

الدليل الاسترشادي

للأمر الملكي الصادر بتاريخ ١٤٤١/٠٨/١٠ هـ الموافق ٢٠٢٠/٠٤/٠٣ م لدعم العاملين السعوديين في منشآت القطاع الخاص المتأثرة من تداعيات مكافحة فايروس كورونا.

القرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٤٤١/٠٨/١٣ هـ الموافق ٢٠٢٠/٠٤/٠٦ م بتعديل مادة برقم (٤١) إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل لتنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل

المذكرة التفسيرية المعتمدة بموجب القرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٤٤١/٠٩/١٠ هـ، الموافق ٢٠٢٠/٠٥/٠٣ م^١.

^١ تم تحديد التعديلات المحدثة في هذا الدليل بموجب المذكرة التفسيرية باللون الرمادي

المحتويات

المقدمة.....صفحة ٤

التعاريف والمصطلحات.....صفحة ٥

الأمر الملكي لدعم منشآت القطاع الخاص.....صفحة ٧-١٠

القرار الوزاري لتنظيم العلاقة التعاقدية العمالية.....صفحة ١١-١٣

الآثار القانونية لتطبيق الأمر الملكي والقرار الوزاري.....صفحة ١٤

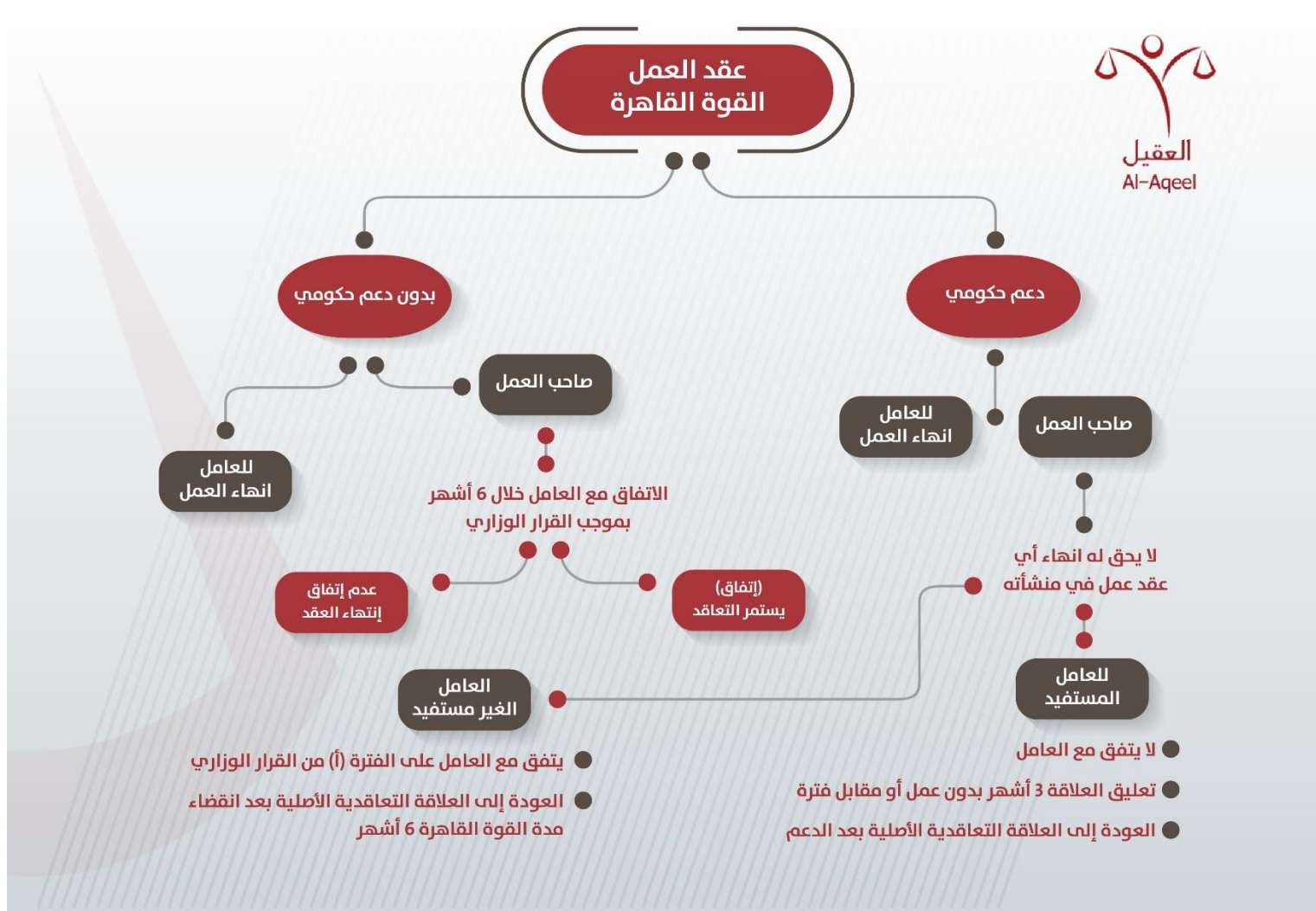
خاتمة المدير العام لمكتب محمد بن عبدالعزيز العقيل محامون ومستشارون قانونيون:-

عملائنا الكرام،،،
شركاء النجاح الأعزاء،

في ظل الظروف التي نعيشها جميعاً لواقعة جائحة كورونا (COVID-19) العالمية والتي ولدت أثراً غير متوقعة ليس على مستوى الفرد فحسب وإنما على المستوى المؤسسي سواء من جانب رأس المال بما فيه من إيرادات كانت متوقعة في الربع الأول من سنة ٢٠٢٠م أو من جانب الخطة التشغيلية لإدارة الموظفين، وانطلاقاً من إيماننا بمعايير إدارة المخاطر لعملائنا بما فيها من تقنية قياس المخاطر وتقييمها وإعادة الموازنة إما باتباع استراتيجية تقليص المخاطر أو نقلها أو تجنبها أو قبولها حسب القطاع المستهدف و النشاط المعني، وعليه فإن مكتب محمد عبدالعزيز العقيل محامون مستشارون قانونيون بما فيه من كوادره المؤهلة يضع بين أيدي عملائه الدليل الاسترشادي للأمر الملكي الصادر بتاريخ ١٤٤١/٠٨/١٠هـ الموافق ٢٠٢٠/٠٤/٠٣م لدعم العاملين السعوديين في منشآت القطاع الخاص المتأثرة من تداعيات مكافحة فيروس كورونا، وللقرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٤٤١/٠٨/١٣هـ الموافق ٢٠٢٠/٠٤/٠٦م بتعديل المادة برقم (٤١) إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل لتنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل ومذكرته التفسيرية، إذ تم إعداد هذا الدليل باعتباره وسيلة بيان لتوضيح ماهية القرارات الصادرة من الناحية الموضوعية والإجرائية المصريح بها من قبل الجهات المعنية حتى تاريخه؛ ليتسنى لكم مراعاة عاملي السرعة والإحاطة بالآثار القانونية تجاه أي قرار متعلق بذلك، منوهين لكم بما لا يخفى عليكم ضرورة الهدوء في مثل هذه الظروف واتخاذ القرارات على اعتبارها بداية لانطلاقة جديدة في منشآتكم لما فيها من مصلحة بمشيئة الله أثناء وبعد الظروف الحالية.

سائلين المولى لنا ولكم حسن العاقبة والرشاد في الرأي لما فيه تحقيق العدالة والتوازن الاقتصادي والاجتماعي وأن يرفع عنا وعنكم وعن البلاد والعباد هذه الجائحة عاجلاً وبأتم صحة وعافية.

أخوكم المحامي
محمد بن عبدالعزيز العقيل



بسم الله الرحمن الرحيم

الدليل الاسترشادي للأمر الملكي لدعم الموظفين السعوديين في القطاع الخاص وللقرار الوزاري لتنظيم العلاقة
العملية في ظل مكافحة تداعيات فايروس كورونا

مقدمة:

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله، وبعد.

بما ان العالم بجميع أطيافه من أفراد و شركات ومؤسسات ربحية كانت أو غير ربحية ما زالت تحت طائلة آثار جائحة كورونا (COVID-19) والمسجلة حتى تاريخه بما فيها من منعطفات الإحصائيات ما بين صعود ونزول، والتي على أثرها اتخذت حيالها حكومتنا الرشيدة المملكة العربية السعودية جمع من الإجراءات الاحترازية والتي كان من بينها التقليل من التكاليف التشغيلية الخاصة بالقطاع الخاص وذلك من خلال إصدار أمر ملكي كريم برصد ميزانية (٩) مليارات ريال لمنشآت القطاع الخاص التي تواجه صعوبات مالية في دفع أجور موظفيها بسبب تداعيات أزمة فايروس كورونا المستجد، علاوة على إصدار قرار وزاري من قبل وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتنظيم علاقة العمل بما يرفع الالتزام المرهق قدر الإمكان والواقع على العامل وصاحب العمل على السواء، إلا أن تلك القرارات جاءت في فحواها بجمع من المعايير الواجب اتباعها من جانب، و رتبت آثارا قانونية من جانب آخر، الأمر الذي يستدعي بيان تلك الآثار على الصعيدين الموضوعي والإجرائي، و مما لا شك فيه أن تلك القرارات لا يمكن تطبيقها بشكل مطلق، إذ يلزم النشاط المعني لتطبيق أي قرار صادر أن يكون من الأنشطة المتأثرة بشكل فعلي من تداعيات فايروس كورونا، ومن ذلك يخرج عن تطبيق تلك القرارات جميع الأنشطة التي زادت أعمالها وإيراداتها في ظل ظروف فايروس كورونا وهي على سبيل المثال الحصر: بعض شركات و مراكز التموين، شركات الفنادق المتعاقدة مع الجهات الحكومية لاستخدام بعض الفنادق للحجر الصحي، بعض شركات تصنيع وبيع الأدوية، مما يتضح ضرورة بيان ماهية القرارات المشار إليها أعلاه، وذلك من خلال المحاور الآتية:

المحور الأول: التعاريف والمصطلحات

يقصد بالعبارات والمصطلحات الآتية -أيما ورد في هذا الدليل- المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتض السياق غير ذلك:

- أ- الأمر الملكي: الأمر الملكي الصادر بتاريخ ١٤٤١/٠٨/١٠ هـ الموافق ٢٠٢٠/٠٤/٠٣ م لدعم العاملين السعوديين في منشآت القطاع الخاص المتأثرة من تداعيات مكافحة فيروس كورونا.
- ب- القرار الوزاري: القرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٤٤١/٠٨/١٣ هـ الموافق ٢٠٢٠/٠٤/٠٦ م.
- ت- المذكرة التفسيرية: المذكرة الصادرة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتاريخ ١٤٤١/٠٩/١٠ هـ.
- ث- الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- ج- المؤسسة: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- ح- مكتب العمل: الجهة الإدارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني الذي يحدد بقرار من الوزير.
- خ- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.
- د- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.
- ذ- العمل: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.
- ر- المنشأة: كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه.
- المشترك: كل من يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية رجلاً كان أو امرأة، وعلى ذلك فإن استخدام تعبير المذكور في أي نص يشمل أيضاً المرأة ما دام أن المعنى يستقيم بذلك.
- س- المشترك الإلزامي: وهو العامل الذي يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه، وأن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة، أو أن يكون العامل سعودياً ويعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.

ش- المشترك الاختياري: وهو المواطن السعودي المشتغل بالمهن الحرة، أو الذي يزاول لحساب أنفسهم، أو بالمشاركة مع غيره نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، وعلى الحرفي، وعلى السعود الذين يعمل خارج المملكة دون أن يكون مرتبط بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة.

ص- نظام ساند: نظام التأمين ضد التعطل عن العمل..

*ملاحظة: في حال رأت المنشأة عدم احتياجها للدعم الصادر بالأمر الملكي الكريم كما في المحور الثاني، وذلك لإعطائها حق اتخاذ إجراءات إنهاء عقود العمل بناءً على مبدأ القوة القاهرة وفقاً للقرار الوزاري، فإنه يمكنها الانتقال مباشرة إلى الصفحة (١١) من هذا الدليل (المحور الثالث).

المحور الثاني: الأمر الملكي لدعم منشآت القطاع الخاص التي تواجه صعوبات مالية في دفع أجور موظفيها

أصدر خادم الحرمين الشريفين أمراً ملكياً يقضي برصد ميزانية (٩) مليارات لدعم منشآت القطاع الخاص التي تواجه صعوبات مالية في دفع أجور موظفيها جراء انتشار فيروس كورونا المستجد، حيث جاء الأمر الملكي بتعويضات شهرية لمدة زمنية معينة، وأعقبها توضيح وزير المالية وذلك على النحو الآتي:



بأمر خادم الحرمين الشريفين

حرف ٩ مليارات ريال تعويضاً لأكثر من 1.2 مليون مواطن يعملون في المنشآت المتأثرة من تداعيات كورونا عبر نظام (ساند)

أصدر خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود -أيده الله- أمره الكريم باستثناء العاملين السعوديين في منشآت القطاع الخاص المتأثرة من التداعيات الحالية جراء انتشار فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، من المواد: 8، و10، و14 من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، وصرف تعويض شهري بنسبة 60% من الأجر المسجل في التأمينات الاجتماعية لمدة ثلاثة أشهر بحد أقصى 9 آلاف ريال شهرياً، وبقيمة إجمالية تصل إلى 9 مليارات ريال.

وأوضح معالي وزير المالية رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الأستاذ محمد بن عبدالله الجديعان أن آلية الدعم ستكون بموجب الشروط المنصوص عليها في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند) للمنشآت المشمولة بالأمر الملكي الكريم، حيث تغطي نسبة 100% من السعوديين العاملين في المنشآت التي لديها 5 عاملين سعوديين أو أقل، وتصل حتى 70% في المنشآت التي يتجاوز عدد العاملين السعوديين فيها عن 5 عمال، مع إعفاء صاحب العمل من الالتزام بدفع الأجر الشهري للمستفيدين خلال فترة صرف التعويض وفق الأمر الملكي، ولا يحق للمنشأة إلزام العامل بالعمل خلال فترة صرف التعويض.

وأفاد أن عدد المؤهلين للاستفادة من التعويض يتجاوز (مليون ومائتين ألف) عامل سعودي، ويبدأ التقديم على التعويض خلال شهر أبريل الحالي، والصرف اعتباراً من بداية شهر مايو 2020م وذلك للعاملين السعوديين في جميع منشآت القطاع الخاص التي تعذر عليها دفع أجور العاملين السعوديين لديها بسبب تداعيات أزمة فيروس كورونا المستجد.

واشترط الأمر الملكي أن تلتزم المنشآت باستئناف دفع أجور العاملين المستفيدين لديها وفق الأمر الملكي الكريم، فور توقف التعويض، كما تلتزم المنشأة بالاستمرار في دفع الأجور لبقية العمال (السعوديين وغير السعوديين) غير المشمولين بهذا التعويض، ويسري بشأن المستفيدين وفق الأمر الملكي الكريم ما أقرته مؤسسة النقد العربي السعودي من حزمة الإجراءات الاحترازية لمواجهة آثار جائحة كورونا للحد من التأثير على الأنشطة الاقتصادية.

وباستقراء الأمر الملكي وما أعقبه من توضيحات وتصريحات من المصادر المسؤولة سواء من الوزراء أو المحافظين لدى الجهات المعنية، فإنه يتضح أن الأمر الملكي تناول عدة جوانب منها ما هو موضوعي ومنها ما هو إجرائي علاوة على الجانب الزمني المعول عليه في التنفيذ، وعليه يمكن تناول هذه الجوانب بالتفصيل الآتي:

الجانب الموضوعي للأمر الملكي: الفئة المستهدفة في الأمر الملكي هي الفئة الخاضعة لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل وهم على وجه الخصوص المشتركين السعوديين الإلزاميين وليس الاختياريين حيث نصت المادة (الثالثة) فقرة (٣) من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل على: "يخضع لهذا النظام من يخضع إلزامياً لفرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية" وعلى ذلك يخرج من تطبيق الأمر الملكي المشترك الاختياري حسب التعريف الوارد في المحور الأول فقرة (ش). علاوة على أن الأمر الملكي جاء مبنياً على عدة معايير للاستفادة من الدعم الحكومي لمنشآت القطاع الخاص، وهي:-

(١) قيمة التعويض والمعيار النسبي لتغطية أجور العاملين السعوديين: إذ أن قيمة التعويض تبلغ بنسبة (٦٠٪) من متوسط الأجور الشهرية للعامل الخاضعة للاشتراك إذ أن الأجر يعتمد على الأجور المسجلة من قبل صاحب العمل، إضافة على أن الأجر المعمول به في التأمينات الأجر الأساسي مع بدل السكن، إذ أن المؤسسة ستغطي تكاليف أجور العاملين السعوديين بحسب عددهم في المنشأة على النحو الآتي:

- المنشأة التي لديها (٥) عاملين سعوديين فأقل: سيتم تحويل قيمة التعويض لجميع العاملين السعوديين والحد الأقصى لتعويض المستفيد هو ٩٠٠٠ ريال سعودي.
- المنشأة التي يتجاوز عدد العاملين السعوديين فيها عن (٥) عمال: سيتم تحويل قيمة التعويض لـ (٧٠٪) من العاملين السعوديين المسجلين لديها و المختارين من قبل صاحب العمل، والحد الأقصى لتعويض المستفيد هو ٩٠٠٠ ريال سعودي.

وعليه لا يلتزم صاحب العمل بدفع قيمة الفرق وهي (٤٠٪) وبذلك يكون معفى من دفع أجور العاملين السعوديين المستفيدين من هذا التعويض، وعليه لا يحق للمنشأة إلزام العامل بالعمل خلال فترة صرف التعويض.

(٢) معيار توافق الشروط لتحمل المؤسسة تكاليف أجور العاملين السعوديين: حيث أوجبت المؤسسة شروط الدعم الحكومي سواء تلك الشروط الواردة على صاحب العمل، أو على العامل وعليه يمكن حصرها على النحو الآتي:

-الشروط الواردة على المنشأة:-

- أن يكون المشترك مشتركاً بفرع التأمين ضد التعطل عن العمل قبل تاريخ ٢٠٢٠/٠١/٠١ م ومستمراً في الاشتراك بهذا الفرع.
- التزام المنشأة بالاستمرار في دفع الأجور لبقية العمال (السعوديين و غير السعوديين) غير المشمولين (مع مراعاة ما يتم الاتفاق عليه مع بقية العمال بموجب القرار الوزاري، و لا يحق للمنشأة في أي حال من الأحوال إنهاء العلاقة التعاقدية مع أي عامل بناءً على المادة ٧٤ من نظام العمل).
- التزام المنشأة بعد انقضاء المدة المحددة لصرف التعويض باستئناف دفع الأجور للعمال المشمولين.

- أن تكون المنشأة منتظمة في سداد أجور العاملين لديها خلال الربع الأول من هذا العام، إذ أن الدعم مخصص للمنشآت التي نشأ لديها صعوبات مالية بسبب أزمة كورونا، أما المنشآت التي لديها مشاكل مالية سابقة أو تعثر في دفع الأجور لشهور متعددة تنظر أمرها اللجنة المختصة.

وعليه في حال مخالفة المنشأة لأي من الاشتراطات الموضحة أعلاه ستكون المنشأة عرضة لإيقاف الدعم للعاملين في المنشأة، كما سيتم مطالبة صاحب العمل بالمبالغ السابقة المصروفة للموظفين إضافة إلى أي عقوبة تفرضها الأنظمة ذات العلاقة.

-الشروط الواردة على المشترك (العامل):-

- أن تكون المنشأة التي يعمل فيها المشترك أحد المنشآت المؤهلة للحصول على الدعم حسب الشروط المذكورة أعلاه وحسب ما تراه اللجنة.
- أن يكون المشترك على رأس العمل من ضمن المشتركين الذين ينطبق عليهم الدعم في المنشأة.
- أن يكون سعودي الجنسية.
- توفر مدد اشتراك تحت تغطية نظام التأمين ضد التعطل عن العمل قبل ١/٠١/٢٠٢٠ م.
- ألا يكون له دخل من عمل آخر أو نشاط خاص أو يملك بالشراكة في ملكية إحدى الشركات.
- ألا يكون قد بلغ سن الستين.

وعليه في حال توافر الشروط المذكورة أعلاه للشركات القابضة أو مؤسسات تحت مسمى مجموعة مع توافر كل سجل تجاري لها لدى التأمينات فلكل شركة يمكنها التقدم بطلب الدعم بشكل مستقل.

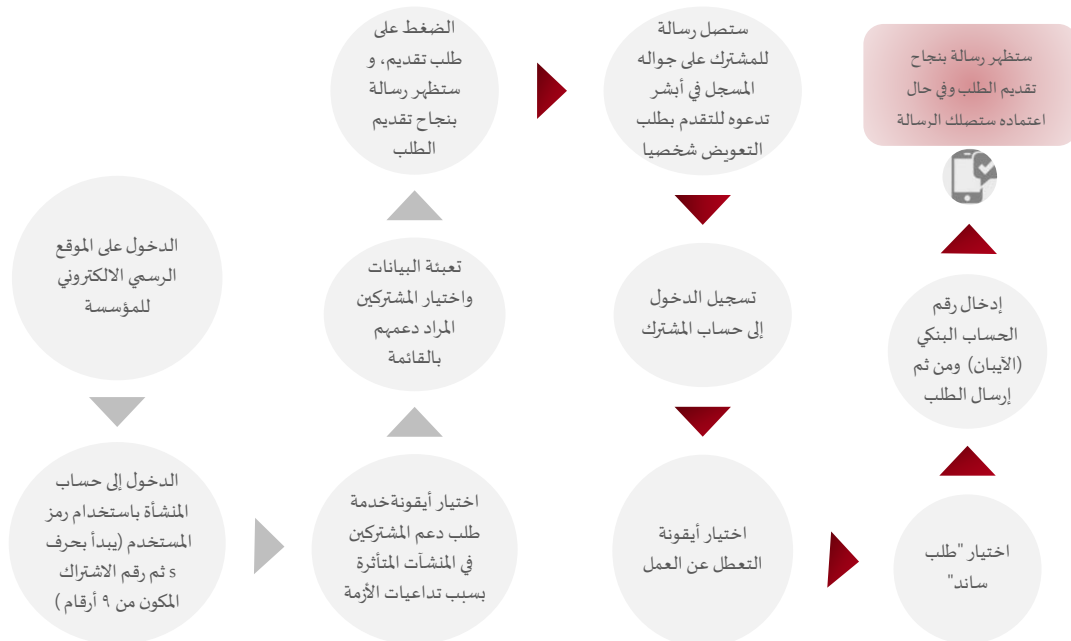
(٣) معيار القطاعات المشمولة للأمر الملكي: إذ جاء الأمر الملكي شاملاً لجميع القطاعات المتضررة من

تداعيات أزمة فايروس كورونا المستجد باستثناء القطاعات غير المتأثرة بشكل كبير من الأزمة، وهي:

١. القطاع المالي: ويشمل المرخصين من مؤسسة النقد بما في ذلك البنوك وشركات التمويل والتأمين ووسطاء التأمين والمرخصين من هيئة السوق المالية.
٢. الشركات المشغلة للاتصالات.
٣. الأسواق المركزية الغذائية والتموينات.

وعليه فقد أكد محافظ المؤسسة الأستاذ سليمان الفوزي بتاريخ ١٠/٠٨/١٤٤١ هـ الموافق ٢٠٢٠/٠٤/٠٣ م في حال شمول العامل السعودي للتعويض فإن المؤسسة ستعفي المنشأة و العامل من دفع رسوم اشتراكات التأمينات الاجتماعية بفروعها الثلاثة رسوم فرع المعاشات (التقاعد) ورسوم فرع الأخطار المهنية ورسوم فرع التعطل عن العمل خلال فترة التعويض على أن يتم إعادة تسجيلهم مرة أخرى لتلك الاشتراكات فور الانتهاء من دفع التعويض. علاوة على ما تم نشره من قبل وزارة المالية بذات التاريخ الموضح أعلاه بسريران ما أقرته مؤسسة النقد العربي السعودي من حزمة الإجراءات الاحترازية منها ما جاء بشأن المستفيدين من نظام التعطل عن العمل (ساند) بتأجيل الأقساط المستحقة للمنتجات التمويلية دون تكلفة أو رسوم إضافية لمدة ٣ أشهر.

- الجانب الإجرائي للأمر الملكي: لتقديم طلب دعم العاملين السعوديين في منشآت القطاع الخاص يلزم ان يقوم بخطوات التقديم كلا من المنشأة والعامل على السواء، إذ أن طلب التقديم تمر بالمرحلتين الآتيتين:-
- المرحلة الأولى: طلب المنشأة لدعم المشتركين العاملين لديها.
 - المرحلة الثانية: طلب التعويض من قبل المشترك شخصيا، وذلك باتباع خطوات التقديم لكلا المرحلتين:-



وبما أن الدعم جاء ليرفع عن صاحب العمل والعامل رسوم الاشتراكات في فروع التأمينات (فرع المعاشات، وفرع الأخطار المهنية، وفرع التعطل عن العمل) فإن الجانب الإجرائي التي ستقوم به المؤسسة هي تعليق رسوم الاشتراكات وذلك عن طريق استبعاد المشتركين من التأمينات وعندما يتم الاستبعاد سترد للمشارك رسالة للتقدم على التعويض كما هو موضح في الرسم البياني أعلاه، وذلك في حال استيفاء جميع شروط الاستحقاق وسيتم إعادة تسجيل المشترك لدى نفس المنشأة بعد انتهاء فترة الدعم.

الجانب الزمني لتنفيذ الأمر الملكي: دعم منشآت القطاع الخاص المتأثرة من تداعيات أزمة كورونا جاءت مقيدة بمدة زمنية معينة وهي (٣) أشهر (مايو- يونيو- يوليو) قابلة للتمديد في حال موافقة الجهات المختصة، على أن يبدأ التسجيل بتاريخ ٢٠٢٠/٠٤/٢٠م ويبدأ الصرف في أول شهر مايو حسب ما هو معمول بنظام التعطل عن العمل في (المادة التاسعة) حيث نصت على: "يستحق المستفيد التعويض اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ توافر الشروط...)، مع ضرورة الإشارة بأن المبادرة التي جاء بها الأمر الملكي للدعم مرتبطة باستمرار التأثر من أزمة فايروس كورونا، إذ حثت المؤسسة المنشآت والمستفيدين للتقدم قبل نهاية شهر إبريل، وعليه في حال لم تتقدم المنشأة خلال شهر إبريل وتقدمت بشهر مايو فلا يحق لها المطالبة بتعويض الشهر الأول والذي تم صرفه مسبقاً، إذ أن الاستحقاق يبدأ من الشهر التالي لتقديم المشترك لطلب التعويض حسب المادة المذكورة أعلاه، إلا إذا رأت المؤسسة غير ذلك تبعاً لتطورات مستجدات أزمة فايروس كورونا.

المحور الثالث: القرار الوزاري الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتنظيم العلاقة العمالية

جاء القرار الوزاري الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية كمادة إضافية على اللائحة التنفيذية لنظام العمل، إذ جاء مفسراً للمادة (٧٤) فقرة (٥) حيث نصت على: "ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية: ٥.....-القوة القاهرة.." حيث جاء القرار أدناه مكتملاً لمفهوم القوة القاهرة:-

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
مكتب الوزير
142906
الباريخ : 13 / 08 / 1441
المرغضان : لا يوجد
3048579101962388

رؤية
2030
الجمهورية العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

مكتب الوزير
Minister's Office

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

قرار وزاري

إن وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
بناءً على الصلاحيات المخولة له نظاماً،
وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، المعدل بالمرسوم
الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ، المعدل
بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (١٤/م) وتاريخ
١٤٤٠/٢/٢٢هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (١٣٤/م) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ، وبعد الاطلاع على اللائحة
التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٠/٤/١١هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً: إضافة مادة برقم (٤١) إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ
١٤٤٠/٤/١١هـ، تنص على الآتي:

١. "في حال اتخذت الدولة وفق ماتراء أو بناء على ما توصي 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 (٥) من المادة (الرابعة والسبعين) من النظام،
فينتق صاحب العمل ابتداء مع العامل - خلال الستة أشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات - على
أي مما يلي:

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

ب. منح العامل إجازة تحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة.

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

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

٣. لا يخل ذلك بحق العامل في إنهاء عقد العمل."

ثانياً: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وموقع الوزارة الإلكتروني، ويعمل به من تاريخ نشره.

ثالثاً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذ.

والله الموفق

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - المملكة العربية السعودية - هاتف: ٩٦٦ ١١ ٥٥٤ - فاكس: ٩٦٦ ١١ ٥٢٥٩٠ - ص. ب. ٢١١١٠ الرياض ١١٤٧٥

وعليه باستقراء القرار الوزاري يتضح بضرورة اعتبار عدة جوانب وهي :

١٢ **الجانب الأول: سريان القرار من الناحية الموضوعية:** يسري هذا القرار على كل عامل يخضع لنظام العمل

حسب المادة (الخامسة) والتي نصت على : " يسري أحكام هذا النظام على الآتي:

١. كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه؛ مقابل أجر.
٢. عمال الحكومة والهيئات و المؤسسات العامة، بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة.
٣. عمال المؤسسات الخيرية.
٤. عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام.
٥. العاملين لبعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير."

وعليه يستثنى من تطبيق هذا القرار الفئات المشار إليها في المادة (السابعة) من نظام العمل والتي نصت على :
يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من :

١. أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
٢. لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.
٣. العمالة المنزلية ومن في حكمهم .
٤. عمال الزراعة والرعاة الخاضعون ومن في حكمهم.
٥. عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.
٦. العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين"

إلا أن القرار الوزاري جاء مقيدا لاستخدام القوة القاهرة كمبرر للفصل حيث فرض شروط لتطبيق مفهوم القوة القاهرة وهي:

أولاً: اتخاذ الدولة إجراءات بشأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل.

ثانياً: توافر وصف القوة القاهرة أي استحالة تنفيذ الالتزامات العقدية.

ثالثاً: مضي مدة ستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن ظرف أو حالة يترتب عليها إجراءات احترازية أو

وقائية تستدعي تقليص ساعات العمل أو إيقافه مدة معينة واستمرار الظرف أو الحالة.

رابعاً: استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية والإجازة الاستثنائية كلها أو

بعضها والالتزام بالأخذ بها.

وعليه في حال أن النشاط لم تتأثر ساعات عمله ولم يستدعي تقليص ساعات العمل حتى مع اتخاذ الدولة إجراءات معينة، فإن المنشأة لا يطبق عليها القرار الوزاري، كإمكانية العمل عن بعد لكامل ساعات العمل المتفق عليها في العقد، أو بعض الأنشطة التي لم تتأثر من تداعيات أزمة كورونا المستجد، كأعمال الفندق المتعاقد مع الجهات الحكومية لاستخدام بعض الفنادق للحجر الصحي وغيرها من الأنشطة الغير متأثرة من الإجراءات الاحترازية.

أما في حال توافر الشروط أعلاه، فإن آلية تطبيق القرار الوزاري يكون على النحو الآتي:-

■ **الإجراء الأول:** لا يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بشكل مباشر وإنما يجب عليه الاتفاق مع العامل على إحدى الخيارات الآتية:

(١) تخفيض أجر العامل، بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية، بشرط ألا يزيد التخفيض على ٤٠٪ من كامل الأجر الفعلي، ولا يحق للعامل رفض هذا الإجراء.

(٢) منح العامل إجازة تحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة مع مراعاة دفع أجرة هذه الإجازة السنوية طبقاً للمادة (١٠٩) من نظام العمل.

(٣) منح العامل إجازة استثنائية، وفق ما نصت عليه المادة (١١٦) من نظام العمل 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"

حيث يقع عبئ الإثبات على صاحب العمل في حال اعتراض العامل أمام المحاكم العمالية بأنه التزم بالقرار الوزاري وأثبت عرض الخيارات الثلاثة على العامل وتم رفضها من قبل العامل.

■ **الإجراء الثاني: إنهاء عقد العمل:** يكون الإنهاء غير مشروع من قبل صاحب العمل إذا ثبت حصوله على الدعم الحكومي سواء كان العقد لعامل سعودي أو غير سعودي، إلى جانب حق العامل لإنهاء عقد العمل، ويجدر التنويه بأنه في حالة الإنهاء غير المشروع فإن للطرف المتضرر الحصول على مستحقاته المقررة بموجب النظام أو العقد أو لائحة تنظيم العمل الداخلية، على ألا تحتسب هذه الحقوق على أساس الأجر المخفض خلال الظرف أو الحالة الاستثنائية بل على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضى قبل الظرف أو الحالة الاستثنائية.

🌸 **الجانب الثاني: سريان القرار من الناحية الزمنية:** إذ يبدأ تطبيق القرار من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية أو موقع الوزارة الإلكتروني، ولا يعمل به سواء بتخفيض الأجور أو إجازات عند توافر إحدى الحالات الآتية:

(١) متى زال سبب القوة القاهرة.
(٢) بعد مرور (٦) أشهر من تاريخ بدء إعلان الإجراءات الاحترازية، إذ أن أقصى مدة يمكن الاتفاق عليها هي (٦) أشهر.

المحور الرابع: الآثار القانونية على عقود العمل عند تطبيق الأمر الملكي والقرار الوزاري

بالنظر إلى الأمر الملكي القاضي بالدعم الحكومي و القرار الوزاري لتنظيم العلاقة العمالية، نجد أنه يرتب العديد من الآثار القانونية خلال فترة جائحة كورونا المستجد (COVID-19)، وعليه يمكن حصر تلك الآثار والمسجلة حتى تاريخه على النحو الآتي:

أولاً: اعتبار عقود عمل العامل السعودي المستفيد من الدعم الحكومي عقوداً معلقة وليست مفسوخة.

ثانياً: اعتبار عقد العامل المتفق معه بأخذ إجازة استثنائية عقد موقوف حسب المادة (١١٦) من نظام العمل إلا إذا الاتفاق على غير ذلك.

ثالثاً: لا يجوز إلزام العامل السعودي المستفيد من الدعم الحكومي بالعمل، ولا يلزم صاحب العمل أي مقابل.

رابعاً: تعليق الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية خلال فترة الدعم، وسيتم إعادة تسجيل المشترك من قبل المؤسسة على نفس المنشأة التي طلبت إدراجه في الدعم.

خامساً: لن يتم إعادة تسجيل المشترك في نظام التأمينات الاجتماعية بأثر رجعي بعد انتهاء الدعم، إذ سيتم إعادة تسجيل المشترك اعتباراً من الشهر التالي لآخر شهر تم صرف التعويض عنه.

سادساً: عدم استمرار صاحب العمل بدفع أجور العاملين السعوديين والغير سعوديين غير المشمولين بالدعم سيكون عرضه لإيقاف الدعم للعاملين في المنشأة، كما سيتم مطالبة صاحب العمل بالمبالغ السابقة المصروفة للموظفين إضافة إلى أي عقوبة تفرضها الأنظمة ذات العلاقة.

سابعاً: استمرار تطبيق الأمر الملكي بالدعم أو القرار الوزاري لتنظيم العلاقة العمالية تنقطع وتتوقف آثارها القانونية بانتهاء الأزمة ولا تمتد أثرها بزيادة عن المدد المذكورة في كل قرار إلا بموجب تمديد من الجهات المعنية.

ثامناً: يحق للعامل إنهاء عقد العمل في كافة الأحوال أثناء مدة القوة القاهرة دون استثناء في حال عدم اتفاقه مع صاحب العمل، كما يلزم العامل في حال اتفاقه مع صاحب العمل لتطبيق أحد الخيارات الواردة في القرار الوزاري التقيد بمدتها والعمل بما ورد فيها، مع احتفاظه بحقه في إنهاء العقد في حال مضي المدة (٦ أشهر) أو استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية والإجازة الاستثنائية كلها أو بعضها.

متطلبات العمل بالدليل الاسترشادي:-

هذا الدليل هو عمل استرشادي يخدم بالدرجة الأولى أطراف العلاقة العمالية في فترة تداعيات أزمة كورونا المستجد (COVID-19) العالمية ، وقد تمت مراعاة الأنظمة والقرارات ذات العلاقة حتى تاريخ هذا الدليل بحيث يكون هذا الدليل قابلاً للتعديل أو التغيير في حال إصدار أي قرارات أخرى من الجهات المعنية بعد تاريخه)، وفي ظل تغير الظروف الراهنة التي يشهدها العالم أجمع تظهر الحاجة إلى وجود دليل يهدف تبسيط تفسير القرارات الصادرة من قبل الجهات المختصة بما يخدم الوقت والمصالح التي يجب المحافظة عليها قدر لإمكان أو إعادة موازنتها بشكل لا يرجع على أطراف المصلحة باستنزاف مالي غير محسوب بسبب تسارع القرارات والظروف المتغيرة مع ضبابية التنبؤ بالآثار المستقبلية، ولعل من أهم الآثار المرجوة لهذا الدليل إحاطة عملائنا ومساعدتهم قدر الإمكان بالمساهمة لإدارة المخاطر والتخفيف من آثارها، إذ جاء هذا الدليل متناولاً للأمر الملكي الصادر بتاريخ ١٤٤١/٠٨/١٠هـ الموافق ٢٠٢٠/٠٤/٠٣م لدعم العاملين السعوديين في منشآت القطاع الخاص المتأثرة من تداعيات مكافحة فايروس كورونا، وللقرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٤٤١/٠٨/١٣هـ الموافق ٢٠٢٠/٠٤/٠٦م بتعديل المادة برقم (٤١) إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل لتنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل والمذكرة التفسيرية للقرار؛ لما لهذان القرارين من آثار جمة على الصعيد الاقتصادي والقانوني.

وتقبلوا من فريق العمل خالص التحية والتقدير،

مكتب محمد بن عبدالعزيز العقيل
محامون ومستشارون قانونيون