



وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

المذكرة التفسيرية

للمادة رقم (41) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل
في شأن تنظيم العلاقة التعاقدية
بين العاملين وأصحاب العمل
وللفقرة (1/63) من المخالفات والعقوبات

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده ،،، أما بعد ..
قضى القرار الوزاري رقم (١٤٢٩.٦) بتاريخ ١٤٤١/١٣/١٤هـ بإضافة المادة ٤١ إلى اللائحة، و قضى القرار الوزاري رقم (١٤٦٣٧٧) بتاريخ ١٤٤١/٩٧.٧هـ بإضافة الفقرة (١/٦٣) للقرار الوزاري رقم (١٧٨٧٤٣) بناء على المادة (الثالثة و الأربعين بعد المائتين) من نظام العمل ، التي تقضي بأن " يصدر الوزير القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام خلال مائة و ثمانين يومًا من تاريخ العمل بالنظام، وتُنشر اللوائح التنفيذية في الجريدة الرسمية"، وبناء على المادة الحادية عشرة (مكرر) من نظام العمل التي تقضي بأنه "مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام و الأنظمة ذات العلاقة، للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل وتنظيم حركة انتقال الأيدي العاملة".

وقد صدر القرار المشار إليه متضمنًا المادة (٤١) بهدف تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل في مواجهة الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة، الواردة في الفقرة (٥) من المادة (٧٤) من نظام العمل، فتكون بذلك نصًا من نصوص اللائحة التنفيذية للنظام، وقد رُوِعت فيها النصوص النظامية والقرارات التنفيذية التي تحكم العلاقة التعاقدية بين العامل و صاحب العمل، كما أنها جاءت مواكبةً للأحداث التي تمر بها المملكة العربية السعودية والعالم أجمع وما صاحبها من تدابير وقائية وإجراءات احترازية لمواجهة أي حدث استثنائي يوصف بأنه قوة القاهرة، حيث إن أعمال أحكام المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل مرتبطة باستمرار الحالة أو الظرف الذي يتسم بذلك، وذلك في ضوء ما هو مقرر في أصول الشريعة وقواعدها من أن الحكم يدور مع علته وجودًا و عدمًا، فمتى زالت العلة انتفى إعمال المادة، وعاد طرفا العقد لما كانا عليه قبل تطبيق اللائحة.

وبما أنه من المقرر - استنادًا إلى القواعد العامة في العقود الملزمة للطرفين - بأنه إذا انقضى التزام أحد الطرفين بسبب استحالة تنفيذه، انقضت معه الالتزامات المقابلة له. وبما أن القوة القاهرة هي كل حدث لا يستطيع الإنسان توقعه ولا رده. وبما أنه حتى تؤدي القوة القاهرة لانفساخ العقد يجب أن تؤدي لاستحالة مطلقة دائمة حتى نهاية العقد، وليس مجرد صعوبة التنفيذ فحسب.

لذا فقد بينت الفقرة (١) من المادة (٤١) لللائحة التنفيذية لنظام العمل وصف القوة القاهرة بأنه حال اتخذت الدولة - وفقًا لما تراه أو بناءً 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، وأقرت عددًا من الإجراءات لابد من اتخاذها من قبل صاحب العمل أو العامل خلال الستة أشهر التالية للإجراءات التي جرى اتخاذها في شأن الظرف أو الحالة قبل اللجوء لمفهوم تحقق القوة القاهرة والنظر في تحققه إلا بعد مرور ستة أشهر واستمرار الحالة أو الظرف، إضافة إلى ثبوت تضرر المنشأة من تلك الظروف، وقد تمثلت هذه الإجراءات في خطوات يجب على العامل وصاحب العمل تطبيقها والالتزام بها، وهي:

أولاً: ما يتعلق بالأجر:

بما أن الوفاء بأجر العامل يعد من أهم الالتزامات التي نص نظام العمل عليها باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر عقد العمل التي يجب أن يتراضى عليها الطرفان، وبما أن الأجر يكون مقابل العمل، وبما أنه في حال وجود ظرف أو حالة استثنائية تستدعي تقليص ساعات العمل؛ مما يجب معه مراعاة طرفي العقد في هذه الحالة استناداً لما تقرره مبادئ وقواعد الشريعة الإسلامية والتي تنص على أنه (لا ضرر ولا ضرار).

فقد بينت الفقرة (أ/١) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل أن الأجر يخفض - خلال مدة الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن الظرف أو الحالة أو بعض من المدة - بما يتناسب مع ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية الفعلية، على أن يراعى في تطبيق هذا الحكم ألا يزيد التخفيض على (٤٠٪) من كامل الأجر الفعلي، وأن يكون فقط خلال الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن الحالة أو الظرف أو بعض منها، بحسب ما يتفق عليه ثم يجب على صاحب العمل أن يستأنف دفع كامل الأجر المتفق عليه سابقاً قبل التخفيض، ولا يحق للعامل رفض تخفيض الأجر إذا لم يتجاوز الحد المشار إليه.

ثانياً: ما يتعلق بالإجازات السنوية:

بما أنه متقرر نظامًا بموجب المادة (٩. ١) من نظام العمل بأن لصاحب العمل حق تنظيم وقت حصول العامل على إجازته السنوية، بحيث يمكن لصاحب العمل أن يحدد مواعيد الإجازات السنوية للعامل حسب ظروف العمل ومقتضياته، وبما أنه يحق لصاحب العمل أن يمنح الإجازة السنوية لجميع العاملين خلال مدة زمنية واحدة أو تكون بالتناوب فيما بينهم.

فقد بينت الفقرة (ب/١) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل أن لصاحب العمل منح الإجازة السنوية للعامل - خلال مدة الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن الظرف أو الحال أو بعض من المدة - وذلك لما له من صلاحيات وسلطة في تحديد وقت الإجازة السنوية، وفقًا لما يقدره في ضوء ما تقتضيه مصلحة العمل.

ويجب أن يراعى في تطبيق هذا الحكم أن تُدفع أجرة هذه الإجازة السنوية طبقاً لأحكام المادة (١٠٩) من نظام العمل، ولا يحق للعامل الامتناع عن استنفاد رصيد إجازاته المستحقة متى قرر صاحب العمل منحه الإجازة السنوية، وتحسب اجرة الإجازة على الاجر الفعلي قبل التخفيض المطبق وفق الظروف الاستثنائية تطبيقاً لأحكام المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

ثالثاً: الإجازة الاستثنائية:

بما أنه متقررٌ نظاماً بموجب المادة (١١٦) من نظام العمل أن للعامل الحق في طلب إجازة دون أجر بشرط موافقة صاحب العمل على هذه الإجازة، حيث إن استنفاد العامل لإجازاته السنوية لا يسلبه الحق في الحصول على إجازة بدون أجر .

فقد بيّنت الفقرة (ج/١) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل أن صاحب العمل يمنح إجازة استثنائية للعامل - خلال مدة الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن الظرف أو الحال أو بعض من المدة - متى طلبها العامل.

ويجب أن يراعى في تطبيق هذا الحكم ما نصت عليه المادة (١١٦) من نظام العمل فيما يتعلق باعتبار عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة الاستثنائية متى زادت على عشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على اعتبار العقد غير موقوف فيما زاد على هذه المدة.

وعليه فإن أحكام الفقرة (١) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل جاءت بإجراءات منظمة يجب اتباعها والأخذ بها - جميعها أو بعضها - من قبل صاحب العمل والعامل خلال مدة الستة أشهر التالية للإجراءات التي تتخذ بشأن أي حالة أو ظرف قد يطرأ مما يوصف بالقوة القاهرة، مع مراعاة بأن كل إنهاء غير مشروع يكون خلال هذه الفترة فإن للظرف المتضرر الحصول على مستحقاته المقررة بموجب النظام أو العقد أو لائحة تنظيم العمل الداخلي، على ألا تحسب هذه الحقوق على أساس الأجر المخفض خلال الظرف أو الحالة الاستثنائية، بل على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضى قبل الظرف أو الحالة الاستثنائية .

كما بيّنت الفقرة (٢) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل بأن تطبيق أحكام هذه اللائحة لا تمنع صاحب العمل من أن ينتفع بالإعانة المقدمة من الدولة لدعم القطاع الخاص مهما كان نوع الإعانة المقدمة، كمساعدته في دفع أجور العاملين لديه، أو الإعفاء من الرسوم الحكومية، ونحوها، مما تقرره الدولة ضمن إجراءات مواجهة الحالة أو الظرف.

ومن ثم فإنه لا يلجأ إلى إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، باعتبار أن هذا الظرف أو هذه الحالة مما يدخل ضمن وصف القوة القاهرة، إلا بعد تحقق ثلاثة شروط أساسية، وهي:

١- مضي مدة الستة 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.
٢- استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية والإجازة الاستثنائية كلها أو بعضها والالتزام بالأخذ بها.

٣- ثبوت عدم انتفاع صاحب العمل من أي إعانة من قبل الدولة مهما كان نوع الإعانة المستفاد منها لمواجهة هذا الظرف أو هذه الحالة.

كما بيّنت الفقرة (٣) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل بأن لا يلجأ إلى إنهاء عقد العمل من قبل العامل باعتبار أن هذا الظرف أو هذه الحالة مما يشمله وصف (القوة القاهرة) إلا بعد تحقق شرطين أساسيين، هما:

١- مضي مدة الستة 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.
٢- استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية والإجازة الاستثنائية كلها أو بعضها والالتزام بالأخذ بها.

كما بيّنت الفقرة (١/٦٣) من القرار الوزاري رقم (١٧٨٧٤٣) بشأن المخالفات والعقوبات، بأن كل إخلال أو عدم التزام في تطبيق الأحكام المنظمة للظروف الاستثنائية فإن للجهة المختصة نظاماً إيقاع عقوبة مالية على هذه المخالفة تقدر بعشرة آلاف ريال وتتعدد هذه العقوبة بتعدد الحالات والعاملين ويجوز للوزارة تسوية هذه المخالفات متى ما تم تصحيح المخالفة وتحققت شروط التسوية وفق ما تحدده الوزارة.

وبالله التوفيق،،



وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

شكراً لكم