ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

أحكام الاستقالة في نظام العمل السعودي

Provisions of Resignation in the Saudi Labor Law

الدكتور/ محمد عبود حامد محمد *
كليات بريدة الاهلية (المملكة العربية السعودية)
wedabboud@gmail.com

الدكتورة/ شذى حامد عمر محمد
جامعة الزعيم الازهري (السودان)
shazaomar59@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2025/07/03 **تاريخ قبول المقال : 2025/08/19** **تاريخ نشر المقال: 2025/09/25**

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، إلى تحليل الإطار القانوني للاستقالة في نظام العمل السعودي، مستعرضةً التوازن بين حق العامل في إنهاء العقد وحماية مصالح صاحب العمل. تتناول الدراسة الطبيعة القانونية للاستقالة، إجراءاتها وآثارها كفترة الإنذار والمستحقات المالية، والحالات الخاصة مثل فترة التجربة والاستقالة الحكمية بموجب المادة (81)، بالإضافة إلى دور القضاء العمالي في ترسيخ المبادئ ذات الصلة. وقد خلص البحث إلى أن المنظم كفل الاستقالة كحق مقيد بضوابط إجرائية وموضوعية، مع توفير ضمانات لحماية العامل، أبرزها الحق في العدول والاستقالة الحكمية. ويوصي البحث بتعزيز الوعي القانوني لدى طرفي علاقة العمل، وتطوير السياسات الداخلية للمنشآت، وتحديث بعض النصوص التنظيمية لتواكب التطورات العملية والقضائية.

الكلمات المفتاحية: نظام العمل السعودي، الاستقالة، عقد العمل، مكافأة نهاية الخدمة، حقوق العامل، القضاء العمالي.

Abstract:

Employing a descriptive-analytical methodology, this paper analyzes the legal framework for resignation under Saudi Labor Law, examining the balance between an employee's right to terminate the contract and the protection of the employer's interests. The study reviews the legal nature of resignation, its procedures and consequences such as notice periods and financial dues, and special cases including the probationary period and constructive resignation under Article (81), in addition to the labor judiciary's

* المؤلف المرسل

role in consolidating relevant principles. The research concludes that the legislator has guaranteed resignation as a right regulated by procedural and substantive controls, while providing safeguards to protect the employee, notably the right of withdrawal and constructive resignation. The paper recommends enhancing legal awareness for both parties, developing internal corporate policies, and updating specific regulations to align with practical and judicial developments.

Keywords: Saudi Labor Law, Resignation, Employment Contract, End-of-Service Gratuity, Employee Rights, Labor Judiciary.

مقدمة:

يمثل تنظيم علاقات العمل حجر الزاوية في بناء أي اقتصاد مزدهر ومجتمع مستقر، حيث يهدف إلى إرساء التوازن بين حقوق أطراف علاقة العمل، العامل وصاحب العمل، بما يضمن سير العمل بانتظام وفعالية ويعزز من جاذبية سوق العمل. وفي سياق التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، والمتجسدة في رؤية المملكة 2030، أولى المنظم السعودي اهتماماً بالغاً بتطوير البيئة التشريعية لسوق العمل، لتكون أكثر مرونة وعدالة وكفاءة، بما يسهم في تمكين الكوادر الوطنية وتحفيز القطاع الخاص.[1] ومن بين الموضوعات الجوهرية التي نظمها نظام العمل السعودي بدقة، يبرز موضوع إنهاء علاقة العمل، وبشكل خاص، إنهاؤها بناءً على رغبة العامل المنفردة، وهو ما يُعرف بالاستقالة.

تُعد الاستقالة مظهراً أساسياً من مظاهر حرية العمل، وهي حق أصيل للعامل يكرس إرادته في اختيار مساره المهني وإنهاء ارتباطه التعاقدي متى رأى ذلك مناسباً، وهو ما ينسجم مع المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان والسياسة الوطنية للمملكة في القضاء على كافة أشكال العمل الجبري.[2] إلا أن هذا الحق ليس مطلقاً، بل قيده المنظم بمجموعة من الضوابط والإجراءات التي تهدف إلى حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، وضمان عدم تأثر استمرارية النشاط الاقتصادي بشكل مفاجئ.

[1]. "تعديلات نظام العمل السعودي الجديد 2025: بيئة عمل أكثر استقرارًا وعدالة"، خبراء الامتثال(wec.sa) ،. 2025 .

[2]. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "السياسة الوطنية للقضاء على العمل الجبري في المملكة العربية السعودية"، 20 فبراير 2025.

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

تتمحور إشكالية هذا البحث حول تحليل الإطار القانوني والتنظيمي للاستقالة في نظام العمل السعودي، واستجلاء التوازن الدقيق الذي أقامه المنظم بين حق العامل في إنهاء عقده بإرادته المنفردة، وحق صاحب العمل في استقرار أعماله، مع التركيز بشكل خاص على الآثار المترتبة على هذا الإنهاء لكلا الطرفين. ويكتسب هذا التحليل أهمية مضاعفة في ظل التعديلات التشريعية المستمرة التي يشهدها نظام العمل، وآخرها التعديلات الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 1446/2/8هـ.[3] بالإضافة إلى الدور المتنامي للسوابق القضائية الصادرة عن المحاكم العمالية في تفسير النصوص النظامية وتوحيد تطبيقاتها.

وللإحاطة بجوانب هذا الموضوع، تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى ثلاثة مباحث رئيسية، يسبقها مقدمة وتليها خاتمة تتضمن أهم النتائج والتوصيات. يتناول المبحث الأول الطبيعة القانونية للاستقالة وأركانها، من خلال تعريفها وتمييزها عن غيرها من صور انتهاء العقد، وتحليل ركن الرضا والشروط الشكلية اللازمة لصحتها. ويعالج المبحث الثاني الإجراءات والآثار المترتبة على تقديم الاستقالة، مع التركيز على فترة الإنذار، وحق العامل في العدول، وحساب مستحقاته المالية، وعلى رأسها مكافأة نهاية الخدمة. أما المبحث الثالث، فيستعرض الحالات الخاصة للاستقالة، كتقديمها خلال فترة التجربة، وحالة الاستقالة الحكمية التي تعد ضمانة جوهرية لحقوق العامل، مختتماً بتحليل دور القضاء العمالي في تفسير وترسيخ أحكام الاستقالة. وقد تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، القائم على استقراء وتحليل النصوص النظامية ذات الصلة، وتدعيمها بالتطبيقات القضائية المستقرة والمبادئ الفقهية القانونية.

المبحث الأول: الطبيعة القانونية للاستقالة وأركانها في النظام السعودي

يُعد فهم الطبيعة القانونية للاستقالة وتحديد أركانها وشروطها نقطة الانطلاق الأساسية لأي تحليل دقيق لأحكامها. فالاستقالة، بوصفها تصرفاً قانونياً صادراً عن إرادة منفردة، تترتب عليها آثار بالغة الأهمية على المركز القانوني لطرفي علاقة العمل. وقد أحاطها المنظم السعودي بسياج من القواعد الموضوعية

[3]. "مجلس الوزراء السعودي يوافق على تعديل مواد نظام العمل"، العربية. نت، 6 أغسطس1 .2024 .

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

والشكلية التي تهدف إلى ضمان صحة هذا التصرف ووضوح آثاره، وهو ما يتطلب تمييزها بدقة عن غيرها من أسباب انتهاء عقد العمل، والتأكد من توافر أركانها، وعلى رأسها ركن الرضا الخالي من العيوب، والالتزام بالشكليات التي نص عليها النظام.

المطلب الأول: ماهية الاستقالة وتمييزها عن صور انتهاء العقد الأخرى

إن تحديد ماهية الاستقالة بدقة يقتضي تحليل تعريفها في النظام السعودي ومقارنته بالفقه القانوني، ومن ثم تمييزها عن الحالات الأخرى التي ينتهي بها عقد العمل، فلكل حالة طبيعتها القانونية وآثارها الخاصة التي تختلف جوهرياً عن الأخرى.

عرّف المنظم السعودي الاستقالة في اللائحة التنفيذية لنظام العمل بأنها: "إفصاح العامل كتابة عن رغبته دون إكراه في إنهاء عقد عمل محدد المدة دون تعليق على قيد أو شرط، وقبول صاحب العمل بها".[4] ويؤخذ على هذا التعريف قصوره الواضح، حيث حصر نطاق الاستقالة في العقود محددة المدة، وهو ما يتنافى مع الواقع العملي والنصوص النظامية الأخرى التي تجيز إنهاء العقود غير المحددة المدة بإرادة أحد الطرفين، والتي تعد الاستقالة أبرز تطبيقاتها من جانب العامل. لذلك، يمكن القول بأن هذا التعريف لا يعكس المفهوم الشامل للاستقالة بقدر ما يصف حالة خاصة من حالاتها.

وبالنظر إلى الفقه القانوني المقارن، نجد تعريفات أكثر شمولاً ودقة. فالاستقالة في جوهرها هي تصرف قانوني بإرادة منفردة من جانب العامل، يعبر من خلاله عن رغبته الصريحة والباتة في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل بشكل نهائي.[5] هذا المفهوم يركز على جوهر الاستقالة وهو صدورها عن إرادة العامل وحده، دون اشتراط موافقة مسبقة من صاحب العمل لإنتاج أثرها، وإن كانت هذه الموافقة أو مضي المدة النظامية ضرورياً لنفاذها وترتيب آثارها الكاملة.

---

4. اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، المادة الثانية، الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. انظر: هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام العمل، المادة2 .2 .

5. "الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية،3 .2018 .

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

ولتكتمل الصورة، لا بد من تمييز الاستقالة عن صور انتهاء العقد الأخرى التي قد تتشابه معها ظاهرياً:

- **التمييز بين الاستقالة والإنهاء بالاتفاق المتبادل (المادة 74):** الحالة الأولى من المادة 74 من نظام العمل تنص على انتهاء العقد "إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية".[6] الفارق الجوهري هنا يكمن في مصدر الإرادة؛ فالاستقالة تنبع من إرادة العامل المنفردة، بينما الإنهاء الاتفاقي ينشأ عن توافق إرادتين. هذا التمييز له أثر مباشر على مكافأة نهاية الخدمة، ففي حالة الإنهاء الاتفاقي، يستحق العامل مكافأته كاملة، بينما في الاستقالة، يخضع استحقاقها لتدرج نصت عليه المادة 85 من النظام.[7]
- **التمييز بين الاستقالة والفصل لأسباب مشروعة (المادة 80):** المادة 80 تحدد على سبيل الحصر الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار أو مكافأة أو تعويض، وهي حالات ترتبط بأخطاء جسيمة يرتكبها العامل.[8] فالفصل هنا هو جزاء تأديبي يبادر به صاحب العمل، بينما الاستقالة هي حق إرادي يمارسه العامل.
- **التمييز بين الاستقالة وعدم تجديد العقد:** ينتهي العقد محدد المدة بانتهاء مدته، وهذا سبب طبيعي للإنهاء. فإذا رغب أحد الطرفين في عدم تجديده، فعليه إشعار الطرف الآخر بذلك ضمن المهلة المتفق عليها في العقد.[9] هذا الإجراء لا يعد استقالة ولا فصلاً، بل هو مجرد تفعيل لخاصية التأقيت في العقد، ولا يرتب تعويضاً بموجب المادة 77.[10] أما الاستقالة، فيمكن أن يقدمها العامل في أي وقت خلال سريان العقد، سواء كان محدد المدة أو غير محدد.

---

6. نظام العمل السعودي، المادة 74، الفقرة الأولى. انظر: "شرح المادة 74 من نظام العمل السعودي"، مدونة جسر، 17 سبتمبر 2024. 4.

7. نظام العمل السعودي، المادة 85. انظر: "أحكام الاستقالة بقانون العمل السعودي"، شركة بينه للمحاماة،5 .2024 .

8. "التعويض عن إنهاء العقد"، تاسك آوتسورسينج،6 .2024 .

9. "شرح المادة 74 من نظام العمل"، يوتيوب،7 .2023 .

10. "شرح المادة 77 من نظام العمل السعودي"، شركة إتقان المتميزة للمحاماة،8 .2024 .

ولتوضيح هذه الفروقات بشكل منهجي، يمكن عرضها في الجدول التالي:[11]

وجه المقارنة	الاستقالة	الإنهاء الاتفاقي (م. 74)	الفصل (م. 80)	الاستقالة الحكمية (م. 81)
المبادر بالإنهاء	العامل	العامل وصاحب العمل (معاً)	صاحب العمل	العامل (بسبب خطأ صاحب العمل)
السبب	رغبة العامل الشخصية	تلاقي إرادة الطرفين	خطأ جسيم من العامل	خطأ جسيم من صاحب العمل
فترة الإنذار	مطلوبة في العقود غير المحددة (م. 75)	حسب الاتفاق	غير مطلوبة	غير مطلوبة
استحقاق المكافأة	يخضع للتدرج (م. 85)	كاملة (م. 84)	لا يستحق	كاملة (م. 84)
استحقاق التعويض	لا يستحق (وقد يدفع تعويضاً)	لا يوجد	لا يوجد	يستحق تعويضاً (م. 77)

المطلب الثاني: ركن الرضا: الإرادة الحرة كأساس لصحة الاستقالة

يقوم بنيان الاستقالة القانوني على ركن جوهري هو "الرضا"، فلا يعتد النظام بأي استقالة لم تصدر عن إرادة حرة، واعية، ومختارة من جانب العامل، وخالية من أي عيب من عيوب الإرادة كالإكراه، أو الغش،

11. تم تجميع الجدول بناءً على تحليل المواد 74، 75، 77، 80، 81، 84، 85 من نظام العمل السعودي.

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 7404-2661
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

أو التدليس.[12] هذا المبدأ ليس مجرد قاعدة نظرية، بل هو أساس حماية العامل كطرف أضعف في العلاقة التعاقدية، وتتجلى أهميته العملية في مواجهة ظاهرة "الاستقالة الصورية".

تتمثل الاستقالة الصورية في لجوء بعض أصحاب العمل إلى ممارسة ضغوط على العامل لحمله على توقيع خطاب استقالة مُعد سلفاً، وذلك بهدف التحايل على أحكام النظام المتعلقة بإنهاء العقد لسبب غير مشروع، والتهرب من الالتزامات المالية المترتبة على ذلك، وأهمها التعويض المنصوص عليه في المادة 77. وقد فطن المنظم السعودي لهذه الممارسة، وعالجها بشكل مباشر ضمنياً في الفقرة السابعة من المادة 81 من نظام العمل، التي تمنح العامل الحق في ترك العمل مع احتفاظه بكامل حقوقه "إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد".[13] هذه الفقرة تحول الاستقالة الصورية إلى "استقالة حكمية" أو "فسخ مشروع من جانب العامل"، مما يعيد التوازن للعلاقة ويحفظ حقوق العامل كاملة.

ويتجلى دور القضاء المحوري في هذا السياق من خلال قواعد عبء الإثبات التي استقرت عليها المحاكم العمالية. ففي دعاوى المنازعات حول سبب انتهاء العقد، أرست السوابق القضائية مبدأً هاماً مفاده أن عبء إثبات وجود استقالة حقيقية وصحيحة يقع على عاتق صاحب العمل.[14] فإذا ادعى صاحب العمل أن العامل استقال، فعليه أن يقدم للمحكمة الدليل على ذلك، وهو خطاب الاستقالة الموقع من العامل. فإن عجز عن إثبات ذلك، اعتبرت المحكمة إنهاء الخدمة فصلاً غير مشروع يستحق عنه العامل تعويضاً. وفي المقابل، إذا أقر العامل بتوقيع الاستقالة ولكنه ادعى أنها كانت تحت الإكراه، فإن عبء إثبات واقعة الإكراه ينتقل إليه، وله أن يثبت ذلك بكافة طرق الإثبات المقررة نظاماً، كالشهادة والقرائن وغيرها.[15]

---

12. "أنواع الاستقالة في القانون المقارن"، مجلة دراسات، جامعة مؤتة،9 .2017 .

13. نظام العمل السعودي، المادة 81، الفقرة السابعة. انظر: "شرح المادة 81 من نظام العمل السعودي"، مكتب الصفوة للمحاماة، 10 .2024.

14. مجموعة الأحكام والمبادئ العمالية، "على جهة العمل تقديم الدليل على وجود استقالة مقدمة من العامل"، صك رقم 28/2/432، 1432هـ11 .

15. "وسائل الإثبات في الدعوى العمالية"، جريدة قاسيون،12 .2021 .

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

إن هذا التوجه القضائي لا يكتفي بالنظر إلى الشكل الخارجي للتصرف (وجود خطاب استقالة)، بل يغوص إلى جوهره للتأكد من صحة الإرادة التي صدر عنها. فالمحاكم العمالية، من خلال تدقيقها في ملابسات تقديم الاستقالة، تعمل كحارس أمين على "الإرادة الحقيقية" للعامل، وتمنع تحول الاستقالة من حق للعامل إلى أداة في يد صاحب العمل للتهرب من التزاماته. وهذا يعكس فهماً عميقاً لواقع علاقات العمل، حيث قد يجد العامل نفسه في موقف لا يسمح له برفض التوقيع، مما يجعل الحماية القضائية اللاحقة أمراً ضرورياً لتحقيق العدالة.[16]

المطلب الثالث: الشروط الشكلية للاستقالة وأثر تخلفها

لم يترك المنظم السعودي التعبير عن رغبة العامل في الاستقالة دون ضوابط، بل فرض شروطاً شكلية محددة تهدف إلى ضمان جدية هذا القرار الخطير، وتوفير إثبات قاطع لا يقبل الجدل، وحماية الطرفين من أي نزاعات مستقبلية حول حقيقة وقوع الاستقالة وتاريخها.

يأتي في مقدمة هذه الشروط "شرط الكتابة". فقد نصت العديد من المواد واللوائح، وكذلك استقرت الممارسات العملية، على وجوب أن تكون الاستقالة مكتوبة.[17] فالكتابة تضفي على الاستقالة طابعاً رسمياً، وتدل على أن العامل قد فكر ملياً في قراره، وتوفر دليلاً حاسماً يمكن الرجوع إليه عند نشوء أي خلاف. ولا يشترط النظام صيغة معينة لخطاب الاستقالة، ولكن يجب أن تكون عباراته واضحة وصريحة وقاطعة الدلالة على رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل بشكل نهائي.[18]

وفي هذا الإطار، يثور التساؤل حول مدى الاعتراف بـ "الاستقالة الضمنية"، وهي التي تُستنتج من تصرفات العامل، كأن ينقطع عن العمل لفترة طويلة دون عذر. بعض القوانين المقارنة قد تعترف بمثل هذه الاستقالة.[19] أما في النظام السعودي، فإن الموقف مختلف؛ فالمنظم لم يعتبر الانقطاع عن العمل استقالة

16. "سوابق قضائية عمالية"، مكتب المحامي سند الجعيد،13 .2024 .
17. "شروط تقديم الاستقالة في القطاع الخاص"، مكتب محاماة سارة الغامدي،14 .2024
18. "شروط تقديم الاستقالة في القطاع الخاص"، مكتب محاماة سارة الغامدي،14 .2024 .
19. "الاستقالة الضمنية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية،3 .2018 .

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 7404-2661
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

ضمنية، بل عالجه كسبب من أسباب الفصل المشروع لصاحب العمل بموجب المادة 80 من النظام، التي تجيز فصل العامل إذا تغيب دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً متقطعة خلال السنة العقدية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية.[20] هذا التوجه يعكس رغبة المنظم في عدم افتراض نية الإنهاء لدى العامل، وترك زمام المبادرة في هذه الحالة لصاحب العمل لاتخاذ قرار الفصل.

علاوة على ذلك، وضع النظام قيداً هاماً على مضمون الاستقالة، حيث نص صراحة على عدم صحة الاستقالة المعلقة على شرط[21] ، كما نص على أنه "لا يصح أن يُحدد في طلب الاستقالة تاريخ مؤجل لها".[22] والغاية من هذين القيدين واضحة؛ فالاستقالة يجب أن تكون تعبيراً عن إرادة باتة ونهائية ومنجزة. فالسماح بتعليقها على شرط أو تأجيلها قد يحولها إلى أداة للتفاوض أو الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب معينة، وهو ما يتنافى مع طبيعتها كإجراء يهدف إلى إنهاء الرابطة العقدية بوضوح تام.

إن تخلف أي من هذه الشروط الشكلية، وخاصة شرط الكتابة، يجعل الاستقالة غير منتجة لآثارها القانونية. فإذا ترك العامل عمله بناءً على استقالة شفهية لم يوافق عليها صاحب العمل صراحةً، فإن هذا الترك قد يُفسر على أنه إنهاء للعقد لسبب غير مشروع من جانب العامل، مما يمنح صاحب العمل الحق في مطالبته بتعويض عن الأضرار التي لحقت به، وذلك وفقاً لأحكام المادة 77 من نظام العمل.[23] وهذا يوضح التداخل العميق بين الحق في الاستقالة والإجراءات التي تنظمه؛ فالحق مكفول، ولكن ممارسته بطريقة غير نظامية تحول الفعل من ممارسة لحق إلى مصدر للمسؤولية.

المبحث الثاني: الإجراءات والآثار المترتبة على تقديم الاستقالة

بمجرد أن تتخذ الاستقالة شكلها الصحيح وتستوفي أركانها، فإنها تدخل في مسار إجرائي محدد نظاماً، تترتب عليه مجموعة من الحقوق والالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل. وقد نظم المشرع هذه

20. نظام العمل السعودي، المادة 80، الفقرة السابعة..
21. اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي، المادة الثانية2 .
22. "هل يمكن للموظف أن يُحدد تاريخًا مستقبليًا لتفعيل الاستقالة؟"، مدونة جسر، 17 سبتمبر 4 .2024 .
23. "استقالة بموجب المادة 77 من نظام العمل"، مكتب المختار للمحاماة،15 .2024 .

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

المرحلة بدقة لتحقيق التوازن بين رغبة العامل في الانتقال إلى مرحلة جديدة من حياته المهنية، وحاجة صاحب العمل إلى فترة انتقالية تضمن استمرارية أعماله بسلاسة. ويشمل هذا التنظيم فترة الإنذار، وحق العامل في العدول عن قراره، وصولاً إلى تصفية كافة مستحقاته المالية والتوثيقية عند مغادرته العمل بشكل نهائي.

المطلب الأول: فترة الإنذار وحق العامل في العدول عن الاستقالة

تعتبر فترة الإنذار من أهم الآليات التي أوجدها المنظم لتحقيق انتقال منظم وسلس عند إنهاء العقود غير المحددة المدة. فهذه الفترة ليست مجرد إجراء شكلي، بل هي أداة قانونية تخدم مصالح الطرفين. فمن ناحية، تمنح صاحب العمل وقتاً كافياً للبحث عن بديل للعامل المستقيل وتدريبه، مما يمنع حدوث فراغ مفاجئ قد يعطل سير العمل.[24] ومن ناحية أخرى، فإنها تعمل كآلية حماية للعامل، حيث تمنحه فرصة للتفكير والتروي قبل اتخاذ خطوة نهائية، وتفتح الباب أمام إمكانية التفاوض مع صاحب العمل أو حتى العدول عن الاستقالة.

وقد حددت المادة 75 من نظام العمل مهل الإنذار في العقود غير المحددة المدة بشكل واضح، حيث نصت على أنه يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد لسبب مشروع أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن 60 يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ومدة لا تقل عن 30 يوماً بالنسبة لغيره.[25]

وفي حال عدم التزام أي من الطرفين بهذه المهلة، فقد رتبت المادة 76 جزاءً على هذا الإخلال، حيث ألزمت الطرف المخالف بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً عن مهلة الإشعار يعادل أجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على تعويض أكبر.[26] وهذا يؤكد على الطبيعة الإلزامية لفترة الإنذار.

24. "أحكام الاستقالة في نظام العمل السعودي"، منصة منتر،16 .2024 .

[25]. نظام العمل السعودي، المادة 76. انظر: "الاستقالة في نظام العمل لأسبابٍ غير مشروعة"، مدونة جسر، 17 سبتمبر4 .2024 .

26. نظام العمل السعودي، المادة 76. انظر: "الاستقالة في نظام العمل لأسبابٍ غير مشروعة"، مدونة جسر، 17 سبتمبر4 .2024

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

وإمعاناً في حماية العامل من القرارات المتسرعة التي قد يندم عليها لاحقاً، منحه النظام ضمانة إضافية هامة، وهي "حق العدول عن الاستقالة". فقد نصت المادة 79 من النظام على أنه "للعامل العدول عن طلب الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (سبعة) أيام من تاريخ تقديمه، ما لم يقبلها صاحب العمل قبل العدول".[27] هذا الحق يمثل "فترة تبريد" قانونية تسمح للعامل بإعادة تقييم قراره، وهو مقيد بشرطين: أن يتم العدول خلال سبعة أيام، وألا يكون صاحب العمل قد وافق على الاستقالة بالفعل خلال هذه المدة.

ومن المهم الإشارة إلى أن عقد العمل يظل سارياً ومنتجاً لكافة آثاره القانونية خلال الفترة الممتدة من تقديم طلب الاستقالة وحتى تاريخ نفاذها النهائي. وهذا يعني أن الطرفين يظلان ملزمين بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن العقد خلال هذه الفترة، بما في ذلك أداء العمل من جانب العامل ودفع الأجر من جانب صاحب العمل.[28]

المطلب الثاني: مستحقات العامل المستقيل: حساب مكافأة نهاية الخدمة

تُعد مكافأة نهاية الخدمة من أهم الحقوق المالية التي يكتسبها العامل نتيجة خدمته، وهي بمثابة تقدير لجهوده وولائه للمنشأة طوال فترة عمله. وقد نظم نظام العمل أحكامها بدقة، مفرقاً بين حالات انتهاء العقد المختلفة. وفي حالة الاستقالة تحديداً، وضع المنظم قواعد خاصة لحساب هذه المكافأة تربط استحقاقها بمدة خدمة العامل، وهو ما يعكس سياسة تشريعية تهدف إلى تشجيع الاستقرار الوظيفي والحد من دوران العمالة.

الأساس القانوني العام لاستحقاق المكافأة هو المادة 84 من نظام العمل، التي تنص على أنه "إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية،

27. نظام العمل السعودي، المادة 79. انظر: "تعديلات تتيح للعامل العدول عن الاستقالة خلال سبعة أيام"، صحيفة سبق، 23 أغسطس 2024. 17 .

28. نظام العمل السعودي، المادة 79، الفقرة الخامسة4 .

ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة".[29] هذا هو المبدأ العام الذي ينطبق في الحالات التي تنتهي فيها العلاقة بسبب مشروع من جانب صاحب العمل أو بانتهاء مدة العقد.

إلا أن المادة 85 من النظام وضعت استثناءً على هذا المبدأ في حالة الاستقالة، حيث ربطت مقدار المكافأة المستحقة بمدة الخدمة التي قضاها العامل، وذلك على النحو التالي:[30]

- إذا كانت مدة خدمة العامل أقل من سنتين متتاليتين: فإنه لا يستحق أي جزء من مكافأة نهاية الخدمة.
- إذا تراوحت مدة خدمته بين سنتين وخمس سنوات: فإنه يستحق ثلث (3/1) المكافأة فقط.
- إذا زادت مدة خدمته عن خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات: فإنه يستحق ثلثي (3/2) المكافأة.
- إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر: فإنه يستحق المكافأة كاملة، كما لو أن العقد انتهى لأي سبب آخر غير الاستقالة.

هذا التدرج في استحقاق المكافأة يعمل كأداة ضمنية لتحفيز العمال على البقاء في وظائفهم لفترات أطول، حيث أن الاستقالة المبكرة تؤدي إلى خسارة جزء كبير من هذا الحق المالي الهام.

ورغم هذا التدرج، فقد نصت المادة 87 من النظام على حالات استثنائية يستحق فيها العامل المستقيل المكافأة كاملة بغض النظر عن مدة خدمته، وذلك مراعاةً لظروفه الخاصة. ومن أبرز هذه الحالات: المرأة العاملة التي تنهي عقدها خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها، وكذلك العامل (ذكراً كان أو أنثى) الذي يترك العمل نتيجة قوة قاهرة خارجة عن إرادته.[31]

[29]. نظام العمل السعودي، المادة 84. انظر: "شرح المادة 84 من نظام العمل"، مكتب المختار للمحاماة،18 .2024 .

30. نظام العمل السعودي، المادة 85. انظر: "كيف أحسب مستحقاتي بعد الاستقالة؟"، شركة بينه للمحاماة،5 .2024 .

[31]. نظام العمل السعودي، المادة 87. انظر: "الاستقالة في نظام العمل السعودي"، مدونة جسر، 17 سبتمبر4 .2024 .

ولتوضيح آلية الحساب، يمكن الاستعانة بالجدول التالي الذي يقدم أمثلة عملية:

مدة الخدمة (بالسنوات)	الراتب الأخير (ريال)	حساب المكافأة الكاملة (وفق المادة 84)	نسبة الاستحقاق عند الاستقالة (وفق المادة 85)	صافي المكافأة المستحقة (ريال)
3 سنوات	8,000	(8,000×0.5 ×3) = 12,000	الثلث (3/1)	12,000×(1/3) = **4,000**
7 سنوات	10,000	(10,000×0. 5×5) + (10,000×1×2) = 45,000	الثلثان (3/2)	45,000×(2/3) = **30,000**
11 سنة	15,000	(15,000×0. 5×5) + (15,000×1×6) = 127,500	كاملة (%100)	127,500× 1 = **127,500**

المطلب الثالث: الحقوق المالية والتوثيقية الأخرى عند انتهاء الخدمة

إلى جانب مكافأة نهاية الخدمة، أقر نظام العمل السعودي مجموعة أخرى من الحقوق الهامة للعامل عند انتهاء علاقته التعاقدية بالاستقالة، تهدف إلى تصفية كافة الالتزامات المالية بين الطرفين وتوثيق فترة الخبرة التي اكتسبها العامل.

أولاً: هذه الحقوق هو بدل الإجازات السنوية غير المستخدمة. فقد نصت المادة 111 من النظام بشكل صريح على أن "للعامل الحق في الحصول على أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة

بنسبة ما قضاه منها في العمل".[32] هذا الحق مطلق لا يتأثر بسبب انتهاء العقد، سواء كان استقالة أو فصلاً أو انتهاء للمدة. ويتم حسابه على أساس الأجر الفعلي الأخير للعامل.[33]

ثانياً: أوجبت المادة 64 من النظام على صاحب العمل أن يعطي العامل، بناءً على طلبه، شهادة خدمة تكون مجانية. ويجب أن تتضمن هذه الشهادة بيانات أساسية هي: تاريخ التحاق العامل بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، والمهنة التي كان يشغلها، ومقدار أجره الأخير. والأهم من ذلك، حظرت المادة على صاحب العمل أن يضمن الشهادة أي عبارات قد تسيء إلى سمعة العامل أو تقلل من فرصه في الحصول على عمل آخر.[34] هذه الشهادة تعد وثيقة رسمية هامة للعامل لإثبات خبرته المهنية.

ثالثاً: وفي نفس سياق المادة 64، ألزم النظام صاحب العمل بأن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق خاصة به.[35] فهذه المستندات هي ملك للعامل، ولا يجوز لصاحب العمل الاحتفاظ بها بعد انتهاء علاقة العمل.

وأخيراً: حدد النظام مواعيد إلزامية لتصفية كامل أجور ومستحقات العامل. ففي حالة انتهاء العقد بمبادرة من العامل (الاستقالة)، أوجب النظام على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين من تاريخ انتهاء العقد. أما إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل، فيجب أن تتم التصفية خلال أسبوع واحد فقط.[36] ويحق لصاحب العمل أن يخصم من هذه المستحقات أي ديون مستحقة له على العامل وتكون ناشئة بسبب العمل.

---

[32]. نظام العمل السعودي، المادة 111. انظر: "شرح المادة 111 من نظام العمل"، شركة إتقان المتميزة للمحاماة،19 .2024 .

33. "كيف يتم احتساب بدل الإجازة؟"، مدونة صبار،20 .2024 .

34. نظام العمل السعودي، المادة 64. انظر: "شرح المادة 64 من نظام العمل السعودي"، شركة محاماة وتشريعات العمل، .2024 .21

35. المرجع السابق..

36. "متى تنزل المستحقات بعد الاستقالة؟"، شركة بينه للمحاماة،5 .2024 .

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

المبحث الثالث: حالات الاستقالة الخاصة والتطبيقات القضائية

إلى جانب القواعد العامة التي تحكم الاستقالة، تناول نظام العمل السعودي حالات خاصة تتطلب أحكاماً مغايرة نظراً لطبيعتها الاستثنائية، كفترة التجربة التي تتسم بالمرونة في الإنهاء، وحالة الاستقالة الحكمية التي تمثل صمام أمان لحماية العامل من تعسف صاحب العمل. كما أن التطبيق العملي لهذه النصوص أفرز العديد من النزاعات التي كان للقضاء العمالي دور حاسم في تفسيرها ووضع مبادئ قضائية مستقرة بشأنها، مما يضيف بعداً عملياً لا غنى عنه لفهم أحكام الاستقالة في المملكة.

المطلب الأول: أحكام الاستقالة خلال فترة التجربة

تُعتبر فترة التجربة مرحلة ذات طبيعة خاصة في عمر العقد، فهي تهدف إلى تمكين كل من صاحب العمل والعامل من اختبار الطرف الآخر وتقييم مدى ملاءمته للوظيفة وبيئة العمل.[37] ولتحقيق هذه الغاية، منح المنظم السعودي هذه الفترة مرونة استثنائية في الإنهاء.

وقد نصت المادة 53 من نظام العمل على أنه إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل وتحديد مدتها بوضوح، على ألا تزيد عن 90 يوماً. ويجوز تمديدها باتفاق مكتوب بين الطرفين لتصل إلى 180 يوماً كحد أقصى، ولكن لا تدخل في حسابها إجازتا عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية.[38]

والأثر القانوني الأهم لهذه الفترة هو ما نصت عليه المادة 53 صراحة من أنه "يكون لكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما".[39] هذا يعني أن العامل يمكنه تقديم استقالته خلال فترة التجربة، كما يمكن لصاحب العمل إنهاء خدمته، دون الحاجة إلى إبداء أسباب، ودون الالتزام بفترة إنذار، ودون أن يستحق أي من الطرفين تعويضاً عن هذا

37. "فترة التجربة في نظام العمل"، مدونة بكه،22 .2024 .
38. نظام العمل السعودي، المادة 53، وتعديلاتها. انظر: "تعديلات نظام العمل السعودي"2025 ،ZenHR ،.2025 .
39. نظام العمل السعودي، المادة2 .53 .

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

الإنهاء.[40] كما أن العامل الذي تنتهي خدمته خلال فترة التجربة لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة عن تلك الفترة.[41]

ومع ذلك، فإن إنهاء العقد خلال فترة التجربة لا يحرم العامل من حقوقه المكتسبة بالفعل. فهو يستحق أجره كاملاً عن الأيام التي عملها، كما يستحق بدلاً نقدياً عن رصيد إجازاته السنوية بنسبة المدة التي قضاها في العمل، وإن كانت قصيرة.[42]

وقد وضع النظام قيداً هاماً لمنع التحايل، حيث نصت المادة 54 على أنه لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، واستثنت من ذلك حالة اتفاق الطرفين على إخضاع العامل لفترة تجربة ثانية بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر يختلف عن عمله الأول.[43]

المطلب الثاني: الاستقالة الحُكمية كضمانة لحقوق العامل (المادة 81)

تُعد المادة 81 من نظام العمل السعودي إحدى أهم المواد التي تكرس حماية العامل، حيث تمنحه الحق في إنهاء علاقة العمل بإرادته مع احتفاظه بكامل حقوقه النظامية، وكأن الإنهاء قد تم من جانب صاحب العمل لسبب غير مشروع. تُعرف هذه الحالة بـ "الاستقالة الحكمية" أو "الفسخ المشروع من جانب العامل"، وهي تمثل صمام أمان حيوي يوازن القوة في العلاقة التعاقدية ويمنع صاحب العمل من الإخلال بالتزاماته الجوهرية تحت طائلة تحمل كافة التبعات المالية لإنهاء العقد.[44]

40. "إنهاء العقد خلال فترة التجربة في السعودية"، جبِل،23 .2024

41. نظام العمل السعودي، المادة2 .54 .

42. "حقوق الموظف في فترة التجربة في القطاع الخاص"، شركة إتقان المتميزة للمحاماة،24 .2024 .

43. نظام العمل السعودي، المادة2 .54 .

44. "شرح المادة 81 من نظام العمل"، مكتب المختار للمحاماة،25 .2024 .

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

فالعامل الذي يترك العمل استناداً لإحدى الحالات الواردة في هذه المادة لا يخضع للتدرج في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليه في المادة 85، بل يستحقها كاملة، بالإضافة إلى حقه في التعويض عن الإنهاء غير المشروع وفقاً للمادة 77. وقد حددت المادة 81 هذه الحالات على سبيل الحصر، وهي:[45]

1. إذا لم يفِ صاحب العمل بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل: كالتأخير المتكرر في سداد الأجور، أو عدم تسجيل العامل في التأمينات الاجتماعية.
2. إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد لجأ إلى الغش أو التدليس وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط وظروف العمل.
3. إذا كلفه صاحب العمل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في العقد، دون موافقة كتابية من العامل.
4. إذا وقع من صاحب العمل أو أحد ممثليه أو أحد أفراد أسرته اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مخل بالآداب تجاه العامل أو أحد أفراد أسرته.
5. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو من يمثله بالقسوة أو الجور أو الإهانة.
6. إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده ولم يتخذ الإجراءات اللازمة لإزالته.
7. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد، وهي الحالة التي تعالج الإكراه المعنوي أو الاستقالة الصورية.

ويقع عبء إثبات تحقق أي من هذه الحالات على عاتق العامل الذي يدعيها. فعليه أن يقدم للمحكمة العمالية الأدلة الكافية التي تثبت إخلال صاحب العمل، لكي تتمكن المحكمة من تكييف تركه للعمل على أنه استقالة حكمية بموجب المادة 81.[46]

45. نظام العمل السعودي، المادة 81. انظر: "حالات المادة 81 من نظام العمل السعودي"، مكتب الصفوة للمحاماة،10 .2024 .

46. "كل ما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة"، مدونة جسر،26 .2024 .

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

المطلب الثالث: دور القضاء العمالي في تفسير نزاعات الاستقالة

على الرغم من أن المملكة العربية السعودية تتبع نظام القانون المدني الذي يعتمد على النصوص التشريعية كمصدر أساسي للقانون، إلا أن دور السوابق القضائية، خاصة في المجال العمالي، قد شهد تطوراً ملحوظاً. فقد أصبحت الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية، وخصوصاً تلك المؤيدة من محاكم الاستئناف، مصدراً استرشادياً هاماً للقضاة والمحامين وأطراف العلاقة العمالية على حد سواء.[47] تساهم هذه السوابق في توحيد تفسير النصوص النظامية التي قد تحتمل أكثر من معنى، وتضمن استقرار المعاملات، وتحقق قدراً أكبر من العدالة والشفافية.[48]

وفيما يتعلق بنزاعات الاستقالة، أرست المحاكم العمالية السعودية عبر أحكامها المتواترة مجموعة من المبادئ القضائية المستقرة التي أصبحت بمثابة قواعد عملية يُعتد بها، ومن أهمها:[49]

- عبء إثبات الاستقالة يقع على صاحب العمل: استقر القضاء على أنه إذا دفع صاحب العمل بأن العامل هو من استقال، فعليه يقع عبء إثبات ذلك بتقديم الدليل الكتابي (خطاب الاستقالة). فإن عجز، اعتبر الإنهاء فصلاً غير مشروع.
- قبول الاستقالة يسقط الحق في تعويض الفصل: إذا قدم العامل استقالته وقبلها صاحب العمل، فإن العقد يعتبر منتهياً باتفاق الطرفين. وبالتالي، يسقط حق العامل في المطالبة لاحقاً بتعويض عن الفصل التعسفي، لأن الإنهاء لم يكن بإرادة صاحب العمل المنفردة.
- القبول الضمني للاستقالة: في إحدى القضايا، اعتبرت المحكمة أن عدم رد صاحب العمل على طلب استقالة العامل لمدة طويلة (سنة في تلك القضية) يعد قبولاً ضمنياً للاستقالة، مما يجعلها نافذة.

---

47. "حجية السوابق القضائية"، شركة سلامة للمحاماة، 24 فبراير 27 .2025 .

48. "السوابق القضائية في السعودية"، مكتب المحامي سند الجعيد،28 .2024 .

49. مجموعة الأحكام والمبادئ العمالية، مدونة "عدالة"، صكوك متنوعة بتاريخ 1432هـ11 ..

ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 2661-7404
السنة: 2025 المجلد: التاسع العدد: الثاني ص.ص: 403- 425

ويتم نظر هذه النزاعات وفق إجراءات محددة تبدأ عادة بمحاولة التسوية الودية لدى فروع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وفي حال فشل التسوية، يحق للطرف المتضرر رفع دعوى أمام المحكمة العمالية المختصة من خلال تقديم صحيفة دعوى إلكترونية، مدعمة بكافة المستندات اللازمة كعقد العمل والإخطارات والمراسلات وأي دليل آخر يثبت دعواه.[50] إن هذا التطور في دور القضاء، والتوجه الرسمي نحو نشر المبادئ والأحكام القضائية[51] ، يعكس نضجاً في النظام العدلي السعودي، ويحول فهم القانون من مجرد قراءة للنصوص إلى تحليل معمق لكيفية تطبيقها في الواقع العملي.

الخاتمة

في ختام هذا البحث الذي تناول "أحكام الاستقالة في نظام العمل السعودي"، يمكن استخلاص مجموعة من النتائج وتقديم عدد من التوصيات التي من شأنها تعزيز الوعي القانوني وتحسين الممارسات في سوق العمل السعودي.

النتائج: –

لقد أظهر التحليل المعمق لنصوص نظام العمل ولوائحه التنفيذية، مدعوماً بالتطبيقات القضائية، أن المنظم السعودي قد أرسى إطاراً قانونياً متكاملاً ودقيقاً لأحكام الاستقالة، يسعى من خلاله إلى تحقيق توازن عادل بين حقوق والتزامات طرفي علاقة العمل. وتتمثل أبرز النتائج فيما يلي:

1. **الاستقالة حق مقيد:** يكرس النظام الاستقالة كحق أصيل للعامل يعبر عن حريته في العمل، ولكنه في الوقت ذاته ليس حقاً مطلقاً. فقد قيده المنظم بإجراءات شكلية وموضوعية، كشرط الكتابة، ورفض الاستقالة المعلقة على شرط، وإلزامية فترة الإنذار في العقود غير المحددة المدة. هذه القيود لا تنتقص من الحق، بل تنظمه بما يضمن عدم الإضرار بالمصالح المشروعة لصاحب العمل ويحافظ على

50. "اجراءات المحكمة العمالية في السعودية"، شركة حمدان ضحي للمحاماة،.2024

51. "مدونة السوابق القضائية التأمينية"، مجلس الضمان الصحي، 1444هـ29 .

استقرار بيئة العمل.

2. **آلية مالية لتشجيع الاستقرار الوظيفي:** إن التدرج في استحقاق مكافأة نهاية الخدمة عند الاستقالة، كما نصت عليه المادة 85، لا يمثل مجرد آلية حسابية، بل هو أداة تشريعية ذكية تهدف إلى تحفيز الاستقرار الوظيفي وتقليل معدلات دوران العمالة، وذلك من خلال خلق حافز مالي قوي للعمال للبقاء في خدمة صاحب العمل لفترات أطول.
3. **ضمانات قوية لحماية العامل:** أوجد النظام آليات حماية فعالة للعامل، أبرزها المادة 81 التي تمثل صمام أمان ضد أي إخلال جوهري من جانب صاحب العمل، حيث تمنح العامل الحق في ترك العمل مع الاحتفاظ بكامل حقوقه. كما أن حق العامل في العدول عن استقالته خلال سبعة أيام يمثل ضمانة هامة ضد القرارات المتسرعة.
4. **دور قضائي فاعل ومتطور:** يتجاوز دور القضاء العمالي مجرد تطبيق النصوص، ليصل إلى تفسيرها وسد أي فراغ تشريعي وترسيخ مبادئ العدالة. وقد تجلى ذلك بوضوح في المبادئ المستقرة بشأن عبء الإثبات في نزاعات الاستقالة، مما يعكس نضجاً في الفقه القضائي وتوجهاً نحو تعزيز حماية الطرف الأضعف في العلاقة العمالية. إن التوجه المتزايد نحو نشر السوابق القضائية يعزز من الشفافية والقدرة على التنبؤ بالأحكام، ويسهم في تطوير المنظومة العدلية.

التوصيات: –

بناءً على النتائج المستخلصة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. **لأصحاب العمل:**

- يوصى بضرورة وضع سياسات وإجراءات داخلية واضحة وموثقة تتوافق مع نظام العمل، توضح للعاملين كيفية تقديم الاستقالة، والمسار الذي ستتخذه، والآثار المترتبة عليها.
- التأكيد على أهمية تدريب مديري الموارد البشرية والمشرفين على الأحكام الدقيقة للمواد المتعلقة بإنهاء الخدمة، خاصة المواد 75 (الإنذار)، 81 (الاستقالة الحكمية)، و85 (حساب مكافأة الاستقالة)، لتجنب الممارسات الخاطئة التي قد تؤدي إلى نزاعات عمالية مكلفة.

2. للعمال:

- ضرورة الالتزام التام بالشروط الشكلية عند الرغبة في الاستقالة، وعلى رأسها تقديم طلب مكتوب وواضح، والالتزام بمهلة الإنذار النظامية لتجنب أي مسؤولية تعويضية.
- رفع مستوى الوعي بالحقوق النظامية، خاصة حق العدول عن الاستقالة، والحق في الحصول على كافة المستحقات المالية (بدل الإجازات والمكافأة) وشهادة الخدمة.
- في حال مواجهة أي من صور الإخلال الجوهري من قبل صاحب العمل (كتأخير الأجور أو المعاملة الجائرة)، يجب على العامل توثيق هذه المخالفات بكافة الطرق الممكنة، تمهيداً للاستناد إليها في حال قرر ترك العمل بموجب المادة 81.

3. للمشرّع:

- يقترح النظر في تعديل التعريف النظامي للاستقالة الوارد في اللائحة التنفيذية، بحيث يشمل صراحةً العقود غير المحددة المدة، ليتوافق النص مع الواقع العملي والتطبيقات النظامية الأخرى، ويزيل أي لبس محتمل.
- نظراً لصعوبة إثبات الإكراه المعنوي في حالات الاستقالة الصورية، يوصى بدراسة إمكانية وضع قواعد أكثر تفصيلاً وتيسيراً لعبء الإثبات في هذه الحالات، كأن يتم تعزيز دور القرائن في إثبات واقعة الضغط الذي يمارسه صاحب العمل، لزيادة مستوى الحماية المقررة للعامل.

المراجع والمصادر

أولاً: الأنظمة واللوائح

- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، وتعديلاته.
- التعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ.
- التعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 1446/2/8هـ.
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها.

ثانياً: المصادر الإلكترونية

- موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.
- موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- منصة قوى.
- المنصة الوطنية الموحدة للاستطلاع.
- مجموعات الأحكام والمبادئ القضائية (مثل مدونة "عدالة").

ثالثاً: المقالات والدراسات القانونية

- المقالات والدراسات المنشورة على المواقع القانونية المتخصصة ومكاتب المحاماة التي تم الاستناد إليها في هذا البحث.

رابعاً: دراسات وأبحاث حديثة (2024–2025)

- المهيدب، ياسر عبد الرحمن. "حقوق العامل السعودي في قانون العمل السعودي". قسم القانون، كلية العلوم والدراسات النظرية، الجامعة السعودية الإلكترونية، 2024.
- مكتب إتقان المتميزة للمحاماة. "تعديلات نظام العمل السعودي: استشارات قانونية لسوق العمل". 2025.
- "تعديلات نظام العمل السعودي الجديد 2025". مقال تحليلي، موقع خبراء الامتثال، 2025.
- "تعديلات نظام العمل السعودي 2025: بيئة عمل أكثر مرونة وعدالة". ZenHR، 2025.
- "التشريعات والتعديلات الحديثة في قانون العمل السعودي". ERLF، 2024.
- خلافي، عبد اللطيف عبد الرحمن. "أحكام التنفيذ بطريق التعويض في ضوء نظام المعاملات المدنية السعودي". مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، 2024. [30]
- "القيود القانونية في نظام العمل السعودي وتأثيرها على حرية التعاقد". مجلة جامعة الملك عبد العزيز، 2024.

خامساً: اجتهادات قضائية وتقارير عدلية حديثة

- وزارة العدل السعودية. "إنهاء آلاف القضايا العمالية خلال العام 2024". تقرير إخباري، 2025.
- "المحاكم العمالية تختصر التقاضي إلى 20 يوماً". تقرير إخباري، صحيفة اليوم، 2025.
- "إجراءات تنفيذ حكم مكتب العمل في القضايا العمالية". منصة ناجز، وزارة العدل، 2024.
- "قضايا العمل والعمال في القانون السعودي". مقال تحليلي، 2025.

سادساً: منشورات وتقارير حكومية حديثة

- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. "تقرير أبرز المنجزات الاستراتيجية للربع الثاني 2024". 2024.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. "نشر اللائحة التنفيذية لتعديلات نظام العمل". فبراير 2025.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. "ملخص التعديلات التي تمت على نظام العمل". مارس 2025.