International Journal of Law Research and Studies (IJLRS)
Vol. (4), No. (4)
IJLRS
April 2025
المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية
الإصدار (4)، العدد (4)

الأحكام القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل

منار محمد الغامدي
طالبة ماجستير، قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
imanar.mohammad@gmail.com

المستخلص

يمثل موضوع الشرط الجزائي في عقد العمل تحديداً إحدى أهم المشكلات القانونية الدقيقة في نظام العمل، وذلك بسبب طبيعة ذلك النظام ذاته، وما يستوجبه من فرض طبيعة حمائية تميّز عقد العمل عن العقود الأخرى، خصوصاً وأن تنظيمه في ذلك الإطار قانونياً يكاد يكون معدوماً. وهدفت الدراسة إلى تحليل الأحكام القانونية الواردة عليه في ظل ندرة النصوص، من خلال تحليل مفهومه، وطبيعته، ومدى مشروعيته، والضوابط التي تحكمه تنظيمياً، مع التطرّق إلى الآثار المترتبة على الإخلال به، وذلك بالاعتماد على المنهج التحليلي للأنظمة السعودية، كنظام المعاملات المدنية، ونظام العمل، مع الاستناد إلى بعض الأحكام القضائية ذات الصلة. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن الشرط الجزائي في عقد العمل يحظى بطبيعة قانونية "مختلطة"، تجمع بين دوره التعويضي عن الضرر ووظيفته الرادعة، مع تمتّعه بطابع حمائي ناتج عن طبيعة عقد العمل. ولتحقيق التوازن بين حقوق العامل ومصالح صاحب العمل، توصي الدراسة بضرورة النص صراحةً في نظام العمل على الأحكام التفصيلية للشرط الجزائي في نظام العمل، مع تعديل المادة (77) لتحديد حد أدنى للتعويض لا يجوز النزول عنه، وذلك لضمان عدم استغلال أصحاب العمل لهذه الفجوة التشريعية، وبخاصة في الحالات التي يكون فيها العامل هو المدين.

الكلمات المفتاحية: الشرط الجزائي، عقد العمل، المادة 77، الطبيعة الحمائية، نظام العمل السعودي، الإخلال التعاقدي.

International Journal of Law Research and Studies (IJLRS)
Vol. (4), No. (4)
IJLRS
April 2025
المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية
الإصدار (4)، العدد (4)

The Legal Provisions of the Penalty Clause in Employment Contract

Manar Mohammad Alghamdi
Master's Student, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
imanar.mohammad@gmail.com

Abstract

The topic of the penalty clause in employment contracts represents one of the most precise legal issues in labor law, due to the nature of that Law itself and the protective character it imposes, which distinguishes employment contracts from other types of contracts. Especially since its legal regulation in this specific context is nearly non-existent. This study aims to analyze the legal provisions governing the penalty clause in light of the scarcity of legal texts, through examining its concept, legal nature, legitimacy, and the regulatory controls governing it, in addition to addressing the legal consequences resulting from its breach. The analytical method was adopted, based on Saudi regulations such as the Civil Transactions Law and the Labor Law, along with reference to relevant judicial rulings. The study reached a number of findings, most notably: that the penalty clause in employment contracts possesses a "mixed" legal nature, combining its compensatory role for damage and its deterrent function, along with a protective character resulting from the nature of the employment contract. To achieve a balance between the rights of the employee and the interests of the employer, the study recommends explicitly codifying the detailed provisions of the penalty clause within the Labor Law, and amending Article (77) to set a minimum compensation amount that may not be undercut, so as to prevent employers from exploiting this legislative gap, particularly in cases where the employee is the breaching party.

Keywords: Penalty Clause, Employment Contract, Article 77, Protective Nature, Saudi Labor Law, Contractual Breach.

مقدمة

يُعد مفهوم الشرط الجزائي أحد المفاهيم القانونية التي شهدت انتشارًا كبيرًا في العصر الحالي، والتي يمكن القول بأن أحد أسباب ذلك الانتشار هو كثرة وتعقد التعاملات بين الأفراد عما كانت عليه في السابق، نظرًا لترابط العالم وانفتاحه التجاري والاقتصادي، مما زاد من عدد العقود التي تبرم، فظهرت الحاجة إلى زيادة الضمانات والوسائل الفعالة لحماية مصالح الأطراف، والتي يُعد الشرط الجزائي أحد أهمها. فهو يُعد وسيلة قانونية ضامنة لتنفيذ الالتزامات التعاقدية، وذلك يكون عن طريق اتفاق مسبق بين أطراف تلك العلاقة التعاقدية على تقدير للتعويض في حال أخل أيٌّ منهم بالالتزامات المفروضة عليه. وبالرغم من أنه يُعد وسيلة فعالة لتحقيق التوازن والاستقرار بين أطراف العلاقة التعاقدية، إلا أن وجوده في عقد العمل تحديدًا يثير العديد من المشكلات القانونية؛ بسبب أن ذلك العقد يختلف عن العقود الأخرى، فهو غالبًا ما يبرم بين طرفين غير متساويين في المكانة القانونية أو الاقتصادية حتى، فهي عقود تخضع لمبادئ مختلفة عن تلك المبادئ القابعة في العقود الأخرى، والتي يكون هدفها غالبًا حماية الطرف الأضعف، وهو العامل، من تعسف صاحب العمل. وليس ذلك وحسب، بل إن النصوص القانونية في المملكة التي تنظم هذا الشرط تحديدًا في عقد العمل تكاد تكون معدومة، مما يسبب العديد من التعقيدات لتلك المشكلة. وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الطبيعة القانونية للشرط الجزائي في عقود العمل، وتحليل الضوابط القانونية التي تحكمه، كما تسعى هذه الدراسة إلى تحديد مدى توافق هذا الشرط مع قواعد حماية حقوق العامل، وكيفية تحقيق التوازن بين حماية العامل من تقييد حريته أو من تعسف أصحاب العمل، وضمان عدم الإضرار بمصلحة صاحب العمل كذلك.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتمثل المشكلة في كون أن الشروط الجزائية في العقود بوجه عام تُعد أداة فعالة تضمن تنفيذ الالتزامات بصورة أفضل، ولكن وجود تلك الشروط في عقد العمل تحديدًا يثير العديد من المشكلات، نظرًا لامتياز قانون العمل بمبادئ تختلف عن تلك الموجودة في القوانين الأخرى، والتي يمكن القول بأن من أهمها هو مبدأ حماية العامل كطرف أضعف في تلك العلاقة التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل، وأيضًا مبدأ حرية العمل، ومبدأ عدم جواز فرض قيود مفرطة على حرية الأطراف في إنهاء العقد. وبذلك، تثور العديد من التساؤلات حول مدى مشروعية تلك الشروط في عقود العمل، ومدى توافقها مع قواعد حماية حقوق العامل، نظرًا لعدم وجود نصوص صريحة تناولتها بشيء من التفصيل على وجه الخصوص، وإنما تم ذكرها بشكل ضمني في عدد من مواد نظام العمل، وعلى سبيل المثال المادة رقم 77.

وبذلك يبرز التساؤل الرئيسي للدراسة حول: ما هي الأحكام القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل السعودي؟ وما الضوابط التي تحكم أحكامه لضمان التوازن بين حماية حقوق العامل ومصالح صاحب العمل؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي عدة أسئلة كالتالي:

- ما هو المقصود بالشرط الجزائي في عقد العمل؟
- ما هي أبرز الخصائص التي تحيط بالشرط الجزائي في عقد العمل؟
- ما هي الطبيعة القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل؟
- ما هو مدى مشروعية الشرط الجزائي في عقد العمل؟
- كيف نظم المنظم السعودي ضوابط وقيود الشرط الجزائي في عقد العمل؟
- ما هي الآثار القانونية المترتبة على إخلال العامل أو صاحب العمل بالشرط الجزائي في عقد العمل؟

أهداف الدراسة

- تحديد مفهوم الشرط الجزائي في عقد العمل.
- تحليل الخصائص الخاصة بالشرط الجزائي في عقد العمل.
- توضيح الطبيعة القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل.
- تحليل مدى مشروعية الشرط الجزائي في عقد العمل.
- دراسة التنظيم القانوني للشرط الجزائي في النظام السعودي.
- توضيح القيود القانونية المفروضة على تطبيق الشرط الجزائي.
- إبراز الآثار القانونية المترتبة على الإخلال بالشرط الجزائي في عقد العمل.

أهمية الدراسة

- **أهمية الدراسة العلمية:**

تبرز الأهمية العلمية هنا في زيادة الثقافة القانونية عن الشرط الجزائي في عقود العمل لدى المهتمين من العمال وأصحاب العمل وغيرهم من القانونيين والمهتمين بهذا المجال، لتعزيز الفهم القانوني لهذه المسألة المهمة في العقود، كما تساعد هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية القانونية بمزيد من المعلومات المفيدة، كون أن هذه الدراسة تهدف إلى توضيح الأحكام القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل في المملكة العربية السعودية، والأنظمة الداخلية التي تنظم هذا الموضوع.

- **أهمية الدراسة العملية:**

تكمن الأهمية العملية هنا في تقديم أفضل حماية ممكنة للعامل من خلال توضيح الشرط الجزائي وطبيعته القانونية في عقود العمل، والقواعد التي تحكمه، مما سيؤدي إلى منع الاستغلال والتعسف، كما ستساعد هذه الدراسة في توجيه أصحاب العمل ذواتهم بالحرص في صياغة شروط قانونية

ومتوافقة مع الأنظمة الداخلية، لتجنب المنازعات العمالية. كما أن الدراسة ستهدف إلى زيادة الوعي لدى أصحاب العلاقة التعاقدية العمالية، مما سيؤدي إلى التوازن وضمان علاقة عمل مستقرة، بعيدًا عن التحايل أو التعسف، بالإضافة إلى محاولة تقديم توصيات تساعد في تطوير الأنظمة الداخلية المتعلقة بهذا الشرط الجزائي في عقد العمل تحديدًا.

منهج الدراسة

ستعتمد الدراسة بشكل رئيسي على المنهج التحليلي للأنظمة السعودية المتعلقة بموضوع الشرط الجزائي الخاص بالعقود العمالية، كنظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 23 / 8 / 1426 في المواد التي ذكرتها بشكل ضمني، ونظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ ٢٩/ ١١/ ١٤٤٤هـ في تحليل القواعد العامة التي تحكم هذا الشرط، بهدف تقديم فهم أعمق لهذا الموضوع.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** ستركز الدراسة على التنظيمات الخاصة بالشرط الجزائي في عقود العمل، بغرض تحديد طبيعته والكشف عن الضوابط التي تحكمه، بالاعتماد على الأنظمة والنصوص القانونية التي تنظمه، كنظام العمل ونظام المعاملات المدنية، مع التركيز على مدى كفاية هذه التشريعات والنصوص القانونية في تحديد تلك الطبيعة وتوضيحها لتلك الأحكام التي تحكم الشروط الجزائية. كما ستناقش الدراسة أوجه القصور في هذه الأنظمة، إضافة إلى استعراض الحلول المقترحة لسد الثغرات التشريعية.
- **الحدود المكانية:** ستركز الدراسة على الأنظمة الصادرة والسارية المعمول بها داخل محيط المملكة فقط.
- **الحدود الزمانية:** ستعتمد الدراسة على تحليل عدة أنظمة صدرت في أوقات متفرقة، التي تحكم هذه الشروط الجزائية، كنظام العمل الصادر عام 1426هـ، ونظام المعاملات المدنية فيما يتعلق بالقواعد العامة التي تحكم هذا الشرط الجزائي الصادر عام 1444هـ.

الدراسات السابقة

- **أولاً: حمادي، سارة شاهر حريان، والزواهرة، محمد مسلم محمد، الشرط الجزائي في عقود العمل الفردية في التشريع الأردني -دراسة مقارنة، رسالة ماجستير. جامعة الزرقاء، الزرقاء. 2023:**

تناولت الدراسة مسألة تطبيق الشرط الجزائي في عقد العمل الفردي، ووضحت الإشكاليات القانونية الخاصة بمدى سلطة القاضي في تعديل ذلك الشرط أو حتى إلغائه في حال كان مخالفًا لمبادئ العدالة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن غياب النصوص القانونية التي تتعلق بالشرط الجزائي سبب اختلافًا في الاجتهادات القضائية، مما أثر بشكل واضح على التوازن في مصلحة صاحب العمل والعامل. كما أوصت الدراسة بضرورة إدراج نصوص قانونية تنظم ذلك الشرط في عقود العمل، مع وضع معايير تحقق العدالة، وتسد من مجال السلطة التقديرية للقضاء، لضمان تحقيق التوازن بين أصحاب العلاقة العمالية.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بكون أن كلتاهما تناولتا موضوع الشرط الجزائي في عقود العمل من ناحية أحكامه وغيرها.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية بكون أن هذه الدراسة تناولت الشرط الجزائي في عقد العمل الفردي، كما أنها استخدمت المنهج التحليلي والوصفي للنصوص القانونية في الأردن والمنهج المقارن، بينما الدراسة الحالية تناولت طبيعة الشرط الجزائي في عقود العمل بشكل عام، كما أنها استخدمت المنهج التحليلي للأنظمة السعودية بشكل رئيسي.

- **ثانياً: الضمور، طارق موفّق محمد، والمنصور، أنيس منصور خالد. أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل محدد المدة وفقًا لأحكام قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير. جامعة مؤتة، مؤتة، 2021:**

سعت هذه الدراسة لتوضيح أحكام الشرط الجزائي في عقود العمل محدد المدة، وذلك بناءً على قانون العمل الأردني، من ناحية التركيز على مدى قانونية إدراج ذلك الشرط في عقود العمل محددة المدة، وما هو تأثيره على حقوق العامل وصاحب العمل. وفي النهاية، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها وجوب مراعاة التوازن بين الطرفين في تنفيذ ذلك الشرط، وتجنب التعسف فيه، وذلك في حين إنهاء العقد قبل انتهاء مدته على وجه الخصوص. وأوصت الدراسة بضرورة تعديل المواد المتعلقة بالشرط الجزائي في القانون الأردني للعمل، للتأكد من عدم الإضرار بالعامل، ولتعزيز مبدأ العدالة في تلك العقود.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بكونهما تناولتا موضوع الشرط الجزائي في عقود العمل من ناحية طبيعتها ومدى مشروعيتها وأحكامها.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية بكونها تناولت موضوع الشرط الجزائي في عقد العمل، باستخدام المنهج التحليلي بشكل رئيسي للقانون الأردني، كما استخدمت المنهج المقارن بالقوانين العربية كمنهج مساعد، وهو ما لم تركز عليه هذه الدراسة، حيث استخدمت المنهج التحليلي بشكل رئيسي للأنظمة السعودية المتعلقة بالشرط الجزائي في عقود العمل.

- **ثالثاً: الضمور، أيمن حامد حمود، والمنصور، أنيس منصور خالد. أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل الفردي -دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. ٢٠١٨:**

تناولت الدراسة أحكام الشرط الجزائي في عقود العمل الفردية على وجه التحديد، والتي أوضحت أهمية الشرط الجزائي كوسيلة ضمان تنفيذ الالتزامات التعاقدية، كما بينت الدراسة عدم ضرورة وضع صياغة خاصة له لكي يعتبر صحيحًا، بالإضافة إلى مناقشتها لموقف قانون العمل الأردني في عدم تنظيمه للشرط الجزائي بشكل صريح، وإنما تم تناوله في القانون المدني. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن التوازن بين أي علاقة كانت، هو الهدف، وأن أي تطبيق لعكس ذلك يؤدي إلى اختلال ذلك التوازن، وفي حالة عقد العمل يجب مراعاة مركز العامل الأضعف قانونيًا فيما يتعلق بالشرط الجزائي، بما يحقق العدالة للطرفين. كما أوصت الدراسة بضرورة تعديل بعض المواد في القانون المدني الأردني، التي يفهم منها أنها لم تحقق التوازن المطلوب بين الأطراف.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بكونهما تناولتا موضوع الشرط الجزائي في عقد العمل من عدة نواحٍ كالأحكام المترتبة على ذلك الشرط.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في كونها تناولت موضوع الشرط الجزائي في عقد العمل الفردي بشكل خاص، كما أنها استخدمت المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية في الأردن، والمنهج المقارن مع قوانين مصر والآراء الفقهية، بينما الدراسة الحالية ركزت على تناول طبيعة الشرط الجزائي في عقد العمل بوجه عام، كما أن هذه الدراسة استخدمت المنهج التحليلي للأنظمة الداخلية المتعلقة بالشرط الجزائي في عقد العمل.

خطة الدراسة

- المبحث الأول: ماهية الشرط الجزائي في عقد العمل:
  - المطلب الأول: مفهوم الشرط الجزائي وخصائصه في عقد العمل.
  - المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للشرط الجزائي ومدى مشروعيته في عقد العمل.
- المبحث الثاني: الأحكام القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل:
  - المطلب الأول: الضوابط القانونية المنظمة للشرط الجزائي في النظام السعودي.
  - المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الإخلال بالشرط الجزائي في عقد العمل.

المبحث الأول: ماهية الشرط الجزائي في عقد العمل

الشرط الجزائي يُعد أحد أهم الضمانات في العقود، وكغيره من الشروط الأخرى التي يتضمنها العقد، فلديه أحكاماً خاصة به، خاصة في عقد العمل. ولإيضاح ذلك كان لزاماً دراسة ماهيته ابتداءً، من حيث مفهومه، وخصائصه، والطبيعة التي يتميز بها ومدى مشروعيته، وعليه سيتم تقسيم المبحث الأول إلى مطلبين

كالتالي: المطلب الأول: مفهوم الشرط الجزائي وخصائصه في عقد العمل والمطلب الثاني: الطبيعة القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل ومدى مشروعيته.

المطلب الأول: مفهوم الشرط الجزائي في عقد العمل وخصائصه:

يُعد الشرط الجزائي أداة فعالة لضمان التزام الأطراف بأداء ما عليهم من حقوق، خصوصاً في عقد العمل لما يمتاز به من أهمية خاصة وطبيعة مختلفة عن العقود الأخرى. لذلك سنوضح في هذا المطلب مفهوم ذلك الشرط وخصائصه في عقد العمل على الوجه التالي:

أولاً: تعريف الشرط الجزائي في عقد العمل:

لتحديد مفهوم الشرط الجزائي في عقد العمل على وجه الخصوص، فذلك يستوجب توضيح مفهوم الشرط الجزائي بوجه عام، أي في اللغة والاصطلاح، ليتسنى بعد ذلك تحديد مفهومه بدقة في النظام السعودي، وصولًا إلى تعريفه في عقد العمل تحديدًا.

مفهوم الشرط الجزائي في اللغة:

فبما أن الشرط الجزائي مكونة من كلمتين فينبغي تعريف كلاً منها على حدة كما يلي:

- يُعرف علماء اللغة كلمة الشرط بأنها "العلامة". [1] ويقال أيضاً "التزام الشيء والتزامه". [2]
- أما في الاصطلاح اللغوي، فيعرف بأنه "ما يلزم من عدمه العدم ولا يلزم من وجوده وجود، ولا عدم لذاته". [3]
- والجزاء في الاصطلاح لا يخرج عن معناه في اللغة. فله عدة معانٍ على حسب السياق فقد تأتي بمعنى الثواب أو المكافأة، وقد تأتي بمعنى العقاب. [4] وفي سياق البحث، نرى أن المعنيين ينطبقان عليه؛ إذ هو في حق المستفيد منه يبدو التعويض، كالثواب المتحصل من إخلال الآخر، الذي يُعتبر وكأن ذلك الإخلال تسبب له بعقوبة ألزمته بدفع ذلك التعويض.

مفهوم الشرط الجزائي في الاصطلاح:

سنتعرف هنا على مفهوم الشرط الجزائي، لتحقيق صورة أشمل عن ماهية الشرط الجزائي في عقد العمل وذلك على النحو التالي:

---

[1] السعدي، عبد الرحمن ناصر، شرح منظومة القواعد الفقهية. الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥، ص١٢٦.

[2] ابن منظور، محمد بن مكرم. لسان العرب، ج٧، بيروت، لبنان، دار صادر، (١٤١٤) ص ٣٢٩.

[3] السعدي، مرجع سابق، ص ١٢٧.

[4] حمادي، سارة شاهر حيران، والزواهرة، محمد مسلم محمد. الشرط الجزائي في عقود العمل الفردية في التشريع الأردني: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). جامعة الزرقاء، الزرقاء، 2023 ص٨.

1. تعريف الشرط الجزائي في اصطلاح الفقه القانوني:

- يُعرف بعض الفقهاء الشرط الجزائي بأنه: "أن يتفق أطراف العقد مسبقًا على مقدار التعويض الذي يستحقه الدائن في حال امتناع المدين عن تنفيذ التزاماته أو في حال تأخره عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد، ويكون لهم الحرية التامة في تحديد مقدار التعويض؛ لأنه خاضع لتقديرهم المطلق". [5]

- ومنهم من قال بأنه "شرط في العقد يتعهد فيه الملتزم بأنه إذا لم يفِ بما تعهد به يدفع كذا، والغرض منه حمل الملتزم على الوفاء بتعهداته والاحتراس من تقدير القضاء في التعويض عند الالتجاء إليه". [6]

- وعرفه آخرون بأنه "التزام زائد مضاف إلى العقد، يلزم الطرف المُخل بالتعويض المعين عند وقوع خلل اختياري نتج عنه ضرر". [7]

تتفق التعريفات السابقة في المفهوم المجمل للشرط الجزائي، إذ هو اتفاق بين أطراف عقد ما بتقدير تعويض سابق لمخالفة أحدهم بالالتزام المفترض عليه، وأن الهدف من وجود الشرط الجزائي هو لحماية الالتزام الأصلي من الإخلال، سواء كان ذلك الإخلال امتناعًا عن التنفيذ أو تأخيرًا فيه. ونجد أن التعريف الأول والثاني غفلا عن ذكر نقطة مهمة، ألا وهي أن الأصل كون تلك المخالفة تنم عن اختيار صاحبها حتى يستحق الطرف الآخر التعويض، والمقصود بكونه اختياريًّا أي أنه لم يحدث بسبب قوة قاهرة وغيرها من الأسباب التي تخرج عن إرادة الشخص. فعلى الرغم من ذكر الأول أن الشرط الجزائي يكون في حال امتنع أحد الأطراف، أي يقصد بذلك إرادتهم على المخالفة، إلا أنه حين ذكره للتأخير لم يوضح ما إن كان ناتجًا عن إرادة صاحبه أم خارجًا عنها. كما أن التعريف الأول ذكر نقطة نرى أنها مخالفة للصحة، وهي كون أن لهم الحرية المطلقة في تقديرهم للتعويض، وصحيح أن لديهم الحرية في تقدير التعويض، إلا أن تلك الحرية ليست مطلقة، كما سنتعرف لاحقًا عند حديثنا عن الضوابط المفترضة للشرط الجزائي في عقد العمل، فكان الأحرى به أن يمتنع عن ذكر تلك الإضافة أو تقييدها. وبذلك نرى أن التعريف الثالث هو الأقرب للصحة، كونه ذكر صراحة أن المخالفة يُفترض بها أن تكون اختيارية ليستحق الطرف الآخر الشرط الجزائي، وعدم ذكره بأن الأطراف لهم الحرية المطلقة في تقدير التعويض كان عين الصواب. كما أنه تطرق

[5] الأحمد، محمد شواخ، النظرية العامة للالتزام الرياض بدون دار نشر، ٢٠١٩، ص٢٩٥.
[6] حميدي، محمد طه، الشرط الجزائي في الفقه الإسلامي وتطبيقاته في العقود المعاصرة، (رسالة ماجستير)، جامعة الشهيد حمد لخضر، الوادي، ٢٠١٦-٢٠١٧، ص٩ - ١٠.
[7] الخالدي، مبارك بن محمد. الشرط الجزائي في العقود المالية وتطبيقاته القضائية: دراسة فقهية مقارنة. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم الشرعية، مج ٥٦، ع٢٠٣، 170-221، ٢٠٢٢، ص١٨٠.

لوجود ضرر حتى يستحق صاحبه التعويض، وهو ما يتماشى مع موقف المنظم السعودي. [8] على الرغم من أنه أهمل إضافة الامتناع عن العمل أو التأخير فيه، لكنها مفترضة بذكر الإخلال، فلا داعي للنص عليها صراحةً.

2. تعريف الشرط الجزائي في النظام السعودي:

تجدر الإشارة إلى أن هناك العديد من التشريعات التي فرّقت بين مصطلحيّ "التعويض الاتفاقي" و"الشرط الجزائي"، فعلى سبيل المثال: القانون الإنجليزي الذي جعل التعويض الاتفاقي بندًا يُوضع في العقد كمحاولة من المتعاقدين في تحديد الضرر الفعلي الذي يمكن أن يحدث في حال الإخلال، بينما أطلقوا مصطلح "الشرط الجزائي" على أنه تعويض في حال الإخلال، إلا أنه لا ينم عن محاولة تقدير فعلية للضرر، وإنما هو وسيلة عقابية على المُخل، كما اتجهت تشريعات أخرى إلى اعتبارها مصطلحات مترادفة لها نفس المعنى، كعديد من التشريعات العربية، ومنها القانون العراقي واللبناني. [9] وهو ما تبناه المنظم السعودي أيضًا، كما يظهر جليًّا في عديد من المواد التي استخدم فيها المصطلحين قاصدًا نفس المعنى. فنجد تارة أنه استعمل مصطلح "التعويض الاتفاقي"، فعلى سبيل المثال ما ذُكر في المادة (١٧٩) منه. [10] وتارة نجد أنه قد استخدم لفظة "الشرط الجزائي" بدلاً من "التعويض الاتفاقي" في عدد من الأنظمة الأخرى، كالمادة (٢٧) من نظام التخصيص، ولكن بدون تفريق في المعنى. [11]

كما يتضح أن المنظم سكت عن تعريف الشرط الجزائي وتركه للفقه إلا أنه يمكن استخلاص التعريف الذي قصده المنظم باستقراء المواد التي نظمت أحكامه فيستخلص من منطوق المادتين (١٧٨). [12] و(١٧٩) من نظام المعاملات المدنية آنفة الذكر بأنه "اتفاق مسبق للإخلال بين أطراف العقد في تقدير تعويض محدد يُلزم به الطرف المُخل بالتزاماته العقدية في حال عدم التنفيذ أو التأخير في

---

[8] توجد بعض التشريعات التي لم تجعل وجود الضرر سبب لاستحقاق التعويض وإنما يكفي الاتفاق وقيام المدين بالامتناع أو التأخر في التنفيذ لاستحقاق التعويض مما يجعل التعريف الأول والثاني يتماشى مع هذه التشريعات والتي من أهمها القانون الفرنسي.

[9] علي، يونس صلاح الدين. الاختلاف بين شرط التعويض الاتفاقي المحدد مسبقًا والشرط الجزائي في القانون الإنجليزي: دراسة تحليلية مقارنة بالقانونين اللبناني والعراقي. مجلة الحقوق والعلوم السياسية، ع 42، 262-327. ٢٠٢٣، ص274.

[10] وفقاً للمادة ١٧٩ من نظام المعاملات المدنية الصادر مرسوم ملكي رقم (م/191) وتاريخ 29/11/1444هـ "لا يكون التعويض الاتفاقيُّ مستحَقًّا إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه أي ضرر":

- للمحكمة بناءً على طلب المدين أن تنقص هذا التعويض إذا أثبت أن التعويض المتفق عليه كان مبالغًا فيه أو أن الالتزام الأصلي قد نُفذ جزء منه.
- للمحكمة بناءً على طلب الدائن أن تزيد هذا التعويض إلى ما يساوي الضرر إذا أثبت أن الضرر جاوز مقدار التعويض الاتفاقي نتيجة غش أو خطأٍ جسيمٍ من المدين.
- يقع باطلًا كلُّ اتفاقٍ يُخالف أحكام هذه المادة".

[11] وفقاً للمادة ٢٧ من نظام التخصيص الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/63) وتاريخ ١٤٤٢/٨/٥هـ. "يجوز أن يتضمن العقد -أو العقد التابع -فرض غرامة تأخير، أو شرط جزائي، أو تعويض؛ ....."

[12] وفقاً للمادة ١٧٨ من نظام المعاملات المدنية. "يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدمًا مقدار التعويض بالنص عليه في العقد أو في اتفاقٍ لاحقٍ؛ ما لم يكن محل الالتزام مبلغًا نقديًّا، ولا يشترط لاستحقاق التعويض الإعذار".

التنفيذ، وذلك ضمن الحدود التي لا تجعل التعويض مبالغًا فيه إلى حد كبير، مع مراعاة وجود ضرر لاستحقاق التعويض وأحقية القاضي في تعديل التعويض عند وجود أسباب عادلة لذلك بعد طلب من له مصلحة ذلك". وباستقراء التعريف السابق، يتضح أن المنظم قد ذكر الأحكام العامة للتعويض الاتفاقي، إلا أنه لم يتعرض لحالة ما إذا كان المتضرر يستحق التعويض في حال كان الضرر خارجًا عن الإرادة، على الرغم من تنظيمه للحالات المتعلقة بالقوة القاهرة وغيرها، مما يخرج عن الإرادة في عدد من المواد الأخرى من نفس النظام. لذا، نرى أنه وإن لم ينص عليه صراحةً عند حديثه عن الشرط الجزائي، إلا أنه مفترض. كما يتضح من التعريف السابق أن حرية الأطراف ليست مطلقة في تقديرهم للتعويض، كما تقدم، وهو ما سنوضحه بمزيد من التفصيل عند حديثنا عن الضوابط في المبحث الثاني.

3. التعريف الاصطلاحي للشرط الجزائي في عقد العمل:

وأما بالنسبة لمفهوم الشرط الجزائي في سياق الدراسة، أي في عقد العمل، فلم يقم المنظم بوضع تعريف صريح له، ولكنه ذكره في بعض المواد القانونية، كمواد نظام المعاملات آنفة الذكر وأيضاً ما ذكر في نظام العمل في المادة (٧٧) منه: "ما لم يتضمن العقد تعويضًا محددًا مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع...". [13] وكما نرى، فإن المنظم لم يسميه "الشرط الجزائي" تحديدًا في هذا الموضع الأخير، وإنما ذكر بأنه تعويض محدد يتفق عليه الأطراف في العقد لإخلال أحدهم بالعقد، وذكر صورة لذلك الإخلال هنا، وهو إنهاء العقد غير المشروع الصادر من أحد طرفي العقد، وهما العامل أو صاحب العمل. فنستطيع تعريفه بناءً على ما أورده نظام المعاملات ونظام العمل، وما ذكره فقهاء القانون في تعريف الشرط الجزائي بوجه عام، بأنه: بند يُوضع في عقد العمل ذاته، يُلزم الأطراف – سواء العامل أم صاحب العمل – في حال إخلال أحدهم إراديًّا بالالتزامات المفروضة عليه قبل الآخر، بالتعويض المحدد مسبقًا، على أن يكون متناسبًا مع نوع الضرر المتوقع، ومشروعًا نظامًا، مع أحقية القاضي – بعد طلب من له مصلحة – في تعديله إذا وُجد لذلك مقتضى، أو إلغائه إن لم يترتب على الإخلال ضرر.

ثانياً: خصائص الشرط الجزائي في عقد العمل:

يمتاز الشرط الجزائي في عقد العمل بخاصيتين رئيسيتين لا تختلفان في جوهرهما عن الخصائص العامة للشرط الجزائي في العقود الأخرى. فالخاصية الأولى أن الشرط الجزائي شرط اتفاقي. والخاصية الأخرى أنه شرط تبعي. ويزيد بعضهم بخاصية ثالثة، وهي أن الشرط الجزائي شرط احتياطي، وتفصيل ذلك فيما يلي:

[13] وفقاً للمادة ٧٧ من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣. "ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع،....."

1. الشرط الجزائي شرط اتفاقي:

يُقصد بذلك – كما تم ذكره في التعريف السابق – أنه شرط يتفق عليه الأطراف، سواء من ناحية وجوده أساسًا أو عدمه، أو حتى بتحديدهم لمقداره. وليس ذلك وحسب، بل حتى بتوقيت وضعه، إذ يمكن أن يتفق عليه الأطراف قبل العقد أو حتى بعده، بشرط أن يكون قبل الإخلال الملزم للتعويض. [14] وبناءً على هذه الخاصية، يملك الأطراف حرية تحديد نطاق تطبيق الشرط الجزائي، فعلى سبيل المثال، لا يوجد ما يمنع أيضًا أن يضع الأطراف ذلك الشرط لمدة معينة، كأن يشترط صاحب العمل على العامل أنه لو أنهى العقد لسبب غير مشروع، في عقد العمل محدد المدة ب٥ سنوات، فإنه يستحق شرطاً جزائياً خلال السنتين الأولى فقط، وغيرها من الاشتراطات التي يصح الاتفاق حولها. ولكن، بالرغم من كونه اتفاقيًّا، إلا أن ذلك لا يعني امتلاك الأطراف للحرية المطلقة في وضعه، وخصوصًا في موضوع دراستنا – أي وجوده في عقد العمل – لما يمتاز به ذلك العقد من صفة حمائية. فالمنظم وضع إطارًا معينًا للشروط بوجه عام، ولا يخرج الشرط الجزائي منها، وسنترك حديثنا عن تلك الضوابط إلى المبحث الثاني.

2. الشرط الجزائي شرط تبع:

كما يتضح من مسمى كونه تبعيًا، أنه لا ينشأ مستقلاً، بل هو مرتبط بعقد أصلي. ويترتب على تلك النشأة أنه إذا سقط الالتزام الأصلي، سقط الشرط التابع معه. كما أن المقصود من نشأته هو حث المدين – سواء كان العامل أم صاحب العمل – على الالتزام بما عليه من حقوق. فالشرط الجزائي وُجد هنا لتعزيز حماية الالتزام الأصلي، أي أنه لا يُعد إلا وسيلة لتحقيق الغرض المقصود من الالتزام، كما أنه لا يُعتبر سببًا لاستحقاق التعويض بذاته، فسبب استحقاق التعويض هو الإخلال الذي أدى لاستحقاق ذلك الشرط. [15] ومما يعزز كونه تبعياً أن الأصل في حال بطلان ذلك الشرط، فإن الالتزام الأصلي لا يسقط. [16] ولذلك استثناءات نذكرها عند حديثنا عن الضوابط. وذلك يرجع إلى طبيعته التبعية؛ فهو غير مقصود لذاته، وإنما وُجد لحماية الالتزام الأصلي مهما كان نوعه. وفي سياق عقد العمل، فهو يرتبط عادة بعدة التزامات جوهرية من جانب العامل، كترك العمل دون مُسوِّغٍ مشروع أو قبل انقضاء مدَّته، أو إفشاء الأسرار، أو عدم الوفاء بتكاليف التدريب، أو الإخلال بشرط عدم

[14] العجمي، محمد بليه حمد. الشرط الجزائي في الفقه الإسلامي. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية، مج ٣٦، ع٤، 535-584. ٢٠٢٠ ص٥٤٥.

[15] الضمور، طارق موفق محمد، والمنصور، أنس منصور خالد. أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل محدد المدة وفقًا لأحكام قانون العمل الأردني (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة. ٢٠٢١، ص١٣.

[16] وفقاً للمادة ٧٤/ ٢ من نظام المعاملات المدنية "إذا تضمن العقد شرطًا باطلًا بطل الشرط وحده، وللمتعاقد طلب إبطال العقد إذا تبيّن أنه ما كان ليرضى بالعقد دون ذلك الشرط".

المنافسة. وكذلك قد يُقرَّر الشرط الجزائي ضد صاحب العمل في حال مخالفته التزاماته الرئيسة كالإخلال بتوفير البيئة الملائمة للعمل، وغيرها من الالتزامات.

3. الشرط الجزائي شرط احتياطي:

والمقصود بكونه احتياطيًّا هنا، أي أنه تعويض اتفق عليه الأطراف مسبقًا على سبيل الاحتياط، كما أنه لا يُستحق إلا إذا أصبح تنفيذ الالتزام العيني مستحيلًا. فلا يحق للدائن المطالبة به إن كان الالتزام الأصلي لا زال ممكن التنفيذ، ولا يمكن للمدين أيضًا الاختيار ما بين تنفيذ الالتزام أو دفع الشرط. [17] كون أن القاعدة الأصلية في الالتزام، هي التنفيذ العيني له وأنه لا يصار إلى البدل إلا في حالة أصبح التنفيذ العيني غير ممكن. [18] فعلى سبيل المثال: لا يجوز لصاحب العمل مطالبة العامل بالشرط الجزائي إذا كان لا يزال بإمكان العامل تنفيذ التزامه الأصلي. كما أن المدين – العامل أو صاحب العمل – لا يملك الخيار بين تنفيذ الالتزام أو دفع الشرط الجزائي، لأن الأصل في الالتزامات هو التنفيذ العيني، ولا يُنتقل إلى التعويض إلا إذا أصبح التنفيذ العيني غير ممكن. ووفقًا لهذا، فإن الشرط الجزائي في عقد العمل يُعد استثناءً عن القاعدة العامة التي تُلزم المدين بتنفيذ التزاماته العينية متى كان ذلك ممكنًا.

ويتضح من تلك الخصائص آنفة الذكر أن الشرط الجزائي في عقد العمل يتميز بكونه شرطًا اتفاقيًّا بين أطراف العقد، إلا أن تلك الخاصية تخضع لقيود من قبل النظام. كما أن الشرط الجزائي يُعد شرطًا تابعًا، فينقضي بانقضائه، والعكس غير صحيح إلا في حدود ضيقة حددها النظام. كما أنه يُعد شرطًا احتياطيًّا، أي أنه لا يُستحق إلا إذا أصبح التنفيذ العيني مستحيلًا. وبذلك، يمكن القول إن الشرط الجزائي في عقد العمل يخضع لضوابط خاصة تهدف إلى تحقيق التوازن بين حماية العامل وعدم الإضرار بصاحب العمل، وهو ما سيتم تفصيله في المبحث الثاني حول الضوابط القانونية للشرط الجزائي.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للشرط الجزائي ومدى مشروعيته في عقد العمل:

بعد أن تعرفنا على مفهوم الشرط الجزائي في اللغة والاصطلاح القانوني، وفي عقد العمل بشكل أدق، وأهم خصائصه، نأتي الآن لنتعرف على الطبيعة القانونية للشرط الجزائي ومدى مشروعيته في عقد العمل، كالتالي:

[17] الضمور، طارق موفق محمد، مرجع سابق، ص١٤.
[18] عبدالمجيد، خالد السيد محمد، أحكام الالتزام في الفقه الإسلامي ونظام المعاملات المدنية السعودي. أحكام الالتزام في الفقه الإسلامي ونظام المعاملات المدنية السعودي. دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع. الرياض، ١٤٣٨، ص٢٥.

أولاً. الطبيعة القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل:

لما كان حديث الفقهاء حول طبيعة الشرط الجزائي يدور في العقود بوجه عام، فقد تقرر الحديث عن الشرط الجزائي بشكل عام، ثم ننتقل إلى طبيعته في عقد العمل، كالتالي:

- **الطبيعة القانونية للشرط الجزائي بوجه عام:**

اختلف الفقهاء في تحديدهم للأساس القانوني للشرط الجزائي بوجهه العام، وتتمحور اختلافاتهم حول من قال بأنها عقوبة تهديدية، ومنهم من قال بأنه ذو طبيعة تعويضية، ومنهم من قال بأنها خليط ما بين ثلاث، أي كونها ذات طبيعة اتفاقية، تعويضية، وتهديدية، وجزاء يوقع على المخلّ. [19] والعديد من التشريعات التي دمجت ما بين مفهوم الشرط الجزائي والتعويض الاتفاقي، يُستوحى منها بأنها وضعت له طبيعة تعويضية وجزاء في نفس الوقت، يتوسطهما طبيعة تهديدية تهدف لضمان تنفيذ العقد. [20] ويتضح بأن المنظم السعودي ينظر إلى الشرط الجزائي في الأصل على أنه ذو طبيعة تعويضية، وذلك وفقاً للمادة (١٧٨) من نظام المعاملات المدنية، القائلة بأن الشرط الجزائي هو تقدير مسبق للتعويض عن الإخلال بالالتزام التعاقدي. ولكن تلك الطبيعة التعويضية لا تنفي الطبيعة الجزائية تماماً، كون أن الشرط الجزائي وُضع في الأصل لحماية الدائن من تعسف المدين، فإمكانية وجود طابع جزائي مستوجبة ليتحقق الردع أساساً. [21]

كما أكّد تعميم صادر من وزارة العدل الجزائي على وجوب ألا يكون الشرط الجزائي مجرد تهديد مالي بعيد عن مقتضى القواعد الشرعية، بل يجب أن يكون تعويضًا حقيقيًا عمّا لحق بالدائن من ضرر أو ما فاته من منفعة. [22] وهذا مما يؤكد أن المنظم السعودي لا يتعامل مع الشرط الجزائي كعقوبة بحتة مفروضة على المدين، بل كوسيلة لضمان العدالة في تنفيذ الالتزامات التعاقدية. ومن أبرز ما يدل على ذلك في النصوص النظامية ما ورد في المادة (179) من نظام المعاملات المدنية، التي تنص صراحة على أن التعويض لا

[19] علال، قاشي، الشرط الجزائي بين القانون الجزائري والشريعة الإسلامية: دراسة مقارنة، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية مج٤، ع٢، ٢٢٥١-٢٢٧٦. ٢٠٢٠، ص٢٢٥٦.

[20] علي، يونس صلاح الدين، مرجع سابق.ص٢٨٣.

وتجدر الإشارة بأنه يُعد اختلاف التشريعات في تحديد مفهوم الشرط الجزائي من أبرز أسباب التباين في تحديد طبيعته القانونية. فهناك تشريعات فرّقت بين التعويض الاتفاقي والشرط الجزائي، حيث جعلت الأخير عقوبة محضة ومنعته تمامًا، كما هو الحال في القانون الإنجليزي. بينما نجد القانون الفرنسي قد أجاز الشرط الجزائي حتى وإن كان مبالغًا فيه، حتى أنه قد سمح به دون وجود ضرر. ومن جهة أخرى، تبنت بعض التشريعات مفهومًا مزدوجًا للشرط الجزائي، بحيث يجمع بين التعويض والجزاء، لكنه لا يُعد عقوبة محضة، إذ سمحت هذه التشريعات للقاضي بتعديله إن كان مبالغًا فيه، ولكن بشرط أن يتم ذلك بطلب من أحد الأطراف المتعاقدة، كما هو الحال في النظام السعودي. وهذا يعكس توجهًا قانونيًا متوازنًا بين احترام إرادة الأطراف وضمان عدم التعسف في استخدام الشرط الجزائي.

[21] الشامسي، حبيبة سيف سالم راشد، الشرط الجزائي: دراسة تحليلية مقارنة في قانون المعاملات المدنية الاتحادي الإماراتي رقم "5" لسنة 1985 والقانون المدني المصري. المجلة القانونية الاقتصادية، مج 38، ع ٣٨، 94-134، ٢٠١٧، ص98.

[22] تعميم وزارة العدل رقم ٢٠/٦٠/ت في ١٣٩٥/٣/٢٦هـ بشأن الشرط الجزائي.

يُستحق إلا في حال وقوع ضرر فعلي، مما يعني أن مجرد الإخلال بالالتزام لا يؤدي تلقائيًا إلى استحقاق التعويض، مما يؤكد استبعاد المنظم لتلك الطبيعة الجزائية البحتة.

فيُستخلص مما سبق أن الشرط الجزائي، من وجهة نظر المنظم، ذو طبيعة تعويضية في الأصل، إلا أن الهدف وراء اشتراطه يقتضي أن يحمل طابعاً جزائياً وتهديدياً، يحث المدين ويلزمه على أداء ما عليه من التزامات. وعليه، فإن تلك الطبيعة الجزائية ليست بحتة، بل هي متلازمة من طبيعة الشرط ذاته، إذ لا فائدة تُرجى من وضعه إن لم يكن الغرض منه هو ردع المدين. غير أن المنظم أخضعه لضوابط قانونية صارمة تضمن عدم تحوله إلى أداة عقابية محضة ضد المدين.

ولأن الشرط الجزائي، وفق ما ذكرناه في الخصائص، هو التزام تابع واتفاقي، فإن هذا الوصف يرتبط أيضًا بطبيعته القانونية، فيُعد الشرط الجزائي التزامًا اتفاقيًا، بمعنى أنه غير ملزم بقوة القانون، بل أصبح ملزمًا لأن الأطراف اتفقوا على ذلك بتحديدهم لمقداره وغيرها. وكونه تابعًا واحتياطيًا، أي أنه كأي التزام تابع آخر، فهو مرهون بوجود الالتزام الأصلي، ولا يمكن أن يستقل عنه، فمتى استمر الالتزام الأصلي استمر معه، ومتى سقط، سقط معه. كما أنه لا يُصار إليه في حال كان تنفيذ الالتزام العيني ممكنًا. وكونه التزامًا تابعًا وغير مستقل وقت النشأة، تختلف عما هي وقت استحقاقه، أي وقت وقوع الإخلال المترتب عليه فسخ العقد، ففي هذه الحالة يُعد الشرط الجزائي مستقلاً عن الالتزام الأصلي، ولا يُعد الفسخ سقوطًا يستوجب سقوط الشرط الجزائي معه. [23] وكما نصّت المادة (٧٤) سالفة الذكر من نظام المعاملات المدنية، فإنه في حالة بطلان الشرط، فإن ذلك لا يؤدي إلى بطلان العقد ككل، إلا لو كان الشرط جوهريًا، بمعنى أن الدائن لم يكن ليقبل بالعقد لولا وجود ذلك الشرط. وذلك مما يُظهر الطبيعة التبعية في ذلك الشرط. وأيضًا، لا يُعد وجوده مغيرًا لطبيعة الالتزام، فالشرط الجزائي هو التابع، ومن غير المنطقي أن الأصل يتأثر بالفرع.

ويترتب على ما سبق ذكره ما يلي:

1. أن الشرط الجزائي لا يتحقق بقوة القانون، بل هو اتفاق يحدث ما بين الأطراف ذاتهم، ويجب عليهم حين تحديدهم للشرط الجزائي مراعاة الضوابط القانونية التي وضعها المنظم لها.
2. أن الشرط الجزائي يبطل إذا بطل الأصل، وفي حالة بطلانه هو، فإنه لا يُعد شرطًا فاسخًا، وبالتالي فالأصل يبقى على حاله ولا يتأثر بسقوط الفرع.
3. لا يُعد الشرط الجزائي بديلًا للتنفيذ العيني، فبالتالي لا يحق للدائن أن يختار ما بين الالتزام الأصلي أو التنفيذ العيني، فهو تعويض احتياطي لا يُستحق إلا في حالة استحالة التنفيذ العيني أو التأخير في التنفيذ.

[23] المرجع السابق، ص١٢٨.

4. لا يجوز للطرف الملتزم أن يتخير ما بين تأدية الالتزام الأصلي أو دفع الشرط الجزائي، لأنه لا يُعد التزامًا بدليًا، بل هو التزام تعويضي احتياطي. وقد أكدت المادة (١٠٧) أنه يحق للطرف المتضرر أن يطلب التنفيذ العيني إن كان ممكنًا، مع طلب التعويض إن كان له مقتضى، مما يؤكد أنه قد يكون مكمّلًا للتنفيذ العيني وليس بديلًا عنه. [24]

تحديد الطبيعة القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل:

ولما كان لنظام العمل طابع حمائي، فهو يختلف عن الأنظمة الأخرى، لوجود ذلك الطابع، الذي يُقصد فيه أساساً أنه قواعد تدخل في النظام العام، وُجدت في الأساس لحماية الطرف الضعيف في العلاقة، وهو في عقد العمل يُقصد به العامل. [25] وبالنظر إلى الأدبيات القانونية، لا نجد تناولًا تفصيليًا لطبيعة الشرط الجزائي في عقد العمل تحديدًا، بل إن أغلب الدراسات تناولته في إطار عام يشمل مختلف العقود. ومع ذلك، فإن التحليل العام لطبيعة الشرط الجزائي تنطبق على وجوده في عقد العمل، مع اختلاف بسيط يكمن في ضرورة مراعاة خصوصية العلاقة العمالية، حيث إن الطبيعة الجزائية البحتة للشرط الجزائي تبدو أكثر تقييداً في نظام العمل مقارنة بالعقود الأخرى. ومن جانب آخر يظهر أن المنظم قد أعطى للشرط الجزائي في هذا العقد مرونة أكبر مما هي في العقود الأخرى، نظرًا لطبيعة نظام العمل الحمائية، وضرورة تحقيق التوازن بين الطرفين. فذكر في المادة (٨) من نظام العمل أن أي شرط يكون مخالف لأحكام هذا النظام، يكون باطل إلا إذا كان لصالح العامل. [26]

ويُضاف إلى ذلك أن الشرط الجزائي في عقد العمل لا يرد على التزام محدد، فهناك العديد من الالتزامات التي يمكن تطبيق الشرط الجزائي فيها، كالالتزام بعدم ترك العمل، والالتزام بالسرية، وعدم المنافسة. [27] ونجد أن تلك الالتزامات المتعددة، المتواجدة أيضًا في إطار الطابع الحمائي لنظام العمل، قد عقّدت من تحديد طبيعة واحدة لمختلف الالتزامات الواقعة في عقد العمل، وكون أن الشرط الجزائي هو شرط تابع، فلا يوجد ما يمنع أنه قد يتأثر بنوع الالتزام الذي يحميه، ما يدعم الاتجاه القائل بأن الشرط الجزائي قد يتصف بطبيعة مختلطة تجمع بين التعويض والردع. وكما تجدر الإشارة بأن تلك الطبيعة المختلطة قد لا تنطبق في جميع الحالات. بل تتغير وظيفته تبعًا لظروف تنفيذه أو الإخلال به. فقد يؤدي دوره التعويضي عند تحقق الضرر الناتج عن الإخلال، أو يظل أداة ردع وتهديد فقط عند عدم تحقق الإخلال. فعلى سبيل

[24] وفقاً للمادة ١٠٧ من نظام المعاملات المدنية "العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه، فللمتعاقد الآخر بعد إعذاره المتعاقد المخل أن يطلب تنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إن كان له مقتضي....."

[25] حارب، فادي توفيق عسود، والفاطسة، حجفر مجهود على المغربي، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة. ٢٠١٨.ص44.

[26] وفقاً للمادة ٨ من نظام العمل "يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

[27] الضمور، أيمن حامد حمود، والمنصور، أنيس منصور خالد. أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل الفردي: دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. ٢٠١٨، ص٧٠.

المثال، إذا لم يقع المدين في الإخلال، كما في حالة التزام العامل بشرط عدم المنافسة حتى نهاية المدة المتفق عليها، فإن وظيفة الشرط الجزائي هنا تظل محصورة في الجانب الردعي والوقائي، دون أن تتحقق وظيفته التعويضية، مما يجعله أقرب إلى كونه شرطًا تهديدياً، أكثر منه تعويضًا فعليًا. أما في حال وقوع الإخلال واستحقاق التعويض، فإنه يُعامل كتعويض اتفاقي، يخضع لضوابط التناسب مع الضرر، ولا يُنظر إليه كعقوبة مالية بحتة.

ويُستخلص مما سبق أن الطبيعة القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل تُعد مختلطة في الأصل، يضاف إليها جانب حمائي ناتج عن خصوصية العلاقة العمالية، وتبعية الشرط، وضرورة حماية الطرف الأضعف، مما يجعله أكثر مرونة من جهة، وأشد تقييدًا من جهة أخرى. ويغلب عليه الطابع التعويضي، نظرًا لاشتراط المنظِّم السعودي تحقق ضرر فعلي لاستحقاقه. ورغم اشتماله على جانب جزائي، إلا أن تطبيقه يظل خاضعًا لضوابط النظام التي تؤكد أن الغاية منه هي جبر الضرر، لا فرض العقوبة.

ثانياً: مدى مشروعية الشرط الجزائي في عقد العمل:

يُعد الشرط الجزائي أحد البنود التي يتم تضمينها بكثرة في العقود، وليس فقط في عقد العمل، بل في عديد من العقود الأخرى، كالعقود الإدارية، وعلى سبيل المثال: عقود التوريد وغيرها. [28] فالشرط الجزائي بوجه عام يوضع على نوعين من الالتزامات، فالأول هو التزام محله عمل أو الامتناع عن عمل، والآخر التزام محله الوفاء بالديون. وأخذ معظم الفقهاء بمشروعية الشرط الجزائي إن كان محل الالتزام عملًا أو امتناعًا عن عمل، وأما فيما إن كان محل الالتزام مبلغًا من النقود، فاختلف فيه؛ منهم من فرّق بين حكم حالة التأخير في السداد وحالة التعويض في حال لحق الدائن ضرر من الامتناع عن السداد، ومنهم من حرّم هذا النوع مطلقًا، كونه يدخل في الربا. [29] وقد كان اتجاه المملكة واضحًا، فالمنظم أخذ بمشروعية الشرط الجزائي إن كان محل الالتزام عملًا أو امتناعًا، وحرّم النوع الآخر مطلقًا، كما نصت عليه المادة (١٧٨) من نظام المعاملات المدنية القائلة بأنه "يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدمًا مقدار التعويض بالنص عليه في العقد أو في اتفاقٍ لاحقٍ؛ ما لم يكن محل الالتزام مبلغًا نقديًّا، ...." وذلك يعني أن الشرط الجزائي في أصله مشروع، شريطة عدم مخالفته للنظام.

فالمنظم شرّع الشرط الجزائي، ووضع له الإطار العام الذي يحكمه، ويفهم بأن تلك المشروعية ليست مطلقة، ومقيّدة بعديد من القيود والضوابط التي تضمن العدالة، كما يتضح من الاشتراطات التي وضعها المنظم، والضوابط والقيود على الشرط الجزائي، وهي في عقد العمل أكبر. وذلك جليّ باستقراء نصوص

[28] حريش، عمار حمد. الشرط الجزائي في عقود التوريد-الرأي الفقهي والتشريع الوضعي: دراسة مقارنة. *مجلة العربي للدراسات والأبحاث*، مج 13، ع. 13، 102-131. ٢٠٢١، ص٤٩٥.

[29] عبدالمجيد، أحمد فتحي رمضان الشرط الجزائي خصائصه وأنواعه وأحكامه، جامعة السلطان أحمد شاه إسلامية العالمية، بدون سنة نشر، ص ٨-١٢.

النظام، وخصوصًا المادة (٨) آنفة الذكر، التي عبّرت بشكل صريح عن الطابع الحمائي من المنظم للعامل في تلك العلاقة التعاقدية، وذلك عبر النص على أن أي شرط يخالف نظام العمل يُعد باطلًا، ما عدا ما كان أفضل للعامل، أو ما يُعبّر عنه في قانون العمل بالشرط الأكثر ميزة للعامل. [30] مما يجعله أكثر مرونة من تلك الناحية. كما أن تلك المشروعية في عقد العمل قد تختلف من التزام لآخر، فعلى سبيل المثال ما ذكره المنظم في التزام عدم المنافسة، أنه لا يحق لصاحب العمل أن يحدد مدة أطول من سنتين من تاريخ إنهاء العلاقة، فإن كان هنا الشرط الجزائي مربوطًا بالتزام عدم المنافسة، وحدد صاحب العمل مدة أكبر من المدة المحددة بالنظام، فإن الالتزام الأصلي يصبح غير مشروع، كما يتبعه الالتزام الفرعي، أي الشرط الجزائي. [31]

يتضح مما سبق أن الشرط الجزائي، من حيث المبدأ، مشروع في النظام السعودي، سواء في العقود الأخرى أو في عقد العمل، شريطة التزامه بالضوابط النظامية. ومع ذلك، فإن مشروعيته في عقد العمل تكون أكثر تقييدًا من جانب، ومرونة من جانب آخر، مقارنة بالعقود الأخرى، وذلك لحماية العامل من الاستغلال، وتقوية لمركزه من ناحية أخرى.

المبحث الثاني: أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل

بعد أن تعرفنا على مفهوم الشرط الجزائي والطبيعة التي تحكمه في عقد العمل، ومدى مشروعيته كان لزاماً توضيح التنظيم القانوني الذي يحكم إطاره في عقد العمل تحديداً، سواء من ناحية ضوابطه أو الآثار التي تترتب عليه. ولذلك فقد تقرر تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول: الضوابط القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل. المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الإخلال بالشرط الجزائي.

المطلب الأول: الضوابط القانونية للشرط الجزائي في عقد العمل:

اشترط المنظم ليكون الشرط الجزائي صحيحاً عدة اشتراطات؛ بعضها جاءت في سياق الشروط التي توضع في العقد بوجه عام، والآخر كان في الصورة العامة للشرط الجزائي، بينما توجد بعض الاشتراطات الخاصة ببنود عقد العمل ذات الطابع الحمائي، والتي يُعد من أهم تلك البنود الممكن وضعها في العقد هو موضوع دراستنا، ألا وهو الشرط الجزائي، وهي كالتالي:

[30] الضمور، طارق موفق محمد، مرجع سابق، ص ٣٢.

[31] وفقاً للمادة ١/٨٣ من نظام العمل -إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل – حمايةً لمصالحه المشروعة – أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحرراً ومُحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين".

- **أولاً: الضوابط الشكلية للشرط الجزائي في عقد العمل:**

يُعتبر الشكل أحد أساليب التعبير عن الإرادة، ولا يعني ذلك أنه بديل عن الإرادة الصادرة من الأطراف.[32] وقد اتجه المنظم للأخذ بتلك الشكلية كالكتابة في بعض العقود وما يلحقها من شروط، إلا أننا نجد أن المنظم لم ينص على وجود شكل معين للشرط الجزائي، بل رجوعاً للقاعدة العامة، جعل التعبير عن الإرادة ممكناً، سواء باللفظ أو الإشارة أو الكتابة.[33] ولم يوجب شكلية معينة في موضع الشرط الجزائي من نظام المعاملات المدنية، واكتفى بمجرد اتفاق الأطراف على ذلك، بأي طريقة أرادوها، ولكن نجد في سياق نظام العمل والعقود والاشتراطات المرتبطة به، ذكر في المادة (٥١) وجوب الكتابة للعقد وما يلحقه.[34] ولا يخفى أن الشرط الجزائي من أحد أهم الاشتراطات التي قد تلحق بعقد العمل، ولكن عدم الكتابة لا تعني بطلان العقد أو الشرط، كونهما صدرا صحيحين، فيبقى العقد قائماً وإن لم يُكتب.

فالمنظم وضع جزاءً على صاحب العمل فقط دون العامل، في حال أُهملت الكتابة، وهو عدم قدرة صاحب العمل على إثبات ذلك العقد، وما يترتب عليه من حقوق، كالشرط الجزائي، بخلاف العامل الذي يحق له إثبات الشرط بجميع طرق الإثبات. فإهمال صاحب العمل كتابته يقتضي ألا يستطيع إثبات وجوده -مثلاً -في حال النزاع. كما أنه لا يُشترط الاتفاق على ذلك وقت انعقاد العقد الأصلي، فالمنظم ذكر في المادة أنه يكون التعويض الاتفاقي حاصلاً، سواء كان وقت التعاقد أم في وقت لاحق لذلك، ولكن شريطة عدم وقوع الإخلال بعد، وإلا سُمّي ذلك صلحاً.[35] وانطلاقًا من ذلك، وفي إطار عقود العمل تحديدًا، يجب أن يكون الشرط الجزائي مكتوبًا، سواء ورد ضمن بنود العقد عند إنشائه، أو تم الاتفاق عليه لاحقًا بموجب ملحق أو اتفاق إضافي، ما دام ذلك قد حصل قبل وقوع الإخلال. وتُعد الكتابة في هذه الحالة ضمانًا لإثبات هذا الشرط، خاصة إذا كان في مصلحة صاحب العمل، الذي لا يُقبل منه الإثبات إلا بها، بحسب ما قررته المادة (٥١) من نظام العمل.

ويُستخلص مما سبق، أن الشرط الجزائي في عقد العمل تحديداً، يقتضي وجوب الكتابة، إلا أنه في حال المخالفة، فإنه يظل صحيحاً ومنتجاً لآثاره. ولكن حينها، لا يمكن لصاحب العمل إثباته،

[32] أبو طه، خالد، حسنية، أحمد. الشكلية في العقود التجارية: دراسة تحليلية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مج 3، ع١٣، 103–121. ٢٠٢٠، ص١٠٣.

[33] وفقاً للمادة ٣٣ من نظام المعاملات المدنية. "١. يكون الإيجاب والقبول بكل ما يدل على الإرادة. ٢. يجوز أن يكون التعبير عن الإرادة باللفظ أو بالكتابة أو بالإشارة المفهومة أو بالمعاطاة، وأن يكون صريحًا أو ضمنيًّا، وذلك ما لم تقتض النصوص النظامية أو الاتفاق أو طبيعة المعاملة خلاف ذلك".

[34] وفقاً للمادة ٥١ من نظام العمل "يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه، ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة، ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. ....."

[35] عبدالجيد، أحمد فتحي، مرجع سابق، ص ٥.

ويقتصر ذلك على العامل فقط، وذلك منطلقاً من الطبيعة الحمائية لنظام العمل، وضرورة تقوية جانب الطرف الضعيف فيها، إذ إن القول بغير ذلك قد يؤدي إلى ضياع حقوق العامل، وتغليب لمصلحة صاحب العمل على حساب العامل

- **ثانياً: الضوابط الموضوعية للشرط الجزائي في عقد العمل:**

وكما أن "العقد شريعة المتعاقدين"، وأن الأصل هو أحقية الأفراد باشتراط ما أرادوا من شروط متوافقة مع رغباتهم. [36] إلا أن تلك الأحقية ليست مطلقة فهي مقيدة بعدم مخالفتها للنظام في الأصل. فحتى يكون الشرط الجزائي صحيحاً ومنتجاً لآثاره فقد أوجب المنظم ضرورة اتباع الضوابط والقيود التي وضعها. سواء كانت للشروط بوجه عام أم للشرط الجزائي أو التي أوجب المنظم توافرها في عقد العمل بشكل خاص، وإيضاحها فيما يلي. فمع كون الشرط الجزائي هو في الأصل التزام تابع. فهو لا ينفذ إلا بكون الالتزام الذي وضع لأجله مشروع من حيث الأصل. [37] وقد فصّل المنظم في الاشتراطات التي تقع على الشروط التي يتضمنها العقد. [38] ومن أهم تلك الشروط، الشرط الجزائي. فذكر المنظم ضرورة أن يكون الشرط ممكنًا في ذاته، أي قابلاً للتحقق وفقًا للمنطق والعقل، وغير مستحيل التنفيذ بطبيعته أو بحسب الظروف المحيطة، وممكناً قانوناً. [39] وذلك لضمان جدية الالتزام وتحقيق الغرض من إدراجه في العقد، فلو كان مستحيلاً، لما كان له فائدة. فعلى سبيل المثال، في عقد العمل، لو وُضع شرط جزائي في حال إخلال العامل بالتزام الإنهاء المشروع بمقدار ١٠٠٠٠ ريال، فذلك شرط يمكن الأخذ به، وليس مستحيلاً. أما لو وُضع ذات الشرط على التزام غير مشروع، أو كان الشرط الجزائي ذاته مخالفاً للنصوص، وكان يُنقص من حقوق العامل التي كفلها النظام، فذلك الشرط الجزائي يسقط.

وأيضاً في التزام عدم المنافسة مثلاً المذكور في المادة (٨٣) من نظام العمل، والتي نصّ النظام فيها على عدم جواز أن يكون ذلك الشرط بحد ذاته أكثر من سنتين، فوضع صاحب العمل بنداً في العقد ينص على عدم جواز المنافسة لمدة تتجاوز المدة المقررة، وأقرنه بشرط جزائي، فهنا يسقط البند

---

[36] التنيبات، أسيد حسن. نطاق مشروعية الشرط الجزائي في عقد العمل وأحكامه في ظل قانون العمل الأردني. المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مج 8، ع٢، 113–147. ٢٠١٦، ص١٤.

[37] ملكاوي، عدنان بشار. العلاقة بين أركان العقد وقوّته الملزمة. مجلة الباحث العربي، مج١، ع٢. ١٢-٢٣. ٢٠٢٠، ص١٢.

[38] وفقاً للمادة ٧٢، ٧٤ من نظام المعاملات المدنية":

1. يجب أن تتوفر في محل الالتزام الشروط الآتية: أ-أن يكون ممكنًا في ذاته.ب-ألا يكون مخالفًا للنظام العام.ج-أن يكون معيَّنًا بذاته أو بنوعه ومقداره أو قابلًا للتعيين.
2. يقع العقد باطلًا إذا لم تتوفر في المحل الشروط الواردة في الفقرة (1) من هذه المادة.
3. يجوز أن يتضمن العقد أي شرطٍ يرتضيه المتعاقدان إذا توفرت فيه الشروط الواردة في الفقرة (1) من المادة (الثانية والسبعين) من هذا النظام.
4. إذا تضمن العقد شرطًا باطلًا بطل الشرط وحده، وللمتعاقد طلب إبطال العقد إذا تبيّن أنه ما كان ليرضى بالعقد دون ذلك الشرط.

[39] السنهوري، عبدالرزاق. (الوسيط في شرح القانون المدني: نظرية الالتزام بوجه عام -مصادر الالتزام (الجزء الأول). بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، (بدون تاريخ نشر)، ص٣٨٥-٣٨٦.

الأصلي، ويتبعه الشرط الجزائي. كما أن المنظم ذكر وجوب التعيين لمحل الالتزام والشروط المتعلقة به، أو قابلية التعيين. بحيث يكون الشرط الجزائي واضحًا ومحددًا عند التعاقد. [40] فيجب على أطراف عقد العمل أن يحددوا بدقة مقدار الشرط الجزائي، ويُكتفى في ذلك لو كان قابلاً للتعيين، كأن يكون الشرط مقدرًا بنسبة معينة في حال الإخلال بالتزام معين. كما أن من أهم تلك الضوابط التي وضعها المنظم، هو عدم مخالفته للنظام العام، وذلك الضابط في عقد العمل تحديداً يُعد أشد من تلك الواقعة في العقود الأخرى، نظراً لطبيعة عقد العمل الحمائية، والتي تدخل في النظام العام كما تقدم. فذكر المنظم، إضافة لتلك الضوابط والاشتراطات العامة، نصاً خاصاً في نظام العمل، وهي المادة (٨) سالفة الذكر، والقائلة فيما مفاده: وجوب عدم مخالفة الاشتراطات لأحكام نظام العمل، ما لم تكن أكثر فائدة للعامل.

كما يجب مراعاة التناسب بين الضرر المحتمل وقوعه وتقدير التعويض، إذ إن القول بعكس ذلك، يؤدي إلى تحول الشرط الجزائي إلى عقوبة محضة على المدين، أو إجحاف في حقه. فينبغي عدم التعسف في وضعه. ولا يُشترط أن يكون التعويض مساويًا تمامًا للضرر، بل قد يزيد أو ينقص، شريطة أن يكون متناسبًا معه. [41] ونجد في هذا الصدد ضرورة وضع ضوابط خاصة تحكم مبدأ التناسب بين الضرر والإخلال، في حق العامل دون صاحب العمل، كأن يُحدد سقف أعلى للشرط الجزائي على جميع الالتزامات التي تقع على العامل، أو حتى سقف أدنى إن كان من وُضع الشرط الجزائي ضده هو صاحب العمل. وذلك مراعاة لعدم التكافؤ بين المركزين بوجه عام.

الشرط الأكثر فائدة للعامل:

ذكر المنظم صراحة في المادة (٨) – كما سبق ذكره – أن أي مخالفة لأحكام نظام العمل تستوجب البطلان، ما عدا ما كان أفضل للعامل. فعلى الرغم من فائدته الفذّة للعامل، إلا أن ذلك قد يثير العديد من الإشكاليات، وخصوصاً أن هذا الضابط غير واضح من جميع نواحيه، فسنوضحه بإيجاز مع التطرق لبعض الإشكاليات التي قد تطرأ عليه، وذلك على الوجه التالي:

فمن منطلق إمكانية الأشخاص في إبرام ما أرادوا من عقود، وفقاً للإرادة المنفردة، ولما كانت تلك الإرادة قد يترتب عليها عقد ملزم وفقاً للقانون لا يمكن التنصل منه إلا للأسباب القانونية، ومما قد يقع على العقود من إخلال في التوازن العقدي بين أطرافه، يؤدي للإجحاف بحق الطرف الضعيف، قامت التشريعات بمعالجة سريعة لذلك الأمر، رغبةً في تقوية مركز الطرف الضعيف وحمايته. [42] وبالتالي، قام

[40] السنهوري، المرجع السابق، ص٣٨٩
[41] بورنان العيد، الرقابة القضائية على الشرط الجزائي، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، مج 2، ع 1، جامعة زيان عاشور، الجلفة ٧٠-١٠١، ٢٠١٧، ص٩١.
[42] البينات، مرجع سابق، ص٢٠، ٢١.

المنظم السعودي بالأخذ بهذا الاتجاه، لا سيما في نظام العمل، وتبنّى مبدأ الشرط الأفضل للعامل. وبناءً عليه، لا يحق لأطراف العلاقة العمالية أن يُخلّا بما جاء في نظام العمل، وبشكل أخص، لا يجوز حتى للعامل ذاته أن يُقرّ بمخالفة نظام العمل فيما يخص حقوقه، إلا لو كانت أفضل له. إلا أن الإشكالية تبرز عند محاولة تطبيق هذا المبدأ في بعض المواضع، ومنها – على سبيل المثال لا الحصر – ما ورد في المادة (٧٧) من النظام، التي تناولت حالات إنهاء العقد من أحد الطرفين، وما يترتب عليها من تعويض. فقد أجازت المادة – في فقرتها الأولى – الاتفاق بين الطرفين على تعويض محدد (شرط جزائي)، وقررت في فقرتها الثانية أنه "يجب ألا يقل التعويض عن أجر العامل لمدة شهرين"، في حال عدم وجود اتفاق.

وهنا يثور التساؤل: في حال تم الاتفاق في العقد على شرط جزائي يقل عن التعويض النظامي المقرر – أي أقل من أجر شهرين – فهل يُعد هذا الشرط باطلاً لمخالفته مبدأ "الشرط الأفضل للعامل" المنصوص عليه في المادة (٨)؟ أم أن هذا التقدير يدخل في نطاق حرية الأطراف، باعتباره من الضمانات المقررة أيضاً لحماية مصالح صاحب العمل؟ فالمنظم في المادة (٧٧) ذكر صراحة أن الحد الأدنى للتعويض ينطبق فقط "في حال عدم وجود اتفاق"، مما قد يُفهم منه أن وجود اتفاق – حتى وإن كان أقل من ذلك – يكون صحيحاً، طالما ارتضاه الطرفان. إلا أن هذا الفهم قد يتعارض مع نص المادة (٨)، التي تشترط أن تكون الشروط المخالفة لنظام العمل أكثر فائدة للعامل حتى يُعتد بها. فنص المادة (٧٧) قد يفتح المجال لصاحب العمل سيئ النية. [43] ونخلص إلى ضرورة تعديل تلك المادة، وإزالة اللبس الحاصل، منعاً من التعسف الذي قد يحصل.

- **ثالثاً: ضوابط بطلان الشرط الجزائي:**

يُعتبر البطلان جزاءً يقع على العقود في حال لم تستوفِ تلك العقود أركانها وشروطها، فهو وصف لاحق للعقد، يجعل منه غير منتج لآثاره المرادة من إبرامه. والبطلان يقع سواء على العقد بأكمله، أم على جزء منه. [44] أي أنه قد يؤدي إلى بطلان العقد كله، وقد يقتصر على جزء منه، بحيث لا يؤثر على الباقي. فهو، في سياق الشرط الجزائي، جزاء يقع على الشرط ذاته، ولا يترتب عليه امتداده ليشمل العقد بأكمله. والبطلان في الأصل قد يكون مطلقاً، وقد يكون نسبياً؛ فالأول يُقصد به أنه يقع باطلاً بقوة النظام، فلا حاجة لتدخل الأطراف لإبطاله، وأما الآخر، فيكون صحيحاً ومنتجاً لآثاره، لكنه

[43] وعلى العكس من ذلك إن كان التعويض الاتفاقي أفضل للعامل فيحكم به بدون النظر لهذه التساؤلات لأنه منصوص عليه صراحة في المادة كما أنه يعد من الشروط الأكثر ميزة للعامل. فذهبت بعض قرارات المحاكم في الأردن والتي احتوى نظام العمل لديهم على مادة مشابهة في المبدأ للمادة ٧٧ من نظام العمل السعودي فجاء في الحكم تمييز حقوق رقم (١٧٩٧/١٩٧٥) تاريخ ٢٥/ ١١/ ١٩٧٥منشورات موقع قسطاس ما يلي "وحيث أن المدعى عليها قد أقدمت أثناء سريان العقد غير محدد المدة على فصل المميز ضدها من العمل دون مبرر قانوني فيكون فصلها والحالة هذه فصلاً تعسفياً، وبالتالي فإن المدعية تستحق بدل الشرط الجزائي المتفق عليه في العقد وجدول الإشعار، ولا يستحق بدل الفصل التعسفي المنصوص عليه في القانون لأن المبلغ المتفق عليه أفضل من المبلغ المحكوم لها به كتعويضٍ عن الفصل التعسفي" للمزيد انظر، التنبيات، أسيد حسن، مرجع سابق، ص٢٨.

[44] الأحمد، شواخ، مرجع سابق، ص٢٠٦.

يبقى قابلاً للإبطال بناءً على طلب من له مصلحة فيه. [45] وقد حدّد النظام بعض الحالات التي تستتبع بطلان الشرط الجزائي، وذلك باستقراء النصوص العامة الخاصة بمشروعية الشروط بوجه عام. فذكر بأنه إن لم يتوافر في الشرط الشروط التي وضعها المنظم للعقد، وقع الشرط باطلاً بقوة النظام. وفي سياق عقد العمل، ما ورد في المادة (٨) أن كل ما يخالف أحكام هذا النظام يقع باطلاً، كأن يتفق الأطراف على وضع شرط جزائي يتعلق بنص آمر لا تجوز مخالفته، فذلك الاتفاق يقع باطلاً دون الحاجة إلى طلب ذلك أمام المحكمة، ويُعد بطلاناً مطلقاً. كأن يضع صاحب العمل شرطًا يُقيد حرية العامل في ترك العمل للأبد، فذلك مخالف لحق الاستقالة الذي نص عليه النظام، وبالتالي، يبطل من تلقاء نفسه، دون أن يؤثر على العقد الأصلي.

فكما تم ذكره، أن الشرط الجزائي شرط تابع في الأصل، فلو بطل الالتزام الأصلي، بطل الشرط معه. وتجدر الإشارة إلى أن بطلان الشرط الجزائي لا يُعد سبباً كافياً لبطلان الالتزام الأصلي، وذلك لكونه تابعًا، كما تقدم. إلا أنه توجد حالة تستتبع بطلان الالتزام الأصلي، وذلك على سبيل الاستثناء لا الأصل، وهي لو ظهر أن المتعاقد لم يكن ليتعاقد لولا وجود هذا الشرط، وفقاً للمادة (٧٤). وفي هذه الحالة، يجب على المتعاقد أن يطلب الإبطال، فهو غير مفترض بقوة النظام، أو ما يُطلق عليه بالبطلان النسبي. ونرى أن تطبيق هذه الصورة في عقد العمل نادرة، أو حتى مستبعدة بصورة كبيرة، كون أن الالتزامات غالباً ما تقع حول أداء العمل، ودفع الأجر، وغيرها مما يرتبط بها بصورة أو بأخرى، فلذلك لا يُتصور وجود هذه الصورة في عقد العمل.

ويُستخلص مما سبق، أن الشرط الجزائي في العقود، وفي عقد العمل على وجه الخصوص، لا يُعد بمنأى عن الرقابة النظامية، فهو مشروط باستيفاء الضوابط التي وضعها المنظم. فإن خلا من شروط الصحة، أو تضمّن ما يُخالف نصًا آمرًا، وقع باطلًا. وقد يكون هذا البطلان نسبيًا، إذا تعلّق بمصلحة خاصة قابلة للتنازل، كما قد يكون مطلقًا إذا خالف النظام العام، أو تعلّق بحق لا يجوز الاتفاق على مخالفته، كما في حال تقييد حرية العامل في ترك العمل بما يُخالف ما نصّ عليه النظام.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الإخلال بالشرط الجزائي:

تجدر الإشارة إلى أن السبب وراء استحقاق الدائن للشرط الجزائي ليس وجود الشرط الجزائي ذاته في عقد العمل، بل إخلال المدين بالالتزام الأصلي. [46] هو الذي رُتّب عليه استحقاق الشرط الجزائي لطالبه، سواء

[45] منصور، محمد حسين، النظرية العامة للالتزام: الكتاب الأول -مصادر الالتزام. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٥، ص١٨٩.

[46] تغريبت، رزيقة. الشرط الجزائي بين سلطان الإرادة وسلطة القاضي. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مج١٥، ع١، 2300–2311، ٢٠٢٢، ص٢٣٠٢.
وتجدر الإشارة إلى أنه وعلى الرغم من اشتراط المنظّم – اتباعًا للقواعد العامة – وجوب إعذار المدين كأصل عام قبل المطالبة بتنفيذ الالتزام، إلا أنه فيما يتعلق بالشرط الجزائي، فقد نص صراحة على عدم اشتراط الإعذار للمطالبة به. ولم يذكر ما يقول عكس ذلك في نظام العمل الحمائي. ويُعدّ هذا التوجه تعزيزًا لاستقرار العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، لا سيما في حال كان صاحب العمل هو الدائن. إذ لا يعني الطابع

كان العامل أو صاحب العمل، بحسب من تقرر الشرط الجزائي لمصلحته. وسنذكر في هذا المبحث ما هي شروط الاستحقاق، وما هي سلطة القاضي في التعديل حين الاقتضاء، على الوجه التالي:

أولاً: شروط استحقاق الشرط الجزائي:

حتى يكون الشرط الجزائي الموجود في عقد العمل مستحقاً لطالبه، يجب أن تتوافر فيه شروط المسؤولية العقدية، وهي: الخطأ، والضرر، والعلاقة السببية بينهما. وبيانها في ضوء عقد العمل كما يلي:

1. الخطأ:

يُعنى بالخطأ: عدم قيام المدين بتنفيذ ما أُلزم به[47]. ففي سياق الشرط الجزائي في عقد العمل، قد يكون المدين هو العامل أو صاحب العمل، وسواء كان محل الالتزام المرتبط به الشرط الجزائي هو القيام بعمل، كالتزام صاحب العمل بتهيئة مكان مناسب للعمل، أو كان الالتزام الامتناع عن عمل، كالتزام العامل بشرط عدم المنافسة وغيرها. ويقع عبء إثبات الخطأ أو الإخلال هنا على مدعيه. [48] فسواء كان الالتزام بتحقيق نتيجة أو ببذل عناية، فيجب على الدائن إثبات الخطأ، سواء كان بعدم تحقق النتيجة المرجوة، أم بعدم بذل المدين العناية المطلوبة منه، وذلك في سياق عقد العمل، ويكون بحسب الأحوال. وبالرجوع إلى بعض الأحكام الصادرة عن القضاء السعودي، يتبين أن وجود شرط جزائي في العقد لا يعني بالضرورة إلزام الطرف المخالف به، ما لم يُثبت الدائن الإخلال الفعلي. وقد انتهت بعض القضايا إلى رفض المطالبة بالشرط الجزائي رغم وجوده في العقد لذلك السبب، وفي حكم صادر عن المحكمة التجارية بجدة – الدائرة الثانية عشرة – في القضية رقم 4570251625 لعام 1445هـ، طلب المدعي تعويضًا بمبلغ (40,930 ريالًا) نظير ادعاءه بإخلال المدعى عليها بتوريد المواد مما تسبب في تأخر تنفيذ المشروع، إلا أن المحكمة قررت أن المدعي لم يُثبت أن المدعى عليها أخطأت، ولا أن الضرر الذي ادعاه مرتبط بسلوكها. وعليه، وحكمت الدائرة برفض الدعوى، بسبب عدم تحقق الخطأ. [49]

الحمائي الذي يميز عقود العمل بالضرورة تغليب مصلحة العامل في جميع الأحوال، بل يتعين مراعاة مصلحة صاحب العمل أيضًا، ما دام ذلك لا يُخلّ بتوازن العلاقة التعاقدية بين الطرفين.

[47] عوّاد، خولة، ميزان، محمد الأمين. أحكام الشرط الجزائي في عقد البيع بالإيجار الوارد على السكنات. مجلة الحضارة الإسلامية، مج٢٠، ع١، 561، 581، ٢٠١٩، ص٥٦٩.

[48] سيليه، خليفة، وساكينة، شلالو. الخطأ العقدي في القانون المدني الجزائري (رسالة ماجستير)، جامعة عبد الرحمن ميرة -بجاية، الجزائر. جامعة بجاية، 2018، ص١٦.

[49] المحكمة التجارية بجدة. (1445هـ). الحكم في القضية رقم 4570251625 (رقم الحكم 4570251625، بتاريخ 29 جمادى الأولى 1445هـ). بوابة الأحكام القضائية السعودية.

2. الضرر:

يشترط، حتى يكون الشرط الجزائي مستحقاً، وجود ضرر أصاب الدائن سواء كان العامل أم صاحب العمل بحسب الأحوال -حتى يستحق التعويض فعلاً، ويُشترط في هذا الضرر أن يكون واقعاً فعلاً، لا ضررًا محتملاً قد يقع أو لاً. [50] ويُعد ذلك الضرر مفترضاً بوجود الخطأ حتى يثبت العكس وذلك بالنظر لنص المادة (١٧٩). أي أن المنظم اعتبرها قرينة بسيطة متحصلة من خطأ المدين، تستوجب إثبات العكس.

وتجدر الإشارة بما أن الأطراف حين وضعوا الشرط الجزائي قد وضعوه بناءً على ضرر قد يقع بعد إخلال معين، إلا أنه لو وقع الإخلال دون ضرر فعلي، فإن الدائن لا يستحق التعويض. وذلك الانتفاء ليس مفترضاً، بل يجب على المدين أن يبديه أمام القاضي، كما يقع عليه عبء إثبات ذلك، وليس للقاضي أن يحكم به من تلقاء نفسه. وذلك ما ذكرته المادة (179). ويثور التساؤل: في عقد العمل تحديداً، لو كان المدين هو العامل، هل يلزمه هو إثبات الضرر؟ أم، نظراً لطبيعة العقد الخاصة، ينتقل ذلك العبء على صاحب العمل؟ وفي هذا الصدد، نجد قضية في الأردن تحمل ذات المبدأ، إذ قضت محكمة التمييز الأردنية في القرار رقم (2017/32)، بوجوب الالتزام بالتعويض المتفق عليه في العقد، دون حاجة لإثبات الضرر، طالما لم يكن الشرط مبالغًا فيه أو مخالفًا للنظام العام. [51]

وبالنظر إلى نصوص النظام السعودي، نجد أن تلك القاعدة العامة ذاتها تنطبق على العقود كافة، ومنها عقد العمل، إذ لا يوجد نص صريح يخالف ذلك. ولكن نرى، أنه من منطلق تلك الطبيعة الحمائية، يجب إعادة النظر في هذه المسألة في عقد العمل، لو كان المدين هو العامل، فمركزه قد لا يُخوّله من إثبات عدم وجود ضرر. كما نجد أنه من المفترض عدم اعتبار مخالفة العامل بحد ذاتها قرينة بسيطة على وجود الضرر في عقد العمل، كونه الطرف الأضعف، وذلك مخالف للطبيعة العامة لنظام العمل. أما في حالة مخالفة صاحب العمل، فيمكن الإبقاء على اعتبارها قرينة بسيطة تستوجب إثبات العكس، كونه الطرف الأقوى، ويمكنه إثبات وقوع الضرر من عدمه بشكل أسهل من العامل.

3. العلاقة السببية بين الخطأ والضرر:

تُعد العلاقة بين الإخلال – أي الخطأ – والضرر من الاشتراطات المفترضة ليكون الشرط الجزائي مستحقاً. [52] فإذا لا علاقة، لا تعويض. فلو قام العامل بالإخلال بشرط عدم إفشاء أسرار العمل المرتبط به شرط جزائي، وتضرر صاحب العمل، ولكن اتضح أن الضرر حصل لسبب خارجي لا دخل

[50] عواد، خوله، مزيان، محمد، مرجع سابق، ص٥٧٠.
[51] قرار محكمة التمييز الأردنية/ حقوق رقم ٣٢/٢٠١٧. للمزيد انظر الضمور، أيمن حامد محمود. ص١٤٠.
[52] عواد، خوله، مزيان، محمد، مرجع سابق، ص٥٧٠.

للعامل فيه – كأن يحصل اختراق أمني أدى إلى تسريب أسرار العمل – فهنا، إخلال العامل لا يرتب في حقه التزاماً بدفع الشرط الجزائي. ولكن يثور التساؤل: على من يقع إثبات ذلك الرابط؟ يُجيب الفقه بالقول بأن العلاقة السببية مفترضة بمجرد إثبات الدائن – أي صاحب العمل في هذه الحالة – لوجود الخطأ، ويقع عبء إثبات العكس على المدين – أي العامل هنا – فإذا أراد نفي تلك العلاقة، فهو ملزم بتقديم الدليل على ذلك. [53]

ثانياً: سلطة القاضي في تعديل الشرط الجزائي:

1. سلطة القاضي في تخفيض الشرط الجزائي:

فعلى الرغم من كون الشرط الجزائي هو تقدير مُسبق للتعويض، وتقدير فعلي واحتمالي للضرر، وليس مجرد عقوبة – كما تقدم – إلا أنه قد يحصل أن يكون هذا التقدير أعلى من الضرر الفعلي. فهل يحق للقاضي هنا تخفيضه من تلقاء نفسه؟ نجد أن المنظم ذكر في المادة (179) أنه يحق للقاضي تخفيض الشرط الجزائي بناءً على طلب ذي مصلحة، وهو المدين في هذه الحالة. أي أن صلاحيته مقصورة على الطلب. ولكن يثور هنا التساؤل: في عقد العمل، هل يحق للقاضي تخفيضه إن كان المدين هو العامل رغم وجود مبدأ "الشرط الأكثر ميزة للعامل" المذكور في المادة (8)؟ نجد أنه، على الرغم من اتجاه المنظم الواضح في نصوصه لحماية العامل، إلا أن المادة (8) ذكرت صراحة أن أي مخالفة لأحكام هذا النظام تقع باطلة، أي أن القصد من الحماية كان ضمن حدود نظام العمل فقط، ولم يتطرق المنظم إلى أنظمة أخرى كنظام "المعاملات المدنية". وخصوصاً لو لم تكن تلك الزيادة على التزام ورد في نظام العمل تحديداً. لذلك، لا يحق للقاضي في هذه الحالة أن يأخذ جانب العامل تلقائياً، لأن ذلك قد يضر بمصالح صاحب العمل، وبالأخص إذا كانت الزيادة فاحشة. وتجدر الإشارة إلى حالة التنفيذ الجزئي للالتزام، ففي هذه الحالة، أعطت المادة (179) الحق للمدين بطلب تخفيض الشرط الجزائي. وأيضًا نشير إلى أن طلب التخفيض لا يؤدي تلقائياً إلى قبوله، بل يخضع للسلطة التقديرية للقاضي. وهذا يُعد أشد أهمية في عقد العمل، خصوصاً لو كان العامل هو المدين، فينبغي حث القضاة على تحري الصدق في ادعاءات المدين قبل الاستجابة لها.

2. سلطة القاضي في زيادة الشرط الجزائي:

ينطبق في هذه الحالة المبدأ العام المذكور عند حديثنا عن سلطة القاضي في التخفيض، إلا أن الطلب الذي يُخول القاضي في زيادة الشرط الجزائي، لابد أن يأتي من الدائن، وليس المدين، كما ذكرت المادة (٢/١٧٩). وذلك أمر منطقي، إذ لا مصلحة للمدين في طلب الزيادة. ولكن، تلك المادة أيضًا اشترطت

[53] بلحاج العربي، أحكام الالتزام في ضوء قواعد الفقه الإسلامي والأنظمة السعودية، دراسة مقارنة، ط ٢، دار الثقافة، عمان الأردن، ٢٠١٥، ص ١٥٠-١٥١.

لزيادة الشرط الجزائي وجود "خطأ جسيم" من المدين أو "غش" فحيث لا تتوافر هذه الظروف، فلا زيادة. فعلى الرغم من أن الضرر مفترض في حق المدين عقب الخطأ، إلا أن إثبات الخطأ الجسيم أو الغش يقع على عاتق الدائن، كما يُفهم من سياق المادة. ولكن نجد أن اشتراط وجود الغش أو الخطأ الجسيم حتى يحكم بالزيادة، قد يحصل فيه نوع من التعسف ضد للعامل لو كان هو الدائن، فلو كان القاضي لن يقبل سوى الطلبات المرتبطة بتلك الحالات، فإن ذلك قد يقده الحماية المرجوة من وجود الشرط الجزائي أصلاً، فمركز العامل الضعيف قد لا يخوله من إثبات وجود الغش أو الخطأ الجسيم، حتى لو كان الضرر الحاصل فعلاً كان جسيماً وأعلى من التقدير المتوقع للتعويض. فنرى ضرورة وضع بند في نظام العمل يسمح للقاضي، متى كان العامل هو الدائن، بزيادة مقدار التعويض محل الشرط الجزائي، إذا ثبت وقوع ضرر جسيم يتجاوز التعويض المتفق عليه، دون اشتراط إثبات الغش أو الخطأ الجسيم، للأسباب السابقة.

3. سلطة القاضي في الرقابة:

على الرغم من أن سلطة القاضي في التعديل محصورة بطلب أحد الأطراف – كما تقدم – إلا أن سلطته في الرقابة على مشروعية الشرط ذاته أو مدى غلوّه، تُعد من النظام العام، وبالتالي فهي مفروضة. فيجب على القاضي أن يُحدّد مدى توافق الشرط الجزائي مع الضوابط النظامية المتعلقة بالنظام العام حتى وإن لم يُثر أحد الأطراف ذلك صراحة. فسلطة القاضي الرقابية تظهر حينما يُثار أمامه دعوى تتمحور حول طلب بالتعديل لوجود غلو أو تعسف واضح، على أن يُراعى في ذلك التقيد بحدود النظام العام المنصوص عليها نظامًا. كما نرى أنه، ومن منطلق تلك الطبيعة الحمائية، يجب على المنظم أن يضع نصًا صريحًا في نظام العمل، يسمح للقاضي بتعديل الشرط الجزائي من تلقاء نفسه، وإن لم يصل لحد التعسف في حق العامل تحديداً. بعكس القاعدة العامة التي تستوجب وجود طلب من أحد الأطراف ليتم تعديله، لدواعي العدالة.

وفي هذا الصدد نجد قضية أبرزت ذلك الدور. فجاء في حكم المحكمة التجارية بجدة في القضية رقم (4470887927) لعام 1444هـ، إذ انتهت المحكمة إلى رفض الدعوى رغم وجود اتفاق مسبق صريح على التعويض، لكون المدعي لم يُثبت وقوع إخلال من المدعى عليه يبرر استحقاقه للمبلغ محل الاتفاق. كما رأت المحكمة أن اشتراط المدعي للتعويض كان بمثابة تعسف في استعمال الحق، خاصة وأن العلاقة التعاقدية الأصلية لم تكن بين الأطراف بصفتهم الشخصية، بل بين شركات تابعة لهما. ويمثل ذلك القرار توجهاً واضحاً لمدى رقابة القضاء في التحقق من توافر أركان التعويض، وعدم الاكتفاء بالشكل الظاهري للشرط الجزائي.

ثالثاً: التقادم:

يُعد التقادم من المبادئ التي وُجدت لهدف تحقيق الاستقرار، ومنع امتداد النزاعات لفترات طويلة قد تُخل بتلك المراكز القانونية. [54] وفي نطاق الشرط الجزائي في عقد العمل، لا يجوز أن يبقى المدين – سواء كان العامل أو صاحب العمل – تحت عباءة التهديد إلى الأبد، إذ إن القول بغير ذلك قد يعني إرهاق المدين، وتحميله ما لا يطيق، سواء على الصعيد المادي أو حتى النفسي. ولذلك، نصت المادة (234) على أنه: "لا تُقبل أمام المحاكم العمالية أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ما لم يُقدم المدعي عذراً تقبله المحكمة، أو يصدر من المدعى عليه إقرار بالحق". [55] ويُستفاد من هذا النص أن المطالبة بتنفيذ الشرط الجزائي – باعتباره أحد الآثار المترتبة على الإخلال به – تخضع لهذه المدة. وبالأخص في حال كان العامل هو المدين، إذ إن ترك المطالبة مفتوحًا دون حد زمني، قد يضعه في موقف قانوني غير مستقر، ويُخالف غاية النظام الحمائية في حماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية. لذلك، فإن هذا التحديد الزمني يُعد ضمانة لتحقيق التوازن بين حقوق المدين والدائن، ويمنع استخدام الشرط الجزائي كأداة تهديد دائم، إذ أن الأصل فيه – من وجهة نظر المنظم – أنه ذو طبيعة تعويضية، كما سبق بيانه.

رابعاً: أثر القوة القاهرة على استحقاق الشرط الجزائي في عقد العمل:

تُعد القوة القاهرة من الأسباب العامة للإعفاء من المسؤولية العقدية، إذ تُسقط التزام المدين إذا استحال عليه تنفيذ التزامه لسبب خارج عن إرادته، لا يمكن توقعه أو دفعه. [56] وفيما يخص الشرط الجزائي، فإن تحقق القوة القاهرة يُعد مانعًا من استحقاقه، باعتباره تابعًا للالتزام الأصلي؛ فإذا سقط الالتزام، سقط التعويض المترتب على الإخلال به. وقد نصت المادة (174) من نظام المعاملات المدنية السعودي على أنه: "إذا ثبت أن عدم تنفيذ الالتزام أو التأخر في تنفيذه يرجع إلى سبب أجنبي لا يد للمدين فيه، مثل القوة القاهرة، فلا يكون مسؤولًا عن التعويض، ما لم يوجد اتفاق يقضي بغير ذلك". [57] وبالتالي، فإن الأصل في النظام السعودي هو إعفاء المدين من تنفيذ الشرط الجزائي إذا ثبت أن الإخلال كان ناتجًا عن سبب أجنبي، كقوة قاهرة.

[54] الدهيمي، علي بن إبراهيم بن عبدالله. أحكام التقادم المانع من سماع الدعوى في نظام المعاملات المدنية بالمملكة العربية السعودية. مجلة البحوث الفقهية والقانونية، كلية الشريعة والقانون بدمنهور، ع 44، ١٤٠٣–١٤٦٩. ٢٠٢٤، ص ١٤٠٦.
[55] وفقاً للمادة ٢٣٤ من نظام المعاملات المدنية.
[56] البلوشي، حسين بن علي بن عبدالله، المجاهد، محمد سعيد بن خليل. القوة القاهرة وأثرها على التزامات العقد: دراسة فقهية قانونية. مجلة الرسالة، الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، مج٧، ع٢، 158-١٩٥. ٢٠٢٣، ص١٦٢.
[57] وفقاً للمادة ١٧٤ من نظام المعاملات المدنية.

ومع ذلك، أجاز النظام الاتفاق على خلاف هذا الأصل، بحيث يمكن للطرفين تضمين العقد شرطًا يُحمّل المدين مسؤولية التنفيذ أو الشرط الجزائي حتى في حالة القوة القاهرة. ويُثار تساؤل مهم في هذا السياق، خاصة في عقود العمل هل يمكن تضمين شرط يُلزم العامل بتنفيذ التزامه أو بدفع الشرط الجزائي حتى في حال القوة القاهرة؟ الواقع أن هذا الأمر يُعد محل نظر، إذ إن العامل غالبًا ما يُعتبر الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، وغالبًا لا يكون في موقع متكافئ مع صاحب العمل يُمكنه من التفاوض بحرية. وفي الوقت ذاته، فإنّ الطابع الحمائي لنظام العمل يقتضي اعتبار جميع الاستبراءات أو التنازلات التي تضرّ بحقوق العامل المقرَّرة في النظام باطلة، أي معدومة الأثر. إلّا أنّه لا يوجد نص صريح في نظام العمل يُحدّد مدى بطلان الشرط المتعلق بالقوة القاهرة تحديدًا؛ إذ إنّ المادة (٨)، التي تُبطل أي بندٍ يُخالف أحكام النظام، وردت في سياق تغطية ما يمسّ بنود هذا النظام نفسه، دون الامتداد إلى القواعد العامة في الأنظمة الأخرى إلّا بوجود نصٍّ خاص. وذلك يعد فجوة تشريعية تستوجب الملء لذا، كان حريّاً بالمنظم أن يستبق الخلل ويُعدّل النظام بإضافة نص صريح يمنع ذلك، أو بتوسيع نطاق نص المادة ليشمل جميع الأنظمة المعمول بها في المملكة وليس فقط قصرها على هذا النظام.

خامساً: أثر الإخلال على انتهاء العلاقة التعاقدية:

لا يوجد نص صريح في النظام السعودي يربط بين وجود الشرط الجزائي وإنهاء العقد تلقائيًا، إذ يُعد الشرط الجزائي أداة لتعويض الطرف المتضرر، وليس سبباً مباشراً للإنهاء. ومع ذلك، قد يكون الإخلال الواقع من أحد الطرفين -والمستوجب للشرط الجزائي -جسيمًا إلى حدٍّ يبرر فسخ العقد استنادًا إلى القواعد العامة في النظام فعلى سبيل المثال ما نصت عليه المادة (٨٠) التي أعطت الحق صاحب العمل بفسخ العقد دون تعويض من قبله، في حال إفشاء أسرار العمل وغيرها من الالتزامات التي تعد جوهرية في العقد. [58] والتي قد ترتبط بالشرط الجزائي. والمادة (٨١)، التي أعطت العامل الحق في الإنهاء أيضاً إن أخل صاحب العمل

[58] "لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:
1. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
2. إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات – التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر – الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
3. إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة.
4. إذا وقع من العامل -عمداً -أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
5. إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
6. إذا كان العامل مُعيَّناً تحت الاختبار.
7. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
8. إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
9. إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

بالتزاماته، وغيرها. [59] والتي قد يكون بعضها مرتبطًا بالشرط الجزائي. مما يعني أنه في حال الإخلال بتلك الالتزامات المرتبطة بالشرط الجزائي، تظهر رخصة للإنهاء، مع مراعاة استحقاق المتضرر للشرط الجزائي. ونرى أنه من الأنسب على المنظم إضافة بند لتلك المادتين، أو إفراد مادة أخرى تعطي الحق للطرفين في إنهاء العقد إن أُخل بالشرط الجزائي صراحة، لتجنب التأويلات، والنزاعات حوله.

الخاتمة

يُعد موضوع الشرط الجزائي في عقد العمل من المواضيع القانونية الدقيقة والمهمة في مجال العمل؛ نظراً لتمتعه بجانب تعويضي يحكمه جانب حمائي، يختلف عما هو موضوع في العقود الأخرى، وذلك يرجع إلى طبيعة العلاقة العمالية ذاتها، وما تحويه من عدم تكافؤ بين المراكز. ولذا قمنا بدراسة هذا الموضوع بالتحديد، لتسليط الضوء على أحكامه، فتعرفنا فيه على ماهية الشرط الجزائي في عقد العمل، من خلال دراسة مفهومه بوجه عام ثم تحديد معناه في عقد العمل، ودراسة خصائصه، فضلاً عن تحديد طبيعته القانونية، ومدى مشروعيته. وثم تطرقنا إلى الضوابط التي وضعها المنظم عليه، سواء من الاشتراطات والقيود الشكلية والموضوعية، والآثار المترتبة في حال الإخلال بمضمونه. وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج وهي كالتالي:

1. لم يضع المنظم تعريف للشرط الجزائي، لا في نظام المعاملات المدنية أو نظام العمل، وترك ذلك للفقه، وقام بتنظيم أحكامه في سياق الشرط الجزائي في عدد من مواد نظام المعاملات المدنية وعلى وجه التحديد المادة (١٧٨، ١٧٩) وكما سكت عن تنظيم أحكامه فيما يخص نظام العمل الحمائي، لكنه أبرز دور النظام الحمائي في ذلك النظام كالمادة (٨). ولذلك قمنا بالتوصل لتعريف الشرط الجزائي في عقد العمل وهو كالتالي: "بند يُوضع في عقد العمل ذاته، يُلزم الأطراف – سواء العامل أم صاحب العمل – في حال إخلال أحدهم إراديًا بالالتزامات المفروضة عليه قبل الآخر، بالتعويض المحدد مسبقًا، على أن يكون متناسبًا مع نوع الضرر المتوقع، ومشروعًا نظامًا، مع أحقية القاضي – بعد طلب من له مصلحة – في تعديله إذا وُجد لذلك مقتضى، أو إلغائه إن لم يترتب على الإخلال ضرر".

[59] وفقاً للمادة ٨١ من نظام العمل "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:
1. إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
2. إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
3. إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهريًا عن العمل المتفق عليه، وخلافًا لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.
4. إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
5. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
6. إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
7. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

2. يُعدّ الشرط الجزائي التزامًا اتفاقياً من حيث نشأته، لا يحدث بقوة القانون. مع كونه تابعًا لا يستقل عن الالتزام الأصلي، ولا يُستحق إلا عند استحالة التنفيذ العيني أو التأخير فيه، ولا يملك المتعاقدان الاختيار بين الوفاء أو دفع التعويض فهو لا يُعد التزام تخييري أو بدلي، وإنما وجد على سبيل الاحتياط.

3. يتضح أن الشرط الجزائي في عقد العمل يتمتع بطبيعة قانونية مختلطة، تجمع ما بين التعويض، التهديد الردع، الجزاء أي دون تحوله لعقوبة محضة، وأخيراً الطابع الحمائي. كما يغلب عليها في الأصل الطبيعة التعويضية، مع وجود جانب جزائي إذ أن إنكارها قد ينفي الفائدة من وضع الشرط الجزائي أساساً.

4. أن الأصل في الشرط الجزائي أنه مشروع ما دام لم يخالف أحكام النظام ولم يكن موضوعاً على التزام محله ديون، وفي سياق عقد العمل وجدنا أن المنظم لم يمنعه على وجه الخصوص، وكما يتضح أنه يحمل مرونة أكبر مما هي في العقود الأخرى وخصوصاً وأن المادة ٨ من نظام العمل أتاحت للأطراف مخالفة ذلك النظام الآمر إذا كان لمصلحة العامل.

5. لم يتطرق المنظم لتنظيم الشرط الجزائي في نظام العمل تحديداً، وإنما تمت الإشارة إليه ضمناً، في المادة (٧٧)، مما يعد فجوة تشريعية من جانبه، نظراً لتمتع ذلك الشرط في ضوء عقد العمل، بطبيعة تتطلب تنظيم خاص به في سياق نظام العمل.

6. الشرط الجزائي في عقد العمل لا يُشترط فيه الكتابة لصحة وجوده، فيعد قائم ومنتجاً لآثاره القانونية وإن لم يكتب، لكنه يُشترط لإثبات وجوده، إذ لا يُقبل إثباته من صاحب العمل إلا إذا كان مكتوبًا، بعكس ما لو كان مقرر لمصلحة العامل الذي يحق له إثباته بكافة طرق الإثبات، وهو ما يعكس الطابع الحمائي للنظام.

7. أن الأصل سلطة القاضي في تعديل الشرط الجزائي محصورة بطلب من ذي مصلحة، سواء كان في التخفيض أو الزيادة ولا يجوز له تعديل الشرط من تلقاء نفسه، خصوصاً إن لم يكن هناك دليل واضح للتعسف، رغم وجود حالات قد تستدعي ذلك، خاصة في سياق عقود العمل لطبيعتها الحمائية.

8. أن النظام السعودي أجاز للمتعاقدين الاتفاق على استحقاق الشرط الجزائي حتى في حال القوة القاهرة، ولكن تطبيق ذلك في عقد العمل تحديداً يعد مخالفة واضحة للطبيعة الحمائية لعقد العمل، ويوحي بفجوة تشريعية تحتاج لإعادة النظر.

9. أن الإخلال بالشرط الجزائي في عقد العمل لا يؤدي مباشرة لإنهاء العقد، ولكن يمكن اعتباره رخصة لذلك، وذلك يتضح من إعطاء المادة (٨٠، ٨١) الحق لأطراف عقد العمل في الإنهاء إن أخل أحدهما بأحد بنود العقد الجوهرية، كإفشاء أسرار العمل أو عدم التزام صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية، والتي نرى أنها أحد التطبيقات المهمة التي يرتبط بها الشرط الجزائي.

التوصيات

خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات للمنظم السعودي، وهي:

1. ضرورة تنظيم الشرط الجزائي في نظام العمل بوجه عام، وبإعادة تنظيم المادة (77) بشكل واضح حتى لا يفتح المجال لتعسف أصحاب العمل، ولضمان سد باب التأويلات، في عبارة "ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً" على أنها تسري إن وُجد اتفاق أقل، والنص صراحةً بأنه: "لا يجوز أن يقل التعويض بالشرط الجزائي عن أجر شهرين بأي حال، وإن وجد شرط يخالف ذلك فهو باطل".
2. النص صراحة في نظام العمل على جواز تعديل القاضي للشرط الجزائي من تلقاء نفسه في عقود العمل، إذا ثبت وجود زيادة أو نقصان في حق العامل، وإن لم تصل لدرجة التعسف، ودون اشتراط ثبوت غش أو خطأ جسيم. وذلك خروجًا على القاعدة العامة المقررة في نظام المعاملات المدنية، تماشيًا مع الطبيعة الحمائية الخاصة لعقود العمل التي تستدعي رقابة قضائية أكثر مرونة لحماية الطرف الأضعف.
3. وضع نص ينقل عبئ إثبات الضرر على صاحب العمل، في حال كان العامل هو المدين، نظراً لأن مركزه قد لا يمكنه من إثبات عدم وجود ضرر في حال تحايل صاحب العمل. وذلك نظراً لما يتمتع به نظام العمل من طبيعة حمائية خاصة تميزه عن بقية العقود، ولذلك كان من المفترض وضع نصوص تتماشى مع تلك الخصوصية في هذا السياق.
4. تعديل المادة (8) من نظام العمل، لجعل قاعدة "الشرط الأكثر فائدة للعامل" قاعدة عامة تشمل جميع الأنظمة ذات الصلة بعقد العمل، وليس فقط أحكام نظام العمل، مما يُعزز من الطابع الحمائي للعامل، ويمنع التذرع بأحكام أنظمة أخرى – كنظام المعاملات المدنية – لفرض شروط قد تُضعف من مركز العامل التعاقدي، ولتعزيز التوازن في العلاقة التعاقدية العمالية التي يغلب عليها عدم التكافؤ بطبيعتها.
5. وضع ضوابط لمقدار الشرط الجزائي، خصوصاً لو كان منصوص عليه ضد العامل، كوضع سقف أعلى أو حتى أدنى إن كان العامل هو الدائن، وذلك منعاً من تعسف، أو تحايل صاحب العمل على الطرف الضعيف في العلاقة العمالية.
6. وضع نص صريح يُلزم أطراف عقد العمل بصياغة واضحة ومحددة للشرط الجزائي الموضوع في عقد العمل، لأن ذلك يحمي أطرافه من التنصل منه، وذلك ساري في حق صاحب العمل لضمان عدم إغفال مصالحه ابتداءً. وحماية للعامل من تعسف صاحب العمل.

7. تقييد الاتفاقات التي تسمح باستحقاق الشرط الجزائي رغم تحقق القوة القاهرة، خاصة في عقود العمل، منعًا لاستغلال الطرف الأضعف وتحقيقًا للعدالة ومراعاة تحقيق التوازن بين أطراف تلك العلاقة.

8. ضرورة تعديل المادة (٨٠، ٨١) من نظام العمل وإضافة بنود فيها تسمح للأطراف بإنهاء عقد العمل في حال الإخلال بالشرط الجزائي بشكل صريح، مع إبقاء أحقية الأطراف في الاعتراض أمام القاضي، إن وجدوا لذلك مقتضى وذلك لسد باب التأويلات، وتعزيزاً لحماية العامل، ومصالح صاحب العمل بنفس الوقت.

9. إصدار دليل إرشادي يُلزَم فيه العمال بالاطلاع عليه قبل التعاقد، يتضمن توضّيح لضوابط الشرط الجزائي في عقود العمل تحديداً، مما يساهم في توعية أطراف العلاقة العمالية وخصوصاً العامل، بالحقوق التي عليهم.

قائمة المصادر والمراجع

1. ابن منظور، محمد بن مكرم. لسان العرب، ج٧، بيروت، لبنان، دار صادر، ١٤١٤.
2. أبو طه، خالد، حسنية، أحمد. الشكلية في العقود التجارية: دراسة تحليلية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانيةمج٣، ع١٣، 103–121، ٢٠٢٠.
3. الأحمد، محمد شواخ، النظرية العامة للالتزام الرياض بدون دار نشر، ٢٠١٩.
4. بلحاج العربي، أحكام الالتزام في ضوء قواعد الفقه الإسلامي والأنظمة السعودية، دراسة مقارنة، ط ٢، دار الثقافة، عمان الأردن، ٢٠١٥.
5. البلوشي، حسين بن علي بن عبد الله، المجاهد، محمد سعيد بن خليل. القوة القاهرة وأثرها على التزامات العقد: دراسة فقهية قانونية. مجلة الرسالة، الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، مج٧، ع٢، 158-١٩٥. ٢٠٢٣.
6. بورنان العيد، الرقابة القضائية على الشرط الجزائي، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، مج 2، ع 1، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ٢٠١٧.
7. تعميم وزارة العدل رقم ٢٠/٦٠/ت في ١٣٩٥/٣/٢٦هـ بشأن الشرط الجزائي.
8. تغريبت، رزيقة. الشرط الجزائي بين سلطان الإرادة وسلطة القاضي. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مج١٥، ع١، 2300–2311. ٢٠٢٢.
9. التنيبات، أسيد حسن. نطاق مشروعية الشرط الجزائي في عقد العمل وأحكامه في ظل قانون العمل الأردني. المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مج٨، ع٢، 113–147. ٢٠١٦.

10. حارب، فادي توفيق عسود، والفاطسة، حجفر مجهود على المغربي، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة. ٢٠١٨.
11. حريش، عمار حمد. الشرط الجزائي في عقود التوريد -الرأي الفقهي والتشريع الوضعي: دراسة مقارنة. مجلة العربي للدراسات والأبحاث، مج. 13، ع. 13، 102-131. ٢٠٢١.
12. حمادي، سارة شاهر حيران، والزواهرة، محمد مسلم محمد. الشرط الجزائي في عقود العمل الفردية في التشريع الأردني: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). جامعة الزرقاء، الزرقاء، 2023.
13. حميدي، محمد طه، الشرط الجزائي في الفقه الإسلامي وتطبيقاته في العقود المعاصرة، (رسالة ماجستير)، جامعة الشهيد حمد لخضر، الوادي. ٢٠١٦-٢٠١٧.
14. الخالدي، مبارك بن محمد. الشرط الجزائي في العقود المالية وتطبيقاته القضائية: دراسة فقهية مقارنة. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم الشرعية، مج٥٦، ع٢٠٣، 170-221، ٢٠٢٢.
15. الدهيمي، علي بن إبراهيم بن عبدالله. أحكام التقادم المانع من سماع الدعوى في نظام المعاملات المدنية بالمملكة العربية السعودية. مجلة البحوث الفقهية والقانونية، كلية الشريعة والقانون بدمنهور، ع 44، ١٤٠٣–١٤٦٩. ٢٠٢٤.
16. السعدي، عبد الرحمن ناصر، شرح منظومة القواعد الفقهية. الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥.
17. السنهوري، عبدالرزاق. (الوسيط في شرح القانون المدني: نظرية الالتزام بوجه عام -مصادر الالتزام (الجزء الأول). بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، بدون تاريخ نشر.
18. سيليه، خليفة، وساكينة، شلالو. الخطأ العقدي في القانون المدني الجزائري (رسالة ماجستير)، جامعة عبد الرحمن ميرة -بجاية، الجزائر. جامعة بجاية، 2018.
19. الشامسي، حبيبة سيف سالم راشد، الشرط الجزائي: دراسة تحليلية مقارنة في قانون المعاملات المدنية الاتحادي الإماراتي رقم "5" لسنة 1985 والقانون المدني المصري. المجلة القانونية الاقتصادية، مج ٣٨ع٣٨، 94-134، ٢٠١٧.
20. الضمور، أيمن حامد حمود، والمنصور، أنيس منصور خالد. أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل الفردي: دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. ٢٠١٨.
21. الضمور، طارق موفق محمد، والمنصور، أنس منصور خالد. أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل محدد المدة وفقًا لأحكام قانون العمل الأردني (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة. ٢٠٢١.
22. عبدالمجيد، أحمد فتحي رمضان الشرط الجزائي خصائصه وأنواعه وأحكامه، جامعة السلطان أحمد شاه الإسلامية العالمية، بدون سنة نشر.

23. عبدالمجيد، خالد السيد محمد، أحكام الالتزام في الفقه الإسلامي ونظام المعاملات المدنية السعودي. أحكام الالتزام في الفقه الإسلامي ونظام المعاملات المدنية السعودي. دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع. الرياض، ١٤٣٨ ص٢٥.
24. العجمي، محمد بليه حمد. الشرط الجزائي في الفقه الإسلامي. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية، مج٣٦، ع٤، 535-584، ٢٠٢٠.
25. علال، قاشي، الشرط الجزائي بين القانون الجزائري والشريعة الإسلامية: دراسة مقارنة، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية مج٤، ع٢، ٢٢٥١-٢٢٧٦. ٢٠٢٠.
26. علي، يونس صلاح الدين. الاختلاف بين شرط التعويض الاتفاقي المحدد مسبقًا والشرط الجزائي في القانون الإنجليزي: دراسة تحليلية مقارنة بالقانونين اللبناني والعراقي. مجلة الحقوق والعلوم السياسية، ع 42، 262-327. ٢٠٢٣.
27. عوّاد، خولة، ميزان، محمد الأمين. أحكام الشرط الجزائي في عقد البيع بالإيجار الوارد على السكنات. مجلة الحضارة الإسلامية، مج٢٠ ع١، 561–، 581، ٢٠١٩.
28. المحكمة التجارية بجدة. (1444هـ). الحكم في القضية رقم 4470887927. رقم الحكم 4430973973، تاريخ 3 ذو الحجة 1444هـ. بوابة الأحكام القضائية السعودية.
29. المحكمة التجارية بجدة. (1445هـ). الحكم في القضية رقم 4570251625 (رقم الحكم 4570251625، بتاريخ 29 جمادى الأولى (١٤٤٥هـ). بوابة الأحكام القضائية السعودية.
30. ملكاوي، عدنان بشار. العلاقة بين أركان العقد وقوّته الملزمة. مجلة الباحث العربي، مج١، ع٢. ١٢-٢٣. ٢٠٢٠.
31. منصور، محمد حسين النظرية العامة للالتزام: الكتاب الأول -مصادر الالتزام .الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٥.
32. نظام التخصيص الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٦٣) وتاريخ ١٤٤٢/٨/٥هـ.
33. نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.
34. نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 29/11/1444هـ.