

خمس نماذج من أعمال القانوئية

أولاً: (نموذج من نظام العمل)

عقد العمل: تعريفه، أنواعه وشرح أحكامه حسب النظام السعودي

لعلّ عقد العمل واحد من أكثر الموضوعات التي تلقى يومياً عشرات الاستفسارات من قبل العمّال السعوديين والوافدين، أصحاب العمل أو حتى الباحثين عن عملٍ في المملكة.

ما هو؟ ما هي البيانات الإلزامية الواجب توفّرها به؟ أنواع عقود العمل في السعودية؟ مميزات وعيوب كل نوع؟ كيف نميّر بينها؟

كلّ هذه الاستفسارات وأكثر، دفعتنا لنشارك تدوينتنا معكم، لتكون لكم بمثابة الإجابات الوافية، والدليل الشامل عن عقْدِ العَمَلِ، مستنديين بها على أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية.

ما هو عقد العمل؟

هو اتفاق بين العامل والمنشأة، هذا الاتفاق من شأنه أن يحدّد لكلّ من الاطراف حقوقه والتزاماته، متضمّناً بياناتهما الأساسية مثل الاسم، الجنسية، السجل التجاري، العنوان... الخ، إضافةً إلى بيانهم الأساسية، يتضمّن بيانات إلزامية حدّدها نظام العمل ضمن الملحق رقم "5" في اللائحة التنفيذية.

هذه البيانات الإلزامية، يجب أن يتضمّنها كل عقد وإلا يعدّ باطلاً ومخالفاً لنظام العمل، و السؤال هنا:

ماهي المعلومات الواجب توافرها فيه؟

يجب أن يتضمّن 7 معلومات أساسية، وهي:

1. موضوع العقد.
2. أيام وساعات العمل.
3. التزامات العامل تجاه المنشأة.

4. التزامات المنشأة تجاه العامل.
5. إنهاء العقد وإنهاؤه.
6. مكافأة نهاية الخدمة.
7. النظام الواجب التطبيق والاختصاص القضائي.
8. نسخ العقد، الإخطارات والإشعارات.

كلّ هذه البيانات ستجدون شرحها مفصّلاً في نموذج عقد عمل سعودي مستوفٍ شروطه وبياناته الإلزامية، لا تنسوا الاطلاع عليها.

إذاً، ليكون العقد قانونياً، يجب أن يتضمّن كامل البيانات المذكورة، إضافةً إلى ذلك، فإنّ النظام ألزم أيضاً بتوثيق العقود إلكترونياً، معتبراً كلّ عقدٍ غير موثّق مخالفاً لأحكامه وغير معتدّ به قانوناً.

تريدون معرفة كيفية توثيقه؟ عليكم إذاً بمراجعة تدوينة كلّ ما يتعلّق بتوثيق عقد العمل الإلكتروني.

أنواع عقود العمل في السعودية

تنقسم عقود العمل إلى فئتين:

- أولاً: العقود المحددة.
- ثانياً: العقود غير محددة المدة (المفتوحة).

أولاً: عقد محدد المدة

هو العقد الذي ينقضي بانقضاء مدّته التي تُذكر بدايةً ضمن بنود العقد، يمكن أن يطبّق على العمّال السعوديين وغير السعوديين، وفي حال عدم ذكر المدة بالنسبة للوافدين، تكون رخصة العمل بمثابة المدة له، حيث ينتهي بانتهائها.

واستناداً إلى أحكام المادة 55 من نظام العمل، من الممكن أن يتحوّل العقد المحدد المدة، إلى عقدٍ غير محدد المدة في حالتين:

- أن يتعدّد التجديد لثلاث مرّات متتالية.
- أن تصل مدة العقد الاصلي مع مدة تجديده، إلى أربع سنوات.

ما هي مميّزاته؟

- تمكين الأطراف من إدارة التزاماتهم بكفاءة وجودة عالية خلال المدة المحددة له.

- استحقاق الموظف مكافأة نهاية الخدمة بمجرد انتهاء المدة حتى وإن كانت أقل من سنتين، وذلك استناداً لأحكام مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنظام العمل.
- إلزام الطرف الذي أنهى قبل انتهاء المدة بتعويض الآخر عمداً بسبب به من ضرر، لمعلومات أكثر راجعوا احكام إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته.

عقد عمل غير محدد المدة

هو العقد الذي لا تُحدّد ضمن بنوده مدّة لنهايته، إنما فقط البداية، ويخصّص للعمّال السعوديين فقط، وعند إنّهائه يُلزم أطرافه بالتقيد بفترة الإشعار التي حدّدها المشرع ضمن المادة 75 من نظام العمل، وهي 60 يوم إذا كان الموظف يتقاضى أجره شهرياً، و30 يوم لغير ذلك من أنواع الاجور.

ما هي مميزاته؟

- يتيح للأطراف استقراراً ومرونة أكثر، باعتباره غير مقيد بمدة زمنية محددة.
- يحدد لهما فترة إشعار عليهما التقيد بها عند الإنهاء.

الفرق بين العقد محدد المدة وغير محدد المدة

يمكننا تلخيص الفرق ضمن ثلاث نقاط، وهي:

- يمكن أن يوجّه عقد العمل المحدد للسعوديين وغير السعوديين، على خلاف غير المحدد الذي يوجّه حصراً للسعوديين.
- لم يحدّد النظام مدّة إشعار معيّنة في العقود المحددة وترك الأمر لاتّفاق الأطراف، لكنّه ألزم الأطراف بفترة غشعار محددة في العقود المفتوحة.
- أيضاً، يختلف التعويض عن الضرر الناجم عن الإنهاء التعسفي، فيكون التعويض عن المدّة المتبقية من العقد ضمن العقود المحددة، بينما يكون بأجرة 15 يوم عن كل سنة من سنوات الخدمة، ستجدون تفاصيل أكثر عن التعويض ضمن المادة 77 من نظام العمل.

أسئلة متكررة:

كيف اتأكد ان عقد العمل صحيح؟

عن طريق الدخول إلى منصة قوى، اختر خدمة توثيق العقود، أدخل رقم العقد أو الإقامة أو حتى جواز السفر، وستظهر أمامك كل بيانات العقد إن كان موجوداً.

ما هو ملحق عقد العمل

هو جدول يتضمّن البيانات الإلزامية الواجب توفّرها في كل عقدٍ، ستجده في اللائحة التنفيذية ضمن “ملحق رقم 5”.

المصادر:

1. [نظام العمل السعودي](#).

2. [منصة قوى](#).

ثانياً: (نموذج من نظام العمل)

دليل مكافأة نهاية الخدمة مع شرح جميع حالاتها الخاصة ومقدارها

عند انتهاء العلاقة التعاقدية مع المنشأة، تعدّ مكافأة نهاية الخدمة إحدى أبرز وأهمّ المسائل التي تلقى بحثاً واسعاً من قبل العمّال أو العاملات، رغبةً منهم في معرفة مقدارها، كيفية حسابها، حالاتها وأحكامها.

هنا، ستجدون الإجابات عن أبرز تساؤلاتكم حول مكافأة نهاية الخدمة:

ما هي؟ متى تُصرف؟ متى تستحقّ كاملةً ومتى لا تُستحقّ؟ ما هي أحكامها للمرأة المتزوجة أو عند الوضع؟ كيف يتمّ احتسابها؟ وماهي أحكامها عند القوّة القاهرة؟

بدايةً، ما هي مكافأة نهاية الخدمة؟

هي مبلغ من المال يلتزم أصحاب العمل بدفعه للعمّال السعوديين أو الوافدين، بعد انتهاء العلاقة التعاقدية معهم بسبب الاستقالة أو انتهاء العقد مع عدم التجديد أو القوّة القاهرة أو خلال مدّة معيّنة من انتهاء العقد بعد الزواج أو الوضع بالنسبة للعاملات.

مع العلم، أنّه لا يجوز التنازل عنها مطلقاً من قبل العامل ولا حتى الاتفاق مع المنشأة على ذلك، ولا يحقّ للمنشأة أن تدفعها للعمّال قبل انتهاء العلاقة التعاقدية بغاية عدم تراكمها وبالتالي تعدّر دفعها.

ويجب أن يدفعها صاحب العمل للعامل خلال أسبوعين على الأكثر إذا كان سبب الإنهاء استقالة العامل، وخلال أسبوع إذا كان الإنهاء نتيجة لانتهاء مدّة العقد مع عدم التجديد، من قبل صاحب العمل أو لأسباب أخرى خارجة عن الإرادة مثل القوّة القاهرة، وذلك بالاستناد إلى أحكام المادة 88 من نظام العمل.

أحكام وحالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة:

يستحقّ الموظفُ مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية:

أولاً: انتهاء علاقة العمل بشكل طبيعي

نتيجة انتهاء علاقة العمل بشكل طبيعي (انتهاء مدة العقد مع عدم التجديد أو اتفاق الأطراف على الإنهاء) يستحقّ العامل مكافأة نهاية الخدمة تكون بأجرة نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى للخدمة، وأجرة شهر عن كل سنة من السنوات التالية.

لكن، ماهو المعيار الذي يتم احتساب المكافأة بناءً عليه في هذه الحالة؟

المعيار، هو الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل قبل انتهاء العلاقة مع المنشأة.

ثانياً: انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل

إذا انتهت العلاقة التعاقدية بسبب استقالة العامل (المشروعة)، فإنه يستحقّ مكافأة نهاية الخدمة إذا كان قد أمضى في خدمة المنشأة سنتين متتاليتين على الأقل، ويكون مقدارها كالتالي:

- ثلث المكافأة: عن خدمة سنتين إلى خمس سنوات.
- ثلثي المكافأة: عن خدمة أكثر من خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات.
- كامل المكافأة: عن خدمة تتجاوز العشر سنوات حتى وإن كانت عشر سنوات ويوم واحد فقط.

ولتفاصيل أكثر حول ذلك، لا تنسوا الاطلاع على تدوينة مكافأة نهاية الخدمة عند الاستقالة.

ثالثاً: انتهاء علاقة العمل بسبب القوة القاهرة

بالرجوع إلى أحكام المادة 87 من نظام العمل، يستحقّ العامل الذي ترك عمله نتيجةً لقوة القاهرة خارجة عن إرادته مكافأة نهاية الخدمة كاملةً، بغض النظر عن سنوات خدمته في المنشأة.

رابعاً: إنهاء العاملة العقد بعد وضعها أو زواجها

إذ ما رجعنا أيضاً لنصّ المادة 87، فإنّ المرأة العاملة تستحقّ مكافأة الخدمة كاملةً إذا أنهت عقد العمل مع المنشأة خلال ستة أشهر من تاريخ زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها (ولادتها)، بغضّ النظر عن السنوات التي قضتها في خدمة منشأتها.

هذا فيما يخصّ حالات استحقاق الموظف لها، لكن، ما هي الحالات التي لا تُستحقّ بها مكافأة نهاية الخدمة؟

متى يحرم الموظف من مكافأة نهاية الخدمة

يُحرم الموظف منها إذا جاءت استقالته بعد أقل من سنتين متتاليتين في خدمة المنشأة، أو بسبب ارتكابه إحدى المخالفات الواردة ضمن أحكام المادة 80 من نظام العمل، والتي أجاز بها المشرع حرمان الموظف من مكافأة نهاية الخدمة لأنه أقدم على مخالفات صريحة للنظام تضر بالمنشأة وصاحب العمل. الخ، أو بسبب الاستقالة غير المشروعة أي بدون موافقة رب العمل.

احتساب مكافأة نهاية الخدمة

يهدف تمكين العمال من احتساب مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لأحكام نظام العمل وبعيداً عن تعقيدات العمليات الحسابية، أضافت وزارة الموارد البشرية أداة الحاسبة الآلية عبر موقعها.

والتي يمكنكم استخدامها من خلال زيارة [موقع الوزارة](#)، واحتساب ما لكم من مكافأة، بعد إدخال البيانات التالية:

نوع العقد، سبب الإنهاء، الراتب ومدة الخدمة بالسنوات.

المصادر:

[نظام العمل السعودي](#).

[وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية](#).

ثالثاً: (نموذج من نظام الأوراق التجارية)

منازعة تنفيذ بإمكانكم تقديمها للمحكمة (مع شرح وافٍ لكل نوع)

تدور يومياً عدة استفسارات حول كيفية طلب منازعة التنفيذ، باعتبارها أشهر الإجراءات القانونية التنفيذية، خاصةً بعد أن أتاحت وزارة العدل تقديمها إلكترونياً عبر [ناجز](#)، هنا، سنوضح لكم شرحاً موجزاً لأبرز أنواع هذه المنازعات التنفيذية.

بدايةً، ما هي منازعة التنفيذ؟

لنفترض أن شخصاً ما حرر سند لأمر، وسدد جزءاً منه للمستفيد، لكنه تفاجئ لاحقاً أن المستفيد رفع ضده طلب تنفيذ للسند بالكامل دون أي ذكر للجزء الذي سدده، هنا تماماً يطالب المدين بمنازعة تنفيذية يثبت من خلالها أنه قام الوفاء في جزء من المبلغ.

أدأ، هي وسيلة للاعتراض والطعن بصحة السندات التنفيذية، لإيقاف نفاذها، ومنع اتخاذ إجراءات قضائية بحق المنفذ ضده، إذ لا يعقل أن تتخذ المحكمة أحكاماً تعسفية بحق كل من يُرفع ضده سند دون النظر جيداً في صحته وسلامته.

يهمك أن تعرف جميع تفاصيل منازعة تنفيذ سند لأمر والمبررات اللازمة لتقديمها.

ويمكننا أن نصنف أنواع المنازعات ضمن فئتين، وهي:

أولاً: المنازعات التنفيذية الشكلية

ترتبط هذه الفئة بشكل السند والبيانات الإلزامية فيه، وتكون:

منازعة تنفيذ عدم توفر الشرط شكلي

يتقدم بها المنفذ ضده لإبطال السند التنفيذي لعيب شكلي فيه، حيث اشترط المشرع توافر عدة شروط شكلية ليكون السند صحيحاً، يحق للمنفذ ضده أن يتقدم بمنازعة تنفيذية إذا تخلف أحد الشروط الشكلية (يمكنكم الاطلاع على شروط السند لأمر من هنا).

تقام هذه الدعوى أمام نفس الدائرة التي تنظر بطلب التنفيذ، أي أمام محكمة التنفيذ، استناداً للفقرة الأولى من المادة الثالثة ضمن اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ.

منازعة التزوير أو إنكار التوقيع

يدعي المنفذ ضده من خلالها أن السند المطلوب تنفيذه إما هو مزور (كأن يقول بأن المبلغ غير صحيح)، وإما أن ينكر توقيعه الموجود على السند (كأن يقول هذا ليس توقيعني)، تُقام هذه الدعوى أمام محكمة التنفيذ بموجب الفقرة الأولى من المادة الثالثة اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ.

منازعة تنفيذ عدم الصفة

أيضاً يقيمها المنفذ ضده، يعلن من خلالها بأنه ليس هو المقصود في هذا السند وأن لا علاقة له به (كأن يكون المدين المذكور في السند فلان، والمنفذ ضده في الواقع فلان آخر)، كما قد يمكن أن يعلن من خلالها عدم صفة طالب التنفيذ (كأن يكون المستفيد من السند خالد، وطالب التنفيذ في الواقع محمود).
تُقام هذه الدعوى أمام محكمة التنفيذ بموجب الفقرة الأولى من المادة ٣/ اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ

ثانياً، المنازعات التنفيذية غير الشكلية

لا ترتبط هذه الفئة من المنازعات مع شكليات السندات التنفيذية، وإنما بالأمر الناتجة عن السند بعد صدوره كالصلح على السند أو المقاصة أو الحوالة الخ... وهي:

منازعة الإبراء بعد صدور السند التنفيذي:

يثبت المنفذ ضده من خلالها التنازل الحاصل من طرف طالب التنفيذ، وذلك إذا أبرأ المستفيد مدينه من الالتزام بعد مرور فترة معينة، لكنم لم يسجلا الإبراء، حينها يلجأ المنفذ ضده للطعن مستنداً إلى هذه الجزئية، وبحسب الفقرة الثالثة من المادة الثالثة في اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ، تكون هذه الدعوى من اختصاص محكمة التنفيذ .

التأجيل بعد صدور السند التنفيذي:

عن طريقها يبيّن ويثبت المنفذ ضده التأجيل الحاصل بينه وبين المستفيد (كأن يكون تاريخ استحقاق السند 1443\7\10 وتم الاتفاق فيما بعد بين الطرفين على تأجيل الاستحقاق ثلاثة أشهر) إلا أن طالب التنفيذ لم يتقيد بذلك، وطالب المدين بالوفاء في تاريخ الاستحقاق الأساسي، هنا يُسارع المنفذ ضده لإثبات التأجيل الحاصل بينه وبين طالب التنفيذ لرد طلبه، ينظر بها أمام محكمة التنفيذ.

الحوالة بعد صدور السند التنفيذي:

يصرّح المنفذ ضده من خلالها عن وجود اتفاق بإحالة طالب التنفيذ على شخص ثالث (كأن يطالب المستفيد شخصاً ثالثاً غير المنفذ ضده بالمبلغ المستحق) علماً أنها أيضاً من اختصاص محكمة التنفيذ.

الصلح بعد صدور السند التنفيذي:

يكشف المنفذ ضده بها عن الصلح الذي حصل مع المستفيد (كأن يتصالح الطرفان على السند التنفيذي نتيجة القرابة التي تجمعهم) وبعد ذلك يذهب طالب التنفيذ بالسند إلى محكمة التنفيذ مخالفاً للصلح الواقع بينهم، تقام أمام محكمة التنفيذ.

المال المحجوز يفوق مقدار الدين المطالب به:

يوضّح المنفذ ضده أن المال المحجوز عليه يفوق بكثير مقدار الدين المذكور بالسند، ويهدف من خلال هذه الدعوى إلى رفع الحجز عن المال الزائد عن الدين (كأن يكون مبلغ المحجوز عليه مليون ريال ومقدار الدين 200 ألف ريال)، تعدّ أيضاً من اختصاص محكمة التنفيذ.

المقاصة بموجب سند تنفيذي:

يطالب المنفذ ضده بخصم المبلغ، من مبلغ آخر ثابت له بموجب سند تنفيذي آخر مع طالب التنفيذ، من اختصاص محكمة التنفيذ.

منازعة تنفيذ (الوفاء بعد صدور السند التنفيذي):

عن طريقها يثبت المنفذ ضده أنه قام بوفاء المبلغ كله أو جزء منه موضوع السند إلى طالب التنفيذ بعد تحرير السند وضمن الموعد المحدد له، تكون هذه الدعوى من اختصاص محكمة التنفيذ.

امتناع شاغل العقار عن الإخلاء لحمله سند تنفيذي:

يرفعها شاغل العقار ضدّ طالب التنفيذ يمتنع بموجبها عن الإخلاء لحمله سند تنفيذي بمواجهة مالك العقار الأساسي، ينظر بها أيضاً أمام محكمة التنفيذ.

منازعة تنفيذ (رد ما استوفي خطأ):

يطالب بها المنفذ ضدّ استرداد ما استوفي بالخطأ (كأن يقوم المنفذ ضده بوفاء شخص آخر بدل طالب التنفيذ، أو أنه سدد 600 ألف بدلاً من 400 ألف)، من اختصاص محكمة التنفيذ .

عيب في العين المبيعة:

يقيمها مشتري العين عن طريق المحكمة يدعي عيباً فيها، إذ يحق للذي يشتري عقار من المزاد العلني المعقود عن طريق المحكمة واكتشف أن هذا العقار فيه عيب (كأن يكون سقف العقار مُتصدّع، أو أن حائط فيه تشقّق) أن يتقدم بدعوى "عيب في العين المبيعة" يطالب فيها برد الثمن له وفسخ البيع نظراً لهذا العيب، تكون هذه الدعوى من اختصاص محكمة التنفيذ .

دعوى التعويض:

دعوى يتقدم بها طالب التنفيذ مطالباً بالتعويض عن مصروفات ونفقات لا علاقة له فيها، لأن الأصل أن يؤدي المدين مبلغ المديونية إلى الدائن دون اللجوء إلى محكمة التنفيذ .

هذه الدعوى لا تشمل أتعاب المحاماة التي تكون بين طالب التنفيذ ومحاميه، ولا تشمل أيضاً أضرار التقاضي في حال كان للمحكمة العامة دور في ذلك.

رابعاً: (نموذج من نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية)

تعرضت للابتزاز ماذا أفعل؟ نصائح قانونية ونفسية للتخلص من الابتزاز

تعرضت للابتزاز ماذا أفعل؟ .. تسأل إحدى الفتيات من حساب وهمي، وتضيف..

طلبتُ منه بكلّ لطفٍ إنهاء ما بيننا.. لكنّه قابل طلبِي بغضبٍ شديدٍ وبدأ يتلفظ بشتائمٍ أستحي حتّى من ذكرها أمامك، منهياً تلك المكالمة بتهديد صريح لي، قائلاً: كلّ صورنا الخاصة ستُنشر على الملأ وسترسل لأشقائك إن فكّرتِ مجرد تفكيرٍ أن تنهي علاقتنا..

لم يطلب أموالاً أو أية مكاسب مادية.. إنما أراد الحصول على علاقة محرّمة مقابل عدم نشره للمواد التي يحوزها.. وما كان لي إلّا أن أبلغ عنه.

هذه واحدة من مئات القصص الصادمة.. شاركها أحد المحاميين ضمن فيديو "توعوي" بهدف نشر التوعية القانونية فيما يخصّ قضايا الابتزاز الإلكتروني في السعودية.. مشيراً إلى أهمّ الإجراءات القانونية الواجب اتّخاذها للتخلّص منها، كيفية التعامل معها إضافةً إلى سبل الوقاية منها.

تعرضت للابتزاز ماذا أفعل؟

لنفترض لا قدر الله أن أحدنا وقع ضحيةً للابتزاز.. أول استفسارٍ سيتراود تفكيره: "تعرضت للابتزاز ماذا أفعل؟" وسيبحث عن طرق للخلاص.

للإجابة عن هذا السؤال، لا بدّ من الحديث عن الناحيتين القانونية والنفسية.. فكّل منهما مكّمة للأخرى.. وذلك لا يهمّ من يتعرض للابتزاز فحسب، بل مهمّ للجميع على حدّ سواء كتوعية مسبقة في حال التعرض لهذه الجريمة.

سواء أكان الابتزاز خارجي ام داخلي.. يستطيع المجني عليه اتباع هذه الإجراءات القانونية والتعليمات النفسية للتخلص من المبتزّ وإنهاء الضغط الذي يتعرض له.

الإجراءات القانونية

الإثبات والتبليغ.. هو أو ما يجب أن تفعله إذا يتعرض للابتزاز

● أولاً: إثبات جريمة الابتزاز، ولكن كيف؟

عن طريق جمع كلّ ما يتعلّق بالمجني عليه من محادثات، إيميلات، رسائل، صور ومكالمات وأي دليل آخر يدين الجاني. وذلك لإثبات وقوع التهديد من قبله وحيازته للمواد التي يهدد بها، حيث لا يشترط أن ينشرها.. إنما إثبات حيازتها يكفي لإدانته.

● ثانياً: التبليغ عن الجريمة عن طريق إحدى الوسائل التي أتاحتها وزارة الداخلية لهذا الغرض.

أتاحت وزارة الداخلية عددًا من طرق التبليغ عن الابتزاز، ألا وهي:

- التبليغ المباشر عن طريق أقرب مركز شرطة.
- أو اختيار طريق التبليغ الإلكتروني عن طريق منصة ابشر، وحدة مكافحة الابتزاز أو عبر تطبيق كلنا أمن.
- كما يمكن الاتصال المباشر برقم الابتزاز الموحد.

يمكن أيضًا أن يوكل المجني عليه محاميًا مختصًا بالقضايا المعلوماتية، حيث يقوم المحامي نيابةً عنه بالتبليغ وتحصيل حقه من الجاني.

الإجراءات النفسية

فعلى المجني عليه (من يتعرض للابتزاز) ألا ينصاع لأوامر الجاني مهما بدت له صغيرة وزهيدة، معظم الجرائم بدأ جناتها أولاً بطلب مبالغ زهيدة ولكن سرعان ما تضاعفت لمبالغ هائلة بعد أن لمسوا الاستجابة المقترنة بالخوف من الضحية..

نذكر لكم إحدى الحوادث.. طلب فيها المبتز مبلغ 1000 ريال، مقابل عدم نشره لمقاطع مسجلة تضرّ بسمعة المجني عليه، وبالفعل.. استجاب له مباشرةً ظناً منه أن هذا المبلغ سيوقف سلسلة التهديد.. لاحقاً تضاعف المبلغ لأكثر من 185 ألف ريال خلال أسابيع قليلة.. حولها له الضحية تحت ضغط التهديد.

وغالبًا، لن يقدم الجاني على جريمته إن لم يلمس استجابةً وخوفًا من ضحيته؛ خاصةً إذا كان هدفه من جريمة الابتزاز ينحصر بتحصيل المنفعة المادية فحسب. أي أنه لا يهدده انتقامًا أو ما شابه من الغايات الشخصية.

أهم التعليمات النفسية في حال تعرضت للابتزاز

- عدم الانصياع لطلبات الجاني مهما بدت صغيرة لأن الجناة يدسّون "الطعم" أولاً ومن ثم يصطادون ضحاياهم.
- تأكدوا أن المبتزّ يحوز ما يهدد به من مواد، لأنهم قد يهددوا لمجردّ تحصيل أموال أو غايات أخرى.
- اقطعوا كلّ سبل الاتصال مع الجاني (أهم ما يجب ان تفعله في حال تعرضك للابتزاز).
- تجنّبوا حذف الرسائل أو التسجيلات وغيرها.. باعتبارها دلائل تدين المبتزّ وتوقع العقوبة عليه.

مهما بدت التهديدات قويةً ومخيفةً.. فإن اللجوء للإجراءات القانونية وأخذ الاحتياطات النفسية من شأنهما أن يخفّفا من حدتها على من تعرض للابتزاز.. والجدير بالذكر هو أن الجهات المختصة تتعامل مع الشكاوى بمنتهى السرية حفاظًا على سمعة المبلّغين.

كيف تتخلص من الابتزاز الإلكتروني؟

ماذا أفعل حين اتعرض للابتزاز؟ ببساطة، كرّست القوانين في المملكةِ ممراتٍ عديدةً يمكن اللجوء إليها والاحتماء بها في حال التعرض للابتزاز.. و جاءت العقوبات صارمةً في المادة الثالثة من نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية، وذلك لردع المبتزّين وإيلائهم في حرّيتهم وأموالهم.

تعرف على آلية تقديم بلاغ ابتزاز في السعودية دون أن يكتشف أحد

لكنّ هذه الطرق والقوانين لن تسعف الضحية إن لم يلجأ إليها على وجه السرعة في حال تعرّضه لجرائم الابتزاز.. أو لم يسأل المتخصصين ماذا يفعل غدا عرضة لجرائم الابتزاز.. فهو فقط من يقرّر الخلاص من الابتزاز أم البقاء تحت وطأة الإجرام.

خامساً: (نموذج من نظام العمل)

حقوق الموظف في القطاع الخاص بعد الاستقالة في نظام العمل السعودي

حقوق الموظف في القطاع الخاص بعد الاستقالة، موضوع مهمّ جدًّا ويكاد أن يكون هاجس عند أي عامل أو عاملة في القطاع الخاص، فالبعض منهم قد يجهل حقوقه والتزاماته بعد الاستقالة، ولا يعرف بالضبط ما له وما عليه بعد انتهاء العلاقة التعاقدية مع المنشأة، مما قد يتسبب لهم بضياع حقوقهم إلى جانب مشكلات أو خلافات مع جهة العمل، كان من الممكن تفاديها لو أنّهم عرفوها مبكّرًا.

بدورنا، خصّصنا لكم هذه التدوينة لنوضّح فيها حقوق الموظف في القطاع الخاص عند استقالته، ألا وهي: مكافأة نهاية الخدمة، تعويض الإجازات، شهادة الخبرة ومستحقّات التأمينات.

متى تُستحقّ حقوق الموظف في القطاع الخاص بعد الاستقالة؟

بدايةً، علينا التمييز جيّدًا بين الاستقالة المشروعة التي يُمنح الموظف كامل حقوقه بعدها، والاستقالة غير المشروعة، والتي يحرم بموجبها الموظف من بعض حقوقه بل ويترتّب عليه التزامات تجاه صاحب العمل.

الاستقالة المشروعة:

تكون بموافقة ربّ العمل، مع مراعاة فترة الإشعار، يحصل بعدها العامل على كامل حقوقه (مكافأة نهاية خدمة، تعويض إجازات، مستحقّاته من التأمينات وشهادة نهاية الخدمة) دون أن يحرم من أيّ منها، ولا يكون ملزمًا بتعويض صاحب العمل نهائيًا.

بينما عند الاستقالة غير المشروعة:

يترك العامل العمل بدون موافقة رب العمل وبدون أن يراعي فترة الإشعار، لذلك فإنه يلزم بتعويض صاحب العمل عما تسبب به من ضرر، ولا يستحق كلاً من مستحقات التأمينات ومكافأة نهاية الخدمة، إنما يستحق من حقوقه فقط بدل الإجازات وشهادة نهاية الخدمة.

أما الآن وقد وضّحنا بإيجاز الفارق بينهما، علينا أن نشرح ونبيّن الحقوق والالتزامات المترتبة على كلّ منها.

حقوق الموظف في القطاع الخاص بعد الاستقالة المشروعة

أولاً: مكافأة نهاية الخدمة:

إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

المادة 85 من نظام العمل.

بالاستناد إلى أحكام المادة 85 من نظام العمل، يستحق العامل ثلث المكافأة إذا أمضى في خدمة المنشأة سنتين متتاليتين إلى خمس سنوات، ثلثي المكافأة عن خدمة أكثر من خمس سنوات، وكامل المكافأة عن خدمة تزيد عن عشر سنوات في المنشأة، ويلزم صاحب العمل بدفعها خلال أسبوعين من استقالة الموظف. وللمزيد عن أحكام المكافأة لا تنسوا مراجعة تدوينة مكافأة نهاية الخدمة عند الاستقالة وكيفية احتسابها.

ثانياً: تعويض الإجازات:

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.

المادة 111 من نظام العمل.

يستحق الموظف في القطاع الخاص إجازة سنوية مدتها 21 يوم عن خدمة أقل من خمس سنوات في المنشأة، و30 يوم عن خدمة أكثر من خمس سنوات، وإذا لم يستفد من إجازته هذه وترك العمل وهو لم يستخدمها، ألزم نظام العمل صاحب العمل بأن يدفع له تعويضاً مالياً عنها، خلال أسبوعين من استقالة العامل.

لمعرفة كيفية حسابها وغير ذلك من الأحكام المرتبطة بها، راجعوا تدوينة تعويض الاجازات عند الاستقالة نظام العمل.

ثالثاً: شهادة نهاية الخدمة

يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي :

- 1 - أن يعطي العامل - بناءً على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير. ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.
- 2 - أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق

المادة 64 من نظام العمل.

إذًا، منح العامل شهادة نهاية الخدمة أيضًا واحد من حقوق الموظف في القطاع الخاص بعد الاستقالة، حتى من دون أن يطلبها، وإضافةً لهذا يُلزم صاحب العمل بإرجاع ما لديه من وثائق خاصة بالعامل، من شهادات، رخص... وغيرها.

رابعاً: مستحقات التأمينات:

بعد الاستقالة، يحق للموظف المشترك في نظام التأمينات أن يحصل على مستحقاته من التأمينات، حتى بدون حدوث عجز دائم أو بلوغ سن التقاعد، حيث يستحقها إذ ما توقرت به إحدى الحالات التالية:

- العامل الذي انتقل إلى عمل يخضع لنظام التقاعد المدني أو التقاعد العسكري، وكانت مدة اشتراكه أقل من 12 شهراً في نظام التأمينات الاجتماعية.
- العامل المشترك بنظام التأمينات الاجتماعية، والذي أسقطت عنه الجنسية السعودية.
- العامل المشترك أيضاً بالنظام، لكنه محكوم بالسجن مدة 5 سنوات، ولم تكمل مدة اشتراكه 120 شهر في نظام التأمينات.

وإن أردتم معرفة طريقة الاستعلام عن مستحقات التأمينات إلكترونياً وخطوات طلب صرفها، عليكم قراءة تدوينة مستحقات التأمينات بعد الاستقالة.

هذا بالنسبة لحقوق الموظف في القطاع الخاص بعد الاستقالة المشروعة، لكن ماذا لو رفضت استقالة أحد الموظفين، ماهي النتائج والالتزامات المترتبة على هذا الرفض؟ للإجابة عن هذا التساؤل، علينا استعراض حقوق والتزامات الموظف بعد رفض الاستقالة.

حقوق والتزامات الموظف في القطاع الخاص عند رفض الاستقالة

عندما تُرفض استقالة أحد موظفٍ ما في القطاع الخاص، فإنه إما أن يستمرّ بالعمل في المنشأة كأن شيئاً لم يكن، أو أن يترك العمل رغم رفض صاحب العمل، وينتهي العلاقة التعاقدية بينهما رغم عدم موافقته.

هذا الإنهاء يسمّى استقالةً غير مشروعة، ينتج عنها: حرمان الموظف من بعض حقوقه مثل مكافأة نهاية الخدمة ومستحقّاته في التأمينات، وإلزامه بتعويض ربّ العمل كما يلي:

إذا كان عقد الموظف محدّد المدّة: إمّا أن يدفع لصاحب العمل المبلغ المتفق عليه ضمن بنود العقد، أو أن يدفع له الأجرة المتبقية من العقد، دون أن يقلّ مجمل التعويض في كلّ من الحالتين عن أجرة شهرين.

أما إذا كان عقد غير محدّد المدّة: فإن يلزم بأن يدفع لصاحب العمل إمّا مبلغ التعويض المتفق عليه ضمن بنود العقد، أو أجرة 15 يوم عن كل سنة من سنوات الخدمة، دون أن يقلّ مجمل التعويض في كلّ من الحالتين عن أجرة شهرين.

وبالنسبة لحقوقه في هذه الحالة، فإنه يستحقّ تعويض الإجازات غير المستخدمة وشهادة نهاية الخدمة، دون مكافأة نهاية الخدمة أو مستحقّات التأمينات الاجتماعية، لأنّ الاستقالة غير المشروعة سبب من أسباب الاستبعاد من التأمينات وفقاً للنظام، ننصحكم بمراجعة تدوينة رفض الاستقالة في القطاع الخاص، لمعرفة كامل الآثار المترتبة عليها بشكلٍ تفصيليٍّ أكثر.

المصادر:

1. [نظام العمل السعودي.](#)
2. [نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.](#)