



أثر وفاة العامل أو صاحب العمل على العلاقة التعاقدية في نظام العمل السعودي والفقه الإسلامي

The Legal Implications of the Death of an Employee or Employer on the Contractual Relationship under Saudi Labor Law and Islamic Jurisprudence

الدكتور خالد إبراهيم العليان

القانون / جامعة المجمعة

Dr. Khalid Ibrahim Al-Olayan

Law / Majmaah University

DOI: <https://doi.org/10.64355/ajjhss249>



مجلة خليج العرب للدراسات الإنسانية والاجتماعية © 2025 / تصدر من مركز السنبال للدراسات والتراث الشعبي
هذه المقالة مفتوحة المصدر موزعة بموجب شروط وأحكام ترخيص مؤسسة المشاع الإبداعي (CC BY-NC-SA)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

المخلص:

يتضمن هذا البحث مسألة الأثر القانوني لوفاة العامل أو صاحب العمل على العلاقة العقدية بين الطرفين بناءً لأحكام نظام العمل السعودي والفقه الإسلامي، سعت في هذه الدراسة إلى استقراء النصوص القانونية والشرعية ذات الصلة، وتحليلها، وبيان الأثر القانوني الذي يترتب وفاة العامل أو رب العمل على عقود العمل، مع بيان موقف الفقه الإسلامي وبعض القوانين المعاصرة في هذه المسألة.

وسرت في هذا البحث على المنهج التحليلي المقارن، وقد خلص البحث إلى أن نظام العمل السعودي يفارق من حيث الأثر بين وفاة العامل ووفاته صاحب العمل، إذ أن عقد العمل ينقضي بوفاة العامل بقوة النظام، بينما لا تؤثر وفاة صاحب العمل على العلاقة العقدية العمالية إلا في صورة ضيقة أشار إليها المنظم السعودي، وهي إن كانت شخصية رب العمل قد روعيت أثناء التعاقد، وهو ما يُصطلح عليه بالعقود ذات الاعتبار الشخصي.

كما يتضمن هذا البحث بعض المقترحات للمنظم السعودي التي يرى الباحث ضرورة معالجتها تماشيًا مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، وما شاهده سوق العمل السعودي من تطور لافت.

الكلمات المفتاحية: الأثر، وفاة العامل، وفاة صاحب العمل، العلاقة التعاقدية، نظام العمل السعودي.

Abstract

This study explores the legal ramifications of the death of either an employee or an employer on the contractual relationship between the two parties, within the framework of Saudi Labor Law and Islamic jurisprudence. The research aims to examine and interpret the relevant statutory and Sharia-based provisions, analyze their application, and determine the resulting legal outcomes affecting employment contracts. Furthermore, it presents the perspectives of Islamic jurisprudence alongside selected contemporary legal systems on this issue. The study adopts a comparative analytical methodology and concludes that Saudi Labor Law draws a clear distinction between the consequences of the employee's death and those of the employer's. Specifically, the employment contract is automatically terminated upon the death of the employee by force of law. In contrast, the death of the employer does not generally affect the validity of the employment relationship, except in narrowly defined cases identified by the legislator—namely, where the employer's personal identity constituted a fundamental element of the contract. Such arrangements are classified as contracts based on personal consideration.

The research also proposes several recommendations to the Saudi legislator, emphasizing the need to address these matters in alignment with Saudi Arabia's Vision 2030 and in response to the substantial developments witnessed in the national labor market.

Keywords: Legal implications, employee's death, employer's death, contractual relationship, Saudi Labor Law.

المقدمة:

يعد العمل من أعظم المقاصد وأشرف الغايات، بل هو عبادة لله -عز وجل- إذا اقترنت بالنية الصالحة، وهو من أعظم الوسائل لبناء الفرد والمجتمع، وإنما تعمر البلاد وتزدهر الأوطان وتتقدم الأمم وتحقق تطلعات الأفراد والجماعات وينالون مرادهم بالعمل الجاد.

وفي ظل النهضة الشاملة الحديثة المتسارعة التي تعيشها بلادنا المملكة العربية السعودية، التي شملت كافة نواحي ومجالات الحياة، ومن ذلك الشأن الاقتصادي والتطور الهائل في سوق العمل، فإن الحاجة داعية إلى التطوير المستمر في القوانين المعاصرة، ومن ذلك نظام العمل السعودي، بما ينسجم مع الاتفاقيات الدولية الحديثة والتطورات المتسارعة في قوانين العمل.

وقد شهد نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23 هـ العديد من التعديلات؛ سعيًا لمواكبة التطور في سوق العمل، وخلق بيئة عمل محفزة ومرنة تعزز من فرص الاستثمار وتدعم القطاع الخاص، كما أن تلك التعديلات المتسارعة على أحكام نظام العمل السعودي جاءت حرصًا من القيادة -حفظها الله- في إطار مساعيها للموازنة بين الالتزامات الوطنية والالتزامات الدولية المتعلقة في سوق العمل،

وهو ما يعكس مستوى حرص القيادة في هذه البلاد على مواكبة التطورات القانونية الدولية الحديثة المتعلقة في سوق العمل، وخلق بيئة قانونية وثقافة عدلية في مجال تنظيم علاقات العمل.

كما أنه مما تجدر الإشارة إليه، وبحسن ذكره أن الأنظمة السعودية، ومنها نظام العمل السعودي، تستمد أحكامها من قواعد وأصول شرعية، ما يجعل تلك القواعد ذات عمق قانوني تحيط في معالجتها للكثير من الوقائع، وقد حرص المنظم السعودي في أحكام نظام العمل إلى وضع قواعد قانونية تنظم مصلحة طرفي العلاقة العمالية (العامل ورب العمل)، لكن الثغرات والاستدراكات والاشكالات قائمة على أي نظام أو قانون، ومن ذلك مسألة وفاة أحد طرفي العلاقة العمالية (العامل أو رب العمل) وأثر ذلك على العلاقة التعاقدية في مسألة انفساخ العقد من عدمه، وأثر ذلك على حقوق طرفي العلاقة التعاقدية.

مشكلة البحث:

تتخصر مشكلة البحث في أن أحكام نظام العمل السعودي لم تتوسع أو تفصل في الأحكام المتعلقة بوفاة أحد طرفي عقد العمل مع ما يترتب على وفاة العامل أو صاحب العمل من آثار قانونية متعلقة بحقوق طرفي العلاقة العقدية وكذا حقوق الغير وهم الورثة وخاصة عقود العمل ذات الاعتبار الشخصي، والتي تكون فيها شخصية صاحب العمل أو العامل ذات اعتبار أثناء التعاقد؛ مما يثير العديد من التساؤلات، منها:

- 1- هل تنتهي العلاقة العقدية ما بين العامل أو صاحب العمل بمجرد الوفاة؟
- 2- هل يؤثر عقد العمل بنوعيه محدد المدة وغير محدد المدة على انفساخ العقد بوفاة أحد طرفي العلاقة العقدية؟
- 3- ما مصير المستحقات المالية وحقوق الورثة؟
- 5- ما موقف الفقهاء في الفقه الإسلامي من أثر وفاة الأجير على انفساخ عقد الإجارة؟

أسئلة البحث:

- 1- ما الطبيعة القانونية لعقد العمل في النظام السعودي؟
- 2- ما الآثار المترتبة على وفاة العامل أو صاحب العمل على العلاقة التعاقدية؟
- 3- ما التكييف القانوني المعاصر والفقه الإسلامي لأثر وفاة طرفي العلاقة العمالية في عقود العمل؟
- 4- ما الحلول والتعديلات القانونية المقترحة لمعالجة الإشكاليات الناتجة عن وفاة طرفي العلاقة العقدية العمالية؟

أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث في كونه يعالج مسألة ذات أهمية من عدة جوانب منها أنها تمس شريحة من أهم شرائح المجتمع، وهم العمال وأرباب العمل، خاصة أن الخاضعين لأحكام نظام العمل قد تعاضم في السنوات الأخيرة مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030م وتوجه الدولة إلى الخصخصة، كما أنه مما يعزز أهمية هذا البحث أن الأثر المترتب على وفاة العامل أو رب العمل لا يقتصر على حق طرفي العلاقة العقدية بصورة مباشرة، وإنما يترتب حقاً للغير وهم الورثة.

كما تظهر أهمية هذا البحث في كونه يساهم في معالجة بعض الثغرات القانونية، مما يساهم في سرعة إنهاء هذا النوع من النزاعات لدى القضاء، خاصة أن الدعاوى العمالية من الدعاوى التي جعل لها النظام صفة الاستعجال، ومما سبق تظهر أهمية هذا البحث من عدة جوانب:

الجانب القانوني: يعالج بعض القصور في الجانب التشريعي حول مسألة الوفاة كأهم أثر يرد في العلاقة العقدية العمالية، ويساهم في إثراء المكتبة العلمية.

الجانب الاجتماعي: يتعلق بحقوق آلاف العاملين وأصحاب العمل وورثتهم في حال واقعة الوفاة.

الجانب القضائي: يساهم هذا البحث في تجلية حكم هذه الواقعة أمام القضاء ومعالجة بعض جوانب القصور في النص النظامي.

أهداف البحث:

- 1- التعرف على الطبيعة القانونية لعقد العمل في النظام السعودي.
- 2- بيان الآثار المترتبة على وفاة العامل أو صاحب العمل على العلاقة التعاقدية.
- 3- معرفة التكييف القانوني المعاصر والفقه الإسلامي لأثر وفاة طرفي العلاقة العقدية على عقود العمل.
- 4- تقديم الحلول والتعديلات القانونية المقترحة لمعالجة الإشكاليات الناتجة عن وفاة طرفي العلاقة العقدية العمالية.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على مسألة الأثر القانوني والفقه لوفاة العامل أو صاحب العمل على عقود العمل كسبب من أسباب انفساخ العقد، دون التوسع في الأسباب الأخرى لانفساخ العقد.

الحدود المكانية: ينحصر هذا البحث في نطاق نظام العمل السعودي مع اتجاهات الفقه الإسلامي وبعض القوانين المعاصرة في هذه المسألة.

الحدود الزمانية: يشمل هذا البحث ما ورد في أحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/ 8/23 هـ وما تضمنه من تعديلات حتى زمن هذه الدراسة سنة 2025م.

المفاهيم الإجرائية (مصطلحات البحث):

في هذا البحث نستعين ببعض المصطلحات التالية وفقاً للمعاني الإجرائية المبينة أدناه:

الأثر:

أ- مفهوم الأثر لغة: للأثر في اللغة عدة معاني، منها:

- 1- بقية الشيء، وجمعه آثار. (1)
- 2- ومنها التبعية، يقال أثر كذا وكذا بكذا، أي أتبعه إياه. (2)
- 3- ومنها الخبر، وجمعه أخبار. (3)
- 4- ومن معانيه كذلك العلامة. (4)

ب- مفهوم الأثر اصطلاحاً: يطلق على عدة معاني، منها:

- 1- النتيجة، وهو الحاصل من الشيء. (5)
 - 2- العلامة. (6)
 - 3- الجزء. (7)
- والذي يتوافق مع موضوع هذه الدراسة هو المعنى الأول، وهو النتيجة.

وفاة العامل:

يقصد بها تعذر وانقطاع العلاقة العقدية العمالية ما بين رب العمل والعامل نتيجةً لوفاة أحد أطراف هذه العلاقة العقدية وهو العامل، وما يترتب على ذلك من آثار قانونية على عقد العمل.

وفاة صاحب العمل:

الأصل أن وفاة صاحب العمل لا يؤثر على استمرار العلاقة التعاقدية، إلا بما قيده احكام نظام العمل السعودي في مسألة إن كانت شخصية صاحب العمل لها اعتبار شخصي حين التعاقد.

عقد العمل:

- 1- مختار الصحاح 1-2، مادة (أثر)، القاموس المحيط 1 مادة (أثر)
- 2- لسان العرب 4-6 مادة (أثر)
- 3- لسان العرب 4-6 مادة (أثر)
- 4- لسان العرب 4-6 مادة (أثر)
- 5- التوقيف على مهمات التعاريف للمناوي
- 6- التوقيف على مهمات التعاريف للمناوي
- 7- التوقيف على مهمات التعاريف للمناوي

عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه بالعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر. (2)

صاحب العمل:

كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر. (3)

النظام:

يقصد به نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتعديلاته ولوائحه التنفيذية.

الدراسات السابقة:

لم أفق على أي دراسة علمية متخصصة أعدت حول موضوع هذا البحث وفقاً لأحكام نظام العمل السعودي والقوانين المعاصرة، وإنما تتطرق إليها بعض الدراسات ولكن بصورة مختصرة جداً وذلك عند بحثها في مسائل أسباب انقراض العقود بصورة عامة، مع ما أمضيته من وقت في استقراغ الجهد وبذل كل ما في الوسع من خلال البحث والاطلاع في معظم المصادر العلمية المتخصصة على كافة وسائل البحث المختلفة.

منهج البحث:

جرى السير في هذا البحث على المنهج الاستقرائي؛ وذلك بتتبع النصوص محل المشكلة، وكذا استخدام المنهج التحليلي؛ وذلك بتحليل النصوص محل الدراسة، وكذا استخدام المنهج المقارن؛ وذلك بالمقارنة ما بين نصوص نظام العمل والنصوص الفقهية الشرعية وبعض القوانين المعاصرة.

خطة البحث:

يتضمن هذا البحث على ثلاث مباحث، يتفرع من هذه المباحث عدد من المطالب والفروع، وخاتمة تتضمن أبرز النتائج والتوصيات، نوجزها في التالي:

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لعقد العمل في النظام السعودي والفقه الإسلامي:

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود:

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل في الفقه الإسلامي والنظام السعودي.

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل وتمييزه عن العقود المشابهة.

المطلب الثاني: أطراف عقد العمل وحقوقهم الأساسية:

الفرع الأول: المركز القانوني للعامل وصاحب العمل.

الفرع الثاني: الحقوق والالتزامات المتبادلة بين طرفي العلاقة العقدية العمالية وفقاً لأحكام نظام العمل السعودي.

المطلب الثالث: الأثر القانوني لطبيعة وفاة العامل أو صاحب العمل الحقيقية والحكمية:

الفرع الأول: مفهوم وفاة العامل أو صاحب العمل الحقيقية.

الفرع الثاني: مفهوم وفاة العامل أو صاحب العمل الحكمية.

الفرع الثالث: أثر وفاة العامل أو صاحب العمل الحقيقية والحكمية على عقد العمل.

1- نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المادة (50).

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (2).

المبحث الثاني: أثر وفاة العامل أو صاحب العمل على العلاقة التعاقدية:

المطلب الأول: وفاة العامل وأثرها على عقد العمل:

الفرع الأول: وفاة العامل والآثار المترتبة عليها.

الفرع الثاني: حقوق الورثة (مكافأة نهاية الخدمة، والأجور، والتعويضات، وسواها) المقررة في أحكام نظام العمل السعودي.

المطلب الثاني: وفاة صاحب العمل وأثرها على سريان عقد العمل:

الفرع الأول: مفارقة صاحب العمل الطبيعي عن صاحب العمل الاعتباري.

الفرع الثاني: أثر طبيعة العمل على سريان العقد.

المطلب الثالث: أثر وفاة العامل أو صاحب العمل على عقدي العمل محدد المدة وغير محدد المدة:

الفرع الأول: أثر استمرار العلاقة التعاقدية.

الفرع الثاني: الحقوق المترتبة على العقد محدد المدة وغير محدد المدة.

المبحث الثالث: التنظيم النظامي والفقه لأثر الوفاة على عقود العمل:

المطلب الأول: اتجاهات الفقه الإسلامي لأثر الوفاة في عقود العمل:

الفرع الأول: موقف المذاهب الفقهية من أثر الوفاة في عقود العمل.

الفرع الثاني: القواعد الفقهية المتعلقة بانفساخ العقود بوفاء أحد الأطراف.

المطلب الثاني: اتجاهات الأنظمة المعاصرة المتعلقة بأثر الوفاة في عقود العمل:

الفرع الأول: النظام السعودي.

الفرع الثاني: القوانين المعاصرة.

الخاتمة:

وتتضمن أبرز النتائج والتوصيات:

قائمة المراجع والمصادر.

المبحث الأول

الطبيعة القانونية لعقد العمل في النظام السعودي والفقه الإسلامي

يُعد عقد العمل أحد أهم أركان العلاقة العمالية، وهو الأساس الذي بثبوتته تثبت العلاقة العمالية وتنتفي بانتفائه كما تُقرر ذلك أحكام نظام العمل السعودي في المادة الخامسة وكذا المادة الخمسون من ذات النظام، كما يتميز عقد العمل بأنه من العقود اللازمة التي لا يجوز فسخها بإرادة منفردة كما تُقرر ذلك القواعد العامة للعقود وكذا أحكام نظام العمل السعودي فيما تضمنته المواد الخامسة والسبعون، والسادسة والسبعون، والسابعة والسبعون، من ذات النظام (4)، كما يُشكّل عقد العمل حجر الأساس في تنظيم العلاقات المهنية داخل سوق العمل؛ إذ يُحدد الإطار القانوني الذي يحكم العلاقة بين العامل وصاحب العمل (25).

ويتضمن هذا المبحث الوقوف على الطبيعة الخاصة لعقد العمل لكونه من العقود اللازمة لأطرافه، وكذا ما يتعلق ببعض أحكامه الخاصة، كالتبعية والأجر، وكون مواده جُلّها قواعد أمرة وذات طابع حمائي، وبناءً على ما سبق سنقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود:

كما تقدم آنفاً في مفهوم عقد العمل أنه يشكل ركناً أساسياً من أركان العلاقة التعاقدية العمالية؛ لكونه يُنظم الإطار القانوني الذي تستند عليه العلاقة التعاقدية ما بين العامل ورب العمل، وما يترتب على هذا العقد من آثار قانونية تمس بصورة مباشرة طرفي العلاقة العمالية، ويتضمن هذا العقد على جملة من الخصائص التي تميزه عن غيره من العقود المدنية أو التجارية، وقد أولاه المنظم السعودي اهتماماً بالغاً من حيث المفهوم، وكذا من حيث تنظيم قواعده والالتزامات والآثار الناشئة عنه.

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل في الفقه الإسلامي والنظام السعودي:

من المتقرر أن مصطلح عقد العمل من المصطلحات القانونية التي ظهرت في أواسط القرن التاسع عشر الميلادي (6)، وأما أصله في الفقه الإسلامي فهو عقد إجارة، وأحكام هذا العقد المقررة شرعاً يتكلم عنها الفقهاء في (باب الإجارة) ويصطلحون عليه بالإجارة على عمل أو الإجارة على عمل الأدميين، ومفهوم عقد الإجارة عند الفقهاء أنه "عقد على منفعة مباحة معلومة، من عين معينة أو موصوفة في الذمة، مدة معلومة أو عمل معلوم بعوض معلوم" (7).

وقد تضمنت أحكام الشريعة الإسلامية وما بسطه الفقهاء رحمهم الله في باب الإجارة قواعد وقيود على عقد الإجارة، من وجوب تعيين المنفعة المعقود عليها واشتراط العلم بها، وكذا معرفة الأجرة، والإباحة في نفع العين المعقود عليها، إلى غير ما تقدم من الشروط والأحكام يُرجع إليها في مظانها في أحكام الإجارة.

أما في النظام السعودي فتضمنت المادة الخمسون من نظام العمل السعودي على مفهوم عقد العمل، إذ قررت على أنه "عقدٌ مُبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه بالعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر" (8)، ومن خلال ما تضمنه تعريف المنظم السعودي لمفهوم عقد العمل يتضح بأن المنظم السعودي قد تبنى المفهوم المعاصر لعقد العمل، وبناءً على ما تضمنه منطوق تعريف عقد العمل في النظام السعودي، نخلص إلى أن عقد العمل يقوم على ثلاثة عناصر رئيسية:

1- العمل.

2- الأجر.

3- الإشراف والتبعية.

كما أنه يتقرر من خلال مفهوم هذا النص أنه لا يشترط أن يكون عقد العمل مكتوباً حتى تترتب عليه آثاره القانونية، فعقد العمل ينعقد بمجرد اقتران الإيجاب بالقبول، إذ أن الأصل في العقود أنها تنعقد بمجرد الإيجاب والقبول، وأما الكتابة فهو شرط نظامي لا شرط صحة ولا إثبات.

1- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المواد (5،50).

2- منظمة العمل الدولية 2017م صفحة 21

3- أحمد الزقرد، شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية، صفحة (12).

3- البهوتي، الروض المربع، صفحة 259

1- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (50).

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل وتمييزه عن العقود المشابهة:

يُفارق عقد العمل غيره من العقود من حيث الحكم والآثار والخصائص التي تميزه عن غيره من العقود المشابهة، كعقد الوكالة وعقد المقاولة، إذ يتميز بقواعده القانونية وأحكامه الخاصة، فمن أبرز خصائصه:

1- التبعية القانونية

تُعد التبعية القانونية، وهي تبعية العامل وخضوعه لإشراف وتوجيه رب العمل بصورة مباشرة، من أهم ما يُميز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة، كعقد الوكالة وعقد المقاولة، وتبعية العامل لرب العمل قد تكون تبعية قانونية أو اقتصادية⁽⁹⁾.

2- الالتزام الشخصي بتنفيذ العمل

من المقرر في قوانين العمل المعاصرة أن عقد العمل بالنسبة للعامل يقوم على الاعتبار الشخصي، ومقتضى ذلك أن العامل يلتزم بتنفيذ العمل ولا يُنوب عنه فيه، وهذا ما قرره حكم المادة التاسعة والثلاثون من أحكام نظام العمل السعودي التي تقرر وجوب عمل العامل عند صاحب العمل المقيد في سجلاته بناءً للإجراءات النظامية⁽¹⁰⁾، وهذا ينسجم ويتماشى مع ما يقرره الفقهاء في باب الإجارة فيما يصطلحون عليه بالأجير الخاص، وهو الذي تنصرف منافعه لمواجهه دون غيره، وهذا ما يُميز ويُفارق عقد العمل عن عقد المقاولة الذي لا يُشترط فيه تنفيذ المقاول للعمل بنفسه، وإنما عمل المقاولة قائم على النتيجة بغض النظر عن العامل الذي يُباشر العمل.

3- المنفعة المقدرة بالزمن

عقد العمل الأصل فيه أنه عقد إجارة، وكما هو مقرر أن الأجير هو من تُقدر منفعته بالزمن، وغالبًا ما يحتسب الاجر بناءً على الوقت الذي يمضيه العامل فيه عمله، سواء كان العمل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر، وهذا ما قرره مقتضى المادة التسعون من أحكام نظام العمل السعودي، وهذا ما يُفارق عقد العمل عن غيره من العقود، كعقد المقاولة، وهو الالتزام القائم على تحقق النتيجة، وليس على مجرد أداء العمل بشكل دوري، وبناءً على تقدم فإن عقد العمل ينشئ التزامات مالية دورية تثبت للعامل وتستمر باستمرار عمله.

4- قواعده قواعد آمرة

خلافًا للعقود الأخرى التي تخضع لمبدأ حرية التعاقد، فإن عقد العمل يخضع في جل أحكامه لقواعد آمرة، ومفهوم القاعدة الأمرة، هي التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها لكونها قواعد ذات طابع حمائي للعامل لأجل ضمان حقوقه، فمن تلك القواعد الأمرة التي تضمنتها أحكام نظام العمل السعودي مسألة مقدار مكافأة نهاية الخدمة وطريقة احتسابها وكذا مقدار الإجازات المأجورة للعامل، ففي تلك الحقوق على سبيل المثال، لم يجعل المنظم السعودي بابًا لاجتهاد القضاء أو العامل أو رب العمل، وإنما وضع المنظم السعودي لها احكامًا يتعين على الجميع الالتزام بها، ويقع الاتفاق باطلاً على مخالفتها وإن رضي العامل بذلك.

5- عقد لازم

إذ أن عقد العمل يُرتب التزامات متبادلة بين العامل ورب العمل، فالعامل يلتزم بالعمل وبالمدة المتفق عليها، ورب العمل يلتزم بتسليم الأجرة للعامل طيلة مدة العمل المتشروط عليها ؛ وهذا بناءً على أن أصل هذا العقد عقد إجارة، وعقد الإجارة عقد لازم.

6- الإعفاء من الرسوم القضائية

ويقتصر هذا الإعفاء على العمال فقط حين مباشرة الدعاوى للمطالبة بحقوقهم الناشئة عن عقد العمل دون أصحاب العمل، وقد تضمن نظام التكاليف القضائية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/16) وتاريخ 1443/1/30هـ في فقرته الثانية من المادة السابعة عشرة من ذات النظام⁽¹¹⁾ على أن العمال المشمولون بنظام العمل لا تفرض عليهم التكاليف القضائية⁽¹²⁾.

2- شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية، أحمد السعيد الزقرد، الطبعة الأولى، صفحة 42.

3- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (39).

1- نظام التكاليف القضائية السعودي رقم (م/16)، المادة (17)، الفقرة (2).

2- الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، أسامة عطية عبد العال، صفحة 22، الطبعة الأولى.

المطلب الثاني: أطراف عقد العمل وحقوقهم الأساسية:

من المعلوم نظاماً وفقهاً أن عقد العمل يتكون من طرفين رئيسيين هما: العامل ورب العمل، ولكلٍ من هذين الطرفين مركز قانوني، وينشأ عن هذه العلاقة العقدية حقوق والتزامات متبادلة تنظمها من حيث الأصل أحكام نظام العمل السعودي ثم ما يجري التشارط عليه في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، ويُشترط في تلك الاتفاقيات أو العقود عدم مخالفتها للقواعد الأمرة التي قررتها أحكام نظام العمل السعودي، وبناءً على ما تقدم فإن الفقه في أحكام نظام العمل السعودي وكذا الفقه في أصل القواعد التي بُنيت عليها أحكام نظام العمل السعودي هي أساس تصور ما يترتب على عقود العمل من حقوق وواجبات، ما يحسن معه بيان المركز القانوني للعامل ورب العمل، ثم استعراض أهم الحقوق والواجبات التي تنشأ لكل طرف مقابل الطرف الآخر.

الفرع الأول: المركز القانوني للعامل وصاحب العمل:

يقرر المنظم السعودي في مادته الثانية في تعريفه للعامل بأنه "كل شخص طبيعي -ذكرًا أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر"⁽¹³⁾، والعامل يشمل السعودي وغير السعودي وكذلك يمتد إلى جميع الاعمال بكافة أصنافها، كاليدوية، والذهنية، والفنية، والإدارية، ما دام العمل خاضعاً لقواعد وأحكام نظام العمل، ولأجل حماية العامل في تلك العلاقة التعاقدية؛ فقد تضمنت جل أحكام ومواد نظام العمل بكونها قواعد أمرية، وهي التي لا يجوز الاتفاق على التنازل عنها باعتبارها من النظام العام ولا يصح مخالفتها بأي شرط عقدي أو لائحة داخلية، ويتجلى ذلك في كثير من الحقوق التي وضع المنظم السعودي لها الكثير من القيود والضوابط والخطوات القانونية لأجل ضمان عدم التعسف في استعمال الحق، ومن ذلك الفصل التعسفي، وساعات العمل اليومية، وتقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل بكونه خاضعاً إلى رقابة نصوص النظام وقواعده، وكذا توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعامل.

ومفهوم صاحب العمل "كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر"، ويتمتع صاحب العمل بمركز قانوني مستقل يخول له سلطة تنظيم العمل وإدارته والإشراف عليه، ووضع اللوائح الداخلية، وضبط ساعات الحضور والانصراف، وسلطة توزيع الأعمال اليومية، وتنظيم أوقات إجازات العاملين، إلى غير ما تقدم من سلطات قررتها أحكام النظام وقواعده، لكن مما يحسن الإشارة والتنبيه عليه أن نظام العمل السعودي بكافة قواعده وأحكامه لم تطلق يد رب العمل في المسائل المشار لها آنفاً، وهي المتعلقة بالشأن الإداري من سلطة إشراف وسواها، وإنما قيدها المنظم بقيود قانونية يجب على رب العمل الالتزام بها؛ وذلك لضمان عدم تعسف رب العمل في استعمال حقه، ولأجل حفظ حقوق العامل، ولأجل فرض نوع من التوازن في العلاقة العقدية العمالية ما بين حق رب العمل وسلطته في الإدارة وما بين حقوق العامل.

الفرع الثاني: الحقوق والالتزامات المتبادلة بين طرفي العلاقة العقدية العمالية وفقاً لأحكام نظام العمل السعودي:

كما تقدم من كون العلاقة العمالية تنشأ ما بين العامل ورب العمل من حين ثبوت التعاقد، وما يجري التشارط عليه ما بين العامل وصاحب العمل بناءً على العلاقة التعاقدية، لكن المنظم السعودي جعل تلك العلاقة التعاقدية ما بين العامل وصاحب العمل خاضعة لأحكام وقواعد نظام العمل السعودي؛ لكونها كما تقدم ذات طابع حمائي، فهناك حقوق تُستمد للعامل من أحكام العقد وتُسمى تلك الحقوق بالحقوق التعاقدية، وهناك حقوق تثبت للعامل بناءً لأحكام نظام العمل السعودي وذلك بمجرد ثبوت العلاقة التعاقدية ما بين العامل وصاحب العمل وتسمى بالحقوق النظامية.

أولاً: حقوق العامل والتزاماته:

تضمنت أحكام نظام العمل السعودي على مجموعة من الحقوق التي تثبت للعامل بمجرد ثبوت العلاقة التعاقدية والتي لا يجوز المساس بها أو الاتفاق على مخالفتها، ومن تلك الحقوق:

1- الحق في الأجر

إذ أن نظام العمل السعودي يُلزم رب العمل تسليم العامل أجرته المنتشارط عليها في آجالها ولا يجوز تأجيلها أو الحسم منها إلا في الحالات المقررة نظاماً⁽¹⁴⁾، ويُعد عدم الالتزام بتسليم الأجرة للعامل إخلالاً بالالتزام تعاقدية يوجب معه فسخ العقد.

1- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (2).

1- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المواد (90، 92)

2- الحق في أيام الراحة الأسبوعية والإجازات

قرر نظام العمل السعودي أيامًا للراحة الأسبوعية، وكذا إجازات سنوية، وكذا إجازات في الأعياد والعطل الرسمية، وإجازات مرضية، وإجازات دراسية، وإجازات للحج بقيود وشروط محددة، وسوى ما تقدم من الإجازات المأجورة يُرجع لها في مظانها (15).

3- الحق في الوقاية من مخاطر العمل والالتزام بقواعد السلامة

إذ قررت أحكام نظام العمل السعودي في مواده (121، 122، 123، 124، 125، 126) (16) وجوب توفير بيئة عمل آمنة تتوفر فيها قواعد السلامة والصحة المهنية، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأضرار الناجمة عن العمل.

4- الحق في التأمين الصحي والعناية الصحية والعلاجية

إذ قررت هذا المادة الرابعة والأربعون بعد المئة من أحكام نظام العمل السعودي (17).

5- الحق في مكافأة نهاية الخدمة

إذ قررت هذا الحق أحكام المادة الرابعة والثمانون من نظام العمل السعودي، وأوجبت على صاحب العمل تسليم العامل مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء العلاقة التعاقدية (18).

6- الحق في التدريب والتأهيل

إذ قررت أحكام نظام العمل السعودي في المادة السابعة والأربعون وجوب تدريب العاملين بنسب محددة قررتها أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية (19).

7- الحماية من الفصل غير المشروع

إذ أننا قررنا فيما سبق أن عقد العمل من العقود اللازمة، والعقد اللازم هو الذي لا يجوز لأي من طرفيه الانفراد بفسخه إلا بسبب مشروع، وقد قررت أحكام نظام العمل السعودي في المواد (70، 71، 72، 75، 76، 77) على وجوب الالتزام بالخطوات التي قررتها أحكام تلك المواد فيما يتعلق في إيقاع تلك الجزاءات أو رغبة طرف من طرفي العلاقة التعاقدية في فسخ العقد (20).

وفي المقابل قررت أحكام نظام العمل السعودي عدة التزامات وواجبات على العامل اتجاه صاحب العمل لأجل ضمان تنفيذ وسير العلاقة التعاقدية، ومن ذلك:

1- التزام العامل بالعمل وفقًا لأصول مهنته

إذ يجب على العامل أن يعمل وفقًا لأصول مهنته المتعاقد عليها، وهذا ما قرره الفقرة الأولى من المادة الخامسة والستون من أحكام نظام العمل السعودي (21).

2- بذل العناية التامة في جميع الأدوات والآلات المملوكة لصاحب العمل المستغلة لتنفيذ العمل

إذ أن تلك المواد والآلات مسؤولية العامل، وقد تكون معهودة إليه؛ فيلزمه بذل العناية في حفظها، وهذا ما قرره مقتضى الفقرة الثانية من المادة الخامسة والستون من أحكام نظام العمل السعودي (22).

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المواد (101، 104، 109، 114، 115، 117)

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المواد (121، 122، 123، 124، 125، 126).

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (144).

3- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (84).

4- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (47).

1- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المواد (70، 71، 72، 75، 76، 77).

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (65)، فقرة (1).

3- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة السابقة، فقرة (2).

3- حفظ أسرار العمل

إذ يجب على العامل أن يحفظ أسرار العمل الفنية، والتجارية، والصناعية، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل، إذ أن في إفشائها إضرار في مصلحة رب العمل، وهذا ما قرره مقتضى الفقرة السادسة من المادة الخامسة والستون من نظام العمل (23).

4- حسن السلوك والأخلاق

إذ يجب على العامل أثناء عمله أن يلتزم بحسن السلوك مع رب العمل ومع جميع العاملين في المنشأة، وأن يتجنب سوء الأخلاق اللفظية أو الجسدية، وجميع ما يُكَيّف على أنه سلوكاً سيئاً، وهذا ما قرره مقتضى الفقرة الثالثة من المادة الخامسة والستون من نظام العمل (24).

5- الالتزام بإطاعة الأوامر المشروعة الصادرة من صاحب العمل أو من يُنيبه

إذ أن العامل، وبناء لقواعد وأحكام نظام العامل السعودي، يخضع إلى سلطة وإشراف وتبعية صاحب العمل، ومن مقتضى ذلك إطاعة الأوامر المشروعة التي يُصدرها صاحب العامل أو من يُنيبه (25)، المتعلقة بالالتزامات التعاقدية أو النظامية، وهذا ما قرره مقتضى المادة الثمانون من أحكام نظام العمل السعودي (26).

ثانياً: حقوق صاحب العمل:

تضمنت أحكام نظام العمل السعودي توازناً لأجل حماية طرفي العلاقة العقدية، ومن ذلك ما خصّت به صاحب العمل من حقوق تقتضيها سلطة الإدارة والإشراف والتبعية، وهذا مبني على قاعدة "المصلحة العامة مقدمة على المصلحة الخاصة" ومن تلك الحقوق:

1- سلطة تنظيم العمل داخل المنشأة

ومن ذلك وضع اللوائح، ومراقبة أداء العاملين، وتقييم كفاءة العمل، وتنظيم وقت الحضور والانصراف للعمال، إلى غير ذلك مما تقتضيه مصلحة العمل.

2- سلطة توقيع العقوبات التأديبية

إذ تضمنت أحكام نظام العمل السعودي سلطةً لرب العمل إيقاع العديد من الجزاءات التأديبية التي يجوز فرضها على العامل حال إخلاله بواجباته الوظيفية، وفقاً لضوابط وقيود يجب على صاحب العمل الالتزام بأحكامها (27).

3- الحق في فسخ العقد لأسباب مشروعة

إذ قررت أحكام نظام العمل السعودي في بعض مواده، ومن ذلك المادة الثمانون على حق صاحب العمل في فسخ العقد عند ارتكاب العامل مخالفات جسيمة توجب معها فسخ العقد.

4- الحق في حماية منشأته

من خلال التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في ذات النشاط أو إفشاء أسرار العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، وهذا ما قرره أحكام المادة الثالثة والثمانون من أحكام نظام العمل السعودي (28).

4- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة السابقة، فقرة (6).

5- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة السابقة، فقرة (3).

1- شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، د. محمد عبد الستار عبد الوهاب، الطبعة الثانية، صفحة 94.

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (80).

5- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (66).

3- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (83).

المطلب الثالث: الأثر القانوني لطبيعة وفاة العامل أو صاحب العمل الحقيقية والحكمية:

من المقرر فقهاً وقضاءً أن الوفاة بصورة عامة تنقسم إلى قسمين، وفاة طبيعية ووفاة حكمية، فما مفهوم هذين المصطلحين؟ وما الأثر المترتب على هذين المصطلحين فيما يخص العلاقة العقدية العمالية؟

الفرع الأول: مفهوم وفاة العامل أو صاحب العمل الحقيقية:

مفهوم الوفاة الحقيقية هو الموت الواقعي أو الفعلي الحقيقي، وهي الوفاة التي تثبت عيناً بالمشاهدة أو تثبت ببينة شرعية معتبرة، كشهادة الشهود التي تشهد بموت فلان أو الأدلة المعاصرة، كشهادة الوفاة التي تصدر من المؤسسات الطبية. (29)

الفرع الثاني: مفهوم وفاة العامل أو صاحب العمل الحكمية:

مفهوم الوفاة الحكمية هي موت يُفترض افتراضاً ويصدر بحكم قضائي؛ نتيجة لظروف معينة، فهي وفاة حكمية وتأخذ حكم الوفاة الحقيقية، وهو ما يصطلح عليه فقهاء الشريعة الإسلامية بعدة المفقود، ومن أمثلة الوفاة الحكمية، المفقود في ظروف يغلب على الظن هلاكه بها، كالمفقود في الحروب، أو الغرق، أو حوادث الطيران، إلى غير ما سبق من ظروف يغلب على الظن هلاكه بها، فهذه الوفاة تثبت بحكم من القضاء بموت فلان حكماً لا حقيقية، ولها حكم الوفاة الحقيقية (30).

الفرع الثالث: أثر وفاة العامل أو صاحب العمل الحقيقية والحكمية على عقد العمل:

كما قررنا آنفاً في مسألة الوفاة الحقيقية والحكمية، وأن كلا المصطلحين يُفقدان تحقق الوفاة بنوعيهما، الحقيقي والحكمي، ما يتقرر معه أن عقد العمل ينقضي بوفاة العامل حقيقةً أو حكماً، ولا ينقضي بوفاة صاحب العمل الحقيقية والحكمية مالم تكن شخصية صاحب العمل محل اعتبار عند التعاقد، وهذا ما قرره مقتضى المادة التاسعة والسبعون من أحكام نظام العمل السعودي (31).

المبحث الثاني

أثر وفاة العامل أو صاحب العمل على العلاقة التعاقدية

تُعد واقعة وفاة أحد طرفي العلاقة العقدية العمالية (العامل أو صاحب العمل) من الوقائع التي تؤثر بصورة مباشرة على مصير العلاقة العقدية، وبخاصة حين وفاة العامل، إذ أن عقد العمل بهذه الواقعة قائم على الاعتبار الشخصي، وهو الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً لشخص العامل بعينه، وربما كانت شخصية صاحب العمل ذات اعتبار عند التعاقد، فتزد على عقد العمل بالانقضاء حين وفاة صاحب العمل.

وتأسيساً على ما تقدم، فإن تحقق واقعة الوفاة تُثير تساؤلات جوهرية حول مدى استمرار العقد من عدمه، وما يترتب على واقعة الوفاة من آثار قانونية، ويُعد نظام العمل السعودي من الأنظمة التي حاولت معالجة واقعة وفاة العامل أو صاحب العمل، وآثار واقعة الوفاة على سريان أحكام عقد العمل، وما ينشأ عن تلك الواقعة من حقوق لصاحب الحق أو لورثته.

المطلب الأول: وفاة العامل وأثرها على عقد العمل:

الفرع الأول: وفاة العامل والآثار المترتبة عليها:

كما هو متقرر في القواعد والنصوص القانونية أن عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي، إذ أن شخص العامل وقدراته المهنية محل اعتبار لدى صاحب العمل، ويُعد عنصراً جوهرياً في تكوين إرادة صاحب العمل عند التعاقد مع العامل؛ لذا فإن واقعة وفاة العامل من حيث الأصل تؤدي إلى انتهاء عقد العمل وانفساخه بقوة النظام دون الحاجة إلى أي إجراءات قانونية، وهذا ما يصطلح عليه الفقهاء بالانفساخ، وقد أورد الإمام ابن رجب -رحمه الله- في كتابه (القواعد) التفريق بين الفسخ والانفساخ والتفاسخ، إذ أن الانفساخ انتهاء للعقد وزوال آثاره وانقضائه بموجب شرعي أو قانوني (32)، ومن أمثلة انقضاء العقد، زوال آثار العقد بموجب قانوني، وهذا ما نصت عليه المادة التاسعة والسبعون من نظام العمل السعودي التي تقرر انقضاء عقد العمل بوفاة العامل، ولا شك أن ذلك ينسجم مع طبيعة عقد العمل التي تقوم على الاعتبار الشخصي للعامل، إذ أن من مقتضيات العقل والمنطق القانوني عدم تصور استمرار العلاقة العقدية العمالية مع واقعة وفاة العامل أو الرجوع على الورثة ومطالبتهم بتنفيذ العقد محل الوفاة،

1- محمد العمر، حقيقة الموت الدماغي وتكييفه الفقهي، صفحة 22، المجلة اللبنانية للعلوم الإسلامية، العدد الثاني، 2024م.

2- صلاح الهذلول، الغائب والمفقود في نظام الأحوال الشخصية السعودي، الصفحة 258، المجلة العربية للدراسات الإسلامية والشرعية، مج (8)، 2024م.

3- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (79).

1- عبد الرحمن بن رجب الحنبلي، تقرير القواعد وتحليل الفوائد (قواعد ابن رجب)، الطبعة الأولى، ج1، صفحة 499، 1419هـ.

إذ أن عين العامل محل اعتبار حين التعاقد، ما يتقرر معه أن واقعة وفاة العامل لا يترتب عليها آثار جزائية أو مسؤولية عقدية أو رجوع بالتعويض على ورثة العامل لكون العقد انقضى بقوة النظام. (33)

ومما يحسن الإشارة إليه، ما تضمنته المادة الأربعون من أحكام نظام العمل السعودي من إلزام صاحب العمل ببذل نفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى موطنه مالم يُدفن بموافقة ذويه داخل المملكة (34)، كأثر من آثار انتهاء عقد العمل بوفاة العامل، ويُعفى صاحب العمل من هذا الالتزام حال كان قد قيد اشتراكاً للعامل في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الفرع الثاني: حقوق الورثة (مكافأة نهاية الخدمة والأجور والتعويضات وسواها) المقررة في أحكام نظام العمل السعودي:

كما تقدم تجليته من كون عقد العمل ينقضي حين واقعة وفاة العامل بقوة القانون، لكن واقعة الوفاة تُرتب العديد من الآثار التي تثبت للعامل، وتنتقل تلك الحقوق إلى ورثته ويلزم صاحب العمل بالوفاء بتلك الحقوق إلى ورثة العامل بناءً لما نصت عليه أحكام نظام العمل السعودي والقواعد المقررة في الشريعة الإسلامية، وأهم تلك الحقوق:

1- مكافأة نهاية الخدمة

تعد مكافأة نهاية الخدمة من الحقوق النظامية المقررة في أحكام نظام العمل السعودي في مادتيه الرابعة والثمانون والخامسة والثمانون، والتي تثبت للعامل عند انتهاء علاقته التعاقدية العمالية (35)، بغض النظر عن سبب انتهاء تلك العلاقة العقدية، سوى الوقائع التي قررتها المادة الثمانون من أحكام نظام العمل السعودي، فيسقط حق العامل في هذه المكافأة حين ثبوت أو انطباق الوقائع أو أحدها التي قررتها المادة الثمانون وكذا الاستثناء الذي أورده المنظم السعودي في المادة الخامسة والثمانون في مسألة واقعة استقالة العامل قبل بلوغ خدمته سنتين.

2- الأجور المستحقة

ومفهوم الأجر بحسب المادة الثانية من أحكام نظام العمل السعودي "الأجر الفعلي، وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة للعامل مقابل عمله" (36)، ويشمل ذلك الأجور اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية، وأجور عمل الساعات الإضافية، وأجور أيام الإجازات المأجورة غير المستعملة.

3- التعويضات إن وجدت

من وقائع الوفاة التي ترد على عقد العمل، وفاة العامل بسبب إصابة عمل أو بسبب مرض مهني، وقد أورد نظام العمل السعودي في مادته الثامنة والثلاثون بعد المئة أحكام وفاة العامل بسبب إصابة العمل (37)، كما تضمنت أحكام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الأحكام المتعلقة بإصابات العمل والتعويض عنها (38).

4- مستحقات الإجازات المأجورة

قرر المنظم السعودي في المادة مئة وتسعة استحقاق العامل إجازة مأجورة لا تقل عن (21) يوماً عن كل سنة في السنوات الخمس الأولى من خدمة العامل، تُزاد إلى ثلاثين يوماً فيما زاد عن خدمة خمس سنوات متصلة (39)، كما قررت المادة (111) على أن للعامل الحق في تعويضه عن أجرة أيام إجازاته المأجورة إن ترك العمل قبل استعماله لها (40)، وبناءً على ما سبق، فإن كان للعامل المتوفى رصيد من الإجازات المأجورة لم يستعملها قبل وفاته فإنها تعد من الحقوق التي تؤول للورثة، إذ لهم الحق في المطالبة بأجرتها نقداً إذ أن الحقوق المكتسبة لا تسقط بموت أصحابها، وأن المتقرر أن جميع الأموال والحقوق تؤول إلى الورثة.

5- المزايا الأخرى التي تثبت للعامل

2- الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية، السيد عيد نايل، الطبعة الرابعة، صفحة 240.

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (40).

1- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المواد (84،85).

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (2).

3- نظام العمل السعودي ذكره، المادة (138).

4- نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/33) وتاريخ 2021/9/3م، المواد (27،28،29) وما تلاها.

5- نظام العمل السعودي السابق، المادة (109).

6- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (111).

إذا كان عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بالمنشأة يُقرران أو يتضمنان منح مزايا معينة للعامل أو حقوقًا إضافية عند الوفاة، كمنحة الوفاة أو بعض الحقوق التي تنشأ للعامل بسبب الوفاة، وأصلها التشارط أو التعاقد، فإنها تُصرف للعامل بحسب التشارط، وقد تكون هذه المزايا أو الحقوق خارجة عن أصل الحقوق النظامية التي تُقررها أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية إذ أن الأصل في الشروط الإلزام والوفاء وإمضاء الشروط الصحيحة متعين شرعاً

وتأسيساً على ما سبق، يستخلص الباحث إلى أن واقعة وفاة العامل من الوقائع التي يفسخ بموجبها عقد العمل وتؤدي إلى انقضاء العلاقة التعاقدية بحكم طبيعة العقد التي تقوم على الاعتبار الشخصي، لكن ذلك يُرتب التزامات وآثار مالية مترتبة على عقد العمل، إذ يُعد صاحب العمل ملزماً شرعاً ونظاماً بأداء حقوق العامل المتوفى والتي آلت وانتقلت إلى الورثة، ومن تلك الحقوق، مكافأة نهاية الخدمة والأجور والتعويضات وسواها، وتُعد تلك القواعد النظامية التي قررتها أحكام نظام العمل السعودي من أهم القواعد الدالة على حفظ حقوق العامل المالية والأدبية حتى بعد وفاته مما يحقق التوازن بين المصالح الاقتصادية والعدالة الاجتماعية.

المطلب الثاني: وفاة صاحب العمل وأثرها على سريان عقد العمل:

الفرع الأول: مفارقة صاحب العمل الطبيعي عن صاحب العمل الاعتباري.

أولاً: صاحب العمل الطبيعي:

مفهوم صاحب العمل الطبيعي هو الفرد أو الإنسان الطبيعي الذي تثبت له الشخصية القانونية بمجرد ولادته⁽⁴¹⁾، ويشمل ذلك كيان المؤسسات التجارية، إذ أنها لا تنفك عن ذمة مالكيها⁽⁴²⁾، وقد أشار نظام العمل السعودي صراحة في المادة التاسعة والسبعون، إذ قررت على أنه "لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله"⁽⁴³⁾، بناءً لما تقدم، فإن كانت شخصية صاحب العمل ذات أثر جوهري في العلاقة التعاقدية، كأن تكون محل اعتبار لدى العامل أو تكون طبيعة العمل تقتضي على الإشراف الشخصي من صاحب العمل أو محل تشارط في العقد، فهنا ينقضي العقد بوفاة صاحب العمل، فإن لم تكن شخصية صاحب العمل محل اعتبار عند التعاقد فالأصل استمرار سريان عقد العمل، ويكون العقد بكافة ما يُرتبه من حقوق والتزامات في مواجهة الورثة.

ثانياً: صاحب العمل الاعتباري:

مفهوم صاحب العمل الاعتباري، هو كيان قانوني غير طبيعي يتكون نتيجة عن تجمع الأشخاص أو الأموال، يمنحه القانون القدرة على امتلاك الحقوق وتحمل الالتزامات، كالشركات والهيئات والمؤسسات العامة⁽⁴⁴⁾، لما سبق، فإن وفاة أحد ممثليه أو شركائه لا أثر لها على العلاقة التعاقدية، إذ لا ترتبط هذه العلاقة بشخص بعينه، وإنما يكون التعاقد في مواجهة الشخص الاعتباري، إذ له شخصية وذمة مستقلة عن ذمم الشركاء الطبيعيين، وبناءً لما تقدم لا يفسخ عقد العمل أو ينقضي بوفاة أي من ممثلي الشخص الاعتباري، ولا أثر لهذه الواقعة على استمرار العلاقة التعاقدية.

الفرع الثاني: أثر طبيعة العمل على سريان العقد:

أولاً: العمل القائم على الاعتبار الشخصي:

كما تقرر سابقاً أن العمل إذا كان محل اعتبار في شخصية صاحب العمل فإن وفاته محل اعتبار في انقضاء العقد شرعاً ونظاماً، وقد قرر فقهاء المالكية والحنابلة -رحمهم الله- على أن العقود التي تُبنى على الاعتبار الشخصي تنتهي بوفاة أحد أطرافها، واستندوا في ذلك إلى ما قرروه في قواعدهم على

1- خالد الرويس وورق الرئيس، المدخل لدراسة العلوم القانونية، صفحة 226، الطبعة الخامسة، 2012م.

2- تعميم قضائي صادر من وزارة العدل المملكة العربية السعودية رقم (13/ت/7598) تاريخ 1440/3/24.

3- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (79)

1- خالد الرويس وورق الرئيس، المرجع السابق، صفحة 269.

أن العقد يفسخ بتعذر مباشرة العمل من الأجير بعينه، وقد كره مالك أن يستأجر الرجل الدابة فيأجرها من غيره؛ لأن الرجل قد يكره رب الدابة لأمانته وحفظه فليس له أن يكرهها من غيره. (45)

ثانياً: العمل القابل للاستمرار:

إذا كان العمل لا يقتضي الاعتبار الشخصي، فإن وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى إنهاء العقد أو انقضائه، وتنتقل التزامات العقد إلى الورثة، وقد أورد الإمام مسلم -رحمه الله عز وجل- من حديث أبي هريرة -رضي الله عنه- ((أنه كان يؤتى بالرجل الميت عليه الدين فيسأل عليه الصلاة والسلام: هل ترك لدينه من قضاء، فإن حُدث أنه ترك وفاءً صلى عليه، وإلا قال: صلوا على صاحبكم، فلما فتح الله عليه الفتوح قال: أنا أولى بالمؤمنين من أنفسهم فمن توفي وعليه دينٌ فعلي قضاءه ومن ترك مالا فهو لورثته)) (46)، ويتولد من مضامين هذا الحديث الشريف قاعدة فقهية تُقرر على أن من مات وعليه حق انتقل إلى ورثته، وهي قاعدة سارت عليها النصوص القانونية المعاصرة.

لما سبق فإن الورثة إذا قرروا إنهاء النشاط أو العمل لأجل موت مورثهم فهنا يثبت للعامل جميع حقوقه النظامية التي قررتها أحكام نظام العمل السعودي، وهنا نخلص إلى أن وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى انقضاء عقد العمل مالم تكن شخصيته ذات اعتبار جوهري في العقد، وهذا ما قرره حكم المادة التاسعة والسبعون من نظام العمل السعودي (47).

المطلب الثالث: أثر وفاة العامل أو صاحب العمل على عقدي العمل محدد المدة وغير محدد المدة:

الفرع الأول: أثر استمرار العلاقة التعاقدية:

كما تقدم سابقاً أن المنظم السعودي في المادة التاسعة والسبعون من أحكام نظام العمل، قرر أن عقد العمل ينقضي بوفاة العامل ولا ينقضي بوفاة صاحب العمل إلا بقيد قرره المنظم، وهو كون شخصية صاحب العمل محل اعتبار عند التعاقد (48)، ولكون النص جاء عاماً من خلال جملة (العقد) وهذا نص عام، والقاعدة الأصولية أن النص العام يستغرق جميع أفرادها في الحكم، ما يتقرر معه أن أثر وفاة العامل أو صاحب العمل التي قررتها أحكام نظام العمل السعودي تسري أحكامها على عقدي العمل محدد المدة وغير محدد المدة بحكم واحد.

الفرع الثاني: الحقوق المترتبة على العقد محدد المدة وغير محدد المدة:

قرر نظام العمل السعودي في مواده الخمسون، والخامسة والخمسون، والسابعة والخمسون، والرابعة والسبعون، والخامسة والسبعون، والسادسة والسبعون، والسابعة والسبعون صور وأحكام وأثار عقدي العمل بنوعيه محدد المدة وغير محدد المدة (49)، وقررت أن لكل منهما آثاره من حيث الحكم والأثر، إذ يُفارق كل منهما الآخر في مسألة التعويض عن فسخ العقد وكذا مسألة تقدير مكافأة نهاية الخدمة، ما يتقرر معه إلى أن انفساخ أو انقضاء عقد العمل الذي موجه وفاة العامل أو صاحب العمل، سترد عليه أحكام تلك الحقوق التي قررتها أحكام نظام العمل السعودي، وذلك بحسب نوع العقد الذي كان موجب انقضائه وفاة العامل أو صاحب العمل (50).

2- المدونة، مالك بن أنس، الصفحة 428، ج3، الطبعة الأولى، 1999م.

3- كتاب صحيح مسلم، 1619، صفحة 385، باب من ترك مالا فلورثته، كتاب الفرائض.

4- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (79).

1- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (79).

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المواد (50، 55، 57، 74، 75، 76، 77).

3- تركي الحازمي، عقد العمل محدد المدة، صفحات (24، 25، 26)، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، 2025م.

المبحث الثالث

التنظيم النظامي والفقهى لأثر الوفاة على عقود العمل

كما تقدم أن عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي في كثير من صورته، إذ أن محل المعقود عليه عمل العامل، وشخصيته ذات أثر جوهري في العقد، وكذا صاحب العمل إن كانت شخصيته محل اعتبار، ما يجعل عقد العمل عرضة للتأثر بالظروف الشخصية لأطرافه، وعلى رأسها واقعة الوفاة، وقد أثار هذا الموضوع اهتمام الفقه الإسلامي وما قرره الفقهاء المتقدمين رحمهم الله نظرًا لطبيعته وكونه ذا أثر مباشر على حياة الأفراد سابقًا وحاضرًا، إذ اهتمت الأنظمة والقوانين الوضعية المعاصرة بتنظيمه ضمن أحكام واضحة؛ بغية التوازن بين مصلحة العامل ورب العمل، ويتضمن هذا المبحث الأثر الذي يتركه وفاة أحد طرفي عقد العمل في استمرار أو انفساخ العلاقة العقدية العمالية، مستعرضًا اتجاهات الفقهاء في الفقه الإسلامي في مذاهبه الأربعة، وموقف الأنظمة المعاصرة، مع إيراد أبرز صور الاتفاق والاختلاف، والأسس التي بُنيت عليها هذه الأحكام.

المطلب الأول: اتجاهات الفقه الإسلامي لأثر الوفاة في عقود العمل:

الفرع الأول: موقف المذاهب الفقهية من أثر الوفاة في عقود العمل:

أولاً: المذهب الحنفي:

يرى الحنفية أن العقود التي تعتمد على الاعتبار الشخصي تنفسخ بوفاة الطرف الذي لا يمكن أن يُنَّيب غيره، مثل عقد الوكالة، فإن عقد الوكالة ينفسخ بموت الوكيل أو الموكل، واستندوا في ذلك إلى أن العقد ينفسخ بتعذر مباشرة العمل من الأجبر بعينه، وقد جاء في بدائع الصنائع ما نص الحاجة منه "وإذا ثبت أن الإجارة تُفسخ بالأعذار، فلا بد من بيان الأعذار المثبتة للفسخ" إلى أن قال "ولو أجز صانع من الصانع أو عامل من العمال نفسه لعمل أو صناعة ثم قال: بدا لي أن أترك هذا العمل، لم يكن له ذلك، ويُقال: أو في العمل لأن العقد قد لزمه لأنه من أهل تلك الحرفة" (51).

ثانيًا: المذهب المالكي:

يُقرر فقهاء المالكية على أن العقود التي تعتمد على الاعتبار الشخصي تنتهي بوفاة أحد أطرافها، خاصة إن كان العمل لا يقبل النيابة، وقد جاء في الشامل في فقه الإمام مالك "وانفسخت بتلف مؤجر، كهدم دار وموت دابة معينة" (52).

ثالثًا: المذهب الشافعي:

ذهب فقهاء المذهب الشافعي إلى أن العقود التي تعتمد على الاعتبار الشخصي تنفسخ بوفاة الطرف الذي لا يمكن أن يُنَّيب غيره، مع قيد في مسألة اعتبار نية الأطراف عند التعاقد، وقد جاء في المهذب للشيرازي أنه "إن مات الصبي الذي عقد الإجارة على إرضاعه، فالمنصوص أنه ينفسخ العقد؛ لأنه تعذر استيفاء المعقود عليه لأنه لا يمكن إقامة غيره مقامه؛ لاختلاف الصبيان في الرضاع، وقال: وإن استأجر رجلًا ليقلع له ضرئًا فسكن الوجع، أو ليكلل عينه فبرئت، أو ليقطع له فعضًا عن القصاص انفسخ العقد لأنه تعذر استيفاء المعقود عليه، كما لو تعذر بالموت" (53).

رابعًا: المذهب الحنبلي:

ما يُقرره فقهاء المذهب الحنبلي محل اتفاق مع المذاهب الأخرى آنفة الذكر، في أن العقود التي تعتمد على الاعتبار الشخصي تنفسخ بوفاة أحد أطرافها إذا كان العمل لا يقبل النيابة، وقد جاء في المغني لابن قدامة "إذا مات الأجبر قبل أن يعمل انفسخت الإجارة، وإن مات بعد أن عمل شيئًا فله من الأجرة بقدر ما عمل" (54).

الفرع الثاني: القواعد الفقهية المتعلقة بانفساخ العقود بوفاة أحد الأطراف:

بسط الفقهاء -رحمهم الله عز وجل- مسألة انفساخ عقود الإجارة، ومن ذلك العقود ذات الاعتبار الشخصي التي تنفسخ بوفاة أحد أطرافها، مقررِينَ على أن العقود ذات الاعتبار الشخصي تنقضي أو تنفسخ بوفاة الطرف الذي لا يمكن أن يُنَّيب غيره (55)، مستندِينَ إلى قواعدهم في أن العقد ينفسخ بتعذر مباشرة العمل من الأجبر بعينه، وقد جاء في بدائع الصنائع ما نص الحاجة منه "وإذا ثبت أن الإجارة تُفسخ بالأعذار، فلا بد من بيان الأعذار المثبتة للفسخ" إلى أن قال "ولو أجز صانع من الصانع أو عامل من العمال نفسه لعمل أو صناعة ثم قال: بدا لي أن أترك هذا العمل، لم يكن له ذلك، ويُقال:

1- الكاساني، بدائع الصنائع، ج4، صفحة 222، 1998م.

2- بهرام الدميري، الشامل في فقه الإمام مالك، صفحة 791، ج2، 2008م.

2- الشيرازي، المهذب، صفحة 263، ج2.

1- الموسوعة الفقهية (39-380).

2- الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، ج4، صفحة 3151، بدون تاريخ.

أو في العمل لأن العقد قد لزمه لأنه من أهل تلك الحرفة"، (56) وجاء كذلك في بدائع الصنائع ما نص الحاجة منه "ولو مات الظئر انتقضت الإجارة، وكذا لو مات الصبي؛ لأن كل واحد منهما معقود له، والأصل أن الإجارة تبطل بموت المعقود له، قال: لأن العقد يقتضي استيفاء المنافع من ملكه، ولو بقينا العقد بعد موته لاستحقت الأجرة من مال غيره، وهذا خلاف مقتضى العقد" (57)، كما أن الانفساخ يرد على العقود الملزمة للجانبين إذا استحال التنفيذ لسبب أجنبي. (58)

ويتفق الفقه الإسلامي مع ما قرره أحكام نظام العمل السعودي من أن العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي تنتهي بوفاة أحد الأطراف؛ حماية للطرف الآخر من الضرر وتنظيمًا للعلاقة التعاقدية، بما يحقق التوازن بين حقوق العامل وحقوق رب العمل. (59)

ويُعد عقد العمل، وهو في أصله عقد إجارة، من العقود اللازمة في الفقه الإسلامي، والتي لا تنفسخ بوفاة أحد الطرفين من حيث الأصل، إلا إذا كان محل العقد قائمًا على الاعتبار الشخصي، وهو محل اعتبار جوهري، فإذا كانت شخصية العامل أو المؤجر محل اعتبار، مثل الطبيب أو السائق الخاص، فإن العقد ينفسخ بالوفاء، لتعلق المنفعة بشخصه، أما إن كانت المنفعة على عين، أو ضمن منشأة ينتفي معها الاعتبار الشخصي، فإن العقد لا ينفسخ، بل يستمر في مواجهة الورثة (60)، وقد جاء في الموسوعة الفقهية ما نصه "الإجارة على العين لا تنفسخ بوفاة أحد الطرفين، أما إذا كانت على عمل معين له ارتباط بالشخص، فإنها تنفسخ بالوفاء" كما قرر ابن قدامة رحمه الله "إذا استؤجر رجل على عمل معين ثم مات قبل انقضاء الوقت، انفسخت الإجارة، لأن المقصود بها عمله وقد تعذر بموته، فأما إن كانت الإجارة على عبد في مدة فمرض لم يقم غيره مقامه، لأن الإجارة وقعت على عمله بعينه، وعمل غيره ليس معقودًا عليه". (61)

المطلب الثاني: اتجاهات الأنظمة المعاصرة المتعلقة بأثر الوفاة في عقود العمل:

تضمنت أحكام الأنظمة القانونية الحديثة مسألة أثر وفاة أطراف عقد العمل؛ وذلك لأجل تحقيق التوازن بين مصالح العامل ورب العمل ولأجل ضمان استمرارية العلاقة العقدية أو إنهائها بناءً لظروف كل واقعة، وقد أولت هذه الأنظمة المعاصرة اهتمامًا خاصًا في مسألة حماية حقوق العامل وأسرته في حالة الوفاة، إذ تضمنت تلك الأنظمة أحكام الإجراءات المتعلقة بتصفية مستحقات العامل والتزامات صاحب العمل، وسيجري تقسيم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: النظام السعودي:

تضمنت أحكام نظام العمل السعودي في المادة التاسعة والسبعون على أن عقد العمل ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله، ولا ينقضي بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت عند التعاقد (62)، ولأن جل مواد نظام العمل السعودي ذات طابع حمائي؛ جاء هذا النص حماية لحقوق العامل وأسرته من بعده من التشتت وعدم الاستقرار.

وفي واقعة وفاة العامل، فبناءً لأحكام نظام العمل السعودي، فإن من التزامات صاحب العمل تصفية حقوق العامل خلال أسبوع بناءً لأحكام المادة الثامنة والثمانون من نظام العمل السعودي، وتتضمن التصفية جميع حقوق العامل النظامية والتعاقدية، وتنتقل تلك الحقوق إلى ورثة العامل الشرعيين بحسب صك حصر الورثة، كما أنه يجوز للورثة إقامة دعوى في مواجهة صاحب العمل حال امتناعه عن تسليم حقوق مؤرثهم، وتُقام الدعوى لدى المحكمة العمالية التي يعقد لها الاختصاص في المنازعات التي تنشأ عن عقود العمل.

ومما يحسن الإشارة إليه، الاتفاق في الحكم والأثر ما بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في مادته التاسعة والسبعون والتي تضمنت على أن عقد العمل ينتهي بوفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار، ما يتقرر معه أن وفاة رب العمل لا ينفسخ معها العقد إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار وأثر حين التعاقد (63).

3- الكاساني، بدائع الصنائع، صفحة 198-199، ج4، 1998م.

4- الكاساني، بدائع الصنائع، ج4، صفحة 222، 1998م.

5- مارسيل يقضان، أنواع فسخ العقد وآثاره، صفحة 21، 2021م.

6- الرحيلي صفحة 392، ج5، 1997.

7- 255، 265، ج1، 1988، وزارة الأوقاف الكويتية.

1- ابن قدامة، المغني، صفحة 341، ج5، 1969م.

2- نظام العمل السعودي السابق ذكره، المادة (79)

3- نظام العمل السابق ذكره

الفرع الثاني: القوانين المعاصرة:

أولاً: القانون المصري:

تضمن قانون العمل المصري الجديد رقم (14) لسنة 2025م في مادته التاسعة والستون بعد المئة على أن عقد العمل ينتهي بوفاة العامل ولا ينتهي بوفاة صاحب العامل، إلا إذا ارتبط العقد بشخصه (64)، وبناء لما تقدم من منطوق النص القانوني آنف الذكر يظهر اتفاق القانون المصري مع ما قرره أحكام نظام العمل السعودي في مسألة أثر وفاة العامل أو صاحب العمل على العلاقة التعاقدية.

ثانياً: القانون الإماراتي:

تضمن قانون العمل الإماراتي الصادر بمرسوم اتحادي رقم (33) لسنة 2021م في الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة الثانية والأربعون على أن عقد العمل ينتهي بوفاة العامل أو عجزه عن العمل عجزاً كلياً، كما أن انتهاء عقد العمل بوفاة صاحب العمل مقيد بكون شخصية صاحب العمل محل اعتبار أو ارتباط حال التعاقد (65).

ويتجلى بناءً على ما تقدم أن الأنظمة والقوانين المعاصرة -النظام السعودي والقانون المصري والإماراتي- قد أولت اهتماماً في مسألة وفاة أطراف عقد العمل وتوافقاً في الحكم والأثر في مسألة واقعة وفاة العامل أو صاحب العمل على العلاقة التعاقدية، إذ تضمنت أحكام تلك الأنظمة والقوانين على نصوص واضحة راعت مصلحة العامل وأسرته وسعت إلى تحقيق العدل والتوازن بين حقوق العامل ورب العمل؛ لأجل استقرار العلاقة العمالية وانعكاس تلك التشريعات القانونية على استقرار سوق العمل.

لثقافة العدلية، من خلال تعزيز دور البرامج التوعوية لأصحاب العمل والعمال المتعلقة بالحقوق والواجبات المترتبة على واقعة الوفاة على عقد العمل، من خلال وسائل الإعلام بكافة تخصصاته، بالتعاون من الجهات ذات العلاقة.

6- الاهتمام الأكاديمي والبحثي وتشجيع الباحثين في الكليات المتخصصة في الشريعة أو القانون على طرق موضوع واقعة الوفاة على عقود العمل، والإحاطة بكل جوانب وقائعه المختلفة؛ لقلّة البحوث المتخصصة في هذا الجانب.

7- الاستفادة من التجارب الدولية وبعض القوانين العمالية المعاصرة، فيما يتعلق بالضمانات القانونية لحقوق العامل المتوفى وورثته، وبخاصة واقعة وفاة العامل أثناء العمل أو بسبب الإصابة المهنية.

قائمة المراجع

أولاً: مراجع الأحاديث:

مسلم بن الحجاج. (2020). صحيح مسلم (ط. 4، كتاب الفرائض، باب من ترك مالا فلورثته، حديث رقم 1619). إيداع للإعلام والنشر.

ثانياً: مراجع اللغة العربية:

الرازي، ز. م. (1999). مختار الصحاح (ط. 5، ج 1، تحقيق: يوسف الشيخ محمد). المكتبة العصرية.

الفيروز أبادي، م. ي. (1998). القاموس المحيط (ج 1، باب الرءاء، فصل الهمة، ص. 341، تحقيق: مكتب تحقيق التراث). مكتبة الرسالة.

المنوي، م. ع. (د.ب.ت). التوقيف على مهمات التعاريف (ص. 38، فصل الثاء).

ابن منظور، ج. م. (د.ب.ت). لسان العرب (ج 1، ص. 53).

ثالثاً: مراجع الفقه والقانون:

ابن قدامة، ع. أ. (1969). المغني (ج 5، تحقيق: طه الزيني، محمود عبد الوهاب وآخرون). مكتبة القاهرة.

البهوتي، م. ي. (2004). الروض المربع في شرح زاد المستقنع. دار الحديث.

الزقرد، أ. س. (2017). شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية (ط. 1). مكتبة الرشد.

4- قانون العمل المصري رقم (14)، المادة (169)

1- قانون العمل الإماراتي الصادر بالمرسوم الاتحادي رقم (33)، المادة (42)، فقرة (4،5).

- الزحيلي، و. م. (د.ت). *الفقه الإسلامي وأدلته* (ج4، ط. 4). دار الفكر.
- الشيرازي، إ. ع. (د.ت). *المهذب في فقه الإمام الشافعي* (ج2). دار الكتب العلمية.
- عبد العال، أ. ع. (2014). *الوجيز في شرح نظام العمل السعودي* (ط. 1). مكتبة الرشد.
- عبد الوهاب، م. ع. (2020). *شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية* (ط. 2). مكتبة المتنبي.
- نايل، أ. ع. (2021). *الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية* (ط. 4). مكتبة الرشد.
- الكاساني، أ. م. (1328هـ). *بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع* (ج4، ط. 1). شركة المطبوعات العلمية بمصر.
- الدميري، ب. ع. (2008). *الشامل في فقه الإمام مالك* (ط. 1). مركز نجيبويه للمخطوطات وخدمة التراث.
- الرويس، خ. ع.، والريس، ر. م. (2012). *المدخل لدراسة العلوم القانونية* (ط. 5). مكتبة الشقري.
- مالك بن أنس. (1999). *المدونة* (ج3، ط. 1). دار الكتب العلمية.
- الحنبلي ع. ر. (1419هـ). *تقرير القواعد وتحليل الفوائد (قواعد ابن رجب)*، (ج. 1 ط. 1)، دار ابن عفان، المملكة العربية السعودية.
- رابعاً: الرسائل الجامعية:**
- حبيب، م. ي. (2021). *أنواع فسخ العقد وآثاره* (رسالة بكالوريوس، كلية الحقوق، جامعة الموصل).
- خامساً: الأبحاث والمقالات المنشورة:**
- الحازمي، ت. ح. (2021). *عقد العمل محدد المدة. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي*، (33) العمر، م. ر. (2024). *حقيقة الموت الدماغي وتكييفه الفقهي. المجلة اللبنانية للعلوم الإسلامية*، (2)، 22.
- الهذلول، ص. ع. (2024). *الغائب والمفقود في نظام الأحوال الشخصية السعودي: دراسة فقهية تحليلية. المجلة العربية للدراسات الإسلامية والشرعية*، 8، 258.
- **سادساً: القوانين والأنظمة:**
- نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ.
 - نظام التكاليف القضائية السعودي، رقم (م/16).
 - نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/33) وتاريخ 2021/9/3م.
 - وزارة العدل (المملكة العربية السعودية). (1440). *تعميم قضائي رقم (13/ت/7598) بتاريخ 1440/3/24هـ.*
 - قانون العمل المصري، رقم (14)، سنة 2025م.
 - قانون العمل الإماراتي، المرسوم الاتحادي رقم (33)، لسنة 2021م.

References

First: Hadith References:

Muslim ibn al-Ḥajjāj. (2020). *Ṣaḥīḥ Muslim* (4th ed., Book of Inheritance, Chapter: "Whoever leaves wealth, it is for his heirs", Hadith No. 1619). Ibdā' for Media and Publishing.

Second: Arabic Language References:

Al-Rāzī, Z. M. (1999). *Mukhtār al-Ṣiḥāḥ* (5th ed., Vol. 1, Edited by: Yūsuf al-Shaykh Muḥammad). Al-ʿAṣriyyah Library.
Al-Fayrūzābādī, M. Y. (1998). *Al-Qāmūs al-Muḥīṭ* (Vol. 1, Chapter: Rāʾ, Section: Hamza, p. 341, Edited by: Heritage Investigation Office). Al-Risālah Library.
Al-Manāwī, M. A. (n.d.). *Al-Tawqīf ʿalā Muḥimmāt al-Taʿārīf* (p. 38, Chapter: Thāʾ).
Ibn Manẓūr, J. M. (n.d.). *Lisān al-ʿArab* (Vol. 1, p. 53).

Third: Jurisprudence and Legal References:

Ibn Qudāmah, A. A. (1969). *Al-Mughnī* (Vol. 5, Edited by: Ṭāhā al-Zaynī, Maḥmūd ʿAbd al-Waḥḥāb, and others). Cairo Library.
Al-Buhūtī, M. Y. (2004). *Al-Rawḍ al-Murbiʿ fī Sharḥ Zād al-Mustaqnī*. Dār al-Ḥadīth.
Al-Zaqard, A. S. (2017). *Sharḥ Niẓām al-ʿAmal fī al-Mamlakah al-ʿArabiyyah al-Suʿūdiyyah* (1st ed.). Al-Rushd Library.
Al-Zuhaylī, W. M. (n.d.). *Al-Fiḥ al-Islāmī wa Adillatuh* (Vol. 4, 4th ed.). Dār al-Fikr.
Al-Shīrāzī, I. A. (n.d.). *Al-Muḥadḍhab fī Fiḥ al-Imām al-Shāfiʿī* (Vol. 2). Dār al-Kutub al-ʿIlmiyyah.
ʿAbd al-ʿĀl, A. A. (2014). *Al-Wajīz fī Sharḥ Niẓām al-ʿAmal al-Suʿūfī* (1st ed.). Al-Rushd Library.
ʿAbd al-Waḥḥāb, M. A. (2020). *Sharḥ Niẓām al-ʿAmal wa al-Tamīnāt al-Ijtimāʿiyyah fī al-Mamlakah al-ʿArabiyyah al-Suʿūdiyyah* (2nd ed.). Al-Mutannabī Library.
Nāʾil, I. A. (2021). *Al-Wasīṭ fī Sharḥ Niẓām al-ʿAmal wa al-Tamīnāt al-Ijtimāʿiyyah fī al-Mamlakah al-ʿArabiyyah al-Suʿūdiyyah* (4th ed.). Al-Rushd Library.
Al-Kāsānī, A. M. (1328 AH). *Badāʾiʿ al-Ṣanāʾiʿ fī Tartīb al-Sharāʾiʿ* (Vol. 4, 1st ed.). Scientific Publications Company, Egypt.
Al-Damīrī, B. A. (2008). *Al-Shāmil fī Fiḥ al-Imām Mālik* (1st ed.). Najībawayh Center for Manuscripts and Heritage Services.
Al-Ruways, K. A., & Al-Rayyis, R. M. (2012). *Al-Madkhal li-Dirāsāt al-ʿUlūm al-Qānūniyyah* (5th ed.). Al-Shaqri Library.
Mālik ibn Anas. (1999). *Al-Mudawwanah* (Vol. 3, 1st ed.). Dār al-Kutub al-ʿIlmiyyah.
Al-Ḥanbalī, A. R. (1419 AH). *Taqrīr al-Qawāʿid wa Taḥlīl al-Fawāʿid (Qawāʿid Ibn Rajab)* (Vol. 1, 1st ed.). Ibn ʿAffān Publishing, Kingdom of Saudi Arabia.

Fourth: Academic Theses:

Ḥabīb, M. Y. (2021). *Types of Contract Termination and Their Legal Effects* (Bachelor's thesis, College of Law, University of Mosul).

Fifth: Published Studies and Articles:

Al-Ḥāzimī, T. H. (2021). *The Fixed-Term Employment Contract*. The Academic Journal of Research and Scientific Publishing, (33).
Al-ʿUmar, M. R. (2024). *The Reality of Brain Death and Its Juristic Characterization*. Lebanese Journal of Islamic Sciences, (2), 22.
Al-Hudhūl, Ṣ. ʿA. (2024). *The Absentee and the Missing Person under the Saudi Personal Status Law: A Jurisprudential Analytical Study*. The Arab Journal for Islamic and Legal Studies, 8, 258.

Sixth: Laws and Regulations:

Saudi Labor Law, issued by Royal Decree No. (M/51), dated 23/8/1426 AH.
Saudi Judicial Costs Law, No. (M/16).
Social Insurance Law, issued by Royal Decree No. (M/33), dated 3/9/2021.
Ministry of Justice (Kingdom of Saudi Arabia). (1440 AH). Judicial Circular No. (13/T/7598), dated 24/3/1440 AH.
Egyptian Labor Law, No. (14), Year 2025.
UAE Labor Law, Federal Decree No. (33), Year 2021.