

دليل حقوق الموظف في القطاع الخاص

بشكلٍ متكرّر وكغيرك من الموظّفين، تستفسر عن حقوق الموظف في القطاع الخاص. والمشكلة أنّك لا تحصل -غالبًا- على إجاباتٍ متكاملةٍ وافيةٍ، وربما تضطرّ لأن تلجأ للاستشارات المدفوعة، وحتى هذه قد لا توضّح لك كلّ ما تريد معرفته!

والحقيقة، أنه بإمكانك وبدون استشارات "مدفوعة" أن تجد الحقوق في نظام العمل، لكنك بالطبع لا تملك وقتًا لجمعها وتفسيرها الذي يتطلّب جهدًا واطلاعاً واسعًا. الخ.

وحفاظًا منّا على وقتك، جهدك وحتى نفودك، وقرنا عنك عناء البحث هنا وهناك، وخصّصنا هذه التدوينة المتكاملة والمجانبة، لتكون مرجعك الأول بمجرد ما تريد معرفة حقّ من حقوقك العمالية، في شتى المراحل:

1. أثناء التعاقد (عند إتوقيع أو إبرام العقد).
2. فترة التجربة.
3. على رأس العمل.
4. انتهاء العلاقة التعاقدية.

أولاً: حقوق الموظف في القطاع الخاص (أثناء التعاقد)

قبل أيّ شيء، إنّ حقّك الأول والأساسي، دراسة المسمّى الوظيفي جيّدًا، والتأكد أنه بالفعل يتناسب مع خبراتك ويزيد من مهارات الحالية. وبمجرد القبول والتوجّه للتعاقد، احرص على:

1. تجنّب القراءة السريعة، وفهم كلّ بندٍ بمفرده بحيث تتمكّن من فهمه فهمًا منافيًا للجهل.
2. الاستفسار عن أيّ بندٍ غير واضح أو يحتمل تفسيره أكثر من معنى.
3. التوقيع على كلّ صفحةٍ من الصفحات -إن كان العقد أكثر من صفحة-.
4. عدم التركيز على المطالب المادّي فحسب، بل معرفة الحقوق والالتزامات المترتبة على كلّ الأطراف.
5. كتابة عقد العمل في نسختين أصليتين، تُعطى كلّ منهما لطرف.
6. إضافة بنودٍ مناسبة لك، وحذف بنودٍ غير مناسبةٍ ولا تتفق مع إمكانيّاتك، وهذا يضعنا أمام التساؤل:

ما هي البنود الإلزامية بعقد العمل؟

عليك أن تفهم، أنّه ثمة 8 بنودٍ إلزامية، أي يجب توافرها بكلّ عقدٍ عملٍ وإلا كان باطلًا غير صحيح، وهي:

1. موضوع العقد وبيانات المتعاقدين.
2. تحديد الأيام والساعات.
3. التزاماتك.
4. التزامات المنشأة.

5. كيفية إنهاء العقد.
6. مكافأة نهاية الخدمة.
7. النظام الواجب التطبيق والاختصاص القضائي.
8. نسخ العقد، الإخطارات والإشعارات.

ومن الممكن إضافة بنودٍ مثل فترة الإشعار، زيادة المرتب بعد فترة التجربة بمقدار تتفقان عليه.. الخ، لكن المهم هو أن تتأكد من توفر البنود الثمانية، والتي فصلناها في الدليل الكامل عن عقد عمل وفقاً للنظام السعودي.

تُريد نموذجاً مستوفٍ هذه البيانات؟ إليك نموذج عقد عمل سعودي متكامل وموافق للبنود الإلزامية

وبذلك نكون قد وضحنا لك حقوق الموظف في القطاع الخاص أثناء التعاقد، والآن سنتابع الحديث عنها، لكن في فترة التجربة.

ثانياً: حقوق الموظف في القطاع الخاص (فترة التجربة)

هل هي إلزامية؟ وما هي مدتها؟

إنّ فترة التجربة ليست إلزاميةً إنما اختياريةً وبالاتفاق، وبالرجوع إلى المادة 53 من نظام العمل، إذا وضعت تحت التجربة، فيجب أن ينصّ ذلك صراحةً بالنص لمدّة لا تقل عن 90 يوم، مع إمكانية التمديد وفق اتفاق "مكتوب" لمدة لا تزيد عن 90 يوم أخرى، بحيث لا تزيد بمجموعها عن 180 يوم.

فسخ العقد خلالها:

يحقّ لك فسخ العقد -لسبب مشروع- بموافقة صاحب العمل، خلال هذه الفترة، لكنك لا تستحقّ مكافأة نهاية الخدمة، إنما فقط الأجور المتأخرة وشهادة نهاية خدمة، كما يحقّ له ذلك أيضاً، ما لم يكن الحقّ في الفسخ لاحدكما دونما الآخر.

وبالنسبة لحقك في التعويض عن الفسخ خلال فترة التجربة، تستحقه فقط لو أن صاحب العمل فسخ العقد خلالها دون سبب مشروع. وفي المقابل تلتزم أنت بتعويضه لو فسخت بغير مشروعية أثناءها.

هل يمكن أن تُكرّر؟

لا يجوز وضعك تحت فترة التجربة أكثر من مرّة تحت طائلة المخالفة، ويستثنى من ذلك، وجود اتفاق مكتوب مع صاحب العمل، يجيز إخضاعك لفترةٍ أخرى، بشرط أن تكون بمهنةٍ أو عملٍ آخر، بعد مدّة لا تقل عن 6 أشهر من انتهاء عقد العمل بينكما.

للمزيد، إليك حقوق الموظف في فترة التجربة للقطاع الخاص ونموذج خطاب تمديدتها.

حقوق الموظف في القطاع الخاص (على رأس عمله):

إن هذه الحقوق تشملك سواء أكنت أثناء فترة التجربة أو أنك قد أنهيتها وباشرت العمل.

أولاً: المهام والنقل

لا يجوز تكليفك بمهام مختلفة جذريا عن مهامك "العقدية" إلا في الظروف "العارضة أو القاهرة" شريطة تحمّل صاحب العمل تكاليف النقل إن استدعى الأمر وبموافقتك الكتابية حصراً، ولمدة لا تتجاوز الثلاثين يوماً، استناداً لأحكام المادة 60 من نظام العمل.

ووفقاً لأحكام المادة 58 من نظام العمل، لا يجوز لصاحب العمل نقلك لمكانٍ آخر إلا بموافقتك الكتابية، يعني خارج المدينة أو بعيداً عن إقامتك.

ثانياً: الأجور وساعات العمل

إذا كنت تتقاضى أجر كـ "شهرياً" فلا يجوز نقلك لفئة الأجر اليومي أو بالقطعة أو إجراء أي تغيير، بدون موافقتك الكتابية حصراً، وفقاً لأحكام المادة 59 من نظام العمل، تدفع لك الأجور بالعملة الرسمية "الريال" وفقاً للمواعيد المتفق عليها.

بالنسبة لساعات العمل، لا يجوز تشغيلك أكثر من 8 ساعات يومياً إذا كان معيار العمل يومياً في المنشأة، و48 إذا كان أسبوعياً، مع إلزامها بالتخفيض إلى 6 ساعات يومياً و36 أسبوعياً "للمسلمين" في رمضان، استناداً لـ المادة 98 في نظام العمل.

وكل ما يزيد عن هذا يعدّ عملاً إضافياً، وضعنا لك في نهاية التدوينة كيفية حسابها.

ثالثاً: الإجازات

السنوية:

يحقّ لك إجازة سنوية مدفوعةً بالكامل، لا تزيد عن 21 يوم، ولا عن 30 يوم شريطة إكمالك 5 سنوات خدمة، علماً أنه لا يجوز لك التنازل عنها أو تأجيلها أو تقاضي بدلها وأنت على رأس العمل، وهنا تركنا لك أهم 10 معلومات عن الإجازة السنوية في قانون العمل.

الأعياد:

الدينية: يحقّ لك إجازة 4 أيام في عيد الفطر تبدأ من اليوم التالي لـ 29 رمضان، وإجازة 4 أيام عن عيد الأضحى تبدأ من يوم الوقفة.

الوطنية: يحقّ لك إجازة يومٍ واحدٍ فقط في العيد الوطني المصادف 23/9 ويومٍ واحدٍ عن يوم التأسيس المصادف 22/2.

مهلاً: لا تنسَ استكشاف تعويض اجازة العيد في القطاع الخاص.

المرضية:

إضافةً إلى كلِّ المذكور أعلاه، لم ينس نظام العمل ان يمنحك إجازةً مرضيةً -في حال مرضك لا قدر الله- مدفوعةً بالكامل عن أول 30 يوم تأخذها في السنة، وبثلاث أرباع الأجر عن الـ60 يومًا التالية، وبدون أجر عما يلي ذلك، ولتفصيل أكثر خصصنا تدوينة الاجازات المرضية في نظام العمل لك.

الزواج، المولود الجديد، الوفاة والامتحانات:

1. الزواج: لك 5 أيام إجازة مدفوعة في حال زواجك، -أيًا كان رقمه- الأول أو الرابع حتى.
2. المولود الجديد -للأب تحديدًا-: لك إجازة 3 أيام مدفوعة، تنتظر ك تفاصيل أكثر في اجازة المولود للاب في القطاع الحكومي والخاص.
3. الوفاة: عند الوفاة -لا قدر الله- لك إجازة مدفوعة مدتها 5 أيام، في حال وفاة الزوج/ة، أحد الأصول أو افروع حتى الدرجة الثانية فقط، أي فقط عن الأب، الأم، الأحفاد والأجداد، وضخنا درجات القرابة بالتفصيل في أحكام اجازة الوفاة في نظام العمل.
4. الامتحانات: إن كنت طالبًا، وقبل صاحب العمل استمرارك أو دخولك للمؤسسة أثناء التعاقد، لك إجازة مدفوعة عن مدة الامتحان الفعلية للسنة غير المعادة، وإجازة غير مدفوعة عن السنة المعادة، وإن ثبت أنك لم تؤد الامتحان، تعاقب ويختصم الأجر منك.

إجازات المرأة العاملة:

إجازة الوضع: تستحقها العاملة، مدفوعة الأجر لمدة 10 أسابيع، بإمكان المستفيدة أن تبدأها قبل أربع أسابيع -كحد أقصى- من الولادة، وتمديدًا شهرًا إضافيًا غير مدفوع، وضخنا حقوق العاملة عند الوضع والإرضاع مفصلاً في تدوينة إجازة الوضع في القطاع الحكومي والخاص.

إجازة العدة: تستحقها المرأة العاملة المسلم مدفوعة الأجر لأربعة أشهر وعشرة أيام، أما لو كانت غير مسلمة فتكون إجازتها أيضًا مدفوعة لكن 15 يومًا.

الإجازة بدون أجر

ستسألني: ماذا عن الإجازة بدون أجر، هل تحقق لي؟ بالطبع تحقق، وذلك بموافقة رب العمل، علمًا أنها إن زادت عن 20 يوم متتالية، يعد العقد متوقفًا، ما لم تتفق معه خلاف ذلك بالطبع.

هذا كل ما يخص الإجازات، وحقوق الموظف في القطاع الخاص خلالها.

أرأيت كم كان نظام العمل متعاونًا معك في الإجازات؟

لكن، يؤسفني القول أنك إن عملت لدى صاحب عمل آخر خلال إجازاتك، سيضطر صاحب العمل إلى سحب مستحقاتك ومخالفتك وفقًا للمادة 118 من النظام، ولاشك أنك لن تفعلها، لكنني أذكرك فقط.

وبذلك، نكون قد وضخنا لك: حقوقك أثناء التعاقد، فترة التجربة وعلى رأس عمالك، مما يعني أنه تبقى لدينا:

ثالثاً: حقوق الموظف في القطاع الخاص عند (انتهاء العقد)

ينتهي العقد في هذه الحالات:

1. المادة 74. (مشروع) لكلا الطرفين. وينتهي إما انقضاءً لمدته، اتفاقاً على الإنهاء، استقالةً أو قوة قاهرة..الخ.
2. المادة 80. (مشروع) لصاحب العمل ويسمى فسخاً مشروعاً.
3. المادة 81. (مشروع) للعامل ويسمى فسخاً مشروعاً.
4. المادة 77. (غير مشروع) للطرفين، وإما أن يكون استقالةً غير مشروعة إذا كان من العامل، وفصلاً غير مشروع من ربّ العمل.

وعن كلّ حالةٍ تتفرّع حقوقٌ مختلفةٌ للموظّف، والتزاماتٌ في بعض الحالات مثل المادة 77 في حال الاستقالة غير المشروعة، وبكّل الأحوال، سنتابع في إيضاحها جميعها.

أولاً: وفقاً للمادة 74:

استناداً لأحكام المادة 74 من نظام العمل، ينتهي عقد العمل بشكلٍ مشروع:

- 1 – إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
- 2 – إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحةً وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.
- 3 – بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.
- 4 – بلوغ العامل سن التقاعد – وهي ستون سنة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات – ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل. وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد؛ ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.
- 5 – القوة القاهرة.
- 6 – إغلاق المنشأة نهائياً.
- 7 – إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.
- 8 – أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر”.

المادة 74، نظام العمل.

تكون حقوق الموظف في القطاع الخاص وفقاً للحالات الموضحة أعلاه:

1. مكافأة نهاية الخدمة.
2. الأجور المتأخرة.
3. رصيد الإجازات.

4. شهادة نهاية الخدمة.
5. مستحقات التأمينات.

لا تقلق فيما يخص احتسابها، تركنا لك الأدوات في نهاية المقال لحسابها، أما الآن عليك أن تعرف:

ثانياً: متى ينتهي العقد وفقاً للمادة 80، وما هي حقوق الموظف حينها؟

يتمّ الفسخ من قبل صاحب العمل، مشروعاً وبدون إشعار الموظف أو حتى تعويضه، استناداً لـ المادة 80 في نظام العمل، في الحالات التالية:

- 1- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مؤسسيه أثناء العمل أو بسببه.
- 2 – إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات – التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر – الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
- 3 – إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.
- 4 – إذا وقع من العامل – عمداً – أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- 5 – إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
- 6 – إذا كان العامل مُعيّناً تحت الاختبار.
- 7 – إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
- 8 – إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- 9 – إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه”.

المادة 80

أما لحقوق الموظف في القطاع الخاص بناءً على هذه الحالات، فهي:

1. الأجور المتأخرة.
2. رصيد الإجازات.
3. شهادة خدمة.

ولا يتوجب عليه تعويض صاحب العمل، ولا يستحق مكافأة نهاية خدمة، إن كنتم مهتمين بالمزيد، لم لا تعودوا لحالات فسخ العقد بموجب المادة 80 من نظام العمل؟

وكما أجاز النظام لصاحب العمل الفسخ المشروع، أجاز له في المقابل للعامل وذلك:

ثالثاً: وفقاً للمادة 81:

والتي أجازت للعامل الفسخ بدون إشعار صاحب العمل، مع الاحتفاظ بثتى حقوقه: مكأة نهاية خدمة، رصيد إجازات، أجور متأخرة، شهادة نهاية خدمة ومستحقات التأمينات، في الحالات التالية:

- 1 – إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
- 2 – إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
- 3 – إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلاًفاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.
- 4 – إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- 5 – إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور 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 من الإجراءات ما يدل على إزالته.
- 7 – 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.

المادة 81، نظام العمل.

كنا قد فصلنا هذه الحالات مع أمثلة "واقعية" ضمن حالات فسخ العقد من قبل العامل وفق المادة 81 من نظام العمل.

وبهذا نكون قد بينا لك الحالات الثلاث المشروعة لإنهاء العقد وما يترتب عنها من حقوق للموظف في القطاع الخاص، والبن، سأشرح لك الحالة "غير المشروعة" والتي وللأسف تتسبب لمئات العمال والموظفين وأصحاب العمل بالنزاعات والدعاوى.

رابعاً وأخيراً: انتهاء العقد وفقاً للمادة 77:

ما إن قلنا المادة 77 في نظام العمل، حتى نعني النهاية غير المشروعة، تلك النهاية التي تسمع عنها من زملائك أو ربما قد جربتها بالفعل، والتي تكون بإحدى الصورتين:

1. إذا كانت من قبل صاحب العمل، تسمى فصلاً غير مشروع، وهنا تحتفظ كموظف في كافة حقوقك وزيادة تص عليها تطالب بتعويض تستحقه من صاحب العمل جبراً لضررك.
2. أما لو كانت من قبل العامل أو الموظف، وتسمى استقالة غير مشروعة، في المقابل، تُحرم من أغلب حقوقك هنا بل وتعوض صاحب العمل عما تسببت به من ضرر جسيم.

لسهولة قراءتها، وضحت لك المستحقات حسب نوع العقد وطريقة الإنهاء وفق المادة 77، في جدول:

جدول المستحقات:

نوع الانتهاء	نوع العقد	التعويض	مقدار التعويض	مستحققات العامل
الفصل غير المشروع (التعسفي)	محدد المدة.	للعامل.	إما المبلغ المتفق عليه. أو أجر المدة المتبقية من العقد، دون أن يقل مجمل التعويض عن أجر شهرين.	يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة بغض النظر عن مدة خدمته، رصيد إجازات، الأجور المتأخرة وشهادة نهاية الخدمة.
الفصل غير المشروع (التعسفي)	غير محدد المدة.	للعامل.	إما المبلغ المتفق عليه. أو أجر 15 يوم عن كل سنة خدمة، دون أن يقل مجمل التعويض عن أجر شهرين.	يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة بغض النظر عن مدة خدمته، رصيد إجازات، الأجور المتأخرة وشهادة نهاية الخدمة.
الاستقالة غير المشروعة (بدون إذن صاحب العمل)	محدد المدة.	لصاحب العمل.	إما المبلغ المتفق عليه. أو أجر المدة المتبقية من العقد، دون أن يقل مجمل التعويض عن أجر شهرين.	يستحق العامل فقط: رصيد الإجازات، الأجور المتأخرة وشهادة نهاية الخدمة.
الاستقالة غير المشروعة (بدون إذن صاحب العمل)	غير محدد المدة.	لصاحب العمل.	إما المبلغ المتفق عليه. أو أجر 15 يوم عن كل سنة خدمة، دون أن يقل مجمل التعويض عن أجر شهرين.	يستحق العامل فقط: رصيد الإجازات، الأجور المتأخرة وشهادة نهاية الخدمة.

جدول المستحققات بعد انتهاء عقد العمل وفق المادة 77.

هذا كل ما يخص حالات الإنهاء.

بعد أن اطلعت على كل هذه الحقوق، التي حفظها لك نظام العمل بحزم لتجنب ضياعها، إليك أهم الواجبات والالتزامات المقابلة لها -التي تعرفها جيداً- لكنني أذكر بها فقط:

أهمّ واجبات الموظف في القطاع الخاص:

1. أداء وإتقان العمل.
2. الامتثال لأوامر الرؤساء (ضمن الحدود المشروعة).
3. احترام الأسرار وعدم إفشائها.
4. التقيد بالأنظمة، اللوائح والتعليمات.
5. الالتزام بتوقيت العمل.

وأخيراً، لم يعد لديك حجة! المستحقات موضحة ومفصلة، لديك أدوات مجانية لاحتسابها، تعرف ما لك وما عليك، لا تنس الاحتفاظ بالتدوينة لأوقات الحاجة -وما أكثرها- ويُستحسن مشاركتها من أصدقائك، زملائك أو من يهّمك أمرهم.

المصادر:

1. نظام العمل.
2. الموارد البشرية.