

"التنظيم القانوني لاستقالة العامل: دراسة تحليلية في ضوء نظام العمل السعودي"

"The Legal Framework for Employee Resignation: An Analytical Study in Light of the Saudi Labor Law"

إعداد الباحثة:

نوره سلمان ثواب السبيعي

طالبة ماجستير في القانون الخاص/ كلية الحقوق/ جامعة الملك عبد العزيز

Prepared by the researcher:

Norah Salman Thawab Alsubaie

Master's student in private law / College of Law / King Abdulaziz University

١٤٤٧ هـ – ٢٠٢٦ م

Received: 09/05/2026 | Revised: 10/05/2026 | Accepted: 16/05/2026 | Published: 02/06/2026

guaranteed the resigning employee a set of financial and non-financial rights, in exchange for their commitment to certain duties that continue even after the employment relationship ends, such as maintaining work confidentiality and adhering to a non-compete clause when its statutory conditions are met. The study also highlighted certain areas that could be improved from a regulatory perspective, such as expanding the definition of resignation to include open-ended employment contracts, reducing the response time to resignation requests, and granting employees greater flexibility regarding the details of their service certificates.

Keywords: Resignation, Saudi labor system, Resigning employee, Employee rights, Employee obligations, Certificate of service.

ملخص البحث

تناولت هذه الدراسة موضوع الاستقالة في نظام العمل السعودي وفق التعديلات الحديثة لعام ١٤٤٦ هـ، من خلال بيان مفهوم الاستقالة وشروطها وإجراءاتها وآثارها النظامية، مع إجراء مقارنة ببعض أحكام

Abstract:

This study examines the topic of resignation under the Saudi labor system in accordance with the recent amendments of 1446 AH, by clarifying the concept of resignation, its conditions, procedures, and legal implications, while comparing it with certain provisions of Egyptian legislation. The study aimed to clarify the legal framework governing resignation, analyze the relevant provisions, and assess the extent to which they strike a balance between the interests of the employee and the employer.

The study employed an analytical approach, supplemented by a comparative approach in certain sections, by analyzing the texts of the Saudi Labor Law and comparing them with certain provisions of the Egyptian Labor Code.

The study reached a number of conclusions, most notably that the Saudi legislator defined resignation for the first time within the Labor Law and regulated it through a comprehensive framework covering the conditions for submission, procedures, and consequences. It also

وآثارها، كما كفل للعامل المستقل مجموعة من الحقوق المالية وغير المالية، مقابل التزامه ببعض الواجبات التي تستمر حتى بعد انتهاء العلاقة العمالية، كالمحافظة على أسرار العمل والالتزام بشرط عدم المنافسة متى توافرت شروطه النظامية. كما أظهرت الدراسة وجود بعض الجوانب التي يمكن تطويرها تنظيمياً، كالتمسك في تعريف الاستقالة ليشمل عقود العمل غير محددة المدة، وتقليل مدة الرد على طلب الاستقالة، ومنح العامل مرونة أكبر فيما يتعلق ببيانات شهادة الخدمة.

الكلمات المفتاحية: الاستقالة، نظام العمل السعودي، العامل المستقل، حقوق العامل، التزامات العامل، شهادة الخدمة.

المشرع المصري. وهدفت الدراسة إلى بيان التنظيم القانوني للاستقالة، وتحليل الأحكام المتعلقة بها، وبيان مدى تحقيقها للتوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل.

واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، مع الاستعانة بالمنهج المقارن في بعض أجزائها، وذلك من خلال تحليل نصوص نظام العمل السعودي ومقارنتها ببعض أحكام قانون العمل المصري.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها أن المنظم السعودي عرف الاستقالة لأول مرة ضمن المادة الثانية من نظام العمل، ونظمها بتنظيم متكامل يشمل شروط تقديمها وإجراءاتها

How to Cite This Article

السبيعي، ن. س. ث. (2026). التنظيم القانوني لاستقالة العامل: دراسة تحليلية في ضوء نظام العمل السعودي. *المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)*، 9(92)، (469 - 241).



AJSP | Vol. 9 | Issue 92 | DOI: <https://doi.org/10.36571/ajsp.92>

AJSP ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8048-2082>

المقدمة:

تُعد عقود العمل ولا سيما العقود محددة المدة، من العقود الزمنية التي تقوم على تحديد مدة نفاذها وتاريخ انتهائها، بحيث يلتزم كل من العامل وصاحب العمل بتنفيذ التزاماتهم حتى حلول الأجل المتفق عليه. ويُعد الأصل في هذه العقود أن تنتهي بانتهاء مدتها، غير أن الواقع العملي يفرز حالات متعددة تستوجب إنهاء عقد العمل قبل حلول أجله، سواء لأسباب نظامية أو اتفاقية أو شخصية. ومن بين هذه الحالات تبرز استقالة العامل كإحدى صور إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة، حيث يُبدي العامل رغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية قبل انتهاء مدتها، دون اشتراط وجود سبب نظامي أو اتفاقي.

قد ظل تنظيم الاستقالة في النظام العمل السعودي لفترة طويلة غير واضح المعالم، حيث لم يكن مصطلح الاستقالة منصوصاً عليه صراحة، مما أدى إلى تباين التكيف النظامي لها واختلاف التطبيقات القضائية بشأن آثارها، ومع التطورات التنظيمية الحديثة التي شهدتها المملكة العربية السعودية تم تحديث نظام العمل السعودي وذلك وفقاً لتعديلات النظام الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ٨ صفر ١٤٤٦هـ^١ التي تضمنت تنظيمًا أوضح للاستقالة، ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة التنظيم وبيان نطاقه وآثاره النظامية.

مشكلة الدراسة وتسائلاتها:

تتمثل مشكلة الدراسة في غموض بعض الجوانب المتعلقة بتنظيم استقالة العامل في نظام العمل السعودي.

^١ نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣ شعبان ١٤٢٦هـ وفق تعديلات النظام الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ٨ صفر ١٤٤٦هـ.

وتتمحور الإشكالية حول التساؤل الرئيسي الآتي:

ما هو مدى كفاية التنظيم القانوني لاستقالة العامل في النظام السعودي؟، ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مفهوم الاستقالة وأنواعها؟
2. ما شروط وإجراءات النظامية لتقديم الاستقالة وحقوق العدول عنها؟
3. ما التزامات العامل المستقيل؟
4. ما حقوق النظامية للعامل بعد الاستقالة؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- بيان مفهوم الاستقالة وأنواعها.
- توضيح الشروط والإجراءات النظامية لتقديم الاستقالة وحقوق العدول عنها.
- تحديد التزامات العامل المترتبة على الاستقالة.
- بيان الحقوق النظامية للعامل بعد الاستقالة.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية هذه الدراسة في بيان التنظيم القانوني للاستقالة العامل من الناحيتين العلمية والعملية:

- **الناحية العلمية:** تكمن الأهمية العلمية للدراسة في إسهامها في إثراء الدراسات القانونية المتعلقة بعقد العمل، من خلال تأصيل مفهوم استقالة العامل وتحليل تنظيمها النظامي واثارها في ظل قلة الدراسات المتخصصة التي تناولت هذا الموضوع بشكل مستقل.
- **الناحية العملية:** تبرز الأهمية العملية للدراسة في توضيح الأحكام النظامية التي تحكم استقالة العامل، بما يساهم في الحد من المنازعات العمالية وتوعية كل من العامل وصاحب العمل بحقوقهما والتزاماتهما عند إنهاء العقد بالاستقالة.

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي؛ لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها من خلال تحليل النصوص النظامية ذات الصلة ودراساتها وبيان مدى كفايتها في النظام السعودي، مع استخدام المنهج المقارن في بعض أجزاء الدراسة إن اقتضت الحاجة.

حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة في حدود موضوعية على دراسة استقالة العامل وفقاً لنظام العمل السعودي دون التوسع في الدراسة المقارنة، إلا بالقدر الذي يخدم التحليل ويدعم الفكرة النظامية.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: بلبشير، أمينة اعتدال، الاستقالة في الوظيف العمومي وقانون العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، ٢٠٢١م.

تناولت الباحثة في هذه الدراسة مفهوم الاستقالة ومضمونها القانوني بالنسبة لكل من الموظف العام الخاضع لقانون الوظيفة العمومية، والعامل الخاضع لقانون العمل، مع بيان الآثار المترتبة على الاستقالة لكلا الطرفين. وقُسمت الدراسة إلى فصلين، حيث خُصص الفصل الأول لبحث عن الأساس القانوني للاستقالة في كل من قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل، في حين تناول الفصل الثاني الآثار المترتبة على الاستقالة. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة التأكيد على ضرورة استمرار الموظف أو العامل في عملهم حتى صدور قرار صريح بقبول الاستقالة، وعدم مشروعية الانقطاع عن العمل قبل ذلك. كما لم تتضمن الدراسة أي توصيات.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناول مفهوم الاستقالة وشروطها وآثارها، وخاصاً فيما يتعلق بالعامل الخاضع لقانون العمل. غير أن الدراسة الحالية تختلف بتفرداها على التركيز الحصري على موضوع استقالة العامل في القطاع الخاص.

الدراسة الثانية: علي، محمد أحمد آدم، التنظيم القانوني للاستقالة: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم القانون، جامعة النيلين، مصر، ٢٠١٩م.

تناولت هذه الدراسة فكرة استقالة الموظف العام وحقوق الموظف والاساس القانوني لعلاقة الموظف العام بالدولة، وقُسمت الدراسة إلى ثلاث فصول، في الفصل الأول تناولت مفهوم الموظف العام وعلاقته بالدولة، وفي الفصل الثاني مفهوم الاستقالة وشروطها وموقف التشريع السوداني وايضاً من ناحية القوانين المقارنة، وفي الفصل الأخير آثار الاستقالة المالية والقانونية، نتجت من هذه الدراسة مجموعة من النتائج من أهمها: أن المشرع السوداني تردد في التمييز بين الاستقالة والفصل من الخدمة العامة وتوصي الدراسة بإزالة اللبس بين الاستقالة والفصل في قانون الخدمة المدنية ولائحته.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بينهما يتناولان موضوع الاستقالة من حيث المفهوم وشروطها، إلا أنها تختلف فالدراسة الحالية تعالج الموضوع من ناحية العامل التابع لنظام العمل بينما هذه الدراسة تعالجه من ناحية الموظف العام التابع لنظام الخدمة العامة.

الدراسة الثالثة: بن يقي، بشير، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، ٢٠١٨م.

تناول الباحث في هذه الدراسة حق العامل في الاستقالة وشروط هذا الحق والآثار المترتبة عن استعماله وفقاً لقانون العمل الجزائري، حيث قُسمت الدراسة إلى فصلين، تناول الفصل الأول ماهية الاستقالة في مجال علاقات العمل والطبيعة القانونية للاستقالة في مجال علاقات العمل وتميزها عن بعض النظم المتشابهة، بينما تناول في الفصل الثاني النظام القانوني للاستقالة في مجال علاقات العمل من حيث شروط الاستقالة وآثارها، وانتهت هذه الدراسة بعدة نتائج من أبرزها أن القضاء درج على إلزام العامل المستقيل بتعويض جزافي لمجرد عدم احترام مهلة الإخطار دون التحقق من قيام ضرر فعلي للمستخدم، وهو ما يتعارض مع القواعد العامة للمسؤولية المدنية القائمة على الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما. لذلك أوصى الباحث بضرورة اشتراط ثبوت الضرر لإلزام العامل بالتعويض، تصحيحاً للاتجاه القضائي الذي يقضي بالتعويض دون إثباته.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناول مفهوم الاستقالة واعتبارها وسيلة لإنهاء العلاقة التعاقدية، وتختلف في النطاق المكاني، حيث هذه الدراسة تركز على التشريع الجزائري بينما الدراسة الحالية تركز على الاستقالة وفقاً للنظام العمل السعودي.

خطة الدراسة:

قُسمت الدراسة إلى مبحثين ومبحث تمهيدي، يشمل كل مبحث منها على مطلبين، وذلك على النحو الآتي:

المبحث التمهيدي: ماهية الاستقالة

-المطلب الأول: مفهوم الاستقالة

-المطلب الثاني: أنواع الاستقالة

المبحث الأول: شروط وإجراءات تقديم الاستقالة

-المطلب الأول: شروط تقديم الاستقالة

-المطلب الثاني: إجراءات تقديم الاستقالة وحقوق العدول عنها

المبحث الثاني: التزامات العامل المستقيل وحقوقه

-المطلب الأول: التزامات العامل المستقيل

-المطلب الثاني: حقوق العامل المستقيل

الخاتمة

النتائج والتوصيات

المبحث التمهيدي: ماهية الاستقالة

قبل الدخول في شروط وإجراءات تقديم الاستقالة وتنظيمها القانوني، يجب علينا أولاً معرفة ماهية الاستقالة وأنواعها، ولمعرفة ذلك سندرس في هذا المبحث عن ماهية الاستقالة، حيث سنتناول في المطلب الأول مفهوم الاستقالة، وفي المطلب الثاني أنواع الاستقالة.

المطلب الأول: مفهوم الاستقالة

تُعد الاستقالة من أهم الوسائل النظامية لإنهاء العلاقة العمالية بإرادة العامل المنفردة، الأمر الذي يقتضي الوقوف في مفهومها ابتداءً وضبط مدلولها من خلال بيان مفهومها لغةً وقضاءً ونظاماً.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة في اللغة:

تُستعمل كلمة استقال في اللغة للدلالة على طلب الإقالة والرفع والإزالة²؛ فيقال: استقال من عمله أي طلب إعفائه منه، واستقالة عمله أي سألته أن يعفيه من أدائه، كما يُقال: استقالة عثرته أي طلب منه الصّفح والعفو عن زلته، واستقالة البيع أي طلب فسخه وإلغاءه³. وتُطلق الاستقالة على طلب الإعفاء من العمل أو المنصب وتركه بإرادة صاحبه، فيقال: استقال الوزير من منصبه أو قدّم استقالته أي تنازل عنه واعتزله⁴. ويُستعمل الفعل استقل كذلك بمعنى المضى والانفصال، فيقال: استقل القوم أي مضوا وارتحلوا⁵.

² عبد الله بن خليفة الحصان، "جدلية الاستقالة في عقود العمل"، الجمعية العلمية القضائية السعودية، ٢٠٢٥م، ص ١٣.

³ مجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، ط٥، ج٢، ٢٠٢١م، ص ١٢١٤.

⁴ عبد الغني أبو العزم، المعجم المغني، المكتبة الشاملة الذهبية، مج١، ص ٣١٥٧-٣١٥٨.

⁵ أبو بكر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان ناشرون، ١٩٨٩م، ص ٤٨٣.

الفرع الثاني: تعريف الاستقالة في القضاء:

قد تناول القضاء مفهوم الاستقالة بوصفها تصرفاً قانونياً يصدر بإرادة منفردة من العامل؛ إذ قضت محكمة التمييز البحرينية بأن استقالة العامل تُعد إنهاءً لعقد العمل بإرادته المنفردة، باعتبارها تصرفاً قانونياً من جانب واحد يترتب عليه إنهاء العقد بمجرد وصول التعبير عنها إلى صاحب العمل، ما لم يثبت استمرار العامل في عمله بموافقة صاحب العمل بما يفيد عدوله عنها⁶. كما عرفت المحكمة العليا الجزائرية الاستقالة بأنها تعبير يبدي فيه العامل رغبته في إنهاء العلاقة مع المستخدم، ويترتب على ذلك مغادرته منصب عمله بعد انقضاء مدة الإشعار المسبق⁷.

الفرع الثالث: تعريف الاستقالة في النظام:

لم يضع المنظم السعودي - لفترة طويلة - تعريفاً صريحاً وواضحاً للاستقالة، الأمر الذي كان يثير نوعاً من الغموض في تحديد ماهيتها القانونية، إلا أنه مع التعديلات الأخيرة لنظام العمل⁸، عرف المنظم لأول مرة الاستقالة في المادة الثانية من النظام.

حيث عرفها بأنها: إفصاح العامل بإرادته الحرة عن رغبته في إنهاء عقد العمل محدد المدة، ويتم ذلك كتابةً ودون إكراه أو تعليق على شرط أو قيد، مع توجيهها إلى صاحب العمل، بحيث تتجه إرادة العامل إلى إنهاء العلاقة التعاقدية قبل انتهاء مدتها، على أن تكون هذه الإرادة صريحة ونهائية وخالية من عيوب الإرادة⁹.

يُلاحظ أن تعريف الاستقالة الذي اعتمدته المنظم السعودي ينصرف في تطبيقه على عقود العمل محددة المدة، حيث يفهم ذلك بأن الاستقالة تُعد وسيلة لإنهاء العلاقة التعاقدية قبل انقضاء مدتها المقررة. أما فيما يتعلق بعقود العمل غير محددة المدة، فإن إنهاء العقد لا يُعتبر استقالة بالمعنى الدقيق، بل يُعتبر إنهاءً للعقد بإرادة أحد الطرفين، وذلك وفقاً للضوابط النظامية المعمول بها، مثل الالتزام بفترة الإشعار المسبق، وهذا التوجه يثير تساؤلات حول مدى الحاجة إلى قيام المنظم بتوسيع نطاق تعريف الاستقالة ليشمل جميع أنواع عقود العمل سواء عقود العمل محددة المدة وعقود العمل غير محددة المدة، بهدف تحقيق مزيد من الوضوح والتكامل في الجانب التنظيمي.

المطلب الثاني: أنواع الاستقالة

تنقسم الاستقالة من حيث طريقة التعبير عن إرادة العامل إلى نوعين رئيسيين: استقالة صريحة، واستقالة ضمنية، ويختلف كل منهما من حيث الوسيلة التي يُعبر بها عن إرادة إنهاء علاقة العمل، وكذلك من حيث التنظيم النظامي وآثاره القانونية.

الفرع الأول: الاستقالة الصريحة

تُعد الاستقالة الصريحة الصورة الأصلية والمألوفة¹⁰ لإنهاء علاقة العمل بإرادة العامل، حيث يقوم العامل بالإفصاح بشكل واضح ومباشر عن رغبته في إنهاء عقد العمل. وعليه يمكن تعريفها بأنها: إفصاح العامل، بإرادته المنفردة والصريحة عن رغبته في إنهاء علاقة العمل من خلال طلب

⁶ محكمة التمييز البحرينية، الطعن رقم (٣٢١) لسنة ٢٠١٧، الدائرة المدنية، جلسة ١٥ يناير ٢٠١٩م.

⁷ المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، القرار رقم ٥٤٤٧٨٠، بتاريخ ٧ يناير ٢٠١٠م، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، ع ١، ٢٠١٠م، ص ٣٣٩.

⁸ نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) بتاريخ ٢٣ شعبان ١٤٢٦هـ وفق تعديلات النظام الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم (٤٤/م) وتاريخ ٨ صفر ١٤٤٦هـ.

⁹ شواخ بن محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، ط ٤، مكتبة الأسد، ٢٠٢٥م، ص ٣٣٠.

¹⁰ محمد بن سالم بن حمد الحضرمي، الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، قسم القانون العام، ٢٠٢٠م، ص ٤.

يقدمه إلى صاحب العمل بقصد إنهاء العقد بصورة نهائية، مع مراعاة الضوابط النظامية ذات الصلة. وتتميز الاستقالة الصريحة بأنها تقوم على تعبير واضح لا لبس فيه عن إرادة العامل، وغالبًا ما تتطلب شكلاً كتابيًا، بما يحقق الاستقرار في المعاملات ويمنع النزاع حول حقيقة إنهاء العلاقة العمالية.

الفرع الثاني: الاستقالة الضمنية

إذا كانت الاستقالة الصريحة تقوم على التعبير المباشر عن الإرادة، فإن الاستقالة الضمنية تستفاد من سلوك العامل وتصرفاته التي تفصح - بطريق غير مباشر - عن رغبته في إنهاء علاقة العمل، دون أن يقدم طلبًا صريحًا بذلك. بمعنى أنها تصرف أو سلوك يصدر من العامل يُستفاد منه، في ضوء الظروف والملابسات، اتجاه إرادته إلى ترك العمل وإنهاء علاقة العمل دون إفصاح صريح.

إلا أن المنظم السعودي لم ينص صراحة على مصطلح "الاستقالة الضمنية"، ولم يدرجها ضمن أسباب انتهاء عقد العمل، وإنما عالج صورها العملية تحت حالات فسخ العقد من قبل صاحب العمل، كما في المادة (٨٠) من نظام العمل، ومن أبرزها حالة انقطاع العامل عن العمل دون سبب مشروع، حيث يجيز ذلك لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة إذا تجاوز الغياب مددًا محددة¹¹، كما أحاط المنظم هذه الحالة بضمانات إجرائية، تمثلت في ضرورة توجيه إنذار كتابي للعامل قبل اتخاذ قرار الفسخ، وذلك حمايةً للعامل من التعسف وتحقيقًا للتوازن بين مصلحة الطرفين. وفي المقابل اتخذ المشرع المصري مسلكًا مختلفًا، حيث نظم الاستقالة الضمنية صراحة، وعُد الغياب دون مبرر مشروع قرينةً على رغبة العامل في ترك العمل، فنص على اعتبار العامل مستقيلًا إذا تجاوز غيابه مددًا معينة¹²، بشرط توجيه إنذار مسبق له. ويظهر من ذلك وجود فرق جوهري بين النظامين؛ إذ يُنظر في القانون المصري إلى الغياب بوصفه تعبيرًا ضمنيًا عن إرادة العامل في الاستقالة، بينما يُنظر إليه في النظام السعودي على أنه مخالفة تأديبية تبرر فسخ العقد من قبل صاحب العمل، وإن كانت النتيجة العملية في الحالتين واحدة، وهي انتهاء العلاقة العمالية.

ويتضح مما سبق أن الاستقالة، سواء كانت صريحة أو ضمنية، تمثل وسيلة لإنهاء علاقة العمل بإرادة العامل، بما يكفل مبدأ حرية العمل وعدم إجبار العامل على الاستمرار في علاقة لا يرغب بها. غير أن الاستقالة الصريحة تظل هي الأصل والأكثر استقرارًا من الناحية القانونية، لما تتسم به من وضوح ويقين، في حين تظل الاستقالة الضمنية محل اجتهد وتقدير بحسب ظروف كل حالة، وهو ما يفسر اتجاه المنظم السعودي إلى عدم إفراد تنظيم صريح لها، والاكتفاء بمعالجة صورها ضمن حالات الفسخ التأديبي.

المبحث الأول: شروط وإجراءات تقديم الاستقالة

انطلاقًا من القواعد العامة التي تحكم العقود الملزمة للجانبين، والتي تقضي بأن العقد لا يُنهى بإرادة منفردة¹³، يبرز عقد العمل بوصفه استثناءً تبرره طبيعته الخاصة القائمة على الاعتبار الشخصي واستمرار العلاقة بين طرفيه. ومن ثم، أقر الفقه والقوانين المقارنة مبدأ حرية العامل في إنهاء

¹¹ الفقرة السابعة من المادة الثمانون من نظام العمل السعودي، مرجع سابق، نصت "إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية."

¹² المادة (١٦٦) من قانون العمل المصري رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٥، الذي ينص "يُعتبر العامل مستقيلًا من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يومًا متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق ذلك إنذار بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل أو من يمثله للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية."

¹³ سيد إبراهيم محسن عدنان العلوي، "إنهاء عقد العمل بإرادة العامل المنفردة وأثره وفقًا لقانون العمل البحريني: دراسة تحليلية نقدية بين النظرية والتطبيق"، مجلة جامعة السلطان قابوس للدراسات القانونية، مج ٤، ع ١، ٢٠٢٤م، ص ١٣٩.

عقد العمل بإرادته¹⁴ - من خلال الاستقالة - دون أن يعد ذلك إخلالاً بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، تأسيساً على عدم جواز إجبار العامل على الاستمرار في العمل لما في ذلك من مساس بحريته الشخصية¹⁵.

وعلى هذا الأساس، فإن ممارسة حق الاستقالة لا تكون مطلقة¹⁶، بل تخضع لجملة من الضوابط والشروط والإجراءات التي تكفل تحقيق التوازن بين مصلحة العامل في ترك العمل، ومصلحة صاحب العمل في استقرار سير العمل وعدم الإضرار به. كما أن للاستقالة آثاراً قانونية لا ترتب إلا وفق ضوابط محددة، من أهمها وصولها إلى علم صاحب العمل واستمرار الالتزامات التعاقدية خلال فترة الانتظار.

وبعد التعرف على مفهوم الاستقالة وأنواعها، يتعين علينا الآن التطرق إلى فهم الشروط والإجراءات اللازمة لتقديم الاستقالة وفقاً لما حدده المنظم السعودي، بالإضافة إلى توضيح حق العدول عنها.

المطلب الأول: شروط تقديم الاستقالة

يشترط لصحة الاستقالة وترتيب آثارها القانونية توافر مجموعة من الشروط، يمكن بيانها على النحو الآتي:

الفرع الأول: أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة وسليمة

يشترط لصحة الاستقالة أن تصدر عن إرادة حرة وسليمة، خالية من عيوب الإرادة، كالإكراه أو الغلط أو التدليس. فإذا شابته فهي مشيبه بعيب الإكراه¹⁷، ويقتضي على ذلك بطلان الاستقالة لافتقارها إلى الرضا الصحيح.

ويُقصد بالإكراه تهديد الشخص دون وجه حق بوسيلة مادية أو معنوية من شأنها بث الرهبة وخوف في نفسه، بما يدفعه إلى تصرف لم يكن ليصدر عنه اختياراً¹⁸. ويُعد الإكراه من أبرز عيوب بطلان الاستقالة¹⁹، نظراً لانتشاره في بيئة العمل، الأمر الذي يستوجب التحقق من صدور الاستقالة عن إرادة حرة خالية من أي عيب.

الفرع الثاني: أن تكون الاستقالة مكتوبة

اشترط المنظم السعودي أن تكون الاستقالة مكتوبة، ويُعد هذا الشرط من الشروط الشكلية الجوهرية، والتي لا تقتصر على الإثبات فقط، بل تمتد لتكون شرطاً لازماً لصحة الاستقالة ووسيلة لضمان جدية العامل في إنهاء العلاقة التعاقدية. على الرغم من أن الكتابة تُعد التزاماً على العامل عند تقديم الاستقالة، إلا أنه في حال نشوء نزاع حول إثبات تقديمها من عدمها، فإن عبء الإثبات يقع على عاتق صاحب العمل لا العامل²⁰.

¹⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، ط٢، دار جسر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م، ص ١٠٩.

¹⁵ عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل في ضوء المدونات الكويتية الجديدة للقانون المدني وقانون التجارة وقانون التجارة البحرية وقانون المرافعات المدنية والتجارية وقانون الإثبات ووفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية، ط١، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٨٢م، ص ٤٢٢.

¹⁶ عز الدين زوبة، "حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف"، مجلة صوت القانون، مج ٧، ع ١٤، ٢٠٢٠م، ص ٣٣٢.

¹⁷ عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، ٢٠١٤م، ص ٨٩.

¹⁸ تعريف الإكراه الوارد في مادة (٦٤) من نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٩١) وتاريخ ١١/٢٩/١٤٤٤هـ.

¹⁹ عبد الكريم بن قلة، مرجع سابق، ص ٨٩.

²⁰ قضت الهيئة العليا لنسوية الخلافات العمالية بأن عبء إثبات الاستقالة يقع على عاتق صاحب العمل، وأن عدم إثباتها يجعل فصل العامل فصلاً غير مشروع يوجب إعادته إلى عمله أو تعويضه، قرار رقم (٤٣٢/٢/٢٨) بتاريخ ١٥ شعبان ١٤٣٢هـ.

وعليه، فإن الاستقالة الشفوية لا يُعتد بها نظاماً، ولا تنتج أثراً قانونية، لعدم استيفائها لشرط الكتابة. ويجوز أن يقدم العامل استقالته بصورة رسالة إلكترونية²¹، حيث لا يشترط لكتابة الاستقالة أن تكون بصيغة أو لفظ معين²²، بل يكفي أن تتضمن تعبيراً واضحاً عن إرادة العامل في إنهاء العلاقة العملية.

الفرع الثالث: أن تكون الاستقالة منجزة وغير معلقة بشرط أو قيد

يشترط أيضاً أن تكون الاستقالة منجزة، أي صادرة بصورة باتة غير مقترنة بشرط أو قيد. فإذا غُلقت الاستقالة على شرط أو ارتبطت بقيد معين، فإنها لا تعد صحيحة²³، ولا يُعتد بها نظاماً. ويرى الفقه أن ربط الاستقالة بشرط أو قيد يُفقد صفة الجزم واليقين، ويجعلها تصرفاً احتمالياً لا تعبر عن إرادة العامل بصفة باتة ونهائية، وبناءً على ذلك تُعد الاستقالة المشروطة كأنها غير موجودة²⁴.

ويتضح من ذلك في أن هذه الشروط تُكمل بعضها البعض، إذا لا تتحقق صحة الاستقالة بمجرد توافر إحدى هذه الشروط فقط، بل لابد أن تنطبق جميعها حتى تكون الاستقالة صحيحة وواضحة ومنجزة لأثارها القانونية، فوجود الإرادة الصحيحة يضمن أن الاستقالة قد صدرت برغبة حقيقية من العامل، والكتابة تحقق وتؤكد وضوحها وإثباتها، وإيضاً عدم تعليقها على شرط أو قيد يحقق من استقرارها.

المطلب الثاني: إجراءات تقديم الاستقالة وحق العدول عنها

يتضح من المادة (٧٩ مكرر) من نظام العمل أن المنظم السعودي لم يترك الاستقالة دون تنظيم إجرائي، بل أحاطها بسلسلة من الإجراءات التي تمر بها الاستقالة، تبدأ من تقديمها وتنتهي بقبولها، مع إقرار حق العامل في العدول عنها ضمن ضوابط محددة.

الفرع الأول: إجراءات تقديم الاستقالة

تبدأ مراحل إجراءات تقديم الاستقالة بعدة مراحل يمكن بيانها على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: تقديم طلب الاستقالة (توجيهها إلى صاحب العمل)

يقوم العامل بتقديم استقالته كتابةً وتوجيهها إلى صاحب العمل مع ضرورة أن تكون واضحة وصريحة في الدلالة على رغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية، ومستوفية الشروط التي تم ذكرها سابقاً في المطلب الأول.

المرحلة الثانية: تسجيل الاستقالة وبدء سريان المدة النظامية

²¹ علي جاسم محمد سعيد، "سقوط حق العامل في تعويض مكافأة إنهاء الخدمة: دراسة تحليلية"، مجلة كلية الحقوق، مج ٢٤، ع ٣٤، ٢٠٢٢م، ص ٣٠٨.

²² محمد بن سالم بن حمد الخضرمي، مرجع سابق، ص ٦.

²³ بلشير أمينة اعتدال، الاستقالة في الوظيفة العمومية وقانون العمل، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم

القانون العام، ٢٠٢١م، ص ١٢.

²⁴ بلشير أمينة اعتدال، مرجع سابق، ص ٣٠. وراجع أيضاً: بشير بن بيقى، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، ٢٠١٨م، ص ٣٦.

يترتب على تقديم الاستقالة بدء سريان المدد النظامية والمتمثلة في مدة العدول لا تتجاوز ٧ أيام ومدة رد صاحب العمل خلال ثلاثين يوم من تاريخ تقديمها، وفي خلال هذه المرحلة تظل العلاقة التعاقدية قائمة ومنتجة لأثارها النظامية، حيث يلتزم العامل بكافة التزاماته النظامية²⁵ إلى حين قبول الاستقالة.

المرحلة الثالثة: دراسة الاستقالة من قبل صاحب العمل

يقوم صاحب العمل خلال مدة الثلاثين يوماً بدراسة طلب الاستقالة واتخاذ القرار المناسب بشأنها، مراعاةً لمصلحة العمل أو المنشأة، ويجوز لصاحب العمل تأجيل البت في الاستقالة خلال هذه المرحلة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، كالحاجة إلى استمرار العامل لفترة انتقالية²⁶ أو لحين توفير بديل مناسب أو استكمال بعض الأعمال الضرورية.

إلا أن هذا التأجيل يظل مقيداً بالمدد النظامية المحددة، حيث لا تتجاوز ستين يوماً، مع تقديم صاحب العمل إيضاح مسبب ومكتوب للعامل. على أن يكون تأجيل القبول قبل انتهاء مدة الرد وتحسب مدة التأجيل من تاريخ تقديم الإيضاح.

المرحلة الرابعة: موقف صاحب العمل (القبول أو عدم الرد)

يتخذ صاحب العمل عند تقديم الاستقالة أحد موقفين، إما أن يعبر عن قبوله صراحةً بالموافقة عليها خلال مدة الثلاثين يوماً، وإما أن يلتزم الصمت دون رد بعد انقضاء المدد وفي هذه الحالة تُعد الاستقالة مقبولة ضمناً بقوة النظام، وعلى خلاف ذلك نجد أن المشرع المصري حدد مدة أقصر للرد لا تتجاوز ١٠ أيام²⁷، وهو ما يعكس اتجاه المشرع المصري نحو سرعة حسم العلاقة التعاقدية وتقليل مدة عدم الاستقرار العلاقة التعاقدية.

المرحلة الخامسة: انتهاء العلاقة التعاقدية

تنتهي العلاقة التعاقدية عند تحقق القبول سواء كان صريحاً أو ضمناً، وتترتب على ذلك كافة الآثار النظامية من إنهاء الالتزامات المتبادلة مع بقاء بعض الالتزامات حتى بعد انتهاء العقد واستحقاق العامل لكافة حقوقه الموجبة له، وهو ما سيتم توضيحها وبيان أحكامها في المبحث الثاني من هذه الدراسة.

²⁵ نصت المادة (٦٥) من نظام العمل، مرجع سابق، على التزامات العامل المتمثلة في:

١- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

٢- أن يعتني بعناية كافية بالأدوات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.

٣- أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.

٤- أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.

٥- أن يخضع - وفقاً لطلب صاحب العمل - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.

٦- أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

²⁶ هي الفترة التي يحتاجها صاحب العمل لتسليم المهام أو تدريب البديل أو إنهاء أعمال قائمة قبل مغادرة العامل بشكل نهائي.

²⁷ انظر للمادة (١٦٧) من قانون العمل المصري، مرجع سابق.

الفرع الثاني: حق العدول عن الاستقالة

قد يلجأ العامل إلى العدول عن استقالته والتراجع عنها، أي تتغير إرادته في إنهاء العلاقة التعاقدية، وذلك لعدة أسباب من أبرزها: سوء تقديره لقرار مغادرة العمل أو تسرعه في ذلك، أو عدم جدية فرص العمل البديلة التي دفعته إلى هذا القرار، وغيرها من الأسباب الأخرى التي قد تؤثر على تبعيته لصاحب العمل²⁸.

لم يشترط المنظم شكلاً معيناً لعدول العامل عن استقالته، إلا أنه يُفضل أن يكون العدول مكتوباً، وذلك لإثبات تاريخ العدول لنقادي أي نزاع يثور بشأنه²⁹.

وقد أقر المنظم حق العامل في العدول عن الاستقالة، إلا أن هذا الحق غير مطلق، بل قيده بضوابط زمنية محددة، حيث يجوز للعامل الرجوع عن استقالته خلال مدة سبعة أيام من تاريخ تقديمها، ويكون هذا العدول بإرادته المنفردة ودون حاجة إلى موافقة صاحب العمل، بشرط أن يتم ذلك قبل قبول صاحب العمل للاستقالة. أما بعد انقضاء هذه المدة، فلا يمكن للعامل العدول عن استقالته بإرادته المنفردة، وإنما يتوقف ذلك على موافقة صاحب العمل وذلك نظراً لأن الاستقالة أصبحت منتجة لأثارها القانونية.

ويثور تساؤل مهم وهو هل يترتب على تأجيل صاحب العمل قبول الاستقالة إتاحة حق جديد للعامل في العدول عنها بعد انقضاء مدة السبعة أيام؟ وبالرجوع إلى أحكام النظام، يتبين أن تأجيل صاحب العمل قبول الاستقالة لا يمنح العامل حقاً متجديداً في العدول، إذ إن هذا الحق مرتبط بمدة محددة (٧ أيام) تبدأ من تاريخ تقديم الاستقالة، وتتأثر بقبول صاحب العمل للاستقالة، بينما لا تتأثر بموقف صاحب العمل من التأجيل. ويُلاحظ أن المنظم لم ينص صراحةً على هذه الحالة، الأمر الذي قد يفتح المجال للاجتهاد في تفسيرها.

وبناءً على ما سبق، يتضح من خلال هذا المبحث أن المنظم السعودي في نظام العمل وفق تعديلات ١٤٤٦هـ، نظم الاستقالة بتنظيم متكامل يجمع بين الشروط الموضوعية والإجراءات الشكلية، بما يحقق التوازن بين حرية العامل ومصلحة صاحب العمل، فمن حيث الشروط، اشترط أن تصدر الاستقالة عن إرادة حرة وسليمة، وأن تكون مكتوبة وغير معلقة بشرط أو قيد، بما يضمن جديتها ووضوحها.

أما من حيث الإجراءات، فقد نظمها في مراحل تبدأ بتقديم الاستقالة ثم سريان المدد النظامية، مروراً بدراستها من قبل صاحب العمل، وتنتهي برد صاحب العمل بقبول صراحةً أو ضمناً بعد انقضاء مدة ثلاثين يوماً دون رد، مع بقاء العامل ملزماً بواجباته النظامية والاتفاقية خلال هذه الفترة، كما أقر بحق العامل في العدول عن استقالته خلال مدة محددة لا تتجاوز ٧ أيام من تاريخ تقديمه للاستقالة، وذلك لتمكينه من مراجعة قراره.

وفي المقابل، يتضح أن المشرع المصري اتجه إلى تقصير مدة الرد إلى ١٠ أيام، بما يعكس توجهه إلى سرعة حسم العلاقة التعاقدية. مع ذلك تظل بعض المسائل مبهمه - كأثر تأجيل قبول الاستقالة على حق العدول - غير منظمة صراحة، مما يستدعي تدخل تنظيمي لها أو اجتهاد قضائي لحسمها.

المبحث الثاني: التزامات العامل المستقيل وحقوقه

يترتب على استقالة العامل انتهاء العلاقة التعاقدية بينه وبين صاحب العمل، إلا أن هذا الانتهاء لا يعني زوال جميع الالتزامات والحقوق المرتبطة بعقد العمل، بل تبقى هناك التزامات يلتزم بها العامل حتى بعد انتهاء العقد بالاستقالة، ويقابلها حقوق تكفل بها المنظم السعودي ضماناً لتحقيق

²⁸ عز الدين زوبة، مرجع سابق، ص ٣٣٧.

²⁹ شواخ بن محمد الأحمد، مقالة عن الاستقالة في نظام العمل السعودي، مجلة الامتثال، مسترجع من:

<https://www.alemtithal.com/articles/details/25> تاريخ الزيارة (٢٠٢٦/٥/١م).

التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية. وعليه سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، يتناول المطلب الأول التزامات العامل المستقل، والمتمثلة في التزام المحافظة على السرية والتزام بعدم المنافسة، بينما يُخصص المطلب الثاني حقوق العامل المستقل المالية والغير مالية.

المطلب الأول: التزامات العامل المستقل

قد نظم المنظم السعودي بعض الالتزامات التي قد تستمر بعد انتهاء العقد، وذلك بموجب المادة (٨٣) من نظام العمل، لتحقيق التوازن بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحقوق العامل في العمل. ومن أبرز هذه الالتزامات الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل والالتزام بعدم منافسة صاحب العمل.

الفرع الأول: التزام العامل المستقل بالمحافظة على أسرار العمل

يُعد الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل من أهم الالتزامات الجوهرية الواقعة على عاتق العامل، ويقصد به التزام العامل بحفظ الأسرار الفنية أو التجارية أو الصناعية أو المهنية التي يطلع عليها بسبب عمله، وكان من شأن إفشائها الإضرار بمصالح صاحب العمل أو المنشأة.

وتشمل أسرار العمل جميع المعلومات والبيانات التي يحرص صاحب العمل على عدم كشفها للغير، كالبيانات العملاء، أو طرق الإنتاج، متى كان من شأن إفشائها الإضرار بمصالح المنشأة بصورة مباشرة أو غير مباشرة³⁰. ولا يشترط أن يكون العامل قد حصل على هذه المعلومات مباشرة من صاحب العمل، بل يكفي أن يكون قد علم بها بحكم وظيفته أو من خلال ممارسته للعمل³¹.

ويقوم هذا الالتزام على فكرة حسن النية في تنفيذ عقد العمل³²، إذ يلتزم العامل بالمحافظة على أسرار العمل طوال مدة تنفيذ العقد، كما قد يمتد أثر هذا الالتزام إلى ما بعد انتهاء العلاقة التعاقدية بالاستقالة حمايةً للمصالح المشروعة لصاحب العمل.

وقد أكد المنظم السعودي هذا الالتزام في المادة (٦٥) من نظام العمل، التي أوجبت على العامل المحافظة على الأسرار الفنية والتجارية والصناعية المتعلقة بالعمل وعدم إفشائها. كما نصت المادة (٨٣/٢) من نظام العمل على أنه إذا كانت طبيعة العمل تتيح للعامل الاطلاع على أسرار العمل، جاز لصاحب العمل أن يشترط عليه عدم إفشاء تلك الأسرار بعد انتهاء العقد.

ويُفهم من ذلك أن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل يُعد التزاماً نظامياً يلتزم به العامل أثناء سريان العلاقة التعاقدية، إلا أنه يجوز الاتفاق على امتداد هذا الالتزام لما بعد انتهاء العقد، متى كان ذلك لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وبشرط أن يكون الاتفاق مكتوباً ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.

يقتصر الالتزام العامل بالمحافظة على الأسرار على عدم إفشاء أسرار العمل للغير، إلا أن ذلك لا يمنعه - في الأصل - من الاستفادة مما اكتسبه من خبرات أو معلومات في مصلحته الخاصة، ما لم يوجد اتفاق يقضي بخلاف ذلك. ولذلك قد يلجأ صاحب العمل إلى اشتراط عدم المنافسة

³⁰ رزق بن مقبول الرئيس، ورضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، ط٣، مكتبة الشقري، ٢٠٢٠م، ص ٢٧٤-٢٧٥.

³¹ رزق بن مقبول الرئيس، ورضا محمود العبد، مرجع سابق، ص ٢٧٥.

³² ليندة أوميضيني، "الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، مج ٥٧، ع ٢، ٢٠٢٠م، ص ٥٥٦.

كحماية إضافية إذا كان يخشى استغلال العامل لتلك المعلومات أو الخبرات بصورة قد تضر بمصالح المنشأة. كما أن هذا الالتزام ينقضي إذا فقدت المعلومات صفة السرية وأصبحت معلومة للكافة، أو إذا لم يعد كتمانها يحقق مصلحة مشروعة لصاحب العمل أو للمنشأة³³.

الفرع الثاني: التزام العامل المستقيل بعدم منافسة صاحب العمل

بالإضافة إلى الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل، قد يلتزم العامل المستقيل بعدم منافسة صاحب العمل متى ما ورد ذلك في عقد العمل، ويجوز إدراج شرط عدم المنافسة عند إبرام العقد أو الاتفاق عليه في وقت لاحق³⁴، بشرط ألا يخالف أحكام نظام العمل السعودي. وقد كان شرط عدم المنافسة يُعد في الأصل جزءاً من الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل³⁵، إلا أن التوسع في استخدامه أدى إلى الإفراط في تقييد حرية العامل في العمل بحجة حماية مصالح صاحب العمل³⁶، الأمر الذي استوجب تدخل المنظم السعودي لتنظيمه ووضع ضوابط تحد من التعسف في استعماله.

والأصل أن للعامل الحرية في ممارسة العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، إذ لا يجوز أن يظل العامل مقيداً بخدمة صاحب عمل واحد طوال حياته³⁷، إلا أنه يجوز استثناء تقييد هذه الحرية من خلال شرط عدم المنافسة متى كان الهدف منه حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

ولصحة شرط عدم المنافسة، اشترط المنظم السعودي أن يكون الشرط مكتوباً ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وإلا عُد الشرط باطلاً وغير منتج لآثاره القانونية³⁸.

ويقصد بتحديد الشرط من حيث الزمان أن تكون مدة المنع محددة وألا تتجاوز سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية، وذلك منعاً لتحويل الشرط إلى قيد دائم على حرية العامل في العمل. وبانقضاء هذه المدة ينتهي الالتزام بعدم المنافسة وتزول آثاره القانونية، ويسترد العامل حريته في ممارسة العمل في ذات مجال نشاط صاحب العمل³⁹.

كما يجب أن يكون الشرط محدداً من حيث المكان، بحيث يقتصر المنع على الأماكن التي يباشر فيها صاحب العمل نشاطه فعلياً، ولا يمتد إلى أماكن لا يمارس فيها نشاطه أو إلى كامل إقليم أو الدولة⁴⁰.

ويشترط كذلك أن يكون المنع محدداً من حيث نوع العمل، بحيث يقتصر على الأعمال المرتبطة بنشاط صاحب العمل فقط، وألا يمتد إلى جميع الأعمال بصورة مطلقة، وإنما يكون بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة⁴¹، وتحقيق التوازن بين تلك المصالح وحرية العامل في العمل.

³³ رزق بن مقبول الرئيس، ورضا محمود العبد، مرجع سابق، ص ٢٧٧.

³⁴ سليم بن سهلي، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ٢٠١٢م، ص ٨٦.

³⁵ بشير هدي، مرجع سابق، ص ٨٥.

³⁶ المرجع السابق، ص ٨٥.

³⁷ بشير هدي، مرجع سابق، ص ٨٧.

³⁸ انظر للمادة (٨٣) من نظام العمل، مرجع سابق.

³⁹ نادر محمد إبراهيم، "الالتزام التعاقدى للعامل بعدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة من منظور القانون القطري"، المجلة الدولية للقانون، مج ١٢، ١٤، ٢٠٢٣م، تصدر عن كلية الحقوق، وتنشرها دار نشر جامعة قطر، ص ٢١.

⁴⁰ محمد خليل يوسف أبو بكر، "التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، ٣، ٢٠١٩م، ص ٤٦٥.

⁴¹ المرجع السابق، ص ٤٦٦.

المطلب الثاني: حقوق العامل المستقل المالية وغير المالية

نصت الفقرة السادسة من المادة (٧٩ مكرر) من نظام العمل على استحقاق العامل المستقل لجميع حقوقه المقررة بموجب النظام، بما يؤكد أن انتهاء العلاقة التعاقدية بالاستقالة لا يترتب عليها سقوط الحقوق التي اكتسبها العامل أثناء عمله. وتنقسم هذه الحقوق إلى حقوق مالية، وأخرى غير مالية.

الفرع الأول: حقوق العامل المستقل المالية:

يقصد بالحقوق المالية هي المستحقات التي ذات قيمة مالية والتي يلتزم صاحب العمل بإعطائها للعامل عند انتهاء العقد. ومن أبرزها ما يأتي:

أولاً: حق العامل في الأجر المستحق

يقوم صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية بدفع أجره للعامل المتأخرة⁴²، حيث نصت المادة (٨٨) من نظام العمل على التزام صاحب العمل بدفع أجر العامل وتصفية حقوقه خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً إذا كان إنهاء من قبل صاحب العمل، أما إذا كان العامل هو من أنهى العقد بالاستقالة، فتكون المدة خلال أسبوعين من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية. ويُفهم من ذلك أن المنظم السعودي منح صاحب العمل مهلة أطول نسبياً في حالة الاستقالة، باعتبار أن العامل هو من اختار إنهاء العقد بإرادته المنفردة.

ثانياً: حق العامل في مقابل رصيد الإجازات

إذا انتهت العلاقة التعاقدية وكان للعامل رصيد من الإجازات السنوية لم يستعملها، استحق مقابلًا ماليًا عنها، لأن الإجازة حق مقرر للعامل، فإذا تعذر الانتفاع بها بسبب انتهاء العقد تحولت إلى مقابل مالي، ويُعد هذا الحق من الحقوق المرتبطة بزمه صاحب العمل، ولا يسقط بمجرد الاستقالة. كما يجب على صاحب العمل تمكين العامل المستقل من حقه في الإجازة السنوية المستحقة عن السنة التي سبقت الاستقالة إذا لم يكن قد استوفاه⁴³، يستحق العامل أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضى منها في العمل⁴⁴، ولو انتهت العلاقة التعاقدية قبل إكمال السنة.

ثالثاً: حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة

تتمثل مكافأة نهاية الخدمة في مبلغ مالي يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل عند انتهاء عقد العمل⁴⁵، وتهدف إلى توفير دعم مالي للعامل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية إلى حين حصوله على عمل جديد⁴⁶.

وقد نصت المادة (٨٥) من نظام العمل على استحقاق العامل المستقل لمكافأة نهاية الخدمة بنسب تختلف بحسب مدة خدمته؛ فإذا بلغت مدة خدمته سنتين متتاليتين ولم تتجاوز خمس سنوات استحق ثلث المكافأة، وإذا زادت على خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات استحق ثلثيها، أما إذا بلغت عشر سنوات فأكثر استحق المكافأة كاملة.

⁴² بن عزوز بن صابر، "الاستقالة حالة من حالات انتهاء العمل في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع ٤، ٢٠١٧م، ص ١١.

⁴³ المرجع السابق، ص ١١.

⁴⁴ انظر للمادة (١١١) من نظام العمل، مرجع سابق.

⁴⁵ رزق بن مقبول الرئيس، "جدوى مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل"، مجلة جامعة الملك سعود، مج ١٦، ع ٢، ٢٠٠٤م، ص ٢٧٦.

⁴⁶ المرجع السابق، ص ٢٧٦.

وتُحسب المكافأة - وفق المادة (٨٤) - على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية، وتحسب على أساس آخر أجر فعلي يتقاضاه العامل شاملاً جميع الزيادات والبدلات المستحقة⁴⁷.

الفرع الثاني: حقوق العامل المستقيل غير المالية:

لا تقتصر حقوق العامل فقط على مقابل مالي، بل تمتد لتشمل حقوقاً غير مالية تهدف إلى حماية مركزه المهني وتمكينه من الانتقال إلى عمل جديد دون إضرار به، ومن أبرزها ما يأتي:

أولاً: حق العامل في استلام الودائع والأوراق والمستندات

أوجبت الفقرة الثانية من المادة (٦٤) من نظام العمل على صاحب العمل إعادة جميع ما أودعه العامل لديه من شهادات أو وثائق أو مستندات عند انتهاء عقد العمل. ويهدف هذا الالتزام إلى حماية الحقوق الشخصية والمهنية للعامل، وتمكينه من الانتقال بأوراقه الرسمية بعد انتهاء العقد. ويُعد امتناع صاحب العمل عن رد هذه المستندات إخلالاً بالالتزام نظامي، لما قد يترتب عليه من تعطيل مصالح العامل والإضرار بمستقبله الوظيفي.

ثانياً: حق العامل في الحصول على شهادة الخدمة

شهادة الخدمة: هي عبارة عن مستند أو وثيقة يمنحها صاحب العمل للعامل عند انتهاء عقد العمل، بما يسمح للأخير إثبات خبرته السابقة وإيضاً خلو ذمته من أي التزام تجاه صاحب العمل السابق⁴⁸.

وقد أوجبت المادة (٦٤) من نظام العمل على صاحب العمل - بناءً على طلب العامل - منحه شهادة خدمة دون مقابل، تتضمن تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية، ومهنته، ومقدار أجره الأخير. كما حظر المنظم السعودي تضمين الشهادة أي عبارات قد تسيء إلى سمعة العامل أو تقلل من فرص حصوله على عمل آخر.

ويُلاحظ من النص أن المقصود بتاريخ الالتحاق بالعمل هو تاريخ مباشرة العامل لعمله فعلياً، بغض النظر عن تاريخ تحرير العقد⁴⁹. كما يُلاحظ أن المنظم السعودي لم يترك تحديد بيانات شهادة الخدمة لإرادة الطرفين⁵⁰، بل نص صراحة على البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة، حمايةً للعامل ومنعاً لأي تعسف من صاحب العمل.

ويُحمد للمنظم السعودي إقراره بعدم جواز تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يؤثر في فرصه المستقبلية في العمل، لما في ذلك حمايته من تشويه سمعته أو اتخاذ صاحب العمل الشهادة وسيلة لعدم حصول العامل على فرصة عمل جديدة.

⁴⁷ القرار العمالي رقم (٤٣٢/٢/٢٩٣) وتاريخ ٤ صفر ١٤٣٢هـ، مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الجزء الثالث، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.

⁴⁸ شواخ بن محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٣٥٢.

⁴⁹ المرجع السابق، ص ٣٥٣.

⁵⁰ المرجع السابق، ص ٣٥٢.

وفي المقابل، ألزم المشرع المصري صاحب العمل بتضمين بعض البيانات الأساسية في شهادة الخدمة، كتاريخ التحاق العامل بالعمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي كان يؤديه والمزايا التي كان يحصل عليها، كما أجاز للعامل - بناءً على طلبه - إضافة بعض البيانات الاختيارية، كمقدار الأجر وسبب انتهاء علاقة العمل⁵¹، بما يمنحه حرية إضافية لما يراه متوافقاً مع مصلحته ودون أن يؤثر ذلك على مستقبله الاقتصادي⁵².

كما أن المنظم السعودي لم يحدد شكلاً معيناً لشهادة الخدمة، لذلك يجوز أن تكون مكتوبة بخط اليد أو وفق نموذج مطبوع لدى صاحب العمل يتضمن البيانات المطلوبة⁵³، على أن تكون باللغة العربية، ويجوز أن تكون بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية⁵⁴.

وفي ختام هذا المبحث، يتضح أن استقالة العامل لا تؤدي إلى انتهاء جميع الآثار المترتبة على العلاقة التعاقدية، بل تبقى هناك التزامات وحقوق تستمر حتى بعد انتهاء العقد. فمن جهة، يلتزم العامل المستقيل بعدد من الالتزامات، كالمحافظة على أسرار العمل والالتزام بشرط عدم المنافسة متى توافرت شروطه النظامية، وذلك لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة. ومن جهة أخرى، كفل نظام العمل السعودي للعامل المستقيل مجموعة من الحقوق المالية وغير المالية، وذلك لضمان حماية العامل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية.

كما ظهر حرص المنظم السعودي على حماية العامل المستقيل من خلال اقراره للأخير حقوقاً مالية، كالأجر ورصيد الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة، إضافة إلى الحقوق غير المالية كشهادة الخدمة ورد الوثائق والمستندات الخاصة به، بما يساهم في حماية مركزه المهني وتمكينه من الحصول على فرص عمل جديدة.

وفي المقابل، يتبين أن المشرع المصري منح العامل مساحة أوسع في بعض الجوانب، كإجازته إضافة بعض البيانات الاختيارية في شهادة الخدمة بناءً على طلب العامل، بما يحقق مصلحته المهنية بصورة أكبر. ومع ذلك، يُحمد للمنظم السعودي تأكيده الصريح على منع تضمين شهادة الخدمة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يؤثر في فرصه المستقبلية في العمل.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة الأحكام النظامية المتعلقة بالاستقالة في نظام العمل السعودي بعد التعديلات الحديثة، مع بيان مفهومها وشروطها وإجراءاتها وآثارها النظامية، وإجراء مقارنة ببعض أحكام قانون العمل المصري. وقد سعت الدراسة إلى بيان مدى كفاية التنظيم القانوني للاستقالة للتوازن بين حقوق العامل ومصلحة صاحب العمل.

ومن خلال الدراسة والتحليل، تبين أن المنظم السعودي أولى للاستقالة عناية تنظيمية واضحة من خلال وضع أحكام تفصيلية تُنظم شروطها وإجراءاتها وآثارها النظامية، بما يساهم في تعزيز الاستقرار في العلاقة التعاقدية وحماية أطرافها، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وهي كالآتي:

أولاً: النتائج

⁵¹ انظر للمادة (١٧٥) من قانون العمل المصري، مرجع سابق.

⁵² محمد أحمد عجيز، "حقوق العامل المستقيل في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور،

مج ١٠، ع ١٤، ٢٠٢٥م، ص ٨٦٣.

⁵³ شواخ بن محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٣٥٤.

⁵⁴ محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص ٨٥٩.

1. عرف المنظم السعودي الاستقالة - لأول مرة - ضمن المادة الثانية من نظام العمل بعد التعديلات الحديثة، بأنها إفصاح العامل كتابةً وبإرادة حرة خالية من الإكراه عن رغبته في إنهاء عقد العمل محدد المدة، دون أن تكون معلقة على شرط أو مقيدة بقيد، مع قبول صاحب العمل لها، بما يعكس توجهه نحو تنظيمها بصورة أكثر وضوحاً.
2. عالج المنظم السعودي الاستقالة الضمنية بصورة غير مباشرة باعتبارها من حالات الانقطاع أو التغيب التي تجيز إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل.
3. نظم المنظم السعودي الاستقالة بتنظيم متكامل يجمع بين الشروط الموضوعية والإجراءات الشكلية، كاشتراط الكتابة، وتنظيم القبول، وبيان حق العدول عن الاستقالة.
4. حرص المنظم السعودي على تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل المشروعة وحرية العامل من خلال تنظيم التزامات على العامل بعد الاستقالة، كالمحافظة على أسرار العمل والالتزام بعدم منافسة صاحب العمل متى توافرت شروطه النظامية.
5. كفل المنظم السعودي للعامل المستقيل عدداً من الحقوق المالية، كالأجر المستحق ورصيد الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة، بالإضافة إلى حقوق غير مالية، كشهادة الخدمة، ورد الدائع والأوراق والمستندات.
6. تبين من المقارنة مع المشرع المصري أنه منح للعامل مرونة أكبر فيما يتعلق بالبيانات الاختيارية في شهادة الخدمة، بما يحقق مصلحة العامل المهنية بصورة أوسع.

ثانياً: التوصيات

1. نوصي المنظم السعودي بأن يمد تعريف الاستقالة في نظام العمل ليشمل عقود العمل غير محددة المدة بصورة صريحة، تحقيقاً لمزيد من الوضوح التنظيمي.
2. نوصي المنظم السعودي بتقليل مدة الرد على طلب الاستقالة؛ تحقيقاً لسرعة حسم العلاقة التعاقدية وتقادي بقاء العامل وصاحب العمل في حالة من عدم الاستقرار خلال فترة الانتظار.
3. نوصي المنظم السعودي بتجديد حق العامل في العدول عن الاستقالة في حال قيام صاحب العمل بتأجيل قبول طلب الاستقالة، حمايةً لاستقرار إرادة العامل خلال فترة التأجيل.
4. نوصي المنظم السعودي بتعديل الفقرة الأولى من المادة (٦٤) من نظام العمل لتصبح بالنص الآتي: "يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:
1- أن يعطي العامل شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، وبناءً على طلبه مقدار أجره الأخير، ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه" وذلك اقتداءً بالمشرع المصري في منح العامل حرية طلب بعض البيانات التي تتفق مع مصلحته المهنية.

قائمة المصادر والمراجع

- الأحمد، شواخ بن محمد. (٢٠٢٥م). الوجيز في نظام العمل السعودي (ط٤). مكتبة الأسيدي.
- الرازي، أبو بكر. (١٩٨٩م). مختار الصحاح. مكتبة لبنان ناشرون.
- الريس، رزق بن مقبول، والعبد، رضا محمود. (٢٠٢٠م). شرح أحكام نظام العمل السعودي (ط٣). مكتبة الشقري.

عبد الباقي، عبد الفتاح. (١٩٨٢م). أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل في ضوء المدونات الكويتية الجديدة للقانون المدني وقانون التجارة وقانون التجارة البحرية وقانون المرافعات المدنية والتجارية وقانون الإثبات ووفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية (ط١). مطبوعات جامعة الكويت.

أبو العزم، عبد الغني. المعجم المغني (مج١). المكتبة الشاملة الذهبية.

مجمع اللغة العربية بالقاهرة. (٢٠٢١م). المعجم الوسيط (ط٥، ج٢).

هدفي، بشير. (٢٠٠٦م). الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية (ط٢). دار جسر للنشر والتوزيع.

إبراهيم، نادر محمد. (٢٠٢٣م). الالتزام التعاقدي للعامل بعدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة من منظور القانون القطري. المجلة الدولية للقانون، ١٢ (١).

أبو بكر، محمد خليل يوسف. (٢٠١٩م). التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء. مجلة العلوم القانونية والسياسية، (٣).

أوميسيوني، ليندة. (٢٠٢٠م). الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، ٥٧ (٢)، ٥٤٧-٥٦١.

بن صابر، بن عزوز. (٢٠١٧م). الاستقالة حالة من حالات انتهاء العمل في التشريع الجزائري. مجلة قانون العمل والتشغيل، (٤)، ٢١-١.

الحصان، عبد الله بن خليفة. (٢٠٢٥م). جدلية الاستقالة في عقود العمل. الجمعية العلمية القضائية السعودية.

الريس، رزق بن مقبول. (٢٠٠٤م). جدوى مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل. مجلة جامعة الملك سعود، ١٦ (٢)، ٢٧٥-٣١١.

زوية، عز الدين. (٢٠٢٠م). حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف. مجلة صوت القانون، ٧ (١)، ٣٢٨-٣٦٢.

سعيد، علي جاسم محمد. (٢٠٢٢م). سقوط حق العامل في تعويض مكافأة إنهاء الخدمة: دراسة تحليلية. مجلة كلية الحقوق، ٢٤ (٣).

عجيز، محمد أحمد. (٢٠٢٥م). حقوق العامل المستقيل في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية مقارنة. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور، ١٠ (١)، ٨٢٩-٨٨٨.

العلوي، سيد إبراهيم محسن عدنان. (٢٠٢٤م). إنهاء عقد العمل بإرادة العامل المنفردة وأثره وفقاً لقانون العمل البحريني: دراسة تحليلية نقدية بين النظرية والتطبيق. مجلة جامعة السلطان قابوس للدراسات القانونية، ٤ (١)، ١٢٧-١٤٥.

اعتدال، بلشير أمينة. (٢٠٢١م). الاستقالة في الوظيفة العمومية وقانون العمل (رسالة ماجستير). جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام.

بن سهلي، سليم. (٢٠١٢م). التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (رسالة ماجستير). جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر.

- بن قلة، عبد الكريم. (٢٠١٤م). الاستقالة في القانون الجزائري (رسالة ماجستير). جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق.
- بن يبغي، بشير. (٢٠١٨م). حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري (رسالة ماجستير). جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام.
- الحضرمي، محمد بن سالم بن حمد. (٢٠٢٠م). الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). جامعة المنصورة، كلية الحقوق، قسم القانون العام.
- قانون العمل المصري رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٥م.
- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، وفق تعديلات النظام الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) بتاريخ ١٤٤٦/٢/٨هـ.
- نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٩١) بتاريخ ١٤٤٤/١١/٢٩هـ.
- مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ. (ج٣). الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية.
- المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية. (٢٠١٠م). القرار رقم ٥٤٤٧٨٠ بتاريخ ٧ يناير ٢٠١٠م. مجلة المحكمة العليا الجزائرية، (١).
- محكمة التمييز البحرينية. (٢٠١٩م). الطعن رقم (٣٢١) لسنة ٢٠١٧، الدائرة المدنية، جلسة ١٥ يناير ٢٠١٩م.
- الأحمد، شواخ محمد. الاستقالة في نظام العمل السعودي. مجلة الامتثال. مسترجع من: <https://www.alemtithal.com/articles/details/25>