

عقود العمل

١. هل يحق للموظف الحصول على نسخة من عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل (المنشأة)؟

ج) نعم يجب الحصول على نسخة من العقد، حيث يجرى العقد من نسختين باللغة العربية، تسلم إحداها للموظف، وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، ويجب على الموظف المطالبة بنسخة العقد، حتى يحتفظ بها، والرجوع إليها عند الحاجة^(١).

٢. على ماذا يجب أن يتضمن العقد المبرم بين صاحب العمل والموظف؟

- ج) يجب أن يتضمن الآتي:
- اسم صاحب العمل (المنشأة)، أو من يمثلها.
 - اسم العامل.
 - الجنسية.

(١) المادة ٥١ من نظام العمل.

- عنوانه الأصلي.
- عنوانه المختار.
- نوع العمل ومكانه.
- الأجر الأساسي المتفق عليه.
- أي امتيازات أخرى يتفق عليها.
- إذا كان العقد محددًا بمدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين.
- تاريخ مباشرة العمل، والبيانات المهمة^(١).

٣. هل تدخل إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية في حساب مدة التجربة؟

ج/ لا تدخل إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية في مدة التجربة^(٢).

٤. هل يجوز للمنشأة نقل الموظف من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته؟

ج/ لا يجوز للمنشأة نقل الموظف من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر إلا بعد موافقة الموظف، ولكن للمنشأة في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة، ولا تتجاوز الثلاثين

(١) المادة ٥٢ من نظام العمل.

(٢) المادة ٥٢ من نظام العمل.

يوماً في السنة، أن تكلف الموظف بعمل في مكان مختلف عن المكان المتفق عليه، دون اشتراط موافقة الموظف على أن تتحمل المنشأة تكاليف انتقال الموظف وإقامته خلال تلك المدة^(١).

٥. هل يحق للموظف الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته دون موافقته لمدة لا تتجاوز الثلاثين يوماً المطالبة بنفقات النقل؟

ج/ نعم يحق للموظف المطالبة بنفقات النقل والإقامة، ما لم يكن النقل بناءً على رغبة الموظف^(٢).

٦. هل يحق للموظف في أثناء مدة إشعاره بعدم التجديد من قبل صاحب العمل أن يبحث عن عمل آخر خلال هذه المدة؟

ج/ إذا كان الإشعار من قبل صاحب العمل، فيحق للموظف أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع، أو ثمان ساعات في أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر، مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب، ويكون للموظف تحديد يوم الغياب أو الساعات، بشرط أن يشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق

(١) المادة ٥٨ من نظام العمل.

(٢) المادة ٥٨ من نظام العمل.

للغياب على الأقل، مع احتساب مدة خدمته المستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة^(١).

٧. إذا كان عقد العمل محددًا لمدة تمتد إلى ما بعد سن التقاعد، فهل ينتهي العقد ببلوغ الموظف سن التقاعد؟

ج/ لا، في هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته^(٢).

٨. متى ينتهي العقد غير محدد المدة؟

ج/ ينتهي العقد غير محدد المدة إذا أراد أحد طرفي العقد إنهاؤه بناءً على سبب مشروع، يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر قبل انتهاء العقد بمدة لا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة لغيره، سواء كان العمل بالأسبوع أو بالإنتاج^(٣).

(١) المادة ٧٨ من نظام العمل.

(٢) المادة ٧٤ من نظام العمل الفقرة الرابعة.

(٣) المادة ٧٥ من نظام العمل.



٩. إذا قام صاحب العمل بإنهاء العقد غير محدد المدة دون إشعار الموظف برغبته بإنهاء العقد فماذا يجب؟

ج/ يلزم صاحب العمل الذي أنهى العقد بأن يدفع للموظف عن مهلة الأشعار مبلغاً مساوياً لأجر الموظف عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك^(١).

التوضيح:

في حال إنهاء صاحب العمل العقد غير محدد المدة، وفقاً لأسباب ومبررات مشروعة، دون أن يخبر الموظف قبل إنهاء العقد، فإنه عليه أن يدفع تعويضاً عن عدم الإشعار، إذا تم هذا الفصل دون مراعاة المهلة المحددة قانوناً، لأن الفسخ في ذاته في العقد غير محدد المدة رهين بشرط الإخطار المسبق له، حتى ولو كان السبب المشروع للفصل قائماً، وهذا التعويض عن المهلة هو المقرر حسب نص نظام العمل، إلا أنه قد يتفق الطرفان في دفع أكثر من ذلك، فيما بينهما، في حال اتفاق على عقد العمل على ذلك قبل التعاقد، فيكون ما تم النص عليه في العقد فيما بينهما من تعويض، هو المقرر حسب ما نص عليه العقد.

المادة ٧٦ من نظام العمل. (١)

١٠. إذا انتهى العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع،

فماذا يجب؟

ج/ يحق للطرف الذي أصابه ضرر من إنهاء العقد الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية في مكتب العمل، بعد أن يتقدم المتضرر بشكوى بذلك.

١١. بماذا يعوض الموظف في حال تم فصله من العمل،

لسبب غير مشروع؟

ج/ إذا كان العقد لم يتضمن تعويضاً محددًا مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:

أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة الموظف إذا كان العقد غير محدد المدة.

أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

يجب أن لا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (٢٠١) عن أجر الموظف لمدة شهرين^(١).

(١) المادة ٧٧ من نظام العمل.

١٢. هل ينتهي العقد بوفاة صاحب العمل؟

ج/ لا ينتهي العقد بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكن ينتهي بوفاة الموظف أو عجزه عن أداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة، أو من الطبيب المخوّل الذي يعينه صاحب العمل^(١).

١٣. هل يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون أن يرجع إلى الموظف أو مكافأته أو تعويضه؟

ج/ لا يحق له إلا في الحالات الآتية:

إذا وقع من الموظف اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه.

إذا لم يؤدي الموظف التزاماته المترتبة على عقد العمل، أو لم يطع الأوامر المشروعة، أو لم يراع عن قصد وتعمد التعليمات المعلن عنها من قبل صاحب العمل، الخاصة بسلامة الموظف برغم إنذاره كتابياً.

إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة.

(١) المادة ٧٩ من نظام العمل.

إذا وقع من الموظف عن قصد أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق الخسارة المادية بصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدوث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوع الحادثة.

إذا ثبت أن الموظف لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

إذا كان الموظف معيناً تحت الاختبار (مدة التجربة).

إذا تغيب الموظف دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتابة، على أن يسبق الفصل إنذاراً كتابياً من صاحب العمل للموظف بعد غياب عشرين يوماً في الحالة الأولى، وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.

إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير شرعية للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

إذا ثبت أن الموظف أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه^(١).

١٤. ما هي الحالات التي يحق للموظف أن يترك العمل دون إشعار صاحب العمل، مع احتفاظ الموظف بحقوقه النظامية كاملة؟

(١) المادة ٨٠ من نظام العمل

ج/ إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المبرم عليها في العقد، أو الالتزامات النظامية تجاه الموظف.

إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد، فيما يتعلق بشروط العمل أو ظروفه.

إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه بالعقد.

إذا وقع من صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوكاً مخلاً بالآداب نحو الموظف أو أحد من أفراد أسرته.

إذا كانت المعاملة من صاحب العمل أو المدير المسؤول تتسم بالقسوة أو الإهانة للموظف.

إذا كان في مقر العمل خطر جسيم، يهدد سلامة الموظف أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.

إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع الموظف بتصرفاته على الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون الموظف في الظاهر هو الذي أنهى العقد^(١).

(١) المادة ٨١ من نظام العمل.

١٥. هل يحق لصاحب العمل إنهاء خدمات الموظف بسبب المرض؟

ج/ لا يحق لصاحب العمل إنهاء خدمات الموظف بسبب المرض قبل استيفاء المدة المحددة للإجازات، كما يحق للموظف أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية^(١).

١٦. ما هي مكافأة نهاية الخدمة في حال انتهاء العقد المحدد المدة، أو عدم رغبة التجديد من المنشأة في العقد غير محدد المدة؟

ج/ إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته، تُحسب على أساس أجر نصف شهر من كل سنة من السنوات الخمس الأولى، و أجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التي تليها، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق الموظف كذلك مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل^(٢).

(١) المادة ٨٢ من نظام العمل.

(٢) المادة ٨٤ من نظام العمل.

مثال توضيحي

عامل يتقاضى ٢٠٠٠ ريال في أول سنة عمل، انتهت علاقة العمل بعد ست سنوات، وخمس شهور، من قبل صاحب العمل، وكان راتبه في آخر سنة ٤٠٠٠ ريال، كم يبلغ نهاية مكافأة الخدمة؟

سوف يتم حساب المكافأة على الأجر الأخير ٤٠٠٠ ريال
 $٤٠٠٠ \div ٢ = ٢٠٠٠$ ريال قيمة نصف شهر أجر، ٢٠٠٠×٥ سنوات
 $= ١٠٠٠٠$ ريال مكافأة الخمس سنوات بالإضافة إلى ٤٠٠٠ ريال
حساب مكافأة السنة السادسة، (أجر شهر كامل). ثم حساب
الخمس شهور كآتي:

الخمس أشهر بعد السنة الخامسة سوف يتم حساب المكافأة
على أجر شهر كامل $٤٠٠٠ \div ١٢ = ٣٣٣,٣٣$ ريال في الشهر
 $٣٣٣,٣٣ \times ٥$ شهور $= ١٦٦٦,٥$ قيمة مكافأة الخمس شهور.

أجمالي المكافأة:

قيمة أول خمس سنوات + قيمة السنة السادسة + خمس اشهر

$$١٠٠٠٠ + ٤٠٠٠ + ١٦٦٦,٥ = ١٥٦٦٦,٥ \text{ ريال}$$

١٧. كيف يتم احتساب نهاية الخدمة بسبب استقالة

الموظف؟

ج/ إذا كانت انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة الموظف يستحق في هذه الحالة ما يلي:

ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين، ولا تزيد عن ٥ سنوات.

يستحق ثلثي المكافأة، إذا زادت مدة خدمته عن خمس سنوات متتالية، ولم يبلغ عشر سنوات.

يستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر^(١).

للتوضيح

من صفر الى أقل من سنتين لا يوجد مكافأة.

من سنتين متتاليتين الى خمس سنوات، مقدار المكافأة ثلث الأجر الشهري.

أكثر من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات، مقدار المكافأة ثلثي أجر شهر بعد الخمس سنوات.

(١) المادة ٨٥ من نظام العمل.

من عشر سنوات إلى ما لا نهاية المكافأة كاملة.

١٨. إذا انتهت خدمة الموظف، كم المدة التي يتم تصفية وتسليم حقوقه بناءً عليها؟

ج/ هناك أمران:

أولاً/ إذا انتهت خدمة الموظف وجب على صاحب العمل دفع وتصفية حقوق الموظف خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية.

ثانياً/ إذا كان الموظف هو الذي أنهى العقد وجب على صاحب العمل تصفية حقوق الموظف كاملة خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين^(١).

١٩. ما هي نسبة المبالغ التي يحق لصاحب العمل أن يحسمها على الموظف؟

ج/ لا يجوز في أي حال من الأحوال أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على الموظف عن نصف أجر الموظف المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية، إمكان الزيادة في الحسم عن تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة الموظف إلى أكثر من نصف

(١) المادة ٨٨ من نظام العمل.

أجرة، وفي هذه الحالة لا يعطى الموظف أكثر من ثلاث أرباع أجره، مهما كان الأمر^(١).

التوضيح

قصد المشرع لنظام العمل الحفاظ على الموظف من الوقوع في ضائقة مالية، نتيجة خصم مبالغ كبيرة من أجره، تؤدي به في النهاية إلى تراكم الديون عليه، فحدد المشرع المبالغ التي يجوز حسمها، والتي يجب ألا تزيد عن نصف أجر الموظف المستحق له، وذلك في حال لم يثبت لهيئة تسوية الخلافات العمالية في مكتب العمل إمكانية زيادة الحسم على هذه النسبة المقررة، أو يثبت لها حاجة الموظف إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة لا يعطى للموظف أكثر من ثلاث أرباع أجره، مهما كان الأمر، والمشرع للنظام العمل قصد حماية الموظف وأسرته، لأنه يدرك أن أجر الموظف قد يكون كل ما يملكه في حياته، وأن حسم أي مبالغ منه قد يؤثر عليه وعلى أسرته.

٢٠. هل يحق لصاحب العمل حسم أي مبلغ من أجر الموظف لقاء حقوق خاصة؟

ج/ لا يحق لصاحب العمل حسم أي مبالغ لقاء حقوق خاصة، دون موافقة الموظف خطياً، إلا في الحالات الآتية:

(١) المادة ٩٢ من نظام العمل.

استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من الموظف في هذه الحالة عن ١٠٪ من الأجر.

اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى، مستحقة على الموظف ومقررة نظاماً.

اشتراكات الموظف في صندوق الادخار، والقروض المستحقة للصندوق.

أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل، لبناء مساكن يقصد تملكها للموظف، أو أي ميزات أخرى.

الغرامات التي توقع على الموظف بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلّفه.

استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للموظف، ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك^(١).

٢١. ما هي المدة التي يجب إشعار صاحب العمل أو الموظف

بعدم التجديد في حالة العقد غير محدد المدة؟

ج/ يجب إشعار أحد الأطراف خطياً في حالة العقود غير محددة المدة، قبل انتهاء العقد بستين يوماً إذا كان أجر الموظف

(١) المادة ٩٢ من نظام العمل.

يدفع شهرياً، ولا يقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة لغيره، كالأجر الذي يدفع باليومية أو بالأسبوعي أو بالقطعة^(١).

٢٢. إذا تم توقيع عقد بين صاحب العمل والموظف، ولم ينص في عقده صراحة وكتابة على وجود مدة تجربة. ما هو الإجراء؟

ج/ لا يعد الموظف الذي يعمل لدى منشأة تحت التجربة ما لم ينص ذلك في عقده كتابياً بأنه معين تحت التجربة، ويجب أن تحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة^(٢).

٢٣. متى تكون نهاية عقد العمل؟

ج/ ينتهي عقد العمل في الأحوال الآتية:
إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة الموظف كتابية.

إذا انتهت المدة المحددة في العقد.
بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير محددة المدة.

(١) المادة ٧٥ من نظام العمل.

(٢) المادة ٥٢ من نظام العمل.

بلوغ الموظف سن التقاعد وهو ستون سنة للموظفين، وخمس وخمسون سنة للموظفات، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرارية في العمل بعد هذا السن.

القوة القاهرة، والمقصود بها هو إغلاق المنشأة نهائياً، سواء كان الإغلاق إدارياً، أو بسبب إفلاس صاحب العمل، أو انهيار مؤسسته وخسارته لجميع أمواله^(١).

٢٤. إذا لم تثبت صلاحية الموظف خلال مدة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه. فما هو الإجراء؟

ج/ يحق للمنشأة فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض للموظف^(٢).

٢٥. إذا تم الاتفاق على عقد من أجل القيام بعمل معين، متى ينتهي العقد؟

ج/ ينتهي العقد من أجل القيام بعمل معين بإنجاز العمل المتفق عليه^(٣).

(١) المادة ٧٤ من نظام العمل.

(٢) المادة ٨٠ من نظام العمل الفقرة السادسة.

(٣) المادة ٥٧ من نظام العمل.

٢٦. ما هو مصير عقود العمل إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد أو طرأ تغيير في شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة؟

ج/ إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك آخر أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة، تبقى عقود العمل نافذة في الحاليتين، وتعد الخدمة مستمرة. أما بالنسبة لحقوق الموظفين الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير، من أجور ومكافأة نهاية خدمة مفترضة الاستحقاق، بتاريخ انتقال الملكية، أو غير ذلك من حقوق، يكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن. ويجوز في حال انتقال المنشأة الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق الموظفين السابقة إلى المالك الجديد بموافقة الموظفين خطياً، وللموظفين في حال عدم الموافقة طلب إنهاء عقودهم، وتسلم مستحقاتهم من السلف^(١).

٢٧. إذا لم يرقم صاحب العمل بكتابة عقد العمل مع الموظف، فكيف يثبت الموظف بداية تاريخ العقد؟

ج/ في حال لم يرقم صاحب العمل بكتابة عقد العمل مع الموظف يعد تاريخ تسجيل الموظف بالتأمينات الاجتماعية هي بداية عقده.

(١) المادة ١٨ من نظام العمل.

٢٨. هل يجوز توقيع عقد العمل من قبل الموظف بعد مدة من مباشرة مهام عمله؟ وهل تكون بنود عقد العمل ملزمة في هذه الحالة؟

ج/ يجب على كل موظف الاطلاع على عقد العمل قبل توقيعه، والنظر إلى شروط العمل وحقوقه وواجباته، التي تترتب عليه قانونياً.

٢٩. ما هي أهم بنود عقد العمل؟

ج/ أهم بنود عقد العمل هو طريقة إنهاء العقد أو فسخه، وما ينتج عنه في حالة الفسخ من أحد الطرفين.

٣٠. بماذا يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل؟

ج/ يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بالآتي:
أن يعطى الموظف بناء على طلبه شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، والمهنة ومقدار أجره الأجير، ولا يحق لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة الموظف، أو يقلل فرص العمل أمامه.
أن يعيد للموظف جميع ما أودعه لدى صاحب العمل من شهادات أو وثائق^(١).

(١) المادة ٦٤ من نظام العمل.