

المحاضرة الحادية عشر

ثالثا : حالات انقضاء عقد العمل غير المحددة المدة

• 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 اهاء عقد العمل ويعلن فيه للطرف الاخر رغبته في اهاء 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 انهى 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 اهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في المادة الثمانون وحالات اهاء 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 اهاء 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 اهاء 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 انهاء عقده واثبت انه انهاء 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 اذ لم يتم أخطاره وهذا ماكدته المادة السابعة والسبعون بنصها على انه اذ 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 لاتقل 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 المادة 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 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 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.

الفصل السابع :

تسوية المنازعات العمالية :

• وفقا لنص المادة مائتين وعشرة من نظم العمل فإن هيئات تسوية الخلافات العمالية هي :

الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات والهيئة العليا لتسوية الخلافات ولقد اختلف الفقه القانوني في تحديد الطبيعة القانونية لهذه الهيئات وما اذ كانت تعتبر هذه الهيئات محاكم تصدر أحكاما أم انها مجرد لجان إدارية ذات اختصاص قضائي ويذهب الرأي الغالب الى أن هذه الهيئات هي لجان إدارية ذات اختصاص قضائي ومن ثم ما يصدر عنها لا يعتبر أحكاما قضائية وإنما مجرد قرارات صادرة ن الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات قد تكون نهائية لا يمكن الطعن فيها وقد تكون قابلة للطعن فيها أمام الهيئة العليا لتسوية الخلافات وبالتالي لا يعتبر أعضاء هذا الهيئات قضاة ولا يخضعوا لنظام القضاة وليس لهم الحقوق المقررة للقضاة مما يجعل هذه الهيئات تفتقر لضمانات التقاضي .

أولا الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية:

● وفقا لنص المادة الثانية عشر بعد المائتين من نظام العمل فإنه في كل مكتب عمل يحدده وزير العمل تؤلف هيئة ابتدائية بقرار من الوزير تشتمل على دائرة أو أكثر من عضو واحد وتفضل كل دائرة من هذه الدوائر فيما يطرح عليها من قضايا فاذا اشتملت الهيئة على أكثر من دائرة يسمى الوزير رئيسا من بين الاعضاء يتولى بالإضافة الى عمله توزيع القضايا على أعضاء الهيئة وتنظيم الاعمال الادارية والكتابية وفي حالة اذ لم تؤلف هيئة ابتدائية في أحد مكاتب العمل فإن المادة الثالثة عشر بعد المائتين أعطت لوزير العمل عند الحاجة السلطة في أن يكلف الهيئة الابتدائية المؤلفة في أقرب مكتب عمل للقيام بالمهام والاختصاصات التابعة لمكتب العمل الذي لم تتألف فيه هيئة ابتدائية .

ويتم اختيار أعضاء الهيئات الابتدائية بقرار ن وزير العمل بعد أخذ موافقة رئيس مجلس الوزراء على أن يكونوا من حملة الاجازة في الشريعة أو الحقوق .

وقد تكون القرارات التي تصدر عن الهيئة الابتدائية نهائية وغير قابلة للاستئناف وبالتالي لا يجوز الطعن فيها أمام الهيئة العليا لتسوية الخلافات بحيث يكون التقاضي فيها على درجة واحدة حيث نصت المادة الرابعة عشر بعد المائتين على أن الهيئة الابتدائية تختص بالفصل نهائيا في الخلافات العمالية أيا كان نوعها التي لا تتجاوز قيمتها عشرة الألف ريال كما تختص بنظر الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل وكذلك تختص بفرض العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل على المخالفة التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة الاف ريال وعلى المخالفات التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة في مجموعها خمسة الاف ريال

وقد تكون قرارات الهيئة الابتدائية غير نهائية وقابلة للاستئناف وبالتالي يجوز الطعن فيها أما م الهيئة العليا لتسوية الخلافات بحيث يكون التقاضي فيها على درجتين حيث نصت المادة الرابعة عشر بعد المائتين على أن الهيئة الابتدائية تختص بالفصل ابتدائيا وبصورة غير نهائية في الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة الاف ريال وخلافات التعويض عن إصابات العمل مهما بلغت قيمة التعويض وخلافات الفصل عن العمل كما تختص بفرض العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل على المخالفة التي تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة الاف ريال وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوبتها المقررة في مجموعها خمسة الاف ريال فضلا عن اختصاصها بفرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية .

ثانيا الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية :

الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية هي هيئة واحدة مقرها الرياض وتتكون من عدة دوائر وكل دائرة لا تقل عن ثلاثة أعضاء يتم اختيارهم من حملة إجازة الشريعة أو الحقوق بقرار من مجلس الوزراء بناء على ترشيح من وزير العمل وذلك على خلاف الهيئات الابتدائية التي تكون في كل مكتب عمل وهذا ما جاء في نص المادة الخامسة عشر بعد المائتين من نظام العمل حيث نصت على أن تكون الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية من عدة دوائر لا تقل الدائرة الواحدة عن ثلاثة أعضاء

ويصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على ترشيح وزير العمل بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الاجازة في الشريعة والحقوق لمن لديهم الخبرة في مجال الخلافات العمالية ويحدد عدد دوائر الهيئة العليا ومناطق عملها بقرار من وزير العمل بناء على اقتراح رئيس الهيئة ويتولى رئيس الهيئة اختيار رؤساء الدوائر وتوزيع العمل بينها والاشراف على جميع ما يتعلق بأعمالها الادارية .

وتختص الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالفصل في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة من الهيئات الابتدائية في الحالات التي تكون قراراتها غير نهائية أي قابلة لطعن فيها بالاستئناف وبالتالي تعتبر الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بمثابة محكمة استئناف وقراراتها نهائية قطعية وهذا ما قرره المادة السادسة عشر بعد المائتين بنصها على أنه تختص كل دائرة من دوائر الهيئة العليا بالفصل نهائيا وبالدرجة القطعية في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف امامها .

ثالثا: اجراءات المرافعة أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية :

- وفقا لنص المادة الثانية عشر بعد المائتين فإن الدعوى أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية يجب أن تنتظر على وجهه الاستعجال وذلك من أجل تيسير المطالبات القضائية المتعلقة بنظام العمل وتخفيف العبء على أصحابها وهم في الغالب العمال وهم الطرف الضعيف في العلاقة تقديرا لظروفهم وحفاظا على أوضاعهم المالية والاجتماعية .
- ويتم رفع دعوى عن طريق مكتب العمل المختص أما الهيئات الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها وقبل إحالة الخلاف الى الهيئة الابتدائية على مكتب العمل أن يتخذ الاجراءات اللازمة لتسوية الخلاف وديا ويصدر وزير العمل قرارا بالإجراءات والقواعد الخاصة بذلك وهذا ما جاء في نص المادة العشرون بعد المائتين .
- ومما يسترعي الانتباه بن نظام العمل أخذ بفكرة الوساطة قبل رفع الدعوى للهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية حيث أوجب على مكتب العمل التسوية الودية للنزاع وهذا يعد نوع من الوساطة التي يقوم بها مكتب العمل كخطوة أولية لحل الخلاف وعند فشل التسوية الودية بين الأطراف يقوم مكتب العمل برفع الدعوى أمام الهيئة الابتدائية المختصة وقد أعطى نظام العمل الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في سبيل نظر الدعوى وتحقيقها العديد من الاجراءات والسلطات حيث نصت المادة التاسعة عشر بعد المائتين على أن كل هيئة من هذه الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية لها وحدها ودون غيرها حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بنظام العمل وبالخلافات الناشئة عن عقود العمل ولها إحضار أي شخص لاستجوابه أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب كما يجوز لهذه الهيئات الإلزام بتقديم المستندات والأدلة واتخاذ غير ذلك من الاجراءات التي تقرها كما أن للهيئة حق الدخول في أي مكان تشغله المنشأة من أجل إجراء تحقيق والاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والمستندات التي ترى موجبا للاطلاع عليها .
- ومن ناحية أخرى وفقل لما قرره المادة الثالثة والعشرون بعد المائتين لا يجوز للهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية الامتناع عن الفصل في النزاع المنظور أمامها بحجة عدم وجود نص في النظام وعليها في هذه الحالة اللجوء إلى أحكام الشريعة الاسلامية وما استقرت عليه السوابق القضائية والعرف وقواعد العدالة .
- ووفقا لنص المادة الرابعة والعشرون بعد المائتين من نظام العمل يجوز لطرفي عقد العمل تضمينه نصا يقضي بتسوية الخلافات بطريقة التحكيم وهذا ما يسمى بشرط التحكيم كما يمكن لهما الاتفاق على ذلك بعد نشوء النزاع وهذا ما يسمى مشاركة التحكيم وفي جميع الاحوال تطبق أحكام نظام التحكيم النافذ في المملكة ولائحته التنفيذية .

رابعاً : استئناف قرارات الهيئات الابتدائية :

اذ صدر قرار الهيئة الابتدائية في الحالات التي تكون قراراتها فيها غير نهائية ورغب احد طرفي في النزاع أو كلاهما الاعتراض على القرار وجب على المعارض تقديم طلب استئناف الى الهيئة الابتدائية التي اصدرت القرار خلال ثلاثون يوماً من تاريخ النطق بالقرار اذ كان القرار حضورياً ومن تاريخ التبليغ اذ كان القرار غيابياً واذ لم يتم تقديم طلب الاستئناف خلال مدة ثلاثين يوماً يصبح القرار نهائياً واجب التنفيذ وفي جميع الاحوال تعتبر قرارات الهيئة العليا واجبة التنفيذ من تاريخ صدورها حيث تختص كل دائرة من دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها.

وبعد صدور قرار نهائي من إحدى هيئات تسوية الخلافات العمالية لا يجوز لأي من طرفي النزاع طرحه مرة أخرى لا أمام الهيئة التي أصدرته ولا أمام أي جهة قضائية وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة والعشرون بعد المائتين حيث قررت انه لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار نهائي بشأنه من إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أمام هذه الهيئة أو غيرها من الجهات القضائية الأخرى .

خامساً : تقديم الدعوى في نظام العمل.

مما يسترعي الانتباه أنه لا يتم قبول الدعوى المتعلقة بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها بنظام العمل أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل فضلاً عن عدم قبول أية شكوى عن المخالفات التي تقع لأحكام هذا النظام أو اللوائح الصادرة بمقتضاه بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة كذلك لا تقبل أية دعوى تتعلق بمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل السابق بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ العمل بنظام العمل الجديد .

وحق التقادم المقرر في نظام العمل يعتبر من نظام العام ومن ثم يستطيع هيئات تسوية المخالفات العمالية أن تحكم به من تلقاء نفسها وبدون طلب وفي جميع مراحل نظر الدعوى مع ملاحظة ان التقادم هنا ليس التقادم في الحق وإنما التقادم لرفع الدعوى وقبوله فالحقوق لا تسقط في الشريعة الإسلامية وبالتالي يمكن اللجوء للقضاء الشرعي للمطالبة بالحقوق .

القسم الثاني.نظام العمل الخدمة المدنية

الفصل الاول :التعيين في الخدمة المدنية

اولاً: الوظائف

- تمارس الدولة نشاطها في خدمة مواطنيها من خلال وظيفتها فهم اداة الدولة لتحقيق اهدافها وتحظى الوظيفة العامة بعناية واضعي القانون في مختلف الدول ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة فالتوسع نشاط الدولة وعدم اقتصر 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 نظاماً خاصاً بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العمامين وشروط التحاقهم بالوظيفة وايضا مسائلتهم تأديبياً وهو نظام الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/ 49 وتاريخ 10-7-1379 والمعمول به اعتباراً 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 1432 ولائحة الترفقيات 1421 ولائحة الاعارة 1422 ولائحة الاجازات 1426 ولائحة النقل 1424 ولائحة التدريب 1398 ولائحة الإيفاد للدراسة بالداخل ولائحة تقويم الاداء الوظيفي 1427 ولائحة انتهاء الخدمة 1420 .

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 وتقتضي 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 الالزام 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 واشراف 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 الترقيه 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 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.

2/ 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 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 يوقف عن العمل في جميع الاحوال ويحال الى الجهة المختصة لاتخاذ الاجراءات النظامية بحقه.

3/ لانقاً 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.