاستقالة كونها قوبلت برضا من صاحب العمل.³⁵

إن التفات المنظم إلى إدراج حكم العدول عن الاستقالة يعكس إدراكه للمستجدات، وبُعد نظره في مراعاة ما قد يطرأ من تغيرات، إلى جانب مرونته في سنّ الأحكام؛ فهذا النهج يراعي تفاوت ظروف العاملين والمنشآت، كما يأخذ في الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية المحيطة، ويؤكد هذا التوجه على الطابع الواقعي لنظام العمل، الذي يسعى إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل، بما يتلاءم مع متغيرات بيئة العمل وسياقاتها المختلفة، ويتجلى ذلك في سنّ أحكام مرنة وواقعية، وهو جُل ما يميز نظام العمل؛ إذ أن المنظم عند سنه أحكام نظام العمل لا يعتمد على رؤية جامدة أو بعيدة عن الواقع، بل يضع أحكامًا واقعية تأخذ في الحسبان تغير ظروف العمل.³⁶

الفرع الثاني مضمون طلب الاستقالة:

يثور تساؤل حول مضمون طلب الاستقالة ومدى إلزامية أن يتضمن الطلب بيانات محددة أو أن يوضح فيه العامل أسباب استقالته. وبالرجوع إلى نظام العمل، نجد أن المنظم اشترط فقط أن يكون طلب الاستقالة مكتوبًا، منجزًا،³⁷ وغير مؤجل،³⁸ ولم يضع أي شرط بضرورة احتواء الطلب على بيانات معينة أو أن يكون مسببًا بأسباب مشروعة تبرر لجوء العامل لحقه في الاستقالة. وبالتالي؛ فإن حق الاستقالة

³³ بن صابر، بن عزوز، مرجع سابق، ص 9.

³⁴ بلبشير، أمينة اعتدال، مرجع سابق، ص 28.

³⁵ زهرة، سكينه، مرجع سابق، ص 215.

³⁶ الرئيس، رزق بن مقبول، والعبد، رضا محمود، نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص 50.

³⁷ المادة الثانية من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 شعبان 1426هـ.

³⁸ المادة التاسعة والسبعين (مكرر) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 شعبان 1426هـ.

مكفول ومشروع للعامل دون الحاجة إلى تبريره أو تسببيه، مما يجعل هذا الحق غير مرتبط بأي شرط موضوعي،³⁹ وإنما يشترط فقط استيفاء المتطلبات الشكلية المتعلقة بالكتابة، وأن يكون الطلب منجرًا وغير معلق على أي شرط أو قيد.

وفي هذا السياق، يثور التساؤل حول ما إذا كان لصاحب العمل الحق في رفض طلب الاستقالة بناءً على عدم قناعته بالأسباب التي قدمها العامل أو عدم مشروعيتها، ومدى صحة هذا الرفض، والراجح أن رفض صاحب العمل للاستقالة لهذا السبب يعد مخالفاً للنظام، حيث لا يحق لصاحب العمل عند نظره طلب الاستقالة أن يستند في رفضه على عدم مشروعية الأسباب التي قدمها العامل؛ وذلك لأن المنظم لم يشترط ابتداءً أن يتضمن الطلب أسباباً لتبرير الاستقالة، كما لا يمكن اعتبار سكوت العامل عن ذكر أسباب استقالته قرينة على تعسفه في حقه في الاستقالة،⁴⁰ وبما أن صاحب العمل يستمد سلطته من النظام، فلا يجوز له فرض التزامات إضافية على العامل لم ينص عليها النظام نفسه، إذ إن ذلك يُعد تحميلاً للعامل بما لم يوجبه النظام وابتداءً لالتزامات غير قائمة على أساس نظامي.

وعليه؛ فإن نطاق سلطة صاحب العمل أو الجهة القضائية في هذا الشأن يقتصر على التحقق من صحة إجراءات تقديم طلب الاستقالة، من حيث استيفاء المتطلبات الشكلية المقررة،⁴¹ ككونه مكتوباً ومنجرًا وغير معلق على شرط أو قيد، دون أن يمتد ذلك إلى فحص وجهة الأسباب المقدمة من العامل أو مشروعيتها، إذ أن أسباب الاستقالة ليست قابلة للتقييم أو الفحص أو المراقبة سواء من قبل القضاء أو من قبل صاحب العمل،⁴² نظرًا لأن المنظم لم يلزم العامل أصلاً بتقديم مبررات لاستقالته بالتالي لا يمكن للسلطة القضائية ولا لجهة العمل طلب تقييم أسباب استقالة العامل أو مناقشتها طالما أن العامل راعى الإجراءات والشروط الشكلية في تقديم الطلب.⁴³

المبحث الثاني. الحقوق النظامية لأطراف العلاقة العمالية في طلب العامل للاستقالة

يُعد حق العامل في طلب الاستقالة من الحقوق المرتبطة بالنظام العام،⁴⁴ حيث ينبثق من مبدأ حرية العامل الذي بُني عليه علاقة العمل،⁴⁵ ويُعد من الضمانات الأساسية التي تكفل للعامل حق إنهاء العلاقة التعاقدية بإرادته المستقلة، ولضمان ممارسة هذا الحق ضمن إطار قانوني واضح، جاءت المادة التاسعة والسبعون (مكرر) من نظام العمل لتحديد الإجراءات النظامية التي يجب على صاحب العمل اتباعها عند

³⁹ بن صابر، بن عزوز، مرجع سابق، ص 10.

⁴⁰ عجيز، محمد أحمد، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008م، ص 85.

⁴¹ زوبة، عز الدين، مرجع سابق، ص 340.

⁴² عبدالمولى، خيرة، مرجع سابق، ص 106.

⁴³ بلشير، أمينة اعتدال، مرجع سابق، ص 29.

⁴⁴ بن يقي، بشير، مرجع سابق، ص 8.

⁴⁵ عبدالمولى، خيرة، مرجع سابق، ص 106.

التعامل مع طلب الاستقالة، كما وضعت قيودًا زمنية وضوابط تحكم مدى سلطة صاحب العمل في قبولها أو تأجيلها. ويهدف هذا التنظيم إلى تحقيق التوازن بين حقوق العامل في الاستقالة وبين مصلحة صاحب العمل في الحفاظ على استقرار بيئة العمل، وذلك من خلال منع أي تعسف أو تأخير غير مبرر قد يؤدي إلى الإضرار بالعامل أو تقييد حريته في التنقل الوظيفي. قسم المبحث لمطلبين، يتناول المطلب الأول الحدود النظامية لصاحب العمل في الرد على طلب الاستقالة أما المطلب الثاني تناول مدى التوازن بين حق العامل في تقديم الاستقالة وحق صاحب العمل في قبولها أو رفضها أو تأجيلها.

المطلب الأول. الحدود النظامية لصاحب العمل في الرد على طلب الاستقالة:

بعد تقديم العامل لطلب الاستقالة، يُصبح على صاحب العمل التعامل مع هذا الطلب ضمن إطار زمني محدد نص عليه النظام، وذلك لضمان عدم ترك العامل معلقًا دون رد، ولتحقيق التوازن بين مصلحة المنشأة وحق العامل في إنهاء العلاقة التعاقدية. حدد النظام مدة الرد على طلب الاستقالة بثلاثين يوم تبدأ من تاريخ تقديم الطلب، وخلالها يملك صاحب العمل ثلاث خيارات نظامية تتمثل في: القبول، التأجيل، أو الرفض، ولكل منها ضوابط وأثر قانوني محدد. تتناول الفروع التالية بيان هذه الخيارات، والآثار المترتبة على كل منها، جنبًا إلى الآثار المترتبة بعد قبول الاستقالة.

الفرع الأول: إجراءات الرد على طلب الاستقالة

بعد أن يقدم العامل طلب الاستقالة المكتوب، يبدأ دور صاحب العمل في الرد على هذا الطلب، ويجب أن يكون رد صاحب العمل خلال مدة لا تزيد عن ثلاثين يومًا من تاريخ تقديم الطلب وإلا سقط حقه في الرد، تسمى هذه الفترة بالميعاد الناقص، يعرف الميعاد الناقص بأنه: "الفترة الزمنية التي يجب اتخاذ الاجراء خلالها"⁴⁶ ولا يكون للعامل مغادرة العمل إلا بانتهاء المدة المحددة،⁴⁷ أو برد صاحب العمل بقبول الاستقالة قبل انتهائها، وخلال الثلاثين يوم يكون لصاحب العمل الحق في اتخاذ أي من الإجراءات الثلاثة: أولاً. قبول الاستقالة: إذا قبل صاحب العمل طلب استقالة العامل فينتهي عقد العمل من تاريخ القبول. ثانيًا. تأجيل الاستقالة: يكون لصاحب العمل الحق في تأجيل قبول الاستقالة على أن تتوافر الاشتراطات التالية:

أ. أن تقتضي مصلحة العمل تأجيل قبول الاستقالة: وهنا يقع عبء الإثبات على صاحب العمل بحيث يكون ملزم بإثبات أن تأجيل قبول استقالة العامل يعود إلى مصلحة العمل.

⁴⁶ عوض، هشام موفق، أصول المرافعات الشرعية، مكتبة الشقري، ط4، 2019م، ص291.

⁴⁷ بن صابر، بن عزوز، مرجع سابق، ص 6.

ب. تقديم إيضاح مسبب مكتوب للعامل بخصوص تأجيل قبول الاستقالة: يلزم أن يقدم صاحب العمل للعامل إيضاح مكتوب يوضح فيه سبب تأجيله قبول الاستقالة وأن يبين في الإيضاح كيف لمصلحة العمل أن تتأثر باستقالة العامل وما يبرر طلب استمرار العامل إلى حين انتهاء مدة الاستقالة المؤجلة.

ج. أن يكون تأجيل قبول الاستقالة قبل انتهاء مدة الثلاثين يوم: كون مدة طلب الاستقالة تعد بمثابة معياد ناقص يجب على صاحب العمل اتخاذ اجراء الرد عليها سواء بالقبول، التأجيل، أو الرفض خلال هذه المدة وإلا سقط عنه الحق في الرد.

د. ألا تتجاوز مدة التأجيل ستين يوم، وتحسب المدة من تاريخ تقديم صاحب العمل للإيضاح.

ثالثاً. رفض الاستقالة: إن مسألة إمكانية صاحب العمل في رفض الاستقالة قد تكون محل خلاف؛ كون المادة التاسعة والسبعون (مكرر) من نظام العمل لم تنص صراحة على حق صاحب العمل في رفض طلب الاستقالة وإنما نصت على حقه في القبول والتأجيل فقط، إلا أنه وبالرجوع لتعريف الاستقالة الوارد في المادة الثانية من النظام نجد أن المنظم اشترط موافقة صاحب العمل على قبول الاستقالة، بالتالي يفهم بمفهوم المخالفة أنه في حال رفض صاحب العمل الاستقالة فلا تقع الاستقالة ولا يترتب عليها أي آثار نظامية كون المنظم اشترط صراحة قبول صاحب العمل للاستقالة.

وسعيًا لمنع صاحب العمل من التعسف في استعمال حقه في تقرير مصير طلب الاستقالة بإطالة أمد الإجراءات دون مسوغ، قيد المنظم لصاحب العمل حقه في الرد على طلب الاستقالة لمدة ثلاثين يوم من تاريخ تقديم الطلب، وفي حال لم يتجاوب صاحب العمل مع الطلب سواء بالقبول أو الرفض أو التأجيل ومضت الثلاثين يوم، فأن طلب الاستقالة يعد مقبولاً بقوة النظام.

ختاماً، نجد أن منح صاحب العمل صلاحية تأجيل استقالة العامل حتى اليوم الأخير من مدة سريان الطلب، مع احتساب مدة التأجيل من تاريخ تقديم طلب الإيضاح، قد يؤدي إلى إساءة الاستخدام بما يتعارض مع مبدأ حسن النية. إذ يمكن لصاحب العمل تأخير الرد على الاستقالة حتى اليوم الثلاثين من سريانها، مما قد يلزم العامل بالاستمرار في العمل لفترة تصل إلى تسعين يوماً قبل أن يتمكن من إنهاء العلاقة التعاقدية فعلياً، في المقابل نجد أن المنظم أحسن في اعتبار طلب الاستقالة مقبولاً بحكم النظام في حال مضي ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه دون تلقي العامل أي رد من صاحب العمل؛ حيث يُعدّ هذا التنظيم وسيلة فعالة لردع أي محاولة تعسفية من صاحب العمل، ويهدف إلى حماية العامل من حالة عدم اليقين الناتجة عن تعليق مصير طلب الاستقالة دون رد، بما يضمن له وضوح مصير علاقته التعاقدية ووضوح مركزه القانوني.

الفرع الثاني: اثار طلب الاستقالة

بعد أن يُقدم العامل استقالته وفق الطريقة النظامية واتباع الإجراءات الشكلية المنصوص عليها تبدأ الآثار النظامية المتعلقة بطلب الاستقالة،⁴⁸ إلا أن هذه الآثار تختلف في فترة سريان طلب الاستقالة وفي الفترة اللاحقة لقبول الاستقالة أو انقضاء المدة المؤجلة للطلب. حددت مدة الرد على طلب الاستقالة بثلاثين يوم من تاريخ تقديم الطلب، وفي حال قبول الطلب أو عدم الرد على الطلب ومضي ثلاثين يوم دون تأجيلها فترتب الآثار النظامية المقررة للاستقالة والمتعلقة بانتهاء عقد العمل،⁴⁹ تكون اثار الاستقالة عبارة عن التزامات على العامل تجاه صاحب العمل وحقوق للعامل على صاحب العمل، تقسم وفق الآتي: أولاً. خلال مدة طلب الاستقالة:

يترتب على تقديم طلب الاستقالة إبلاغ صاحب العمل بشكل رسمي وبجدية عن رغبة العامل في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة،⁵⁰ مما ينشئ لصاحب العمل حقاً في تقرير مصير هذا الطلب سواء بالقبول أو الرفض أو التأجيل. وخلال هذه الفترة، يظل عقد العمل سارياً، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه،⁵¹ وفي حال ارتكاب العامل مخالفات خلال فترة طلب الاستقالة، يحق لصاحب العمل اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه، نظراً لاستمرار العلاقة التبعية بين الطرفين، وبناءً على ذلك، لا يجوز للعامل التذرع باستقالته للتحرر من أداء مهامه الوظيفية، وفي المقابل، يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء عمله، ودفع أجره، والإشراف عليه حتى انتهاء الفترة المحددة للاستقالة.

ثانياً. أثناء الرد على طلب الاستقالة:

تتحدد الآثار القانونية المترتبة على رد صاحب العمل على طلب الاستقالة وفقاً لطبيعة الرد، سواء كان بالموافقة، الرفض، أو التأجيل، وذلك على النحو التالي:

(أ) الموافقة على طلب الاستقالة: في حال موافقة صاحب العمل على طلب الاستقالة، ينتهي عقد العمل اعتباراً من تاريخ صدور الموافقة، ويترتب على ذلك كافة الآثار القانونية لإنهاء العلاقة التعاقدية بين الطرفين.

⁴⁸ بن يبقى، بشير، مرجع سابق، ص 50.

⁴⁹ أورمضيني، ليندة، "الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، مج 57، ع 2، 547-561، 2020م، ص 553: <https://asjp.cerist.dz/en/article/112041> (تاريخ الدخول 05 مارس 2025م).

⁵⁰ بن صابر، بن عزوز، مرجع سابق، ص 4.

⁵¹ بلشير، أمينة اعتدال، مرجع سابق، ص 42.

ب) رفض طلب الاستقالة: إذا رفض صاحب العمل طلب الاستقالة، يظل عقد العمل قائماً ومستمرًا، نظرًا لأن النظام اشترط موافقة صاحب العمل على الاستقالة،⁵² مما يترتب عليه عدم إمكانية إنهاء العقد دون موافقة صاحب العمل على طلب الاستقالة.

ج) تأجيل طلب الاستقالة: في حال قرر صاحب العمل تأجيل قبول طلب الاستقالة، يظل عقد العمل ساريًا خلال فترة التأجيل، ولا ينقضي إلا بانتهاء اليوم الأخير من مدة التأجيل والمحددة في الإيضاح المسبب المرسل من صاحب العمل.

ثالثًا. بعد قبول الاستقالة:

ينتج عن قبول طلب الاستقالة انقضاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وترتب الآثار النظامية المترتبة على هذا الانقضاء، ويختلف ميعاد تحقق هذه الآثار وفقًا لطريقة القبول؛ ففي حال كان القبول صريحًا من صاحب العمل من خلال الرد على طلب الاستقالة، تنتهي العلاقة التعاقدية اعتبارًا من تاريخ رد صاحب العمل، وتبدأ الآثار النظامية للاستقالة، أما إذا كان القبول ضمنيًا، وذلك بانقضاء مدة طلب الاستقالة دون أن يتسلم العامل أي رد من صاحب العمل، فتبدأ الآثار النظامية بعد نهاية الثلاثين يومًا، ويُعتبر إنهاء العقد في هذه الحالة بناء على نص نظامي، تنقسم الآثار النظامية إلى التزامات على صاحب العمل وعلى العامل وفق الآتي:

أ. التزامات صاحب العمل:

نصت الفقرة 6 من المادة التاسعة والسبعون (مكرر) من نظام العمل على استحقاق العامل المستقيل لجميع حقوقه المقررة بموجب النظام، وهي ما يلي:

1) تسليم العامل أجوره حتى آخر يوم عمل:

يقوم صاحب العمل بدفع مستحقات العامل من الأجور المتأخرة،⁵³ بالإضافة إلى جره حتى آخر يوم عمل، ويحسب آخر يوم عمل بحسب نوع وتاريخ تجاوب صاحب العمل مع طلب الاستقالة؛ في حال قبولها خلال مدة سريان الطلب فيكون آخر يوم عمل هو يوم قبولها، وفي حال عدم الرد على الطلب لحين انتهاء مهلة الثلاثين يوم فيكون آخر يوم عمل هو يوم انتهاء المهلة، وإذا أجل صاحب العمل قبول الاستقالة فيكون آخر يوم عمل هو اليوم المحدد في إيضاح التأجيل، وطالما أن إنهاء العقد تم من قبل العامل فيجب على صاحب العمل تصفية حقوق العامل كاملة خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين.⁵⁴

⁵² المادة الثانية من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 شعبان 1426هـ.

⁵³ بن صابر، بن عزوز، مرجع سابق، ص 11.

⁵⁴ المادة الثامنة والثمانون من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 شعبان 1426هـ.

(2) تسليم العامل شهادة الخدمة:

يقدم صاحب العمل للعامل شهادة خدمة بناء على طلبه وبدون أي مقابل، على أن تتضمن الشهادة تاريخ التحاق العامل وتاريخ انتهاء عقد العمل، مهنة العامل وأجره الأخير، كما لا يجوز أن يضمن صاحب العمل الشهادة أي ما قد يسيء لسمعة العامل.⁵⁵

(3) تسليم العامل شهادته ووثائقه:

قبل بدء العلاقة التعاقدية يُقدّم العامل لصاحب العمل الشهادات والوثائق التي تثبت مؤهلاته العلمية وخبراته، وبمجرد انتهاء العلاقة التعاقدية، يلتزم صاحب العمل بإعادة جميع الوثائق والشهادات التي استلمها من العامل.

(4) تعويض العامل عن أيام الاجازات غير المستفاد منها:

في حال غادر العامل قبل استفادته من أيام الاجازة السنوية المستحقة فيستحق العامل أن يتم تعويضه عنها بأجر عن المدة التي لم يتقاضَ اجازته فيها،⁵⁶ حتى وإن قضى العامل مدة تقل عن السنة فيستحق اجرة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه في العمل.⁵⁷

(5) مكافأة نهاية الخدمة:

يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العامل بسداد مكافأة نهاية الخدمة عن مدة خدمته، بهدف تأمين مصدر دعم مالي للعامل ريثما يتمكن من العثور على وظيفة جديدة،⁵⁸ ونظرًا لأن العامل هو من بادر بإنهاء العقد في حالة الاستقالة؛ فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة إلا إذا أكمل سنتين متتاليتين على الأقل لدى صاحب العمل، على ألا تتجاوز خدمته خمس سنوات، ويُمنح العامل في هذه الحالة ثلث المكافأة. أما إذا تجاوزت مدة خدمته خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، فيستحق ثلثي المكافأة، بينما يستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر، واستثناء على الحكم الوارد في المادة الخامسة والثمانين تُستحق مكافأة نهاية الخدمة كاملة إذا كانت استقالة العامل ناتجة عن قوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تُستحق للمرأة العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ زواجها أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.

⁵⁵ المادة الرابعة والستون من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 شعبان 1426هـ.

⁵⁶ بن صابر، بن عزوز، مرجع سابق، ص 11.

⁵⁷ المادة الحادية عشرة بعد المائة من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23 شعبان 1426هـ.

⁵⁸ الرئيس، رزق بن مقبول، "جدوى مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي"، مجلة جامعة الملك سعود، مج 16، ع 2، 311-275، 2004م، ص 4: <http://search.mandumah.com/Record/474451> (تاريخ الدخول 05 مارس 2025م)

ب. التزامات العامل:

الأصل أنه بانقضاء عقد العمل تنقضي أي التزامات على العامل تجاه صاحب العمل ولا يكون ملزم إلا بتسليم ما في عهده من أدوات ومستندات تخص العمل، إلا أنه وفقًا للمادة الثالثة والثمانون من نظام العمل يكون لصاحب العمل إلزام العامل بالتزامات ممتدة بعد انقضاء العقد بشرط النص عليها صراحة، وهي الالتزامات التالية:

1) الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:

إذا كانت طبيعة عمل العامل تتيح له الاطلاع على عملاء صاحب العمل، فمن حق الأخير، حرصًا على حماية مصالحه المشروعة ومنعًا للتأثير على عملائه، أن ينص في عقد العمل على التزام العامل بعدم منافسته، ويمكن أن يُدرج شرط عدم المنافسة عند إبرام العقد أو في وقت لاحق.⁵⁹ يشترط لصحة هذا الشرط أن يحدد صاحب العمل نطاقه بدقة، وذلك من خلال بيان مدته الزمنية، إذ لا يجوز اشتراط عدم المنافسة دون تحديد فترة زمنية واضحة على ألا تتجاوز المدة سنتين.⁶⁰ كما يجب تحديد النطاق الجغرافي لهذا الالتزام، بالإضافة إلى تحديد طبيعة المهنة أو الأنشطة التي يُحظر على العامل ممارستها لضمان عدم استدراجه لعملاء صاحب العمل.

2) الالتزام بالحفاظ على سرية المعلومات:

تقتضي طبيعة أي عمل اطلع العامل على أسرار تتعلق بالمنشأة، والتي يتم الكشف عنها للعامل بغرض تمكينه من أداء مهامه وتنفيذ أعماله. لذا، وحرصًا على الحفاظ على سرية هذه المعلومات، يحق لصاحب العمل إلزام العامل بعدم الإفصاح عنها أو مشاركتها مع الغير، حتى بعد انتهاء عقد العمل، نظرًا لما قد يترتب على إفشاء هذه الأسرار من أضرار جسيمة بصاحب العمل، لا سيما في المجالات الصناعية والتجارية،⁶¹ حيث إن تسريبها قد يعرض صاحب العمل لمخاطر تنافسية كبيرة. وقد اشترط النظام أن يكون الالتزام بالحفاظ على السرية محددًا زمنيًا ومكانيًا، وأن يكون نوع المعلومات المشمولة بهذا الالتزام موضحًا بشكل دقيق في الاتفاق.

⁵⁹ بن سهلي، سليم، "التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2012م، ص86: <http://search.mandumah.com/Record/947750> (تاريخ الدخول 08 مارس 2025م).
⁶⁰ القرار العمالي رقم (431/2/63) وتاريخ 11 صفر 1431هـ، مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1431 هـ، الجزء الثاني، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.
⁶¹ أورمضيني، ليندة، مرجع سابق، ص 556.

المطلب الثاني. مدى التوازن بين حق العامل في تقديم الاستقالة وحق صاحب العمل في قبولها أو رفضها أو تأجيلها:

يُعد التوازن بين حق العامل في تقديم الاستقالة، وحق صاحب العمل في قبولها أو رفضها أو تأجيلها، من المسائل الأساسية التي حرص المنظم على ضبطها ضمن إطار يراعي مصالح الطرفين ويحفظ استقرار العلاقة التعاقدية. وقد جاء تنظيم هذه المسألة بطريقة تُقيّد حرية كل طرف بقيود نظامية وإجرائية تهدف إلى منع التعسف في استعمال الحق، وتحقيق التوازن بين حرية العامل في إنهاء العقد، وحق صاحب العمل في تنظيم بيئة العمل وضمان استمراريته. يهدف هذا المطلب إلى تحليل الضوابط النظامية التي تحكم ممارسة كل من الطرفين لحقه في هذا السياق، وبيان مدى انسجامها مع متطلبات العدالة والتوازن في العلاقات العمالية.

الفرع الأول: حدود حرية العامل وصاحب العمل في الاستقالة وضوابطها القانونية

لا يُمارس حق الاستقالة بمعزل عن ضوابط نظامية تنظم حدود الحرية الممنوحة لكل من العامل وصاحب العمل، حيث وضع المنظم شروطًا وإجراءات تكفل التوازن بين مصلحة الطرفين. وفيما يلي بيان لأهم هذه الضوابط والقيود.

أ. الحدود النظامية للعامل:

تعد الاستقالة حق مشروع للعامل في إنهاء العلاقة العمالية بناء على إرادته المنفردة، ودون إكراه، كما أن الحق في الاستقالة لا يلزم لاستعماله توافر أسباب مشروعة لدى العامل تتيح له طلب الاستقالة؛ إذا أن المنظم قد أعطى للعامل الحق في طلب الاستقالة دون الحاجة لوجود أسباب موضوعية تسوغها، بيد أن العامل مقيد عند تقديم طلب الاستقالة بالشروط والإجراءات التالية:

1) مراعاة الشروط الشكلية في طلب الاستقالة:

أن طلب الاستقالة إجراءً شكلياً يجب أن يستوفي الشروط المحددة نظاماً لتترتب عليه الآثار النظامية المقررة له، ففي حين إن العامل غير ملزم بتسبب الاستقالة لقبولها فإنه ملزمًا باتباع الإجراءات الشكلية في تقديم طلب الاستقالة؛ كون العبرة في الاستقالة بالإجراءات لا بالأسباب،⁶² وتتمثل الإجراءات الشكلية بأن يكون طلب الاستقالة مكتوبًا ومنجزًا، أي غير معلق على شرط أو قيد.

⁶² زوبة، عز الدين، مرجع سابق، ص340.

(2) الاستمرار في تنفيذ عقد العمل وتوجيهات صاحب العمل خلال مدة طلب الاستقالة:

تبعًا لكون العلاقة التبعية التي تجمع العامل بصاحب العمل تزال مستمرة خلال مدة طلب الاستقالة؛ يُلزم العامل بالاستمرار في أداء مهامه وتنفيذ تعليمات وتوجيهات صاحب العمل⁶³ طيل هذه المدة وحتى يتم قبولها إما صراحةً من خلال رد صاحب العمل أو ضمناً بانقضاء المدة المحددة دون رد. وبذلك، لا يجوز للعامل مغادرة منصبه إلا بعد انقضاء المدة النظامية المحددة بثلاثين يومًا، والتي أطلق عليها المنظم مدة طلب الاستقالة.⁶⁴

(3) موافقة صاحب العمل على الاستقالة:

يُعد حق العامل في الاستقالة معلقًا على موافقة صاحب العمل، حيث اشترط المنظم صراحةً ضرورة موافقة صاحب العمل على طلب الاستقالة ليصبح نافذًا. وبالتالي، يتمتع العامل بحرية تقديم طلب الاستقالة لإنهاء عقد العمل محدد المدة، إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة، إذ وضع المنظم عددًا من الإجراءات والشروط الشكلية التي تضمن تحقيق التوازن بين حق العامل في الاستقالة ومصلحة العمل في الاستقرار والانتظام.

وعليه، يملك صاحب العمل حق تأجيل الاستقالة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، كما يحق له رفضها، وفي حال رُفضت الاستقالة، لا يكون أمام العامل الراغب في إنهاء العقد محدد المدة سوى إنهائه دون سبب مشروع، وفي هذه الحالة يلتزم بتعويض صاحب العمل وفقًا للتعويض الاتفاقي المنصوص عليه في العقد، أو وفق التعويض النظامي المنصوص عليه في المادة السابعة والسبعون من نظام العمل إذا لم يتضمن العقد تعويضًا محددًا، حيث إن العقد محدد المدة يستمد مشروعية إنهائه إما من العقد نفسه ووفق لشروطه أو من النظام، وطالما لم تتوافر الأسباب العقدية أو النظامية لإنهاء العقد فأن هذا الإنهاء يعد غير مشروع ويترتب عليه استحقاق صاحب العمل للتعويض.⁶⁵

ب. الحدود النظامية لصاحب العمل:

مثلما قيد المنظم حق العامل في طلب الاستقالة بقيود إجرائية وشكلية، إضافةً إلى تعليقها على موافقة صاحب العمل، فإن الأخير مقيد أيضًا في الرد على طلب الاستقالة، إذ أتاح له المنظم مدة محددة للرد، بالإضافة إلى اشتراط إجراءات معينة في حال رغب في تأجيل الاستقالة، وهي القيود التالية:

⁶³ بن يبي، بشر، مرجع سابق، ص 53.

⁶⁴ أورمضي، ليندة، مرجع سابق، ص 552.

⁶⁵ البوسعيدي، دمار بن فحطان بن ناصر، البراشدي، "أحكام الإنهاء التعسفي في قانون العمل العماني"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 2018م، ص 102: <http://search.mandumah.com/Record/961456> (تاريخ الدخول 09 مارس 2025م).

1) مدة الرد على طلب الاستقالة:

أن صاحب العمل ملزم بالرد على طلب الاستقالة خلال مدة لا تزيد عن ثلاثين يومًا من تاريخ تقديم الطلب وإلا سقط حقه في الرد وعدت الاستقالة مقبولة ضمنيًا، ويكون القبول هنا مستمداً حجيته بقوة النظام؛ كون المنظم نص صراحة على اعتبار الاستقالة مقبولة بمضي مدة الثلاثين يوم دون تجاوب صاحب العمل.

2) الية طلب تأجيل الاستقالة:

إذا رغب صاحب العمل في تأجيل طلب الاستقالة فيجب أن يطلب ذلك خلال مدة الثلاثين يوم، وأن يرسل للعمال كتابة طلب التأجيل مشمولاً بأسباب توضيح الطلب وتستند لمصلحة العمل، كما يلزم أن يحدد صاحب العمل مدة التأجيل المطلوبة على ألا تزيد عن ستين يوم.

3) رفض طلب الاستقالة:

على الرغم من أن المنظم قيد طلب صاحب العمل بتأجيل الاستقالة، إلا أنه لم يقيد الاجراء الأشد وطئاً على العامل وهو الرفض سوى بأن يكون الرفض خلال مدة سريان طلب الاستقالة والمحددة بثلاثين يوم، كما يكون لصاحب العمل الحق في رفض طلب الاستقالة إذا لم يراع العامل الإجراءات الشكلية في تقديمه؛ كون الاستقالة حق نسبي وليس مطلق،⁶⁶ بيد أن المنظم لم يشترط على صاحب العمل تسبب الرفض مثلما اشترط في التأجيل، ولكون المنظم لم يقيد حق صاحب العمل في رفض الاستقالة فيفهم من ذلك أن حقه في الرفض واسع ويمكن تقديمه دون تسبب، ومع ذلك نستخرج قيداً على الرفض يفهم من خلال استقرار نصوص النظام، وهو عدم جواز تسبب رفض الاستقالة بناء على عدم جاهة أو مشروعية أسباب العامل للاستقالة؛ حيث أن المنظم لم يشترط ابتداءً على العامل أن يبدي أسباباً للاستقالة فلا يصح على صاحب العمل اشتراط ذلك، ولا يلزم العامل بتنفيذ طلب صاحب العمل بتقديم أسباب مشروعية للاستقالة كون المنظم لم يلزم العامل بذلك.⁶⁷

نجد أن المنظم أحسن في تقييد طلب تأجيل قبول الاستقالة لمصلحة العمل وإلزام صاحب العمل بتقديم الأسباب الموضحة للتأجيل، كما أحسن المنظم في اعتبار الاستقالة مقبولة ضمنيًا وبموجب النظام كجزاء على تقاعس صاحب العمل الذي يتلقى طلب الاستقالة ويمضي الأجل النظامي دون أن يبدي أي رد، مما يُبقي العامل معلّقاً في حالة من عدم اليقين بشأن مصير طلبه، وما إذا كان سيُقبل أو يُرفض.

⁶⁶ عبدالمولى، خيرة، مرجع سابق، ص 106.

⁶⁷ يجب أن تكون أوامر صاحب العمل نظامية وغير مخالفة للقانون ولا يلزم العامل بتنفيذ أي أمر مخالف لقاعدة قانونية صادر من صاحب العمل، للمزيد أنظر: إلياس، يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 60.

الفرع الثاني: مدى التوافق بين حق العامل في طلب الاستقالة وحق صاحب العمل في الرد عليه

تنشأ في سياق الاستقالة علاقة توازن دقيقة بين إرادة العامل في إنهاء عقد العمل وحق صاحب العمل في تنظيم هذا الإنهاء بما لا يخل بمصلحة العمل، الأمر الذي يطرح تساؤلاً حول مدى التوافق بين هذين الحقين في ضوء ما قرره المنظم من ضوابط.

أولاً. مدى التوافق بين حق العامل في الاستقالة وبين حق صاحب العمل في تأجيلها:

بداية تنص المادة التاسعة والسبعون (مكرر) على حق صاحب العمل في تأجيل قبول استقالة العامل لمدة لا تزيد عن ستين يوماً إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، شريطة تقديم إيضاح مكتوب يبين فيه أسباب التأجيل.

وبتحليل أحكام هذه المادة، يتبين أن لصاحب العمل سلطة تأجيل قبول الاستقالة في أي وقت خلال مدة سريان طلب الاستقالة، حتى وإن كان ذلك في اليوم الأخير منها، مما يجعل استقالة العامل معلقة ليس فقط خلال فترة الثلاثين يوماً المحددة لسريانها، بل قد تمتد لتشمل مدة التأجيل الإضافية، مما قد يصل إجمالي الفترة إلى تسعين يوماً قبل أن تقبل الاستقالة وترتب آثارها.

من جهة، يُعد طلب الاستقالة حقاً أصيلاً للعامل وكيف على أنه عمل قانوني بإرادة منفردة لوضع حد للعقد الذي يكون العامل طرفاً فيه،⁶⁸ دون الحاجة إلى تقديم أسباب مشروعة لتبريره أو إشعار مسبق، كون العامل له حرية في ترك العمل، وارغامه على البقاء فيه يعد من باب المساس بحريته التي تعد حقاً لصيقاً لشخصيته،⁶⁹ بيد أنه من جهة أخرى، يسعى صاحب العمل إلى الحفاظ على استقرار العمل وضمان استمراريته، وهو ما دفع المنظم إلى منحه حق تأجيل الاستقالة لضمان عدم الإضرار بسير العمل، بيد أن هذا الحق، رغم وجاهته من منظور مصلحة العمل، قد يتحول إلى وسيلة تعسفية تسمح لصاحب العمل بتمديد فترة بقاء العامل دون مبرر حقيقي، خصوصاً إذا تم تأجيل الاستقالة في اليوم الأخير من سريانها، مما يلزم العامل بالبقاء لمدة قد تصل إلى ثلاثة أشهر قبل انفكاكه عن العمل.

في بعض الحالات، قد يكون تأجيل الاستقالة ضرورياً للحفاظ على مصلحة العمل، لا سيما وإذا كان العامل يشغل إحدى المناصب التنفيذية العليا، إلا أنه في حالات أخرى قد يصبح التأجيل مجرد وسيلة ضغط لإطالة مدة بقاء العامل دون حاجة فعلية له، ولغرض الإضرار بالعامل، مما قد ينتج عنه فقدان الغاية من الاستقالة بسبب طول إجراءات الفصل فيها، كما أن العامل، إذا رغب بالعدول عن استقالته في هذه الحالة، لا يمكنه ذلك كون المنظم قيد العدول خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تقديمها، مما يحدّ من مرونته في مراجعة قراره عند عدم جدوى الاستقالة لطيلة أمد قبولها.

⁶⁸ بن يبي، بشير، مرجع سابق، ص 7.

⁶⁹ عجيز، محمد أحمد، مرجع سابق، ص 7.

عليه؛ نجد أن إتاحة خيار تأجيل قبول الاستقالة للعامل هو التفات جيد لمراعاة مصلحة العمل إلا أنه يستحسن إما تقليص المدة المتاحة لصاحب العمل لتقديم طلب التأجيل إلى سبعة أيام من تاريخ تقديم الاستقالة بالتالي؛ لا يكون لصاحب العمل طلب التأجيل بعد مرور السبع أيام، أو احتساب مدة سريان الاستقالة (ثلاثون يومًا) ضمن مدة التأجيل ذاتها، وبموجب هذا التعديل، في حال قرر صاحب العمل تأجيل الاستقالة في اليوم الأخير من مدة سريانها، تُحتسب الثلاثون يومًا الأولى ضمن مدة التأجيل، بحيث لا تتجاوز الفترة الإجمالية – التي تشمل مدة سريان الاستقالة ومدة التأجيل – ستين يومًا كحد أقصى. ومن شأن هذا التعديل الحد من إمكانية إطالة مدة بقاء العامل بغير مبرر، مع ضمان تنظيم أكثر عدالة لآلية الاستقالة، كما أن منح صاحب العمل حرية تحديد مدة التأجيل يقتضي إلزامه بتقديم مبررات معقولة تبرر اختياره لمدة التأجيل المحددة، وليس الاكتفاء بالإشارة إلى مصلحة العمل بشكل عام؛ فمن غير المنطقي أن يقوم صاحب العمل بطلب تأجيل الاستقالة لمدة ستين يومًا دون توضيح السبب وراء اختيار هذه المدة تحديدًا، وما إذا كانت هناك حاجة فعلية تبرر التأجيل إلى الحد الأقصى. لذا، يجب أن يكون قرار تحديد مدة التأجيل مستندًا إلى اعتبارات موضوعية تتناسب مع طبيعة العمل واحتياجاته الفعلية، بحيث يتم تحديد المدة وفقًا للحاجة الفعلية للعمل ووفق إيضاح مسبق لاختيار المدة المقررة.

ثانيًا. مدى التوافق بين حق العامل في الاستقالة وبين حق صاحب العمل في رفضها:

يُعدّ حق صاحب العمل في رفض الاستقالة من الحقوق النظامية التي أقرها المنظم صراحة، حيث نصت المادة الثانية من نظام العمل على اشتراط موافقة صاحب العمل على الاستقالة، وهو ما يدل بوضوح على أن قبول الاستقالة ليس أمرًا تلقائيًا أو حقًا مطلقًا للعامل، بل هو طلب خاضع لإرادة صاحب العمل الذي يملك سلطة القبول أو الرفض،⁷⁰ وقد تولت المادة التاسعة والسبعون (مكرر) من نظام العمل تفصيل الإجراءات النظامية المتعلقة برد صاحب العمل على طلب الاستقالة، حيث بينت الخيارات المتاحة لصاحب العمل بين القبول أو التأجيل، وحددت لكل خيار شروطه ومدده النظامية. غير أن هذه المادة لم تتناول صراحةً أحكام رفض الاستقالة أو شروط الرفض، مما يثير تساؤلًا حول الكيفية النظامية التي ينبغي لصاحب العمل أن يباشر من خلالها هذا الحق، ومدى انسجامه مع القواعد العامة للعمل.

وبالرجوع إلى القاعدة العامة للرد على طلب الاستقالة، فإن الرد – سواء بالقبول أو الرفض – يجب أن يتم خلال المدة المقررة وهي ثلاثون يومًا من تاريخ تقديم الطلب، وإذا لم يرد صاحب العمل خلال هذه المدة، عُدّ ذلك قبولًا ضمنيًا للاستقالة، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المنظم لم يلزم صاحب العمل بتسبيب

⁷⁰ مما يؤكد حق صاحب العمل في رفض الاستقالة السابقة القضائية رقم (401222494) وتاريخ 28 جمادى الآخرة 1440هـ، لدى الدائرة العمالية الخامسة بالمحكمة العمالية بالدمام، والتي سبب فيها القاضي حكمه برد طلب صاحب العمل الشركة المدعية عن التعويض عن إنهاء العقد غير المشروع: أن جهة العمل كان يسعها رفض الاستقالة، ولكون الاستقالة تمت على الوجه الصحيح فيكون العقد أنهى بالتراضي، وعليه لا تستحق المدعية التعويض.

رفضه للاستقالة، على عكس ما قرره بالنسبة للتأجيل، حيث أوجب النظام في حالة التأجيل أن يقدم صاحب العمل إيضاح مسبب للتأجيل. وبناءً على ما تقدم، يمكن استخلاص الأحكام التالية بشأن حق صاحب العمل في رفض الاستقالة:

1. يحق لصاحب العمل رفض الاستقالة بشرط أن يتم ذلك خلال المهلة النظامية المحددة للرد على طلب الاستقالة وهي ثلاثون يومًا من تاريخ تقديمها.
2. لا يُشترط على صاحب العمل بيان أسباب رفضه لطلب الاستقالة، وهو ما ينسجم مع طبيعة عقد العمل محدد المدة الذي يُفترض استمراره حتى نهاية مدته المتفق عليها.
3. يترتب على رفض طلب الاستقالة استمرار العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، ويلتزم العامل بالاستمرار في أداء عمله حتى انتهاء مدة العقد.
4. إذا أقدم العامل على إنهاء العقد بإرادته المنفردة رغم رفض صاحب العمل للاستقالة، فإن هذا الإنهاء يُعد غير مشروع، ويترتب عليه التزام العامل بتعويض صاحب العمل عما لحقه من ضرر نتيجة الإنهاء غير النظامي للعقد⁷¹.

وفي ضوء ذلك، يتضح أن التوازن بين حق العامل في طلب الاستقالة وحق صاحب العمل في رفضها يقوم على مبدأ احترام الطبيعة التعاقدية لعقود العمل، وخاصة العقود محددة المدة؛ فطالما أن الأصل في هذه العقود هو استمرارها حتى انقضاء مدتها،⁷² فإن طلب العامل لإنائها قبل الأجل يعد خروجًا عن هذا الأصل، ويترتب عليه أن يكون لصاحب العمل الحق في رفض الطلب دون حاجة إلى التسبيب، باعتبار أن موقفه يستند إلى التمسك بالأصل وهو بقاء العلاقة التعاقدية وفقًا لأجلها المقرر والمتفق عليه في عقد العمل.

الخاتمة

إن اتفاق الطرفين على إبرام عقد عمل محدد المدة يُنشئ التزامًا متبادلًا باحترام هذه المدة، وعدم إنهاء العقد قبل حلول أجله، إلا في حالات استثنائية يجيزها النظام، أو بموجب اتفاق لاحق بين الطرفين على إنهائه، ويُعد هذا النوع من العقود أداة تنظيمية تهدف إلى تحقيق الاستقرار في العلاقة التعاقدية، وضمان استمرارية العمل داخل المنشأة، لما يوفره من وضوح في المراكز القانونية للطرفين طيلة مدة العقد، ويُرسخ من توقعاتهما المشروعة بشأن الحقوق والالتزامات المتبادلة.

⁷¹ الحازمي، تركي، مرجع سابق، ص 159.

⁷² المبدأ العمالي رقم (432/1/1222) وتاريخ 22 رمضان 1432هـ، مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432 هـ، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

فالعامل يطمئن إلى ثبات وضعه الوظيفي، وعدم تعرضه للإنهاء المفاجئ الذي قد يُربكه مهنيًا واقتصاديًا، كما يطمئن صاحب العمل إلى استمرار العامل في أداء مهامه، وعدم مغادرته بشكل مفاجئ قد يُخل بسير العمل أو يتسبب في انقطاع الخدمات، ويُلزمه بالبحث العاجل عن بديل. ومن ثم، تُسهم عقود العمل محددة المدة في تحقيق قدر من التوازن بين الاستقرار التشغيلي للمنشأة، والأمان الوظيفي للعامل.

ومع ذلك، فإن الواقع العملي لا يخلو من متغيرات وظروف طارئة قد تطرأ على العامل، وتحمله على إنهاء العلاقة التعاقدية قبل موعد انتهائها، لا سيما في الحالات المرتبطة بمصالح شخصية أو أسرية أو مهنية. يُعد طلب الاستقالة الوسيلة النظامية التي يمارس من خلالها العامل حقه في إنهاء العلاقة التعاقدية قبل أجلها، وتُعد الاستقالة من الحقوق الأصلية المستمدة من مبدأ حرية العمل، وهو مبدأ راسخ في الأنظمة القانونية الوطنية، ومعترف به ضمن المواثيق والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان.

غير أن الاستقالة، بصفتها تصرفًا قانونيًا صادرًا عن العامل بإرادته المنفردة، تُرتب آثارًا قانونية بالغة الأهمية تمس طرفي العلاقة التعاقدية، مما يفرض ضرورة إحاطتها بإطار نظامي منضبط يحدد شروطها وإجراءاتها وآثارها، حفاظًا على حقوق الطرفين، وتجنبًا لأي تعسف في استعمال الحق، وتنظيمًا للسلطة التقديرية للقضاء، التي كانت تشكل المصدر الرئيسي لتنظيم الاستقالة في صورة مبادئ وقرارات عمالية، في ظل غياب النصوص النظامية الصريحة.

ومن هنا، برزت الحاجة الملحة إلى تدخل المنظم لتقنين أحكام الاستقالة، بما يضمن تحقيق التوازن بين حرية العامل في إنهاء العقد، ومصلحة صاحب العمل في الحفاظ على استقرار منشأته وانتظام سير العمل فيها، وقد جاء هذا التدخل منسجمًا مع فلسفة نظام العمل في تعزيز التوازن العقدي، ومنع إساءة استخدام الحقوق، وتوفير الحماية القانونية المتبادلة، من خلال إجراءات واضحة تضمن الشفافية والعدالة في إنهاء العلاقة التعاقدية، وقد عرّجت الدراسة على الأحكام النظامية المنظمة للاستقالة، محللة عناصرها وإجراءاتها وآثارها، ومُبرزَةً أوجه التوازن بين العامل وصاحب العمل في ضوء النصوص المستحدثة، ومن خلال هذا التحليل، أمكن التوصل إلى عدد من النتائج والتوصيات التالية:

أولاً. النتائج:

1. الاستقالة هي إحدى الوسائل التي أتاحها النظام للعامل لإنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته، وذلك بإرادة العامل المنفردة، ومن خلال تقديم طلب كتابي يُعبر فيه عن رغبته في ترك العمل دون أي إكراه.

2. تختلف الاستقالة عن إنهاء العقد بالتراضي في عدة جوانب، أهمها أن الاستقالة تصدر بناء على إرادة العامل المنفردة، بينما يُعد إنهاء العقد بالتراضي نتيجة اتفاق مشترك بين العامل وصاحب العمل، كما أن الاستقالة لا تصدر إلا من العامل، في حين أن إنهاء العقد بالتراضي يمكن أن يُبادر به

أي من طرفي العلاقة التعاقدية، بالإضافة إلى ذلك، فإن الاستقالة لا تكون إلا في العقود محددة المدة، أما إنهاء العقد بالتراضي فيجوز في العقود محددة المدة وغير محددة المدة.

3. تختلف الاستقالة عن إنهاء العقد بالإرادة المنفردة في أن الاستقالة تصدر من العامل فقط، ولا يشترط فيها سبب مشروع، وتتطلب موافقة صاحب العمل، الذي يملك رفضها أو تأجيلها، أما الإنهاء بالإرادة المنفردة، فهو متاح للطرفين، ويشترط فيه توافر السبب المشروع، ولا يتطلب موافقة الطرف الآخر على الإنهاء بالإرادة المنفردة، كما تقتصر الاستقالة على العقود محددة المدة، بينما يكون الإنهاء بالإرادة المنفردة في العقود غير محددة المدة فقط، علاوة على ذلك، لا يلزم العامل بمدة إشعار محددة عند الاستقالة، وتُعد مقبولة بعد مضي ثلاثين يومًا دون تجاوب صاحب العمل، بينما الإنهاء بالإرادة المنفردة يتطلب إشعارًا مسبقًا: ثلاثين يومًا إذا كان من العامل، وستين يومًا إذا كان من صاحب العمل، وعند مخالفة أحكام مدة الإشعار، يُعوّض الطرف المتضرر.

4. حدد المنظم الإجراءات النظامية لتقديم طلب الاستقالة بأن تصدر من العامل بإرادة سليمة وخالية من الإكراه، وأن تكون مكتوبة، ومنجزة غير معلقة على شرط أو قيد، بالإضافة إلى اشتراط موافقة صاحب العمل عليها، وفي حال تقديم طلب استقالة معيب لم يستوفِ أركانها أو شروط صحته، يترتب عليه انعدام الأثر القانوني للاستقالة ببطلانها، ولا يُعتد بها كوسيلة نظامية لإنهاء عقد العمل. كما راعى المنظم ما قد يطرأ على العامل من تغيرات في دوافع الاستقالة أو أسبابها، وأتاح له الحق في العدول عنها خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تقديمها، بشرط ألا يكون صاحب العمل قد قبل طلب الاستقالة.

5. يلتزم صاحب العمل بالرد على طلب الاستقالة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ تقديمه، وله خلال هذه المدة قبول الطلب، أو رفضه بشرط أن يصدر الرفض خلالها، أو تأجيله إذا اقتضت مصلحة العمل، على أن يكون التأجيل مسببًا، ويُعد طلب الاستقالة مقبولا ضمناً إذا انقضت المدة دون صدور رد من صاحب العمل، ولا ينتهي عقد العامل بمجرد تقديم طلب الاستقالة، بل يظل ساريًا خلال مدة طلب الاستقالة، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، إلى حين ورود موافقة صاحب العمل أو انقضاء مدة الثلاثين يومًا دون رد.

6. تحدد الآثار القانونية المترتبة على رد صاحب العمل وفقًا لطبيعة الرد؛ فإذا وافق صاحب العمل على طلب الاستقالة، ينتهي عقد العمل اعتبارًا من تاريخ صدور الموافقة، وإذا رفض الطلب، يظل العقد قائمًا ومستمرًا لكون النظام اشترط موافقة صاحب العمل على الاستقالة، أما إذا قرر صاحب العمل تأجيل البت في الطلب، فيستمر العقد نافذًا خلال فترة التأجيل، ولا ينقضي إلا بانتهاء اليوم الأخير من المدة المحددة للتأجيل.

7. إذا أقدم العامل على إنهاء العقد بإرادته المنفردة رغم رفض صاحب العمل للاستقالة؛ فإن هذا الإنهاء يُعد غير مشروع، ويترتب عليه التزام العامل بتعويض صاحب العمل عما لحقه من ضرر نتيجة الإنهاء غير النظامي للعقد.

8. سعى المنظم إلى تحقيق التوازن بين حق العامل في تقديم الاستقالة وحق صاحب العمل في الرد عليها، إذ اعتبر الاستقالة مقبولة ضمناً عند تقاعس صاحب العمل عن الرد خلال المدة النظامية، مما يُلزم هذا الأخير بالتجاوب ضمن المهلة المحددة ويحول دون إبقاء العامل في حالة من الترقب. غير أن التوازن الذي قرره المنظم بين حق العامل في الاستقالة وحق صاحب العمل في تأجيلها قد يميل لصالح صاحب العمل أكثر من العامل، وذلك بالنظر إلى أن تأجيل قبول الاستقالة لمدة قد تصل إلى تسعين يوماً قد يُفرض الاستقالة من مضمونها العملي ويؤثر على جدواها، لا سيما إذا كانت مرتبطة بفرص وظيفية أو التزامات زمنية أخرى لدى العامل، كما أن التوازن الذي قرره المنظم بين حق العامل في الاستقالة وحق صاحب العمل في رفضها، يقوم على احترام الطبيعة التعاقدية لعقود العمل محددة المدة، باعتبار أن الأصل فيها هو استمراريتها حتى نهاية مدتها، وأن طلب العامل لإنائها قبل الأجل يُعد خروجاً عن هذا الأصل، الأمر الذي يُبرر تمسك صاحب العمل باستمرار العقد ورفضه للاستقالة دون أن يكون ملزماً ببيان أسباب الرفض.

ثانياً. التوصيات:

1. نوصي المنظم بتعديل الفقرة (2) من المادة التاسعة والسبعين (مكرر) من نظام العمل، بحيث يُعد عقد العمل منتهياً بتاريخ علم العامل بقبول صاحب العمل للاستقالة، وليس بتاريخ صدور القبول ذاته، تفادياً لاستمرار العامل في تنفيذ التزاماته جهلاً بانتهاء العلاقة التعاقدية.
2. كما نوصي بتضمين اللائحة التنفيذية لنظام العمل نصاً صريحاً يقضي بعدم جواز رفض صاحب العمل لطلب الاستقالة استناداً إلى أسبابها، نظراً لعدم إلزام العامل أصلاً ببيان تلك الأسباب، ولتجنب اللبس في تصور أن لصاحب العمل سلطة تقدير مشروعيتها.
3. كذلك نوصي بتضمين اللائحة التنفيذية نصاً يحدد اختصاص المحكمة المختصة عند نظر دعاوى الاستقالة بفحص مدى استيفاء الطلب للمتطلبات الشكلية فقط، دون التعرض لوجاهة الأسباب الموضوعية التي قد يبديها العامل أو مشروعيتها.
4. نوصي المنظم بتقليص المدة المتاحة لصاحب العمل لتقديم طلب تأجيل الاستقالة إلى سبعة أيام من تاريخ تقديمها، بالتالي؛ لا يكون لصاحب العمل طلب التأجيل بعد مرور السبع أيام، أو احتساب مدة سريان الاستقالة (ثلاثون يوماً) ضمن مدة التأجيل، بحيث لا تتجاوز المدة الإجمالية – التي تشمل مدة السريان والتأجيل – ستين يوماً كحد أقصى.

5. نوصي المنظم بإلزام صاحب العمل، عند تقديمه الإيضاح المسبب لطلب تأجيل الاستقالة، أن يبين مبررًا واضحًا للمدة التي اختارها لتأجيل القبول، على أن يستند ذلك إلى اعتبارات موضوعية تتناسب مع طبيعة العمل واحتياجاته الفعلية.

6. وأخيرًا، نوصي المنظم بإتاحة الحق للعامل في العدول عن الاستقالة مرة أخرى في حال قرر صاحب العمل تأجيلها، متى ترتب على ذلك التأجيل فقدان الغاية من الاستقالة أو عدم جدواها بسبب طول إجراءات البت فيها.

قائمة المراجع

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، متاح على:
<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
2. إلياس، يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، ط3، 2010 م.
3. أورمضي، ليندة، "الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، مج57، ع2، 547-561، 2020 م، مسترجع من:
<https://asjp.cerist.dz/en/article/112041>
4. بلشير، أمينة اعتدال، "الاستقالة في الوظيف العمومي وقانون العمل"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2021 م.
5. بن سهلي، سليم، "التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل"، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2012 م، مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/947750>
6. بن صابر، بن عزوز، "الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع4، 1-21، 2017 م، مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/1142740>
7. بن يبغي، بشير، "حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2018 م، مسترجع من:
<http://e-biblio.univ-mosta.dz/handle/123456789/3738>
8. البوسعيد، دمار بن قحطان بن ناصر، البراشدي، "أحكام الإنهاء التعسفي في قانون العمل العماني"، كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 2018 م، مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/961456>

9. الحازمي، حامد تركي، "عقد العمل محدد المدة"، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، ع 33، 136-165، 2022م مسترجع من: <https://www.ajrsp.com/vol/issue33>
10. الرئيس، رزق بن مقبول، "جدوى مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي"، مجلة جامعة الملك سعود، مج 16، ع 2، 2004م، مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/474451>
11. الرئيس، رزق بن مقبول، والعبد، رضا محمود، نظام العمل السعودي، منشورات الشقري، الرياض، ط 3، 2020م.
12. زهرة، سكيينة، "الحق في الاستقالة و ضمانات الحفاظ على منصب العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج 7، ع 1، 202-216، 2022م، مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1251293>
13. زوبة، عز الدين، "حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الاكراه والتعسف"، مجلة صوت القانون، مج 7، ع 1، 328-362، 2020م، مسترجع من: <https://asjp.cerist.dz/en/article/117067>
14. السابقة القضائية رقم (401222494) وتاريخ 28 جمادى الآخرة 1440هـ، لدى الدائرة العمالية الخامسة بالمحكمة العمالية بالدمام.
15. عامر، حمدي عطية مصطفى، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضع الإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2015م.
16. عبدالمولى، خيرة، "عقد العمل المحدد المدة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، الجزائر، 2009م، مسترجع من: <https://www.univdz.com/bibliotheque/1-droit-prive/9394->
17. عجيز، محمد أحمد، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008م.
18. عجيز، محمد حمد، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008م.
19. عوض، هشام موفق، أصول المرافعات الشرعية، مكتبة الشقري، الرياض، ط 4، 2019م.
20. الكيالي، نزار عبدالرحمن، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، الدار السعودية للنشر، جدة، 1973م.
21. مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1431 هـ، الجزء الثاني، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

22. المطوع، جمعة عبيد سليمان حمد، "أحكام الاستقالة: دراسة تحليلية في ظل أحكام قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم "8" لسنة 2018"، مجلة الأمن والقانون، مج28، ع3، 1-38، 2020م، مسترجع من:

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1117965>

23. نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 23 شعبان 1426هـ، وفق تعديلات النظام الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 8 صفر 1446هـ.

24. نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 29 ذو القعدة 1444هـ.