

المحاضرة [11] + [12] - نظام العمل والخدمة المدنية

ثالثاً : حالات انقضاء عقد العمل غير المحدد المدة

- يتم انتهاء العقد في هذه الحالة بناء على ارادة احد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وهذا ما جاء في المادة الرابعة والسبعون في فقرتها الثالثة حيث نصت على ان عقد العمل ينتهي بناء على ارادة احد الطرفين متى كان غير محددة المدة، كذلك نصت المادة الخامسة والسبعون على انه اذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه انهاءه بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب اشعار يوجه الى الطرف الاخر كتابة قبل الانهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً اذا كان اجر العامل يدفع شهرياً، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة الى غيره.
- وبالتالي يجوز لكل من العامل وصاحب العمل انتهاء عقد العمل غير محدد المدة بشرط الاخطار السابق ووجود سبب مشروع، وذلك كما يلي:

1- الاخطار قبل انتهاء العقد

- **الاخطار هو اعلان يقدمه الطرف الذي يرغب في انتهاء عقد العمل ويعلن فيه للطرف الاخر رغبته في انتهاء العقد بعد انتهاء المدة التي حددها نظام العمل، بشرط ان يكون الاخطار مكتوب، وهو شرط للثبات، وتحسب مدة الاخطار من تاريخ علم الطرف الاخر بالاخطار .**
- **ومدة الاخطار وفقاً لنظام العمل في مادته الخامسة والسبعون هي ثلاثون يوماً اذا كان اجر العامل يدفع شهرياً، وخمسة عشر يوماً بالنسبة الى غيره، وفي حالة عدم احترام مدة الاخطار وقيام احد الاطراف بإرادته المنفردة بإنهاء عقد العمل مع عدم الالتزام بمدة الاخطار المنصوص عليها قانوناً ، فإنه يلتزم بالتعويض بمقدار اجر العامل عن مدة الاخطار او المدة المتبقي منها، ويتم تحديدها بناء على اساس الاجر الاخير.**
- **وهذا ما جاء في المادة السادسة والسبعون حيث نصت على انه اذا لم يراعي الطرف الذي انهي العقد المذكورة في المادة الخامسة والسبعين من هذا النظام فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الاخر تعويضا معادلاً لأجر العامل عن مدة الاشعار، او المتبقي منها، ويتخذ الاجر الاخير للعامل اساساً لتقدير التعويض، وذلك بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون اجورهم بالمعيار الزمني، اما بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون اجورهم بمعيار اخر فيراعى في التقدير ما ورد في المادة السادسة والتسعين من هذا النظام.**
- **وبناء عليه، اذا كان اجر العامل محدداً على اساس القطعة او الانتاج فإنه يعتمد متوسط الاجر الذي تقاضاه العامل عن ايام عمله الفعلية في السنة الاخيرة من خدمته، اما اذا كان الاجر الذي يحصل عليه العامل كله عبارة عن مبالغ العمولات او النسب المئوية من المبيعات او ما اشبه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة او النقص، فإنه يحسب متوسط الاجر اليومي للعامل على اساس ما تقاضاه عن ايام العمل الفعلية مقسوماً على عدد هذه الايام .**

2- السبب المشروع لانتهاء العقد

- **لقد وردت حالات انتهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في المادة الثمانون، وحالات انتهاء عقد العمل من قبل العامل في المادة الواحدة والثمانون، دون اي مبرر مشروع ودون اي التزام على الطرف الذي ينهي العقد، وهذه الحالات وردت على سبيل الحصر، وفي غير هذه الحالات فلا يعتبر سبب الانهاء غير مشروع، ولكن يتم النظر اليه وفقاً لنظرية التعسف في استعمال الحق، ومدى توافر شروط تطبيق هذه النظرية، مع عدم الاخلال بحق الطرف الاخر الذي صدر ضده قرار الانهاء في التعويضات التي قررها نظام العمل.**
- **وعلى ذلك، يعتبر سبب انتهاء عقد العمل غير مشروع في حالة عدم وجود مصلحة من وراء طلب الانهاء، او اذا كانت المصلحة المراد تحقيقها من وراء الانهاء لا تتناسب مع الضرر الذي يلحق بالطرف الاخر، او اذا كان الباعث من انتهاء العقد هو مجرد الإضرار بالطرف**

الآخر، وهنا يتم الرجوع الى نظرية التعسف في استعمال الحق حيث يستطيع الطرف المتضرر من انهاء العقد ان يثبت هذا التعسف في الإنهاء او عدم المشروعية.

- ومن ثم يستطيع العامل الذي تم انهاء عقده واثبت انه انهاء تعسفياً ان يطالب بعودته الى العمل، وان يطلب مستحقات الاجر خلال مدة الفصل التعسفي، وهنا تكون لجهة تسوية الخلافات العمالية السلطة التقديرية في تقرير حق العامل في العودة للعمل من عدمه، وهذا ما اكدته المادة الثامنة والسبعون بنصها على انه يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع ان يطلب اعادته الى العمل وينظر في هذه الطلبات وفق احكام هذا النظام ولائحة المرافعات امام هيئات تسوية الخلافات العمالية.
- فضلاً عن ذلك، وفي حالة عدم رغبة العامل في العودة للعمل او عدم صدور قرار بعودته للعمل، فإنه يكون له متى اصابه ضرر من هذا الانهاء الحق في طلب التعويض ودون الاخلال بحقه في مكافأة نهاية الخدمة وحقه في التعويض عن مدة الاخطار اذا لم يتم اخطاره، وهذا ما اكدته المادة السابعة والسبعون بنصها على انه اذا انهي عقد العمل لسبب غير مشروع كان للطرف الذي اصابه ضرر من هذا الانهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، على ان يراعى في التعويض ما لحق العامل من اضرار مادية وادبية حالة واحتمالية وظروف الانهاء.

رابعا : مكافأة نهاية الخدمة

- وفقاً لنص المادة الرابعة والثمانون فإنه اذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل ان يدفع الى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على اساس اجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى، واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الاجر الاخير اساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن اجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.
- وبالتالي فإن العامل يحصل على مكافأة نهاية خدمة تتمثل في انه اذا كانت مدة خدمة العامل خمس سنوات فأقل فإنه يستحق مكافأة مقدارها اجر نصف شهر عن كل سنة، اما اذا زادت مدة خدمة العامل عن خمس سنوات فان المدة الزائدة تحسب على اساس اجر شهر كامل عن كل سنة بعد الخمس سنوات الاولى.
- ويجوز وفقاً لنص المادة السادسة والثمانون من نظام العمل الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما اشبه ذلك من عناصر الاجر الذي يدفع الى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص، وذلك استثناء من نص المادة الثامنة من نظام العمل، والتي تنص على انه يبطل كل شرط يخالف احكام نظام العمل، ويبطل كل ابراء او مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، اثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن اكثر فائدة للعامل.
- ويثور التساؤل عن مدى تأثير استقالة العامل على مكافأة نهاية الخدمة، وفقاً لنص المادة الخامسة والثمانون من نظام العمل فإنه اذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل، هنا يستحق العامل ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثيها اذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.
- ومع ذلك ووفقاً لنص المادة السابعة والثمانون من نظام العمل واستثناء من نص المادة الخامسة والثمانين فإن العامل يستحق المكافأة كاملة في حالة تركه العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن ارادته، كما تستحقها العاملة اذا انتهت العقد خلال ستة اشهر من تاريخ عقد زواجها او ثلاثة اشهر من تاريخ وضعها للحمل.

- وفقاً لنص المادة الثامنة والثمانون من نظام العمل اذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع اجره وتصفية حقوقه خلال اسبوع، على الاكثر، من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية، اما اذا كان العامل هو الذي انهي العقد، وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على اسبوعين، ويكون للعامل عند نهاية الخدمة الحق في الحصول على شهادة الخبرة دون مقابل، ويستحق ذلك سواء تم انتهاء العقد او فسخه لأي سبب كان وبغض النظر عن طبيعة عقد العمل محدد المدة او غير محدد المدة.
- فضلاً عن ذلك يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل وفقاً لنص المادة الرابعة والستون من نظام العمل ان يعطي العامل، بناءً على طلبه، شهادة خدمة دون مقابل ويوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار اجره الاخير، ويجب ان تكون هذه الشهادة مسببة اذا اشتملت على ما قد يسيء الى سمعة العامل او يقلل فرص العمل امامه، كما يجب ان يعيد للعامل جميع ما اودعه لديه من شهادات ووثائق.

القسم الثاني . نظام الخدمة المدنية

الفصل الاول: التعيين في الخدمة المدنية

اولا : الوظائف

- تمارس الدولة نشاطها في خدمة مواطنيها من خلال موظفيها، فهم اداة الدولة لتحقيق اهدافها، وتحظى الوظيفة العامة بعناية واضعي القانون في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب الفلسف الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، فانتساع نشاط الدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الامن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الافراد، وقيامها ببعض الاشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، ادى بالضرورة الى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم جهازها الاداري.
- ومن ثم فقد اصبح للوظيفة العامة نظاماً خاصاً بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العاملين وشروط التحاقهم بالوظيفة وايضاً مسائلهم تأديبياً وهو نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/49 وتاريخ 1397-7-10 هـ والمعمول به اعتباراً من 1397-8-1 هـ، واللوائح التنفيذية اللاحقة لصدور هذا النظام مثال لائحة التعيين في الوظائف العامة 1425 هـ ولائحة الواجبات الوظيفية 1427 هـ ولائحة الحقوق والمزايا المالية 1432 هـ ولائحة الترقيات 1421 هـ ولائحة الإعارة 1422 هـ ولائحة الاجازات 1426 هـ ولائحة النقل 1424 هـ ولائحة التدريب 1398 هـ ولائحة الإيفاد للدراسة بالداخل 1421 هـ ولائحة تقويم الاداء الوظيفي 1427 هـ ولائحة انتهاء الخدمة 1420 هـ.

تعريف الوظيفة العامة في النظام السعودي:

- الوظيفة العامة هي كيان نظامي تابع للادارة الحكومية ويتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي توجب على شاغلها التزامات معينة مقابلة تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية، وتكون الوظيفة العامة بصفة دائمة او مؤقتة ويقصد بالوظيفة الدائمة تلك المصنفة على احدى المراتب او الدرجات التابعة لأحد السلاسل الوظيفية وتقتضي القيام بعمل غير محدد بزمن معين، اما الوظيفة المؤقتة فهي تحدث في الاساس من اجل القيام بعمل مؤقت ينتهي بزمن محدد.
- وتتميز الوظيفة العامة بالطابع الحكومي حيث تؤدي اعمالها في اجهزة ومصالح ومؤسسات الدولة وتهدف الى تقديم الخدمات العامة وتأمين سير المرافق العامة بالدولة وتحقيق ورعاية المصلحة العامة، كما تتميز قرارات الوظيفة العامة بصفة الالزام ووجوب التنفيذ نظراً لما تتمتع به الوظيفة العامة من سلطة عامة، كما تحكم الوظيفة العامة انظمة ولوائح وقرارات ادارية يخضع تعديلها والغاؤها اجراءات طويلة بسبب الرجوع بطلب التعديل او الالغاء للجهة التي اصدرتها.

تعريف الموظف وفقاً للنظام السعودي:

الموظف هو الشخص الطبيعي الذي يتم تعيينه وفق شروط نظام محدد ليقوم بواجبات ومسئوليات الوظيفة ويتمتع لقاء ذلك بما يحدد لها من حقوق ومزايا، وبالتالي يشترط في الموظف ما يلي:

1- ان يعهد الي الموظف القيام بعمل دائم او مؤقت

- يشترط لإضفاء صفة الموظف العام ان يشغل الشخص وظيفة دائمة او مؤقتة داخله في نظام المرفق العام، وبذلك يعد من يعمل بصورة مؤقتة موظف وفقاً لنظام الوظائف المؤقتة السعودي، ولكن يجوز تعيين غير السعودي على الوظيفة المؤقتة الفنية ولا يجوز نقل او تكليف شاغل الوظيفة المؤقتة الا على وظيفة مؤقتة واذا توقف العمل المؤقت مدة تزيد عن الشهر يخبر الموظف المؤقت بين وقف العقد او إنهائه الا اذا كان يوجد حاجة للوظيفة المؤقتة.
- وتسري القواعد الخاصة بواجبات الموظفين الخاضعين لنظام الخدمة المدنية وتأديبهم على الموظفين المؤقتين، ويعامل الموظفون المؤقتون عند تكليفهم بالعمل الإضافي في الأيام العادية بما يعامل به موظفي نظام الخدمة المدنية، كما يعاملون بما يعامل به موظفي نظام الخدمة المدنية عند التكليف بالعمل الإضافي في العطل والاعياد كما يجوز انتداب الموظف المؤقت بما لا يزيد عن 90 يوماً ويعطى بدل الانتداب المقرر لذلك.

2- ان يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام

- لا يكفي لإعتبار الشخص موظفاً عاماً ان يعمل في وظيفة دائمة او مؤقتة انما يلزم ان يكون عمله هذا في خدمة مرفق عام، وللمرفق العام **معنيان: المعنى العضوي** ويتمثل في المنظمة التي تعمل على اداء الخدمات واشباع الحاجات العامة ويتعلق هذا التعريف بالادارة او الجهاز الاداري، و**المعنى الموضوعي** ويتمثل في النشاط الصادر عن الادارة بهدف اشباع حاجات عامة والذي يخضع لتنظيم واشراف ورقابة الدولة.
- ويشترط لإكتساب صفة الموظف العام ان تدير الدولة او احد اشخاص القانون العام هذا المرفق ادارة مباشرة، وبذلك لا يعد العاملون في الشركات والمنشآت التي لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة موظفون عموميون ولو تم انشائها بقصد اشباع حاجات عامة.

3- ان يكون التعيين في الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة

- يشترط لإكتساب الشخص صفة الموظف العام ان يتم تعيينه بقرار من السلطة صاحبة الاختصاص بالتعيين، فلا يعد موظفاً عاماً من يستولي على الوظيفة دون قرار بالتعيين، كما ان مجرد تسليم العمل او تقاضي المرتب لا يكفي لإعتبار المرشح معيناً في الوظيفة اذا لم يصدر قرار التعيين بطريقة قانونية ممن يملك سلطة التعيين.
- ولقد ثار الخلاف حول طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة، هل هي علاقة تعاقدية ينظمها العقد؟ ام هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ؟

- ووفقاً للرأي الراجح فإن العلاقة بين الموظف والادارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، ومعنى ذلك ان القوانين واللوائح هي التي تحدد شروط واحكام الوظيفة العامة وحقوق الموظف وواجباته، ويترتب على ذلك ان الادارة حرة في تعديل احكام الوظيفة بإرادتها

المنفردة دون حاجة لأخذ رأي الموظف، حتى ولو كان في هذا التعديل انقاص في الامتيازات المادية والادبية التي يتمتع بها الموظف الامر الذي يتعذر معه وصف علاقة الموظف بالدولة بأنها علاقة تعاقدية، مع مراعاة ان يكون التعديل في الوظيفة العامة بإجراء عام بناء على تعديل في قوانين التوظيف اما التعديل في المزايا المادية والادبية بقرار فردي فلا يكون الا بإجراء تأديبي.

- ويترتب على كون علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية، ان قرار تعيين ونقل الموظف وترقيته وعزله هي قرارات ادارية تصدر من الادارة وحدها وبارادتها المنفردة دون مشاركة من الموظف، كما علاقة الموظف بالوظيفة لا تنقطع بمجرد تقديم استقالته من العمل وانما تظل هذه الصلة قائمة الى ان يتم قبول استقالته من السلطة المختصة.

ثانيا : شغل الوظيفة العامة

- وفقاً لنص المادة الاولى من لائحة التعيين في الوظائف العامة يتم بقرار من وزير الخدمة المدنية اعتماد اسلوب تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية وتحديد مستويات الفئات والمؤهلات العلمية والعملية المناسبة لها بما في ذلك مؤهلات وشروط التعيين على المراتب ما فوق العاشرة، ولا يجوز احداث وظائف جديدة في الميزانية العامة للدولة الا اذا كانت متفقة مع تصنيف الوظائف بالاتفاق بين وزارتي المالية والخدمات المدنية.
- ويتم احداث الوظائف العامة اما لأداء خدمة معينة او للقيام بواجب محدد، ويتم اشغال الوظائف العامة بأكثر من اسلوب فقد يتم عن طريق التعيين او الترقية او النقل او التكليف بأن يوكل الى موظف قائم على رأس العمل القيام بأعمال وظيفة اخرى اضافة الى عمله او التفرغ كلياً للعمل المكلف به وقد يتم شغل الوظيفة العامة بالتعاقد سواء مع مواطنين سعوديين لفترة محددة او غيرهم في الوظائف التي لا تتوفر مؤهلاتها لدى السعوديين.

اساس اختيار الموظف العام

- يكون اختيار الموظف على اساس الجدارة، وبالتالي فالجدارة هي الاساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة، وهذا ما نصت عليه المادة (1) من نظام الخدمة المدنية: الجدارة هي الاساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة، والشخص الجدير بالوظيفة العامة هو الشخص الذي تتوفر فيه صفتي القوة والامانة تطبيقاً لقوله تعالى ان خير من استأجرت القوي الامين، صدق الله العظيم، فاشتراط القوة والامانة يعتبر تطبيق لمبدأ الجدارة، ويعتبر الاخذ بمبدأ الجدارة تطبيق للمصلحة العامة.
- ومن الملاحظ انه يوجد بعض الاستثناءات على مبدأ الجدارة بنيت على اسباب موضوعية مثل تعيين المرأة على بعض الوظائف كتعليم البنات او الطب والتمريض الخاص بعلاج المرأة او الوظائف الادارية النسوية وعدم تعيينها على وظائف اخرى كالوظائف الفنية والحرفية، او استثناء شخص بعينه من كل او بعض شروط التعيين لاعتبارات موضوعية او استثناء بعض الوظائف من شرطي المسابقة والمؤهل او من المسابقة فقط لاعتبارات موضوعية.

الشروط الواجب توافرها في طالب الوظيفة

لقد حددت المادة الرابعة من نظام الخدمة الشروط الواجب توافرها في طالب الوظيفة وذلك بنصها على انه مع مراعاة ما تقضي به الانظمة الاخرى يشترط فيمن يعين في احدى الوظائف ان يكون :

1- سعودي الجنسية:

تعتبر الجنسية رابطة ولاء الشخص لبلده وتدفعه للتفاني في العمل، كما ان الوظيفة حقوق وواجبات اولى بها الوطني الذي يعرف البيئة السعودية والملم بأنظمتها ولوائحها والذي يضمن المحافظة على اسرارها ويضفي على الوظيفة العامة قدراً من الاستقرار اللازم لأداء خدماتها، ومع ذلك يجوز على سبيل الاستثناء استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين بموجب قواعد يضعها مجلس الخدمة المدنية.

2- مكملأ سبعة عشر عاما من العمر

- وفقاً لنص المادة الرابعة من لائحة التعيين في الوظائف العامة تعتبر لغرض التعيين الوثيقة الرسمية التي تصدرها الجهة المختصة بإثبات الجنسية السعودية، ويشترط لإعتبارها ان تكون سارية المفعول، وبالتالي فالعبرة في تحديد السن هو تاريخ الميلاد المحدد باليوم والشهر والسنة الثابت في هذه الوثيقة الرسمية.
- ووفقاً للمادة الخامسة من لائحة التعيين في الوظائف العامة يحدد سن الموظف عند التعيين في احكام النظام بتاريخ الميلاد باليوم والشهر والسنة الثابت في الوثيقة الرسمية التي تصدرها الجهة المختصة بإثبات الجنسية السعودية، فإذا لم تتضمن تلك الوثيقة التاريخ باليوم والشهر اعتبر تاريخ الميلاد هو غرة رجب لسنته، وتكون احالة الموظف على التقاعد لبلوغه السن النظامية وفقاً لتاريخ ميلاده المدون في الوثيقة الرسمية حتى تاريخ 1/7/1409هـ، ولا يعتد بأي تغيير في تاريخ الميلاد بعد هذا التاريخ لا تكبيراً ولا تصغيراً للأغراض الوظيفية.
- ويلاحظ ان نظام الخدمة المدنية حدد سن ادنى للوظيفة ولم يحدد سن اقصى لها وهذا رغبة منه في شغل الوظائف بالوطنيين في أية سن تقل عن السن النظامية لبلوغ سن التقاعد.
- كذلك عالجت المادة العاشرة من لائحة التعيين في الوظائف العامة مسألة المعين دون السن النظامية، حيث نصت على انه اذا اتضح امره قبل اكماله السن النظامية للتعين يطوى قيده ويعتبر ما قبضه من راتب مكافأة نظير عمله ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية ويطالب باسترداد ما صرف له بموجب المادة السابعة والعشرون في فقرتها العاشرة من لائحة البدلات ولا يستحق اجازة عن الفترة التي قام بالعمل خلالها.
- واذا اكمل الموظف السن المقررة للتعين وهو قائم بواجبات وظيفته يستمر في عمله ومنذ اكماله للسن النظامية للتعين تعتبر خدمته نظامية وتبدأ فترة التجربة بالنسبة له ولا يطالب باسترداد ما صرف له بموجب المادة (45) من لائحة الحقوق والمزايا المالية ويعتبر ما تقاضاه قبل ذلك مكافأة نظير عمله ويعاد اليه ما يستقطع من عائدات تقاعدية قبل بلوغه السن النظامية.
- واذا ثبت ان تعيين الموظف قبل اكماله السن النظامية للتعين تم بتحايل منه بوقف عن العمل في جميع الاحوال ويحال الى الجهة المختصة لإتخاذ الاجراءات النظامية بحقه .

3- لانقأ صحياً للخدمة

نصت المادة السادسة من لائحة التعيين في الوظائف العامة على انه يحدد الديوان العام للخدمة المدنية شروط اللياقة الصحية على ضوء طبيعة عمل الوظيفة بعد الاتفاق مع جهة الاختصاص، والهدف من ذلك تمكين الموظف من القيام بعمله بصورة صحيحة والمحافظة على صحة الزملاء في العمل والجمهور المتعاملين مع الموظف وتلافي تعطيل العمل بسبب الاجازات المرضية التي سيحصل عليها الموظف.