



الجمعية العلمية للبحوث في الدراسات القضائية

الدراسات القضائية (٦١)

جَدِّ لَيْلَى لَسْتِ قَالَتِ فِي عَقْدِ الْعَمَلِ

أَسْتَجْلَاءُ الْفِقْهِ وَأَسْتَمْدَادُ التَّشْرِيعَاتِ الْمُقَارَنَةِ

أَعَدَّهُ

عَبْدُ اللَّهِ بْنُ خَلِيفَةَ الْحُصَانِ

الْقَاضِي بِوِزَارَةِ الْعَدْلِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المَجْمَعَةُ الْعِلْمِيَّةُ الْقَضَائِيَّةُ السُّعُودِيَّةُ
مَرْكَزُ قَضَاءِ لِّلْبَحْثِ وَالْدِّرَاسَاتِ



qadha.org.sa/ar/books



m@qadha.org.sa



966538999887



@qdha



/qadha_ksa



  /qadha.ksa



جَمْعُ نَظَرٍ
مِنْ مَجْمَعَةِ الْحَقُوقِ

١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٥ م

تُسَهِّمُ الْجَمْعِيَّةُ الْعِلْمِيَّةُ الْقَضَائِيَّةُ السُّعُودِيَّةُ فِي إِثْرَاءِ وَنَشْرِ الْبَحْثِ
وَالدِّرَاسَاتِ الْقَضَائِيَّةِ، وَلَا يَلْزَمُ أَنْ تَكُونَ كَافَّةُ الْآرَاءِ الْوَارِدَةِ فِي هَذِهِ
الْجُهُودِ الْمَشْكُورَةِ مِنَ الْبَاحِثِينَ مَعْبَرَةً عَنْ رَأْيِ الْجَمْعِيَّةِ.

فهرس الموضوعات



٦.....	مقدمة الجمعية.
٨.....	مقدمة
١٠.....	لمحة في مقارنة فكرة الاستقالة بين القانون الإداري والقانون العمالي ...
١٣.....	الفرع الأول: تعريف الاستقالة من أوجهها المختلفة
١٣.....	الفرع الثاني: تمييز المصطلحات المتداخلة والمشابهاة لمفهوم
٢١.....	الاستقالة
٢٣.....	الفرع الثالث: تكييف الاستقالة في عقد العمل
٢٦.....	الفرع الرابع: الاتجاهات المتبعة في مسألة جدلية الاستقالة
٢٧.....	الاتجاه الأول: ورود الاستقالة على عقد العمل غير محدد المدة فقط وهو بمعنى الإنهاء بالإرادة المنفردة
٢٧.....	الاتجاه الثاني: ورود الاستقالة على جميع أنواع عقود العمل وهو بمعنى الإنهاء بالإرادة المنفردة إن ورد في عقد العمل غير محدد المدة
٣٠.....	الاتجاه الثالث: ورود الاستقالة على جميع أنواع عقود العمل
٣٥.....	الاتجاه الرابع: ورود الاستقالة في العقد محدد المدة فقط
٤٠.....	الفرع الخامس: القيود الواردة على الاستقالة:
٤٠.....	المسألة الأولى: القيود الواردة على العامل في الاستقالة :
٤٠.....	المسألة الثانية: القيد الشكلي الوارد على صاحب العمل في استعمال حقه المقابل للاستقالة:
٤٣.....	

المسألة الثالثة: القيد الموضوعي الوارد على صاحب العمل في

الاستقالة: ٤٤

الفرع السادس: الأحكام الواردة على الاستقالة ٤٥

المسألة الأولى: مدى أحقية صاحب العمل بـ «رفض الاستقالة

مطلقاً» ٤٥

المسألة الثانية: حالة سكوت صاحب العمل عن إبداء القبول أو

الرفض ٥٠

المسألة الثالثة: مدى جواز تعليق الموافقة على الاستقالة، بشرط

أو قيد بالنسبة لصاحب العمل ٥١

المسألة الرابعة: حكم عدول العامل عن استقالته ٥٢

المسألة الخامسة: الآثار المترتبة على قبول الاستقالة ٥٣

خاتمة ٥٤

ملخص مسائل البحث فيما انتهى إليه من الترجيح ٥٥

قائمة بمراجع الفقه القانوني المستفاد منها ٥٨

مقدمة الجمعية



الحمد لله الواحد القهار، والصلاة والسلام على سيد القضاة
الأبرار، وعلى آله وصحبه الأطهار، أما بعد:

فتهدف الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء) دومًا إلى
المشاركة الفاعلة في الجهود المبذولة لتطوير القضاء وما يتصل به
من الجوانب العلمية والعملية، وتقديم البحوث والدراسات التي
تجلى تميز القضاء الإسلامي وأصوله وقواعده وتطبيقاته، وإبراز
جوانب العدالة فيه، والإجابة عما يُثار حوله من شبهات، وتسعى إلى
التسيق بين المتخصصين - من القضاة والمحامين والباحثين في
الشؤون العلمية القضائية -، ومد الجسور بينهم وبين الجهات العلمية
والإعلامية ونحوها.

وتشرف الجمعية بنشر هذا البحث المعنون بـ «جدلية الاستقالة في
عقود العمل»، والذي أعدّه فضيلة الشيخ عبد الله بن خليفة الحصان،
القاضي بوزارة العدل. وقد اتبع في هذا البحث منهجًا محكمًا بدأ
بتعريف الاستقالة بهدف تصحيح التصور حول موضوع البحث،
وتمكن من وضع حدود فاصلة بين المفاهيم والمصطلحات المتداخلة
بهذا الشأن، وبعد تحديد مفهوم الاستقالة؛ انتقل إلى تكييفها موضحًا
رؤيته الفقهية بعمق واحترافية. ثم تناول القيود المفروضة على عقد

الاستقالة بين الأطراف، ومدى تأثير هذه القيود على استمرارية العقد. ثم ختم بحثه بعرض أهم الأحكام المتعلقة بعقود الاستقالة في العمل، مقدمًا دراسة فقهية قانونية مقارنة تميزت بالتحليلات الفقهية والجدل الفقهي. وفي النهاية، قدم ملخصًا لأهم القضايا تناولها البحث، مشيرًا إلى التوجيهات الفقهية، وضمّن بحثه جدولًا مختصرًا في مقارنة بعض التشريعات العمالية.

والجمعية إذ تنشر هذا العمل المميز؛ فإنها تشكر من قام بإعداده، وترحب بالتواصل مع جميع الجهات والمتخصصين الراغبين بتقديم الدراسات والمشاريع القضائية والنظامية، وتشرف بتقديم كافة سبل التعاون.

مركز قضاء للبحوث والدراسات

m@qadha.org.sa

مقدمة



الحمد لله وحده، وبعد:

مما طاله الجدل قديماً وحديثاً ولا يزال، موضوع (الاستقالة) في عقود العمل إعمالاً وإهمالاً، فقد ثارت التساؤلات حول مشروعية ورود الاستقالة على عقود العمل، وماهيتها الخاصة بالقانون العمالي، وهل تختلف عنها في القانون الإداري؟ وأين موضعها من أنواع عقود العمل؟ هل ترد على جميع أنواعه أم تختص بنوع معين منه؟ وما هي الأحكام المتصلة بها والآثار المترتبة عليها؟

هذه التساؤلات ولدتها الأبعاد المختلفة للفقهاء والتشريع المقارن في كيفية التعامل مع فلسفة الحرية الفردية للشخص العامل، كأحد طرق انقضاء العلاقة العمالية وانفكاكها، والتي -بطبيعة الحال- قد ألقت بظلالها على بيئة الأعمال وساحة القضاء.

فهذا ما سيسعى البحث للإجابة عنها بإذن الله، مفيداً من بعض المراجع العلمية مما أُشير إليه في فهارس المراجع لراغب الاستزادة، متخذاً نهج المقارنة التشريعية لبعض القوانين العربية، وقد وسمتها -اختصاراً- بالآتي:

سعودي: (نظام العمل السعودي)، **كويتي:** (قانون العمل الكويتي)،
مغربي: (مدونة الشغل المغربية)، **مصري:** (قانون العمل المصري)،

عراقي: (قانون العمل العراقي)، **أردني:** (قانون العمل الأردني)،
جزائري: (القانون الجزائري رقم ٩٠-١١)، **إماراتي:** (قانون تنظيم
علاقات العمل الإماراتي)، **قطري:** (قانون العمل القطري)، **عماني:**
(قانون العمل العماني)، **بحريني:** (قانون العمل البحريني).

سائلاً المولى الهداية إلى سبيل الحق والعدل.

لمحة في مقارنة فكرة الاستقالة بين القانون الإداري والقانون العمالي



تقوم فروع القوانين على جملة من المبادئ والقواعد العامة الحاكمة لها، والتي تشترك في فروعها المختلفة بذات المبادئ حيناً، وتتفرد في أحيان أخرى بمبادئ مستقلة تختص بذلك الفرع من القوانين، فمثلاً يُنظر إلى مبدأ (سلطان الإرادة) على أنه مبدأ مشترك مع جملة من القوانين المختلفة كأصل عام، بينما يبرز مبدأ (حرية العمل والحرية الفردية) في فرع العمالي، كما تبرز نظريات (السلطة العامة) و(المرافق العامة) في فرع الإداري، لتتفق وطبيعة ذلك الفرع.

فيشترك موضوع الاستقالة إيراداً في القانونين العمالي والإداري، وتجمعهم به ساحة التأصيل الشرعي للعلاقة القائمة المتمثلة بحقيقة «إجارة الأشخاص الخاصة» مع التنبيه لتباين الحقيقة القانونية بمعنى خاص أوجبته بيئة العمل الحديثة.

والاستقالة في فرع الإداري ألصق وأشد وضوحاً منها في العمالي، إذ إنه لما كانت مبادئ القانون الإداري تخضع لاعتبارات الصالح العام. وتتميز بطبيعة تنظيمية؛ يفرضها انتظام سير المرافق العامة؛ استلزم ذلك أن يكون لها ترتيب متسق خاص يراعي تلك المصالح والطبيعة، فإعمال قواعد القانون العادي لا تتلاءم مع تلك العلاقة

التنظيمية بين الموظف العام وجهة الإدارة، ولذا انتظمت أحكام الاستقالة في القوانين الإدارية على وجه يضبط فيه التوازن بين حفظ حق الموظف في طلب إنهاء العلاقة الوظيفية من جهة، وبين حق الإدارة في تنظيم الاستجابة لذلك الطلب حمايةً لسير المرفق العام من جهة أخرى.

وإذا يممنا شطر القانون العمالي نجد أن العلاقة العمالية لها طابع خاص مغاير لطبيعة علاقة الوظيفة العامة، إذ يبرز فيها -كما أشرنا- مبدأ (حرية العمل والحرية الفردية) بشكلها الأوسع، كما يغلب على هذه العلاقة الطابع العقدي^(١) الذي يقوم في أساسه على مبدأ أصيل عنوانه أن: «العقد الصحيح شريعة المتعاقدين»^(٢)، وهذه المبادئ تعمل على الموازنة فيما بينها لتشكل جسراً تسير معه تلك العلاقة إلى بر من الإنصاف والعدالة.

ومن المعلوم أن العقود عموماً من حيث الزمن إما أن تكون مستمرة كالإجارة، أو فورية كالبيع، فإذا كانت العلاقة العمالية ذات طابع مستمر لا فوري، فيجب أن يكون لها أجل تنقضي معه تلك العلاقة إعمالاً لـ

(١) ينظر في مبحث تكييف الاستقالة والاختلاف في طبيعة العلاقة العمالية من هذا البحث.

(٢) هذا المبدأ منقول بتصرف، وإلا فإن ما يرد في الفقه القانوني هو التعبير المطلق بأن: «العقد شريعة المتعاقدين»، وهو بهذه الصورة -بلا قيد- نص سقيم، ثمَّجَّه الأفهام السوية، إذ لا يمكن أن يكون العقد الباطل شريعة للمتعاقدين.

(الحرية الفردية)، وإلا كنا أمام علاقة تأبيدية تخرم من سيادة ذلك المبدأ، لنكون معها أمام حالة من الرق والسخرة المحرمة.

وإذا كانت العلاقة العمالية محددة المدة فإنها تنقضي ببلوغ الأجل، ويتفني بذلك إشكال التأيد، لكن إن كانت تلك العلاقة لمدة غير محددة الانقضاء وغير معلومة الأجل؛ فسنكون بصدد احتمالية التمرد على مقتضيات المبادئ العمالية، لذا لم يكن للفقهاء سوى الإقرار بحالة (الإنهاء بالإرادة المنفردة للعقود غير محددة المدة)، كحالة تعمل على الموازنة بين فرضية (العقود الملزمة للجانبين) أو أن (العقد الصحيح شريعة المتعاقدين) من جهة، وبين حرمة تأيد العلاقة العمالية أو المساس بالحرية الفردية من جهة أخرى.

ومن جملة الموازنة بين تلك المبادئ استجلب بعض الفقهاء والتشريع العمالي طريق (الاستقالة) كأحد طرق انقضاء العلاقة العمالية بين العامل ورب العمل، باعتبار أنها جزء من حقيقة «التقاعيل» بمعناه العام الوارد على جميع أنواع العقود المستمرة في الفقه المدني، وإن كان للاستقالة سمة متفردة في هذا الباب.

الفرع الأول

تعريف الاستقالة من أوجهها المختلفة



أولاً: الاستقالة لغةً:

طلب الإقالة، وهي بمعنى الرفع والإزالة، ويقال: استقال عمله: طلب أن يعفيه منه، واستقالني: طلب لي أن أقيله، ومنه الإقالة في البيع لأنها رفع العقد^(١).

ثانياً: الاستقالة في اصطلاح الفقه الشرعي:

طلب أحد العاقلين من الآخر رفع العقد وإلغاء حكمه وآثاره بتراضي الطرفين^(٢).

ثالثاً: الاستقالة في اصطلاح الفقه القانوني:

أ- في الفقه الإداري:

عُرِّفت بأنها «رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته الحرة قبل بلوغ السن القانونية، لسبب من الأسباب، وتصبح سارية المفعول

(١) ينظر لسان العرب لابن منظور، ج ١١، ص ٥٧٩، المصباح المنير للرافعي ص ٥٢١.

ط. دار المعارف، معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء ص ٥٦.

(٢) ينظر البحر الرائق شرح كنز الدقائق لابن نجيم الحنفي ٦ / ١١٠، الأم للشافعي

٦٧ / ٣، المغني لابن قدامة ٤ / ١٣٥.

بقبول جهة الإدارة لها»^(١)، فهي تصرّف قانوني يُفترض في جوهره وجود مظهر خارجي من مظاهر إرادة الموظف العام اعتزال الخدمة من المرفق العام، والتعبير عنها، وموافقة الجهة المختصة لتلك الإرادة.

كما عُرِّفت بالآتي: «أن يتقدم الموظف بطلب مكتوب للجهة الإدارية المختصة، يطلب فيه ترك الخدمة، ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بعد صدور قرار من الإدارة بقبول طلبه»^(٢).

ب- في الفقه العمالي:

يغفل كثير من شراح الفقه العمالي أو المدني عموماً -فيما اطلعت عليه- عن إيراد تعريفٍ للاستقالة تختص به طبيعة العلاقة العمالية، وذلك عند الحديث عن أحكامها مما قد يشير لبساً لدى المتلقي في البناء المعرفي حيالها.

ولذا فإن معاني الاستقالة تدور -فيما حوّت- على جملة من التعريفات، أُورِد أهم ما وقفت عليه بالتعريفات الآتية:

أ- تصرف قانوني من جانب واحد، يتجسم في إخطار يوجهه العامل إلى صاحب العمل، يعبر فيه عن إرادته إنهاء عقد العمل القائم بينهما^(٣).

(١) ينظر الوجيز في القانون الإداري، د. سليمان الطماوي، ص ٤٠١، (بتصرف).

(٢) ينظر الوسيط في القانون الإداري، د. مازن ليلو راضي، ص ٢١٣.

(٣) ينظر كتاب قانون العمل، د. محمود جمال الدين زكي، بند ٢٩٢، ص ٥٩٧، ط ٣

سنة ١٩٨٣ م.

ب- وقيل: طلب يتقدم به العامل إلى رب العمل يعبر فيه عن رغبته في ترك العمل بصفة نهائية^(١).

ج- وقيل: إبداء العامل رغبته في إنهاء علاقة العمل.

رابعاً: الاستقالة في تعريف التشريعات:

لم تحفل التشريعات العمالية المقارنة -محل اطلاع البحث- بإيراد تعريف يُفصح عن حقيقة الاستقالة في طبيعة العلاقة العمالية والإبانة عنها، رغم النص على بعض أحكامها في تلك التشريعات، مما حدا بالفقه والقضاء إلى محاولة إلحاقها تارةً بمعنى الإنهاء بالإرادة المنفردة للعقود غير محددة المدة، وإلى جعلها معنى متميزاً مستقلاً بأحكامه المتفردة عنها في تارة أخرى.

إلا أن نظام العمل السعودي بتعديلاته الحديثة قد حاز قصب السبق والتميز في وضع حدّ واضح لمفهوم الاستقالة، فقد عرّفها المادة الثانية من النظام بأنها: «إفصاح العامل كتابةً عن رغبته -دون إكراه- في إنهاء عقد العمل محدد المدة، دون تعليق على قيد أو شرط، وقبول صاحب العمل بها».

وهذا التعريف -كغيره- لا يخلو من مناقب ومثالب بُغية الوصول لتعريف أقرب للجمع والمنع، فنذكر مزاياه بالآتي:

(١) ينظر: شرح أحكام قانون العمل (محمد ليبب شنب) بند ٤٢٨ مكرر، ص ٦٠٦.

١. صياغة التعريف بالتعبير بلفظة (الإفصاح) و(الرغبة) هي جزء من إبانة مهمة لملاءمة تراكيب الألفاظ التي تتفق وكُنه مفهوم الاستقالة.
 ٢. ظفر التعريف بتحديد ما ترد عليه الاستقالة، وهي (العقود محددة المدة) والتي ستحسم كثيراً من النزاع الفقهي والعملية محل التطبيق^(١).
 ٣. تضمينه للقيود الواردة على ذلك المفهوم، بـ (الكتابة)، وبـ (عدم تعليقه على قيد أو شرط) مما شكل مزيداً من الإفصاح عن ماهيته.
- توضيح لـ عبارة: «**وقبول صاحب العمل بها**»:

الأظهر أن المراد هنا: أن الاستقالة إنما تكون تامة وتعمل أثرها ويكتمل تحققها بقبول صاحب العمل لها حقيقة أو حكماً^(٢)، وإن رفض صاحب العمل طلب العامل فإنها لا تُنتج أثراً.

ويُبعد أن يكون المقصود من هذا النص -فيما قد يرد إلى الأذهان- أن الاستقالة تكون مقبولة دوماً ولا يرد عليها حالة الرفض، إذ يوحي ذلك إلى تجريدها عن حقيقتها، وسيرد لاحقاً البناء التأصيلي لحالة مشروعية (رفض) الاستقالة من عدمها والاختلاف فيها بإذن الله.

(١) في المملكة العربية السعودية.

(٢) القبول الضمني عند اتخاذ الموقف السلبي.

الماخذ على التعريف:

١. إغفال النص على أن المفهوم المراد إنما يكون بحالة (طلب) تمييزاً له عما يشابهه من حالات الانقضاء.

٢. أرى أن التعبير بأحد عيوب الإرادة الوارد في التعريف بما نصه «دون إكراه» لا حاجة لذكره، إذ هو معنى يشترك في جميع الأعمال الإرادية كتصرف قانوني سليم، فوجود الإرادة التامة التي لا يشوبها عيب هو وجود مُفْتَرَض سواء نُصَّ عليه أو لم يُنصَّ، ويشترك معه بذلك بقية عيوب الإرادة.

خامساً: الاستقالة في التعريف القضائي:

تعرفها محكمة النقض المصرية بأنها: «إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة، وتتم بمجرد تقديمها»^(١). وتارة تعرفها بأنها «تصرف ينفرد به العامل بهدف إنهاء عمله لدى صاحب العمل»^(٢).

كما عرفتھا المحكمة الجزائرية العليا بأنها «تعبير كتابي يبيد فيه العامل رغبته في إنهاء العلاقة مع المستخدم، ويمكنه في هذه الحالة مغادرة منصب عمله بعد فترة الإشعار المسبق»^(٣).

(١) طعن رقم (٤١٦) لسنة ٣٧ ق جلسة ٢٣/٣/١٩٧٤، س ٢٤، ص ٥٣١.

(٢) نقض مدني رقم (١١٣)، ١٢/١١/١٩٧٧.

(٣) القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في الجزائر برقم (٥٤٤٧٨٠) وتاريخ ٧/٠١/٢٠١٠م.

مناقشة التعريفات الفقهية والقضائية المتقدمة:

يظهر أن التعريفات الاصطلاحية السابقة في الفقه والقضاء العمالي لم تُبين وتُفصح بوضوح عن مقصود الاستقالة -لمن يرى ورودها- بمعناها الخاص في العلاقة العمالية بتعريف جامع مانع، ويرد الخلط بين استعمالها للطبيعة محل البحث وبين طبيعة القانون الإداري مثلاً أو الخلط بينها وبين ما يشابهها من المصطلحات في ذات الباب، لا سيّما فكرتاً (الإنهاء بالإرادة المنفردة للعقود غير محددة المدة) و(الاستقالة) فيما سيرد بيانه لاحقاً بترجيح المغايرة بينهما.

استخلاص تعريف مناسب:

نستطيع بعد الإفادة مما تقدم أن نُعرّف الاستقالة في العلاقة العمالية بتعريفين:

التعريف الأول: «الحق بإفصاح العامل عن رغبته في إنهاء العلاقة العمالية من جهته، وذلك بطلب مكتوب، موجه لصاحب العمل غير معلق على شرط، مستوجب لتصرف الأخير بالقبول الحال، أو القبول المؤجل لأمد معلوم، أو الرفض».

التعريف الثاني: «تصرف قانوني من قبل العامل، متمثل في طلب مكتوب موجه لصاحب العمل، يعلن فيه عن رغبته في إنهاء العلاقة العمالية من غير قيد، ولا تصبح نافذة إلا بقبول صاحب العمل لها».

- **نورد هنا ذكراً لمحتززات التعريف الأول**، ونكتفي به عن ذكر

محتززات التعريف الثاني لوضوحه:

-(الحق): دلالة على أنه تصرف قانوني.

-(إفصاح العامل عن رغبته): احترازاً من التعبير بـ «الإخطار» أو «الإشعار» الذي يشير إلى تصرف أحادي الجانب بإعلان غير متوقف على تصرف قانوني مقابل له من الجانب الآخر.

-(من جهته): خروجاً من انقضاء العلاقة العمالية بطريق الإنهاء الشائئ أو الإنهاء باتفاق الطرفين أو الفسخ الاتفاقي، ونأياً عن التعبير بـ «الإنهاء بالإرادة المنفردة» لكي لا يختلط مع مفهوم الإنهاء الانفرادي في العقد غير محدد المدة.

-(بطلب مكتوب): التعبير بـ «الطلب» هو ما يوافق معنى وحقيقة الاستقالة، بخلاف الانقضاءات الأخرى للعلاقة العمالية، كما أنه مظهرٌ مُعبّر عن الإرادة.

-(والمستوجبة لتصرف الأخير بالقبول الحال أو القبول لأمد معلوم أو الرفض): إشارة إلى أن تصرف العامل القانوني يقابله تصرف قانوني آخر متوقف عليه من جهة صاحب العمل، وهو إما القبول الحال^(١) أو القبول لأمد معلوم أو الرفض، ولا ينفذ بمجرد تصرف العامل فقط.

(١) حقيقة أو حكماً.

والتعريفان المستخلصان لا يُعبّران إلا عن محاولة للاجتهاد في
تجلية المفهوم -المشار إليه- بحقيقته الأقرب إلى فقه القانون العمالي
مع معطيات الحقيقتين؛ اللغوية والشرعية، وتظل مع ذلك محلاً قابلاً
للنقد، فإذا أفصح النص التشريعي بالإعراب عن تلك الحقيقة
والمفهوم؛ فقد حسم مادة الاجتهاد، وصحت معه قاعدة: أن لا مسأغ
للاجتهاد في مورد النص، وبالتالي تعيّن تطبيقه في ذلك القطر.

الفرع الثاني

تمييز المصطلحات المتداخلة والمشابهة لمفهوم الاستقالة



أولاً: التقايل:

هو مصطلح فقهي شرعي سابق للحقيقة القانونية بمفهومها المنظم، والاستقالة بصورتها القانونية أحد تراكيب «التقايل» بمفهومه العام، والذي يشترك الفسخ الاتفاقي معه، فيصح القول إن بينهما -التقايل والاستقالة- عموم وخصوص مطلق.

ولابد من الإشارة إلى أنه وإن كانت «الاستقالة» هي طلب الإقالة بمعناها العام، والتي تكيف في حقيقتها الشرعية على أنها «فسخ»^(١) إلا أن لها طابعاً خاصاً في حقيقتها القانونية كما أشير إلى تعريفها سلفاً.

ثانياً: الإنهاء بالإرادة المنفردة للعقد غير محدد المدة:

«الاستقالة» هي طلب لإنهاء العلاقة التعاقدية، مقيدة بموافقة المطلوب (صاحب العمل)، بينما الإنهاء بالإرادة المنفردة هو إعلام^(٢) بإنهاء العلاقة التعاقدية من أحد الطرفين للآخر وفق مقتضيات القانون، والإنهاء الانفرادي سبب خاص لانقضاء العقود غير محددة المدة

(١) لدى جمهور فقهاء الشريعة، يُنظر: الموسوعة الفقهية الكويتية، ج ٥، ص ٣٢٦.

طبعة ١٤٣٣هـ / ٢٠١٢م.

(٢) إخطار أو إشعار.

فحسب، بينما الاستقالة سبب خاص لإمكانية انقضاء العقود بها - فيما رجحته الورقة مما سيرد بيانه - سائغة على نوعي العقد محدداً أو غير محدد.

ثالثاً: الفسخ الاتفاقي أو الإنهاء باتفاق الطرفين:

هو أحد صور التنازل، ويعني اتجاه إرادة الطرفين كليهما بالاتفاق على الانحلال من العلاقة التعاقدية، فربُّ العمل والعاملُ قد اتجهت إرادتهما للإنهاء، فيصح بحق كل منهما الإيجاب والقبول، بينما في الاستقالة يكون العامل - وحده - قد صدر منه الإيجاب (الطلب)، وصاحب العمل - وحده - قد صدر منه القبول أو الرفض، وبالتالي فإنهما يختلفان في الإنشاء والإجراء والآثار، وكثيراً ما يتخذ طريق الفسخ الاتفاقي مسلكاً لتنازل الأطراف عن بعض حقوقهم، كلٌّ تجاه الآخر.

الفرع الثالث

تكييف الاستقالة في عقد العمل



مما لا شك فيه أن الطبيعة القانونية للاستقالة تعد حقاً للعامل، وقد أسلفنا أن الاستقالة في حقيقتها القانونية هي أحد تراكيب «التقابل» في الحقيقة الشرعية، والتي تكيف على أنها صورة من الفسخ ينحل بها العقد، بيد أن لها معنىً تكييفياً تختص به في الحقيقة القانونية.

ويدور تحديد التكييف الأقرب إلى الاستقالة من الناحية القانونية -كما يورد فقهاء القانون العمالي- تبعاً للطبيعة القانونية لعلاقة صاحب العمل بالعامل، حول ما إذا كانت تعد علاقة تعاقدية؟ أم علاقة تنظيمية؟

وبالتالي نكون بصدد نظريتين هما:

١ - النظرية التعاقدية. ٢ - النظرية التنظيمية.

وهاتان النظريتان ليستا وليدة القانون العمالي (بالنسبة للعامل)، أو القانون الإداري (بالنسبة للموظف العمومي)، وإنما سبق القانون والفقه المدني في سرد طبيعتهما بتأصيل مجمل استفادت منه فروع القوانين الأخرى. وخلاصة القول في تلكم النظريتين ما يلي:

١- النظرية التعاقدية: تقوم على فكرة أن العامل في مركز تعاقدى مع صاحب العمل، وأن وصف العقد الذي يربطه برّب العمل هو عقد إجارة أشخاص، فالرابطة التعاقدية في ظل القانون الخاص يحكمها مبدأ أساسى، هو أن «العقد الصحيح شريعة المتعاقدين»، والمكملة بالإيجاب والقبول، وهذا يقتضى عدم مساس أحد الأطراف بالمراكز النظامية للطرف الآخر إلا بموافقته، فمناقشة شروط العلاقة بوجه عام إنما تكتمل باتفاق الطرفين، فهذه النظرية هي ما تتفق وطابع العلاقة في نطاق القانون الخاص الذي يُراعى فيه مصلحة أطرافه.

٢- النظرية التنظيمية: وهي نظرية حديثة بالنسبة للنظرية التعاقدية، تقوم على أساس أن علاقة العامل وصاحب العمل ببعضهما البعض هي علاقة تنظيمية «المركز النظامي أو اللائحي»، ومؤدى هذه النظرية أن العلاقة العمالية تُنشأ التشريعات والانضمام إلى مجتمع المشروع، وتحدد ما لها وما عليها من الحقوق والواجبات، وما ارتباط العامل وصاحب العمل بذلك المركز إلا خضوع لأحكام تلك التشريعات فحسب، ويرون أن عقد العمل ليس إلا مصدراً ثانوياً مكملًا لها.

ذلك مفاد النظريتين، ولكل منهما مبرراتها التي تستند عليها، وهي في المقابل لا تخلو من انتقادات توجه إليها، وليس المقام هنا محلاً لبسطها، بل حسب هذا البحث تصوير تلك الاتجاهات لغاية استيعاب أصل الموضوع.

والراجع فيما يظهر -والعلم عند الله- أن التكييف القانوني للعلاقة العمالية يحمل مزجاً بين النظريتين، فهي خليط بين علاقة تعاقدية منشؤها عقد العمل، والذي يكون الأصل فيه أن تتلاقى الإرادتان وما تفرضانه من بنود صحيحة كتحديد ماهية العمل، وتحديد الأجر، وغيرها، وبين علاقة أخرى تنظيمية تحددها التشريعات والانضمام إلى مجتمع المشروع من الحقوق والالتزامات الآمرة.

فأحكام تنظيم العمل تشمل كل من دخل في وصف «العامل»، فتكون عامة على كافات العلاقات العمالية، أما الأحكام المتفرعة عن عقد العمل فلا تطال إلا «المتعاقدين» فهي خاصة بأطرافها، وقد يزيد ظهور الفكرة التنظيمية في العقد غير محدد المدة عن العقد محدد المدة، وبذلك يمكن القول إن النظرية التعاقدية تكون مصدراً أساسياً عندما تكون النظرية التنظيمية مكملة، وتكون مكملة عندما تكون النظرية التنظيمية مصدراً أساسياً أمراً لتلك العلاقة.

الثمرة من هذا المطلب:

أن الإدراك الصحيح لتكييف مسألة الاستقالة القائم على مستند سليم -بأي اتجاه كان- يعمل على توجيه كثير من مسائلها الفرعية إلى نتيجة سليمة تتفق وطبيعة ذلك الباب، ونبصر معه سبب الاختلاف -إن وجد- في تلك المسائل.

الفرع الرابع

الاتجاهات المتبعة في مسألة جدلية الاستقالة



اتجهت بعض التشريعات العربية إلى عدم إيراد حالة الاستقالة في قوانينها العمالية البتة، ووارد أن نفهم من ذلك اكتفاءها بطرق الانتهاء العادية المقررة، فالعقد محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته، وغير محدد المدة ينتهي بالإرادة المنفردة لكل من طرفيه، فلم تبق حاجة لاستحداث الاستقالة في العلاقة العمالية، إلا أن نزراً من الفقه والقضاء لهذا القطر من التشريعات^(١) يوردان الاستقالة ويلحقانها بمكنة (إنهاء العقد بالإرادة المنفردة للعقود غير محددة المدة) كمسألة نظيرية أو تطبيقية، وهذه التشريعات -محل المقارنة التي لم تورد الاستقالة فيما اطلعت عليه- هي القوانين العمالية الآتية: (العُماني، البحريني، القطري، الإماراتي، الأردني).

وأما فيما عدا ذلك من التشريعات محل البحث؛ فقد وردت صراحة -ولو في حكم يتيم من أحكامها-، ولم يستقر الفقه والقضاء على اتجاه مطّرد فيما تدخله (الاستقالة) إعمالاً وإهمالاً، مما استدعى نشوء تساؤلات في مدى إعمال مفهوم (الاستقالة) في عقود العمل

(١) التي لم تورد أي ذكر لمفردة الاستقالة في تشريعاتها.

بنوعيه، وبعبارة أخرى؛ هل ترد (الاستقالة) في جميع العقود الزمنية، محددة المدة كانت أو غير محددة المدة؟ أم أنها خاصة بنوع معين؟ في المسألة اتجاهات عدة، نردها بتفصيلها على النحو الآتي:

الاتجاه الأول: ورود الاستقالة على عقد العمل غير محدد المدة فقط وهو بمعنى الإنهاء بالإرادة المنفردة:

يرى أن (الاستقالة) إنما ترد على عقد العمل «غير محدد المدة» فحسب، ولا ترد على غيره، وهو ما يعبر عنه بالإنهاء بإرادة منفردة من العامل في العقد غير محدد المدة.

فهذا الاتجاه ينفي ورود الاستقالة في عقد العمل «محدد المدة»، ويؤكد أنه لا مدخل لإعمالها فيه، لكونه قد قيد طرفيه إلى نهاية مدته، فإن أنهى قبل ذلك الأجل عُددَ إنهاءً مبسراً وغير مشروع، لذا فقد استقر لدى هذا الاتجاه أن ورود الاستقالة إنما يكون في عقد العمل «غير محدد المدة» فقط، وهو ذاته بمعنى الإنهاء الانفرادي للعامل، والذي تنص عليه كثير من التشريعات بـ «إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لعقد العمل غير محدد المدة» ولا يخرج عنه.

وهذا هو الاتجاه السائد في الفقه العمالي المصري^(١).

(١) ينظر: قانون العمل د. محمود جمال الدين زكي، بند ٢٩٢، ص ٥٩٦، ط ٣، شرح قانون العمل الجديد، د. محمد عزمي بكري، ص ١٧١، ط ٢٠٢٢، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، د. أحمد شوقي ود، محمد السعيد رشدي، كتاب قانون العمل، د. محمد حسين منصور، ص (٤٠٧-٤١٠).

وبهذا القول أخذت التشريعات التالية: [م (٣٤) مغربي، م (١١٠)،
(١١٩) مصري].

وأشير إلى أنه وإن كانت التشريعات التي لم تورد الاستقالة بتاتاً في قوانينها -المشار إليها في مقدمة هذا المبحث^(١)-، واكتفت بأن العقود محددة المدة إنما تنقضي بانتهاء مدتها، وأما العقود غير محددة المدة فقد عولجت بنظام «الإنهاء بالإرادة المنفردة لكل من الطرفين في العقود غير محددة المدة»، إلا أن بعض الفقه مع ذلك قد صيّر عدم إيرادها إلى أن تكون ضمن هذا الاتجاه الأول، لزعمه باتحاد معناها بمعنى الإنهاء الانفرادي، فاكتفت تلك التشريعات عن ذكر حالة الاستقالة بشكل مستقل.

الحجج التي يقوم عليها هذا الاتجاه:

الحجة الأولى:

أن عقد العمل محدد المدة إنما اتجهت إرادة الأطراف فيه لمدة معلومة الابتداء، معلومة الانتهاء، فإن كان للاستقالة مدخل فيه فقد انتفى معنى التحديد المراد للعلاقة العمالية، وتساوى بعد ذلك بعقد العمل غير محدد المدة، بيد أن الأول مقيد بمرحلة قصوى، والآخر متعذر لكونه لا يصدق على معنى «التحديد» وهذا باطل، فوجب أن ترد الاستقالة على عقد العمل غير محدد المدة فحسب.

(١) وهي (العماني، البحريني، القطري، الإماراتي، الأردني).

تناقش بالآتي:

١. أن هذا الاتجاه متولد عن المساواة بين معنى الإنهاء الانفرادي ومعنى الاستقالة، ولا نسلم باتحاد معناهما، بل لكلٍ منهما معنى مغاير كما تقدم إيراداه.

٢. أن الاستقالة^(١) متوقفة على قبول صاحب العمل، فكما أن بناء العلاقة العمالية كانت بقبول أحدهما وإيجاب الآخر، فكذلك الحال في الاستقالة إذ ذكرنا أنها صورة من صور التقايل، ولذا فإن معنى التحديد لا يزال قائماً معلوم الابتداء والانتها في العقد المحدد المدة، وكل ما في الأمر هو تنازل صاحب العمل -عند قبوله الاستقالة- عن إمضاء كامل المدة المحددة سلفاً، فلا يزال مقتضى التحديد ذا معنى قائم، وليس كما ذُكر من زوال فائدة التحديد حال ورود الاستقالة على العقد محدد المدة.

الحجة الثانية:

أن بعض التشريعات التي نصت على الاستقالة قد أوردتها في معرض وسياق الحديث عن العقد غير محدد المدة فقط، فدل ذلك على الحصر للعقد غير محدد المدة، ولو كان مراداً في العقد محدد المدة لما أغفل في سياقها.

(١) في العقد محدد المدة.

وتناقش بالآتي:

أن هذا القول ناجم عن عدم تصور الاتجاه -الذي سيرد بيانه- من التفرقة بين الاستقالة والإنهاء بالإرادة المفردة للعقد غير محدد المدة.

الحجة الثالثة:

أن التعبير بالاستقالة استُخدم في الإنهاء الانفرادي إذا كان من قبل العامل على غرار استخدامها في القانون الإداري في مجال طلب الموظف العام إنهاء علاقته الوظيفية بجهة الإدارة، وهو تعبير ارتأته بعض التشريعات العمالية إن كان الإنهاء من جهة العامل، فهو لا يخرج عن أحكام الإنهاء بالإرادة المنفردة لعقد العمل غير محدد المدة وعن اتحاد معناهما.

المناقشة:

ليس في هذا سند يعضد هذا الاتجاه، بل هو قراءة لذات القول بطريقة أخرى، فهو بحاجة إلى دليل، والأوجب أن يقال: إن إيراد التشريعات للمصطلحين «الاستقالة» تارة و«الإنهاء الانفرادي» تارة أخرى، دليل على المغايرة، إذ لو كانا بمعنى واحد لاكتفى التشريع بأحدهما.

الاتجاه الثاني: ورود الاستقالة على جميع أنواع عقود العمل وهو بمعنى الإنهاء بالإرادة المنفردة إن ورد في عقد العمل غير محدد المدة:

يرى أن (الاستقالة) ترد على عقود العمل بنوعيتها - محددة المدة وغير محددة المدة - ويكون في هذه الحالة الأخيرة إنهاء بإرادة منفردة من العامل.

فهذا الاتجاه أضاف إلى الاتجاه الأول صحة ورود الاستقالة على عقد العمل محدد المدة، وذكروا أنه لا يوجد ما يمنع ورودها على كلّي نوعي العقد، وهي إن وردت على العقد غير محدد المدة فهي بمعنى الإنهاء المشروع بالإرادة المنفردة التي تنص عليها أكثر التشريعات في العقود غير محددة المدة ولا تخرج عن هذا المعنى، فإذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل سمي إنهاء بالإرادة المنفردة من قبله، وإن كان الإنهاء من قبل العامل سميت استقالة^(١).

وبهذا القول أخذت - فيما ظهر لي - التشريعات التالية: [م(٦٨) جزائري، م(ح/٤٣) عراقي].

الحجج التي يقوم عليها هذا الاتجاه:

الحجة الأولى:

مادام أن العقد محدد المدة قد حُددت مدته بإرادة أطرافه، والاستقالة خاضعة لذات الإرادة مع عدم إخراج نوع العقد عن مفهومه، فبالتالي لا مسوغ لنزع مبدأ «سلطان الإرادة» عن الأطراف حينما تنحسر رغبة العامل عن إتمام تلك المدة مقيدة بموافقة صاحب العمل (الإيجاب والقبول).

(١) ينظر الوجيز في شرح قانون العمل، د، يوسف إلياس، ص ١١٤، كتاب شرح قانون العمل، د، أحمد حسن البرعي، ص ٥٨٦، الوجيز في شرح قانون العمل د. بشير هدي، ص ١١٧.

الحجة الثانية:

لا يوجد ما يمنع إيراد الاستقالة على العقد محدد المدة، فتبقى على المشروعية والصحة، إذ هي في العقد محدد المدة متوقفة على قبول صاحب العمل بخلاف العقد غير محدد المدة.

المناقشة:

تُناقش أدلة هذا الاتجاه بذات ما نوقشت به بعض أدلة الاتجاه الأول. ومدار ما يمكن قوله هنا إننا لا يمكننا التسليم باتحاد معنى الاستقالة مع معنى الإنهاء الانفرادي، وإلا كان إيرادهما من باب التعدد اللفظي الذي لا يستقيم وحال الصنعة التشريعية بذكر لفظين مختلفين لذات المعنى في مواضع مختلفة، وإن قيل إن بينهما اختلافًا في المعنى^(١) إن وردا في العقود غير محددة المدة فالاستقالة متوقفة على تصرف صاحب العمل بالقبول أو الرفض، بينما الإنهاء الانفرادي غير معلق على تصرف، فنقول: ما الفائدة إذن من استحداث طريق الاستقالة وهو أشد وطأة في الإجراء والآثار؛ مع وجود طريق الإنهاء الانفرادي لأطراف العقد غير محدد المدة؛ والأخير أيسر في الإجراء وأصلح في الآثار؟!

ومنعاً للتكرار؛ فإن حجج وأدلة الاتجاهات تصلح لأن تكون مناقشة للاتجاهات الأخرى والعكس بالعكس.

(١) أي طريق الاستقالة وطريق الإنهاء الانفرادي في العقود غير محددة المدة.

الاتجاه الثالث: ورود الاستقالة على جميع أنواع عقود العمل:

هذا الاتجاه لم أجد له تدويناً في المراجع الفقهية، أو نصاً جلياً في التشريعات، إلا أن له تطبيقات - وإن كانت قليلة - في القضاء المقارن، وقد ظفر بحظوة من النظر والتأمل:

يرى هذا الاتجاه أن الاستقالة ترد على جميع عقود العمل (محددة المدة، وغير محددة المدة)، ولكنها في العقد غير محدد المدة مغايرة ومختلفة عن الإنهاء بالإرادة المنفردة التي تنص عليها التشريعات، ولا يصح ضمهما لمعنى واحد، فهما ليسا بمعنى متحد كما ذكر في الاتجاه الثاني، فاستقالة العامل شيء، وإنهاؤه بإرادته المنفردة لعقد غير محدد المدة شيء آخر مختلف من حيث البناء والإجراء والآثار.

الحجج التي يقوم عليها هذا الاتجاه:

- أما في الاستدلال لكون الاستقالة ترد على العقد محدد المدة؛ فيكتفى بما ورد في أدلة وحجج الاتجاه الثاني سلفاً.

- وأما في الاستدلال على التفرقة بين مفهوم الاستقالة وأحكامها في العقود غير محددة المدة عن مفهوم الإنهاء بالإرادة المنفردة للعقود غير محددة المدة فهي كالتالي:

الحجة الأولى:

أن طريق «الإنهاء بالإرادة المنفردة» في العقود غير محددة المدة بضوابطها المقيدة قد بُنيت لإيجاد حل لإشكالية متأصلة في العقود

غير محددة المدة عموماً، متمثلة في فرضية تأييد العلاقة العقدية التي تقضي على الحرية الفردية، فتولد من هذا الطريق أحكام خاصة تراعي حالة التوازن بين المبادئ المقررة، وإننا بتسوية المعنى بين مصطلحي (الاستقالة) و(الإنهاء بالإرادة المنفردة) قد خرنا الهدف المنشود الذي بُني عليه، إذ إن أحكامهما متباينة، بدلالة اقتضاء سياقات مختلفة، ذروتها البناء اللغوي والاصطلاحي، فلا محل للتسوية بعد ذلك.

الحجة الثانية:

أن إلحاق الاستقالة بمعنى الإنهاء الانفرادي للعقود غير محددة المدة يُفضي إلى إخراجها عن حقيقتها الفقهية إلى معنى لا يُفصح عن كنهها كما ورد في تعريفها.

الحجة الثالثة:

أن لفظة الاستقالة لم تكن غائبة عن الصياغة التشريعية المقارنة، فلو أُريد بها أن تكون بذات معنى الإنهاء المشروع بالإرادة المنفردة لعبر عنها باطراد بتعبير واحد، ولكُنَّا أمام خلل في الصنعة التشريعية.

فكأن الأدلة المتقدمة لهذا الاتجاه قد اجتمعت في دلالة **السير والتقسيم**، وهي أننا إذا قلنا باتحاد معنى المصطلحين في ورودهما على عقد العمل غير محدد المدة، فإما أن تكون الاستقالة تصرفاً قانونياً متمثلاً في إخطار بالإنهاء لا يتوقف أثره على قبول صاحب العمل من عدمه، وبالتالي فهي ذات معنى الإنهاء بالإرادة المنفردة في

العقود غير محددة المدة، فنكون بذلك قد أخرجنا «الاستقالة» عن حقيقتها اللغوية والاصطلاحية، أو أن نقول إن الاستقالة هي ذات معنى الإنهاء الانفرادي، ويشترط لهما قبول صاحب العمل لتنتج أثرها، فنكون بذلك قد خررنا الهدف الذي من أجله بُنيت أحكام الإنهاء الانفرادي الذي يُجيز لكل من طرفيه مكنة التحلل منه بمحض إرادته المنفردة، لأنه لو توقف الإنهاء على رضا الطرفين معاً لتنتج عن هذا النوع من العقد التزامات مؤبدة، تقضي على مبدأ الحرية الفردية، وتحول دون وجودها اعتبارات النظام العام، فلم يتبقَّ بعد ذلك إلا المغايرة، واختلاف المعنى والأحكام لكل من المصطلحين.

الاتجاه الرابع: ورود الاستقالة في العقد محدد المدة فقط:

يرى أن (الاستقالة) إنما ترد على عقد العمل «محدد المدة» فحسب، ولا ترد على غيره.

فهذا الاتجاه ينفي ورود الاستقالة على عقد العمل «غير محدد المدة» ويؤكد أن لا مدخل لإعمالها فيه، ولم أجد لهذا الاتجاه تدويناً في مراجع **الفقه** العمالي مما وقفت عليه، كما هو الحال في الاتجاه الثالث، وإن كانا -الاتجاه الثالث والرابع- أجود في التعبير عن حقيقة ذلك المفهوم وأقرب لكيونته، لما ورد وما سيرد بيانه من الأدلة تفصيلاً.

وبهذا الاتجاه أخذ التشريع [م(٢) سعودي].

الحجج التي قد يقوم عليها هذا الاتجاه:

الحجة الأولى:

أن الالتزامات العقدية - عموماً - تحمل في جنباتها شدة تختلف باختلاف طبيعة العقد، تكون فيها محلاً لتقييد أطراف تلك العلاقة، فكانت الاستقالة كمعنى خاص لا تتلاءم إلا وعقد العمل محدد المدة في أحقية طلب الانفكاك من تلك الالتزامات.

وتفصيل ذلك: أنه في عقد العمل (غير محدد المدة) تتمثل الشدة في مظهر الالتزام به في كونه عقداً لا يُعلم أمده مما قد يمس بمبادئ متصلة بالحرية الفردية وحرية العمل من جهة، والمصالح الاقتصادية من جهة أخرى، فكان الحل هو خلق طريقة مجدية للتخفيف من تلك الشدة التي تفرضها طبيعة تلك الالتزامات، يراعى فيها الموازنة بين مصالح أطراف العلاقة العمالية، مما أوجد لنا مفهوماً يُعنى بـ (الإنهاء بالإرادة المنفردة في العقود غير محددة المدة) لطرفي عقد العمل غير محدد المدة.

وبالعمل على ذلك لن نكون بعده أمام ثغرات حقيقية متعلقة بالمساس بتلك المصالح المطروقة بأطراف العلاقة التعاقدية في ذلك النوع من العقد، أما في عقد العمل (محدد المدة) فمظهر الالتزام به واضح المعالم، كونه عقدٌ عُلِمَ مبتداه ومنتهاه بتحديد يبين ومعلوم لدى أطرافه، إلا أن نوع هذا العقد ليس بمعزل من أن تطاله شدة

الالتزام، وإن كان أخف مما هو عليه في العقد غير محدد المدة، فكان الأجدر أن يكون لهذا النوع طريق للتخفيف يتناسب مع طبيعة الالتزام، لا يُخرم معه سلطان إرادة الأطراف في الوفاء بما اتفقوا عليه إلا بمثل تلك الإرادة، لنجد أن فكرة (الاستقالة) تفرض وجودها في هذا النوع من العقود وتتناسب مع طبيعته.

وكما أن (الإنهاء بالإرادة المنفردة) لا يتناسب مع الطبيعة التي تفرضها عقود العمل محددة المدة - كونه يشكل إخلالاً بالعقود الملزمة واجبة الوفاء -، كذلك هو الحال في (الاستقالة)؛ فإنها لا تتناسب مع الطبيعة التي تفرضها عقود العمل غير محددة المدة، فالاختلاف من ناحية التركيب لكل منهما ينعكس أثره من الناحية العملية على الطبيعة التي تفرضها نوعية العقد.

الحجة الثانية:

هو ذات ما ذكرناه في مناقشة أدلة الاتجاه الثاني ليكون دليلاً لهذا الاتجاه، وهو أن عقد العمل غير محدد المدة قد عولج بمكنة الإنهاء بالإرادة المنفردة لكل من طرفيه، وهو أيسر في الإجراء، كونه إخطار نافذ غير معلق على تصرف صاحب العمل بالقبول أو الرفض، وأكثر ميزة في الأثر المترتب عليه، فما المعنى إذن من استحداث طريق الاستقالة في العقد غير محدد المدة؟ وهو أشد وطأة في الإجراء، إذ هو متوقف على تصرف صاحب العمل بالقبول أو الرفض، كما أنه

أشد وطأة في الآثار المتعلقة بالاستحقاقات؟! لذا لم يتبق إلا أن يكون ورود الاستقالة على عقد العمل محدد المدة فحسب.

المناقشة:

تُناقش بعدم التسليم بأن طريق الإنهاء الانفرادي أقل كلفة إجرائية من طريق الاستقالة، -والحديث هنا عن ورودهما في العقد غير محدد المدة- إذ إن الإنهاء الانفرادي مقيد بضوابط، منها الالتزام بمهلة إشعارٍ نظامية، كما يستلزم وجود مبرر مشروع، وكل ذلك غير متعين في طريق الاستقالة، فأصبح الطريق الأخير أيسر في الانفكاك من هذا الوجه، وبالتالي جاز أن ترد الاستقالة على عقد العمل غير محدد المدة كطريق آخر موازٍ للإنهاء الانفرادي.

ويُجاب عن ذلك:

بأن المناقشة تفتقر إلى عرض الصورة الكلية للزوايا الإجرائية والموضوعية لتستبين بها حقيقة المفهوم، فالاستقالة لو كانت تصرفاً أحادي الجانب من قبل العامل غير متوقفة على تصرف قانوني من قبل صاحب العمل لسلمنا بهذه المناقشة، ولكن -كما سبق البيان- أن الاستقالة حالة متمثلة بـ (طلب) من العامل، وذلك هو حجر الزاوية لحقيقتها، وحالة الطلب موقف أضعف، يرد عليه فرضية رفض صاحب العمل لهذا الطلب، وبالتالي؛ لم يكن أيسر في الانفكاك عنه من طريق الإنهاء الانفرادي.

الترجيح:

الراجح فيما انتهى إليه البحث^(١) - والعلم عند الله - هو الاتجاه الثالث، وهو أن الاستقالة يصح ورودها على جميع عقود العمل (محددة المدة، وغير محددة المدة)، وهي في العقد غير محدد المدة مغايرة ومختلفة عن الإنهاء بالإرادة المنفردة، ولا يصح ضمهما في معنى واحد.

سبب الترجيح:

أن الاستقالة تمثل أحد تراكيب التقايل بصورته العامة، ومن المعلوم أن المعنى الأخير يرد على جميع العقود المستمرة، والتي منها عقد العمل بجميع أنواعه، فحصرها على نوع معين من العقود دون غيره يحتاج إلى ما يدعمه، وأما مدار ما ذكر من معالجة العقد غير محدد المدة بالإنهاء بالإرادة المنفردة والاكتفاء به فإن هذا لا يمنع وجود طريق آخر مواز له في فكرة الانقضاء، وإن كان يختلف عنه في الإجراء والأثر، وهو ألصق في امتثال مبادئ القانون العمالية من الحرية الفردية وعدم تأييد الرابطة العمالية المنافية لها.

(١) وهو اجتهاد في النظر قابل لنقيضه بمثله.

الفرع الخامس

القيود الواردة على الاستقالة



إذا استقر أن الاستقالة ترد على عقد العمل، فإن ورودها يعد حقاً متقدراً للعامل، يقابله أحقية صاحب العمل بالقبول من عدمه، وهذه الحقوق لكلا الطرفين ليست مطلقة، بل هي محكومة بضوابط تنظمها بغية التوازن والإنصاف، إذ قد يرد عليها التعسف في الاستعمال، مما يستوجب تدخل يدٍ عليا عن أطراف العلاقة العقدية لضبط استعمال الحق، وذلك ببناء أحكام وفرض أطر تعمل على توجيه بوصلتها نحو الاستعمال النافع لتلك الحقوق، تكمن في صياغة تشريعية مُحكمة البناء، تكون محلاً للاحتكام إليها فيما يعرض للقضاء، كأبرز قيمة عملية للاطراد في تطبيق القانون.

ولأجل ذلك نورد قواعد وقيود شكلية، وأخرى موضوعية لكل من العامل وصاحب العمل، سعياً لضبط تلك الحقوق.

المسألة الأولى: القيود الواردة على العامل في الاستقالة:

أولاً: يجب أن يكون إفصاح العامل عن طلبه ورغبته بالاستقالة بطريق الكتابة:

هذا الشرط تتمثل مقاصده الصريحة بمعرفة جدية إقدام العامل في طلب إنهاء العلاقة التعاقدية بهذا الطريق، فالكتابة أدعى للتؤدة في

اتخاذ القرار، كما أنها أليق بالتعبير عن الإرادة الحرة من أن تكون شفاهاً، فلو كانت بغير الكتابة لكُثر الادعاء بأن تطالها عيوب الإرادة من الجهل أو الإكراه.. الخ، وهي بذلك أخرى بالأُتَسَبِّبُ لعامل استقالة وهو لم يَسْتَقِلْ.

ويلاقيه من التشريعات -محل الدراسة- التي أوجبت الكتابة [م(٢) سعودي، م(٦٨) جزائري، م(٣٤) مغربي، م(١١٩) مصري].

ثانياً: اشتراط عدم التعسف في استعمال هذا الحق:

وهذا الشرط -وإن كان من قبيل القواعد العامة التي يَشْتَرِكُ فيها مع ما سواه من الحقوق- إلا أن إيرادها في هذا الموطن من الأحكام في (قيود الاستقالة) له بالغ الأهمية.

فقد يعمد العامل إلى تقديم الاستقالة لإلحاق الضرر بصاحب العمل، ولا يكون لصاحب العمل إدراكٌ بكونه ذلك الضرر إلا بعد الموافقة عليها، فهنا يصح أن تكون الاستقالة غير مشروعة.

ولا يشترط وجود مبرر أو سبب مشروع لتكون الاستقالة^(١) معه صحيحة، بل تصح بلا سبب ولا مبرر، إنما الشرط -كما سلف ذكره- هو عدم جواز التعسف باستعمال حق الاستقالة.

(١) كحال الإنهاء بالإرادة المنفردة للعقود غير محددة المدة الذي يشترط لصحته وجود سبب أو مبرر مشروع.

وهنا إشارة مهمة إلى الفرق بين فكرة «السبب أو المبرر المشروع» وبين نظرية «عدم التعسف في استعمال الحق»، فعنصر المبرر المشروع يُفترض فيه وجود سبب جائز معلوم يصح إسناد الإنهاء عليه، كتعلقه بـ «الظروف الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية»^(١)، بينما لا يُفترض ذلك في عنصر عدم التعسف في استعمال الحق، فيصح بلا مبرر، وغاية ما فيه ألا يكون الدافع للإقدام على استعمال الحق هو الإضرار بالطرف المقابل، فالتعسف بالإنهاء يختلف في قصده عن الإنهاء دون مبرر.

وتبعاً لهذه التفرقة؛ فإن الأثر المترتب على كل منهما مختلف، فمن أوجه انعكاساته العملية معرفة عبء الإثبات على من يقع، فيقع عبء إثبات التعسف على مدعيه، بينما يقع عبء إثبات توافر المبرر المشروع على عاتق العاقد الذي أنهى العقد.

كما أن من أوجه تعسف العامل في استعمال حقه في الاستقالة أن يعلق صاحب العمل قبولها على مدة معلومة، فيغادر العامل مكانه ويتخلى عن العمل قبل حلول هذه المدة، فهنا نقول إن العامل قد تعسف في استعمال حقه، ووجب أن نكيف هذا الإنهاء على أنه إنهاء غير مشروع من قبل العامل، أو كما يسمى بالإنهاء المبتسر، ويتحمل العامل تبعه ذلك التعسف وآثاره، وذلك على خلاف عدم احترام مدة

(١) وهذه المبررات هي ما نص عليها صراحة في قانون العمل المصري م (١١٠/٣).

الإخطار في الإنهاء للعقد غير محدد المدة، فإنه يكون إنهاءً مشروعاً مع أحقية تعويض صاحب العمل عن عدم احترام العامل لأجل الإخطار أو مهلة الإشعار، وهذا متعذر في الاستقالة.

ثالثاً: عدم تعليق العامل استقالته على شرط:

فلا يصح أن تكون الاستقالة من العامل معلقة على شرط، بل تكون بصيغة منجزة، والهدف من هذا القيد هو التصدي للدوافع غير الجدية للعامل في تقديم الاستقالة، فقد يتخذ ذلك مجرد وسيلة للضغط على صاحب العمل لتلبية طلباته، وعدم وجود رغبة حقيقية جادة في إنهاء العلاقة التعاقدية، وقد رأى الفقه أهمية فرضه للتخلص من المنازعة حول تلك الجدية.

ويلاقيه من التشريعات: [م(٢، ٤ / ٧٩ مكرر) سعودي، م(١١٢) مصري].

المسألة الثانية: القيد الشكلي الوارد على صاحب العمل في استعمال حقه المقابل للاستقالة:

الاستقالة إنما تنتج أثرها بقبول صاحب العمل لها، ولذا تظراً لدينا مشكلة عدم تجاوب صاحب العمل مع تلك الاستقالة المقدمة من العامل، فهي إما أن تكون بالقبول المطلق، أو القبول المقيد، أو الرافض^(١)، ولا يصح تعليقها بالسكوت أو عدم التجاوب معها، ولذا فإن من واجب التشريع أن يضع حداً لتلك المشكلة بفرض مدة معلومة

(١) على ما ترجح في البحث.

تعتبر عن الموافقة الضمنية عند حلول تلك المدة تكون قيدها لصاحب العمل في حال عدم تجاوبه، كما هو حال القانون الإداري في ضبط جهة الإدارة لاستقالة الموظف عند اتخاذها موقفاً سلبياً.

ويلاقيه من التشريع: [م (١ / ٧٩ مكرر) سعودي].

المسألة الثالثة: القيد الموضوعي الوارد على صاحب العمل في الاستقالة:

يشترط لصحة الاستقالة وترتيبها لآثارها أن تنشأ برغبة حرة خالية من عيوب الإرادة، كالإكراه وغيره من قبل صاحب العمل، فإذا قامت الدلائل على أن صاحب العمل هو من دفع العامل مكرهاً على تقديم الاستقالة لأي سبب كان، عُدَّت الاستقالة باطلة وتعيّن حينها أن يصير تكييفها على أنها إنهاء تعسفي أو لسبب غير مشروع من قبل صاحب العمل، فمفاد هذا القيد هو (عدم تعسف صاحب العمل).

ويلاقيه من التشريع: [م (٧ / ٨١) سعودي].

الفرع السادس

الأحكام الواردة على الاستقالة



نورد فيما يلي مسائل مهمة بغية استيعاب الأحكام المختلفة المتعلقة بفكرة (الاستقالة)، وهي على النحو الآتي:

المسألة الأولى: مدى أحقية صاحب العمل بـ (رفض الاستقالة مطلقاً):

تعرض مسألة متفرعة عن الاستقالة، وهي: هل يمكن لصاحب العمل أن يرفض الاستقالة المقدمة من العامل أم ليس له ذلك؟

هذه المسألة ليست محل وفاق في الفقه العمالي، ويظهر أن الاختلاف فيها ناشئ من عدة أبعاد في مسائل أولية، منها ما هو مترتب - كما أسلفنا - على تسوية المعنى^(١) بين مفهومي (الاستقالة) و(الإنهاء الانفرادي للعقود غير محددة المدة) وعدم ورودها إلا في العقد غير محدد المدة عند البعض، والآخر منها متوقف على استقرار التكييف القانوني السليم لطبيعة العلاقة العمالية؛ هل هي تعاقدية أم تنظيمية؟

ونستطيع القول إن محل الآراء الفقهية في هذه المسألة على النحو الآتي:

(١) اختلاف اللفظ واتحاد المعنى، فيكون أحدهما معبراً عن الآخر.

الاتجاه الأول: ليس لصاحب العمل رفض الاستقالة مطلقاً:

واستدلوا بأن ذلك ينافي حرية العمل، والحرية الشخصية للعامل، وأن إقرار مشروعية الرفض لصاحب العمل يعتبر تعسفاً يتعذر معه تنظيم هذا الحق به.

وأؤكد أن هذا الاتجاه - فيما يظهر لي - قد بُني فقهاً على أحد أمرين، أو على جميعهما، وهما أنَّ الاستقالة:

أ- إنما ترد على عقود العمل غير محددة المدة التي ليس لها أمد معلوم.

ب- متفرعة عن طبيعة العلاقة العمالية، والتي تكيف على أنها طبيعة تعاقدية، وأغلب ما يرد عليها هو عقد العمل غير محدد المدة، وبالتالي؛ لو أقررنا مشروعية (الرفض) فإننا بذلك سنكون تحت وطأة التأييد الذي ينافي الحرية الشخصية.

والمناقشة كالتالي:

١. لا نسلم بأن الاستقالة ترد على عقد العمل (غير محدد المدة) فقط، بل بترجيح ورودها على الجميع، وهي في العقد غير محدد المدة مختلفة عن الإنهاء بالإرادة المنفردة.

٢. أن الطبيعة التعاقدية للعلاقة العمالية لا تفرض صورة قاصرة لنوع من العقود لتبني عليه أحكامها، ولو كانت تلك الصورة هي

الأغلب كما ذكر^(١)، وإنما تسير على عمومها من استنادها إلى المبادئ الأساسية التي تحكم فكرة العقود الملزمة، والتي عمادها أن العقد الصحيح شريعة المتعاقدين.

والتشريعات التي أخذت بهذا الاتجاه: [م(٣٤) مغربي، م(ح)/ (٤٣) عراقي].

الاتجاه الثاني: لصاحب العمل رفض الاستقالة المقدمة من العامل:
واستدلوا بالآتي:

١. أننا إن لم نُقر بمشروعية وأحقية صاحب العمل بـ(رفض) الاستقالة لجردنا العقود الملزمة للجانبين عن حقيقتها، كما أن هذا -فيما نعتقد - مقتضى الموازنة بين النظريتين التعاقدية والتنظيمية للعلاقة العمالية، وبالتالي يشترط لصحة بتر العقد المستمر ما يشترط لصحة انعقاده من الرضى التام لطرفي العقد، وحصر الاستقالة على الموافقة من قبل صاحب العمل دون حق الرفض لا يدل على ذلك.

(١) وهو ما ذكره من أن أكثر ما يرد عليها هي عقود العمل غير محددة المدة. والأغلب -واقعا- يختلف عن حقيقته في الأصل، فالأصل يؤسس على قاعدة محكمة لا يغيرها الواقع، وهو أن الأصل -هنا- في العقود أنها غير محددة، وعلى من يدعي خلاف ذلك البينة، بينما الأغلب -واقعا- يتغير بتغير الأزمنة، فقد يكثر نوع من العقود في زمن، وينقلب في أزمنة أخرى إلى نوع آخر، وهذا التغير لا يؤسس لقاعدة الإثبات المستقرة.

٢. أن الحقيقة القانونية للاستقالة متمثلة في «طلب» من العامل، ومؤدى الطلب ورود «القبول أو الرفض» عليه، فسلطة البت تعني القبول كما تعني الرفض.

٣. غياب أحقية (الرفض) في (الاستقالة) يصير مفهومها إلى اتحاد معناها بمعنى (الإنهاء المشروع بالإرادة المنفردة للعقود غير محددة المدة) ولا وجه لذلك لما سبق بيانه.

ويظهر أن هذا الاتجاه هو ما تبناه نظام العمل السعودي.

وذلك للأدلة التالية:

١. ورد في المادة الثانية من النظام في تعريف الاستقالة بما نص الحاجة منه: «وقبول صاحب العمل لها» فبدلالة الخطاب^(١)؛ عندما قُيد تمام الاستقالة وإحداث أثرها بموافقة صاحب العمل دل ذلك على افتراض الحالة المخالفة، وهي حالة عدم القبول (الرفض).

٢. ورد في أحكام الاستقالة في المادة التاسعة والسبعين «مكرر»: النص على عبارة الـ (طلب)، فكما أسلفنا بدلالة الاقتضاء أن حالة الطلب تعني سلطة البت بالرفض، كما تعني سلطة البت بالقبول.

٣. أن الاتجاه القائل بعدم جواز ورود حالة (الرفض) على الاستقالة قد بُني - فيما يظهر - على تكييف الطبيعة القانونية للاستقالة، وإلصاق فكرتها بنظام الإنهاء بالإرادة المنفردة للعقود غير محددة المدة، وقد

(١) دلالة اللفظ على ثبوت حكم المسكوت عنه.

أفصح نظام العمل السعودي عن أن الاستقالة إنما ترد على عقد العمل محدد المدة، فدل ذلك كله على جواز ورود حالة (الرفض) على الاستقالة في نظام العمل.

الاتجاه الثالث: أحقية (رفض) الاستقالة في العقود محددة المدة، وعدم أحقيتها في العقود غير محددة المدة:

وهذا الاتجاه هو الفريق الذي استقر لديه أن الاستقالة ترد على جميع العقود، وأنها إن وردت على العقد غير محدد المدة فهي بمعنى الإنهاء الانفرادي، ولا تخرج عنه.

ولا حاجة للإسهاب في الأدلة والرد عليها لسبق مناقشة هذا الاتجاه في مسألة نوع العقود التي ترد عليها الاستقالة.

والراجع فيما انتهى إليه البحث هو **الاتجاه الثاني**، وهو أن لصاحب العمل أحقية رفض الاستقالة المقدمة من العامل.

سبب الترجيح:

أنه في العقد محدد المدة لا يمكن بتر ما اتفق عليه الأطراف إلا بذات اتجاه الإرادتين الخاليتين من الحصر على القبول فقط، وهذا متعين في أحقية الرفض، كما هو في أحقية القبول.

أما في العقد غير محدد المدة؛ فقد منعنا ضرر التأيد، فالعقد قائم على مبادئ متعلقة بالحرية الفردية وحرية العمل بفكرة الإنهاء المشروع بالإرادة المنفردة لهذا النوع من العقد الذي لا يشترط

للانفكاك منه قبول الطرف الآخر، فلا يمكن إسناد حقيقة الاستقالة إلى ذات فكرة الإنهاء الانفرادي التي عالجتها الإشكالات، فلم يتعين إلا الالتزام بصورتها المتمثلة في أحقية الرفض كما هو الحال مع أحقية القبول.

المسألة الثانية: حالة سكوت صاحب العمل عن إبداء القبول أو الرفض:

يعرض أن يكون موقف صاحب العمل سلبياً تجاه الاستقالة المقدمة من العامل، فلا يبدي تجاوباً، وإنما يظل صامتاً، فما الحكم في ذلك؟

الراجع في هذه المسألة - كحال الفقه الإداري - الأخذ بنظام (القبول الحكمي) عند اتخاذ صاحب العمل موقفاً سلبياً تجاه الاستقالة باستمراره في عدم التجاوب خلال فترة محددة، وتباينت الأقوال في مبررات هذه الفكرة، فقليل: إن السكوت ما هو إلا تعبير عن إرادة ضمنية تقضي القبول، وقيل: إن القبول في هذه الحالة إنما استمد بقوة القانون كمسألة تنظيمية تجاوباً مع هذه الحالة، وأياً كانت المبررات فالمؤدى واحد، وهو الأخذ بفكرة (القبول الحكمي أو الضمني).

والتشريع العمالي الذي عالج ذلك صراحة - محل مقارنة البحث -

هو [م (١ و ٢ / ٧٩ مكرر) سعودي]، ويلاقيه بالنسبة للموظف العمومي م (٢١٣) من لائحة الموارد البشرية للخدمة المدنية السعودية.

المسألة الثالثة: مدى جواز تعليق الموافقة على الاستقالة، بشرط أو قيد بالنسبة لصاحب العمل:

يرد أن يوافق صاحب العمل على الاستقالة، ويقيدها بشرط متى ما تحقق انعقدت معه الموافقة وأصبحت نافذة، كأن يعلقها على انتهاء عمل معين، أو مدة معلومة، فما الحكم في ذلك؟

إذا ذكرنا -على ما ترجح- أن لصاحب العمل أحقية (رفض) الاستقالة، فمن باب أولى أن تكون جائزة إذا علقت الموافقة على شرط معين معلوم، إلا أن هذا الحق خاضع لرقابة مبدأ (عدم التعسف في استعمال الحق)، فيجب أن تضبط حدوده تشريعياً، لتكون أحكامه محل رقابة قضائية واضحة المعالم.

وبالنظر إلى التشريعات محل المقارنة؛ لم أجد من التشريعات العمالية ما صرح بضبط حدودها تشريعياً **عدا نظام العمل السعودي في تحديثاته الأخيرة م (١ / ٧٩ مكرر)** الذي أخذ بفكرة أحقية صاحب العمل في تأجيل طلب الاستقالة لمدة ٦٠ يوماً قبل انتهاء ثلاثين يوماً من تقديمها، بشرط إيضاح مسبب مكتوب يقدم للعامل، ولكنه لم يفصل في مطلق فكرة تعليق موافقة صاحب العمل على شرط أو قيد بضوابطه، وما دام قد فصل في تعليق الأجل ولم يتعرض لفكرة التعليق عموماً فإن ذلك يوحى بأنها مقيدة بما ورد تفصيله فحسب.

ويلاقيه بالنسبة للموظف العمومي المادة (٢١٥) من لائحة الموارد البشرية للخدمة المدنية السعودية، كما أن التشريعات الإدارية المقارنة للدول المختلفة تنص على مثل ذلك.

المسألة الرابعة: حكم عدول العامل عن استقالته:

إذا كانت الاستقالة حقاً متقدراً للعامل بضوابطه فإن هذا الحق يمكن العدول عنه ما لم يلتقِ بتصرف قانوني من قبل صاحب العمل بالقبول، فإن التقي فقد أحدث أثره، وبالتالي لا يمكن التخلص منه بتصرف أحادي، ولذا فإننا نفرق بين حالتين:

الأولى: عدول العامل عن استقالته قبل موافقة صاحب العمل، ففي هذه الحال يكون العدول جائزاً ما لم ينص التشريع على وقت معلوم تكون به نافذة كمسألة تنظيمية.

الثانية: عدول العامل عن استقالته بعد موافقة صاحب العمل على الاستقالة، أو مضي المدة التي يحددها التشريع مع موقف صاحب العمل السلبي، ففي هذه الحال يكون العدول متعذراً إلا بموافقة صاحب العمل على العدول. وفي جميع الحالات الجائزة يجب أن يكون عدول العامل عن استقالته مكتوباً.

وبالنظر إلى التشريعات محل المقارنة نجد أن:

١. نظام العمل السعودي م (٧٩ / ٣ مكرر) أخذ بجواز عدول العامل عن طلب الاستقالة خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه، ما لم يقبلها صاحب العمل قبل العدول.

٢. قانون العمل المصري م (١١٩) أخذ بجواز عدول العامل عن طلب الاستقالة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة.

المسألة الخامسة: الآثار المترتبة على قبول الاستقالة:

- بالنسبة للالتزامات:

تظل الالتزامات قائمة بين الطرفين إلى أن تكون الاستقالة نافذة، فتتفك بعدها الرابطة العقدية، وإذا ترك العامل العمل قبل ذلك لغير سبب مشروع كان إنهاءً تعسفياً، ويحق لصاحب العمل مطالبته بالتعويض عن الإنهاء المبسر.

ويلاقيها من التشريعات [م (٧٩ / ٥ مكرر) سعودي، م (١١٤) مصري].

- بالنسبة للاستحقاقات:

لا تختلف استحقاقات العامل في انقضاء العلاقة العمالية بطريق الاستقالة عن غيره من طرق الانقضاءات المشروعة، سوى الأحقية في (مكافأة نهاية الخدمة) حسبما تقرر بعض التشريعات.

كحال [م (٨٥) سعودي].

خاتمة



ويجدر القول في خاتمة هذا البحث بالآتي:

أولاً: أن على المحكمة أن تسبغ التكييف القانوني الصحيح للعقد بين الطرفين أولاً، ثم عليها بعد ذلك أن تسبغ التكييف القانوني الصحيح لطريق الانقضاء ثانياً، بحسبان الوقائع الماثلة أمامها، من غير تقييد لما يُلبّسُه أطرافه من وصف، إذ قد يعتمد أحد العاقلين -تحايلاً- إلى التوصيف بما يؤول إلى إسقاط حق الطرف الآخر، ولا يُحسن الأخير معرفة ذلك، فمقتضى العدالة أن تعمل المحكمة دورها التطبيقي في التكييف السليم.

ثانياً: أن مسائل علم الاجتماع عموماً وفرعها القانون ليست من قطيعات الثبوت والدلالة، ولا تتربع على عرش الحق المطلق كغيرها من العلوم، بل هي مسائل مدارها الاجتهاد والترجيح، فلا ينبغي تسليط ضوء الحُدّية على قولٍ ونَسْفُ ما عداه أو تسفيهُه، وإنما تَطْلُبُ الحق يقتضي أن تكون مورد تباحث بين المختصين، وترجيح ما يغلب عدله، متوسدين المعرفة ومصطحبين متغيرات الواقع، وإن كانت في حق التقنين أوجب في الظهور والوضوح، لتغدو أقمن في قطع ما يرد من الاختلاف.

ملخص مسائل البحث

فيما انتهى إليه من الترجيح



أولاً: تُعرّف الاستقالة العمالية بأنها: «الحق بإفصاح العامل عن رغبته في إنهاء العلاقة العمالية من جهته، وذلك بطلب مكتوب، موجه لصاحب العمل غير معلق على شرط، مستوجب لتصرف الأخير بالقبول الحال، أو القبول المؤجل لأمد معلوم، أو الرفض».

ثانياً: حقيقة الاستقالة وأحكامها منبئة الصلة، ومختلفة عن حقيقة الإنهاء المشروع بالإرادة المنفردة للعقد غير محدد المدة.

ثالثاً: ترجيح صحة ورود الاستقالة على جميع عقود العمل (محددة المدة، غير محددة المدة)، وهي إن وردت في العقد غير محدد المدة فإنها مغايرة ومختلفة عن الإنهاء المشروع بالإرادة المنفردة للعقود غير محددة المدة، ولا يصح ضمهما في معنى واحد.

رابعاً: القيود الواردة على الاستقالة هي: «الكتابة، عدم تعليق الطلب على شرط، عدم التعسف من جانب الطرفين الموجب والقابل».

خامساً: ترجيح أحقية صاحب العمل بحالة (رفض الاستقالة) المقدمة من العامل.

سادساً: في حالة الموقف السلبي لصاحب العمل (السكوت) حيال طلب الاستقالة؛ فإنها تُصير -خلال مدة يحددها القانون- إلى أن تكون مقبولة بقوة القانون أخذاً بالموافقة الحكيمة أو الضمنية.

سابعاً: ترجيح صحة تعليق الموافقة على الاستقالة من قبل صاحب العمل إذا قيدها بشرط جائز متحقق الوقوع ومعقول المدة، يكون محلاً للرقابة، وخاضعاً لمبدأ عدم التعسف.

ثامناً: يصح عدول العامل عن استقالته وذلك قبل الموافقة الصريحة أو الضمنية -بقوة القانون- ولا يصح عدوله بعد الموافقة عليها إلا بموافقة صاحب العمل على طلب العدول.

تاسعاً: أهم الآثار المترتبة على قبول الاستقالة هو: أن تظل التزامات الأطراف قائمة لحين نفاذ الاستقالة، وأما الاستحقاقات فلا تختلف عن غيرها من طرق الانقضاءات المشروعة سوى التقدير في احتساب (مكافأة نهاية الخدمة) حسب ما تقررته التشريعات.

جدول اختصاري

في مقارنة بعض التشريعات العمالية

لبعض أحكام الاستقالة الواردة في هذا البحث



الأحكام	نوع العقد الذي ترد عليه الاستقالة	اشتراط وجود مبرر أو سبب مشروع للاستقالة	أحقية صاحب العمل في رفض الاستقالة	أحقية صاحب العمل في تأجيل قبول الاستقالة	أحقية عدول العامل عن الاستقالة	المواد ذات الصلة
نظام العمل السعودي	العقد محدد المدة	لا يشترط	نُرجَّح أحقية ورود الرفض	(يحق) بضوابطها	(يحق) بضوابطها	م (١) مكرر، (٧٩)
مدونة الشغل المغربية	العقد غير محدد المدة	لا يشترط	لا يحق	لا يحق	لا يحق	م (٣٤)، (٤٣)
قانون العمل العراقي	جميع العقود	لا يشترط	لا يحق	لا يحق	لا يحق	م (ح) / (٤٣)

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين،

والصلاة والسلام على سيد المرسلين.

قائمة بمراجع الفقه القانوني المستفاد منها



١. أحكام قانون العمل الكويتي، د. عبد الفتاح عبد الباقي، ١٩٨٢ م.
٢. أصول قانون العمل، د. حسن كيرة، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط ٣، ١٩٧٩ م.
٣. شرح أحكام قانون العمل، د. محمد ليب شنب، الناشر مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠ م.
٤. شرح قانون العمل، أحمد حسن برعي، دار الثقافة العربية، ٢٠١٣ م.
٥. شرح قانون العمل، د. أحمد حسن البرعي، دار الثقافة العربية، ٢٠١٣ م.
٦. عقد العمل في القانون المصري، د. محمود جمال الدين زكي، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، ١٩٥٦ م.
٧. في شرح قانون العمل الجديد، د. محمد عزمي بكري، دار محمود، بدون تاريخ للطبعة.
٨. القانون الإداري، د. ثروت بدوي، دار النهضة العربية، ٢٠١٦ م.
٩. قانون العمل، إسماعيل غانم، ١٩٦١ م.
١٠. قانون العمل، د. شواخ الأحمد، منشورات جامعة حلب، ٢٠٠٦ م.
١١. قانون العمل، د. محمود جمال الدين زكي، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣ م.
١٢. قانون العمل، محمد حسين منصور، منشورات الحلبي الحقوقية، ط ١، ٢٠١٠ م.
١٣. قانون العمل، محمد حلمي مراد، مطبعة نهضة مصر، ط ٢، ١٩٥٣ م.

١٤. **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، د. أحمد شوقي، د. محمد السعيد رشدي، طبعة إلكترونية، كلية الحقوق بجامعة بنها، ٢٠٠٩ م.
١٥. **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، د. عبد الحميد الحفني، كلية الحقوق بجامعة المنصورة، طبعة إلكترونية.
١٦. **المرجع في قانون عقد العمل الفردي**، م. كامل بدوي، مطبعة دار التأليف، ١٩٥٤ م.
١٧. **النظرية العامة للالتزام**، إسماعيل غانم، ١٩٦٤ م.
١٨. **الوجيز في القانون الإداري**، د. سليمان الطماوي، دار الفكر العربي، ٢٠١٦ م.
١٩. **الوجيز في شرح قانون العمل**، أ. بشير هدي، دار جسر للنشر، ط ٢، ٢٠٠٣ م.
٢٠. **الوجيز في شرح قانون العمل**، د. يوسف إلياس، وزارة التعليم العالي، هيئة المعاهد الفنية، الرصافة، ١٩٨٩ م.
٢١. **الوسيط في القانون الإداري**، د. مازن ليلو راضي، المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٣ م.