



# حق العامل في الاستقالة تحليل قانوني مقارنة بين فلسطين والمملكة العربية السعودية

المحامية يارا بقله

# حق العامل في الاستقالة

## تحليل قانوني مقارنة بين فلسطين والمملكة العربية السعودية

### المحامية يارا بقله

يعترف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 بحق الفرد بحرية العمل واختيار المهنة؛ إذ نصّت المادة (23/1) على أنه "لكل شخص حق العمل، وفي حرّية اختيار عمله..[1]" ويستفاد من هذا النص أن علاقة العمل ليست رباطاً إجبارياً؛ فلا يكون العامل ملزماً بالاستمرار بعمل لا يُناسبه. وبالتالي، له أن يتقدم باستقالته ضمن الضوابط القانونية باعتبارها أحد طرق إنهاء عقد العمل.

تهدف هذه المقالة إلى مقارنة تنظيم الحق في الاستقالة بين قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، ونظام العمل السعودي، وتحديدًا تعديله بموجب المرسوم الملكي م/44 بتاريخ 23 آب 2024، بما يسلط الضوء على إشكالية غياب نص صريح في القانون الفلسطيني يجيز أو ينظم الاستقالة في العقود محددة المدة.

### مفهوم الاستقالة وطبيعتها القانونية

تعرف الاستقالة على أنها تعبير العامل/الموظف عن إرادته المنفردة والطوعية بإنهاء علاقة العمل بشكل نهائي لأسباب شخصية أو مهنية، بشرط الالتزام بالشروط التي يفرضها القانون وفقاً لطبيعة العقد. ويترتب على مخالفة هذه الشروط أو الإخلال بها احتمالية تعرض العامل للمساءلة القانونية المتمثلة في تحمل تبعات الإنهاء غير المشروع.

### الاستقالة في عقود العمل محددة المدة وغير المحددة المدة

تلعب طبيعة عقد العمل دوراً أساسياً في تحديد حقوق والتزامات طرفيه بعد انتهاء علاقة العمل، ولا سيما أنها تؤثر بشكل مباشر على حق العامل بالاستقالة؛ ففي عقد العمل غير المحدد المدة تعد الاستقالة الوسيلة المعتادة لإنهاء عقد العمل، إذ يحق للعامل تقديم استقالته متى شاء بشرط الالتزام بمدة الاشعار المنصوص عليها بالقانون والالتزام بالضوابط الأخرى إن وجد.

أما في عقد العمل محدد المدة، تكون الاستقالة أكثر تعقيداً نظراً لقيام هذه العقود على التزام زمني واضح وصريح اتفق الطرفين على الالتزام فيه حتى نهايته (انتهاء مدته). لهذا السبب فإن عدد من التشريعات لا تنظمها و/أو تقيدها بمثل هذه العقود؛ إلا أنه من غير المنطقي إبقاء العامل مجبراً أو مكرهاً على الاستمرارية بالعمل لمجرد أنه وافق على الالتزام بأجل معين. وهذا ما جعل التشريعات الحديثة ومن بينها النظام السعودي، تعترف بحق العامل في الاستقالة بعقد العمل محدد المدة، مع ضرورة تنظيم الاستقالة بهذا النوع من العقود بشروط وضوابط تمنع التعسف باستخدامها لموازنة مصلحة العامل مع مصلحة صاحب العمل.

[1] الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة (23)، اعتمد في 10 ديسمبر 1948.

## استقالة العامل في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) ل سنة 2000: [2]

نظم المشرع الفلسطيني حق العامل بإنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة بوضوح في عقود العمل غير المحددة المدة، فقد نصت المادة (35) منه على حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة "ببناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك:

أ) بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.

ب) بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي، أسبوعي، بالقطعة، بالعمولة.

نرى أن المشرع الفلسطيني عالج موضوع الاستقالة بالعقود غير محددة المدة بشكل كافٍ وجامع لا لبس فيه إذ يكفي أن يلتزم العامل بفترة الإشعار، وبعد ذلك لا يملك صاحب العمل حق رفض طلب الاستقالة، كونها حق ثابت للعامل واستوفت شرطها القانوني.

كما يبين لنا القانون آلية احتساب مكافأة نهاية الخدمة للعامل الذي أقدم على الاستقالة بموجب المادة (42/2) والتي نصت على: "يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافأة نهاية الخدمة، وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل".

على خلاف ذلك، وبالنسبة للعقود محددة المدة، فوفقاً للقانون فإنها تنتهي بانتهاء مدتها، أي أنه لا يجوز إنهاؤها بإرادة أحد الأطراف المنفردة؛ فعلى الرغم من أن القانون لم يحظر الاستقالة بمثل هذه العقود، إلا أنه لم يجيزها صراحة وهذا ما يصعب ويعقد الأمر.

ولكن، تضمن القانون النص على بعض الحالات التي تُجيز للعامل بعقد عمل محدد المدة إنهاء عمله وتقديم استقالته مع احتفاظه بكامل حقوقه وفقاً لما ورد في نص المادة (42).

"1- يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية:

أ- تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة، ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته، ج- الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته، د- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير، هـ- عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً."

وعليه، إذا توافرت أحد هذه الأسباب تعد استقالة العامل بعقد محدد المدة قبل انتهاء مدته استقالته متوافقة وأحكام القانون، ولا يجوز لصاحب العمل فرض أي جزاءات على العامل أو مطالبته بتعويضات بما أن المشرع اعتبر هذه الحالات أسباباً "مشروعة" لإنهاء عقد العمل من قبل العامل مع احتفاظه بكامل حقوقه.

[2] قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، الجريدة الرسمية "الوقائع الفلسطينية"، العدد 38.

وفقاً لنظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 لعام 1426هـ ، نرى أن المشرع السعودي سابقاً كان له ذات موقف المشرع الفلسطيني بخصوص الاستقالة في عقود العمل غير محددة المدة. فكانت المادة (77/2) منه تنص على: " ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً أجر المدة المتبقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة. " فلم يرد في نصوصه ما يجيز صراحة الاستقالة في العقود محددة المدة.

لاحقاً، أصدر المشرع السعودي تعديلاً هاماً على نظام العمل بموجب المرسوم الملكي م/44 بتاريخ 23 آب 2024، حيث عرّف فيه الاستقالة على أنها إفصاح العامل كتابة عن رغبته دون إكراه في إنهاء عقد عمل محدد المدة دون تعليق على قيد أو شرط، وقبول صاحب العمل بها.

بموجب هذا التعريف نص التعديل صراحة على جواز الاستقالة في عقود العمل محددة المدة مع مراعاة موازنة مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل وضرورة الالتزام بالاشعار. فقد منح التعديل صاحب العمل ثلاثين يوم للنظر في طلب الاستقالة، وخلال هذه المهلة إما أن يوافق على الاستقالة أو يطلب تأجيل تنفيذها لمدة ستين يوماً وفق كتاب مسبب يقدم إلى العامل ويوضح الأسباب التي تقتضي ذلك، وفي حال امتنع صاحب العمل عن الرد خلال المدة المحددة تعد الاستقالة نافذة حكماً، كونه لا يملك في أي حال من الأحوال رفض الاستقالة.

نرى أن هذا التعديل يعكس توجهاً تشريعياً حديثاً يقوم على تنظيم الاستقالة في العقود محددة المدة، بما يحقق الموازنة بين حماية العامل والمحافظة على استمرارية العمل.

## الخاتمة

بمقارنة تنظيم مسألة الاستقالة في كلا القانونين، يتضح وجود اختلافات جوهرية في تنظيم الاستقالة بشكل عام، وفي عقود العمل محددة المدة بشكل خاص. فغياب نص صريح في القانون الفلسطيني ينظم الاستقالة في العقد محدد المدة لا يعني إن لصاحب العمل سلطة قانونية لفرض جزاءات على العامل/ الموظف عند رغبته في ترك العمل، إذ يبقى ذلك مقيداً بنصوص قانون العمل التي تحظر التعسف، إلا أن هذا الفراغ التشريعي يخلق التباساً قد يدفع بعض أصحاب العمل لمحاولة التمسك بالعقد والضغط على العامل، رغم أن الواقع العملي يشير إلى محدودة قدرة صاحب العمل على إجبار العامل/ الموظف على الاستمرار بالعمل عند رغبته بتركه.

بالمحصلة، نوصي المشرع الفلسطيني حال إقدامه على إدخال تعديلات على قانون العمل الساري أن ينظم صراحة حق العامل في الاستقالة في العقود محددة المدة، مما يعزز الوضوح القانوني في علاقات العمل ويواكب التوجهات التشريعية الحديثة.



# ANDERSEN®

