

- يتم انتهاء العقد في هذه الحالة بناء على ارادة أحد 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 انهاؤها بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب اشعار يوجه الى الطرف الاخر كتابة قبل الانهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوما اذا كان اجر العامل يدفع شهريا ولا يقل عن خمسة عشر يوما بالنسبة الى غيره
- وبالتالي يجوز لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء 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 اناهاء العقد بعد انتهاء المدة التي حددها النظام العمل بشرط ان يكون الاخطار مكتوب وهو شرط للأثبات وتحسب مدة الاخطار من تاريخ علم الطرف الاخر بالأخطار
- ومدة الاخطار وفقا لنظام العمل في مادته الخامسة والسبعون هي الثلاثين يوما اذا كان اجر العامل يدفع شهريا وخمسة عشر يوما بالنسبة الى غيره وفي حالة عدم احترام مدة الاخطار وقيام احد الاطراف بإرادته المنفردة بإنهاء عقد العمل مع عدم الالتزام بمدة الاخطار المنصوص عليها قانونيا فإنه يلتزم بالتعويض بمقدار اجر العامل عن مدة الاخطار او المدة المتبقي منها ويتم تحديدها بناء على اساس الاجر الاخير .
- وهذا ما جاء بالمادة السابعة والسبعون حيث نصت على انه اذا لم يراعي الطرف الذي انهي العقد المدة المذكورة في المادة الخامسة والسبعون من هذا النظام فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الاخر تعويضا معادلا لأجر العامل عن مدة الاشعار او المتبقي منها ويتخذ الاجر الاخير للعامل اساسا لتقدير التعويض وذلك بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالمعيار الزمني أما بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون بمعيار اخر فيراعي بالتقدير ما ورد في المادة السادسة والتسعين ن هذا النظام .
- وبناء عليه اذا كان اجر العامل محدد على أساس القطعة او الانتاج فإنه يعتمد متوسط الاجر الذي تقاضاه العامل عن ايام عمله الفعلية في السنة الاخير من خدمته اما اذا كان الاجر الذي يحصل عليه العامل كله عبارة عن مبالغ العمولات او النسب المؤوية من المبيعات او ما أشبه ذلك ما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة او النقص فإنه يحسب متوسط الاجر اليومي للعامل على اساس ما تقاضاه عن أيام العمل الفعلية مقسوما على عدد هذه الايام .

2. السبب المشروع لإنهاء 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 أي مبرر مشروع ودون أي 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 وفقا لنظرية التعسف في استعمال الحق ومدى توافق 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 اناهاء عقد العمل غير مشروع في حالة عدم وجود مصلحة من وراء الانهاء لا تتناسب مع الضرر الذي يلحق بالطرف الاخر او اذا كان الباعث من اناهاء العقد هو مجرد الاضرار بالطرف الاخر وهنا يتم الرجوع الى نظرية التعسف في استعمال الحق حيث يستطيع الطرف المتضرر من إنهاء العقد ان يثبت هذا التعسف في الانهاء او عدم المشروعية.
- ومن ثم يستطيع العامل الذي تم اناهاء عقده واثبت انه اناهاء تعسفيا أن 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 ماكدته المادة الثامنة والسبعون بنصها على انه يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته الى العمل وينظر في هذه الطلبات وفق أحكام هذا النظام ولائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية .
- فضلا عن ذلك وفي حالة عدم رغبة العامل في العودة للعمل أو عدم صدور قرار بعودته للعمل فإنه يكون له متى أصابه ضرر من هذا الانهاء الحق في طلب التعويض ودون الاخلال بحقه في مكافأة نهاية الخدمة وحقه في التعويض عن مدة الاخطار اذا لم يتم أخطاره وهذا ماكدته المادة السابعة والسبعون بنصها على انه اذا انهي عقد العمل لسبب غير

مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الانهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية مالحق العامل من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الانهاء .

3. مكافأة نهاية الخدمة

- وفقا لنص المادة الرابعة والثمانون فإنه اذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع الى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويتخذ الاجر الاخير اساس لحساب المكافأة ويستحق العامل مكافأة عن اجزاء السنة بنسبة ما قضاه 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 فإن المدة الزائدة تحسب على اساس اجر شهر كامل عن كل سنة بعد الخمس السنوات الاولى .
- ويجوز وفقا لنص المادة السادسة والثمانون من نظام العمل الاتفاق على الا تحسب في الاجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات او بعضها او النسب المئوية عن ثمن المبيعات وماشبه ذلك من عناصر الاجر الذي يدفع الى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة و النقص وذلك استثناء من نص المادة الثامنة من نظام العمل والتي تنص على انه يبطل كل شرط يخالف أحكام نظام العمل ويبطل كل إبراء او مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان العمل مالم يكن اكثر فائدة للعامل .
- ويثور التساؤل عن مدى تأثير استقالة العامل على مكافأة نهاية الخدمة وفقا 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 ثلثها اذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة اذ بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر .
- ومع ذلك وفقا لنص السابعة والثمانون من نظام العمل واستثناء من نص المادة الخامسة والثمانين فإن العمل يستحق المكافأة كاملة في حاله 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 الحمل .
- وفقا 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 انتهى 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 انهاء العقد او فسخه لأي سبب كان وبغض النظر طبيعة عقد العمل محدد المدة او غير محدد المدة .
- فضلا عن ذلك يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل وفقا لنص المادة الرابعة والستون من نظام العمل أن يعطي العامل بناء 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 الشهادة مسببة اذ اشتملت على ما قد يسيئ الى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل امامه كما يجب ان يعيد للعامل جميع ما اودعه لديه من شهادات ووثائق.

القسم الثاني. نظام العمل الخدمة المدنية

الفصل الاول: التعيين في الخدمة المدنية

اولا: الوظائف

- تمارس الدولة نشاطها في خدمة مواطنيها من خلال وظيفها فهم اداة الدولة لتحقيق اهدافها وتحظى الوظيفة العامة بعناية واضعي القانون في مختلف الدول ويتحدد دور الموظف العام ضيقا واتساعا حسب الفلسفة 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 أدى بالضرورة الى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم جهازها الاداري .
- ومن ثم فقد اصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العاميين وشروط التحاقهم بالوظيفة وايضا مسائلتهم تأديبيا وهو نظام الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/ 49 وتاريخ 10-7-1379 والمعمول به اعتبارا من 1-8-1379 واللوائح التنفيذية اللاحقة لصدور هذا النظام ثل لائحة التعيين في الوظائف العامة 1425 ولائحة الواجبات الوظيفية 1427 ولائحة الحقوق والمزايا المالية 1432هـ ولائحة الترقيات 1421هـ ولائحة الاعارة 1422هـ ولائحة

الاجازات 1426هـ ولائحة النقل 1424هـ ولائحة التدريب 1398هـ ولائحة الإيفاد للدراسة بالداخل ولائحة تقويم الاداء الوظيفي 1427هـ ولائحة انتهاء الخدمة 1420هـ .

تعريف الوظيفة العامة في النظام السعودي

- الوظيفة العامة هي كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية ويضمن 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 السلالم الوظيفية وتتقضي القيام بعمل غير محدد بزمان معين اما الوظيفية المؤقتة فهي تحدث في الاساس من أجل القيام بعمل مؤقت ينتهي بزمان محدد .
- وتتميز الوظيفة العامة بالطابع الحكومي حيث تؤدي أعمالها 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 الالتزام ووجوب التنفيذ نظرا لما تتمتع به الوظيفة العامة من سلطة عامة كما تحكم الوظيفة العامة أنظمة ولوائح وقرارات ادارية يخضع تعديلها والغاؤها إجراءات طويلة بسبب الرجوع بطلب التعديل أو الالغاء للجهة التي أصدرتها .

تعريف الموظف وفقاً للنظام السعودي.

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

1/ ان يعهد الى الموظف القيام بعمل دائم او مؤقت.

- يشترط لإضفاء صفة الموظف العام ام 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 تكليف شاغل الوظيفة المؤقتة الا على وظيفة مؤقتة، واذا توقف العمل المؤقت مدة يزيد 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، ويعمل الموظفون المؤقتون عند تكليفهم بالعمل الاضافي في الايام العادية بما يعامل به موظفي نظام الخدمة المدنية، كما يعاملون بما يعامل به موظفي نظام الخدمة المدنية عند التكليف بالعمل الاضافي في العطل والاعياد كما يجوز انتداب الموظف 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 لاعتبار 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 بالإدارة او الجهاز الاداري.

المعنى الموضوعي/ ويتمثل في النشاط الصادر عن الادارة بهدف اشباع حاجات عامة والذي يخضع لتنظيم وشراف ورقابة الدولة.

- ويشترط لاكتساب 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 لاكتساب 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 لاعتبار المرشح معنياً في الوظيفة اذا لم يصدر قرار التعيين بطريقة قانونية ممن يملك سلطة التعيين.

ولقد اثار الخلاف حول طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة, هل هي علاقة تعاقدية ينظمها العقد؟ ام هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح؟

● وفقاً 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 لخذ رأي الموظف, حتى ولو كان في هذا التعديل انقاص في الامتيازات المادية والادبية التي يتمتع بها الموظف الامر الذي يتعذر معه وصف علاقة الموظف 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 بأجراء تأديبي.

● ويترتب على كون علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية, ان يكون قرار التعيين ونقل الموظف وترقيته وعزله هي قرارات ادارية تصدر من الادارة وحدها وإرادتها 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.

ثانياً : 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 الترقيّة او النقل او التكليف بأن يوكل الى موظف قائم على رأس العمل القيام بأعمال وظيفة اخرى اضافة الى عمله او التفريغ 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 تتوافر 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 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 فقد 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.

12/ مكملأ سبعة عشر عاماً 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 لاعتبارها 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 والسنة اعتبر تاريخ الميلاد هو غرة رجب لسنة، وتكون احالة الموظف على التقاعد لبلوغه السن النظامية وفقاً لتاريخ ميلاده المدون في الوثيقة الرسمية حتى تاريخ 1409/7/1 هـ، 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 نقل 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 فترتها 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 يوقف عن العمل في جميع الاحوال ويحال الى الجهة المختصة لاتخاذ الاجراءات النظامية بحقه.

13/ لانقأ صحياً للخدمة:

نصت المادة السادسة من لائحة التعيين في الوظائف العامة على انه يحدد الديوان العام الخدمة 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.

مريوم 2 شتات انسان