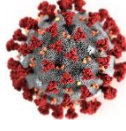


#فيروس_كورونا



وأثاره على عقد العمل...ومصلحة الوطن

- جائحة فيروس كورونا 2019-2020 هي جائحة عالمية جارية ويتسأل البعض بل الكل من أصحاب الأعمال والشركات والمؤسسات والعمال حول الآثار المترتبة على عقد العمل الخاضع لنظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ وتعديلاته ومن ضمن الأسئلة هل يجوز فصل العامل , أو تخفيض راتبه, أو إعطائه إجازة بدون مرتب , أو وقف العقد
- فرداً على ذلك لا بد أن نتعرف على بعض النصوص النظامية لنظام العمل التي تنظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل وبصفة خاصة المتعلقة بإنهاء العقد حيث تضمنت المادة 74 من نظام العمل حالات معينة ينتهي فيها العقد من بينها القوة القاهرة , كما نصت المادة (21) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على (في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والستون) من النظام يقصد بعبارة (تشغيل العامل سخرة (جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوه على العامل , ولم ينص عليها في عقد العمل .وتتم تحت التهديد بأي عقاب , والتي لا يكون العامل قد أداها بمحض اختياره .
- ويستثني من ذلك أي عمل أو خدمة تفرضها حالات الطوارئ أو القوة القاهرة , مثل حالات الحروب , أو الحرائق, أو الفيضانات , أو المجاعات , أو الزلازل, أو الأمراض الوبائية العنيفة أو غزوات الحيوانات أو الحشرات أو الأفات النباتية.
- فالقوة القاهرة معناها :
وفقاً للمعايير المتفق عليها دولياً من هيئات التجارة العالمية، ومراكز التحكيم التجاري الدولي - تُعرّف بأنها: (كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه، يجعل من تنفيذ الالتزام مستحيلًا أما ما نحن فيه هي حالة استثنائية وليست قوة قاهره , وأن عقد العمل يمكن تنفيذه وليس مستحيلًا , فلا يجوز تخفيض الراتب أو فصل العامل . فما ورد بالمادة (21) من اللائحة التنفيذية لا ينطبق على جائحة فيروس كورونا والظروف الحالية, وفي حالة إنهاء العقد أو فصل العامل أو تخفيض الراتب ... يحق للعامل أن يطلب بجميع مستحقاته... الواردة بنظام العمل والتعويض المنصوص عليه في المادة (77) من نظام العمل , كما لا يحق لصاحب العمل تخفيض الراتب إلا باتفاق الطرفين.
- كما أنه لا يجوز إجبار العامل على إجازة بدون مرتب إلا بموافقته وهذا ما قرره وزارة العمل قسم الموارد البشرية وأكدت على أن عقود العمل ملزمة لطرفي العلاقة التعاقدية (العامل وصاحب العمل) ولا تؤثر الظروف الاستثنائية المؤقتة فيها .

- ولا يجوز وقف العقد إلا باتفاق الطرفين وهو ما اشارة إليه المادة (116) من نظام العمل التي تنص (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، مالم يتفق الطرفان على خلاف) .
- وطبقاً لما نصت عليه المادة العشرون من نظام العمل التي تنص على (لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه , كما لا يجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى مع حرية العمل... الخ .
- كما نصت المادة الثامنة من نظام العمل على (يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام ويبطل كل ابراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعمال بموجب هذا النظام اثناء سريان عقد العمل مالم يكن اكثر فائده للعامل)
- فعلياً جميعاً أن نتكاتف سوياً في رفع اقتصاد المملكة والخوف على المصلحة العامة دون المصلحة الخاصة فطبقاً للقاعدة الشرعية (يتحمل الضرر الخاص لأجل رفع الضرر العام؛ لأن الضرر الخاص لا يكون مثل الضرر العام، بل دونه، فيدفع الضرر العام به .وقاعدة (المصلحة العامة تقدم على المصلحة الخاصة) فمصلحة الوطن مقدمه على مصلحة صاحب العمل فاستقرار المؤسسات والشركات وإعطاء العامل حقه تعود بالنفع على الوطن .
- وهذه الموضوع مسألة خلافية بين الفقهاء ويخضع الخلاف بين رب العمل والعمال لتقدير القاضي وحكم القاضي يرفع الخلاف.

- وفي النهاية أسأل الله أن يرفع عنا البلاء والوباء وسائر الأمراض, وأنصح نفسي وكل عامل وصاحب عمل بتقوى الله وأن يكون هناك مودة وترابط بين الطرفين .

مع تحيات
مكتب

الفقاري للمحاماة والاستشارات الشرعية والقانونية والتحكيم
السعودية - القصيم - بريدة - حي الفايزية - تقاطع ش الستين مع ش الملك سعود

كتابة المستشار : حمدي الهاللي

عضو اتحاد المحامين العرب والمحامي بالنقض والدستورية العليا , والمستشار
القانوني والعمالي بالمملكة العربية السعودية

جوال واتساب : 00966556428577