



يَاسِينَ خَالِدُ خَيَّاطُ
YASEEN K. KHAYYAT

محامون ومستشارون قانونيون
LAW OFFICE

عقود العمل في ظل جائحة فايروس كورونا كوفيد ١٩ دراسة تحليلية مختصرة في ضوء نظام العمل السعودي

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، انطلاقاً من قوله تعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾ وقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "المؤمنون على شروطهم" فإن الأصل في العقود الوفاء والالتزام بها، كما قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه "مقاطع الحقوق عند الشروط"، والالتزام بالعقود يقع على كلا الطرفين، ونظراً لجائحة فايروس كورونا التي تسارعت وتيرتها في وقت قصير وفق ما ذكرته منظمة الصحة العالمية وتفشت في العالم أجمع، ونظراً لما تمر به المملكة العربية السعودية لمواجهتها وتعليق أغلب القطاعات والأنشطة في الدولة، والخسائر المحتملة نتيجة لذلك لاسيما في القطاعات الخاضعة لنظام العمل التي تم تعليق العمل فيها إلى أجل غير مسمى، فإنه يستحيل الالتزام بالوفاء بالعقد، والاستحالة قد تكون جزئية أو كلية.

في هذه الدراسة نستعرض تأثير تفشي الفايروس على عقود العمل، وتوضيح ما يترتب على العامل وصاحب العمل في اعتبار تعليق العمل إجازة للعامل أو إنهاء عقود العمل نتيجة القوة القاهرة وطرح عدد من الخيارات لإعادة تقدير التكاليف الناشئة عن عقود العمل وإرشاد العامل وصاحب العمل إلى الخيارات الأقل ضرراً في ظل الظروف الراهنة.

فإن العلاقة العمالية تنشأ بين العامل وصاحب العمل بعقد العمل المبرم بينهما، وتعد العلاقة قائمة ولو لم يكن العقد مكتوباً، وبموجب عقد العمل يلتزم كلا من الطرفين بالوفاء بما جاء فيه مما لا يتنافى مع الشريعة الإسلامية والأنظمة النافذة في المملكة العربية السعودية، إلا أن ما تمر به الدولة جراء مواجهة تفشي الفايروس أثار اللبس على بعض العاملين وأصحاب العمل في الإجراءات الصحيحة التي يتم اتخاذها حيال مواجهة هذه الأزمة، وقد كفل نظام العمل تنظيم العلاقة العمالية للعامل السعودي أو غير السعودي منذ نشأتها إلى انتهائها بأي طريقة وما يترتب على الإنهاء بعد ذلك، ونطاق الدراسة ينحصر في: الوقت الحالي في ظل تفشي فايروس كورونا كوفيد ١٩ في المملكة العربية السعودية، ونسلط الضوء فيها على ما يلي:

أولاً: الإجازات.

ثانياً: الأجور.

ثالثاً: إنهاء عقد العمل.



ياسين خالد خياط
YASEEN K. KHAYYAT

محامون ومستشارون قانونيون
LAW OFFICE

أولاً: الإجازات:

صدر تعميم وزاري بتاريخ ٢٤/٠٧/١٤٤١هـ من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتعليق حضور العاملين للمكاتب الرئيسية لمنشآت القطاع الخاص لمدة خمسة عشر يوماً ضمن الإجراءات الاحترازية التي تتخذها المملكة العربية السعودية لاجتناب تفشي الفيروس، ونص القرار صراحة أنه "... تعليق للحضور لمقر العمل وتفعيل إجراءات العمل عن بعد..."، فلصاحب العمل متابعة العمل وتوجيه العامل عن بعد لضمان انتظام سير العمل، وقد اختلف البعض في احتساب تلك المدة من الإجازات السنوية للعامل أو الإجازة المرضية أو إجازة بدون أجر وغيرها، ومن خلال تفسير وتحليل نصوص نظام العمل المنظمة لإجازات العامل، وحزمة القرارات الصادرة بتعليق العمل يتضح الآتي:

أن قرار التعليق لا يعد إجازة رسمية، بمعنى أن لصاحب العمل تشغيل العامل بما يحقق المصلحة ويضمن سير العمل كلما أمكن ذلك، ممن يمكنهم أداء عملهم عن بعد دون الحاجة للحضور لمقر العمل.

ونتيجة لتوقف العمل في مختلف القطاعات؛ قد يواجه صاحب العمل اضطراباً في ميزانية المنشأة وانخفاض في الإيرادات مما لا يحتمل معه دفع أجور للعاملين، وفي ذات الوقت فإن صاحب العمل يتجنب إنهاء عقود العاملين لديه لما لهم من خبرات وإمكانيات وخلافه، فإن لكل الطرفين الاتفاق على تحديد وضع الإجازات بما يساهم في التخفيف من الأعباء المالية على الشركة، وذلك من خلال:

١. الإجازة بدون أجر: يُثار التساؤل عن مدى صحة احتساب تعليق العمل إجازة بدون أجر للعامل والجواب هو أن المادة السادسة عشر بعد المائة من نظام العمل نصت على: "يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك"، فالنظام يُجيز اعتبارها إجازة بدون أجر مع مراعاة ما يلي:
 - أن للعامل الحصول عليها بموافقة صاحب العمل، فلا ينفرد العامل في قرار الإجازة دون أجر بدون موافقة صاحب العمل وبمفهوم الموافقة لا يمكن لصاحب العمل منح العامل إجازة بدون أجر ما لم يتقدم بطلبها.
 - أوضحت المادة أن الإجازة بدون أجر إن زادت على عشرين يوماً فإن عقد العمل يكون موقوفاً بمعنى أن جميع الصلاحيات والحقوق والواجبات المترتبة على كلا الطرفين من عقد العمل يتم إيقافها إلى حين عودة العامل إلى العمل، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

عقود العمل في ظل جائحة فيروس كورونا كوفيد ١٩ - دراسة تحليلية مختصرة في ضوء نظام العمل السعودي



يَاسِينَ خَالِدُ خَيَّاطُ
YASEEN K. KHAYYAT

محامون ومستشارون قانونيون
LAW OFFICE

٢. الإجازة السنوية: الإجازة السنوية هي التي يحصل عليها العامل في كل عام بصفة دورية، وهي حق للعامل ولا يصح النزول عنها أو تقاضي بدل نقدي عنها أثناء الخدمة، ونصت المادة التاسعة بعد المائة على مدتها في الفقرة الأولى، وهي: "يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها على واحد وعشرين يوماً تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً"، فإن لصاحب العمل الاتفاق مع العامل أن يتم منحه الإجازة السنوية بأجر مقدم خلال الفترة الحالية في ظل تعليق العمل في غالبية القطاعات، وبذلك تُحسم من رصيد إجازاته السنوية، وعند انحسار تفشي فيروس كورونا والعودة للعمل يكون العامل قد استمتع بإجازاته السنوية ونفذ رصيده وبالتالي يضمن صاحب العمل مواصلة العامل للعمل دون إجازة سنوية، وفي هذا الشأن نكون بصدد عدد من التساؤلات كما يلي:

- (إن كان العامل قد استوفى رصيد إجازاته في السنة الحالية فهل يتم منحه إجازة سنوية أخرى؟) والجواب أن المادة العاشرة بعد المائة نصت على أن للعامل أو صاحب العمل تأجيل الإجازة السنوية للسنة التالية وفق اشتراطات معينة، ولكن التمتع بإجازة سنوية مرتين في ذات السنة غير صحيح وللعامل في هذه الحالة طلب الإجازة بدون أجر.
- (أن صاحب العمل مخول بتحديد مواعيد الإجازات السنوية للعاملين وفقاً لمقتضيات العمل) وهذا صحيح ولكن ليس على إطلاقه فإن المادة قيدت ذلك بضرورة إخطار العامل عن الميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بما لا يقل عن ثلاثين يوماً.
- (الغاية من الإجازة السنوية هو السفر والراحة وبالتالي لا تتحقق الغاية من الإجازة السنوية في ظل قرار منع التجول ابتداءً من يوم الاثنين بتاريخ ٢٨ رجب ١٤٤١هـ الموافق ٢٣ مارس لعام ٢٠٢٠م) ، والجواب أن هذا المعيار يختلف من شخص لآخر فإن أبدى العامل موافقته وعدم ممانعته على ذلك فلا يوجد نص يقيد صاحب العمل في هذا الشأن. فالمقصود من الإجازة هو التوقف عن العمل وهذا ما تم تحقيقه بالفعل عن طريق تمتعه بالإجازة السنوية.

٣. الإجازة المرضية:

أشارت المادة السابعة عشر بعد المائة إلى الإجازة المرضية، وأوضحت آلية استحقاق العامل لها متى ثبت مرض العامل بشهادة طبية عن طبيب المنشأة أو مرجع طبي معتمد، وفصلت المادة أجر العامل خلال هذه الإجازة على أن تكون بأجر كامل خلال الثلاثون يوماً الأولى، وبالإشارة إلى مواجهة تفشي الفيروس، فقد ألزمت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية منشآت القطاع الخاص "بمنح إجازة مرضية إجبارية مدتها (١٤) يوماً على أن لا تحسب من رصيد الإجازات للفئات الآتية: - المرأة الحامل. - من يعاني من الأمراض التنفسية. - لمن يعانون من نقص المناعة ومستخدمي أدوية

عقود العمل في ظل جائحة فيروس كورونا كوفيد ١٩ - دراسة تحليلية مختصرة في ضوء نظام العمل السعودي



ياسين خالد خياط

YASEEN K. KHAYYAT

محامون ومستشارون قانونيون
LAW OFFICE

مثبطات المناعة. - الأورام. - لمن يعانون من الأمراض المزمنة. و تطبيق الحجر المنزلي لمدة (١٤) يوماً على جميع العاملين العائدين من السفر من خارج المملكة وعدم تمكينهم من العمل إلا بعد انقضاء مدة الحجر"، وحيث أن الإجازة المرضية لا تتجاوز الثلاثون يوماً وتطبيقاً لنص المادة السابعة عشر بعد المائة فإن العامل يستحق الاجر كاملاً خلال هذه الفترة، كما اشترط القرار عدم احتسابها من رصيد إجازات العامل.

ثانياً: الأجور:

فيما يتعلق بالأجر عن الفترة المعلق فيها العمل بسبب فايروس كورونا كوفيد ١٩، وحيث أن العامل متعاقد مع صاحب العمل ويحكمهما نظام العمل فقد نص النظام في المادة الثانية و الستون على: "إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو يبين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل" وحيث أن العامل لم يتقدم بطلب إجازة أو أبدى رغبته بإنهاء عقد العمل فهو يستحق أجر مدة تعليق الحضور عن العمل، وهنا يشير البعض إلى أن المنع لم يكن بمحض إرادة صاحب العمل وإنما بسبب الحد والاحتراز من تفشي الفايروس(قوة القاهرة)، ونجيب بأن القضاء هو الفيصل في تفسير النص لاسيما وأن النظام لم يحدد الأسباب وسيتم لاحقاً الإشارة إلى القوة القاهرة. كما نص النظام صراحةً على عدم جواز الحسم من أجر العامل دون موافقة خطية منه إلا في حالات محددة حصراً في المادة الثانية والتسعون وهي: " لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية:

- ١- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠% من أجره.
- ٢- اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.
- ٣- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
- ٤- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزية أخرى.
- ٥- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلّفه.
- ٦- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك..."

عقود العمل في ظل جائحة فايروس كورونا كوفيد ١٩ - دراسة تحليلية مختصرة في ضوء نظام العمل السعودي



ياسين خالد خياط
YASEEN K. KHAYYAT

محامون ومستشارون قانونيون
LAW OFFICE

فالعامل مستحق لكامل الأجر دون أي حسم إلا أن أبدى موافقته على ذلك ويلزم أن تكون الموافقة خطية، وإن تم الحسم من الأجر لأي سبب غير الأسباب المذكورة في المادة آنفة الذكر بغير موافقة العامل الكتابية فإنه يحق للعامل استعادة المبلغ المحسوم بغير وجه حق، وفي هذا الصدد ونظراً للأزمة الاقتصادية التي تواجه صاحب العمل جراء توقف العمل فإن وافق العامل على حسم جزء من الأجر بالموافقة الكتابية فلا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق.

ويلجأ البعض إلى خيار مُرضي للأطراف وهو خصم بدل المواصلات في ظل تعليق الحضور لمقر العمل، وحيث عرف النظام البدلات بأنها "التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله"، فإن كان البديل بسبب المواصلات وزال السبب نتيجة تعليق الحضور لمقر العمل فإننا نرى أن الأصل لا مانع من حسم بدل المواصلات لزوال سببه. ولكن قد يختلف ذلك بحسب ما تم الاتفاق عليه في عقد العمل.

ثالثاً: إنهاء عقد العمل:

نتيجةً لاستحالة الوفاء بعقد العمل جزئياً أو كلياً حسب ما يواجهه كل صاحب عمل، فإن نظام العمل أشار إلى حالات إنهاء العقد ونص على حالات الإنهاء المشروع وفيما يلي استعراض للحالات التي تمكن للأطراف إنهاء عقد العمل لقاء الأزمة الاقتصادية التي تواجه أصحاب العمل نتيجة تفشي الفيروس:

١. إنهاء عقد العمل بالتراضي:

من الأسباب المشروعة لإنهاء عقد العمل ما جاء في الفقرة الأولى من المادة الرابعة والسبعون التي حددت حالات إنهاء عقد العمل لأسباب مشروعة، وهي " إذا اتفق الطرفان على إنهائه بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية " عليه فإنه يمكن لصاحب العمل الاتفاق كتابياً مع العامل على إنهاء عقد العمل.

٢. إنهاء عقود العمل محددة المدة:

العقد المحدد المدة هو عقد عمل غير السعودي بناء على ما جاء في المادة السابعة والثلاثون: " يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة، وإذا خلا العقد من بيان مدته تُعد رخصة العمل هي مدة العقد " وفي هذا الصدد أشارت المادة الرابعة والسبعون على حالات إنهاء عقد العمل لأسباب مشروعة ومنها الفقرة (٠٢) التي نصت على: "... إذا انتهت المدة المحددة في العقد مالم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام، فيستمر إلى أجله"، ويظهر هنا أن لأي من الطرفين

عقود العمل في ظل جائحة فيروس كورونا كوفيد ١٩ - دراسة تحليلية مختصرة في ضوء نظام العمل السعودي



يَاسِينَ خَالِدُ خَيَّاطُ

YASEEN K. KHAYYAT

محامون ومستشارون قانونيون
LAW OFFICE

سواء العامل أو صاحب العمل إنهاء العقد المحددة المدة عند انتهاء مدته بتوجيه خطاب الإنهاء للطرف الآخر حسب بيانات التواصل المعتمدة بينهما ومراعاة مدة الإشعار إن تم النص عليها في العقد.

٣. إنهاء عقود العمل غير المحددة المدة:

يمكن لأطراف العقد إنهاء العقد غير المحدد المدة وفق الفقرة (٠٣) من نظام العمل، ولكن اشترطت المادة الخامسة والسبعون لذلك عدة شروط:

- أ. أن يكون لسبب مشروع.
- ب. يوجه الطرف الراغب في الإنهاء إلى الطرف الآخر إشعاراً أو خطاباً كتابياً موضحاً فيه سبب الإنهاء.
- ت. يكون الإشعار قبل الإنهاء بالمدة المحددة في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة لغيره.

٤. بلوغ العامل سن التقاعد:

بلوغ سن التقاعد هو أحد الأسباب المشروعة لإنهاء العقد حسب الفقرة (٠٤) من المادة الرابعة والسبعون، وهو محدد نظاماً بستون سنة للعامل وخمس وخمسون سنة للعامل، ولكن قد يتفق الطرفان على التقاعد المبكر أي قبل بلوغ السن المحدد آنفاً أو يتفقا على الاستمرار في العمل لما بعد سن التقاعد، بمعنى آخر أن مجرد بلوغ سن التقاعد لا يلزم معه الإنهاء مباشرة، وفي ذلك حالتين:

- أ. في العقد غير المحدد المدة: لا يلزم إنهاء العقد ببلوغ سن التقاعد إن اتفق الطرفين على الاستمرار.
- ب. في العقد المحدد المدة: يستمر إلى انتهاء مدته حتى وإن بلغ العامل سن التقاعد.

٥. القوة القاهرة:

أشارت الفقرة الخامسة من المادة الرابعة والسبعون إلى أن القوة القاهرة من حالات إنهاء عقد العمل، فهل يمكن اعتبار انتشار الفيروس قوة القاهرة وبالتالي سبباً مشروعاً لإنهاء العقد؟

اختلفت الأقوال في ذلك فنظام العمل لم ينص على توضيح أو تعريف لها، ولم يذكر حالات القوة القاهرة، والظاهر أن انتشار الأمراض والأوبئة يستحيل معه تنفيذ الالتزام التعاقدية وقد تصل إلى الاستحالة الكلية وبالتالي يعد سبباً مشروعاً لإنهاء العقد. ولكن تجدر الإشارة والتنويه إلى عدد من الأمور وهي:



ياسين خالد خياط
YASEEN K. KHAYYAT

محامون ومستشارون قانونيون
LAW OFFICE

أ. أن غياب الإشارة إلى مصطلح القوة القاهرة في الأنظمة السعودية عامةً ونظام العمل خاصةً قد يُحمل المعنى أكثر من تفسير ويكبد صاحب العمل مبالغ لتعويض العاملين لديه عند إنهاء عقودهم نتيجة القوة القاهرة عند عدم اعتبار القضاء انتشار الفيروس من القوة القاهرة.
ب. تجدر الإشارة إلى أن إنهاء عقد العمل نتيجة انتشار الفيروس يكبد صاحب العمل دفع مكافآت نهاية الخدمة للعاملين بالإضافة إلى فقدانه للعاملين لديه ممن لهم خبرة ودراية في أمور العمل أكثر من غيرهم.

٦. إغلاق المنشأة أو إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل:

إن تعليق العمل في كافة القطاعات وحظر التجول يؤدي إلى ركود اقتصادي وخسائر مادية يتكبدها صاحب العمل مما يضطره إلى إغلاق منشأته أو إنهاء بعض الأنشطة فيها، وأشارت الفقرتين السادسة والسابعة من المادة الرابعة والسبعون على جواز إنهاء عقد العمل لقاء ذلك إن اتخذ صاحب العمل أحد خيارين:

أ. إغلاق المنشأة نهائياً: وحتى يكون إنهاء عقود العاملين سبباً مشروعاً للإلغاء؛ يكون الإغلاق نهائي وليس بشكل مؤقت ويلزم معه اتخاذ كافة الإجراءات النظامية لإغلاق المنشأة.
ب. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يتفق على غير ذلك: ويكون الإنهاء بالطرق النظامية كأن يتم شطب السجل التجاري للفرع الذي يعمل فيه العامل أو غيرها ومراعاة ما تم الاتفاق بين الطرفين في هذا الشأن حتى لا يتم تكييف إنهاء عقد العمل بأنه لسبب غير مشروع.
٧. فترة التجربة:

بدايةً نوضح أن فترة التجربة هي المدة التي كفلها النظام لكل من العامل وصاحب العمل لتجربة العمل وقياس مدة إمكانية الاستمرار فيه من عدمه، وألزم المنظم صاحب العمل أن يشير إليها في عقد العمل بوضوح، والأصل ألا تزيد مدتها على تسعين يوماً، ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديدتها بحيث ألا تزيد عن مائة وثمانين يوماً.

أما بشأن إنهاء عقد العمل في فترة التجربة: فقد نص النظام في المادة الثالثة والخمسون على: " ... ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما". وأوضحت المادة الرابعة والخمسون أن إنهاء العقد خلال فترة التجربة لا يستحق عنه كلا الطرفين تعويضاً عن الإنهاء، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة، ومعنى ذلك أنه يجوز إنهاء عقد العمل للخاضعين لفترة التجربة لتخفيض عدد العاملين لدى المنشأة بما يخفف الأعباء المالية على صاحب العمل، بشرطين:

عقود العمل في ظل جائحة فيروس كورونا كوفيد ١٩ - دراسة تحليلية مختصرة في ضوء نظام العمل السعودي



يَاسِينَ خَالِدُ خَيَّاطُ

YASEEN K. KHAYYAT

محامون ومستشارون قانونيون
LAW OFFICE

أ. الإشارة لفترة التجربة في العقد.
ب. لم يحدد العقد آلية معينة للإنتهاء خلالها كأن يشترط فترة إشعار قبل الإنتهاء لا تقل عن ثلاثون يوماً أو غيرها من الشروط.

فإن كان الإنتهاء بعد انقضاء فترة التجربة ولم يتفق الطرفان على تمديدتها باتفاق مكتوب يستحق الطرف المتضرر تعويضاً عن الإنتهاء لقاء المادة (٧٧) من نظام العمل، كما يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة إن كان الإنتهاء من صاحب العمل.

ختاماً، فقد بذلت المملكة العربية السعودية ولازالت تبذل الجهود وتذلل الصعاب وتُسخر السُّبل بعد الله في سبيل حفظ الأنفس وتجاوز الأزمة، حتى باتت مثلاً يُحتذى به بين كافة دول العالم ويبقى لنا أن نتبع ما شرعه الله عز وجل وسنته الأنظمة النافذة دون ضرر ولا ضرار. سائلين المولى عزَّ وجل أن يحفظ بلدنا آمناً من كل شر وأن يجنبنا الفتن.

والله الموفق

٣٠ مارس ٢٠٢٠ م

قامت بإعداد الدراسة المحامية مزون بنت عبدالله عسيري
مكتب المحامي ياسين خالد خياط