مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: الحق في الحماية من الفصل التعسفي في النظام السعودي: دراسة تحليلية
اسم الكاتب: أحمد صلاح الدين بالطو
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9878
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 10:37 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

مجلة علمية محكمة



المجلد 22، العدد 3
ربيع أول 1447هـ / سبتمبر 2025م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394/jls.v22.i3.20

الحق في الحماية من الفصل التعسفي في النظام السعودي "دراسة تحليلية"

أحمد صلاح الدين بالطو[1]

تاريخ الاستلام: 15-10-2024 **تاريخ القبول: 28-12-2024**

ملخص البحث:

تقدم هذه الدراسة تحليلًا للنهج المتبع في التعامل مع الفصل التعسفي لفئات من العاملين في القطاعين العام والخاص. وتتجلى أهمية الموضوع في أنه يؤثر في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للموظفين والعمال، وفي الوقت نفسه يؤثر في جاذبية العمل لدى القطاع العام والخاص ومساهمته في تحقيق رؤية المملكة 2030. جاءت الدراسة في مبحثين: يتناول الأول تعريف مفهوم الحق في الحماية من الفصل التعسفي، ومدى إمكانية اعتباره حقاً أساسياً من حقوق الإنسان. ويتناول المبحث الثاني الأساس القانوني للاعتراف بهذا الحق. وتؤكد الدراسة على ضرورة توفير الحماية للموظف أو العامل من الفصل التعسفي من واقع حقهم في الخصوصية والكرامة والاستقلالية؛ إذ إن الفصل التعسفي يؤثر في هذه الحقوق بشكل يؤدي إلى ضرورة توفير الحماية من خلال التعويض، أو إعادة التوظيف، أو أي وسيلة أخرى تضمن تحقيق التوازن بين حقوق الموظف أو العامل من جهة، وحقوق الجهة أو صاحب العمل من جهة أخرى

الكلمات الدالة: الحق في الحماية من الفصل التعسفي، الخصوصية، الفصل التعسفي، نظام الانضباط الوظيفي، نظام العمل

(1) كلية الحقوق - جامعة الملك عبد العزيز (جدة - المملكة العربية السعودية)
asbalto@kau.edu.sa

المقدمة

إن موضوع حماية العمال من الفصل غير العادل أصبح يحظى باهتمام متزايد في الآونة الأخيرة فعلى المستوى العالمي، تضم الكثير من قوانين العمل وحقوق الإنسان قاعدة عدم جواز إنهاء اتفاقيات التوظيف الصحيحة دون مبررات صحيحة. فمثلاً، في بريطانيا، هناك قانون حقوق التوظيف الذي يفترض أن إعادة التوظيف أو إعادة الإدماج أو التعويض المالي هي علاجات لمسألة الفصل التعسفي. (الجريدان، 2014، ص63). إن غياب الحق في الحماية ضد الفصل التعسفي حقًا من حقوق الإنسان عن أهم إعلانات حقوق الإنسان والحقوق العمالية الأساسية، وظهوره الحديث نسبيًا في بعض إعلانات الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، يلقي بظلال الشك على مقومات نجاحه؛ لأن ذلك الحق حق إنساني أساسي. غير أن قضية تصنيفه حقاً إنسانياً هي بالقطع لا تقل قوة عن أسباب إدراج الحقوق المعترف بها بالفعل، مثل تلك الواردة في المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما سيتم شرحه بالتفصيل

إن مسألة الاعتراف بأن أي حقوق عمالية هي حقوق إنسان، تعتمد في نهاية المطاف على الاعتراف بحاجة العمال لمجموعة خاصة من إجراءات الحماية من أجل تجنب الانتقاص من كرامتهم واحترامهم واستقلاليتهم. هناك البعض الذين يميلون إلى معاملة العمال كالأشياء أو الآلات؛ لأن أصحاب العمل في حاجة إلى أن يستخرجوا منهم أقصى ما لديهم من جهد وطاقة. إن الهدف الأساسي لقانون العمل، الذي يعبر عنه عادة بالمقولة الشائعة "العمالة ليست سلعة "، هو مقاومة الميل نحو اختزال العمالة لتصبح مجرد سلعة أو آلة. إذا عاملنا العمال هكذا، يحتمل أن يحرموا من كرامتهم وأن يتقيد استقلالهم بشكل غير مبرر. (الرحاحلة، 2016، ص8).

إن أهم الإجراءات ضد تحويل العمالة إلى سلعة وردت في العديد من المواثيق الدولية، لأنها تضع بذور الإطار القانوني الواقي للعمال. القيود على ساعات العمل والسياسات الصديقة للأسرة تعترف، على سبيل المثال، بأنه ينبغي معاملة العمال من واقع أنهم بشر، لهم حياة خاصة وأسر عليهم الاهتمام بها. بالمثل، فإن الحماية ضد الفصل التعسفي تحمي ضد إنكار كرامة العمال، وتشكل درعًا لاستقلالية العامل ضد التدخل غير المبرر. (المذهان، 2023، ص61 - 64)

أهمية الدراسة

يمكن تقسيم أهمية الدراسة إلى أهمية نظرية وعملية كما يلي:

- **الأهمية النظرية**

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في استكشاف الوضع القانوني لموضوع الفصل التعسفي، الذي يتمثل في فصل الموظف أو العامل بدون سبب مشروع، وذلك بسبب أن هذا الفصل يؤثر سلبا في حياة الشخص بشكل كبير، وفي ذات الوقت يؤثر في جاذبية العمل لدى القطاع العام والخاص، ومساهمته في تحقيق رؤية المملكة 2030.

- **الأهمية العملية**

تقدم الدراسة عدة طرق من أجل تجنب الآثار السلبية لهذا الفصل التعسفي في حال حدث في الواقع العملي؛ إذ إن هذه الدراسة ليست مجرد بحث للنهج المعمول به في حالات الفصل غير الصحيحة، وإنما تقدم كذلك أدلة تبرهن على ما إذا كان قابلًا للتطبيق من الناحية العملية. فالدراسة لا تتناول كل جوانب خصوصية مكان العمل، ولكنها تستكشف مسألة محددة وهي أثر أنشطة الموظف في الاحتفاظ بالوظيفة، فهذه المسألة تستحق اهتمامًا خاصًا نظرًا للتداعيات الجدية المحتملة على الاستقلالية الفردية والتفاعل الاجتماعي، إذا تركت بدون تنظيم

أهداف الدراسة

إن الهدف الرئيسي للدراسة هو:

- بيان إمكانية اعتبار الحق في الحماية من الفصل التعسفي حقاً من حقوق الإنسان

كذلك، فإن الأهداف الثانوية للدراسة هي:

- بيان ماهية الحق في الحماية من الفصل التعسفي
- تعريف الفصل التعسفي
- الأساس القانوني للحق في الحماية من الفصل التعسفي
- آليات تطبيق الحق في الحماية من الفصل التعسفي

مشكلة الدراسة

تتمثل إشكالية الدراسة في معالجة تساؤل رئيسي هو:

- ما مدى إمكانية اعتبار الحماية من الفصل التعسفي حقاً من حقوق الإنسان؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية مثل:

- ماهية الحق في الحماية من الفصل التعسفي؟
- ما المقصود بالفصل التعسفي؟
- ما الأساس القانوني للحق في الحماية من الفصل التعسفي؟
- ما آليات تطبيق الحق في الحماية من الفصل التعسفي؟

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، يعتمد البحث على المنهج الوصفي والتحليلي؛ إذ يقدم تحليلًا للنهج القائم في التعامل مع إنهاء الخدمة غير المنصف للموظفين والعمال في القانون الدولي والنظام السعودي، وذلك من خلال الاستناد إلى القواعد القانونية في نظام الانضباط الوظيفي، ونظام العمل السعودي، مع وصف للنصوص القانونية المنظمة لإنهاء الخدمة، سواء الواردة في القانون الدولي أو السعودي

بالإضافة إلى ذلك، يعتمد البحث على المنهج المقارن؛ إذ تمت الاستعانة بالمعلومات التي جُمعت من مختلف المراجع القانونية، واستعراض بعض الأحكام الصادرة عن المحاكم في القانون الدولي، أهمها المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، والمحاكم في المملكة العربية السعودية، أهمها ديوان المظالم

الدراسات السابقة

- **أحمد أبو زينة، (الفصل التعسفي للعامل في ضوء تضارب أحكام محكمة النقض الفلسطينية)، مجلة جامعة الإمارات للبحوث القانونية، ع. 93، 2023م.**

دراسة أبي زينة دراسة تحليلية لأحكام محكمة النقض الفلسطينية في موضوع الفصل التعسفي؛ إذ استنتج الباحث وجود تناقض بين الأحكام الصادرة، بسبب صعوبة التقنين الكامل لموضوع الفصل التعسفي. فمثلاً، أشار أبو زينة إلى وجود تناقض بين الأحكام القضائية المتعلقة بمقدار التعويض الذي يستحقه العامل نتيجة تعرضه للفصل التعسفي. على الرغم من تشابه موضوع أبي زينة مع موضوع دراستنا المتمثل في دراسة أحكام الفصل التعسفي، إلا أن أبا زينة قد ركز على الجانب القضائي، بينما دراستنا تركز على جانب الأنظمة الصادرة من الدولة، مما يعطي طابعاً مختلفاً ومنظورا مغايرا.

- **شريف رأفت حماد، (حقيقة الانتهاء التعسفي لعقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003م: دراسة مقارنة)، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، ع. 36، 2021م.**

تناول شريف موضوع الفصل التعسفي في ضوء أحكام النظام المصر، إذ قام بتوضيح مدلول الفصل التعسفي، وطبيعته وأساسه القانوني، وتطبيقاته القضائية، واستخدم المنهج الاستقرائي التحليلي النقدي المقارن من خلال جمع الأحكام والقوانين المتعلقة بموضوع الفصل التعسفي. ومن أهم النتائج، عدم وجود اتفاق على الطبيعة القانونية للفصل التعسفي، وأنه حتى في حال الاعتراف بالحق في الحماية من الفصل التعسفي، يجب أن يكون هذا الحق مقيداً ببعض القيود النظامية. وعلى الرغم من تناول شريف لموضوعات تتشابه بشكل كبير مع دراستنا، إلا أن دراستنا الحالية تختلف من جانبين: أولهما أنها تناولت موضوع الفصل التعسفي في القطاع العام والخاص، بدلاً من القطاع الخاص فقط. ثانيهما هو أنها ركزت على النظام السعودي، بدلاً من القانون المصري.

- **منصور إبراهيم العتوم، (الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني)، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، ع. 9، 2020م.**

تناول العتوم الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، ومن أهم النتائج، إمكانية تطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق على العلاقة بين حق العامل وصاحب العمل، وأن الفصل التعسفي لا يحدث إلا عندما يكون عقد العامل غير محدد المدة، وأن الجزاء القانوني للفصل التعسفي ينبغي أن يكون التعويض النقدي بدلاً من إعادته الى العمل. على الرغم من التشابه الكبير بين دراسة العتوم ودراستنا، إلا أن أبرز الاختلافات تتمثل في جانبين: أولهما أن دراستنا تناولت الطبيعة القانونية للفصل التعسفي في القانون الدولي والنظام السعودي. ثانيهما أن دراستنا موضوع الفصل التعسفي من جانب قانوني وقضائي، بدلاً من الاقتصار على الجانب القانوني فقط. ثالثا: تضمنت دراستنا موضوع الفصل التعسفي في القطاع العام، بدلاً من الاقتصار على القطاع الخاص.

تقسيم الدراسة

المبحث الأول: ماهية الحق في الحماية من الفصل التعسفي

المطلب الأول: مفهوم الحق في الحماية من الفصل التعسفي في المواثيق الدولية

المطلب الثاني: مفهوم الحق في الحماية من الفصل التعسفي في النظام السعودي

المبحث الثاني: الأساس القانوني للحق في الحماية من الفصل التعسفي

المطلب الأول: حماية الخصوصية والكرامة والاستقلالية

المطلب الثاني: الحماية من الآثار السلبية في حق الخصوصية

المطلب الثالث: آليات تطبيق الحق في الحماية من الفصل التعسفي

المبحث الأول: ماهية الحق في الحماية من الفصل التعسفي

يتناول هذا المبحث مفهوم الحق في الحماية من الفصل التعسفي، ومدى وجوده في المواثيق الدولية وفي النظام السعودي، وآلية معالجة الأنظمة له في كل من السياق الدولي والسياق السعودي

ولكن بداية، من المهم الإشارة إلى تعريف الفصل التعسفي أولاً لكي ينشأ الحق في الحماية منه؛ إذ يمكن تعريف الفصل التعسفي بأنه عبارة عن استغلال صاحب العمل أو جهة العمل سلطاتهم ضد العامل أو الموظف بشكل غير قانوني يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل. ويشير مصطلح الفصل التعسفي إلى السلوك الغير عادل والقرارات الغير مبررة التي يتم اتخاذها ضد العامل أو الموظف (الطرف الأضعف في علاقة العمل) بدون أي يكون لها أساس قانوني واضح أو أسباب مشروعة ومبررة. (إبراهيم، 2020، ص30 - 32)

بعد بيان تعريف الفصل التعسفي، يتضح الآن المقصود بالحق في الحماية من الفصل التعسفي، الذي يتمثل في حق العامل أو الموظف من توفير الحماية من أي إنهاء غير مشروع أو لا يقوم على أسس قانونية مشروعة من قبل صاحب العمل أو جهة العمل. إن أحد الأهداف الرئيسية لإصدار أنظمة العمل والتوظيف هو حماية الطرف الأضعف في علاقة العمل وهو العامل أو الموظف، وذلك يكون من خلال توفير الضمانات اللازمة لحماية حقوقه ومعاملته وفقاً لمبادئ العدالة والنزاهة، ويدخل في ذلك ضرورة عدم فصله من عمله بدون سبب أو مبرر مشروع، وهذا هو أساس الحق في الحماية من الفصل التعسفي. (عبد الوهاب، 2022، ص77 - 82)

المطلب الأول: مفهوم الحق في الحماية من الفصل التعسفي في المواثيق الدولية

الكثير من الحقوق المهمة التي يطالب بها العمال، وردت في الإعلانات المؤثرة لحقوق الإنسان، على سبيل المثال، المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (الصادر من منظمة الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948م)، تشمل من بين الحقوق الحق في العمل، والحق في أجر عادل، والحق في تكوين الاتحادات المهنية والانضمام لها، لحماية مصالحها. (السرحان، 2018، ص240 - 248). الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية (الصادرة من مجلس أوروبا في 4 نوفمبر 1950م، ودخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1953م)، كما فسرته المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان، تحمي كذلك بعض الحقوق العمالية كما في المادة (11) الفقرة (1) مثل الحق في تكوين الاتحادات المهنية، والمشاركة في الصفقات الجماعية وحرية التجمع والحق في التفاوض الجماعي، وكذلك المشاركة في الإضرابات بحسب القواعد المنظمة. لذلك، وبناء على كل إعلانات الحقوق هذه، فقد أصبح من الممكن تصور أنه يمكن للمرء صنع أسس لنظام كامل لقانون العمل عبر تفسير قانون حقوق الإنسان. ومع ذلك، قد يتأثر هذا الطموح نظرًا لعدم النص على بعض الحقوق في هذه الإعلانات، إذ يندر وجود أي ذكر صريح لأي حق إنساني أساسي في الحماية ضد الفصل التعسفي، أو غير القانوني، أو غير العادل. (الجريدان، 2014، ص19 - 20)

الحق الأساسي في الحماية ضد الفصل التعسفي لم يذكر صراحة في مواثيق القانون الدولي. فضلا عن أن الحق لم يكن ضمن الحزمة الأساسية لمواثيق منظمة العمل الدولية، على الرغم من أنه حسب توصية تم تقديمها في عام 1982م، وافقت منظمة العمل الدولية أخيرًا على ميثاق يبين المعايير المهمة للقوانين التي تمنح الحماية ضد الفصل التعسفي من حيث إنهاء الخدمة دون سبب مناسب. إن تأخر قبول هذا الحق في ميثاق ربما تفسرها معارضة ممثلي أصحاب العمل داخل المنظمة لمسألة الاعتراف وتعزيز الحق في الحماية ضد الفصل التعسفي. (الجريدان، 2014، ص22 - 23). ومن الوثائق القليلة التي نصت على هذا الحق، ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي (الصادر من البرلمان الأوروبي في 7 ديسمبر 2000م ولم يكن له تأثير قانوني حتى دخول معاهدة لشبونة حيز النفاذ في 1 ديسمبر 2009م)، إذ نصت المادة (30) منه على أنه يحق لكل عامل الحماية ضد الفصل التعسفي، حسب قانون الاتحاد والقوانين والممارسات الوطنية، غير أن قيد الحق في القوانين القائمة في الاتحاد الأوربي والدول الأعضاء يبدو أنه يمنعه من أن يكون له أي أثر مباشر في حد ذاته، كما سوف يتم بيانه لاحقاً

ومع ذلك، فإن المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان تسمح على نطاق أوسع بكثير للطعن على حالات الفصل التعسفي، فبدلًا من بحث سبب صاحب العمل للفصل، لتقويم وقوعه تحت نطاق أحد حقوق الاتفاقية، فإن المحكمة الأوربية تسمح الآن برفع دعوى بناء على الآثار أو العواقب السيئة للفصل على الحياة الشخصية للعامل، وذلك في نطاق المادة (8) من الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان. فقررت المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان أن حالات الفصل من الوظيفة ربما يكون لها آثار شديدة السوء في الحياة الخاصة للعامل، ليس فقط من حيث التسبب في الفقر وعدم الاستقرار الاقتصادي، وإنما أيضًا من الناحية النفسية. كما تفسد آمال الأفراد في مسار مهني، وتوقعاته للإشباع عبر العمل، وتقويض العلاقات الشخصية في المنزل والعمل، وإعاقة خطط الحياة عمومًا. (Vilaça, 2014, 21 - 28) من المهم ملاحظة أن هذه العواقب السيئة على الحياة الخاصة قد تنشأ بغض النظر عن سبب الفصل الذي قدمه صاحب العمل. قد تكون هناك عواقب مدمرة للحياة الشخصية للموظف، سواء كان الفصل مبررًا على أساس سوء السلوك أو عدم الكفاءة، أو الزيادة عن الحاجة، أو الضائقة المالية، أو أي نوع من المبررات التعسفية الغاشمة، ويشمل ذلك عدم وجود مبرر أصلًا. إذا كانت العواقب الخطيرة على الحياة الشخصية للعامل يسببها الفصل، بغض النظر عن سبب الفصل، فيحتمل أن تدخل المادة (8) في الأمر. (ملحم، 2021، ص66 - 69)

لذلك، فقد توسع النطاق المحتمل لتنظيم حالات الفصل في الاتفاقية الأوربية بشكل كبير من المدخل القائم على الأسباب الذي كان سائدًا في الماضي إلى مدخل أوسع قائم على العواقب قد يشمل حالات الفصل لأي سبب. (Kawalek and Rosello, 2024, 241 - 246) فمثلاً، في عام 2018م، في قضية دينسوف ضد أوكرانيا (Case of Denisov v. Ukraine, Application no. 76639 / 11, Strasbourg, 25 September 2018)، أقرت المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان بالإجماع أنه عندما يكون للفصل أو أي إجراء انضباطي آخر من جانب صاحب العمل عواقب سيئة على الحياة الشخصية العادية للفرد، ومن أجل التوافق مع الحق في احترام الحياة الشخصية في المادة (8) من الاتفاقية الأوربية؛ فإن القانون الوطني يجب أن يطلب من صاحب العمل تبرير الفصل باختبار ملاءمة حسب المادة (8) الفقرة (2). وحسب الواجبات الإيجابية المفروضة على الدول الأعضاء في الاتفاقية، فإنه يجب تعديل القوانين الوطنية لتتوافق مع المادة (8) عن طريق تزويد العامل بعلاج قانون مناسب ضد الفصل التعسفي. الغرض الأساسي لهذه المادة هو تقويم نطاق وتضمينات هذا التفسير القائم على العواقب للمادة (8) من الاتفاقية الأوربية، لإعطاء أساس للمرة الأولى لحماية دولية ملزمة قانونًا لحق إنساني أو أساسي في الحماية ضد الفصل التعسفي. (الساعاتي، 2021، ص77 - 81).

هذا الإنشاء لحق أساسي في الحماية ضد الفصل من جانب المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان يحتمل أن يمارس قوة ضغط كبير على نظم قوانين العمل المحلية، لأن الحق يعطي حماية أساسية

للعمال في عديد من سياقات منازعات التوظيف. فالهدف من النص الصريح على الحق في الحماية من الفصل التعسفي، هو تجنب الآثار السلبية التي قد يعاني منها الموظف أو العامل نتيجة تعرضه لهذا النوع من الفصل. ومع ذلك، حتى في حال عدم النص صراحة على مثل هذا الحق، فإن بعض الدول تقوم بمعالجة الموضوع بطريقة مختلفة. فمثلا، ينص قانون العمل العادل في أستراليا على أنه يجب على لجنة العمل العادل ألا تأمر بدفع تعويض للشخص إلا إذا: (أ) اقتنعت اللجنة بأن إعادة الشخص إلى عمله غير مناسبة؛ (ب) اعتبرت لجنة العمل العادل أن الأمر بدفع تعويض مناسب في جميع ظروف القضية. وفي المملكة المتحدة، عندما يضطر عامل فُصل من عمله إلى رفع دعوى عادلة ضد صاحب عمل غير عادل أمام محكمة العمل، يجوز للمحكمة أن تدرس موضوع الإعادة إلى العمل وإعادة التعيين والتعويض النقدي كون تلك الخطوات هي سبل انتصاف بموجب قانون حقوق العمل البريطاني. (الساعاتي، 2021، ص80 - 81)

هناك الكثير من قوانين العمل الدولية التي اعترفت بشرط الحد الأدنى من مدة التوظيف لحماية العمال من الفصل غير العادل. على سبيل المثال – في أستراليا – يسمح قانون العمل الموظفين المفصولين بمقاضاة صاحب العمل عن الفصل غير العادل إذا بلغت مدة توظيفهم حدًا أدنى يعادل ستة أشهر، أو عاما واحدا عندما يكون صاحب العمل صاحب منشأة صغيرة. في المملكة المتحدة تم العمل بشرط مماثل؛ إذ يحق للعامل المفصول الطعن في الفصل إذا كان قد عمل لدى صاحب العمل لعامين أو أكثر طبقًا لقانون حقوق التوظيف البريطاني. (ناقرو،2017، ص137 - 138).

المطلب الثاني: مفهوم الحق في الحماية من الفصل التعسفي في النظام السعودي

إن هذه الدراسة تختص بتحليل الوضع القانوني للفصل التعسفي في النظام السعودي، وعليه فإن ذلك يشمل العاملين في القطاع العام والخاص. ومن أهم الأنظمة المتعلقة بموضوع انضباط الموظفين وقواعد تأديبهم، نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م / 18) وتاريخ 8 / 2 / 1443هـ، ونظام العمل. وذلك على الرغم من وجود اختلافات عديدة بين الطبيعة القانونية للقطاع العام والطبيعة القانونية للقطاع الخاص، وأبرزها الأداة القانونية المستخدمة في اختيار الموظف أو العامل. فبينما الأداة القانونية في القطاع العام في التعيين تكون عن طريق إصدار قرار إداري، فإن الأداة القانونية في القطاع الخاص تكون عن طريق التعاقد. ومع ذلك فإن هذه الاختلافات تقل بشكل كبير عندما يتعلق الأمر بقواعد التحول الوطني الذي انتهجته المملكة مؤخراً، وكان من أبرز نتائجها إقرار التعاقد من واقع أنه إحدى الأدوات القانونية المستخدمة لاختيار الموظفين في القطاع العام، مما جعل معظم أحكام الوظيفة في القطاع الخاص، قابلة للتطبيق في القطاع العام. (إبراهيم، 2020، ص19 - 24)

الفرع الأول: نظام الانضباط الوظيفي

يهدف نظام الانضباط الوظيفي إلى حماية الوظيفة العامة في المملكة، وضمان سير العمل العام بانتظام واطراد، والتأكد من فاعلية أداء الموظف لعمله. ويسري هذا النظام على جميع الموظفين في الدولة، ماعدا العاملين على وفق أنظمة خاصة، كما هو الحال للعاملين في القطاع الخاص، إذ يحكمهم نظام العمل، كما سيتم شرحه لاحقاً. عند استقراء مواد نظام الانضباط الوظيفي في ضوء أحكام الفصل التعسفي والمصالح المتفاوتة بين الموظف وجهة العمل، فانه يمكن تقسيم أهم الأحكام والقواعد بين الموظف وجهة العمل كما يلي:

أولاً- جهة العمل

تؤكد المادة (5) من نظام الانضباط الوظيفي على أن إيقاع الجزاء التأديبي على الموظف الذي ثبت ارتكابه مخالفة تستحق التأديب، سواء كان الجزاء الفصل أو غيره من الجزاءات، لا يخل بالحق في رفع دعوى الحق العام أو دعوى الحق الخاص عليه، فبينما يمثل الأول حق المجتمع والدولة، يمثل الثاني حق الأفراد.

كذلك، تنص المادة (14) من نظام الانضباط الوظيفي على أحقية جهة العمل في التحقيق مع الموظف الذي صدر في حقه حكم قضائي في دعوى جزائية بعقوبة غير موجبة للفصل بقوة النظام. والسبب في ذلك هو أنه في حال عدم ارتكاب الموظف جريمة موجبة للفصل، فإنه يحق لجهة العمل التحقيق معه ومحاسبته. أما في حال ارتكاب الموظف جريمة موجبة للفصل بقوة النظام، فإن ذلك يعني انتهاء العلاقة الوظيفية مع جهة العمل. وقد حددت المادة (228) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية السعودية، الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (1550) وتاريخ 9 / 6 / 1440هـ، حالات فصل الموظف بقوة النظام من واقع أنه فصل تأديبي يتمثل في:

- صدور حكم قضائي في حق الموظف نتيجة ارتكابه حداً من الحدود الشرعية.
- صدور حكم عليه بالسجن لمدة تزيد عن سنة،
- صدور حكم قضائي على الموظف نتيجة ارتكابه جريمة الرشوة أو تهريب المخدرات أو المتاجرة فيها. وبلا شك فإن هذا الفصل التأديبي لا يعتبر أبداً فصلاً تعسفياً، وذلك استناداً إلى مبدأ كرامة الوظيفة العامة، الذي يؤكد على أن الموظف العام الذي يمثل الدولة، من خلال عمله داخل الجهة الحكومية، يجب عليه ألا يرتكب مثل هذه الجرائم التي تخل وتؤثر في مكانة الوظيفة العامة.

الجدير بالذكر أن الطبيعة الخاصة لوظائف القطاع العام، تفرض وجود نوع آخر يسمى الفصل غير التأديبي، وهو الفصل الذي يكون بأمر ملكي أو بقرار من مجلس الوزراء، وهو أيضاً بلا شك لا يعتبر فصلاً تعسفياً لسببين:

الأول هو أنه يستهدف المصلحة العامة، فلا يمكن إدراك المعنى الحقيقي للمصلحة العامة إلا من خلال الجهة التي تملك كامل المعطيات والتفاصيل، وهي الجهات المركزية في الدولة

السبب الثاني هو أن القرارات الصادرة بموجب أمر ملكي أو قرارات مجلس الوزراء هي في الواقع أعمال سيادية، وهي أعمال لا يمكن الطعن فيها أو منازعتها أمام السلطة القضائية، وذلك لأنها أعمال تستهدف تحقيق المصلحة العليا للدولة. (عبد الوهاب، 2022، ص104)

ثانياً- الموظف

أكد نظام الانضباط الوظيفي على العديد من الحقوق والضمانات التي تستبعد إمكانية حصول أي فصل تعسفي للموظف، إذ أعطت سلطة توقيع الجزاء التأديبي إلى لجنة مكونة بقرار من الوزير المختص داخل جهة العمل، تتولى النظر في المخالفات التي ارتكبها الموظف والتحقيق فيها، وتقوم بإصدار توصيات للوزير من أجل اعتمادها، على أن تكون برئاسة متخصص في الأنظمة. وقام نظام الانضباط الوظيفي بتحديد الجزاءات التأديبية التي يمكن إيقاعها على الموظف على سبيل الحصر، بمعنى أنه لا يحق للجهة إيقاع أي جزاء آخر، هي: الإنذار المكتوب، أو الخصم من الراتب بحدود معينة، أو الحرمان من علاوة سنوية واحدة، أو عدم النظر في الترقية لمدة محددة، أو الفصل من الخدمة. ولضمان أن هذا الفصل، في حال وقوعه، لا يكون فصلاً تعسفياً، فرض النظام قيدين على جهة العمل في ذلك:

القيد الأول: إذا أوصت لجنة داخل جهة العمل بإيقاع جزاء الفصل، ورأى الوزير مناسبته، فيجب إحالة التوصية إلى لجنة أخرى مشكلة بقرار من الوزير، ويشارك في عضويتها ممثل من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. ويحق لهذه اللجنة إيقاع جزاء آخر غير الفصل. (البلوشي، 2024)

القيد الثاني يتمثل في أنه في حال أوصت اللجنة بإيقاع جزاء الفصل على موظف يشغل المرتبة الرابعة عشرة أو الخامسة عشرة أو ما يعادلهما، فتجب إحالة التوصية إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، وذلك للنظر في إيقاع جزاء الفصل أمام القضاء، أو إعادة إحالة الموضوع إلى جهة عمل الموظف مع اقتراح أي جزاء آخر غير الفصل. (عبد الوهاب، 2022، ص117)

الفرع الثاني: نظام العمل

صدر نظام العمل السعودي، بموجب المرسوم الملكي رقم (م / 51) وتاريخ 23 / 8 / 1426هـ، لتأكيد أن المواطنين متساوون في الحق في العمل بدون أي تمييز، ويهدف النظام إلى تحقيق التوازن بين حقوق العامل وصاحب العمل؛ إذ إن كليهما يستهدف تحقيق مصلحة خاصة تتمثل غالباً في تحقيق المنفعة المادية، فيأتي نظام العمل من أجل تنظيم ذلك، ويسري هذا النظام على جميع العاملين في القطاع الخاص، وفي القطاع العام ممن يشتغلون في المراعي أو الزراعة، وأي فئة أخرى يقررها وزير العمل. ولا تسري أحكام نظام العمل على بعض الفئات التي حددتها المادة (7) منه، مثل لاعبي الأندية الرياضية، وعمال الخدمة المنزلية وغيرهم. عند استقراء مواد نظام العمل في ضوء أحكام الفصل التعسفي والمصالح المتفاوتة بين العامل وصاحب العمل، يمكن تقسيم أهم الأحكام والقواعد كما يلي:

أولاً- صاحب العمل

على الرغم من أن نظام العمل السعودي يسعى إلى تحقيق التوازن بين حقوق كل من العامل وصاحب العمل، إلا أنه يركز على حقوق العامل بشكل أكبر، وذلك بسبب أن العامل يمثل الطرف الأضعف في العلاقة، وعليه فإن النظام يحرص على ضمان عدم تعسف صاحب العمل ضد العامل. وهذا لا يعني عدم منح صاحب العمل حقوقاً في مواجهة العامل، فمن أهم هذه الحقوق، ما نصت عليه المادة (83) من نظام العمل بأنه يحق لصاحب العمل، الذي يخشى من اطلاع العامل على أسرار عمله أو عملائه، أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، أو إفشاء أسراره.

وفيما يتعلق بالفصل التعسفي، فقد وضحت المادة (77) من نظام العمل آلية معاجلة الموضوع وذلك من خلال التأكيد على حق العامل في التعويض كما يلي: الالتزام بمبلغ التعويض المحدد في عقد العمل، في حال نص على ذلك. أما في حال عدم نص العقد على تعويض، فإن العامل يستحق أجر (15) يوما عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة. أما إذا كان العقد محدد المدة، فيستحق العامل أجر المدة الباقية من العقد. وفي جميع الأحوال، يجب ألا يقل التعويض عن أجر العامل لمدة شهرين. وهذا يؤكد على أن من أبرز حالات الفصل التعسفي، قيام صاحب العمل بفصل العامل قبل انتهاء العقد محدد المدة، أو قيامه بفصل العامل بدون إشعار في العقد غير محدد المدة، ومن ثم فإن العامل يستحق التعويض على ذلك.

وقد تعرضت هذه المادة لبعض الانتقادات بحجة أنها وضعت أحكامًا، دون إقامة توازن بين مصالح الأطراف في عقد العمل؛ إذ دفع المنتقدون بأن المبدأ الثابت في النظام المتعلق بالتعويض المالي عن الأضرار يقضي بأن يكون للقاضي اختصاص حصري لتقييم الأضرار

المتكبدة وتقدير مبلغ التعويض المناسب. غير أن المادة (77) تنص على تعويض اختياري ومتواضع، وهو ما يوحي بأن أصحاب العمل يستطيعون فصل العمال ودفعهم إلى البطالة، ولكن لا يُطلب منهم سوى دفع التعويض المحدد، حتى وإن كان الفصل يفتقر إلى مبرر وجيه. وفي مثل هذه الحالات، لا يكون صاحب العمل ملزمًا بتعويض العامل بما يتجاوز ما هو منصوص عليه في المادة (77)، بغض النظر عن واقع الأضرار المتكبدة، وحتى إذا عرضت المسألة على المحكمة المختصة بمنازعات العمل. (أحمد، 2015، ص56 - 57). علاوة على ذلك، في الحالات التي يُفصل فيها موظف لأسباب غير وجيهة، فقد لا يكون التعويض المنصوص عليه في المادة (77) مساويًا للأضرار المتكبدة، ولا سيما عندما يكون العامل قد عمل بضع سنوات. بالإضافة إلى ذلك، فإن تطبيق المادة (77) يبطل المبدأ القائل بأن إنهاء عقود العمل يجب أن يستند إلى أسباب وجيهة لحماية العاملين من الفصل التعسفي.

وتشير المادة (77) أيضاً إلى أن الطرف الذي لحق به ضرر من جراء هذا الإنهاء يحق له الحصول على التعويض المقرر. وعليه، يجب على العامل أن يثبت أن الأضرار قد حدثت للحصول على التعويض المحدد. وإذا أنهى صاحب العمل عقد العمل لأسباب غير عادلة، والعامل لم يثبت وقوع أضرار ناجمة عن الفصل، فإنه لن يحصل على التعويض، وهذا يدل على أن الطرف المتضرر يحق له الحصول على تعويض ليس بمجرد إثبات أن الفصل لم يكن منصفًا، وإنما فقط بعد إثبات أنه لحق به ضرر من الفصل. وعليه فإن التعويض المالي عن الفصل غير العادل يمنح للطرف الذي لحق به ضرر نتيجة لذلك الإنهاء، ولكنه لا ينص على تعويض خاص عن الفصل فقط

وعلى الرغم من أن هذا النهج في تحديد التعويض المالي -للعمال الذين فصلوا بشكل غير عادل- يمكن أن يكون مفيدًا نظريًا، فإن هذا العلاج تعرض لانتقادات منها:

أولًا- هذا النص يتعارض مع الإجراءات العادية في الأنظمة وأحكام الشريعة في تقييم الخسائر المتكبدة. وحسب هذه الإرشادات، فإن قاضي الموضوع له الاختصاص الحصري في تقييم شكاوى الفصل غير العادل وتحديد التعويض المالي المنصف عن الأضرار. يقيّم التعويض بناء على عدة عوامل، منها: عمر العامل، وراتبه، وسنوات الخدمة، ومسؤوليات الوظيفة، وفرصة الحصول على وظيفة جديدة.

ثانيًا- في أغلب الحالات، يبدو أن تطبيق هذا النهج الجديد يؤثر سلبًا في الأمان الوظيفي لموظفي القطاع الخاص لأن صاحب العمل يحق له قانونًا أن يفصل الموظف في أي وقت ولأي سبب وليس ملزمًا بدفع تعويض بخلاف ما ورد في هذه المادة، بغض النظر عن مقدار الأضرار المتكبدة. لذلك، فإن هذا الأسلوب لا يحمي العمال ضد الفصل التعسفي ولا يضمن لهم حفظ حقوقهم في حال حصول الفصل التعسفي

ثالثًا- هذا النهج يخول أطراف عقد العمل أن يدرجوا بندًا في العقد يحدد التعويض المنطبق في حالة إنهاء التعاقد دون مبرر سليم. وبالرغم من أن هذا المبدأ مقبول في الالتزامات التعاقدية عمومًا، فإن تطبيق هذا الشرط في عقود التوظيف يسمح لأصحاب العمل - الطرف الأقوى في تلك الاتفاقات - أن يستخدموا قدرتهم المالية لفرض شروط غير عادلة، ويجبروا العمال على قبول تلك الشروط للحصول على الوظيفة. (الداودي، 2015، ص144)

كما نصت المادة (80) من نظام العمل على بعض الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فسخ العقد (ما يوازي الفصل التعسفي) بدون إشعار العامل وإعطائه مستحقاته النظامية (مثل المكافآت والتعويضات)، ولكن بشرط أن يعطى العامل الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ. ومن أهم هذه الحالات:

- إذا وقع اعتداء من العامل أثناء العمل أو بسببه
- إذا أخل العامل بأحد التزاماته الجوهرية في العقد
- إذا ارتكب العامل عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة
- إذا استغل العامل مركزه الوظيفي لتحقيق مصالح الشخصية
- وغيرها من الأمور التي يترتب عليها ضرر مؤثر في صاحب العمل

الجدير بالذكر أن هذه الحالات تمثل تبريراً منطقيًا للفصل التعسفي أو فسخ العقد؛ لأن النظام لا يستهدف التركيز على حقوق العامل فقط، بل يستهدف تحقيق التوازن بين حقوق العامل وحقوق صاحب العمل. وهذا يعني أنه يجب تجنب إيقاع أي ضرر على أي منهما. وأهم ما يثبت ذلك، نص المادة (81) من نظام العمل، والتي توازي المادة (80)، وذلك لأنها تحدد بعض الحالات التي يحق فيها للعامل ترك العمل دون إشعار صاحب العمل، مع الاحتفاظ بكل حقوقه النظامية، وذلك عند إخلال صاحب العمل بأحد التزاماته الجوهرية في العقد، أو حصول اعتداء من صاحب العمل على العامل، أو إذا اتسمت معاملة صاحب العمل للعامل بالقسوة أو الإهانة، وغيرها من الحالات التي تؤثر في العامل بشكل كبير وتنقص من كرامته أو حقوقه المكفولة في النظام. ويقع عبء إثبات حدوث إحدى هذه الحالات على العامل، ويحق لصاحب العمل إثبات عكس ذلك. يرى بعضهم أن هذه الحالات تمثل نوعا من أنواع الفصل التعسفي، وذلك لأن صاحب العمل قد يلجأ إليها من أجل إجبار العامل على ترك العمل، وعليه، في حال أثبت العامل حدوث إحدى هذه الحالات، فإنه يستحق التعويض من صاحب العمل.

مما سبق، يتضح أن الحالات المذكورة في المادة (80) هي أسباب مشروعة للفصل التعسفي من صاحب العمل، وعليه فإن الفصل يكون تعسفياً في حال كان سببه غير مذكور ضمن هذه الحالات، وعليه، يقع عبء إثبات حدوث إحدى هذه الحالات على صاحب العمل، ويحق للعامل إثبات عكس ما رأى صاحب العمل. ويحق للعامل أو صاحب العمل، عند إثبات أي حالة من الحالات السابقة، الإثبات بكل وسائل الإثبات المتاحة، المتمثلة في شهادة الشهود أو مستندات العمل وغيرها، علماً بأنه في حال قيام العامل برفع دعوى ضد الفصل التعسفي من صاحب العمل، فإنه يجب رفع الدعوى خلال (12) شهرا من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية

ثانياً- العامل

إن من أهم ما يميز نظام العمل محاولة التوفيق بين مصالح كل من العامل وصاحب العمل، إذ إن نظام العمل أكد على حق العامل في التعويض في حال حصول الفصل التعسفي، بحسب نوع عقد العمل، كما تم توضيحه في الجزء السابق. وهذا يعني أن فصل العامل يكون مشروعاً في حالتين:

الأولى، وجود سبب مشروع للفصل.

الثاني، إشعار الطرف الآخر كتابة.

والهدف من هذه الشروط هو الحفاظ على حقوق العامل وكرامته. (الريس، 1441، 94 - 97). كذلك، تعد من حالات الفصل التعسفي قيام صاحب العمل بفصل العاملة أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما، بشرط إثبات المرض بشهادة طبية معتمدة، وألا تتجاوز مدة غياب العاملة (180) يوما في السنة، سواء أكانت متصلة أم متفرقة.

ومن أهم الأمور التي قد تحفظ حق العامل في مواجهة الفصل التعسفي إقرار حقه في إعادة التوظيف، خاصة أن نظام العمل كان ينص على هذا الحق، ولكن تم حذفه بموجب آخر تعديل على النظام. (المواد 77 و78 من نظام العمل، الذي كان قد صد بموجب المرسوم الملكي رقم م / 51 بتاريخ 27 سبتمبر 2005م). ولكن، نظراً إلى أن حق العامل في إعادة التوظيف قد يتعارض مع حق صاحب العمل في اختيار الموظف المناسب، فقد يكون من الأفضل تعليق الحق في إعادة التوظيف على عوامل محددة، مثل عدد سنوات خدمة العامل. (الريس، 1441، ص94 - 97) هذا الاقتراح يعني أن العامل المفصول لأسباب غير صحيحة يحق له رفع دعوى مطالبة بإعادة التوظيف أمام الجهة المختصة، بشرط أن تكون سنوات خدمته لدى صاحب العمل مساوية أو أكبر من مدة زمنية محددة يقررها المشرع السعودي، مثلًا 18 أو 24 شهرًا. في تلك الحالات، يكون لقاضي الموضوع الحق الحصري في تقدير وتقرير عودة العامل للعمل أو فقط تعويضه ماليًا - كما ورد في

الفقرة السابقة - بناء على ظروف القضية. هناك منطق وراء هذا المقترح وهو أنه يمنح وقتًا مناسبًا لصاحب العمل في تقويم جدارة العامل وقدراته وسلوكياته لتحديد مدى نفعه للمنشأة في المستقبل. هناك منطق آخر وهو أنه يعطي العمال درجة مقبولة من تأمين البقاء الوظيفي. عندما يقل طول مدة خدمة العامل عن المدة المطلوبة لاستحقاق إعادة التوظيف، فإن العامل لا يحق له المطالبة بذلك و- بدلًا من ذلك - يستحق الحصول على مبلغ مالي معين تعويضا عن الأضرار. (بالهوش وزايد، 2021، ص208 - 215)

المبحث الثاني: الأساس القانوني للحق في الحماية من الفصل التعسفي

سوف يركز هذا المبحث على الأسس القانونية التي تدعم الاعتراف بحق العامل أو الموظف في الحماية من الفصل التعسفي، والتي من أهمها الإحالة إلى النصوص القانونية التي تنص على حقوق الخصوصية والكرامة والاستقلالية للفرد بشكل عام، وللعامل أو الموظف بشكل خاص؛ إذ إن الاعتراف بهذه الحقوق، باعتبارها جزء أساسي من حقوق الإنسان، يؤدي بالضرورة إلى عدم قانونية إجراءات الفصل التعسفي، لأنها لا تحترم كرامة الموظف واستقلاليته وخصوصيته. ويزداد مقدار الحماية القانونية للحق في الحماية من الفصل التعسفي في حال النص عليه في الأنظمة الدستورية؛ إذ إن ذلك يمنحها حماية دستورية تضمن عدم مخالفته في أي حال من الأحوال

هذا المبحث يوضح ظهور الحق في الحماية ضد الفصل التعسفي عبر تفسير موسع للمادة (8) من الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان؛ إذ يقدم حق الاتفاقية حماية للكرامة والاستقلال الشخصي (أو التطور الشخصي) وذلك عبر التركيز على الأثر السيئ للفصل غير المبرر على الحياة الخاصة. ويمكن كذلك تطبيق المبدأ نفسه من خلال تطبيق بعض مواد النظام الأساسي للحكم، الصادر بموجب الأمر الملكي رقم (أ / 90) وتاريخ 27 / 8 / 1412هـ، أهمها، المادة (26) التي تؤكد على أن المملكة تحمي حقوق الإنسان على وفق أحكام الشريعة الإسلامية، التي بلا شك تحمي الحق في الخصوصية. والمادة (28) التي تؤكد على حق الفرد في العمل. والمواد (37) و(40) اللتين تشيران بشكل مباشر إلى حق الخصوصية من خلال التأكيد على حرمة مساكن الأفراد وخصوصية مراسلاتهم المختلفة

لقد اقترح بعضهم أن هذا التركيز على الكرامة والاستقلالية مناسب، لأنه في نهاية المطاف، نجد أن أفضل تفسير للقوانين التي تحمي العمال ضد الفصل التعسفي، يشير أيضًا إلى الحاجة لحماية الكرامة والاستقلالية حسب العرف القائل بأن (العمال ليسوا سلعة). إن النهج القائم على العواقب يمكن أن يشمل أي نوع من الأسباب للفصل، بشرط أن يكون للفصل أثر شديد السوء في الحياة الشخصية العادية للفرد. (حماد، 2021، ص7 - 12)

المطلب الأول: حماية الخصوصية والكرامة والاستقلالية

إن الفصل التعسفي هو لحظة يعامل فيها العاملون بقليل من الكرامة أو بلا كرامة. ولأسباب تتعلق بالكفاءة، يحتاج أصحاب العمل لأن يكونوا قادرين على دعم إدارتهم لقوة العمل بإجراءات انضباطية لعدم الطاعة أو الإخفاق في تأدية العمل. لكن هذه الاعتبارات الخاصة بالكفاءة، لا تتطلب امتلاك أصحاب العمل لسلطة تعسفية في إنهاء عقود التوظيف بإرادتهم لأي سبب أو بدون سبب على الإطلاق. وعندما يساء استخدام السلطات الانضباطية أو تنحرف عن مسارها، فإن الفصل، دون سبب مناسب، مشروع سيؤدي في نهاية الأمر إلى جحود احترام العامل، فمثلاً، الفصل دون سابق إنذار قد يكون تجربة مهينة تجعل الموظف يشعر أنه بلا قيمة، وكذلك إذا اشتبه في أن أسباب الفصل تشمل عوامل كالجنس والعرق، فإن هذه العوامل المتفاقمة ستضيف إلى عدم الاحترام الذي يمثله الفصل وتقلل من تقدير الشخص لذاته. وبالمثل، عندما يعتقد أن أسباب الفصل كاذبة أو غير صحيحة، فسيكون هناك جحود متأصل لاحترام الموظف. إن فصل العاملين بإرادة صاحب العمل، لأسباب غير عادلة أو بلا أسباب على الإطلاق، كلها تلخص معاملة العمال كأنهم سلعة أو أداة، إذ يتم فصله عند انتهاء الحاجة إليه. (عبد الجواد، 2019، ص81 - 82)

في الوقت ذاته، فإن الحماية ضد الفصل التعسفي تفيد في حماية استقلالية العامل الفرد؛ إذ إن قيمة الاستقلالية هنا تفهم بأنها تعني فرصة الأفراد في التحكم في حياتهم وتطويرها. إن المجتمع ينبغي أن يدعم الفرص المناسبة للأفراد لكي يتبعوا أهدافهم الشخصية من أجل تعزيز استقلاليتهم. بالنسبة للكثير، فإن الفرص التي تقدمها وظيفتهم مهمة ومتشعبة؛ إذ إن جلهم يجدون معنى حياتهم من خلال العمل. كذلك، فإن التحديات العقلية والبدنية للعمل تقدم نقطة محورية لمعنى حياة الأفراد. وفي الوقت نفسه، فإن العمل يقدم فرص التفاعل الاجتماعي، وصنع الصداقات، وغيرها مما يعزز العلاقات الاجتماعية. هذه الروابط بين قيمة الاستقلالية والعمل، يمكن أن يعبر عنها كذلك بالإشارة إلى الحق في العمل. وللتمتع بالاستقلالية، يحتمل أن يبحث الأفراد عن وظيفة مستقرة نسبيًا. فالوظائف غير الثابتة، قد تنتقص من استقلالية العامل عبر حجب أي فرص للتخطيط لحياته. وبالمثل، فإن العمل تحت خطر إنهاء التوظيف بناء على قرار صاحب العمل دون الحاجة إلى تقديم أسباب مناسبة للفصل، هو أمر ينقص بشكل ممنهج من الفرص المستقبلية. (عبد الجواد، 2019، ص81 - 82). وعليه، فإن الحماية ضد الفصل التعسفي من الوظيفة تقلل خطر الانتقاص من استقلالية الأفراد عبر التهديد الضمني المستمر بالإنهاء المبكر للتوظيف

هنـاك ارتبـاط بيـن الخصوصيـة والاسـتقلالية؛ إذ ربـط بعضهـم بيـن الحيـاة الخاصـة للفـرد واسـتقلاليته، فيهـدف هـذا التصـور إلـى تسـهيل حريـة الفـرد والتـي يكـون فيهـا أن الفـرد بهـا فـي إمكانـه أن يعيـش حيـاة مـن اختيـاره دون تدخـل خارجـي. وعليـه، يجـب إعـادة تصـور حـق الخصوصيـة مـن جديـد مـن واقـع انـه حـق للموظـف فـي التحكـم فـي المعلومـات المتعلقـة بحياتـه الشـخصية ضـد تدخـل صاحـب العمـل؛ إذ يعتمـد هـذا المفهـوم علـى فكـرة السـيطرة، ويتـم تفعيلهـا مـن خلال التأكيـد علـى أنـه فـي سـياق العمـل، يسـمح الطابـع للعلاقـة التعاقديـة التـي تتضمـن الاعتمـاد الاقتصـادي بـأن تسـمح لصاحـب العمـل بممارسـة سـلطة مسـيطرة علـى الموظـف. ومـع ذلـك، فـإن تحليـل حمايـة الخصوصيـة داخـل مـكان العمـل، يؤكـد علـى ضـرورة ألا يعطـي ذلـك حـق الجهـة فـي فصـل الموظـف بـدون سـبب مشـروع. ففـي إطـار التحقـق مـن النـزاع الناشـئ بيـن العمـل والمسـؤوليات الأسـرية وإجـازة الوضـع وإجـازة الأبـوة، غالبًـا مـا يركـز العديـد مـن الباحثيـن علـى الضغـط المتزايـد علـى التوفيـق بيـن الواجبـات الأسـرية مـع العمـل، كمـا يتنـاول حـوار الاتـزان بيـن الحيـاة مـع العمـل الأسـاس عـن ملكيـة الأوقـات الخاصـة. (موسـى، 2014، ص147 - 148) بيـد أنـه لا يجـب تحليـل ذلـك بالضـرورة مـن هـذا المنظـور بصـورة ضيقـة، فقـد يشـمل أيضًـا السـيطرة علـى الجـودة فـي الأوقـات الخاصـة، ففـي أوقـات فراغهـم عندمـا يكونـون فـي حـل مـن الالتـزام بتعليمـات صاحـب العمـل، فـإن أغلـب الأفـراد يرتبطـون بممارسـة أنشـطتهم التـي يرغبـون فـي ممارسـتها، لـذا فهـم أحـرار فـي قيـادة حياتهـم حسـب رغبتهـم وإرادتهـم. وقـد تتضـرر هـذه الحريـة مـن فـرض مهمـة مـا بهـدف أدائهـا بطريقـة مـا، أو للامتنـاع مـن الاشـتراك فـي سـلوك معيـن فـي الأوقـات الخاصـة للموظـف. وعليـه، فـإن الفصـل الحـاد بيـن العمـل والحيـاة الخاصـة أمـر أساسـي يهـدف إلـى تعزيـز جـودة الأوقـات الخاصـة ودعـم حريـة الموظفيـن ليعيشـوا حياتهـم باسـتقلالية. لذلـك، فـإن الحـق فـي الحمايـة ضـد الفصـل التعسـفي، يـؤدي غـرض الحقـوق العماليـة التـي اعتـرف بهـا مـن واقـع أنهـا حقـوق إنسـان، فهـو يحمـي قيـم الكرامـة والاسـتقلالية والخصوصيـة التـي تقـع فـي قلـب مبـررات قانـون العمـل. وكذلـك القيـم التـي تعطـي الأفـراد أهـم المبـررات الأخلاقيـة لجوهـر مفهـوم حقـوق الإنسـان. وعليـه، يمكـن القـول بـأن أقـوى مبـرر للاعتـراف بحـق إنسـاني ضـد الفصـل التعسـفي، هـو أنـه يقـدم مكونًـا أساسـيًا لمبـادئ حقـوق الانسـان

المطلب الثاني: الحماية من الآثار السلبية في حق الخصوصية

هناك مزيج مماثل من الأسباب التي كانت متصلة بالمفهوم التقليدي للخصوصية، وتلك المعنية في الأساس بالعواقب على حياة الشخص؛ إذ تتعدد أنواع العواقب السيئة على الحياة الخاصة، والتي قد تنشأ بشكل منفرد أو مجتمعة لتجعل الموضوع ضمن إطار الحق في احترام الحياة الخاصة والأسرية، كما يلي:

الفرع الأول: الحياة الأسرية

قد يسبب الفصل التعسفي ضررًا بطرق مختلفة للحياة الأسرية أو ما يسمى (الدائرة المقربة) للفرد، بما فيها من مختلف أنواع العلاقات الشخصية والعائلية؛ إذ إن هذه العواقب السيئة قد تنشأ من ضرر مادي أو نفسي. فالضرر المادي ينشأ عادة من فقدان الدخل الذي كانت توفره الوظيفة، مما يسبب الكثير من الصعوبات للحياة الأسرية، مثل صعوبة إطعام المعالين أو إيجاد سكن لهم وغيرها الكثير من الاحتياجات الضرورية، وعلى رأسها متطلبات التعليم والصحة. إن الفصل غير المبرر لسوء السلوك قد يسبب صعوبة في الحصول على وظيفة أخرى، وهذا بدوره قد تكون له عواقب وخيمة على دخل الأسرة. فالضرر النفسي الناتج عن الفصل قد يتكون من مرض نفسي كالاكتئاب، وهذا بدوره قد يضر بالعلاقات الشخصية، كما يحدث مثلًا، في التسبب في انهيار الزواج، أو الحاجة لأن يقوم الأقارب بتربية الأطفال، أو ضمهم لدور الرعاية. (العتوم، 2020، ص31 - 32)

يبدو واضحًا أن الفصل في حد ذاته لا يعتبر خسارة مادية تكفي لتدمير حياة الأسرة، إلا أن هذا الأساس لاستحضار حماية هذا الحق الوارد في الاتفاقية قد يكون واسعًا؛ إذ إن تدمير الحياة الأسرية أو العلاقات في (الدائرة المقربة) الذي تسببه الضائقة المالية قد ينتج من حيث المبدأ عن أي سبب يقدمه صاحب العمل للفصل. إن شدة درجة الضرر المادي الذي بدوره يسبب أضرار أخرى للحياة الأسرية قد تنشأ مثلًا، في حالات الفصل الاقتصادي أو الزيادة عن الحاجة. (قوسي، 2021، ص31 - 34)

الفرع الثاني: العلاقات الشخصية

إن هذه الطريقة الثانية لوصف الضرر للحياة الخاصة تبدو مركزة على قطع العلاقات الشخصية مع الآخرين، كما في الحالات التي تتضمن التدخل في الاتصالات من العمل للأصدقاء والأسرة، إلا أنها أوسع بكثير لأنها تشمل التدخل في العلاقات المهنية أيضًا. إن سياق الحياة العملية لأغلب الأفراد هو الذي يعطيهم فرصة كبيرة لتطوير علاقات مع العالم الخارج. إن القيود المفروضة على الحياة المهنية للفرد قد تندرج تحت نطاق حق الخصوصية؛ إذ لها تداعيات على الطريقة التي ينشئ الفرد بها هويته الاجتماعية عبر تطوير العلاقات مع الآخرين. وبالرغم من أن الفصل من الوظيفة

لا يؤدي بالضرورة إلى قطع الاتصال مع الزملاء السابقين، أو يمنع العامل من الحصول على وظيفة أخرى يكون خلالها علاقات مهنية جديدة، بيد أن هذه التوابع قد تنشأ عن الفصل في بعض الحالات؛ إذ إن الفصل الذي يقطع مسارًا مهنيًا مختارًا أو يمنع الدخول في مهنة ما، يحتمل أن يمنع الشخص من إنشاء وتكوين علاقات مع الآخرين. (باناجه، 2017، ص53 - 55)

الفرع الثالث: السمعة الشخصية والمهنية

إن الضرر الذي يقع على السمعة المهنية عبر التشهير قد يندرج تحت المعنى التقليدي للحق في الخصوصية. فالنهج القائم على العواقب يدرس مدى تسبب الفصل نفسه في الإضرار بسمعة الشخص أو في التقليل من الاحترام المقدم له، والعواقب الخطيرة على حياته الشخصية أو المهنية. على سبيل المثال، قد يتجنب الآخرون العامل عند سماع فصله، وذلك على أساس ادعاءات كاذبة بشأن نوع من سوء السلوك الشخصي أو المهني. فعندما يكون هناك فصل مهني بشكل غير عادل لعدم الكفاءة أو اختلاس، فإن المفصول قد يعاني من دمار كبير لسمعته المهنية؛ إذ يحتمل أن يمنعه ذلك من الحصول على وظيفة أخرى في مجال تلك المهنة. فمثلاً، العامل الذي أنهيت خدمته بشكل غير عادل عن طريق صاحب العمل بسبب مزاعم غير مثبتة عن سوء سلوك كبير، يؤدي إلى إلقاء ظلال على سجله العملي، مما قد يصعب عليه وبشدة أن يحصل على وظيفة مرة أخرى. (الفوزان، 2008، ص47 - 51)

وبالرغم من أن حماية حقوق الموظف في الحفاظ على سمعته قد تكون على المحك في أغلب حالات الفصل التأديبي، إلا أنه يجب التأكيد على أن تدمير السمعة ينبغي ألا يكون متاحا في حالة. فإذا كان تدمير السمعة متاحا بسبب صحة اتهامات سوء السلوك، أو عدم الكفاءة؛ فإن الموظف المفصول لا يستحق الحماية. غير أنه في بعض الحالات الأخرى، لا يكون واضحًا ما إذا كانت الاتهامات الموجهة إلى الموظف دقيقة ومستحقة؛ إذ أن مزاعم سوء السلوك قد تكون مبهمة وغير محددة. وعليه يصعب معرفة ما إذا كانت مستحقة. فإذا كان الأمر كذلك، فإن تدمير السمعة قد يكون غير مبرر. وفي حالات أخرى، نجد إن الإخفاق في إعطاء الموظف فرصة لسماع المزاعم التفصيلية ومن ثم دحضها، فإن ذلك الإخفاق قد يؤدي في حد ذاته إلى تأكيد أن المزاعم وتدمير السمعة غير مبررة.

الفرع الرابع: تدمير الحياة الشخصية

إن الهدف الرئيسي من منح الحق في الخصوصية يتمثل في السماح للجميع بأن يحاولوا تشكيل حياتهم الخاصة، وأن يكون كل منهم الشخص الذي يريد أن يكونه. وبناء على ذلك فإنه يجب بحث أثر الفصل في استقلالية الشخص أو قدرته على اختيار الطريقة التي يريد بها أن يعيش حياته. إن مسار الاستقلالية في فكرة تدمير الحياة الشخصية يتعلق بالتوابع السيئة لآمال الشخص وأحلامه وخططه الحياتية

في هذا المسار لبحث التوابع السيئة للفصل التعسفي، يبدو مؤكدًا ربط مفهوم احترام الحياة الخاصة، بمفهوم "التطور الحر للشخصية". إن هذا المسار في حماية الحياة الشخصية، هو الذي يبرز في المقدمة عندما يكون للفصل أثر سيئ بإقصاء شخص ما من مهنته أو مساره المختار. وعليه، فإن إظهار خيارات أسلوب الحياة، يمكن حسبانه ضمن التطور الشخصي. وإن الفصل أو التهديد به يمكن أن يدمر الفرصة لإظهار تلك الخيارات. (الفوزان، 2021، ص7 - 12)

المطلب الثالث: آليات تطبيق الحق في الحماية من الفصل التعسفي

بعد توضيح الأساس القانوني من الناحية النظرية، ينبغي توضيح آلية تطبيق هذه النظرية في الواقع العملي. فينبغي الوقوف على موضوع: كيف قامت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان باستخدام المادة (8) من الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان لتوليد عناصر الحماية العامة ضد الفصل التعسفي؟

إن المادة 8 (1) تنص على أنه: لكل شخص الحق في احترام حياته الشخصية والأسرية ومنزله ومراسلاته، والمادة 8 (2) تسمح باستثناءات، بشرط أن يصرح بها القانون، وأن تكون إجراءات مناسبة لحماية حقوق آخرين لهم هدف آخر مشروع. فللوهلة الأولى، لا يبدو واضحًا سبب اعتبار الفصل من وظيفة تدخلًا في التمتع بحقه في احترام الحياة الخاصة. فالحق في الخصوصية يفهم عادة على أنه الحق في أن تترك وحدك، أو الحق في الحماية ضد التطفل على منزل الفرد أو حياته الخاصة، إلا أنه قد تم استخدام قضية أوليكساندر فولكوف (Case of Oleksandr Volkov v. Ukraine, Application no. 21722 / 11, Strasbourg 9 January 2013) لدعم المفهوم الأوسع بأن الفصل من المنصب قد وجد أنه يتعارض مع الحق في احترام الحياة الخاصة؛ إذ تدور الوقائع حول فصل قاض على أساس انتهاك مزعوم لواجباته المهنية. ووجد أن ذلك ينتهي خصوصية حقه في حياته الخاصة، وذلك حسب المادة (8). وقد وضعت المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان القضية تحت المادة (8) بالإشارة إلى عدد كبير من العواقب السيئة للفصل الوظيفي التي تعود على الحياة الخاصة العادية للمدعي. وبالفعل، فقد أكدت المحكمة على أن فصل المدعي من منصب القضاء قد أثر في عدد كبير من علاقاته بالآخرين، بما في ذلك العلاقات ذات الطبيعة المهنية. وبالمثل، فقد كان له أثر في (دائرته المقربة)؛ إذ إن فقدان وظيفته لا بد قد أثر بشكل ملموس في رفاهية المدعي المادية وفي أسرته. علاوة على ذلك، فإن سبب فصل المدعي، وتحديدًا انتهاك واجباته القضائية، يفيد بأن سمعته المهنية قد تأثرت. إن الكثير من حالات فصل الأفراد في أي مسار مهني ربما كان له عواقب سيئة مماثلة تعكر صفو الحياة الشخصية للمرء. لذلك، فإن أساس تطبيق المادة (8) قد فتح الطريق لاحتمالية حماية أوسع ضد الفصل التعسفي، وذلك بناء على التوجه القائم على العواقب. وعلى الرغم من أن الأسباب المقدمة لربط هذه القضية بالمادة (8) قد تبدأ بأمور مرتبطة بالحياة الخاصة، مثل نوع الشخص أو هويته، إلا أن الأسس الأخرى، كفقدان الاتصالات المهنية والشخصية، والآثار المادية والنفسية السيئة، والإقصاء من مهنة مختارة، كلها ينظر إليها على أنها من عواقب الفصل السلبية على الحياة العادية للشخص. (أبو الفول، 2019، ص78 - 80)

هذا النهج القائم على العواقب قد تم تطبيقه أيضاً في قضية آي بي ضد اليونان (Case of I. B. v. Greece, Application no. 552 / 10, Strasbourg, 3 October 2013)، التي تم فيها النظر في موضوع فصل المدعي من وظيفته في مصنع مجوهرات، وذلك عندما علم زملاؤه أن تحليل فيروس الإيدز الخاص به إيجابي. وبدافع الخوف غير المبرر هددوا بالإضراب عن العمل ما لم يفصل المدعي. وقد تمت صياغة الزعم حسب المادة (14)، مأخوذة بالربط مع المادة (8). وباستخدام النهج القائم على العواقب، فقد أكدت المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان أن القضية تقع في نطاق المادة (8)؛ لأن الفصل كان سيكون له تداعيات خطيرة على حقوقه الشخصية، والاحترام المكنون له، وحياته الخاصة. إن حقيقة أن المدعي وجد وظيفة جديدة بعد فصله، لا تكفي لمحو الأثر الضارة لفصله في قدرته على أن يعيش حياته الشخصية بشكل طبيعي. بالنسبة لمسألة إمكانية تبرير الفصل من عدمه، فقد أكدت المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان أن محكمة النقض اليونانية لم تفسر ذلك بشكل مناسب، وبناء على ذلك فقد تعرض المدعي للتمييز على أساس صحته، في انتهاك للمادة (14) مأخوذة مع المادة (8). (أبو الفول، 2019، ص78 - 80)

المحاكم السعودية قد قامت باللجوء إلى طريقة مشابهة، من خلال الاعتراف بالأضرار التي قد تقع على الموظف؛ إذ أصدر (ديوان المظالم) حكماً قضائياً بإلزام جهة إدارية بتعويض المدعي، وذلك بسبب قيامها بتوجيه اتهام بدون تحقيق أو ثبوت إدانة، مما أدى إلى فصله من العمل. (ديوان المظالم، قضية رقم 5071 / 1 / ق لعام 1431هـ). ويمكن لقاضي الموضوع في المحاكم السعودية أن يمنح الحق في الحماية من الفصل التعسفي استناداً إلى مبادئ حقوق الإنسان وحق الإنسان في الخصوصية، التي تم النص عليها في الأنظمة السعودية، والآثار السلبية التي قد يعاني منها الموظف أو العامل

ويمكن أيضاً إيجاد الأساس القانوني في الأحكام العامة لأحكام الشريعة المتعلقة بالتعويض عن دعم الطرف المضار، كونه أفضل شكل من أشكال الجبر، شريطة أن يكون ذلك ممكنًا، لأن الهدف من التعويض هو جبر الأضرار المتكبدة. وفي مثل هذه الظروف، لا يكون على الطرف المُخطئ أن يدفع تعويضًا ماليًا، إذ إنه في التعويض عن الأضرار التي يسببها طرفا العقد، يُنكر رد الحق على التعويض المالي، ولا ينبغي فرض هذا التعويض الأخير إلا إذا كان التعويض الأول مستحيلًا. واستنادًا إلى هذه المبادئ، يؤذن لقاضي الموضوع الذي يشرف على دعاوى الفصل الجائرة بموجب أحكام الشريعة، بأن يطلب إعادة العامل المفصول إلى عمله، شريطة أن يكون ذلك ممكنًا في الحالات التي يطلب فيها العامل إعادته إلى وظيفته. (أبو دياب، 2019، ص17 - 22)

بالإضافة إلى ذلك، فإن الشريعة الإسلامية تنص على أن المبدأ المطلق في أحكام الشريعة الإسلامية المتعلقة بالتعويض المالي عن الأضرار المتكبدة هو أن التعويض المالي يجب أن يكون مساويًا للضرر الذي تم إحداثه؛ إذ إن التعويض المالي ينظم لإزالة أو إصلاح الأضرار التي وقعت. وفي مثل هذه الحالات، يكون لقاضي الموضوع وحده سلطة تحديد المبلغ الذي يتعين دفعه. (أبو زينة، 2023، ص11 - 12)

وتنص المادة (77) على المبدأ القائل بأنه يجوز أيضًا تحديد التعويض المالي عن الفصل الباطل وفقًا لعقد العمل، ويجوز لطرفي عقد العمل أن يحددا تعويضًا محددًا يطبق إذا تم إنهاء العقد لسبب غير صحيح من جانب أي من الطرفين. وهذا المبدأ مطابق للقاعدة العامة في الالتزامات التعاقدية التي تقضي بأنه في الحالات التي يحدد فيها الطرفان تعويضًا محددًا عن أي ضرر ناجم عن عدم وفاء أحد الطرفين بالتزام تعاقدي، فإن إرادة أطراف ذلك الاتفاق تؤدي دورًا هامًا. ويجب تطبيق الأسلوب المتعلق بالتعويض قدر الإمكان، حتى وإن كان التعويض المالي المتفق عليه أو المدفوع لا يتطابق مع الأضرار المتكبدة.

وعلى الرغم من أن تحديد التعويض المالي عن الفصل التعسفي في تعاقدات العمل هو أحد الضمانات الأساسية التي تشجع المواطنين على العمل في القطاع الخاص، إلا أن هناك بعض الإشكالات فيما يتعلق بتطبيق هذه القاعدة في نظام العمل السعودي. وفي الواقع، ينبغي أن يكون المبدأ مختلفًا بشأن عقود العمل؛ لأنه إذا كان للأطراف في اتفاق ما الحق في تحديد مبلغ التعويض عن الفصل غير الصحيح دون أي توجيه أو إشراف من الدولة؛ جاز لأصحاب العمل أن يستخدموا سلطتهم المالية لفرض شروط غير عادلة، تاركين العمال دون بديل سوى قبول هذه الشروط إذا أرادوا الحصول على الوظيفة. ومن شأن هذه الظروف أن تتعارض مع ميل قواعد أنظمة العمل إلى الحفاظ على توازن بين طرفي عقد العمل، مع حماية مصالح الموظفين وحمايتهم من الاستغلال. وبناء على ذلك، قد لا يكون عمليًا منح الأطراف، في عقد عمل، كامل الحرية في تحديد التعويض الواجب تطبيقه إذا أنهي الاتفاق لأسباب غير صحيحة. (نايل، 2021، ص14 - 17)

الخاتمة

إن علاقة الوظيفة أو العمل قد تبدو في هيئة إخضاع الموظف أو العامل لجهة عمله أو أصحاب العمل، إذ يمكن لصاحب العمل أن يفرض مطالبه على العامل ليقوم ببعض الواجبات التي ليس لها علاقة بطبيعة العمل، والتي لا يمكن لها فيما بعد أن تمكنها من المقاومة بسبب الحاجة الاقتصادية، والذي يمكن أن يثمر عن نشوء علاقة يمكن وصفها على أنها واحدة من حالات الهيمنة. إن صلاحية الهيمنة من خلال إساءة علاقة التبعية الاقتصادية تتعارض مع أهم القيم الأساسية التي تبرز حق الحصول على الخصوصية والحماية من الفصل التعسفي، وتتمثل مثل هذه القيم في الكرامة الإنسانية والاستقلال الذاتي، والتي من شأنها أن تعطي سببا قويا يستدعي التدخل القانوني

إن الاعتراف بالحق في الحماية من الفصل التعسفي، لا يعني أبداً عدم إمكانية فصل الموظف أو العامل، فالمقصود هو إمكانية الفصل في حال استناده إلى سبب مشروع. فالمعيار الرئيسي هو سلوك الموظف الذي قد يؤدي إلى الفصل المشروع فقط في حالة وجود تأثير واضح وحالي، أو احتمالية وجود تأثير سلبي في العمل إلى حد كبير، في حين أن الخطر التخميني أو الهامشي لا يكفي. وعند الاضطرار لتبرير قرار إنهاء العمل، يتعين على صاحب العمل إثبات الآثار المترتبة على ذلك بالأدلة الدقيقة، حتى يتمكن من إقناع السلطة القضائية بأن الأمر لا يقتصر على مجرد وجهات نظر وحجج غير واقعية لا تبرر المساس بالحياة الخاصة بالعامل.

ويمكن تلخيص أبرز نتائج الدراسة فيما يلي:

1. تؤكد أهمية حماية خصوصية وكرامة الموظفين والعمال واستقلالهم على ضرورة الاعتراف بالحق في الحماية من الفصل التعسفي كونه أحد حقوق الإنسان.
2. إن الاعتراف بالحق في الحماية من الفصل التعسفي لا يعني بالضرورة أن هذا الحق مطلق؛ إذ يمكن تقييده بناء على اعتبارات تتعلق بمصلحة وحقوق جهة العمل أو صاحب العمل.
3. على الرغم من عدم وجود نص صريح للحق في الحماية من الفصل التعسفي في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، إلا أن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان تحمي هذا الحق من خلال اعتباره جزءاً من خصوصية الموظف أو العامل.
4. على الرغم من عدم وجود نص صريح للحق في الحماية من الفصل التعسفي في الأنظمة واللوائح السعودية المختلفة، إلا أنه يمكن للمحاكم السعودية الاعتراف بهذا الحق من خلال تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية المتعلقة بضرورة احترام خصوصية الموظف أو العامل وكرامته، وأيضاً الأحكام المتعلقة بالتعويض.

5. إن اختلاف الطبيعة القانونية بين القطاعين العام والخاص في المملكة يؤدي إلى ظهور اختلافات في آليات التعامل مع حالات الفصل التعسفي. فمثلاً في القطاع العام، يحق للموظف الذي يفصل دون مبرر المطالبة بإعادة التوظيف من خلال الطعن في قرار الفصل، إلا أن الأمر مختلف في القطاع الخاص، الذي لا يعطي العامل الحق في ذلك، إلا أن نظام العمل لا يمنع العامل صراحة من السعي لإعادة التوظيف، استناداً إلى أحكام الشريعة الإسلامية التي تنص على أن التعويض يكون مستحقاً فقط في الحالات التي لا يمكن رجع الحال إلى ما كان عليه سابقا. وعليه، في الحالات التي يحدث فيها ضرر، يجب أن يقرر قاضي المحاكمة إعادة التوظيف بشرط أن يكون ذلك ممكنًا.

6. إن نظام الانضباط الوظيفي ونظام العمل السعودي لا يعترف بمنح التعويض المالي فقط بناء على الفصل غير الصحيح - من أجل تلقي التعويض -؛ إذ إن على العامل أن يثبت أنه عانى من الأضرار. غير أن هناك مقترحا لتعديل النهج الحديث، وفيه يحق للعامل الحصول على مبلغ مالي محدد عند ثبوت إنهاء اتفاق التوظيف دون مبرر سليم، ويمكن للعامل الاعتماد على أحكام الشريعة للمطالبة بتعويض إضافي عن الأضرار المتكبدة.

ويمكن تلخيص أبرز توصيات الدراسة فيما يلي:

1. يمكن تعزيز الحق في الحماية من الفصل التعسفي من خلال النص عليه صراحة في الأنظمة واللوائح، أو على الأقل من خلال النص على زيادة التعويض، في حال حصول الفصل التعسفي، ليقابل مدة الخدمة.

2. ينبغي أن يتم تحديد مبلغ التعويض الذي يطالب به الموظف أو العامل الذي تعرض للفصل التعسفي بناء على عناصر محددة، منها عمر العامل، راتبه، المسئوليات الأسرية أو الاجتماعية، الأضرار المعنوية المتكبدة، والجهود التي قدمها لتحسين وضع جهة العمل.

3. على الرغم من جدلية إعادة توظيف الموظف أو العامل الذي تعرض للفصل التعسفي، إلا أنه يمكن معالجة الموضوع بطريقة تحافظ على التوازن بين مصالح أطراف عقد العمل بالآلية الآتية: السماح للعامل بالمطالبة بإعادة التوظيف إذا تجاوز توظيفه مدة زمنية معينة، بحيث إذا قلت سنوات الخدمة عن مدة معينة، ينبغي أن يسمح للعامل فقط بالحصول على مبلغ مالي محدد يقرره قاضي الموضوع عن الأضرار الحادثة.

قائمة المصادر والمراجع:

إبراهيم، حسيني إبراهيم (2020). الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي. دار الإجادة والنشر والتوزيع.

الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية (الصادرة من مجلس أوروبا في 4 نوفمبر 1950م، ودخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1953م)

أحمد، خالد حسن (2015). نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. مكتبة القانون والاقتصاد.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر من منظمة الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948م

بالهوش إسماعيل، وزايد زايد (2021). حماية أجر العامل وفقًا لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي. مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، 17(1)، 240-207. https://doi.org/10.36394/jls.v17.i1.7

باناجه، هشام (2017). حقوق الإنسان بين الشرائع القديمة والمواثيق الدولية المعاصرة. أوراق للنشر والتوزيع.

البلوشي حنين، والنجيفي مصطفى (2024). سلطة الإدارة في إنهاء العقد الإداري في التشريع الإماراتي دراسة مقارنة. مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، 21(1). https://doi.org/10.36394/jls.v21.i1.5

الجريدان، نايف جمعان (2014). أحكام العقود المدنية دراسة مقارنة. مكتبة القانون والاقتصاد.

حماد، شريف رأفت (2021). حقيقة الانتهاء التعسفي لعقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003م: دراسة مقارنة. مجلة البحوث الفقهية والقانونية، 36. https://doi.org/10.21608/jlr.2021.179536

الداودي، غالب (2015). شرح قانون العمل دراسة مقارنة (ط2). دار الثقافة للنشر والتوزيع.

أبو دياب، علي السيد حسين، والشويش، عبد الله محمد (2019). أضواء على التحكيم في منازعات العمل الفردية في الفقه الإسلامي وقانون العمل السعودي والمصري. مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، 34 (1).

ديوان المظالم، قضية رقم 5071/1/ق لعام 1431هـ https://doi.org/10.21608/mksq.2019.43567

الرحاحلة، محمد، والخالدي، إيناس (2016). الوجيز في شرح نظام العمل السعودي (ط2). دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الريس، رزق، العبد، العبد (1441). شرح أحكام نظام العمل السعودي (ط3). دار الشقري للنشر والتوزيع.

أبو زينة، أحمد (2023). الفصل التعسفي للعامل في ضوء تضارب أحكام محكمة النقض الفلسطينية. مجلة جامعة الإمارات للبحوث القانونية، 93.

الساعاتي، شوقي، والعواسا، صالح (2021). إدارة الموارد البشرية استراتيجياً في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

السرحان بكر (2018). مدى خضوع مال العامل تحت يد ربِّ العمل للحجز والاقتطاع دراسة تحليلية للعلاقات العمالية الخاضعة لقانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980. مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، 15(2)، 274-240. https://doi.org/10.36394/jls.v15.i2.9

عبد الجواد، فيصل خليل، والشوابكة، هيام (2019). أحكام عقد العمل المرن في القانون الأردني،]رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة[.

عبد الوهاب، محمد عبد الستار (2022). شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية (ط2). مكتبة المتنبي للنشر والتوزيع.

العتوم، منصور إبراهيم (2020). الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني. مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، 9.

الفليت، خلود أحمد، وعابدين، عبد الرحمن فوزي (2021). ترتيبات العمل المرن وأثره على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الانترنت في قطاع غزة. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 11 (3).

الفوزان، عبد المحسن محمد، والفوزان، محمد براك (2021). الأبجدي في نظام العمل السعودي. مكتبة القانون والاقتصاد.

الفوزان، محمد براك (2008). التعليق على نظام العمل السعودي الجديد (ط2). مكتبة القانون والاقتصاد.

أبو الفول، قصي، والصرايرة، إبراهيم (2019). التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في القانون الأردني.]رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية[.

قوسي، سميرة، وعنان، فاطمة الزهراء (2021). دور مرونة سوق العمل في معالجة الركود الاقتصادي لتعزيز التنافسية دراسة نموذج الامن المرن للدنمارك. مجلة دراسات اقتصادية، 15 (2).

المذهان، نايف (2023). الأحكام الخاصة بالتزامات الموظف أثناء نظام العمل عن بعد في الظروف الطارئة على ضوء التشريعات المحلية في إمارة دبي. مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، 19(4)، 61-86. https://doi.org/10.36394/jls.v19.i4.3

ملحم، سعد، وسلطان، نافع (2021). شرح قانون العمل العراقي. دار غيداء للنشر والتوزيع.

موسى، خالد السيد. (2014). شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية. مكتبة القانون والاقتصاد

ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي (الصادر من البرلمان الأوروبي في 7 ديسمبر 2000م)

ناقرو، طلعت عبد الرحيم. (2017). المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد. بدون ناشر.

نايل، السيد عيد (2021). الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية (ط8). مكتبة الرشد.

Case of Denisov v. Ukraine, Application no. 76639/11, Strasbourg, 25 September 2018

Case of I. B. v. Greece, Application no. 552/10, Strasbougr, 3 October 2013

Case of Oleksandr Volkov v. Ukraine, Application no. 21722/11, This judgment was rectified on 9 April 2013 under Rule 81 of the Rules of Court, Strasbourg 9 January 2013

Kawalek, Anna and Rosello, Mercedes (2024). Retained EU Law and Implications for Pregnant Workers: A Therapeutic Jurisprudence Perspective. Liverpool Law Review 45 (2)

Vilaça, José Luís (2014). EU Law and Integration: Twenty Years of Judicial Application of EU Law. Oxford: Hart Publishing.

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

ʾibrāhīmu ḥusayniyyun ʾibrāhīmu (2020). alwāfī fī sharḥi qānūni al‘amali wa-l-tiʾamyanit aliājtimā‘iyyati al-su‘ūdiyyi dāru alʾijādati wa-l-nashri wa-l-tawzī‘i

aliāttifāqiyyati al-ʾāūrubyyi#ta liḥuqūqi al-ʾinsāni wa-l-ḥḥirayāat al-ʾāsāsiyyati (al-ṣādra min majlisi ʾaūrūbbā fī 4 nūfambir 1950مْ، wadakhalat ḥayyiza al-tanfīdhi fī 3 sbatmbr 1953مْ)

ʾaḥmadu khālidu ḥasan (2015). niẓāmu al‘amali wa-l-tiʾamyanit aliājtimā‘iyyati fī almamlakati al‘arabiyyati al-su‘ūdiyyati maktabatu alqānūni wa-l-iāqtiṣādi

al-ʾi‘lānu al-‘ālamiyyu liḥuqūqi al-ʾinsāni al-ṣādiru min munaẓẓamati al-ʾumami al-muttaḥidati fī 10 dīsimbira 1948مَ

bi-l-hawshi ʾismā‘īlu wzāyidun zāyidun (2021). ḥimāyatu ʾajri al‘āmili wafqan liʾaḥkāmi qānūni al‘amali al-atḥiāadyi alʾimāarittī mijallatu jām‘a al-shāriqati lil-‘ulūmi alquanwinnayi 17(1)، 207-240. https://doi.org/10.36394/jls.v17.i1.7

bānājh hishāmin (2017). ḥuqūqu al-ʾinsāni bayna al-sharāʾi‘i alqadīmati wa-l-mawāthīqi al-dawliyyati almu‘āṣirati ʾawrāqun lil-nashri wa-l-tawzī‘i

al-bbulwisshuy ḥunaynun wa-l-nujyfy muṣṭafā (2024). sulṭatu alʾidārati fī ʾinhāʾi al‘aqdi alʾidāriyyi fī al-tashrī‘i alʾimāarittī dirāsatun muqārinatun mijallatu jāmi‘ati al-shāriqati lil-‘ulūmi alqānūniyyati 21(1). https://doi.org/10.36394/jls.v21.i1.5

aljuraydānu nāyifi jam‘āni (2014). ʾaḥkāmu al‘uqūdi almadaniyyati dirāsatun muqārinatun maktabatu alqānūni wa-l-iāqtiṣādi

ḥammādun shryf r’aft (2021). ḥaqīqatu aliāntihāʾi al-ta‘sifyi li‘aqdi al‘amali fī ḍaw’i ʾaḥkāmi qānūni al‘amali almūʾaḥḥadi rqmi 12 lsna 2003م: dirāsatun muqārinatun mijallatu albuḥūthi alfiqhiyyati wa-l-qqianwinnayi 36. https://doi.org/10.21608/jlr.2021.179536

al-dāwudiyyu ghālibin (2015). sharḥu qānūni al‘amali dirāsatun muqāranatan (2ط). dāru al-thaqāfati lil-nashri wa-l-tawzī‘i

ʾabū dīābin ‘aliyyun al-sayyidu ḥusayn wa-l-shawīshu ‘abdu Allāhi muḥammadun (2019). ʾaḍwāʾun ‘alā al-taḥkīmi fī munāza‘āti al‘amali alfardiyyati fī alfiqhi alʾislāmiyyi waquānawni al‘amali al-su‘ūdiyyi wa-l-miṣriyyi mijallatu kulliyyati al-sharī‘ati wa-l-qānūni biṭanṭā 34 (1).

dīūāni almaẓālimi qaḍiyyatun raqmi 5071/1/ق li‘āmi 1431هـ https://doi.org/10.21608/mksq.2019.43567

al-raḥāḥilatu muḥammadun wa-l-khālidiyyi ʾīnāsu (2016). alwajīzi fī sharḥi niẓāmi al‘amali al-su‘ūdiyyi (2ط). dāru al-thaqāfati lil-nashri wa-l-tawzī‘i

al-rayyisu rizqun al-‘abdu al‘abdu (1441). sharḥi ʾaḥkāmi niẓāmi al‘amali al-su‘ūdiyyi (3ط). dāru al-shaqariyyi lil-nashri wa-l-tawzī‘i

ʾabū zīnata ʾaḥmadu (2023). alfaṣlu al-taʿsifyi lil-ʿāmili fī ḍawʾi taḍārubi ʾaḥkāmi maḥkamati al-naqḍi alfilasṭīniyyati mijallatu jāmiʿati alʾimārāti lil-buḥūthi alquanwinnayi 93.

al-sāʿātiyyu shawqī wa-l-ʿawāsā ṣāliḥ (2021). ʾidāratu almawāridi albashariyyati aʾasatriāʾātyjyā fī ẓilli aliāttijāhāti alʿālamiyyati almuʿāṣirati dāru alyāzūriyyi alʿilmiyyatu lil-nashri wa-l-tawzīʿi

al-srḥān bkr (2018). madā khuḍūʿi māli alʿāmili taḥta yadi rabbi alʿamali lil-ḥajzi wa-l-iāqtiṭāʿi dirāsatun taḥlīliyyatun lil-ʿalāqāti al-"imillayi alkhāḍiʿati liqānūni alʿamali alʾimāarittī raqmi 8 lsna 1980. mijallatu jāmʿa al-shāriqati lil-ʿulūmi alquanwinnayi 15(2)،240-274. https://doi.org/10.36394/jls.v15.i2.9

ʿabdu aljawwādi fayṣalu khalīlin wa-l-shawābikatu hayāmu (2019). ʾaḥkāmu ʿaqdi alʿamali almuranni fī alqānūni alʾurdunniyyi]risālatu miājastyr jāmiʿatu alʾisrāʾi alkhāṣṣati

ʿabdu alwahhābi muḥammadu ʿabdi al-sattāri (2022). sharḥu niẓāmay alʿamali wa-l-tiʾamyanit aliājtimāʿiyyati fī almamlakati alʿarabiyyati al-suʿūdiyyati (2ط). maktabatu almutanabbī lil-nashri wa-l-tawzīʿi

alʿatūmu manṣūr ʾibrāhīm (2020). alfaṣlu al-taʿsifyi fī qānūni alʿamali alʾurdunniyyi mijallatu albalqāʾi lil-buḥūthi wa-l-dirāsāti 9.

alfulaytu khulūdu ʾaḥmada waʿābidīna ʿabd al-Raḥmāni fawzī (2021). tartībātu alʿamali almurinni waʾatharuhu ʿalā aliārtibāṭi alwaẓīfiyyi dirāsatun taṭbīqiyyatun ʿalā alʿāmilīna bisharikāti alintarniti fī qiṭāʿi ghazza mijallatu almuthannā lil-ʿulūmi alʾidāriyyati wa-l-iāqtiṣādiyyati 11 (3).

alfawwazāʾun ʿabdu almuḥsini muḥammadun wa-l-fawzānu muḥammadu barrākin (2021). alʾabjadiyyu fī niẓāmi alʿamali al-suʿūdiyyi maktabatu alqānūni wa-l-iāqtiṣādi

alfawwazāʾun muḥammadu barrākin (2008). al-taʿlīqu ʿalā niẓāmi alʿamali al-suʿūdiyyi aljadīdi (2ط). maktabatu alqānūni wa-l-iāqtiṣādi

ʾabū alfūli quṣayy wa-l-ṣarāyaratu ʾibrāhīmu (2019). al-tanẓīmu alqianwinnuy liʿaqdi alʿamali almuranni fī alqānūni alʾurdunniyyi]risālatu miājastyr jāmiʿatu alʿulūmi alʾislāmiyyati alʿālamiyyati

qawsiyyun sumayratu waʿanānu fāṭimatu al-zahrāʾi (2021). dawru murūnati sūqi alʿamali fī muʿālajati al-rukūdi al-aqtiṣādiyyi litaʿzīzi al-tanāfusiyyati dirāsatu numwadhij alāamni almurinni lil-dunmārik mijallatu dirāsātin aqtiṣādiyyatin 15 (2).

almidhhān nāyf (2023). alʾaḥkāmu alkhāṣṣatu bi-l-tizāmāti almūʾaẓẓafi ʾathnāʾa niẓāmi alʿamali ʿan buʿdin fī al-ẓurūfi al-ṭāriʾiati ʿalā ḍawʾi al-tashrīʿāti almaḥalliyyati fī ʾimārati dubay mijallatu jāmiʿati al-shāriqati lil-ʿulūmi alquanwinnayi 19(4)، 61-86. https://doi.org/10.36394/jls.v19.i4.3

malḥamun sa'dun wasulṭānun nāfi'un (2021). sharḥu qānūni al'amali al'irāqiyyi dāru ghaydā'a lil-nashri wa-l-tawzī'i

mūsā khālidu al-sayyidi (2014). sharḥu niẓāmi al-ta'amīnāti aliājtimā'iyyati al-su'ūdiyyi aljadīdi walā'iḥatihi al-tnfiyadhyi#ta maktabatu alqānūni wa-l-iāqtiṣādi

mīthāqu al-ḥuqūqi al-'āsāsiyyati lil-iāttiḥādi al-'āūrūbbiyyi (al-ṣādra mina albarlamāni al-'āūrūbbiyyi fī 7 dīsimbira 2000مَ)

nāqirū ṭal'atu 'abdi al-raḥīmi (2017). almukhtaṣaru almufīdu fī sharḥi niẓāmi al'amali aljadīdi bidūni nāshirin

nāyilun al-sayyidi 'īdin (2021). al-wasīṭu fī sharḥi niẓāmay al-'amali wa-l-ti'amyanit aliājtimā'iyyati (8ط). maktabatu al-rushdi

The Right to Protection from Arbitrary Dismissal in the Saudi Law "An Analytical Study"

Ahmed Salahaldeen Balto[1]

Abstract:

This study analyzes the approach adopted to deal with the arbitrary dismissal of categories of workers in the public and private sectors. The importance of the subject lies in the fact that it affects the social and economic life of employees and workers. At the same time, it impacts the attractiveness of work in the public and private sectors as well as its contribution to achieving the Kingdom's Vision 2030. The research comprises two sections: the first defines the concept of the right to protection from arbitrary dismissal, and the extent to which it can be considered a basic human right. The second section deals with the legal basis for recognizing this right. The study emphasizes the need to provide protection to the employee or worker from arbitrary dismissal based on their right to privacy, dignity, and independence. This is because arbitrary dismissal affects these rights in a way that necessitates protection through compensation, re-employment, or any other means. Such protection would achieve a balance between the rights of the employee or worker on the one hand, and the rights of the entity or employer on the other hand.

Keywords: Right to Protection from Unfair Dismissal, Privacy, Unfair Dismissal, Job Discipline Law, Labor Law.

(1) College of Law - King Abdulaziz University (Jeddah - KSA)
asbalto@kau.edu.sa