



عمر غريب عبد الهادي
محام ومستشار قانوني
ماجستير القانون العام والعلوم الإدارية

بسم الله الرحمن الرحيم

سلطة رب العمل في فسخ أو إنهاء عقد العمل وفقا لنظام العمل السعودي لتحقيق حالة (القوة القاهرة)

جائحة كورونا (مثالا)

تمهيد:

أطلقت على العالم أجمع (جائحة كورونا) - ولا تزال - بما أسفرت عنه من آثار وخيمة على الاقتصاد العالمي، قدرها البعض بأنها تفوق ما خلفته الأزمة المالية العالمية في العام 2008.

وقد تسابقت الحكومات في اتخاذ كل الأسباب والتدابير الاحترازية لاحتواء هذه الأزمة، وعلى رأسهم المملكة، والتي أشادت بإجراءاتها وتدابيرها منظمة الصحة العالمية، والتي تمخضت عن أوامر ملكية رشيدة وقرارات وزارية وتعاميم وتوجيهات فرضت حظر التجوال في كثير من مدن المملكة وقيدت من ممارسة الأعمال - إلا لبعض القطاعات الحيوية - وبضوابط وشروط، إلى غير ذلك من إجراءات.

وإزاء هذا الفيض النظامي من التدابير، انكب القانونيون من فقهاء ومنظرين وشراح وعاملين، على تكييف هذه الجائحة وبيان آثارها على الالتزامات العقدية على وجه الخصوص، وتباينوا (رأيا) حول تطبيق أحكام نظريتي الظروف الطارئة أو القوة القاهرة.

إلا أن المنظم (اللائحي) قد فصل في هذا الجدل القائم - بالنسبة لعقد العمل - بتعديله اللائحة التنفيذية لنظام العمل والصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (70273) وتاريخ 11 / 04 / 1440 هـ بإضافة مادة إليها تحت رقم (41).

هذا وتعرض في هذه الورقة (بالتحليل) لنص هذه المادة، مع بيان السلطات الممنوحة لرب العمل تصديا لهذه الجائحة من خلالها، وعمّا إذا كان (فسخ عقد العمل أو إنهائه) أحد تلك الخيارات.

أولا: نص المادة (41) المضافة

1- في حال اتخذت الدولة من تلقاء نفسها أو بناء على ما تُوصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف، مما يشمل وصف القوة القاهرة الوارد في الفقرة (5) من المادة (الرابعة والسبعين) من

النظام، فيتفق صاحب العمل ابتداء مع العامل - خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات - على أي مما يأتي:

- تخفيض أجر العامل، بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية.

- منح العامل إجازة تحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة.

- منح العامل إجازة استثنائية، وفق ما نصت عليه المادة (السادسة عشرة بعد المائة) من النظام.

2- لا يكون إنهاء عقد العمل بعد ذلك مشروعاً إذا ثبت أن صاحب العمل قد انتفع بأي إعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة.

3- لا يخل ذلك بحق العامل في إنهاء عقد العمل".

ثانياً: تحليلنا لدلالة النص

* أن المنظم (اللائحي) قد اشترط أن تكون هناك تدابير متخذة من الدولة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على توصية من منظمة دولية مختصة، قلصت من ساعات العمل أو أثرت عليه، وتجدر الإشارة إلى أنه وإن كان لفظ منظمة قد جاء عاماً، إلا أنه يفيد (بخصوص الحالة الماثلة) ما ورد على لسان رئيس منظمة الصحة العالمية في بيان صحفي من اعتبار وباء كورونا (جائحة عالمية)، لذا أجاز المنظم (اللائحي) التعويل على توصيات المنظمات الدولية المتخصصة عند اتخاذ المملكة لتدابيرها لمواجهة الجوائح، وما كان لفظ العموم في المنظمات إلا لأن الجوائح لا تقتصر على الأوبئة والأمراض.

* أن المنظم اللائحي قد فرق - وبحق - بين توافر الحدث أو الظرف المنشئ (للقوة القاهرة) وبين القول بتوافر (حالة القوة القاهرة) والفارق بينهما كبير إذ أن عناصر حالة القوة القاهرة التي تبيح التحلل من الالتزام إثنان، (استحالة توقع الحدث، واستحالة دفعه) وما كان قصد المنظم إلا التوضيح بأنه قد تحقق الحدث الذي يستحيل توقعه، لا سيما وأن المادة (21) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل قد عدت (الأمراض الوبائية العنيفة) من ضمن عناصر القوة القاهرة.

* أن المنظم اللائحي قد أوضح أنه على كل حال فإنه يمكن دفع الحدث خلال الستة أشهر التالية لبدأ اتخاذ التدابير من قبل الدولة، وبالتالي لا يكون إنهاء العقد خلالها (عملاً نظامياً) من قبل رب العمل بشرط اتخاذ أحد الحلول الثلاثة التي حددتها المادة، أو التدرج في اتخاذها وبشرط الاتفاق مع العامل، ولنا أكثر من ملاحظة على هذا الشق:

1) لا يلجأ رب العمل للاتفاق مع العامل حول أحد هذه الخيارات الثلاثة إلا إذا تبين بالفعل أن (التدابير الاحترازية) قد أثرت على سير العمل بانتظام واضطراباً، سواء من حيث عدد ساعات العمل أو الجدوى

الاقتصادية من المشروع، إذ أنه وكما تتأثر أغلب المشاريع من الجوائح فهناك أخرى تربع وتزدهر في ظل الجائحة، وعلى سبيل المثال لا الحصر وبخصوص جائحة كورونا، قطاع الصيدليات والأدوات والمنظفات الصحية.

(2) لا يلجأ رب العمل للاتفاق مع العامل حول هذه الخيارات متى كانت هناك وسائل أخرى تساعد على حسن سير العمل وانتظامه واضطراده، كحالة المشاريع التي يجوز إدارتها بطريق (العمل عن بعد).

(3) أن المنظم اللائحي لم يجبر العامل على قبول أحد هذه الحلول الثلاث إلا أن رفضه يعد - في تقديرنا - قرينة لمصلحة رب العمل، بتحقيق العنصر الثاني من عناصر (حالة القوة القاهرة) وبحيث تمكنه من فسخ عقد العمل أو إنهاؤه، إلا أن هذه القرينة تحتاج ما يعضدها، وخاضعة كذلك لرقابة القضاء للتأكد من حقيقة الأسباب التي ساقها رب العمل للفسخ أو الإنهاء، وندلل على ذلك بحكم نسرده جزءاً من وقائعه وأسبابه في الاستئناف:

إذ تمسك العامل المستأنف قولاً بأن "ما ذكره وكيل الشركة فهو مخالف للحقيقة، ولا ندري لماذا هذا الادعاء؟ كما قال وكيل الشركة إن أحد أسباب إنهاء خدماتي "القوة القاهرة" المتمثلة في الأزمة الاقتصادية العالمية! والرد على هذا السبب باختصار: لا توجد قوة القاهرة أخلت بالشركة، ولم تثبت الشركة هذه القوة القاهرة التي ادعتها، كما أنه لا تصلح الأزمة الاقتصادية العالمية بأن تكون سبباً لإنهاء خدمة العامل، حيث إن هذه الأزمة ما هي إلا شماعة علفت كثير من الشركات الخاصة والفاشلة أسباب فشلها عليها، وها هو وكيل الشركة لم يجد سبباً يأتي به سوى هذه الشماعة".

هذا وقد تعرضت الهيئة لدفاع الطرفين وجاء في أسباب قرارها أنه:

"من حيث اعتراض الشركة على القرار الابتدائي، فبما أن من الثابت أن العقد محدد المدة بسنة. وبما أن فصل العامل تم قبل انتهاء مدة العقد. وبما أن العقود محددة المدة لا تنتهي إلا بنهايتها. وبالتالي فإن الدائرة تتفق مع ما ذهبت إليه الهيئة الابتدائية في عدم مشروعية الفصل، وتقرر تعويض العامل بدلاً عن إعادته بمبلغ أربعين ألف ريال.

(مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432هـ (الجزء الرابع) رقم القرار النهائي: 1455 / 1 / 432 تاريخ القرار

النهائي: 1432 / 11 / 17 هـ.)

* بعد فوات الستة أشهر، لا يعد إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل (عملاً آنياً) وذاتياً، إلا إذا أقام الدليل على توافر حالة القوة القاهرة بعنصرها، وينتفي هذا الدليل إذا حصل على أي إعانة من الدولة لمواجهة الظرف أو الحدث المنشئ للقوة القاهرة.

* أن المنظم اللاتحي قد استخدم لفظة (إنهاء) بدلا من الفسخ ليدل على إيقاع ضوابط المواد (75 و 76 و 77 و 78) من نظام العمل ليكون الإنهاء ابتداء قائما على (سبب مشروع) وما سيستند إليه رب العمل من سبب - وسيخضع بشأنه لرقابة القضاء - هو التعلل بجائحة كورونا، هذا مع ضرورة الإشعار والتعويض عن الإنهاء على ما جاء تفصيلا بضوابط تلك المواد.

* أن هذا الإنهاء مكفول للعامل كذلك وبذات الشروط والضوابط.

ولعل التساؤلات الكثيرة عن دلالة نص المادة (41) المضافة هو ما دعى بوزارة الموارد البشرية لمحاولة التوضيح بالملصق التالي:



وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

ما هي مميزات قرار إضافة المادة (41) إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل؟

2

وضع القرار حماية قصوى للسعوديين في فقرة أساسية منه لا تسمح لصاحب العمل بإنهاء العقد إذا ثبت أنه قد انتفع بأي إعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة ومن ذلك نظام ساند لتعويض أجور العاملين السعوديين. وبالتالي فإن المنشأة التي تقدمت بطلب التسجيل في نظام ساند لا يمكنها فصل السعوديين وفقاً للقوة القاهرة، أما المنشأة التي لم تقدم أو تستند من ساند فلا يمكنها اللجوء للفصل لعدم تحقق القوة القاهرة .

1

قيد القرار استخدام القوة القاهرة كمبرر للفصل، والواردة في الفقرة 5 من المادة 74 من نظام العمل، حيث أُلزم صاحب العمل قبل استخدامها بالاتفاق مع العامل على 3 خيارات، وهي الاتفاق على مائة ساعات الأجر مع عدد ساعات العمل الفعلية، الاتفاق على استخدام رصيد الإجازات المستحقة بأجر، الاتفاق على استخدام الإجازة بدون أجر بما لا يزيد عن 20 يوماً في الشهر، وتم تقييد هذا القرار لفترة 6 أشهر منذ بدء إعلان الدولة الإجراءات الاحترازية.

3

تختص المحاكم العمالية بالنظر في قضايا الفصل، وصاحب العمل الذي سيلجأ للقوة القاهرة عليه الإثبات أمام المحاكم العمالية -في حال اعتراض العمال- أنه التزم بهذا القرار، وإثبات عرض الخيارات المحددة في القرار على العاملين ورفضهم قبل أي فصل بمبرر القوة القاهرة.