

## أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي

الدكتور

**عمرو محمد المارية**

أستاذ القانون المدني المساعد

كلية الشريعة وأصول الدين

جامعة الملك خالد - السعودية



## أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي

عمرو محمد المارية

قسم الفقه والأنظمة ، كلية الشريعة وأصول الدين، جامعة الملك خالد، أبها،  
السعودية.

البريد الإلكتروني: aelmaria@kku.edu.sa

### ملخص البحث:

يعد التوازن العقدي أحد أهم معايير تحقق العدالة في العقود بصفة عامة،  
وعقد العمل بصفة خاصة، نظراً للمصالح المتعارضة لطرفيه، وقد حاولنا من  
خلال هذا البحث تسليط الضوء على مسألة التوازن العقدي بين طرفي علاقة  
العمل في نظام العمل السعودي، ودراسة الأثر القانوني لجائحة كورونا على  
التزامات طرفي عقد العمل، وكيفية تحقق التوازن العقدي في ظل هذه  
الجائحة، من خلال اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وقد انتهينا إلى  
مجموعة من النتائج من أهمها:

منح النظام السعودي الحق لصاحب العمل إجراء تعديلات غير جوهرية  
على عقد العمل، وذلك لمواجهة بعض الحوادث والظروف، كجائحة  
كورونا التي أدت إلى إجراء بعض التغيرات غير الجوهرية، على عناصر عقد  
العمل، إلا أن النظام قد وضع ضوابط ينبغي مراعاتها عند إجراء تلك  
التعديلات تحقيقاً للتوازن العقدي بين الطرفين.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩١٤)  
وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات منها ضرورة وجود تنظيم قانوني يبين  
ويوضح حالات القوة القاهرة، في نصوص قانونية خاصة، تبين المقصود بها  
وشروطها وقيودها وأحكامها، حتى لا تكون شماعة يعلق عليها كل متهاون  
أو متعاس عن أداء التزاماته إخفاقاته.

#### **الكلمات المفتاحية:**

التوازن العقدي-عقد العمل-جائحة كورونا-القوة القاهرة-علاقة العمل

## THE IMPACT OF THE CORONA PANDEMIC ON THE CONTRACTUAL BALANCE OF THE PARTIES TO THE WORK CONTRACT IN SAUDIA LAW

Amr Mohamed Ghazy Elmaria.

Feqh and Law Department, College of Sharia and Fundamentals  
of Religion, King Khalid University, Abha, Saudi Arabia.

Email: aelmaria@kku.edu.sa

### **Abstract:**

Contractual balance is one of the most important criteria for achieving justice in contracts in general, and the work contract in particular, due to the conflicting interests of both parties. Through this research, we tried to shed light on the issue of contractual balance between the two parties to the work relationship in the Saudi labor law, and to study the legal impact of the Corona pandemic on the obligations of the parties to the work contract, and how to achieve contractual balance in light of this pandemic

By following the descriptive analytical approach, we have reached a set of results, the most important of which are

The Saudi law granted the employer the right to make non-essential amendments to the work contract, in order to face some accidents and circumstances, such as the Corona pandemic that led to some non-essential changes to the elements of the work contract, but the law has established controls that should be taken into account when

(٩١٦)

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي

making these amendments in order to achieve contractual balance between the parties

The study recommended several recommendations, including the need for a legal regulation to clarify and explain cases of force majeure, in special legal texts, that clarify the meaning, conditions, restrictions and provisions, so as not to be a peg on which every negligent or reluctant to fulfill his obligations attaches his failures

**Keywords:**

Contractual Balance- Work Contract- Corona Pandemic- Force Majeure- Work Relationship

## المقدمة:

الْحَمْدُ لِلَّهِ الدَّاعِي إِلَى صَالِحَاتِ الْأَعْمَالِ، يَسَّرَ لِمَنْ زَكَّى نَفْسَهُ زَاكِيَاتِ  
الْخِصَالِ، أَحَمَّهُ تَعَالَى عَلَى الْإِنْعَامِ وَالنَّوَالِ، وَأَشْكُرُهُ عَلَى الْكَرَمِ وَالْجُودِ  
وَالْإِفْضَالِ، وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، الْوَلِيُّ الْمُتَعَالِ،  
وَأَشْهَدُ أَنَّ سَيِّدَنَا وَنَبِيَّنَا مُحَمَّدًا عَبْدُ اللَّهِ وَرَسُولُهُ، الصَّادِقُ فِي الْفِعْلِ وَالْمَقَالِ،  
صَلَوَاتُ اللَّهِ وَسَلَامُهُ عَلَيْهِ وَعَلَى الْأَصْحَابِ وَالْآلِ، وبعد....

كانت وما زالت العلاقة بين العامل وصاحب العمل تحظى بأهمية خاصة من قِبَل الدولة السعودية، تظهر بجلاء في تنظيم الدولة لتلك العلاقة، من خلال إنشاء وزارة خاصة لشئون العمل تسمى بوزارة العمل<sup>(١)</sup>، وإقرار

---

(١) - أنشئت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بموجب المرسوم الملكي الكريم الذي صدر في الشهر الأخير من عام ١٣٨٠ هـ، وذلك تحت اسم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وقامت الوزارة منذ نشأتها بتنمية المجتمعات المحلية واهتمت بلجان المجتمع ومجالس المحافظات والمراكز والهجر ورعاية الشباب والأسرة والجمعيات التعاونية، وحددت الوزارة أهدافها، وجسدتها بأهداف ثلاثة:  
أولاً: رسم السياسة العامة للشؤون الاجتماعية والعمالية في المملكة ضمن إطار مستوحى من القيم والمبادئ والنظم المرعية في المملكة العربية السعودية.  
ثانياً: تخطيط وتنفيذ المشروعات.

ثالثاً: الإسهام في توجيه التطوير الاجتماعي في المملكة توجيهها متزناً يهدف إلى رفع وعي المواطنين، وتحسين مستوى معيشتهم وتهيئة مقومات الحياة الكريمة لهم في إطار المحافظة على القيم الروحية والخلقية وتدعيمها لبناء مجتمع ناهض متكامل.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩١٨)  
قانون خاص لهذا الغرض يُسمى بنظام العمل<sup>(١)</sup>، حيث يُشكّل العمال بجانب أصحاب العمل شريحة كبيرة من شرائح المجتمع، لذا كانت الحاجة ماسة لتحقيق توازن عقدي بين طرفي علاقة العمل، خاصة مع وجود تفاوت ملحوظ في المراكز القانونية بين الطرفين، مما قد يؤدي إلى اختلال في التوازن العقدي بينهما<sup>(٢)</sup>، إذا ما فرض صاحب العمل شروطاً تعسفية مستغلاً

---

وفي عام ١٤٢٥ هـ صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) القاضي بفصل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى وزارتين مستقلتين تسمى الأولى وزارة العمل والثانية وزارة الشؤون الاجتماعية بحيث تتولى الوزارة الأولى مسؤولية جميع النشاطات التي تتعلق بشؤون العمل والعمال، في حين تتولى الوزارة الثانية النشاطات المتعلقة بالشأن الاجتماعي.

وفي ربيع الآخر ١٤٣٦ هـ، صدر أمر ملكي رقم (أ/١٣٣) بدمج وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية في وزارة واحدة باسم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

- راجع: موقع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية السعودي

[https://hrsd.gov.sa /](https://hrsd.gov.sa/)

(١) - الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ.

(٢) - د. محمد حسين عبد العال، مفهوم الطرف الضعيف في الرابطة العقدية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦ م، ص ٨.



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩١٩)

مركزه الاقتصادي<sup>(١)</sup>، مقابل ضعف مركز العامل، الأمر الذي دفع جل التشريعات إلى التدخل لتحقيق نوع من التكافؤ والمساواة في هذه العلاقة.

ولما كان الأصل في هذه العلاقة أن تكون علاقة هادئة ومستقرة، قوامها التعاون والاحترام بين الطرفين، مع أداء كل منهم للالتزامات والواجبات المترتبة عليه، إلا أن هذه العلاقة قد يشوبها شيء من التوتر والاختلال، نتيجة عدم قيام أي من الطرفين بتنفيذ ما عليه من التزام، ولا يعني ذلك أنه يكون مقصراً في كل الأحوال، فقد تؤثر عليه قوة القاهرة أو ظرف طارئ ليس له حيلة أمامه، فلا يتمكن من تنفيذ التزامه<sup>(٢)</sup>، ومن ذلك جائحة كورونا

---

(١) - المقدرة الاقتصادية هي مقدرة السيطرة الفنية والتقنية الحديثة أكثر منها القوة الاقتصادية وأن هذا التفوق الفني هو الذي يمكن المحترف من فرض شروطه التعسفية، كونه قد تعود إبرام العقود فيعرف الحقوق والالتزامات التي تترتب على العقد، وهو ما يجري عليه العمل في حرفته فيمتلك من الوسائل ما يمكنه من تحديد الالتزامات التي يستطيع تنفيذها فضلاً عن الشروط التي يستطيع في فرضها على من يتعاقدون معه.

- راجع: د. حسن عبد الباسط جميعي، أثر عدم التكافؤ بين المتعاقدين على شروط العقد، دار النهضة العربية، ١٩٩٦م، ص ١٠٩.

(٢) - القاعدة أنه إذا استحال تنفيذ العقد نتيجة قوة القاهرة، فإن هذه الاستحالة تؤدي إلى انفساخ هذا العقد بقوة النظام، أي ينقضي العقد بتحقق الاستحالة من تلقاء نفسه.

- راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، ٢٠١٦م، ص ٢٦.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٢٠)  
(١٩covid) التي انتشرت انتشار النار في الهشيم في شتى بقاع المعمورة، والتي أصبحت تمثل عدو البشرية الأول في هذه الأيام، كون هذا العدو لا تلزمه معارك تقليدية<sup>(١)</sup>، بل يكفيه اختلاط ومصافحة، كي ينتقل بسرعة البرق، فيُردي ضحاياه بين قتيلٍ ومصابٍ، الأمر الذي دعا منظمة الصحة العالمية، في ظل حالة الطوارئ الصحية<sup>(٢)</sup>، إلى إطلاق

(١) - وفقاً لموقع وزارة الصحة العالمية: ففي ١١ فبراير ٢٠٢٠م، أعلنت المنظمة أن المرض الناجم عن فيروس كورونا المستجد سيُطلق عليه اسم كوفيد-١٩، وتماشياً مع أفضل الممارسات، اختير اسم المرض على نحو يتفادى الوصم وعدم الدقة، ولذلك فهو لا يشير إلى موقع جغرافي أو حيوان أو شخص أو مجموعة من الناس.  
(٢) - صرح مدير عام منظمة الصحة العالمية أمام ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة بجنيف، بأن "هذه جائحة يمكن السيطرة عليها، ولكن لا يمكن محاربة فيروس إذا كنت لا تعرف مكانه، وهذا يعني إنك بحاجة إلى مراقبة قوية للعثور على كل حالة وعزلها واختبارها ومعالجتها، مضيفاً أن على كل بلد اعتماد نهج شامل يتكيف مع وضعه، ويعد احتواء الفيروس ركيزة أساسية. ودعا البلدان إلى إيجاد توازن عادل بين حماية الصحة وتجنب إحداث قلق اقتصادي واجتماعي، واحترام حقوق الإنسان".  
راجع:

<https://www.dw.com/ar>

(٣) - تعرف حالة الطوارئ الصحية في اللوائح الصحية الدولية لسنة ٢٠٠٥، بأنها: " حدثاً استثنائياً، يحدد كما هو منصوص عليه في هذه اللوائح، على أنه:  
١ - يشكل خطراً محتملاً يحدق بالصحة العامة في الدول الأخرى، وذلك بسبب انتشار المرض دولياً.  
٢ - قد يقتضي استجابة دولية منسقة".

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٢١)  
بيان<sup>(١)</sup> تقر فيه وصول هذا الفيروس إلى مستوى الجائحة العالمية Pandemic<sup>(٢)</sup>.

وطريق النجاة الوحيد منه الذي دعت إليه منظمة الصحة العالمية، هو  
الوقاية واتخاذ التدابير الاحترازية.  
وعلى إثر ذلك فقد سارعت حكومات الدول بفرض إجراءات احترازية  
لمنع تفشي الوباء، كتعليق للرحلات الدولية والتعليم بمختلف مراحلها،

---

- راجع: اللوائح الصحية الدولية لسنة ٢٠٠٥، الصادرة عن منظمة الصحة العالمية،  
الطبعة الثانية، ص ٩.

(١) - وفقاً لموقع وزارة الصحة العالمية: ففي ١١ مارس ٢٠٢٠م، أعلنت المنظمة  
في بيان لها اعتبار فيروس كورونا جائحة، حيث جاء في البيان: "بدافع من القلق البالغ  
إزاء المستويات المفزعة لانتشار المرض ووخامته من جهة، والمستويات المفزعة  
للتقاعس عن العمل من جهة أخرى، خلصت المنظمة إلى تقييم مفاده أن كوفيد-١٩  
يمكن وصفه بالجائحة، واعترافاً بأن أزمة كوفيد-١٩ ليست أزمة صحية عمومية  
فحسب، بل أزمة تمس جميع القطاعات، أعاد المدير العام تأكيد الدعوة - التي  
وجهتها المنظمة منذ البداية - إلى البلدان بأن تتخذ نهجاً شاملاً للحكومة ككل يستند  
إلى إستراتيجية شاملة للوقاية من العدوى وإنقاذ الأرواح وتقليل الأثر إلى أدنى حد  
ممكن". راجع:

<https://www.who.int/ar/news-room/detail/08-11-1441-covidtimeline>  
(٢) - يذكر أن منظمة الصحة العالمية قد سبق لها وأعلنت حالة طوارئ صحية عامة  
تثير القلق الدولي، وصنفت بعض الأوبئة على أنها جائحة، كتصنيفها لوباء أنفلونزا  
الخنزير (١N١H) عام ٢٠٠٩م، وايبولا عام ٢٠١٤م، وايبولا عام ٢٠١٩م.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٢٢)  
وحظر التجوال الكامل أو الجزئي، ومنع التجمعات، وإعلان التعبئة العامة<sup>(١)</sup>،  
وغيرها من التدابير الأخرى<sup>(٢)</sup>، التي وبلا شك كان لها بالغ الأثر على  
التزامات طرفي عقد العمل، لذا نرى منظمة العمل الدولية قد أعلنت التحذير  
من أن أكثر من مليار عامل في جميع أنحاء العالم معرضون لفقدان وظائفهم  
أو خفض أجورهم، نتيجة هذه الجائحة<sup>(٣)</sup>.

(١) - راجع: وهيب دوره، مفهوم التعبئة العامة، سلسلة مقالات عن أوقات الأزمات،

نشرها المعهد الوطني للإدارة في لبنان على صفحته

<https://www.facebook.com/enaliban/>.

(٢) - من خلال تحليل مضمون هذه الأزمة وتداعياتها الأولية، يجب التأكيد على أنها  
ليست أزمة عابرة، حتى وإن سببت آثاراً وقتية تجلّت في حالة الارتباك التي سادت  
العالم من أقصاه إلى أقصاه، فضلاً عن التداعيات الاقتصادية المباشرة على القطاعات  
التي تمس حياة المواطنين بشكل يومي، إلا أن هذه الأزمة سيكون لها تأثيرٌ على منظومة  
العلاقات الدولية، وكذلك على الأمن الإقليمي، لكونها حدثٌ سوف يغيّر شكل  
العالم، على غرار التحولات الكبرى مثل الحرب العالمية الثانية أو أحداث ١١ سبتمبر  
٢٠٠١م، أو ظهور تنظيم داعش عام ٢٠١٤م.

- راجع: د. أشرف كشك، أزمة كورونا: التداعيات والآليات التي انتهجتها الدول  
لإدارة الأزمة، تقرير صادر عن مركز البحرين للدراسات الإستراتيجية والدولية والطاقة.

<http://www.akhbar-alkhaleej.com/news/article/1206828>

(٣) - جاء في دراسة أعلنها مرصد منظمة العمل الدولية، تحت عنوان كوفيد١٩  
وعالم العمل، الإصدار ٢ بتاريخ ٧ إبريل ٢٠٢٠، أن هذا المرض هو أسوأ أزمة عالمية  
منذ الحرب العالمية الثانية، وأفادت هذه الدراسة أن ١٢٥ مليار شخص يعملون في  
القطاعات التي وصفت بأنها معرضة بشدة لخطر حدوث زيادات قاسية ومدمرة في

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٢٣)  
ولأهمية هذا الموضوع، فقد حاولت من خلال هذا البحث تسليط  
الضوء على مسألة التوازن العقدي بين طرفي علاقة العمل في نظام العمل  
السعودي، ودراسة الأثر القانوني لجائحة كورونا على التزامات طرفي عقد  
العمل، وكيفية تحقق التوازن العقدي في ظل هذه الجائحة.  
**أهمية البحث، وأسباب اختياره**

- حداثة الموضوع وندرة الدراسات القانونية حوله، حيث ما زلنا نعيش في  
خضم جائحة كورونا، وما تثيره من إشكاليات وقضايا قانونية متعددة.
- ما يمكن أن يقدمه البحث من إضافة للمكتبة القانونية، تتمثل في:
  - التعرف على حدود التوازن العقدي بين طرفي علاقة العمل في نظام العمل  
السعودي، قبل وبعد جائحة كورونا.
  - التعرف على التكييف القانوني لفيروس كورونا وأثره على التزامات طرفي  
عقد العمل.

---

تسريح العمال و تخفيض الأجور وساعات العمل، كما أفادت أن الكثير من هؤلاء  
يعملون في وظائف منخفضة الأجر بسيطة المهارات، كما توقعت الدراسة حدوث  
تخفيضات كبيرة في الدول العربية (٨.١ بالمئة، أو قرابة ٥ ملايين عامل بدوام كامل)،  
وأوروبا (٧.٨ بالمئة، أو ١٢ مليون عامل بدوام كامل) وآسيا والمحيط الهادئ (٧.٢  
بالمئة، أو ١٢٥ مليون عامل بدوام كامل).

راجع:

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_741036/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741036/lang--ar/index.htm)

**أهداف البحث:**

يهدف البحث إلى الإجابة على سؤال رئيس وهو: ما هو أثر جائحة كورونا على الالتزامات التعاقدية بين طرفي علاقة العمل، في نظام العمل السعودي؟ وهل لجائحة كورونا أثر على اختلال التوازن العقدي بين طرفي العقد؟

وتتطلب الإجابة على هذا السؤال التعرف على ما يلي:

- خصوصية عقد العمل ومبدأ التوازن العقدي بين طرفيه.
- التكييف القانوني لجائحة كورونا في النظام السعودي.
- ما إذا كانت إصابة العامل بكورونا أثناء العمل إصابة عمل.
- المواجهة التشريعية لجائحة كورونا ودورها في تحقيق التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل.

**الدراسات السابقة**

لم أقف على حد علمي أن أحداً قد أفرد هذا الموضوع بالدراسة العلمية المتخصصة، إلا بعض المقالات المتناثرة في بضع ورقات، والتي لا تعد أن تكون بحثاً علمياً بالمعنى الفني للكلمة، نظراً لكون العالم كله ما زال يعيش في خضم جائحة كورونا، ولم تنتهي هذه الجائحة وقت كتابة هذا البحث.

**منهج البحث:**

سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث، بداية من بيان مدى تحقيق قواعد نظام العمل السعودي للتوازن العقدي بين طرفي

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٢٥)  
علاقة العمل، وصولاً للتكييف القانوني الصحيح لفيروس كورونا وأثره  
على الالتزامات التعاقدية، لطر في عقد العمل.

### خطة البحث:

#### مقدمة:

**تمهيد: جائحة كورونا وتداعياتها والتكييف القانوني لها.**

**المبحث الأول: خصوصية عقد العمل ومبدأ التوازن العقدي بين طرفيه.**

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل وخصوصيته.

المطلب الثاني: مبدأ التوازن العقدي في عقد العمل.

**المبحث الثاني: إمكانية تعديل شروط التعاقد بسبب جائحة كورونا.**

المطلب الأول: سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهري.

المطلب الثاني: سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهري.

**المبحث الثالث: الحق في إنهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا.**

المطلب الأول: حق صاحب العمل في إنهاء العقد بسبب جائحة كورونا.

المطلب الثاني: حق العامل في إنهاء العقد بسبب جائحة كورونا.

المطلب الثالث: الأثر المترتب على إنهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا.

**المبحث الرابع: المواجهة التشريعية لجائحة كورونا وتحقيق التوازن العقدي.**

المطلب الأول: التدابير القانونية للحفاظ على بيئة عمل صحية لمنع انتشار

الأوبئة.

المطلب الثاني: التدخل التشريعي لتحقيق التوازن العقدي أثناء جائحة

كورونا.

**الخاتمة: أهم النتائج والتوصيات.**

**تمهيد****جائحة كورونا وتداعياتها والتكيف القانوني لها**

واجهت البشرية على مدار تاريخها تحديات كثيرة، كانت آخرها ما يشهده العالم الآن من انتشار قوي وغير مسبوق لفيروس (covid ١٩) المعروف ب (كورونا المستجد)، ذلك العدو الخفي المجهول، الذي اخترق الحدود بين الدول بسرعة غير متوقعة، حيث بدأ ظهوره في ٣١ ديسمبر من عام ٢٠١٩م، عندما تم إبلاغ المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية في الصين بحالات الالتهاب الرئوي المسبب لمرض غير معروف تم اكتشافه في مدينة ووهان بمقاطعة هوبي الصينية<sup>(١)</sup>، وتم إعلان فيروس (كورونا الجديد) على أنه الفيروس المسبب لتلك الحالات من قبل السلطات الصينية يوم ٧ يناير ٢٠٢٠م، وبعد تفشي الوباء وانتشاره في أكثر من دولة، وتصنيفه بأنه "جائحة"<sup>(٢)</sup>.

(١) - وفق آخر إحصائيات عن المرض قبل الانتهاء من كتابة هذا البحث فقد وصلت حالات الإصابة بالفيروس إلى قرابة ٢٥ مليون شخص، وقد أودى بحياة أكثر من ٨٠٠ ألف شخص، على مستوى العالم.

- راجع موقع وزارة الصحة العالمية:

<https://www.who.int/ar/news-room/detail/08-11-1441-covidtimeline>

(٢) - تنص المادة (١٢ / ١) من اللوائح الصحية الدولية لسنة ٢٠٠٥، الصادرة عن منظمة الصحة العالمية على أن: "يتولى المدير العام بالاستناد إلى المعلومات الواردة ولاسيما المعلومات الواردة من الدولة الطرف التي يقع في أراضيها الحدث، تحديد ما



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٢٧)

ونظراً لمبادرة الحكومات في كل دول العالم لأخذ التدابير الاحترازية للوقاية من هذا الفيروس والحد من انتشاره، وفق التوجيهات الصادرة عن منظمة الصحة العالمية<sup>(١)</sup>، والتي دفعت كثير من الدول لإغلاق حدودها ومنع السفر منها وإليها<sup>(٢)</sup>، مما دفع البعض للقول بأن هذا الوباء ايذاناً بعصر

---

إذا كان حدث ما يشكل أو لا يشكل طارئة صحية عمومية تثير قلقاً دولياً، وفقاً للمعايير والإجراءات المنصوص عليها في هذه اللوائح".

- راجع: اللوائح الصحية الدولية لسنة ٢٠٠٥، الصادرة عن منظمة الصحة العالمية، الطبعة الثانية، ص ١٥.

(١) - "ربما لم تكن أزمة كورونا منشأً لأوجه القصور التي تعتري عمل المنظمات الأممية، فلطالما وُجّهت انتقادات لمنظمة الأمم المتحدة بسبب إخفاقها في حل الأزمات الراهنة على مستوى العالم، وكانت مجمل التبريرات أنها ليست منظمة فوقية، وليس لديها السلطة لإرغام الدول على تنفيذ قراراتها، ولكن إذا كان هذا مقبولاً بالنسبة لعمل المنظمة الأممية، فإن الأمر لا ينسحب على عمل المنظمات المتخصصة التابعة لها، خاصة منظمة الصحة العالمية، ودورها خلال هذه الأزمة، حيث تبين تأخر صدور أيّ تصريحاتٍ رسميةٍ من المنظمة بشأن تفشيّ الفيروس بشكلٍ كبير".

- راجع: د. أشرف كشك، أزمة كورونا: التداعيات والآليات التي انتهجتها الدول لإدارة الأزمة، تقرير صادر عن مركز البحرين للدراسات الإستراتيجية والدولية والطاقة. <http://www.akhbar-alkhaleej.com/news/article/1206828>

(٢) - بين النبي ﷺ في عدد من الأحاديث، مبادئ الحجر الصحي بأوضح بيان، فمنع الناس من الدخول إلى البلدة المصابة بالطاعون، ومنع كذلك أهل تلك البلدة من الخروج منها، بل جعل الخروج منها كالفرار من الزحف الذي هو من كبائر الذنوب، وجعل للصابر في الطاعون أجر الشهيد.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٢٨)  
جديد<sup>(١)</sup>، وأن العالم بعد كورونا يختلف تماماً عنه قبل كورونا<sup>(٢)</sup>، نظراً لما  
سيلحق بالنظام العالمي من متغيرات بعد انتهاء الأزمة<sup>(٣)</sup>.

- روى البخاري في صحيحه أن النبي ﷺ قال: " كان عذاباً يبعثه الله على من يشاء  
فجعل الله رحمة للمؤمنين فليس من عبد يقع الطاعون فيمكث في بلده صابراً يعلم أنه  
لن يصيبه إلا ما كتب الله له إلا كان له مثل أجر الشهيد".

- صحيح البخاري، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، دار ابن كثير، اليمامة، بيروت  
الطبعة الثالثة، ١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧ م، باب أجر الصابر في الطاعون، حديث رقم  
(٥٤٠٢)، ج ٥، ص ٢١٥٦.

- وروى مسلم في صحيحه أن النبي ﷺ قال: " إذا سمعتم به بأرض، فلا تقدموا عليه،  
وإذا وقع بأرض وأنتم بها، فلا تخرجوا فراراً منه".

- راجع: مسلم بن الحجاج أبو الحسن القشيري النيسابوري، صحيح مسلم، تحقيق:  
محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، باب الطاعون والطيرة  
والكهانة ونحوها، حديث رقم (٢٢١٩)، ج ٤، ص ١٧٤٠.

- وروى أيضاً أن النبي ﷺ قال: " لا يُورَدُ مُمْرَضٌ عَلَى مُصِحِّ".

- صحيح مسلم، حديث رقم (٢٢٢١)، ج ٤، ص ١٧٤٣.

(١) - ماجد الجوهري، "كورونا" .. ومخاض نظام عالمي جديد!.

<https://sabq.org/cNv6nr>

(٢) - د. محمود المغربي، ود. بلال صنيدي، التكييف القانوني للجائحة الكورونية،  
على ضوء ثوابت الدستورية والدولية والمبادئ المستقرة، مجلة كلية القانون الكويتية  
العالمية، عدد ٦، السنة الثامنة، عدد ٦، يونيو ٢٠٢٠ م، ص ٢٨.

(٣) - ٦ سيناريوهات للنظام العالمي بعد «كورونا» للمزيد:

<https://alqabas.com/article/٥٧٦٨٧٠٢>

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٢٩)

وقد كان لحكومة المملكة<sup>(١)</sup>، عدد من القرارات الحكيمة تجاه هذه الأزمة ومنها (تعليق العمرة والزيارة والرحلات الدولية والتعليم بمختلف درجاته والعمل الحكومي وغيرها)، ولما كان لهذه الإجراءات من آثار اقتصادية سببتها هذه الظروف الاستثنائية العامة وغير المتوقعة، فكان التساؤل الرئيس عن الآثار القانونية المترتبة على تلك القرارات، وخاصة في مجال عقود العمل، كون هذه القرارات لم تتطرق إلي إلزام الشركات الخاصة بالتوقف عن العمل أو منح العامل إجازة إجبارية، بل إن قيام الأشخاص العاملين بالقطاع الخاص بعملهم يحدث صداماً بين التزامهم بأداء العمل والقرارات الصادرة عن الحكومة مثل حظر التجوال وحظر التجمعات.

وهناك مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تطرح نفسها تبعاً، أولها: إذا كانت الدولة قد قامت باتخاذ تلك القرارات الاستثنائية للحد من انتشار الفيروس، فما هو الأساس القانوني الذي تستند عليه الدولة السعودية في إصدار تلك الإجراءات الاستثنائية؟

---

(١) - أعلنت وزارة الصحة السعودية، يوم الاثنين، الموافق ٢ مارس ٢٠٢٠م، تسجيل أول حالة إصابة بفيروس كورونا المستجد (كوفيد١٩) لمواطن قادم من إيران عن طريق البحرين، وقد تناول الخبر العديد من وكالات الأنباء.

- راجع:

<https://www.skynewsarabia.com/technology/1325245->

(٩٣٠)

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي

وثانيها: إذا كان من شأن تلك الإجراءات التأثير السلبي على المؤسسات والشركات سواء العامة أو الخاصة، الأمر الذي قد يدفع أصحاب تلك المؤسسات إلى اتخاذ بعض الإجراءات بإرادة منفردة، وبالتالي فما هو التكييف القانوني لجائحة كورونا؟ وهل تعد أحد تطبيقات القوة القاهرة التي جاءت في نظام العمل السعودي؟ والتي بسببها يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل؟

وسوف نحاول في النقاط الآتية الإجابة على تلك الأسئلة، وذلك فيما

يلي:

**أولاً: إجراءات مواجهة الجائحة والأساس القانوني لها في النظام السعودي**

تعد الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة من الحالات الطارئة غير العادية التي تمر بها الدولة، فتجعل ممارسة الحياة العامة مرهقة أو مستحيلة، وقد تصل إلى تهديد لكيان الدولة ومقوماتها الأساسية، ولهذا كان الاهتمام بتلك الحالات من خلال وضع قواعد دستورية تمنح الدولة صلاحية إصدار قرارات لمواجهة تلك الحالات، فضلاً عن معالجتها في النصوص القانونية المختلفة في عدد من الأنظمة.

ومن المبادئ الدستورية الواردة في النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، حق الملك في اتخاذ التدابير اللازمة لحماية الصحة العامة للمواطنين، وخاصة في حالات الطوارئ، وذلك استناداً إلى ما نصت عليه المادة (٢٧) على أن: "تكفل الدولة حق المواطن وأسرته، في حالة الطوارئ، والمرضى، والعجز، والشيخوخة"، وما نصت عليه المادة (٣١)

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٣١)

على أن: " تعنى الدولة بالصحة العامة، وتوفير الرعاية الصحية لكل مواطن"، و ما نصت عليه المادة (٦٢) من النظام على أن: " للملك إذا نشأ خطر يهدد سلامة المملكة، أو وحدة أراضيها، أو أمن شعبها ومصالحه، أو يعوق مؤسسات الدولة عن أداء مهامها، أن يتخذ من الإجراءات السريعة ما يكفل مواجهة هذا الخطر، وإذا رأى الملك أن يكون لهذه الإجراءات صفة الاستمرار فيتخذ بشأنها ما يلزم نظاماً".

فجلالة الملك بناء على هذه النصوص الدستورية، اختصاص إدارة أزمة الطوارئ التي قد تتعرض لها الدولة، إلى أن تعود الأمور إلى طبيعتها، وله بصدد ذلك اتخاذ ما يلزم من الوسائل، والاحتياطات ما يعينه على تجاوز هذا الظرف الاستثنائي، وبناء عليه فقد فوض جلالته الملك مجلس المخاطر الوطنية<sup>(١)</sup>، حيث نص على أن من مهامه: " إجراء تقويم شامل للمخاطر الوطنية، وتحديد مواطن الضعف.....، وله إنشاء لجنة تنفيذية تابعة للمجلس برئاسة وزير الداخلية وعضوية خمسة وزراء، منهم وزير الصحة"، وبناء عليه تم تشكيل لجنة<sup>(٢)</sup>، وتفويضها من الصلاحيات ما يكفل لها إدارة هذه الأزمة بمهنية واحترافية عالية، فاتخذت عدة قرارات متتابعة لمنع انتشار الفيروس، ومن ضمنها تعليق العمرة، والدراسة، والصلاة في المساجد، والرحلات الدولية والداخلية، وإغلاق المحلات التجارية بعد الساعة الثامنة مساءً.

(١) - صدر تشكيله بقرار المجلس رقم (٨٧) وتاريخ ٧ / ٢ / ١٤٤٠ هـ.

(٢) - صدر تشكيلها بالأمر السامي رقم (٣٥٢٨٠) وتاريخ ٢٦ / ٧ / ١٤٤١ هـ.

(٩٣٢)

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي

وتقوم هذه اللجنة بعقد اجتماعات دورية ثابتة، لبحث المستجدات وتقييمها، والنظر في تعديل تلك القرارات، وإصدار بيانات دورية عن الوضع الصحي ومتطلباته في عموم البلاد، حيث يتم التقييم بشكل دقيق ومستمر، بناء على الوضع الوبائي للمرض، ويستند التقييم على المعلومات المحدثة من وزارة الصحة، والمركز الوطني للوقاية من الأمراض ومكافحتها، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمات الصحة العامة في بقية الدول، ويتم تعديل عناصر التقييم بناء على المعلومات التي تستجد حول المرض<sup>(١)</sup>.

**ثانياً: فيروس كورونا كأحد تطبيقات القوة القاهرة المنصوص عليها في نظام العمل**

تمت الإشارة إلى القوة القاهرة والظروف الطارئة في عدة أنظمة سعودية<sup>(٢)</sup>، منها المادة (٧٤) من نظام العمل، التي استخدمت مصطلح القوة

---

(١) - راجع الموقع الرسمي لوزارة الصحة السعودية:

<https://www.moh.gov.sa/>

(٢) - باستقراء الأنظمة السعودية نجد أنها استخدمت مصطلح القوة القاهرة في بعض الأنظمة ومصطلح الظروف الطارئة في أنظمة أخرى، فقد استخدم مصطلح القوة القاهرة في المادة (١٤) من نظام التجارة الالكترونية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٢٦) وتاريخ ٧/١١/١٤٤٠هـ، والمادة (١٣٦) من النظام البحري التجاري الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ٥/٤/١٤٤٠هـ، والمادة (٣٠) من نظام الاستثمار التعديني الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤٠) وتاريخ ١٩-١٠-١٤٤١هـ (وافق عليه مجلس الوزراء في جلسته بتاريخ ٩ يونيو ٢٠٢٠هـ، وسيعمل به بعد ١٨٠ يوماً من نشره)، وكذلك المادة (١٨) من نظام الطيران المدني الصادر

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٣٣)

القاهرة للدلالة على جواز فصل العامل بسببها، فهل تعد جائحة كورونا أحد تطبيقات تلك القوة القاهرة، الواردة في نص هذه المادة؟

نُشير بدايةً إلى أن النظام السعودي قد أولى نظام العمل عنايةً خاصةً، وذلك لما له من أهمية<sup>(١)</sup>، فنجد أنه وضع مجموعة من الضمانات القانونية التي تحقق التوازن العقدي بين طرفيه، في كافة مراحل العلاقة التعاقدية بدايةً من نشأتها وصولاً لانتهاؤها، حيث نص على مبررات معينة يمكن من خلالها إنهاء عقد العمل، ومنها حالة القوة القاهرة، كمبرر لانقضاء عقد العمل، وسنحاول الآن التعرف - باختصار - على الأحكام العامة لنظرية القوة القاهرة، لنرى مدى انطباق حالة القوة القاهرة على جائحة كورونا.

---

بالمرسوم الملكي رقم م/٤٤ بتاريخ ١٨/٧/١٤٢٦هـ، والمادة (٣٧) من النظام الأساسي لرابطة الدوري السعودي للمحترفين، والمادة (٢٢) من نظام الجمارك الموحد لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤١) بتاريخ ٣/١١/١٤٢٣هـ، بينما استخدم مصطلح الظروف والحالة الطارئة في الأنظمة التالية: المادة الأولى من نظام المنافسات والمشتريات الحكومية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٢٨) وتاريخ ١٤٤٠/١١/١٣هـ، والمادة (٢٧) من نظام المواد الهيدروكربونية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٧) وتاريخ ٢/٤/١٤٣٩هـ، والمادة (٣١) من اللائحة التنفيذية لنظام الإفلاس الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦٢٢) بتاريخ ٢٤/١٢/١٤٣٩هـ، وغيرها من الأنظمة.

(١) - للمزيد حول أهمية نظام العمل راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١١.

ومن باب أن الحكم على الشيء فرع عن تصوره<sup>(١)</sup>، لذا نبدأ بالبحث عن تعريف القوة القاهرة في النظام السعودي، وباستقراء نظام العمل السعودي، ولأئحته التنفيذية، نجد أنهما لم يتضمنا تعريفاً للقوة القاهرة<sup>(٢)</sup>، إلا أن بعض الأنظمة السعودية الأخرى قد تعرضت لتعريف القوة القاهرة، ومن ذلك نظام الاستثمار التعديني الذي عرفها بأنها<sup>(٣)</sup>: "ويقصد بالقوة القاهرة في أحكام هذه المادة الأحداث المتعارف عليها أصولياً كقوة قاهرة ناجمة عن ظروف غير متوقعة وقت إصدار الرخصة، والتي لا ترجع إلى أي من الطرفين وتجعل تنفيذ المرخص له لالتزاماته المحددة بالرخصة مستحيلاً"، ويلاحظ على هذا التعريف أنه لم يفصل في وصف حالة القوة القاهرة، وإنما وضع لها شروطاً، تتمثل في تحقق عنصر المفاجأة وعدم التوقع، وألا يكون

(١) - لمزيد من التفصيل حول هذه القاعدة راجع: القاضي عبد رب النبي بن عبد رب الرسول الأحمـد نكري، دستور العلماء "جامع العلوم في اصطلاحات الفنون"، تحقيق: حسن هاني فحص، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م، ج٣، ص٣٠٧.

(٢) - تناولت بعض الأحكام القضائية السعودية تعريف القوة القاهرة ومنها الحكم الإداري في القضية رقم (٣٤٩٣/٣/ق لعام ١٤٣٧هـ) وعرفها بأنها: "الظرف الخارج عن الإرادة كالحرب أو الفيضانات أو الزلازل ونحوها وهي تنجم عن ظروف خارجة عن الإرادة وبسبب أجنبي وبشكل مفاجئ يستحيل توقعه ودفعه عند وقوعه".

(٣) - المادة (٣٠) من نظام الاستثمار التعديني السعودي الجديد.



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٣٥)  
المتسبب بها أي طرف في العلاقة العقدية، وأن تجعل تنفيذ الالتزامات  
مستحيلة<sup>(١)</sup>.

أما شرح النظام فقد عرفوا القوة القاهرة بأنها: "حدث لا يمكن دفعه،  
يؤدي إلى إعفاء المدين من المسؤولية، سواء كانت مسؤولية عقدية أو  
تقصيرية، ويطلق على القوة القاهرة أحياناً الحادث المفاجئ، ويشترط في  
القوة القاهرة ثلاثة شروط هي<sup>(٢)</sup>:

(١) - بينما استخدم نظام المنافسات والمشتريات الحكومية، مصطلح الحالة  
الطارئة، وعرفها في المادة الأولى منه بأنها: "حالة يكون فيها تهديد السلامة العامة أو  
الأمن العام أو الصحة العامة جدياً وغير متوقع، أو يكون فيها إخلال ينذر بخسائر في  
الأرواح أو الممتلكات، ولا يمكن التعامل معها بإجراءات المنافسة العادية".  
وبالمقارنة بين تعريف "القوة القاهرة" الوارد في نظام الاستثمار التعديني وتعريف  
"الحالة الطارئة" الوارد في نظام المنافسات والمشتريات الحكومية، نجد أنهما  
يتفقان بوجود قوة خارجة عن إرادة الأطراف، أي لم يكن لطرفي التعاقد يد في  
حدوثها، ويشترطان تحقق عنصر المفاجأة وعدم التوقع، إلا أنهما يختلفان في الأثر  
بشأن الالتزام بتنفيذ العقد، ففي القوة القاهرة تنعدم القدرة على الالتزام بتنفيذ العقد مما  
يجعله مستحيلًا، بينما في الظروف الطارئة يصبح الالتزام بتنفيذ العقد مرهقاً على أحد  
أطرافه، فإذا أحيل النزاع للقضاء كان أحد الخيارات بإعادة التوازن بين التزامات العقد  
بالحد المعقول.

(٢) - راجع: د. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب  
الأول المصادر الإدارية للالتزام، العقد والإرادة المنفردة، دار النهضة العربية،  
ط ٢٠١٠م، ص ٥٤١.

أ- أن يكون السبب أجنياً لا يد للمدين فيه.

ب- عدم إمكان توقعه، لأنه لو كان متوقعاً فيتعين على المدين اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيه وإلاَّ عُدَّ مقصراً.

ج- استحالة دفعه، والمقصود من الاستحالة هي الاستحالة المطلقة سواء كانت مادية أم معنوية، فإذا كانت نسبية، أي (قاصرة على المدين دون غيره)، فلا يعد الحادث قوة قاهرة، وبالتالي لا يعفى من المسؤولية.

ومما سبق وبإعمال هذه الشروط على جائحة كورونا، نستطيع أن نقول إنها متوفرة في هذه الجائحة، فجائحة كورونا لا يد لأي من الطرفين فيها، وهي غير متوقعة، كما أن هناك استحالة في دفعها، حيث يعتبر هذا الفيروس، حسب منظمة الصحة العالمية، فصيلة كبيرة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للإنسان والحيوان معاً، ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس الجديد وأثره المرضي قبل بدء تفشيه، في مدينة ووهان الصينية، حيث يُسبب لدى البشر حالات عدوى الجهاز التنفسي التي تتراوح حدتها بين نزلات البرد المعروفة إلى الأمراض الأشد وخامة، مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة وهي التي تعرف (سارس)<sup>(١)</sup>، على إثر ذلك أعلنت جُل دول العالم فرض "حالة الطوارئ" الصحية في البلاد بسبب القوة القاهرة التي سببها تفشي فيروس كورونا القاتل، وحظرت التجول والتجمعات، وأمرت بإغلاق الكثير من المنشآت.

(١) - موقع وزارة الصحة العالمية:

<https://www.who.int/ar/news-room/detail/08-11-1441-covidtimeline>

## المبحث الأول

### خصوصية عقد العمل ومبدأ التوازن العقدي بين طرفيه

قد يُوحى مصطلح نظام العمل أن هذا النظام يضم القواعد القانونية التي تنظم كافة أنواع الأعمال التي يزاو لها الأفراد داخل المجتمع، بيد أن هذا القول ليس صحيحاً على إطلاقه، إذ أن العمل الذي يرد عليه نظام العمل معنى اصطلاحى لا بد من تحديده، حتى نتمكن من تحديد المقصود بعقد العمل ونقف على خصوصية هذا العقد، ثم نتعرف على مدى تحقق مبدأ التوازن العقدي بين طرفيه، وبيان ذلك أننا لا نستطيع حصر صور العمل الإنساني، ولو فهم قانون العمل على أنه القانون الذي ينظم كافة صور العمل الإنساني لطغى هذا الفرع من فروع القانون على فروع أخرى كثيرة، تقوم بدورها بتنظيم صور مختلفة من العمل الإنساني، والواقع أن صور العمل الإنساني مختلفة ومتعددة مما يبرر خضوعها لأكثر من فرع من فروع القانون ينظم أنواعاً مختلفة من العمل.

وبناءً عليه نقسم الدراسة في هذا المبحث إلى المطالب الآتية:

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل وخصائصه

المطلب الثاني: مبدأ التوازن العقدي في عقد العمل

**المطلب الأول****مفهوم عقد العمل وخصائصه**

**العمل لغةً:** مصدر من الفعل عَمَلَ، فالعين والميم واللام أصل واحد صحيح، وهو عام في كل فعل يفعل، يقال عمل يعمل عملاً فهو عامل، والجمع أعمال، ويطلق العمل ويراد به الفعل، وكذا يطلق على المهنة والصناعة والحرفة<sup>(١)</sup>.

**العمل اصطلاحاً<sup>(٢)</sup>:** نص نظام العمل السعودي على تعريف العمل بأنه: "الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب

(١) - أبو الفضل جمال الدين محمد بن منظور الإفريقي، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ١١/٤٧٥، أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، دار الكتب العلمية، بيروت، ٤/١٤٥.

(٢) - يقوم تحديد معنى العمل اصطلاحياً في قانون العمل على تقسيمه عدة تقسيمات:

- فهو يقسم من حيث طبيعة الجهة التي يؤدي العمل لمصلحتها إلى قسمين: عمل عام وهو العمل الذي يؤدي لمصلحة مرفق عام، وعمل خاص يقوم به العاملون لحسابهم، أو لحساب شخص ليس من السلطات العامة.

- ويقسم العمل إلى مأجور وتبرعي، وفقاً لمن يؤديه إن كان يتقاضى أجراً مقابل أدائه أم لا.

- ويقسم أخيراً إلى عمل مستقل وعمل تابع، تبعاً لاستقلال أو تبعية من يؤديه إلى شخص آخر أثناء أداء العمل، فيعد العمل مستقلاً عندما لا يكون من يؤديه في حالة التبعية للغير، ويعد العمل تابعاً متى كان من يؤديه خاضعاً - أثناء أدائه - لسلطة إشراف وتوجيه من يؤدي العمل لمصلحته.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٣٩)  
أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية<sup>(١)</sup>.  
وأورد تعريف لعقد العمل في المادة الخمسين بأنه<sup>(٢)</sup>: "عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"<sup>(٣)</sup>.  
ويتضح من هذا النص أن المنظم السعودي وضع قاعدة عامة وهي سريان نظام العمل على عقود العمل بوجه عام، وأورد بعض التطبيقات لهذه القاعدة كما أورد استثناءات عليها<sup>(٤)</sup>.

- 
- راجع: د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، الإسكندرية، ١٩٨٣م، ص ١٧ وما بعدها، د. جلال العدوي، قانون العمل، الإسكندرية، ص ٨.
- (١) - المادة الثانية من النظام.
- (٢) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١١.
- (٣) - أصدرت اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية قرارها رقم ٩٠٠ / ٤٢٤ / ٦ / ٤ بتاريخ ١٤٢٤ هـ، والذي جاء فيه (إن عقد العمل هو: الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل حيث يوضح فيه شكل العلاقة وبالذات مدة العقد، والنظام وضع لعقد العمل من حيث المدة عقد محدد المدة وعقداً غير محدد المدة).
- راجع قرارات اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية بوزارة العمل السعودية لعام ١٤٢٤ بخصيص نظر استئناف قرار اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في جده رقم ٨٧٨ / ٧ / ٩ / ١٤٢٣ هـ.
- (٤) - د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دار الحامد عمان، ٢٠٠٨، ص ٢١.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٤٠)

بيد أنه يُلاحظ أن المنظم السعودي قد جاء بأمرٍ مخالفٍ ومغايرٍ لما عليه أغلب التشريعات القانونية المقارنة، حيث إنه قد جرت العادة على إخضاع موظفي الحكومة والمؤسسات العامة لقوانين العاملين المدنيين بالدولة<sup>(١)</sup> أو قوانين الخدمة المدنية<sup>(٢)</sup>، وهي من موضوعات القانون الإداري، وبالتالي يتم استبعاد هؤلاء الموظفين من الخضوع لقانون العمل<sup>(٣)</sup>، ولكن المنظم حرص في النص على مد سريان نطاق تطبيق نظام العمل على العاملين

---

(١) - ومن ذلك قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري (القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨)، الملغي بقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م.

(٢) - ومن ذلك نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ بتاريخ ١٠ / ٧ / ١٣٩٧هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم ٩٥١ بتاريخ ٢٧ / ٦ / ١٣٩٧هـ، والذي يتضمن أحكام شغل الوظيفة العامة، وواجبات الموظف، الرواتب والعلوات، البدلات والمكافآت والتعويضات، الإجازات والإعارة، إنها الخدمة، أحكام عامة وانتقالية.

(٣) - ومن ذلك المادة الرابعة من قانون العمل الموحد المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، والتي نصت على أن: "لا تسري أحكام هذا القانون على:

- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.
  - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
  - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.
- وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك".

- لمزيد من التفصيل راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبوعات جامعة بنها، ٢٠٠٩م، ص ٨.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٤١)

بالحكومة والمؤسسات العامة، بل إنه ذهب إلى أبعد من ذلك، حينما قرر هذا الحكم للعاملين في المراعي والزراعة<sup>(١)</sup>، إلا أنه يجب الإشارة إلى أنه ليس كل من يعمل لدى الحكومة يخضع لنظام العمل، وذلك لوجود أنظمة الخدمة المدنية التي تسري على أغلب طوائف من يعمل لدى الحكومة، ولكي نحدد بدقة العاملين بالحكومة الخاضعين لنظام العمل، لا بد أن نميز بين فئات أربعة ممن يعملون لدى الحكومة أو المؤسسات العامة، وهي الموظفين والمستخدمين والمعيّنين تحت بند الأجور والعاملين من غير الفئات السابقة، وإذ ما حددنا ذلك، نقول أن الفئات الثلاثة الأولى لا تخضع لنظام العمل، وإنما لنظام الخدمة المدنية أو غيره من اللوائح المكملة له،

---

(١) - تنص المادة الخامسة من نظام العمل السعودي على أنه: "تسري 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 والمؤسسات 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 بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسالمة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره الوزير.

ومن ثم يبقى ما عدا ذلك من الحالات هم الذين يخضعون لنظام العمل<sup>(١)</sup>، وقد حرص المنظم على النص على ذلك لكي لا يحدث لبس بشأن استثنائهم في نطاق العمل طبقاً للمادة السابعة<sup>(٢)</sup>.

ولا جدال في أن قانون العمل يحتل مكانة مرموقة بين سائر القوانين، وما يتمتع به قانون العمل من خصوصية عن غيره من القوانين الأخرى هو ذاتية قانون العمل، من خلال نطاق تطبيق أحكامه، المتمثل أساساً في علاقات العمل، حيث إن العلاقة التعاقدية التي تجمع طرفيه؛ هي علاقة خاصة يمتزج فيها البعد الاقتصادي بالبعد الاجتماعي من جهة، والبعد النفعي بالبعد

(١) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، الطبعة

الثانية، مكتبة القانون والاقتصاد، ٢٠٠٨م، ص ٤١.

(٢) - تنص المادة السابعة على أنه: "١ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من:

أ - أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.

ب - لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

ج - العمالة المنزلية ومن في حكمهم.

د - عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.

هـ - عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.

و - العاملون غير السعوديين القادمون أداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.

٢ - يصدر الوزير - بالتنسيق مع الجهات المختصة - لائحة أو أكثر للفئات الواردة في

الفقرات (أ) و(ج) و(د) و(هـ) و(و) من الفقرة (١) من هذه المادة؛ تشتمل على

الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة.



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٤٣)

الإنساني من جهة أخرى، فضلاً عن كونها علاقة تقوم على عدم التكافؤ بين طرفيها، مما يعطل إلى حد كبير القدرة على التفاوض، التي تعد أحد مقتضيات سلطان الإرادة في عقد العمل<sup>(١)</sup>، حيث يرى الكثيرون أن عقد العمل ليس له دور سوى منح أحد طرفيه وهو العامل بطاقة الدخول إلى الهيئة المستخدمة.

كما تظهر خصوصية قانون العمل في مجال الأمن الاجتماعي، فمما لا شك فيه أن قانون العمل يهدف في الأساس إلى إزالة الصراع الطبقي بين طبقات العمال وأصحاب العمل، وتحقيق التعاون والتوفيق بينهما، ولذا يعد أحد عناصر تحقيق الأمن في الدولة التنظيم السليم والعاقل لروابط العمل<sup>(٢)</sup>، فقانون العمل لم ينشأ إلا من أجل حماية العامل في مواجهة صاحب العمل بسبب عدم المساواة الفعلية التي كانت موجودة بينهما<sup>(٣)</sup>.

---

(١) - د. حساين حميدة، تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر، ٢٠١٨م، ص ٥.

(٢) - د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، دار الهنا للطباعة، ١٩٨٦م، ص ٢٥.

(٣) - د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٦.

**المطلب الثاني****مبدأ التوازن العقدي في عقد العمل**

وفيه أربعة فروع:

الفرع الأول: فلسفة التوازن العقدي في علاقات العمل.

الفرع الثاني: التوازن العقدي حال إنشاء عقد العمل.

الفرع الثالث: التوازن العقدي حال سريان عقد العمل.

الفرع الرابع: التوازن العقدي حال انتهاء عقد العمل.

**الفرع الأول****فلسفة التوازن العقدي في علاقات العمل**

لا شك أن عقد العمل هو أداة التبادل للأموال والخدمات بين طرفي العقد، وهو بهذا الوصف يمثل الوسيلة الأنسب لإشباع حاجة العامل وصاحب العمل على حد سواء، من خلال التوفيق بين مصالحهم المتعارضة.

والأصل أن تخضع العملية التعاقدية لمبدأ المساواة والتكافؤ بين طرفي العقد في كل العقود، إلا أنه ونظراً للطبيعة الخاصة لعقد العمل، والتفاوت بين المراكز القانونية لطرفيه، حيث يُمثل العامل الطرف الضعيف في تلك العلاقة، الأمر الذي كانت معه الحاجة ملحة لتدخل تشريعي لحماية الطرف الضعيف (العامل)، من بعض الشروط التي قد تكون تعسفية<sup>(١)</sup> يفرضها عليه

(١) - يُميز البعض بين الشروط التعسفية بذاتها والشروط التعسفية بحكم استعمالها، أما الشروط الأولى فيكون التعسف فيها منذ إدراجها بالعقد، حيث تأتي ألفاظ الشرط متناقضة مع جوهره، وتسمح بحصول أحد الأطراف على ميزات مبالغ فيها، ومثال ذلك

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٤٥)  
الطرف القوي (صاحب العمل)، في محاولة لإحداث توازن عقدي بين  
الطرفين.

وجدير بالذكر أن مدار الشروط التعسفية<sup>(١)</sup> التي قد يفرضها الطرف القوي  
على الطرف الضعيف في العلاقة، لم يُعد قاصراً على عقد الإذعان بالمفهوم

---

الشرط الذي يقضي بإعفاء الموجب من المسؤولية أو بإمكان الرجوع في العقد أو وقف  
تنفيذه، وأما النوع الثاني فهو الشروط التعسفية بحكم الاستعمال، وهذه الشروط لا  
تُظهر صفة التعسف فيها عند إدراجها بالعقد، وإنما عند التطبيق بالتمسك بحرفتيها  
وعدم مراعاة روحها، ومثالها في عقد التأمين الذي يعتبر من أهم وأبرز عقود الإذعان،  
إذا اشترط إلزام المؤمن له بإعلان المؤمن، بأمور معينة خلال فترة سريان العقد، وإلا  
سقط حقه في التعويض، فهذا الشرط لا يعد شرطاً تعسفياً عند إدراجه بالعقد، ولكن  
يُعد كذلك إذا تمسك المؤمن به لإسقاط حق المؤمن له حسن النية، بالرغم من أنه لا  
يعود على المؤمن بأي فائدة من الناحية العملية.

- لمزيد من التفصيل راجع: د. عبد الحكيم فودة، تفسير العقد في القانون المدني  
المصري والمقارن، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٢م، ص ٣٥٩.

(١) - تعددت آراء شراح القانون في تعريف الشرط التعسفي، لاختلاف زاوية النظر  
له، فمنهم من عرف الشرط بالنظر إلى أطراف العلاقة العقدية ومصدره بأنه: "الشرط  
الذي يفرض على غير المهني أو المستهلك عن طريق المهني الذي يستخدم تفوقه  
الاقتصادي، ويخول هذا الأخير ميزة فاحشة.

- راجع: د. عاطف عبد الحميد حسن، حماية المستهلك، دار النهضة العربية،  
١٩٩٦م، ص ٩٦.

بل امتد أثر هذه الشروط إلى جُل العقود، سواء الرضائية أو النموذجية<sup>(٢)</sup>، وهذا يُعد أمراً بالغ الخطورة لما فيه من أثر كبير في اختلال التوازن العقدي بين

---

ومنهم من عرفه بالنظر إلى الطريقة التي فرض بها، على أنه: "الشرط المحرر مسبقاً من جانب الطرف ذو النفوذ الاقتصادي القوي، والذي يخوله ميزة فاحشة عن الطرف الآخر".

- راجع: د. سعيد سعد عبد السلام، التوازن العقدي في نطاق عقود الإذعان، دار النهضة العربية، ١٩٩٨م، ص ٥٠.

(١) - كان الأستاذ القانوني الفرنسي سالي هو أول من ابتدع هذه التسمية في كتابه المعروف عن إعلان الإرادة، فسمّاها *Contrats d'adhésion*، وترجمتها الحقيقية: عقود الانضمام، ثم ترجم الاسم إلى عقود الإذعان والذي سماها بهذا الاسم هو الأستاذ الدكتور عبد الرزاق السنهوري، وعرف عقد الإذعان بأنه: "العقد الذي يكون فيه القبول مجرد إذعان لما يمليه الموجب".

- راجع: د. عبد المنعم فرج الصدة، عقود الإذعان في التشريع المصري، دراسة فقهية وقضائية ومقارنة، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة فؤاد الأول، مطبعة جامعة فؤاد الأول، ١٩٤٦م، ص ٦٤، د. عبد الرزاق السنهوري، نظرية العقد، منشورات الحلبي الحقوقية، ١٩٩٨م، ص ٢٧٩.

(٢) - أصبحت العقود النموذجية ضرورة لا غنى عنها لما توفره من جهد ووقت، لعدم تكرار كتابتها يدوياً، في ظل التطورات الاقتصادية الحديثة التي تتميز المعاملات فيها بالسرعة والوفرة، إلا أن قيام المتعاقد الأكثر قدرة وكفاءة في كتابة العقد منفرداً، قد يؤدي إلى وجود اختلال التوازن العقدي بين الطرفين، وتزايد الشروط التعسفية في العقد، من خلال التخفيف من التزاماته وتحميل الطرف الآخر بالتزامات مشددة.

الطرفين<sup>(١)</sup>.

ولاختلال التوازن العقدي بين الطرفين أسباب وعوامل مختلفة، فمنها أن يكون أحد طرفي العقد أقوى اقتصادياً من الطرف الآخر، بحيث يتمكن من خلال المقدرة الاقتصادية القوية التي يتمتع بها من فرض شروطه على الطرف الآخر والتي قد تكون مجحفة، وهذا ما يحدث غالباً في عقود الإذعان<sup>(٢)</sup> ومتصور حدوثه في عقود العمل، بسبب استغلال صاحب العمل لضعف العامل المتمثل في حاجته إلى العمل، فالواقع أن أحد طرفي العقد ليس له حيلة أمام شروط العقد المطروح عليه من قبل الطرف الآخر إلا

---

- راجع: د. حسن عبد الباسط جميعي، أثر عدم التكافؤ بين المتعاقدين على شروط العقد، مرجع سابق، ص ١٠٨.

(١) - د. محمد حسين عبد العال، مفهوم الطرف الضعيف في الرابطة العقدية، مرجع سابق، ص ١١.

(٢) - من المتفق عليه أن عقود الإذعان هي عقود مختلة التكافؤ، من حيث أطراف التعاقد، ويرجع ذلك إلى تزايد النشاط الاقتصادي والتفاوت البين في المراكز الاقتصادية للطرفين، مما جعل أحد الطرفين ينفرد بوضع شروط العقد، التي لا تقبل المناقشة، ومن هنا وجدت صفة الإذعان.

- راجع: د. سعيد سعد عبد السلام، التوازن العقدي في نطاق عقود الإذعان، مرجع سابق، ص ٩.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٤٨)  
القبول، دون أن تكون له القدرة الحقيقية على التفاوض، فينحصر مجال  
الخيار في قبول العقد جملة واحدة، أو رفضه جملة واحدة<sup>(١)</sup>.  
وكان للعوامل السابقة أثر كبير في تدخل الدولة في العلاقة التعاقدية  
لمجموعة من العقود المعرضة لاختلال التوازن، بأشكال ومظاهر متعددة،  
لعل أبرزها التدخل في عقود العمل، لاختلاف المراكز القانونية بين  
طرفيها<sup>(٢)</sup>.

لا سيما وقد تحول عقد العمل من نزعة فردية إلى نزعة اجتماعية،  
وانشرت في كل الأنظمة القانونية ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية للعمل  
والاتفاقيات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، مما جعل الطابع الاجتماعي  
لهذه الاتفاقيات حائط صد للاستغلال التعسفي للعمال.

وتمثل نصوص قانون العمل السعودي، تدخلاً مباشراً من المنظم  
السعودي للوقاية والمعالجة، لما قد يشوب علاقة العمل من أي اختلال في

---

(١) - د. محمد حسين عبد العال، مفهوم الطرف الضعيف في الرابطة العقدية، مرجع  
سابق، ص ٧٩.

(٢) - من مبررات تدخل الدولة في العلاقات التعاقدية أن لنظرية التعسف في استعمال  
الحق وظيفة وقائية، تظهر من خلال منع صاحب الحق من ممارسة حقه المشروع  
بصورة تعسفية قبل إقدامه على ممارسته، إذا كان احتمال وقوع ضرر متوقع من  
استعماله أرجح من عدمه.

- لمزيد من التفصيل راجع: د. مصطفى أحمد الزرقا، صياغة قانونية لنظرية التعسف  
باستعمال الحق، دار البشير، عمان، ١٩٨٧م، ص ١٩.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٤٩)

التوازن العقدي بين طرفيها، سواء في مرحلة إنشاء العقد، أو في مرحلة سريانه، أو حتى عند انتهائه، ويظهر ذلك جلياً من نص المادة الثامنة من نظام العمل السعودي، التي نصت على أن: " يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل"، وسوف نتعرض لأبرز نصوص النظام السعودي التي تحقق التوازن العقدي في كل مرحلة من تلك المراحل بشيء من الإيجاز.

### الفرع الثاني

#### التوازن العقدي حال إنشاء عقد العمل

من المبادئ المستقرة التي يقوم عليها التنظيم القانوني للعمل مبدأ حرية العمل، وأهم مظهر من مظاهر حرية العمل في الوقت الحاضر، هو حرية التعاقد على العمل، سواء من قبل العامل أو من قبل صاحب العمل<sup>(١)</sup>، بيد أنه في مرحلة تكوين العقد قد يختل التوازن الاقتصادي للعقد، نظراً لما يحتله أحد المتعاقدين من مركز قوي، بحيث يتمكن من فرض شروطه على الطرف الآخر، أو أن أحد المتعاقدين يصبح ضحية استغلال حالة ضعف فيه، كالطيش والهوى والحاجة وعدم الخبرة، فتنتج حالة من حالات اختلال

---

(١) - للمزيد حول حرية التعاقد على العمل وقيودها راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٧٧.

التوازن العقدي بين الطرفين، والتساؤل الذي يطرح نفسه الآن، ما هو دور المنظم في تحقيق التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل عند إنشاء العقد؟ وفي إطار محاولة المنظم السعودي تحقيق توازن بين مصالح صاحب العمل والعامل في علاقة العمل، فقد وضع مجموعة من القواعد الملزمة عند التعاقد، تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل التي لا يجوز النزول عنها<sup>(١)</sup>، وهناك عدة صور يظهر من خلالها تدخل المنظم السعودي لتحقيق التوازن العقدي في مرحلة إنشاء العقد، وهي كالتالي:

### - تحقيق التوازن العقدي حال وضع شروط التعاقد

نص نظام العمل السعودي في المادة الثامنة منه على أن: " يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل"، ومن استقراء هذا النص يتضح لنا أن المنظم السعودي قد وضع قاعدة عامة، تضبط شروط التعاقد<sup>(٢)</sup>، وهي ألا يخالف الشرط أحكام

(١) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٥٩.

(٢) - جدير بالذكر أن نظام العمل لم يتضمن قواعد تتعلق بانعقاد عقد العمل، لذا يخضع عقد العمل من حيث انعقاده إلى قواعد انعقاد العقد بصفة عامة، ويجب الرجوع فيما يتعلق بهذه القواعد إلى أحكام انعقاد إجازة الأشخاص في الفقه الإسلامي.

- راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٩١.



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٥١)

النظام، ووضع استثناء خاص في حالة كون الشرط أكثر فائدة للعامل<sup>(١)</sup>، ومن البديهي ألا تتضمن شروط العقد ما يخالف أحكام النظام العام في الدولة، وهذا ما قرره الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، حيث قضت ب: "ألا تتضمن عقود العمل أي شرط أو قاعدة تخالف النظام العام - أثر ذلك: انعدام الشروط التي تنطوي على مخالفة لقواعد النظام العام، وتتصدى لها الهيئة من تلقاء نفسها وتبطلها حتى ولو لم يطلبها الخصوم"<sup>(٢)</sup>.

ومن آليات النظام في تحقيق التوازن العقدي في مرحلة وضع شروط التعاقد، التدخل في تحديد حد أدنى للأجور<sup>(٣)</sup>، فإن كان الأصل وفقاً لمبدأ

---

(١) - جدير بالذكر أن هناك بعض الفقهاء يرى أن عدم جواز مخالفة أحكام النظام، يجب أن تمتد إلى ما بعد انتهاء العقد بمدة معينة، ولا يقتصر النص بوقت سريان العقد فقط، وذلك أسوة بقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، والتي نصت مادته الخامسة على أن: "وتقع باطلة كل مصالححة تتضمن انتقاصاً أو ابراءاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف هذا القانون".

- راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٦١.

(٢) - راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ٤٨٩/٢/٤٣٢ وتاريخ ١٧/٤/١٤٣٢هـ، ص ٢٤٩.

(٣) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٦٥.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٥٢)  
سلطان الإرادة أن يُترك الاتفاق على تحديد الأجر لإرادة المتعاقدين، إلا أن تطبيق هذا المبدأ على إطلاقه قد يؤدي إلى فرض صاحب العمل (الطرف الأقوى) على العامل أجراً غير كاف أو غير عادل<sup>(١)</sup>، لذا أجاز المنظم السعودي لمجلس الوزراء وضع حد أدنى للأجور لا يجوز التنازل عنه، ويكون بناء على اقتراح وزير العمل<sup>(٢)</sup>.

### - تحقيق التوازن العقدي حال إعداد لائحة تنظيم العمل

ألزم المنظم السعودي كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته، وفق النموذج المعد من الوزارة<sup>(٣)</sup>، وأوجب أن يكون هذا النموذج شاملاً لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية<sup>(٤)</sup>، وتعد لائحة تنظيم العمل بمثابة السياسات والأنظمة الداخلية التي تسيّر عليها المنشأة، وتتجلى أهميتها في أنها تحدد بطريقة عامة شروط وضوابط العمل بالمنشأة، فبموجبها يصبح جميع العمال وأصحاب العمل خاضعين لأحكام

---

(١) - راجع: د. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية

السعودية، جدة، ١٤٣٧هـ، ص ١٢١.

(٢) - المادة (٨٩) من نظام العمل السعودي.

(٣) - المادة (١/١٣) من نظام العمل السعودي.

(٤) - المادة (١٢) من نظام العمل السعودي.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٥٣)  
واحدة، بما يؤدي إلى تحقيق صالحهم العام وحفظ حقوقهم<sup>(١)</sup>، ولهذا فقد  
أوجب النظام<sup>(٢)</sup> على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل  
يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم  
الخاضعين لها بأحكامها<sup>(٣)</sup>.

### - تحقيق التوازن العقدي حال اشتراط عدم المنافسة

في إطار تحقيق توازن بين مصالح طرفي العقد، ونظراً لكون العامل  
يطلع بحسب عمله على أسرار المنشأة، فقد أوجب المنظم عليه أن يحفظ  
الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في  
إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة  
بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل<sup>(٤)</sup>.  
بل إنه أجاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط  
على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته<sup>(٥)</sup>، ولما كان هذا الشرط أو

---

(١) - راجع: د. رزق بن مقبول الريس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام

العمل السعودي، دار الشقري للنشر، ٢٠١٧م، ص ٢٤٨.

(٢) - المادة (٣/١٣) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة

العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، دار الكتاب

الجامعي، ١٤٣٩هـ - ٢٠١٨م، ص ٢٤٣.

(٤) - المادة (٦/٦٥) من نظام العمل السعودي.

(٥) - المادة (١/٨٣) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٥٤)  
الاتفاق يمثل مساساً بحرية العمل<sup>(١)</sup>، وتهديداً للعامل في مورد رزقه، فقد تدخل المنظم ووضع قيوداً لصحة هذا الشرط<sup>(٢)</sup>، بأن يكون محرراً ومحددًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وأوجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العالقة بين الطرفين<sup>(٣)</sup>.

### - تحقيق التوازن العقدي بالتقييد بنموذج موحد للعقد

حتى يحقق المنظم ما ينشده من توازن بين طرفي عقد العمل، فقد نص على أن تضع الوزارة نموذجاً موحداً لعقد العمل، يحتوي بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة<sup>(٤)</sup>.

(١) - من الجدير بالذكر أنه لا يجب اعتبار الشرط تعسفياً لمجرد أنه يعطي بعض المزايا لأحد الأطراف، حيث من المتصور أن يتضمن العقد شرطاً مقابلاً، يعطي للطرف الآخر من المزايا ما يحقق التوازن بين الطرفين.

- راجع: د. حسن عبد الباسط جميعي، أثر عدم التكافؤ بين المتعاقدين على شروط العقد، مرجع سابق، ص ٢٦٩.

(٢) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٣٠.

(٣) - المادة (١/٨٣) من نظام العمل السعودي.

(٤) - المادة (١/٥٢) من نظام العمل السعودي.

ولم يتوقف الأمر عند تحديد شكل معين للعقد<sup>(١)</sup>، والمعلومات التي يجب أن يتضمنها وفقاً للنموذج الموحد المعد لذلك، بل إنه عالج حالة إهمال أو إغفال ذكر الأمور الجوهرية في العقد، فقرر<sup>(٢)</sup> أنه في حال لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة<sup>(٣)</sup>، ويرى جانب من الفقه<sup>(٤)</sup> -وبحق- أنه في حال توافر أكثر من معيار من المعايير السابقة لتحديد الأجر في نفس الوقت، فيتعين الأخذ بالمعيار الأكثر تحقيقاً لمصلحة العامل.

أما في حالة خلو العقد من تحديد نوع العمل، فقد يدفع ذلك صاحب العمل إلى التعسف في استعمال حقه، بتكليف العامل بما لا يطيقه<sup>(٥)</sup>، لذا فقد

---

(١) - يفرض النظام (القانون) استثناءً على مبدأ الرضاوية في العقود، شكلية حماية على التصرفات القانونية تتنوع وتتعدد صورها من أجل حماية الطرف الضعيف.  
- راجع: د. محمد حسين عبد العال، مفهوم الطرف الضعيف في الرابطة العقدية، مرجع سابق، ص ٥١.

(٢) - المادة (١/٩٥) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ٢٢٨.

(٤) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، دار حافظ، جدة، ١٤٣٦هـ، ٢٠١٥م، ص ١٤٤.

(٥) - راجع: د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٦٨.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٥٦)  
قرر المنظم<sup>(١)</sup> في هذا الحال أن يُتبع في تحديد نوع الخدمة الواجب أدائها  
وتحديد مداها المعايير السابقة في تحديد الأجر.

### - تحقيق التوازن العقدي حال عدم كتابة العقد

عقد العمل من العقود الرضائية التي تنعقد دونما حاجة إلى تفرينها في شكل معين<sup>(٢)</sup>، ولذا فقد يكون العقد مكتوباً وقد يكون شفهيّاً، إلا أن المنظم قد نص على وجوب كتابة العقد<sup>(٣)</sup>، لما في ذلك من حفظ وضمن حقوق طرفيه بصفة عامة، والعامل بصفة خاصة<sup>(٤)</sup>، كما أوجب على صاحب العمل

---

(١) - المادة (٢/٩٥) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٩١.

(٣) - وهذا ما تقرره المادة (٥١) من نظام العمل السعودي والتي نصت على أن: " يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. وبعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد".

(٤) - وهذا ما تقرره المادة (٢٠) من اتفاقية العمل العربية والتي نصت على أن: " يراعى أن يحرر عقد العمل كتابة، وأن يتضمن البيانات التي تحدد حقوق وواجبات الطرفين، ويجبر أن تتماشى شروط العقد مع الأحكام التي تنص عليها الأنظمة، والتي يجب أن تهدف إلى الحماية الكافية للعمال".

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٥٧)  
أن يحرر العقد من نسختين، وذلك لإثبات قيام علاقة العمل، مع ضرورة تسليم العامل نسخة لحمايته حال الاختلاف حول بنود العقد<sup>(١)</sup>.

وليس معنى أن المنظم السعودي أوجب أن يكون العقد مكتوباً أنه لم يعترف بالعقد غير المكتوب، بل إنه اعترف به ورتب آثاره، لكنه أجاز في حالة العقد غير المكتوب للعامل وحده - دون صاحب العمل<sup>(٢)</sup> - إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات<sup>(٣)</sup>، وأجاز لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت.

---

- الاتفاقية العربية للعمل رقم (٦) لعام ١٩٧٦م، والتي تم إقرارها في مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في الإسكندرية، بجمهورية مصر العربية، ص ١١١.

(١) - راجع: د. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٦٤.

(٢) - يرجع البعض اتجاه أنظمة التشريعات العمالية إلى إعطاء العامل دون صاحب العمل الحق في إثبات العقد غير المكتوب، توفير حماية أكبر للعامل باعتباره الطرف الضعيف فضلاً عن أن عدم كتابة العقد قد يرجع غالباً إلى تقصير من جانب صاحب العمل وليس العامل.

- راجع: د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

(٣) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مرجع سابق، ص ١٥٤.

**الفرع الثالث****التوازن العقدي حال سريان عقد العمل**

لا نكون قد خالفنا الواقع والحقيقة إذا قلنا إن مرحلة تنفيذ وسريان عقد العمل، من أهم المراحل التي يمر بها العقد منذ إنشائه إلى انتهائه، حيث تعد المرحلة العملية التي تتبلور فيها مسألة التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل، من حيث سلامة تطبيق بنود وشروط التعاقد بين الطرفين، والحفاظ على حقوق كلا الطرفين، لذا نرى أن تدخل المنظم في هذه المرحلة أمر حتمي تفرضه معطيات الواقع.

وقد وضع المنظم ضوابط خاصة للحفاظ على استقرار المراكز القانونية لكل من العامل وصاحب العمل، وبالتالي تحقيق التوازن العقدي بينهما، نستعرض أهمها فيما يلي:

### **أولاً: تحقيق التوازن العقدي حال قيام صاحب العمل بحقه في التوجيه والإشراف**

لا خلاف في أن حق التوجيه والإشراف من الحقوق المعترف بها لصاحب العمل في مواجهة العامل، فهو حق يمارسه صاحب العمل لماله من حق في تنظيم منشأته متى ما رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك<sup>(١)</sup>،

(١) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد

بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٩٨م،



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٥٩)  
بيد أن المنظم وضع ضوابط لصاحب العمل حال ممارسة حقه هذا لتحقيق  
توازن عقدي بين طرفي العلاقة، تتمثل تلك الضوابط فيما يلي:

#### ١- أن يكون التوجيه والإشراف في إطار العمل المتفق عليه:

يقتضي وجود رابطة التبعية في عقد العمل<sup>(١)</sup>، خضوع العامل في أدائه  
لعمله إلى إدارة وإشراف صاحب العمل، فيلتزم بطاعة أوامره وتوجيهاته،  
المتعلقة بالعمل المتفق عليه، أما إذا تجاوزت هذه التعليمات دائرة نطاق  
العمل المتفق عليه، فلا يلتزم العامل بتنفيذها، وهذا ما نص عليه المنظم  
السعودي في المادة (٦٥) منه<sup>(٢)</sup>.

---

(١) - يجمع الفقه والقضاء في نظم العمل الحديثة على كفاية التبعية التنظيمية أو  
الإدارية، وذلك بأن يحدد صاحب العمل للعامل وقت أدائه العمل ومكانه حيث  
يستخدم عادة في عمله، الأدوات الخاصة بصاحب العمل، حتى ولو لم تتحقق التبعية  
الفنية، ومع ذلك، فإنه تنتفي صفة العامل، إذا استعان في أداء عمله بعمال آخرين يتبعونه  
هو، دون المتعاقد الآخر والعبارة في ذلك بحقيقة الأمر، لا بما تتضمنه المستندات من  
أوصاف.

- لمزيد من التفصيل راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي،  
قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٦.

(٢) - تنص المادة (١/٦٥) من نظام العمل السعودي على أن: "بالإضافة إلى  
الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له،  
يجب على العامل:

إلا أنه قد أورد استثناء على هذا الشرط، بحيث أوجب على العامل أن يخضع لتوجيه صاحب العمل، عند تقديمه للعون والمساعدة -دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً- في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه<sup>(١)</sup>، وهذا الاستثناء بديهي، إذ تقتضي قواعد الشهامة والرجولة والمروءة، في قلب ونفس كل إنسان، عندما يجد كوارث تهدد المنشأة التي يعمل بها، عدم التأخر أو التردد في تقديم يد العون والمساعدة، وإظهار حبه وإخلاصه لصاحب العمل وزملائه العاملين معه في المنشأة<sup>(٢)</sup>، ويرى بعض الفقهاء أن لصاحب العمل الحق في أن يصدر تعليمات للعامل خارج نطاق العمل، تتعلق بسلوكه الشخصي، إذا كان هذا السلوك الشخصي من شأنه التأثير السلبي على المنشأة، والإساءة إليها<sup>(٣)</sup>،

---

١ - أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر".

(١) - المادة (٤/٦٥) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٧٨.

(٣) - "من واجبات عقد العمل الملقاة على عاتق العامل أن يحافظ على كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به، ويقتضي ذلك أن يبتعد العامل في مسلكه خارج وداخل العمل عن كل ما ينال من هذا الواجب، خاصة المخالفات المسلكية أو الأخلاقية التي تتصل بالشرف والأمانة والأخلاق العامة - أثر ذلك: المخالفة الأخلاقية تعد سبباً كافياً

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٦١)  
ومثال ذلك إذا كان العمل يتعلق بإدارة مدرسة خاصة للبنات، فمما لا شك فيه أن سلوك القائم بالإدارة خارج نطاق العمل سيكون له بالغ الأثر على سمعة تلك المدرسة<sup>(١)</sup>.

## ٢- ألا يخالف التوجيه والإشراف النظام العام أو الآداب العامة

وفقاً لمبدأ التبعية القانونية، فإن العامل يلتزم بموجب عقد العمل بطاعة صاحب العمل فيما يصدره من تعليمات، كون التزام العامل بعمله هو الالتزام الرئيس الذي يقع على عاتقه<sup>(٢)</sup>، بيد أن هذه الطاعة مقيدة وليست مطلقة<sup>(٣)</sup>.

---

ومشروعاً لإنهاء خدمة العامل ولا يجدي في ذلك اعتذار العامل عما صدر منه من أعمال".

- راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ١٢٨٧/١/٤٣٢ وتاريخ ١٤/١٠/١٤٣٢هـ، ص ٥٣٣.

(١) - راجع: د. شواخ محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، منشورات كلية الحقوق، جامعة دار العلوم، الرياض، ١٤٣٦هـ-٢٠١٥م، ص ٢٧٥.

(٢) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٠٧.

(٣) - راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٧.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٦٢)  
إذ قيدها المنظم بالألا تخالف النظام العام والآداب العامة<sup>(١)</sup>، وذلك في  
قوله: "... إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو  
الآداب العامة،..".

### ٣- ألا يتضمن التوجيه والإشراف ما يعرض العامل للخطر

مما لا شك فيه أن حماية حياة العامل واجبة، لذا فليس لصحاب العمل  
أن يكلف العامل بأمور تعرض حياته للخطر، وإذا ما حدث ذلك، فلا يلتزم  
العامل بطاعة صاحب العمل، ولا يكون بذلك قد أخل بالتزامه بالطاعة<sup>(٢)</sup>،  
وفيما يخص احتمالية تعرض العامل للخطر جراء عمله بالمنشأة، ومن باب  
التوازن العقدي، وتحقيقاً للعدالة في علاقة العمل بين العامل وصاحب  
العمل، فقد وضع المنظم السعودي مجموعة التزامات على عاتق صاحب  
العمل، تتمثل في التزامه بتوفير قواعد الحماية والسلامة للمنشأة<sup>(٣)</sup>، واتخاذ

---

(١) - راجع: د. رزق بن مقبول الريس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام  
العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٢) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة  
العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق،  
ص ٢٦٨.

(٣) - تنص المادة (١٢١) من نظام العمل السعودي على أن: "على صاحب العمل  
حفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب  
والاغتسال، وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها  
ومستوياتها وفقاً لما يحدده الوزير بقرار منه"، وكذا تنص المادة (١٢٥) من نظام

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٦٣)

الاحتياطات اللازمة لحماية العامل أثناء العمل<sup>(١)</sup>، وكذا إحاطة العامل بمخاطر المهنة وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية للسلامة منها<sup>(٢)</sup>، وتعرض المنظم لحالة إصابة العامل بإصابة عمل، أو بمرض مهني، حيث ساوى بينهما في الحكم<sup>(٣)</sup>، وألزم صاحب العمل بمعالجة العامل، وتحمل جميع

---

العمل السعودي على أن: "على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحته، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت، وأن يعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق".

(١) - تنص المادة (١٢٢) من نظام العمل السعودي على أن: "على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسالمتة. وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأى لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية".

(٢) - تنص المادة (١٢٣) من نظام العمل السعودي على أن: "على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مزاولته بالعمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وتدريبهم على استخدامها".

(٣) - المادة (١٣٤) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٦٤)

النفقات اللازمة لذلك<sup>(١)</sup>، واستثنى من ذلك بعض الحالات ومنها إذا كان العامل يعتمد إصابة نفسه<sup>(٢)</sup>، وقرر<sup>(٣)</sup> أنه إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي أو أدت الإصابة إلى وفاة المصاب، فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يُقدر بما يعادل أجره عن مدة ثلاث سنوات، بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال، أما إذا نتج عن الإصابة عجز دائم جزئي، فإن المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدر، وفقاً لجدول دليل نسب العجز المعتمد، مضروبة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي<sup>(٤)</sup>.

### ثانياً: تحقيق التوازن العقدي حال تنظيم وقت العمل

راعى المشرع أن ترك الحرية لصاحب العمل في تنظيم وقت العمل، قد يدفعه إلى تشغيل العامل أطول وقت ممكن، تحقيقاً لمصلحته في الحصول على أكبر قدر من الربح، الأمر الذي يؤثر تأثيراً سيئاً على صحة العمال<sup>(٥)</sup>، لذلك تدخل المشرع تحقيقاً للتوازن العقدي بين الطرفين، فوضع تنظيمياً أمراً لوقت العمل، وفق ضوابط محددة، نستعرضها فيما يلي:

(١) - المادة (١٣٣) من نظام العمل السعودي.

(٢) - المادة (١٣٩) من نظام العمل السعودي.

(٣) - المادة (١٣٨) من نظام العمل السعودي.

(٤) - راجع: د. محمد أحمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، دار النشر الدولي، ١٤٣٨هـ - ٢٠١٧م، ص ١٥٥.

(٥) - راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٦٩.

## ١- ساعات العمل الفعلية، ومدة بقاء العامل في العمل:

وضع المنظم حداً أقصى لعدد الساعات الفعلية<sup>(١)</sup> التي يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل خلالها، يوماً أو أسبوعياً<sup>(٢)</sup>، وبالطبع يدخل خلالها ما قد يتطلبه العمل من ترتيب وتجهيز وتشغيل لآلات، حيث يعد العامل في هذه الأوقات قائماً بالتزامه فعلياً<sup>(٣)</sup>، وبالعكس يخرج من حساب الحد

(١) - تنص المادة (٩٨) من نظام العمل السعودي على أن: "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي، وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع".

(٢) - وضع المنظم استثناء من الخضوع لأحكام التنظيم القانوني لوقت العمل فيما عدا الحق في الراحة الأسبوعية في المادة (١٠٨) والتي نصت على أن: "لا تسري أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من هذا النظام على الحالات الآتية:

- ١ - الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
  - ٢ - الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
  - ٣ - العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
  - ٤ - العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.
- وتحدد اللائحة الأعمال المبينة في الفقرات ٢، ٣، ٤ من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها".

(٣) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ٢٤٠.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٦٦)  
الأقصى الوقت الذي يستغرقه العامل للذهاب إلى العمل أو العودة إلى المنزل<sup>(١)</sup>.

وقد أجاز المنظم لصاحب العمل زيادة ساعات العمل الفعلية (اليومية أو الأسبوعية) عن الحد المقرر<sup>(٢)</sup>، بثلاثة شروط تتمثل في موافقة الوزارة، وأن تقتضي طبيعة العمل بالمنشأة أداء العمل فيها بالتناوب، وأخيراً ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل، على ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً، وأوجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية، ووضع ضوابط لاحتسابها<sup>(٣)</sup>.

---

(١) - راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٧١.

(٢) - تنص المادة (١٠٠) من نظام العمل السعودي على أن: "يجوز لصاحب العمل -بموافقة الوزارة- في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثماني ساعات عمل في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً."

(٣) - تنص المادة (١٠٧) من نظام العمل السعودي على أن: "١ - يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي."

٢ - إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تُعد الساعات التي تزيد على



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٦٧)

وفيما يخص المدة المحددة لبقاء العامل في العمل فقد حد المنظم من سلطة صاحب العمل في تنظيم وقت العمل، خشية احتجاز العامل في مكان العمل مدة طويلة بلا مبرر<sup>(١)</sup>، فحظر عليه<sup>(٢)</sup> أن يُبقي العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد<sup>(٣)</sup>.

## ٢- فترات الراحة اليومية والأسبوعية:

لم يكتفي المنظم بوضع حد أقصى لساعات العمل الفعلية، بل تدخل أيضاً لتنظيم فترات الراحة<sup>(٤)</sup>، حيث أوجب أن تتخلل ساعات العمل فترات

---

الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.

٣ - تُعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية".

(١) - راجع: د. محمد أحمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٢) - المادة (١٠١).

(٣) - راجع: د. رزق بن مقبول الريس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٣١٥.

(٤) - تنص المادة (١٠١) من نظام العمل السعودي على أن: "تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد".

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٦٨)  
للراحة والصلاة والطعام، وهذا أمر منطقي فمن غير المعقول أن يواصل  
العامل العمل دون انقطاع للراحة طوال ثمان ساعات<sup>(١)</sup>.

### ٣- تنظيم إجازات العامل بأنواعها:

لما كانت الراحة اليومية والأسبوعية ضرورية للعامل، فإن الراحة  
السنوية (الإجازة) تعد أكثر ضرورة، لتجديد نشاطه واستعادة قواه، ليستطيع  
مواصلة العمل، بما يعود بالنفع على صاحب العمل<sup>(٢)</sup>، لذا كان من باب  
تحقيق توازن عقدي بين الطرفين، إلزام صاحب العمل بإعطاء العامل  
إجازات متنوعة، بحسب طبيعتها، فمنها ما يخص الراحة والاستجمام  
(الإجازة السنوية)<sup>(٣)</sup>، ومنها ما يكون لاعتبارات اجتماعية كإجازات  
المناسبات والأعياد<sup>(٤)</sup>، ومنها ما يكون لاعتبارات صحية كالإجازة  
المرضية<sup>(٥)</sup>، ومنها ما يكون لاعتبارات دينية كإجازة العيدين والحج<sup>(٦)</sup>، ومنها

---

(١) - راجع: د. شواخ محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، مرجع  
سابق، ص ٣١١

(٢) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل  
الفقهي، مرجع سابق، ص ١٧٧.

(٣) - تنظم الإجازة السنوية المواد (١٠٩-١١٠-١١١).

(٤) - تنظم إجازة المواسم والأعياد المواد (١١٢-١١٣).

(٥) - تنظم الإجازات المرضية المادة (١١٧).

(٦) - تنظم إجازات العيدين والحج المادة (١١٤).

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٦٩)  
ما يكون لاعتبارات خاصة كإجازات الدراسة والاختبارات<sup>(١)</sup>، أو إجازة بدون  
أجر<sup>(٢)</sup>، وأخيراً الإجازات الخاصة بالنساء<sup>(٣)</sup>.

وقد خص المنظم كل نوع من هذه الأنواع بتنظيم محكم، يحفظ حق  
العامل في الحصول على إجازته، وما يتعلق بأجره عن هذه الإجازة،  
وتحقيقاً للتوازن بين المراكز القانونية للعامل وصاحب العمل، لم يُجز  
النظام للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل  
أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد  
خالف ذلك، فله الحق في أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما  
سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر<sup>(٤)</sup>.

### ثالثاً: تحقيق التوازن العقدي حال ارتكاب العامل لمخالفات

إن مركز العامل منظم بموجب النصوص القانونية وبموجب الالتزامات  
التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل، والتي ترتب في ذمة العامل مجموعة  
من الالتزامات قد يترتب على الإخلال بها قيام المسؤولية التأديبية في حقه<sup>(٥)</sup>،

---

(١) - تنظم إجازات الدراسة والاختبارات المادة (١١٥).

(٢) - تنظم الإجازات بدون أجر المادة (١١٦).

(٣) - تنظم الإجازة الخاصة بالنساء المواد (١٥١-١٥٥-١٥٦-١٦٠).

(٤) - المادة (١١٨).

(٥) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة  
العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق،

وقد تصل إلى قيام المسؤولية الجزائية، لذا وفي إطار سعي المنظم نحو إيجاد حالة من حالات التوازن العقدي بين المصالح المتعارضة لكل من العامل وصاحب العمل، للعمل على استقرار علاقة العمل بينهما، كان لابد من معالجة الحالة التي يرتكب فيها العامل مخالفات أثناء العمل أو متعلقة به، ومحاولة تنظيم سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء على العامل، وذلك بوضع ضوابط عامة تتمثل في:

### ١- تحديد بداية القيد الزمني للاتهام والعقوبة

حيث نص المنظم على أنه: " لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً"<sup>(١)</sup>، ولعل الحكمة من هذا القيد، ألا يظل الاتهام أو توقيع الجزاء سيفاً مسلطاً على العامل، لفترة طويلة من الزمن، وبالتالي يكون عرضة لابتزاز وتسلط صاحب العامل عليه<sup>(٢)</sup>.

### ٢- تنظيم إجراءات التحقيق والاستجواب

حيث قرر المنظم وجوب إبلاغ العامل كتابةً بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يُودع في ملفه الخاص<sup>(٣)</sup>، وأجاز

(١) - المادة (٦٩) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٤٧.

(٣) - "من الضمانات التي حرص النظام على توفيرها للعامل في حال نسبة مخالفة له هي إبلاغه كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه؛ وذلك حتى يتحقق العلم لديه بها، ولا

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٧١)

المنظم أن يكون الاستجواب شفاهةً في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة باقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد، على أن يُثبت ذلك في المحضر<sup>(١)</sup>، والحكمة من تلك الإجراءات هي توفير ضمانات للعامل في عدم توقيع أي جزاء إلا بعد سماع دفاعه<sup>(٢)</sup>.

### ٣- تحديد نطاق المخالفة التي يعاقب عليها العامل

حيث ترتبط سلطة صاحب العمل تجاه العامل بالعمل المسند إليه، لذا فإن السلطة التأديبية المقررة لصاحب العمل يجب أن تقتيد بنطاق العمل<sup>(٣)</sup>، فإذا كانت المخالفة غير متصلة بالعمل، كأن تكون وقعت خارج العمل، أو لم تكن لها صلة به، أو بصاحب العمل، أو بالمدير المسئول، فلا جزاء تأديبي<sup>(٤)</sup>، وترجع الحكمة في ذلك أن منح السلطة التأديبية هو حين سير العمل وانتظامه في المنشأة، وبالتالي تستثنى الأفعال التي تقع خارج نطاق

---

يجوز الإبلاغ بغير الكتابة، ويجب أن يثبت إحاطة العامل علماً بالمخالفات المنسوبة إليه، ويُمكن من إيداع الدفاع كتابةً أو شفاهةً، - أثار ذلك: صدور قرار بالجزاء دون إبلاغ العامل بالمخالفات أو تحقيق دفاعه يجعل القرار الصادر بالعقوبة مخالفاً للنظام، مستوجب الإلغاء".

- راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ١٤٣١/١/٤٣٢ وتاريخ ١٩/١١/١٤٣٢هـ، ص ٨٣.

- (١) - المادة (٧١) من نظام العمل السعودي.
- (٢) - راجع: د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٦٣.
- (٣) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ١٧٩.
- (٤) - المادة (٧٠) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٧٢)  
العمل، طالما أنها لا تتنافى مع مقتضيات العمل<sup>(١)</sup>، كما قرر المنظم عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة<sup>(٢)</sup>، فليس لصاحب العمل أن يوقع عقوبتين على العامل عن نفس المخالفة<sup>(٣)</sup>، كما قرر عدم جواز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة، إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة<sup>(٤)</sup>.

#### ٤- تحديد مقدار وصور الجزاءات التي يمكن أن توقع على العامل وضوابط إيقاع تلك الجزاءات

اشترط المنظم ألا يُوقع على العامل جزاء غير وارد في النظام، أو في لائحة العمل<sup>(٥)</sup>، ويستفاد من ذلك أن الجزاءات المنصوص عليها في نظام العمل واردة على سبيل الحصر<sup>(٦)</sup>،

- 
- (١) - راجع: د. رزق بن مقبول الرئيس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٢٨٢.
- (٢) - المادة (٧٠) من نظام العمل السعودي.
- (٣) - راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٥٠.
- (٤) - المادة (٦٨) من نظام العمل السعودي.
- (٥) - المادة (٦٧) من نظام العمل السعودي.
- (٦) - من التطبيقات القضائية على ذلك القرار الصادر في الدعوى رقم ٩٣٧ / ٢ / ٤٣٢ وتاريخ ٤ / ١١ / ١٤٣٢هـ، والذي قضى ب: " لا يجوز توقيع عقوبة على العامل لم ترد في نظام العمل أو اللائحة الداخلية للمنشأة. - أثر ذلك: لا يجوز توقيع عقوبة الفسخ

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٧٣)

وليس على سبيل المثال<sup>(١)</sup>، حيث وضع المنظم مجموعة من الجزاءات وحدد ضوابط خاصة لإيقاع كل عقوبة بما يحفظ حق العامل من تسلط صاحب العمل، وهي إجمالاً<sup>(٢)</sup>: عقوبة الانذار<sup>(٣)</sup>، وعقوبة الغرامة المالية<sup>(٤)</sup>، وعقوبة الحرمان من العلاوة أو تأجيلها<sup>(٥)</sup>، وعقوبة تأجيل أو تأخير الترقية<sup>(٦)</sup>، وعقوبة الإيقاف عن العمل أو الحرمان من الأجر<sup>(٧)</sup>، والفصل من العمل<sup>(٨)</sup>.

---

إلا إذا ارتكب العامل فعلاً يستوجب ويتناسب مع هذه العقوبة، وكذا عدم تضمن لائحة المنشأة للمخالفة التي ارتكبها العامل يجعل القرار الصادر بفصل العامل بناء على تلك المخالفة غير مشروع.

راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ٩٣٧/٢/٤٣٢ وتاريخ ٤/١١/١٤٣٢هـ، ص ١٣٧.

(١) - راجع: د. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٨١.

(٢) - المادة (٦٦) من نظام العمل السعودي.

(٣) - المادة (٧١) من نظام العمل السعودي.

(٤) - المواد (٧٠-٧٣) من نظام العمل السعودي.

(٥) - المادة (٦٦) من نظام العمل السعودي.

(٦) - المادة (٦٦) من نظام العمل السعودي.

(٧) - المادة (٧٠) من نظام العمل السعودي.

(٨) - المادة (٨٠) من نظام العمل السعودي.

## ٥- تحديد حالات وضوابط الحسم من أجر العامل

يعد التزام صاحب العمل الأساسي هو التزامه بأداء الأجر كاملاً غير منقوص<sup>(١)</sup>، ولما كانت هناك بعض الحالات يكون فيها لصاحب العمل الحق في الحسم من أجر العامل، فقد تدخل المنظم بوضع ضوابط للتوازن بين العامل وصاحب العمل، حيث حدد الحالات التي يجوز لصاحب العمل فيها الحسم من أجر العامل<sup>(٢)</sup>، وحدد شروط معينة يجب توافرها لصحة الحسم من قبل صاحب العمل، كما حدد مقدار الحسم حسب كل حالة، وآلية تنفيذ الحسم، والحكمة من ذلك أن الأجر بالنسبة للعامل يعد المورد الأساسي أو الوحيد للرزق، وبالتالي وجب وضع ضوابط كفيلة لحماية هذا الأجر<sup>(٣)</sup>، وحدد آلية للعامل عند مخالفة صاحب العمل لتلك الضوابط<sup>(٤)</sup>، أن يتقدم بطلب إلى هيئة تسوية المخالفات العمالية، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو يدفع له أجوره المتأخرة.

(١) - راجع: د. السيد عيد نابل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات

الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٥٤.

(٢) - راجع: د. محمد أحمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل

والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٣) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل

الفقهي، مرجع سابق، ص ١٠٨.

(٤) - المادة (٩٤) من نظام العمل السعودي.



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٧٥)

ومن الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل الحسم من أجر العامل، وفق الضوابط التي وضعها المنظم، حالة الحسم من الأجر وفاءً لقرض<sup>(١)</sup>، وحالة الحسم من الأجر وفاءً لما أتلفه العامل من آلات ومنتجات<sup>(٢)</sup>، وحالة الحسم من أجر العامل حال توقيفه<sup>(٣)</sup>، وحالة الحسم من أجر العامل حال المرض<sup>(٤)</sup>.

### الفرع الرابع

#### التوازن العقدي حال إنهاء عقد العمل

لم يتوقف المنظم في تحقيق التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل، عند إنشائه وعند تنفيذه، بل إنه تدخل بتنظيم حالات إنهاء عقد العمل بما يحقق التوازن بين طرفي العلاقة<sup>(٥)</sup>، وحتى لا يطغى طرف على آخر.

ومما لا جدال فيه أن لعقد العمل مجموعة من الصور، منها عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة، كما أن أسباب انتهاء عقد العمل تختلف من حالة لأخرى، فقد ترجع إلى العامل وقد ترجع إلى صاحب العمل، لذا سنحاول في هذا الفرع التعرض بإيجاز إلى القواعد والضوابط التي وضعها

---

(١) - المادة (٩٢) من نظام العمل السعودي.

(٢) - المادة (٩١) من نظام العمل السعودي.

(٣) - المادة (٩٧) من نظام العمل السعودي.

(٤) - المادة (١١٧) من نظام العمل السعودي.

(٥) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٣١.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٧٦)  
المنظم السعودي لحالات إنهاء عقود العمل، الواردة في النظام السعودي،  
وذلك فيما يلي:

**أولاً: تحقيق التوازن العقدي حال إنهاء عقد العمل تحت الاختبار**  
يعد عقد العمل تحت الاختبار عقد عمل معلق على شرط فاسخ<sup>(١)</sup>، وهو  
عدم رضا أي من الطرفين عن التجربة، فقد لا يرضى صاحب العمل عن  
صلاحية العامل وكفاءته، وفي المقابل قد لا يرضى العامل عن طبيعة  
وظروف العمل، لذا وتحقيقاً للتوازن العقدي بين الطرفين فقد نص المنظم  
السعودي<sup>(٢)</sup> على إعطاء الحق في إنهاء العقد إلى الطرفين، ما لم يتضمن  
العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما<sup>(٣)</sup>.

**ثانياً: تحقيق التوازن العقدي حال إنهاء عقد العمل غير محدد المدة**  
مما لا شك فيه أنه ليس هناك عقداً مؤبداً أو دائماً، وإلا عُد باطلاً  
لمساسه بحرية أساسية من حريات الأفراد، فمن غير المتصور أن يظل  
العامل يعمل لدى صاحب العمل طيلة حياته، لذا فإنه يجوز إنهاء عقد  
العمل غير محدد المدة، وفق الضوابط التي وضعها المنظم، والتي تتمثل في  
قيدين رئيسيين هما:

- 
- (١) - راجع: د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٨٠.
  - (٢) - المادة (٥٣) من نظام العمل السعودي.
  - (٣) - راجع: د. رزق بن مقبول الرئيس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام  
العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٢٠١.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٧٧)

الأول: شكلي وهو إشعار كتابي من أحد طرفي العقد إلى الطرف الآخر برغبته في إنهاء العقد، وحدد المنظم مهلة لهذا الإشعار وهي ستون يوماً بالنسبة للعامل الذي يتقاضى أجره شهرياً، وثلاثون يوماً بالنسبة لغيره.

وأما القيد الثاني: موضوعي ويتمثل في وجود سبب مشروع في إنهاء العقد وإلا عُد تعسفاً في استعمال الحق<sup>(١)</sup>.

### ثالثاً: تحقيق التوازن العقدي حال إنهاء عقد العمل محدد المدة

وضع المنظم طرقاً وأحكاماً لإنهاء العقد، حسب طبيعته، تحقيقاً للتوازن بين الطرفين، لذا نجد أن طريقة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة تختلف عن طريقة إنهاء العقد محدد المدة.

ويقصد بالعقد محدد المدة، ذلك العقد الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، لا يتوقف وجودها على محض إرادة أحد العاقدين، ويكون العقد محدد المدة في فرضين<sup>(٢)</sup>:

- عقد العمل المبرم لفترة زمنية معينة.
- عقد العمل المبرم لإنجاز معين.

وبناءً على ذلك، فينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته، أو إنجاز العمل المتفق عليه، دون حاجة إلى إشعار الطرف الآخر<sup>(٣)</sup>، ولا يجوز لأحد

---

(١) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ١٨٣.

(٢) - راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٣) - المادة (٧٤) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٧٨)  
طرفي عقد العمل محدد المدة إنهاؤه في غير هذه الحالات إلا إذا توافرت  
حالة من حالات الانقضاء العامة<sup>(١)</sup>، مثل التقايل<sup>(٢)</sup> أو الفسخ الاتفاقي، وفي  
حالة إنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل صاحب العمل لغير سبب  
مشروع، فإنه يلتزم بتعويض العامل عما لحقه من أضرار مادية وأدبية<sup>(٣)</sup>،

(١) - راجع: د. رزق بن مقبول الريس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام  
العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٤٠١.

(٢) - الإقالة هي اتفاق المتعاقدين على وضع حد للعقد أو إلغائه، بمعنى توافق إرادة  
المتعاقدين على انحلال العقد الذي سبق أن أبرم بينهما سواء كان هذا الاتفاق صراحة  
أو ضمناً، كما لو انقطع العامل عن العمل فأرسل إليه رب العمل أجره ومكافأة نهاية  
الخدمة فقبلها دون تحفظ.

- للمزيد راجع: د. محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل  
والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٨٥، وما  
بعدها.

(٣) - من التطبيقات القضائية نذكر ما قضت به الدائرة الأولى بالهيئة العليا لتسوية  
الخلافات العمالية بالرياض في الدعوى رقم ١٢٣٥ / ١ / ٤٣٢ بتاريخ  
١٣ / ٩ / ١٤٣٢هـ،: " من أن قيام صاحب العمل بإنهاء خدمة العامل قبل انتهاء مدة  
العقد وعجزه عن إثبات سبب مشروع لهذا الإنهاء يجعل قراره في هذا الشأن مخالفاً  
للنظام وبالتالي يحق للعامل المطالبة بحقه في مكافأة نهاية الخدمة والمتبقي من  
رصيده في بدل الإجازات وأجور الساعات الإضافية بكل صورها ورسوم تأشيرته  
الخروج والعودة وتجديد الإقامة ونقل الكفالة بالإضافة طبعاً لحقه في التعويض عن  
الإنهاء المبكر لعقد العمل.

بالإضافة إلى ما نص عليه العقد من شرط جزائي<sup>(١)</sup>.

**رابعاً: تحقيق التوازن العقدي حال إنهاء العقد لعجز العامل عن أداء العمل**  
من الحالات العامة التي تسري على كافة صور عقود العمل، حالة إنهاء عقد العمل لعجز العامل عن أداء العمل، حيث نص المنظم على أن: " لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله،.."<sup>(٢)</sup>، والأصل في العجز الذي يؤدي إلى انتهاء عقد العمل أن يكون دائماً، وأن يمنع العامل من القيام بالعمل المتفق عليه بصورة مرضية، وهذا ما يطلق عليه العجز الكلي، كحالات الأمراض المزمنة والمستعصية، ويتم إثباته بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل<sup>(٣)</sup>، وأما العجز الجزئي فهو الذي يؤدي إلى فقدان العامل لقدرته على أداء عمله الأصلي بصفة كلية<sup>(٤)</sup>، وقد عالج المنظم مسألة العجز الجزئي<sup>(٥)</sup>، بأن ألزم صاحب العمل تشغيل العامل المصاب بعجز

---

(١) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات

الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٥٢.

(٢) - المادة (٧٩) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل

الفقهي، مرجع سابق، ص ٣٢١.

(٤) - راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل

والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١١٠.

(٥) - المادة (٢٩) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٨٠)  
جزئي مستديم في أي عمل آخر، يتلاءم مع حالته، يمكن أن يقوم به بصورة  
مُرضية، بناء على طلب العامل، ويستحق العامل في هذه الحالة الأجر الذي  
يُدفع عادة لمثل هذا العمل.

**خامساً: تحقيق التوازن العقدي حال إنهاء العقد لفصل العامل (فسخ العقد)**  
إن من أشد العقوبات التأديبية جسامة، عقوبة فصل العامل، أو إنهاء عقد  
العمل، لما فيها من مخاطر قد تصيب العامل إذا لم يتمكن من الحصول  
على فرصة عمل أخرى وبالتالي ينعدم وجود الدخل الذي يقتات منه  
وأهله<sup>(١)</sup>.

وقد وضع المنظم مجموعة من الضوابط حال فصل العامل أو إنهاء عقد  
العمل، وذكر حالات للفصل، إلا أنه لم يستخدم مصطلح الفصل واستعاض  
عنه بمصطلح الفسخ، ويرى جانب من الفقه<sup>(٢)</sup> - وبحق - بأن مصطلح الفصل  
أكثر دقة من الناحية النظامية (القانونية) في التعبير عن قصد المنظم الحقيقي  
من مصطلح الفسخ الوارد في نص المادة (٨٠) من النظام.

---

(١) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل  
الفقهي، مرجع سابق، ص ٢٧٩.

(٢) - ومما يؤكد أن الفسخ هو في حقيقته فصل تأديبي هو تقرير المنظم لضمانة هي  
مقررة أصلاً في المخالفات التأديبية بوجه عام، وهي وجوب إتاحة فرصة للعامل  
لتحقيق دفاعه.

- راجع: د. شواخ محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، مرجع سابق،

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٨١)  
ووفقاً لنص المادة (٨٠) فقد منح المنظم لصاحب العمل الحق في توقيع عقوبة الفصل (فسخ العقد) بشرط احترام القواعد والضمانات التي نص عليها النظام، تحقيقاً لاستقرار علاقات العمل، والتوازن بين الطرفين، وألا تقع هذه القرارات تحت طائلة البطلان من قبل هيئة تسوية الخلافات العمالية<sup>(١)</sup>.

ونستطيع أن نضع أيدينا على أهم الضمانات التي وضعها المنظم تحقيقاً للتوازن العقدي، والتي تتمثل في:  
١ - تحديد الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل على سبيل الحصر، وليس على سبيل المثال<sup>(٢)</sup>.

---

(١) - من المبادئ القضائية المستقرة للهيئة العامة لتسوية الخلافات العمالية، ما قضت به من أن: "نظام العمل وضع ضمانات هامة للعامل في مجال الفصل من الخدمة استناداً إلى ضعف الأداء والتقارير السنوية المقدمة عنه، حيث يلتزم صاحب العمل في حالة حصول العامل على تقرير مرضي إنذار العامل بتدني مستواه الوظيفي وضعف أدائه - أثر ذلك: حصول العامل على تقرير مرضي العامين الأخيرين دون إنذاره بشأن أدائه المتدني أو قبل الفصل يجعل قرار الفصل غير مشروع، مما يحق معه للعامل المطالبة بصرف الأجور مدة الانقطاع وعودته للعمل واعتبار خدمته متصلة في حساب مكافأة نهاية الخدمة".

- راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ١٤٤٦/١/٤٣٢ و تاريخ ١٧/٤/١٤٣٢هـ، ص ٣٧.  
(٢) - المادة (٨٠) من نظام العمل السعودي.

- ٢- تمكين العامل من الدفاع عن نفسه.
- ٣- منح العامل الحق في التعويض حال توقيع عقوبة الفصل بدون مبرر، أو الفصل التعسفي<sup>(١)</sup>.
- ٤- أوجب المنظم في بعض حالات الفصل ضرورة إبلاغ الجهات المختصة خلال أربع وعشرين ساعة من تاريخ علمه بالواقعة وإلا سقط حق صاحب العمل في الاستناد لتلك الواقعة كمبرر للفصل<sup>(٢)</sup>.
- ٥- في حالة الفصل بسبب تغيب العامل، فإن المنظم اشترط ثلاثة شروط وهي أن يتجاوز الغياب الحد الأقصى لمدة الغياب، وأن يكون الغياب بسبب غير مشروع، وأن يتم إنذار العامل قبل الفصل<sup>(٣)</sup>.
- ٦- قرر للعامل حقوق حال إنهاء عقد العمل تتمثل في حصول العامل على مكافئة نهاية الخدمة<sup>(٤)</sup>، وشهادة الخدمة، وإعادة صاحب العمل للعامل جميع الودائع التي أودعها العامل لديه<sup>(٥)</sup>، وتأمين مصاريف إعادة العامل إلى بلده<sup>(٦)</sup>.

(١) - المادة (٧٧) من نظام العمل السعودي.

(٢) - المادة (٨٠ / ٤) من نظام العمل السعودي.

(٣) - المادة (٨٠ / ٧) من نظام العمل السعودي.

(٤) - المادة (٨٤) من نظام العمل السعودي.

(٥) - المادة (٦٤) من نظام العمل السعودي.

(٦) - المادة (٤٠) من نظام العمل السعودي.



• مجلة الشريعة والقانون • العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) • (٩٨٣)

٧- وفي المقابل قرر للعمال الحق في ترك العمل، دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، في حالات محددة على سبيل الحصر منها عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية تجاه العامل<sup>(١)</sup>.

---

(١) - المادة (٨١) من نظام العمل السعودي.

**المبحث الثاني****إمكانية تعديل<sup>(١)</sup> شروط التعاقد بسبب جائحة كورونا**

تلعب الإرادة دوراً بالغاً في إنشاء التصرفات القانونية لما تتمتع به من حرية تجعلها قادرة على أن تحدث ما تشاء من الآثار والالتزامات، الأمر الذي جعل الفقه يعبر عن هذه الأهمية وهذا الدور الذي تلعبه بمصطلح "سلطان الإرادة"<sup>(٢)</sup>، هذا المبدأ الأخير تولدت عنه القاعدة الشهيرة "العقد

(١) - رغم استخدام القوانين المقارنة لمصطلح التعديل، إلا أنها لم تعط له مفهوماً قانونياً محدداً، ويرجع الفضل للفقيه ألان غوزي في كونه أول من لفت الانتباه إلى هذا الاصطلاح من خلال بحثه حول تعديل الالتزام بإرادة الأطراف المنشور سنة ١٩٨٠.  
- لمزيد من التفصيل راجع: د. عابد فايد عبد الفتاح فايد، تعديل العقد بالإرادة المنفردة، محاولة نظرية في قانون الالتزامات المقارن، - دراسة تطبيقية في عقود السفر والسياحة -، دار النهضة العربية، ٢٠٠٥، ص ٨.

(٢) - كان نتاج الفلسفة السياسية الفردية في القرن الثامن عشر، والحرية الرأسمالية في الاقتصاد التي بلغت أوجها في القرن التاسع عشر، ظهور ما يعرف بمبدأ سلطان الإرادة، أو بنظرية سلطان الإرادة والتي يمكن تلخيصها في مبدأين رئيسيين:  
المبدأ الأول: أن العقد لا يستمد قوته الملزمة من القانون وإنما من إرادة طرفيه، أي أن أساس القوة الملزمة للعقد هو ما للإرادة من سلطان ذاتي، ويقتصر دور القانون على الاعتراف بالآثر الملزم للعقد، وعلى ضمان تنفيذ الالتزام العقدي بفرض الجزاء على الإخلال به.

المبدأ الثاني: أن كل التزام أساسه الرضا والاختيار لا بد وأن يحقق العدالة، أما الالتزام الذي يفرض على الشخص بغير إرادته فهو قيد على الحرية يجب التضييق من نطاق تطبيقه بقدر الإمكان.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٨٥)  
شريعة المتعاقدين" التي يرقى بموجبها العقد إلى اعتباره القانون الذي  
يحكم التصرف الناشئ بين طرفي العقد<sup>(١)</sup>، حيث تهدف هذه القاعدة إلى  
استقرار المعاملات<sup>(٢)</sup>، إذ أنه لو سُمح لأي طرف من طرفي العقد بنقضه أو

---

وكان لهذه النظرية نتائج في نطاق العقد يمكن تلخيصها في فكرتين أساسيتين:  
الأولى: هي حرية التعاقد، فيجب على المشرع أن يفسح لهذه الإرادة حرية واسعة في  
إبرام وتحديد مضمون ما تشاء من عقود، طالما أن كل ما هو عقدي فهو بالضرورة  
عادل، نظراً لأن أساس القوة الملزمة للعقد هو ما للإرادة من سلطان ذاتي.  
النتيجة الثانية: تتمثل في ضرورة احترام مشيئة العاقدين، فلا يجوز نقض العقد أو  
تعديله إلا باتفاق طرفيه، كما أنه ليس للمشرع ولا للقاضي التدخل في العقد.  
وقبل انهيار هذا المبدأ فقد سارع أنصاره إلى إعادة صياغته في حدود المعقول، بلا  
تجاوز أو مبالغة وسلموا بأن القانون هو الذي يرسم للإرادة نطاق تحركها، فالإرادة لا  
تستطيع أن تنشأ العلاقة القانونية إلا في حدود القانون، وبالفعل فقد كثرت الحالات  
التي تدخل فيها المشرع بل وأباح للقضاء التدخل لتعديل العقود.  
- ولمزيد من التفصيل راجع: د. نبيلة رسلان، مصادر الالتزام، مطبوعات جامعة طنطا،  
٢٠٠١م، ص ٢٥ وما بعدها، د. إسماعيل عبد النبي شاهين، النظرية العامة للالتزامات،  
مصادر الالتزام، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٣م، ص ٣١ وما بعدها..  
(١) - راجع: د. عابد فايد عبد الفتاح فايد، تعديل العقد بالإرادة المنفردة، محاولة  
نظرية في قانون الالتزامات المقارن، مرجع سابق، ص ٢٤.  
(٢) - يذهب البعض إلى أنّ العدالة بين أطراف العقد تتحقق وفق هذا المبدأ، حيث إن  
الالتزامات تنشأ إذا توجهت الإرادة إلى إنشائها بالحدود والقدر الذي تتجه إليه، وإرادة  
الإنسان لا تلتزم بشيء إلا إذا كان هناك مصلحة لها فيه، فالالتزامات أيًا كانت ومهما  
كان أثرها التي تنشأ عن تلك الإرادة لا يمكن إلا أن تكون عادلة.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٨٦)  
تعديله، لما كان هناك استقرار أو طمأنينة في العمل، فإرادة الأفراد المشتركة  
هي التي أنشأت العقد، وهي التي تستطيع وحدها تعديل أو إنهاء العلاقات  
المتولدة عنه، فلا يجوز لأحد المتعاقدين الانفراد بنقض العقد أو تعديله  
دون رضا الطرف الآخر<sup>(١)</sup>.

وعقد العمل أحد تلك العقود، الذي ينعقد بتطابق إرادتي طرفيه، فإذا  
انعقد عقد العمل بين صاحب العمل والعامل صحيحاً نافذاً، أصبح ملزم  
لطرفيه، ومن ثم لا يجوز لأي منهما أن يتخلف عن تنفيذ التزامه، بل ولا  
يمكن نقض العقد أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو لأسباب أقرها القانون<sup>(٢)</sup>.

---

- راجع: د. سعيد سعد عبد السلام، التوازن العقدي في نطاق عقود الإذعان، مرجع  
سابق، ص ٣١.

(١) - راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل  
عقد العمل، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٩٧م، ص ٧.

(٢) - يجدر الإشارة إلى أن هناك اختلاف بين تعديل العقد وتصحيحه؛ فالتعديل أن  
يكون العقد صحيحاً ولسبب ما يعدل أو يتم تغيير شروطه حسب ما استجد من  
الظروف، أما تصحيح العقد هو حين يخالف بنداً من بنود العقد حكم من أحكام  
القانون هنا يلغى البند أو حتى يبطل ويصحح أي يستبدل بحكم القانون عند وجود عيب  
من عيوب الرضا مثلاً كالغش فيبطل العقد كله.

- د. حسانين حميدة، تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون، مرجع  
سابق، ص ٤.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٨٧)

ولما كان عقد العمل يتميز بكونه عقد من العقود الزمنية التي يتم تنفيذها خلال فترة زمنية قد تطول أو تقصر، بحسب الأحوال<sup>(١)</sup>، وهذه الصفة من الممكن أن تعرض عقد العمل أثناء سريانه إلى موانع تعترض تنفيذه، كأن يصاب العامل بمرض أو إصابة تمنعه من أداء العمل، أو قد تواجه الطرفين ظروف خارجية تحول بين تنفيذ التزاماتهما، أو تجعل هناك صعوبة في التنفيذ، كنشوب حرب أو وقوع حادث، أو ظهور وباء كورونا، يؤدي إلى توقف العمل في المنشأة، مما قد يستوجب تعديل بنود العقد، لمواجهة هذه الظروف، وعلى هذا الأساس فإن أعمال قاعدة العقد شريعة المتعاقدين<sup>(٢)</sup>، قد تحول دون قيام صاحب العمل بإجراء أي تعديل في عقد العمل ما لم يوافق عليه العامل، الأمر الذي قد يحدث تهديداً لحياة المشروع وعدم مسيرته للتقدم، وعدم قدرته على منافسة غيره من

---

(١) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٣٩.

(٢) - من المبادئ القضائية المستقرة للهيئة العامة لتسوية الخلافات العمالية، ما قضت به من أن: "العقد شريعة المتعاقدين، ولا يجوز المطالبة بحق لم يرد في عقد العمل".

راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ١٤٦٩/١/٤٣٢ وتاريخ ١٢/٢/١٤٣٢هـ، ص ٤٧.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٨٨)  
المشروعات المماثلة، فضلاً عن أن انفراد صاحب العمل بتعديل بنود العقد  
قد يترتب عليه المساس بحقوق العامل.

لذلك نجد أنه من مصلحة العامل أن يتمسك بالقوة الملزمة للعقد  
ويرفض أي تعديل يرى فيه انتقاصاً من حقوقه، وإزاء مصلحة صاحب العمل  
في التمسك بسلطته التنظيمية وإجراء أي تعديل تفرضه مصلحة العمل، نرى  
تعارض في مصالح كل من الطرفين، الأمر الذي يتوجب معه تدخل المنظم  
لمعالجة هذه الحالة، وإحداث حالة من حالات التوازن العقدي بين  
الطرفين، من خلال التوفيق بين مبدأ العقد شريعة المتعاقدين وما يقتضيه من  
عدم إمكانية تعديله بالإدارة المنفردة لأي من طرفيه<sup>(١)</sup>، ومبدأ السلطة  
التنظيمية لصاحب العمل، وما يقتضيه من الاعتراف لهذا الأخير من سلطة  
إجراء أي تعديل متى أستوجب ذلك حسن سير العمل على نحو يسمح  
بإعمال المبدأين معاً دون أن يطغى أحدهما على حساب الآخر.

---

(١) - يجدر الإشارة إلى أن تعديل العقد بالإرادة المنفردة فكرة غير شائعة في عالم  
القانون كنظيرتها المتعلقة بإنهاء الرابطة العقدية بالإرادة المنفردة، رغم الإشارة إليها  
في مطلع القرن العشرين من قِبَل الفقيه الفرنسي رونييه ديموج في مقال له نشر سنة  
١٩٠٧م، إلا أن نطاق هذه الفكرة قد اتسع في ظل الاتجاه الحديث نحو إحياء  
الانفرادية في قانون الالتزامات.

- لمزيد من التفصيل راجع: د. عابد فايد عبد الفتاح فايد، تعديل العقد بالإرادة  
المنفردة، محاولة نظرية في قانون الالتزامات المقارن، مرجع سابق، ص ٩.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٨٩)

والسؤال الذي يطرح نفسه الآن في ظل وجود جائحة كورونا، ما هو أثر جائحة كورونا على عقد العمل حال صعوبة تنفيذه؟ وهل يمكن لصاحب العمل استخدام سلطته التنظيمية في إحداث تعديلات على بنود العقد، وخاصة إذا كان النظام يسمح له بذلك؟ وهل يمكن لصاحب العمل إجراء التعديل حتى ولو كان في غير مصلحة العامل؟ وهل يستطيع العامل في المقابل التمسك بالقوة الإلزامية للعقد، ورفض التعديلات؟ وما الأثر المترتب على ذلك؟

وللإجابة على تلك الأسئلة يتعين تقسيم الدراسة في هذا المبحث إلى المطالب الآتية:

المطلب الأول: سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرية

المطلب الثاني: سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهرية

### المطلب الأول

#### سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرية

يقصد بعلاقة التبعية الناتجة عن عقد العمل، قيام العامل بأداء العمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، بحيث يكون من حق الأخير ومن صلاحياته إصدار الأوامر والتعليمات المتعلقة بالعمل إلى العامل<sup>(١)</sup>، وبالتالي يحق لصاحب العمل إجراء تعديلات غير جوهرية على عقد

---

(١) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل

الفقهي، مرجع سابق، ص ٤٣.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٩٠)

العمل<sup>(١)</sup>، والسؤال الذي يطرح نفسه الآن: ما هو أساس سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرية على العقد؟ وما هي الضوابط التي تُحد من سلطته في إجراء هذا التعديل تحقيقاً للتوازن العقدي بين الطرفين؟.

الأمر الذي نقسم معه الدراسة في هذا المطلب إلى الفروع الآتية:

الفرع الأول: أساس سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرية

الفرع الثاني: ضوابط إجراء التعديل غير الجوهرية بما يحقق التوازن العقدي

### الفرع الأول

#### أساس سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرية

يستمد صاحب العمل سلطته في تعديل عقد العمل تعديلاً غير جوهرياً من سلطته في إدارة وتنظيم مشروعه، ومن موافقة العامل على هذا التعديل، ومن مقتضى مبدأ حسن النية ومن نصوص النظام، وهذا ما نتناوله بشيء من التوضيح فيما يلي:

---

(١) - أوجد شراح القانون عدة معايير للتمييز بين نوعي التعديل، الجوهرية وغير الجوهرية، وهذه المعايير إما تستند إلى اتفاق (صريح أو ضمني) بين الطرفين لتحديد ما هو العنصر الجوهرية أو الغير جوهرية من عناصر العقد، وهذا يعرف بالمعيار الاتفاقي وإما ترجع إلى موضوع التعديل وهذا ما يطلق عليه المعيار الموضوعي، وإما تستند إلى أثر التعديل على حياة العامل وهذا ما يعرف بالمعيار الشخصي.

- راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ١٢.



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٩١)  
أولاً: سلطة صاحب العمل التنظيمية:

منح المنظم صاحب العمل سلطة تقديرية واسعة، في اتخاذ ما يراه مناسباً لحسن إدارته للمنشأة والمحافظة عليها، وتتضمن سلطته الانفراد بإجراء تعديل غير جوهري على عقد العمل، نظراً لكون هذا التعديل يعد عملاً من أعمال الإدارة، وفقاً لنص المادة (١/٦٥) من نظام العمل السعودي<sup>(١)</sup> يمتلك صاحب العمل سلطة تنظيمية أصيلة في إجراء التعديل غير الجوهري على عقد العمل<sup>(٢)</sup>، لأن هذا التعديل غير الجوهري في حقيقته يعد من قبيل ممارسة صاحب العمل لسلطته الإدارية والتنظيمية أكثر من اعتباره تعديلاً للعقد<sup>(٣)</sup>، وبالتالي فإن هذا الحق لصاحب العمل في توجيه

---

(١) - تنص المادة (١/٦٥) من نظام العمل السعودي على أن: "بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على العامل:

١ - أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر".

(٢) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٠٩.

(٣) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٣٨.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٩٢)  
الأوامر والتعليمات للعامل، يقابله التزام على عاتق العامل بالطاعة والتنفيذ<sup>(١)</sup>،  
بحيث أنه إذا لم يمثل لهذا التعديل يعد مرتكباً لخطأ جسم يعطي الحق  
لصاحب العمل في فسخ العقد.

### ثانياً: موافقة العامل على التعديل:

قد يحدث أن يتم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على منح صاحب  
العمل صلاحية في إحداث بعض التعديلات في عناصر العقد، سواء  
الخاصة بمكان أو زمان العمل<sup>(٢)</sup>، أو حتى طبيعة العمل ذاته، وفي هذه الحالة  
يستمد صاحب العمل سلطته في التعديل من هذا الاتفاق المبرم مع العامل،  
مع مراعاة أنه حال توافر بند يتيح لصاحب العمل تعديل أحد عناصر العقد،  
فإنه يتعين تفسير هذا البند تفسيراً ضيقاً باعتباره استثناءً على مبدأ القوة

---

(١) - راجع: د. شواخ محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، مرجع  
سابق، ص ٢٧٤

(٢) - من الأمثلة على ذلك، إذا حدث اتفاق (صريح أو ضمني) بين الطرفين باتجاه  
نيتهما عند التعاقد على اعتبار مكان العمل مثلاً ليس عنصراً جوهرياً، ومن ذلك البنوك  
متعددة الفروع أو الشركات أو المقاولات التي تستدعي بطبيعة الحال انتقال العمال إلى  
أماكن مختلفة، وبذلك تكون نية العامل وصاحب العمل قد اتجهت وقت التعاقد إلى  
إجراء تعديل في مكان العمل ويعد ذلك اتفاقاً ضمناً بينهما.

- راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد  
العمل، مرجع سابق، ص ١٥٦.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٩٣)  
الملزمة للعقد، أما إذا جاء الاتفاق بينهما مطلقاً على جواز إجراء أي تعديل  
في العقد فإن هذا الاتفاق يقع باطلاً، وفقاً لأحكام النظام<sup>(١)</sup>.

أما في حالة عدم وجود اتفاق صريح بين العامل و صاحب العمل حول  
تحديد العناصر الجوهرية وغير الجوهرية في العقد، فيتعين تفسير العقد  
بالبحث عن النية المشتركة للطرفين وقت إبرام العقد<sup>(٢)</sup>، وهذا ما يعرف  
بالاتفاق الضمني، وعند البحث في نية الطرفين ينبغي الإلمام بكافة الظروف  
التي تحيط بعملية التعاقد<sup>(٣)</sup>، ومن بين هذه الظروف التي تؤخذ بعين الاعتبار  
وقت إبرام العقد، الحالة الاجتماعية والعائلية للعامل، فإذا اتجهت نية  
الطرفين إلى مراعاة ظروف العامل الاجتماعية والعائلية فإن وقت العمل يُعد

---

(١) - المادة (٨) من نظام العمل السعودي.

(٢) - يقصد بتفسير العقد: " تلك العملية الذهنية التي يقوم بها المفسر بسبب ما  
اعترى العقد من غموض للوقوف على الإرادة الحقيقية المشتركة للطرفين المتعاقدين  
مستنداً في ذلك إلى صلب العقد، والعناصر الخارجة عنه والمرتبطة به".  
- لمزيد من التفصيل راجع: د. عبد الحكم فودة، تفسير العقد في القانون المدني  
المصري والمقارن، مرجع سابق، ص ١١.

(٣) - هناك عدة طرق للقاضي استخدامها عند تفسيره للعقد، إما أنها داخلية مستمدة  
من عبارات العقد ذاتها، وإما أنها خارجية لا تستند إلى العبارات الواردة في العقد.  
لمزيد من التفصيل راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن، قواعد تفسير العقد الكاشفة  
عن النية المشتركة للمتعاقدین ومدى تأثير قواعد الإثبات عليها، بدون دار نشر،  
١٩٧٧م، ص ٣.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٩٤)  
من العناصر الجوهرية في هذه الحالة<sup>(١)</sup>، والتي لها ضوابط خاصة لتعديلها  
سيأتي بيانها في المطلب القادم.  
ثالثاً: مبدأ حسن النية في العقود:

نص المنظم السعودي في نظام العمل على أن: " يجب على صاحب  
العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام  
الشريعة الإسلامية"<sup>(٢)</sup>، ويتميّز التعامل في ظل نظام تحكمه الشريعة  
الإسلامية بأنه خاضعٌ لهيمنة مبادئ ومقاصد سامية، تجعله أكثر ثباتاً  
واستقراراً، مما يؤدي لشيوع الطمأنينة والثقة في المعاملات.  
وقد وضعت الشريعة الإسلامية حُسن النية إطاراً عاماً لكافة التصرفات  
ومنها العقود<sup>(٣)</sup>، ولم تقصره على مرحلة من مراحل العقد، وإنما جعلته مبدأً

- 
- (١) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد  
بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ٢٠.
- (٢) - المادة (٤) من نظام العمل السعودي.
- (٣) - يعتبر مبدأ حسن النية أساساً لسلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير  
الجوهري لعناصر عقد العمل، ويعد التزاماً عقدياً يترتب على الإخلال به مصدراً  
للمسؤولية العقدية.
- راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد  
العمل، مرجع سابق، ص ١٥٩.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٩٥)

مهيماً على كافة مراحل العقد منذ التفاوض حتى تمام تنفيذه<sup>(١)</sup>، وقد تضمن القرآن الكريم الكثير من الآيات التي تُرسخ من مفهوم ومبدأ حسن النية في التصرفات بكافة أنواعها، ومن ذلك: قوله تعالى: { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ }<sup>(٢)</sup>، وقوله تعالى: { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ }<sup>(٣)</sup>، وهناك الكثير من الأحاديث في السنة النبوية المطهرة تأمرنا بحسن النية وتنهي عن سوء النية في التصرفات والعقود، منها قوله ﷺ: " إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى دُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ " <sup>(٤)</sup>، فاستدل بهذا الحديث على بطلان العقود التي ساءت فيها النية، ولقد نهى

(١) - راجع: د. سعد بن سعيد الذايبي، مبدأ حسن النية في النظام السعودي والأنظمة المقارنة، مجلة الشريعة والقانون والدراسات الإسلامية، العدد (٢٣)، ربيع الآخر ١٤٣٥هـ، فبراير ٢٠١٤م، ص ١٧.

(٢) - سورة المائدة: الآية (١).

(٣) - سورة النساء: الآية (٢٩).

(٤) - أخرجه البخاري، كتاب بدء الوحي، باب كيف كان بدء الوحي إلى رسول

الله ﷺ .

صحيح البخاري، مرجع سابق، حديث رقم (١)، ج ١، ص ٣.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (٩٩٦)  
النبي ﷺ عن التغرير (وهو التدليس)<sup>(١)</sup>، ونهى عن النجش (وهو نوع من  
التدليس)<sup>(٢)</sup>.

#### رابعاً: نصوص نظام العمل:

يستمد صاحب العمل سلطته في تعديل عناصر العقد تعديلاً غير  
جوهرى، من نصوص النظام ذاته التي تدل على جواز ذلك، يأتي في مقدمتها  
نص المادة (٦٥ / ١) التي تدل على التزام العامل بطاعة صاحب العمل في  
كل ما يصدره من أوامر وتعليمات قد تشتمل على تعديلات غير جوهرية،  
بشرط ألا تخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها  
خطر على العامل، كما أجاز النظام لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان  
عمله الأصلي إلى مكان آخر حتى لو كان يقتضي تغيير محل إقامته، بيد أنه  
قيد بموافقة العامل كتابة<sup>(٣)</sup>، وأيضاً منح صاحب العمل صلاحية تكليف  
العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، ولكن بشرط

---

(١) - روى مسلم في صحيحه أن النبي صلى الله عليه وسلم نهى عن بيع الحصة وعن  
بيع الغرر.

- راجع: صحيح مسلم، مرجع سابق، حديث رقم (١٥١٣)، ج ٣، ص ١١٥٣.

(٢) - روى البخاري في صحيحه أن النبي صلى الله عليه وسلم نهى عن النجش.

- راجع: صحيح البخاري، مرجع سابق، حديث رقم (٢٠٣٥)، ج ٢، ص ٧٥٣.

- وروى مسلم في صحيحه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال " لا تحاسدوا ولا  
تباغضوا ولا تجسسوا ولا تحسسوا ولا تناجشوا وكونوا عباد الله إخواناً".

- راجع: صحيح مسلم، مرجع سابق، حديث رقم (٢٥٦٣)، ج ٤، ص ١٩٨٥.

(٣) - المادة (٥٨) من نظام العمل السعودي.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٩٧)  
موافقة العامل كتابة<sup>(١)</sup>، تحقيقاً للتوازن العقدي وحتى لا يتغول صاحب العمل على حقوق العامل.

## الفرع الثاني

### ضوابط إجراء التعديل غير الجوهرية بما يحقق التوازن العقدي

قد يلجأ صاحب العمل إلى إجراء تعديلات غير جوهرية لبعض عناصر عقد العمل، وذلك لمواجهة بعض الحوادث والظروف، ومثال ذلك جائحة كورونا التي اقتضت بعض التغييرات غير الجوهرية، على عناصر عقد العمل، وخاصة عند فرض حظر التجوال، في فترات زمنية معينة، وعند إلزام المنشآت بتدابير معينة لسلامة العاملين والمتعاملين مع المنشأة، إلا أنه ومع جواز منح صاحب العمل صلاحية إجراء التعديلات غير الجوهرية، إلا أن النظام قد وضع ضوابط ينبغي مراعاتها عند إجراء تلك التعديلات تحقيقاً للتوازن العقدي بين الطرفين، نستعرضها فيما يلي:

### أولاً: ألا يترتب على التعديل الإضرار بالعامل

مما لا شك فيه أن الهدف الرئيس من نظام العمل هو توفير حماية للعامل في مواجهة صاحب العمل، بل حرص المنظم على توفير أقصى معايير الأمان للعامل أثناء قيامه بعمله، فسلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل تعديلاً غير جوهرياً مقيدة بعدم إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي أو جسماني بالعامل.

---

(١) - المادة (٦٠) من نظام العمل السعودي.

والضرر المادي الذي من الممكن أن يلحق بالعمال يتمثل في الانتقاص من أجره المتفق عليه، وقد عني المنظم بوضع قواعد خاصة بحماية أجر العامل<sup>(١)</sup>، حيث خصص الفصل الأول من الباب السادس بمواد تنظم حماية خاصة لأجور العمال<sup>(٢)</sup>، وبناء عليه فيعد التعديل الذي ينقل بمقتضاه العامل من منصب إلى منصب آخر مماثل يمارس فيه نشاطه دون التأثير على أجره، لا يشكل مساساً بعنصر جوهري في العقد وبالتالي يعتبر داخلياً ضمن السلطات الممنوحة لصاحب العمل في إطار تسيير المنشأة بالكيفية التي يراها الأصح.

وأما الضرر الأدبي يتحقق إذا كان في التعديل ما يمس كرامة العامل، كحالة نقل العامل إلى منصب أقل ميزة أو ملائمة من الناحية الأدبية، فيعد هذا النقل عمل تعسفي إذا قصد به الإساءة إليه، وليس تحقيقاً لصالح العمل في المنشأة، ويعد في هذه الحالة تعديلاً جوهرياً للعقد<sup>(٣)</sup>، وقد ألزم المنظم صاحب العمل بحسن معاملة عماله، وأن يعاملهم بالاحترام اللائق، وأن

---

(١) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٦٤.

(٢) - المواد (من ٨٩ إلى ٩٧) من نظام العمل السعودي.

(٣) - إلا إذا كان بصفة مؤقتة ودعت إليه ضرورة ملحة، كما نصت المادة (٦٠) من نظام العمل السعودي.



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (٩٩٩)

يمنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم<sup>(١)</sup>، وفي المقابل أعطى المنظم للعامل الحق في أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في عدة حالات منها<sup>(٢)</sup>، إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسئول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة<sup>(٣)</sup>.

كما يجب ألا يترتب على هذا التعديل ضرر جسماني، كأن يطلب من العامل أن يبذل جهداً أكبر من الجهد الذي كان يبذله قبل التعديل، وقد اعتنى المنظم بحماية العامل جسمانياً من خلال النص<sup>(٤)</sup> على أن طاعة صاحب العمل مقيدة بما لا يعرض حياة العامل للخطر<sup>(٥)</sup>، كما نص على قواعد الحماية من المخاطر<sup>(٦)</sup>، وأوجب على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته<sup>(٧)</sup>.

---

(١) - المادة (٦١/١) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٢٦.

(٣) - المادة (٨١/٥) من نظام العمل السعودي.

(٤) - المادة (٦٥/١) من نظام العمل السعودي.

(٥) - راجع: د. رزق بن مقبول الريس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٦) - المواد (١٢١ إلى ١٢٦) من نظام العمل السعودي.

(٧) - المادة (١٢٢) من نظام العمل السعودي.

**ثانياً: ألا يترتب على التعديل غير الجوهرية تعديل جوهري**

هناك عناصر في علاقة العمل لا تكون إلا جوهرية كالأجر والدرجة الوظيفية، وعلى ذلك فكل تعديل يمس هاذين العنصرين فهو تعديل جوهري، حتى ولو وجد اتفاق مسبق بين العامل وصاحب العمل يقضي بإمكانية التعديل، إلا أن هناك عناصر أخرى من الممكن أن تكون جوهرية أو تكون غير جوهرية، وذلك بحسب وجود اتفاق من عدمه على إمكانية تعديلها، كمكان العمل وزمانه واختصاص العامل، فهذه العناصر بطبيعتها غير جوهرية، إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك<sup>(١)</sup>.

فباعتبار أن مكان العمل من العناصر غير الجوهرية بطبيعتها، ولم يتم الاتفاق بين الطرفين على خلاف ذلك، فلا يجب أن يترتب على تغيير مكان العمل تعديل جوهري سواء في نوعية العمل المسند إلى العامل أو في الإنقاص من الحقوق والمزايا التي كان يتحصل عليها في مكانه الأصلي<sup>(٢)</sup>. وقد وضع المنظم السعودي قيوداً خاصاً في الظروف العادية على سلطة صاحب العمل في تغيير مكان العمل، وتكليف العامل بالعمل في مكان يختلف عن المتفق عليه، بألا يتم ذلك إلا بموافقة كتابية من العامل<sup>(٣)</sup>، أما

(١) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد

بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ٤٦.

(٢) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ١٥٩.

(٣) - المادة (١/٥٨) من نظام العمل السعودي.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٠١)

في الظروف الاستثنائية، فأجاز<sup>(١)</sup> لصاحب العمل - في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة - تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

وحرصاً من المنظم على تحقيق توازن عقدي بين الطرفين قرر أنه 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 أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات<sup>(٢)</sup>.

### المطلب الثاني

#### سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهري

كما سبق أن رأينا أنه لا خلاف حول منح صاحب العمل صلاحية إجراء التعديلات غير الجوهرية في عناصر عقد العمل، طالما لا تؤثر هذه التعديلات على حقوق العمال ووضعهم الوظيفي، إلا أن الأمر - بلا ريب - يختلف حال إجراء تعديل جوهري للعقد، لكون التعديل الجوهري يترتب

---

(١) - المادة (٥٨ / ٢) من نظام العمل السعودي.

(٢) - المادة (٢٠) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٠٢)  
عليه مساس بحقوق العمال ومكاسبهم، بل ويعد خروجاً عن مبدأ القوة  
الملزمة للعقد.

وباستقراء نصوص النظام السعودي نرى أنه قد منح صاحب العمل  
صلاحية إجراء تعديل جوهرى على عناصر عقد العمل، استناداً لعدة  
مبررات.

فمنها ما يرجع إلى الظروف المالية والاقتصادية للمنشأة، فمن المتصور  
أن تمر المنشأة بأزمات مالية أو اقتصادية صعبة، قد تؤثر على وجودها،  
وتهددها بالزوال، مما يجعل صاحب العمل مضطراً إلى اتخاذ بعض  
الإجراءات الضرورية لحماية المنشأة من الزوال<sup>(١)</sup>، فقد يلجأ إلى ضغط  
مصرفاته أو تضيق دائرة نشاط المنشأة، ويكون له مطلق الحرية في اختيار  
الوسائل التي تحقق له ذلك، حتى ولو كان السبب في هذه الأزمة يعود إلى  
سوء إدارته وإهماله، وقد تتضمن هذه الوسائل قيام صاحب العمل بتعديل  
جوهرى في عقد العمل لمواجهة كساد مالي<sup>(٢)</sup>، كأن يقوم بإلغاء وظيفة  
رئيس العمال ويقترح عليه منصب آخر أقل ميزة، أو يعرض على العامل أن  
يحتفظ بمنصبه مع تخفيض أجره، وفي حال عدم موافقة العامل على هذا

---

(١) - تنص المادة (١٨) من نظام العمل السعودي على أنه: "إذا انتقلت ملكية  
المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك،  
تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتُعد الخدمة مستمرة".

(٢) - راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل  
عقد العمل، مرجع سابق، ص ١٩٥.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٠٣)

التعديل الذي فرضته الحالة الاقتصادية الصعبة التي تمر بها المنشأة، فإمكان صاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولا يكون متعسفاً في هذا الإنهاء لوجود ما يبرره، إذ أن لصاحب العمل قانوناً السلطة في تنظيم منشأته باعتباره هو المالك لها والمسؤول عن إدارتها، ولا معقب على تقديره إذا رأى أن السبيل لمواجهة أزمة اقتصادية ظهر أثرها عليه أو كارثة مالية توشك على أن تنزل به، هو تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته، مما يجعل له الحرية تبعاً لذلك في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده و المحافظة على مصالحه المشروعة<sup>(١)</sup>.

ومن الأسباب التي تُبرر لصاحب العمل صلاحية إجراء التعديلات غير الجوهرية في عناصر عقد العمل، ما يرجع إلى ظروف العامل الشخصية، كما في حالة عدم كفاية العامل للعمل المسند إليه، ويسمى بالتعديل المهني، والمقصود به عدم قدرة العامل على القيام بأعباء الوظيفة المسندة إليه على الوجه المطلوب، وذلك لانخفاض مستوى أدائه لهذه الوظيفة، وقد يظهر قصور العامل خلال فترة التجربة أو إذا تم إعادة تنظيم العمل، وإسناد وظيفة أخرى للعامل، فإذا ثبتت عدم كفاية العامل للعمل المسند إليه جاز لصاحب العمل أن يسند إليه عملاً آخر يتلاءم مع كفايته<sup>(٢)</sup>، وكذا في حالة

---

(١) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد

بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ٤٦.

(٢) - وقد حدد المنظم القواعد الخاصة بعقود العمل تحت الاختبار، بما يحقق

التوازن العقدي بين الطرفين في المادة (٥٣) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٠٤)  
إصابة العامل بمرض أو حادث جعلته غير قادر على حُسن القيام بالعمل  
المسند إليه، سواء بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة، مما يبيح لصاحب العمل  
إنهاء عقد العمل أو تعديله تعديلاً جوهرياً<sup>(١)</sup>، وتختلف سلطة صاحب العمل  
في التعديل بحسب نوعية العجز الذي أصاب العامل، فإذا أصيب العامل  
بعجز كلي مستديم، وأصبح غير قادر على أداء عمله على الوجه المطلوب،  
جاز لصاحب العمل إنهاء العقد<sup>(٢)</sup> دون إجراء التعديل، إذا لم تكن هناك  
وظيفة شاغرة تلائم حالة العامل الصحية<sup>(٣)</sup>، لأن صاحب العمل غير ملزم

---

(١) - نص المنظم في المادة (٢٩) من نظام العمل السعودي على أنه: "إذا أصيب أي  
عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير  
عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه  
توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه من  
تعويض عن إصابته".

- راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل  
الفقهي، مرجع سابق، ص ٤٣.

(٢) - وقد حدد المنظم القواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل حال عجز العامل، بما  
يحقق التوازن العقدي بين الطرفين في المادة (٥٣) من نظام العمل السعودي.

- راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في  
المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٤١.

(٣) - راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل  
عقد العمل، مرجع سابق، ص ٢٣١.

بإحداث منصب جديد لهذا العامل يتناسب وحالته الصحية حال العجز الكلي<sup>(١)</sup>.

وأخيراً فمن الأسباب المبررة لسلطة صاحب العمل في تعديل عناصر عقد العمل تعديلاً جوهرياً، ما يرجع إلى حالة الضرورة والقوة القاهرة (كجائحة كورونا)، حيث إن كثيراً من دول العالم ومن بينها المملكة العربية السعودية، لجأت إلى فرض حظر تجوال على بعض المناطق، لمواجهة تداعيات الجائحة، مما دفع أصحاب بعض المنشآت إلى إجراء تعديلات جوهريّة على عقود العمل، بنقل بعض العمال إلى فروع أخرى، أو بتكليفهم بأعمال تختلف عن المتفق عليه، وقد تدفع إجراءات المواجهة بالبعض إلى إنهاء عقود بعض العمال، لمواجهة الآثار السلبية على المنشأة.

والسؤال الذي يطرح نفسه الآن ما هي مبررات النظام السعودي في منح صاحب العمل سلطة منفردة في إجراء تعديلات جوهريّة على عقد العمل لمواجهة قوة القاهرة كجائحة كورونا؟، وهل وضع المنظم ضوابط أو قيود لمنح صاحب العمل هذه السلطة تحقيقاً لمبدأ التوازن العقدي؟.

وللإجابة على هذه الأسئلة فسوف نقسم الدراسة في هذا المطلب إلى الفروع الآتية:

---

(١) - المادة (١٣٧) من نظام العمل السعودي تنص على أن: "... فإذا بلغت مدة العلاج سنة أو تقرر طبيّاً عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل، عدت الإصابة عجزاً كلياً، وينهى العقد ويعوض عن الإصابة...".

الفرع الأول: جائحة كورونا كمبرر لسلطة صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهري

الفرع الثاني: ضوابط إجراء التعديل الجوهري بما يحقق التوازن العقدي

### الفرع الأول

#### جائحة كورونا كمبرر لسلطة صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهري

قد تمر المنشأة بظروف صعبة أو حالة ضرورة، ويكون من شأن تلك الظروف أن تؤثر سلباً على وجود المنشأة، إذا لم يسارع صاحب العمل باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لمواجهتها، والتي قد تصل إلى إجراء تعديلات جوهرية لعنصر أو أكثر من عناصر العقد، دون الحاجة إلى رضا العامل، ومن ذلك حالة جائحة كورونا، التي كانت لها أبلغ الآثار على الشركات والمؤسسات سواء العامة أو الخاصة، وتقضي هذه الظروف من العامل أن يتعاون قدر المستطاع مع صاحب العمل إعمالاً لمبدأ حُسن النية. وباستقراء نظام العمل السعودي نجد أن به مواداً نظامية كثيرة منحت سلطة لصاحب العمل في إجراء التعديلات الجوهرية على عقد العمل، استناداً إلى حالات الضرورة، ومنها جائحة كورونا.

#### -جائحة كورونا كمبرر لتعديل جوهري في مواعيد وساعات العمل

أورد النظام السعودي قواعد خاصة بساعات العمل اليومي التي تفرض على العمال وأوجب على أصحاب العمل الالتزام بها<sup>(١)</sup>، وعدد الساعات التي

(١) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة

العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق،



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٠٧)

حددها المنظم للعمل اليومي للعامل هي ثمان ساعات محددة لمصلحة العامل<sup>(١)</sup>، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على زيادتها، في حين يجوز الاتفاق على إنقاصها، فقد يشترط العامل على صاحب العمل أن يعمل خمس ساعات أو أربع، وهذا شرط صحيح وجائز، كما أنه لا يمنع أن يقوم صاحب العمل نفسه بتخفيض ساعات العمل<sup>(٢)</sup>.

إلا أنه وضع استثناءً على هذه القواعد، لمواجهة بعض الحالات الخاصة، كجائحة كورونا، حيث نص المنظم في المادة (١٠٦) من نظام العمل السعودي على أن: "عدم التقييد بأحكام المواد الثامنة والتسعين"<sup>(٣)</sup>

---

(١) - نظراً لكون أداء العامل لعمله، يشكل جزءاً من الإنتاج القومي، كما قد لا يتناسب هذا التنظيم مع طبيعة وظروف بعض الأعمال، فقد استثنى المشرع بعض الحالات من تطبيق أحكام المادة (٩٨)، وهي المتعلقة بالحد الأقصى لساعات تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً، ونص على هذا الاستثناء لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة في المادة (٩٩) واستثنى المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب بشرط موافقة الوزارة في المادة (١٠٠).

(٢) - راجع: د. محمد محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٣) - نص المنظم في المادة (٩٨) من نظام العمل السعودي على أنه: "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي. وتخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع".

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٠٨)  
والأولى بعد المائة<sup>(١)</sup> والفقرة (١) من المادة الرابعة بعد المائة<sup>(٢)</sup> من هذا  
النظام في الحالات الآتية: ... ٣ - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط  
عمل غير عادي"، وليس هناك من ضغط عمل أشد وأقوى من العمل في ظل  
جائحة كورونا حيث فرضت جُل الدول حظراً للتجوال، مما قلص عدد  
ساعات الدوام، وغير المواعيد بالكلية، وبالتالي فقد منح المنظم لصاحب  
العمل في سبيل مواجهة مثل تلك الظروف، إجراء تعديلات جوهرية فيما  
يخص مواعيد العمل، وجواز تشغيل العامل لساعات إضافية.  
إلا أن المنظم تحقيقاً للتوازن العقدي بين الطرفين، لم يمنح صاحب  
العمل السلطة مطلقة دون قيود، بل وضع نظاماً خاصاً بالأجر الإضافي الذي

---

(١) - نص المنظم في المادة (١٠١) من نظام العمل السعودي على أنه: "تنظم  
ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس  
ساعات متتالية دون فترة للراحة والصالة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة  
الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من  
اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد".

(٢) - نص المنظم في المادة (١٠٤/١) من نظام العمل السعودي على أنه: "١ - يوم  
الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال. ويجوز لصاحب العمل - بعد إبلاغ  
مكتب العمل المختص - أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع،  
وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية  
بمقابل نقدي".

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٠٩)  
يستحقه العامل عن هذه الساعات، وحدد أسس خاصة باحتسابه<sup>(١)</sup>، والتي  
تتمثل في أنه<sup>(٢)</sup>:

- ١ - يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة، مضافاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي.
- ٢ - إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل، تُعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.
- ٣ - تُعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.

#### - جائحة كورونا كمبرر لتعديل جوهرى في الإجازات

يتمتع العامل في نظام العمل السعودي بمجموعة من الإجازات المقررة قانوناً، وتتعدد صور تلك الإجازات، وتختلف أنواعها كما تتباين مددها وشروط منحها ومقدار الأجر المستحق عنها<sup>(٣)</sup>، كما تتميز بعضها بأحكام خاصة تحظر إنهاء عقد العمل خلالها فضلاً عن النظام الجزائي على الإخلال بأحكامها.

---

(١) - راجع: د. محمد أحمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل

والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٣٥.

(٢) - المادة (١٠٧) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع: د. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية

السعودية، مرجع سابق، ص ١٤٨.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠١٠)  
ومع أهمية الإجازة للعامل<sup>(١)</sup>، إلا أن المنظم منح صاحب العمل - في حالة اقتضت ظروف العمل ذلك -، الحق في تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل، وجب الحصول على موافقة العامل كتابةً، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة<sup>(٢)</sup>.

فإذا كان من مقتضيات العمل لمواجهة جائحة كورونا، أن يقوم صاحب العمل بتأجيل إجازة العامل، فله ذلك مع مراعاة الضوابط التي نص عليها النظام وهي<sup>(٣)</sup>:

- ضرورة توافر الأسباب القوية التي تقتضي التأجيل، كجائحة كورونا.
- ألا تزيد مدة تأجيل الإجازة السنوية عن تسعين يوماً من تاريخ نشوء حق العامل في تلك الإجازة، أي من تاريخ انتهاء سنة الخدمة المستحقة عنها تلك الإجازة.
- إذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابةً.
- عدم جواز تعدى التأجيل لهذه الإجازة نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

---

(١) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل

الفقهي، مرجع سابق، ص ١٧٧.

(٢) - المادة (٢/١١٠) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ٢٥٦.

والسؤال الذي يطرح نفسه الآن: بعد انتهاء جائحة كورونا، هل يستحق العامل مدة إجازة مساوية لإجازته التي لم يحصل عليها في السنة التالية عوضاً عنها؟

في ظل عدم وجود نص نظامي يعالج هذه الحالة، فقد اختلفت الآراء الفقهية حول الإجابة على هذا التساؤل<sup>(١)</sup>، فذهب رأي إلى أن انقضاء السنة التي يستحق العامل عنها الإجازة يجعل تنفيذ التزام صاحب العمل بإعطاء العامل إجازته مستحياً، وعليه فلا يكون للعامل أن يُطالب بها في سنة تالية، فيجمع بذلك بين إجازة السنة السابقة وإجازة السنة الحالية، مما يؤدي إلى اضطراب في سير العمل بالمنشأة، ولكن يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل، عن الضرر الذي أصابه نتيجة تشغيله طوال السنة بدون إجازة، كما أن للعامل الحق في مقابل عن الإجازة التي لم يحصل عليها، وذهب رأي آخر إلى أنه لا توجد استحالة حقيقية تمنع من تنفيذ التزام صاحب العمل عيناً في السنة التالية للسنة المستحق عنها الإجازة، التي لم يعطيها للعامل، وخاصة وأن النظام نفسه أجاز تأجيل الإجازة السنوية أو جزء منها إلى العام التالي إذا وافق العامل، ونرى أنه ليس هناك ما يمنع من إعطاء العامل إجازته في السنة التالية، إلا إذا رأى صاحب العمل أن ذلك يتعارض مع مصلحة

---

(١) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٠٨.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠١٢)  
العمل، فيقوم بتعويض العامل عن تشغيله طوال السنة بدون إجازة، مع إعطائه مقابل عن الإجازة التي لم يحصل عليها.

### -جائحة كورونا كمبرر لتعديل جوهرى في طبيعة العمل

قد يحدث أثناء قيام العامل بتنفيذ التزاماته العقدية أن توجد حالة ضرورة وقوة قاهرة كجائحة كورونا، يضطر معها صاحب العمل إلى التعديل في التزامات العاملين لديه، وتكليفهم ببعض الأعمال التي قد تختلف اختلافاً جوهرياً عن الأعمال الموكلة إليهم، وفي مثل تلك الأحوال لا يجوز للعامل أن يعترض على ذلك بدعوى اختلاف عمله الأصلي عن العمل المسند إليه، وقد ورد في المادة (٦٥) من نظام العمل السعودي التزام على عاتق العامل، بأن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً، في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه<sup>(١)</sup>، كون حالة الضرورة أو القوة القاهرة تستوجب حالة تضافر الجهود لمواجهتها، فيجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل ببعض الأعمال غير المتفق عليها، وذلك لمواجهة مثل تلك الحالات، وينبغي أن يكون ذلك التكليف بصفة مؤقتة وبالقدر الذي تقتضيه حالة الضرورة، بحيث ينبغي على صاحب العمل أن يقوم بإعادة العامل إلى عمله الأصلي، بمجرد زوالها، وقد أجاز المنظم السعودي لصاحب العمل ذلك بشرط ألا تتجاوز المدة ثلاثين

---

(١) - المادة (٦٥ / ٤) من نظام العمل السعودي.

يوماً في السنة<sup>(١)</sup>، ولم يتعرض النظام لحالة استمرار الظرف الطارئ إلى أكثر من ثلاثين يوماً، وعليه ففي حال استمرار جائحة كورونا لمدة أطول، فيحق للعامل رفض هذا التعديل لما ينطوي عليه من مساس بحقوقه<sup>(٢)</sup>، فإذا تمسك العامل برفض التعديلات، فإما أن يتراجع صاحب العمل عن فكرة التعديل، أو يخفف منه، وبالتالي يستمر العقد بشروطه الأصلية، وإما أن يُصر صاحب العمل على تنفيذ التعديل لمصلحة المنشأة، وإزاء هذا الموقف فلا مفر من إنهاء العقد سواء بمبادرة من صاحب العمل أو من العامل.

ومن الجدير بالذكر أن المنظم السعودي أجاز لصاحب العمل تكليف العامل بأحد الأعمال المختلفة وفقاً للتطور التقني بالمنشأة، حيث نص في المادة (٤٢) على أن: "على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين،

---

(١) - المادة (٦٠) من نظام العمل السعودي، ويقابلها في قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، المادة (٧٦) والتي نصت على أن: "يحظر على صاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة"، ويظهر من هذا النص أن النظام السعودي حدد مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة بينما لم يحدد القانون المصري مدة محددة بل نص على أن تكون بصفة مؤقتة، دون تحديد، وقد ترجع الحكمة من تحديد النظام السعودي للمدة قطعاً للخلافات بين الطرفين.

(٢) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ١٢٧.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠١٤)  
وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، بهدف  
إحلالهم تدريجياً في الأعمال التي يقوم بها غير السعوديين<sup>(١)</sup>.

### - جائحة كورونا كمبرر لتعديل جوهرى في مكان العمل

إذا كان من حق صاحب العمل، تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه،  
طالما أنه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، فهل يجوز لصاحب العمل أن يغير  
من مكان عمل العامل؟

من حيث الأصل يُعد مكان العمل عنصراً من عناصر عقد العمل  
الرئيسية، لذلك ينبغي على طرفي العقد ضرورة تحديد مكان تنفيذ العقد<sup>(٢)</sup>،  
وخاصة أنه يحتل قدراً كبيراً من الحساسية والخطورة في الوقت الحالي،  
نظراً لانتشار المشروعات المختلفة، وتعدد فروعها وتوزيعها على مختلف  
الأقاليم، في الداخل والخارج، كما قد يحدث اندماج لمنشأة أو أكثر مما  
يستوجب إعادة توزيع الهيكل الوظيفي جغرافياً، أضف إلى ذلك أن العامل  
على الطرف المقابل يحتاج إلى استقرار مكاني بما ينعكس عليه وأفراد  
أسرته<sup>(٣)</sup>.

---

(١) - راجع: د. رزق بن مقبول الرئيس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام

العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٢٤٢.

(٢) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ١٥٩.

(٣) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة

العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق،

ص ٢٦٣.



وفي إطار اتخاذ إجراءات خاصة لحماية المصلحة العامة للمنشأة، في ظل وجود جائحة كورونا، فقد يقوم صاحب العمل بنقل العامل إلى مكان يختلف عن المكان المتفق عليه، وفي هذه الحالة قد يكون هذا الإجراء صحيحاً إذا ما كان هناك شرط أو اتفاق، يتيح لصاحب العمل إمكانية تعديل مكان تنفيذ العقد، فيُحترم هذا الاتفاق، من باب أن العقد شريعة المتعاقدين، ففي هذه الحالة يجوز لصاحب العمل نقل العامل إلى فرع من فروع منشأته، ولا يجوز للعامل أن يعترض على ذلك، وإلا يعتبر مخالفاً بالتزامه بأداء العمل<sup>(١)</sup>.

أما إذا تناول العقد مسألة تعديل المكان بالإجازة أو الحظر، فيتعين الالتزام بذلك، كما أن حظر التعديل قد يستفاد ضمناً من ظروف التعاقد وملاساته، ومن ثم فلا يجوز أن يقوم صاحب العمل بتعديل مكان العمل المتفق عليه، دون الرجوع إلى العامل وأخذ موافقته، إلا أن المنظم أجاز لصاحب العمل - في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة، ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة - تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة<sup>(٢)</sup>.

---

(١) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات

الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٧٤.

(٢) - المادة (٥٨/٢) من نظام العمل السعودي.

ويتضح من ذلك جواز نقل العامل في ظل جائحة كورونا، إلى فرع آخر

للمنشأة غير المتفق عليه، دون اشتراط موافقته، ولكن بشرطين:

- ألا تتجاوز المدة ثلاثين يوماً في السنة.

- أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

### الفرع الثاني

#### ضوابط إجراء التعديل الجوهري بما يحقق التوازن العقدي

كما سبق أن ذكرنا أن صاحب العمل يستطيع إجراء تعديلات غير جوهرية لمواجهة جائحة كورونا، انطلاقاً من حقه في ممارسته لسلطته التنظيمية، إلا أن الأمر يختلف إذا تعلق بإجراء تعديل جوهري في العقد، لأنه سترتب على هذا التعديل مساس بحقوق العمال ومكاسبهم، وإذا كان الأصل أنه لا يجوز تعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً، إلا إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ووجدت المبررات الكافية لذلك، لذا فإنه من الضروري أن تمارس هذه السلطة في حدود وضوابط معينة تضمن تحقيق تلك المصلحة ولا تنحرف عنها، بما يتحقق معه التوازن العقدي بين الطرفين، وقد حرص النظام السعودي على وضع ضوابط محددة لسلطة صاحب العمل في إجراء تعديل جوهري في عقد العمل، وهذه الضوابط تتمثل في:

#### أولاً: أن يكون التعديل المستند لحالة الضرورة مؤقتاً:

إذا كانت جائحة كورونا كحالة من حالات الضرورة، تُعد مبرراً لصاحب العمل لتعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً، فإن هذا التعديل يجب أن يكون مؤقتاً، بحيث لا يدوم إلا بالقدر اللازم لمواجهة تلك الجائحة، ويزول

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠١٧)

بزوالها، لكون الجائحة حالة ضرورة أي أمر عارض، وإنما أجاز لصاحب العمل إجراء التعديل لمواجهة هذه الحالة، مما يقتضي أن ينتهي التعديل بانتهائها، وهذا ما أشارت إليه المادة (٦٠) من نظام العمل، حيث حددت حد أقصى لتكليف العامل بعمل يختلف في طبيعته عن العمل المتفق عليه، بشرط ألا تتجاوز المدة ثلاثين يوماً في السنة، وحددت المدة لجواز نقل العامل لمكان غير المتفق عليه، أي تعديل مكان تنفيذ العقد<sup>(١)</sup>.

**ثانياً: أن يكون الهدف من التعديل الجوهري تحقيق مصلحة العمل:**

وضع النظام السعودي قيماً على سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهري، وهو تحقيق مصلحة العمل، فإذا انتفت هذه المصلحة يصبح التعديل تعسفياً، كأن يكون القصد هو الإضرار بالعامل أو الإساءة إليه<sup>(٢)</sup>، ويظهر ذلك جلياً في نص المادة (١١٠) من نظام العمل التي منحت

---

(١) - المادة (٥٨) من نظام العمل السعودي.

(٢) - من المبادئ القضائية المستقرة للهيئة العامة لتسوية الخلافات العمالية، ما قضت به من أن: " لصاحب العمل الحق في تنظيم أعمال منشأته بما يكفل حسن سيرها وضمن استمرارها وتحقيق الهدف منها، طالما خلا تصرفه من التعسف في استعمال حقه، ويخضع ذلك لرقابة الهيئة التي لها سلطة تقديرية في التحقق من توافر التعسف أو إساءة استعمال الحق".

راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ١٥٣٥ / ١ / ٤٣٢ و تاريخ ٤ / ١٢ / ١٤٣٢هـ، ص ٤٠١.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠١٨)  
لصاحب العمل صلاحية تأجيل إجازات العامل، حيث قيدها بعبارة " إذا  
اقتضت ظروف العمل ذلك " .

كما أنه يجوز لصاحب العمل ألا يتقيد بالأحكام الخاصة بتنظيم وقت  
العمل، في حالات معينة نص عليها النظام في المادة (١٠٦)، إذا تعلق  
بتحقيق مصلحة العمل كأعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفيه،  
وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم<sup>(١)</sup>.  
فالأزمات الاقتصادية والمالية الناتجة عن جائحة كورونا، قد تدفع  
صاحب العمل إلى إجراء تعديلات جوهرية على عقد العمل لمواجهة هذه  
الظروف الصعبة، كأن يقوم بتضييق دائرة نشاطه، مما يجعل له الحرية تبعاً  
لذلك في اتخاذ ما يراه كفيلاً بتوقي الخطر الذي يهدد منشأته، وحماية  
مصالحه المشروعة، فيقوم بتخفيض أجور العمال، أو إنقاص ساعات  
العمل، أو إنهاء عقود بعض العمال وإسناد أعمالهم إلى العمال الذين أبقى  
عليهم، مما يؤدي إلى زيادة حجم العمل بالنسبة لهم، ولا معقب على تقديره  
في هذه الإجراءات لتمتعه بسلطة تقديرية لا تخضع لرقابة القضاء، ولا  
يجوز لقاضي الموضوع أن يحل محل صاحب العمل، وإنما تقتصر رقابته  
على التحقق من جدية المبررات التي دعت إلى ذلك<sup>(٢)</sup>، وألا يكون قد تعسف

---

(١) - المادة (١٠٦ / ١) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل  
عقد العمل، مرجع سابق، ص ٢٥.

في مباشرته هذه السلطة، أو أساء استعمالها بما ينتقص من حقوق العامل<sup>(١)</sup>، فإذا ثبت ذلك فإنه لا يُجبر على تنظيم العمل بطريقة معينة، وليس من حق أحد أن يُلزمه باتباع منهج معين<sup>(٢)</sup>.

### ثالثاً: ألا يترتب على التعديل تعريض العامل للخطر:

أولى النظام أهمية كبيرة لحماية العامل ووقايته من الإخطار والحوادث المتعلقة بالعمل، والأمراض المهنية، حيث خصص لها باب كامل تحت مسمى "الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية"<sup>(٣)</sup>، ولهذا فيجب على صاحب العمل عند إجراء تعديلاً جوهرياً لعقد العمل في مواجهة جائحة كورونا، مراعاة أمن وسلامة عماله، وعدم تعريضهم للخطر، فإذا كان من شأن التعديل أن يُعرض العامل أو زملائه لأي صورة من المخاطر، كالموت أو الحريق، فيكون للعامل الحق في رفض هذا التعديل<sup>(٤)</sup>، وقد أوجب

---

(١) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد

بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ١٠٥.

(٢) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة

العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٦٢.

(٣) - المواد من (١٢١) إلى (١٤٨) من نظام العمل السعودي.

(٤) - ومن ذلك عدم جواز تكليف عامل بالصعود أعلى البناء للقيام بعمل من الأعمال

اللازمة للإنشاء، على الرغم من عدم اختصاصه بالقيام بمثل هذه الأعمال، مما قد يعرضه لخطر السقوط من أعلى هذا البناء.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٢٠)  
النظام<sup>(١)</sup> على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته، وعليه أن يُعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء، ولا يجوز لصاحب العمل أن يُحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

وبناء عليه فيجب على صاحب العمل حال نقل العامل إلى مكان غير المتفق عليه، أن يتخذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية أمن وسلامة العامل في المكان الجديد، وخاصة في ظل انتشار جائحة كورونا وسرعة انتشار العدوى، مما يؤكد التزام صاحب العمل بأن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال، وتدريبهم على استخدامها<sup>(٢)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك التزام في المقابل على عاتق العامل بالخضوع للفحوصات الطبية، وفقاً لطلب صاحب العمل<sup>(٣)</sup>، وهذا الالتزام يأتي في إطار حرص صاحب العمل على سلامة العمال والمُلتحقين بالعمل لديه، وخلوهم من الأمراض المعدية أو المزمنة، وخاصة في ظل انتشار وباء

---

- راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، مرجع سابق، ص ٥١.

(١) - المادة (١٢٢) من نظام العمل السعودي.

(٢) - المادة (١٢٣) من نظام العمل السعودي.

(٣) - المادة (٥ / ٦٥) من نظام العمل السعودي.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٢١)

كوباء كورونا، والذي من الممكن أن يؤثر - حال انتشاره - على سير العمل، ويقلل من إنتاجية العامل، فألزم النظام العامل بالخضوع للفحص الطبي سواء كان فحصاً مبدئياً عند الالتحاق بالعمل أو فحصاً دورياً، أثناء تنفيذ عقد العمل<sup>(١)</sup>، ولا يقتصر الأمر على الخضوع للفحص الطبي، بل يقع على عاتق العامل الالتزام باستخدام الوسائل الوقائية التي تحميه وتحمي غيره من العمال من الإصابة بالأمراض أو العدوى<sup>(٢)</sup>، ولذا نجد النظام قد أعفى صاحب العمل من المسؤولية عن الإصابة التي قد تصيب العامل، ويرجع السبب فيها إلى فعل العامل نفسه، وذلك في المادة (١٣٩) والتي نصت على أن: "لا يلزم صاحب العمل بما ورد في المواد: الثالثة والثلاثين بعد المائة والسابعة والثلاثين بعد المائة والثامنة والثلاثين بعد المائة من هذا النظام إذا ثبت أي مما يأتي:

- ١ - أن العامل تعمد إصابة نفسه.
- ٢ - أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل.
- ٣ - أن العامل امتنع عن عرض نفسه على طبيب، أو امتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع<sup>(٣)</sup>.

---

(١) - راجع: د. محمد أحمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل

والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٧٨.

(٢) - المادة (١٢٤) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ٢٨٩.

**رابعاً: إعلان العامل بالتعديل:**

نص نظام العمل السعودي في المادة (٣ / ١٣) منه على أنه: " يجب على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها"<sup>(١)</sup>، ويستفاد من هذا النص ضرورة قيام صاحب العمل بإعلان العامل بالتعديلات الجوهرية التي اتخذها في مواجهة الجائحة، ويُعد هذا الإجراء إجراءً شكلياً، يجب على صاحب العمل عند قيامه بإجراء تعديل جوهري على عقد العمل، إخطار العامل مقدماً بقرار التعديل، حتى يمهله فترة زمنية كافية للتفكير واتخاذ قراره بقبول التعديل أو برفضه.

أما عن شكل الإعلان، فمن ظاهر نص المادة أن النظام أوجب على صاحب العمل أن يضمن لائحة تنظيم العمل أي تعديل يطرأ عليها، وأن يضعها في مكان ظاهر، وبالإضافة إلى ذلك أجاز لصاحب العمل استخدام أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها، وبالتالي فيمكن أن يكون الإعلان كتابياً أو شفوياً أو حتى بوسيلة من وسائل الاتصال الحديثة، أما عن مدة الإعلان فهي المدة اللازمة للعامل حتى يفكر ويتخذ قراره، ونرى أن النظام لم يحدد مدة للإعلان، لذا فلا يجب أن تحدد بطريقة جامدة بل بطريقة مرنة، فالمدة اللازمة للتفكير بالنسبة للتعديل الجوهري الذي يستند إلى حالة الضرورة كجائحة كورونا، تكون أقل من المدة اللازمة لقيام

(١) - راجع: د. رزق بن مقبول الرئيس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام

العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٢٤٨.



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٢٣)  
صاحب العمل بتطوير نظم العمل ووسائل الإنتاج، في الأوضاع العادية غير  
الاستثنائية<sup>(١)</sup>.

### خامساً: موافقة العامل على التعديل الجوهري:

في إطار حرص النظام على تحقيق التوازن العقدي بين طرفي علاقة  
العمل، فقد أوجب موافقة العامل على التعديل الجوهري في بعض  
الحالات، حتى يلتزم العامل بتنفيذ العقد على ضوء ما طرأ عليه من  
تعديلات، وهذه الحالات هي:

- إذا اقتضت ظروف العمل استمرار تأجيل إجازة العامل السنوية، وجب  
الحصول على موافقة العامل كتابةً<sup>(٢)</sup>.

- تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه، لمدة تزيد  
عن ثلاثين يوماً، وجب الحصول على موافقة العامل كتابةً<sup>(٣)</sup>.

- تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه،  
لمدة تزيد عن ثلاثين يوماً، وجب الحصول على موافقة العامل كتابةً<sup>(٤)</sup>.

---

(١) - راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل

عقد العمل، مرجع سابق، ص ١٨٢.

(٢) - المادة (٢/١١٠) من نظام العمل السعودي.

(٣) - المادة (٢/٥٨) من نظام العمل السعودي.

(٤) - المادة (٦٠) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٢٤)  
- حال انتقال ملكية المنشآت الفردية لأي سبب، اتفاق السلف والخلف  
على انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل  
الخطية<sup>(١)</sup>.

ونلاحظ مما سبق أن النظام استلزم موافقة العامل صراحةً وليس  
ضمنياً<sup>(٢)</sup>، عن طريق الكتابة، فلا تكفي الموافقة الشفوية، أما عن توقيت قبول  
العامل وموافقته على التعديل، فقد تكون الموافقة قبل إجراء التعديل أو  
بعده.

فالموافقة السابقة على إجراء التعديل، تكون عند إبرام عقد العمل على  
حق صاحب العمل في الانفراد بتعديل عنصر أو أكثر من عناصر عقد  
العمل، دون الرجوع إلى العامل، أو أن تكون موافقة العامل على حق  
صاحب العمل في إجراء تعديل على عنصر أو أكثر من عناصر عقد العمل  
أثناء تنفيذه، ويسمى الشرط الذي يجيز لصاحب العمل تعديل عنصر العقد

---

(١) - المادة (١٨) من نظام العمل السعودي.

(٢) - صورة القبول الضمني من العامل للتعديل تتحقق إذا سلك العامل مسلكاً يدل  
على قبوله لهذا التعديل، كانتقاله إلى مكان آخر أو وظيفة جديدة في المنشأة أو انتقاله  
من عمل نهارى إلى عمل ليلي، أو استلامه لأجره بعد إنقاصه دون معارضة منه أو  
تحفظ، بحيث تكون إرادة العامل واضحة بقبوله للتعديل، بلا معارضة، لاستمراره في  
تنفيذ عمله المعدل دون اعتراض.

- راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد  
بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ١٢٠.

دون الرجوع إلى العامل بشرط المرونة<sup>(١)</sup>، بيد أن موافقة العامل مسبقاً على التعديلات الجوهرية، التي يقوم بها صاحب العمل، لا يجب أن تتم دون قيد أو شرط، بل لابد (كما سبق ذكره) لصحة هذا التعديل من مبرر يتعلق

---

(١) - وتتخذ المرونة صورتين هما المرونة المهنية و/ أو المرونة الجغرافية، فشرط المرونة الجغرافية يمكن صاحب العمل من نقل العامل من مكان عمله المتفق عليه إلى مكان آخر بإرادته المنفردة، وليس أمام العامل إلا القبول، وإذا رفض العامل ذلك فإن رفضه بشكل سبباً حقيقياً لإنهاء العقد، لأن رفضه بمثابة إخلال بالشروط العقدية المتفق عليها.

وقد يتعلق شرط المرونة بعمل واختصاص العامل المهني، وهو ما يطلق عليه شرط المرونة المهنية، إذ يبيح هذا الشرط لصاحب العمل نقل العامل إلى عمل آخر، يختلف في طبيعته، عن عمله المتفق عليه، دون الحصول على موافقته، كون نوع العمل المسند للعامل قد أصبح عنصراً غير جوهرياً، بوجود شرط المرونة، ويلاحظ أن شرط المرونة بصورته، ليس شرطاً مطلقاً من كل قيد، فإن كان جائزاً لعنصر أو أكثر من عناصر عقد العمل، فإنه لا يجوز أن يشمل كافة عناصر العقد، وبالتالي لا يستطيع صاحب العمل أن ينفرد بإجراء كل تعديل يراه مناسباً لمنشأته، مستنداً إلى وجود شرط المرونة، لذلك فإن شرط المرونة يبطل، إذا كان عاماً مطلقاً من أي قيد.

- راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، مرجع سابق، ص ١١٧.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٢٦)  
بمصلحة المنشأة، وإلا أصبح صاحب العمل متعسفاً في قراراته، متجاوزاً  
لسلطته.

أما الموافقة اللاحقة على إجراء التعديل الجوهري، فهي تلك الموافقة  
التي تصدر من العامل بعد قيام صاحب العمل بتعديل عنصر أو أكثر من  
عناصر عقد العمل أثناء تنفيذه، وذلك لمواجهة حالة ضرورة، وأوجب  
النظام أن تكون كتابية، فلا تصح الموافقة الشفوية، نظراً لما ينطوي عليه  
هذا التعديل من المساس بحقوق العامل، فإن النظام اشترط أن تكون موافقة  
العامل كتابية<sup>(١)</sup>.

وفي حالة قبول العامل بالتعديل الذي أجراه صاحب العمل على عقد  
عمله يصبح العامل ملزماً بتنفيذ العقد بالشروط الجديدة التي قبلها، وبالطبع  
يمكنه المطالبة بالعودة إلى الشروط الموجودة في العقد الأصلي حال انتهاء  
الجائحة، مع الأخذ في الاعتبار أن موافقة العامل على تعديل صاحب  
العمل، لا يعتبر قبولاً لإيجاب موجه من صاحب العمل إلى العامل بإبرام  
عقد جديد، وإنما هو مجرد قبول للتعديل الذي أجراه صاحب العمل على  
بعض عناصر العقد، مع بقاء عقد العمل الأصلي ساري المفعول، ذلك أن  
طرفي العقد لم يقصدا بالتعديل إنهاء العقد القديم، وإبرام عقد جديد يحل

---

(١) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد  
بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ٣٤.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٢٧)

محلّه، بل قصد الإبقاء على عقد العمل الأصلي مع تعديل بعض عناصره  
استجابة لمقتضيات الجائحة، وعليه فإن العقد يتجدد فقط في حدود  
العناصر التي مسها التعديل<sup>(١)</sup>.

---

(١) - راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل  
عقد العمل، مرجع سابق، ص ١٦٧.

**المبحث الثالث****الحق في إنهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا**

يعتبر انتهاء عقد العمل وانحلال الروابط القانونية التي نشأت عنه، مصيراً محتوماً لكل العقود الواردة على العمل، إذ لا يمكن أن تدوم هذه العقود إلى الأبد، وبالرغم من ذلك فإن الاتجاه التشريعي الحديث يعمل على التضييق من الأسباب المؤدية إلى انتهاء عقد العمل، والإقلال من حالاته، وإيجاد الوسائل الفنية التي تكفل استقرار روابط العمل، واستمرارها لأطول فترة ممكنة، والمنظم في نهجه هذا يحاول التوفيق بين مصلحتين متعارضتين، مصلحة العامل في بقاءه بصفة مستمرة، لأن في تركه العمل حرمان من الأجر، وهو مورد رزقه الوحيد في غالبية الأحوال، ومصلحة رب العمل في التخلص من عامل لا يحتاج إليه أو عامل غير كفء أو غير أمين<sup>(١)</sup>.

ومما لا شك فيه أن جائحة كورونا كان لها آثار سلبية كبيرة على الاقتصاد العالمي بصفة عامة، والاقتصاد المحلي بصفة خاصة، مما دفع بعض أصحاب المنشآت إلى تصفية أعمالهم، وتسريح العمالة التي كانت لديهم، بإنهاء عقودهم، والبعض الآخر لجأ إلى إجراء تعديلات جوهرية على عقود العمل، ولكن قد يحدث أن يرفض العامل التعديل الذي أجراه صاحب العمل على عقد العمل، فهنا يكون أمام صاحب العمل الخيار، إما التراجع عن التعديل إن كان له سبيل، وفي هذه الحالة يستمر العقد الأصلي

---

(١) - راجع: د. محمد محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل

والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٨٣.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٢٩)  
بجميع عناصره المتفق عليها، وإما الإصرار على تنفيذ التعديل، وفي ظل  
رفض العامل للتعديل فلا يكون أمام صاحب العمل والعامل سوى إنهاء  
عقد العمل، مع مراعاة أن ما يترتب عن إنهاء العقد من آثار، تختلف بحسب  
ما إذا كان التعديل المرفوض مشروعاً أو تعسفياً.

وبناء عليه فسوف نقسم الدراسة في هذا المبحث إلى المطالب الآتية:

المطلب الأول: حق صاحب العمل في إنهاء العقد بسبب جائحة كورونا

المطلب الثاني: حق العامل في إنهاء العقد بسبب جائحة كورونا

المطلب الثالث: الأثر المترتب على إنهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا

### المطلب الأول

#### حق صاحب العمل في إنهاء العقد بسبب جائحة كورونا

هناك حالات أتاحت النظام فيها لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد  
العمل، دون مكافأة أو إشعار أو تعويض للعامل، وهي ما وردت في نص  
المادة (٨٠) من نظام العمل السعودي<sup>(١)</sup>، وما يهمنا هنا هو الحالات التي  
يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء العقد، بسبب جائحة كورونا، ومن استقراء  
وتحليل نصوص النظام نستطيع أن نحدد تلك الحالات، وذلك بتقسيم  
الدراسة في هذا المطلب إلى الفروع الآتية:

الفرع الأول: حالة رفض العامل لتعديلات صاحب العمل المشروعة  
لمواجهة جائحة كورونا.

---

(١) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل

الفقهي، مرجع سابق، ص ٢٨٠.

الفرع الثاني: حالة التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي بسبب جائحة كورونا.

### الفرع الأول

#### حالة رفض العامل لتعديلات صاحب العمل المشروعة لمواجهة جائحة كورونا

في محاولة من صاحب العمل لمواجهة آثار جائحة كورونا، فقد يلجأ إلى إجراء تعديلات مشروعة على عناصر عقد العمل، والتي قد تلقى قبولاً أو رفضاً من العامل، ففي حالة أنها لاقت قبولاً من العامل فلا تثار أي مشكلة، ويصبح التعديل ملزماً للعامل، أما إذا لم تلق قبولاً لدى العامل، فهنا يجب التفرقة بين ما إذا كانت التعديلات المشروعة جوهرية أم غير جوهرية، وذلك فيما يلي:

#### أولاً- رفض التعديلات غير الجوهرية المشروعة:

سبق أن بينا أن تعديل صاحب العمل لبعض عناصر عقد العمل غير الجوهرية، يُعد من قبيل ممارسته لسلطته الإدارية والتنظيمية، وبالتالي فلا يكون أمام العامل سوى الامتثال لتلك التعديلات، ويتعين عليه أداء عمله وفقاً للشروط المحددة بالعقد، استناداً إلى رابطة التبعية التي تُعد ركناً أساسياً ومميزاً في عقد العمل، وفي حال رفض العامل تعديل صاحب العمل، وامتناعه عن القيام بالعمل المسند إليه بعد هذا التعديل، عُده في هذه الحالة مُخلاً بالتزاماته العقدية، بل ومُرتكباً لخطأ جسيم يُبرر فصل العامل دون تعويض، وهذا ما نصت عليه المادة (٨٠ / ٢) بقولها: " لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٣١)  
في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته  
للفسخ:

٢ - إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع  
الأوامر المشروعة...<sup>(١)</sup>.

وقد يُعبر العامل عن عدم قبوله لتعديلات صاحب العمل، بتقديم  
الاستقالة، وفي هذه الحالة، يعتبر مسؤولاً مسؤلاً كاملة عن إنهاء عقد  
عمله، ولا مسؤولية على صاحب العمل في تعويضه<sup>(٢)</sup>، وقد حدد نظام العمل  
قواعد وأحكام استقالة العامل، في نص المادة (٨٥) والتي قضت بأن: "إذا  
كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث  
المكافأة، بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس  
سنوات، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم

---

(١) - راجع: د. شواخ محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، مرجع  
سابق، ص ٣٤٥.

(٢) - من التطبيقات القضائية نذكر هنا ما قضت به هيئة تسوية المخالفات العمالية  
بأن: "قبول جهة العمل استقالة العامل هو إنهاء للعقد باتفاق الطرفين، يترتب عليه  
سقوط حق العامل في المطالبة بالتعويض عن الفصل، وذلك بحسبان أن قرار الفصل  
صدر بناء على رغبة العامل في عدم الاستمرار في العمل، وبالتالي يكون الفصل قد تم  
كأثر لإرادة العامل وبناء على طلبه، الأمر الذي ينفي عنه صفة عدم المشروعية".

راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة  
لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء  
الثالث، قرار رقم ٢٦/٢/٤٣٢ وتاريخ ١٣/١/١٤٣٢هـ، ص ٢٩١.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٣٢)  
تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات  
فأكثر".

أما إذا ترك العامل عمله، وانقطع عن العمل، دون تقديم استقالته، فهنا  
يخضع لنص المادة (٧ / ٨٠) والتي تنظم حالة غياب العامل عن العمل دون  
سبب مشروع، مما يبيح لصاحب العمل فصله، دون مكافأة أو إشعار أو  
تعويض، حيث نصت المادة سالفه البيان على أن: "٧ - إذا تغيب العامل  
دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة، أو أكثر  
من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب  
العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام  
في الحالة الثانية"<sup>(١)</sup>.

#### ثانياً- رفض التعديلات الجوهرية المشروعة:

ذكرنا أن من ضمن المبررات التي تجيز لصاحب العمل إجراء تعديل  
جوهرية في عناصر عقد العمل، مواجهة الظروف الطارئة والقوة القاهرة،  
كجائحة كورونا، إلا أن هذه التعديلات غير ملزمة للعامل، فيحق له في نفس  
الوقت رفض تلك التعديلات لما ينطوي عليها من مساس بحقوقه

---

(١) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل

الفقهي، مرجع سابق، ص ٢٨١.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٣٣)  
ومكاسبه، فإذا تمسك العامل بالرفض، فلا مفر من إنهاء العقد سواء بمبادرة  
من صاحب العمل أو من العامل<sup>(١)</sup>.

فإذا بادر صاحب العمل بقطع علاقة العمل، فإنه يلتزم بإشعار العامل  
كتابة بذلك قبل اتخاذ هذا الإجراء، وينتظر حتى نهاية مهلة الإشعار ثم يقوم  
بإنهاء العقد، ومهلة الإشعار حسب ما نص عليه النظام لا تقل عن ستين يوماً  
إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره<sup>(٢)</sup>.  
أما إذا أخذ العامل المبادرة بإنهاء عقد العمل وتقديم استقالته، فإنه غير  
ملزم بإشعار صاحب العمل بذلك، لأن صاحب العمل هو السبب في إنهاء  
علاقة العمل بينهما، إثر قيامه بإجراء تعديل جوهري على العقد، وبالمقابل  
لا يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض للعامل عن هذا الإنهاء، كونه جاء  
نتيجة رفض العامل لتعديل مشروع، وأن هذا التعديل كان له مبرر قانوني  
مما يجعله تعديلاً مشروعاً، ولا يحق للعامل أن يطالب صاحب العمل  
بالتعويض عن هذا الإنهاء<sup>(٣)</sup>.

---

(١) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد

بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ١٢٧.

(٢) - المادة (٧٥) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل

عقد العمل، مرجع سابق، ص ٣٧٨.

**الفرع الثاني****حالة التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي بسبب جائحة كورونا**

قد يضطر صاحب المنشأة بسبب تأثيرات جائحة كورونا الاقتصادية على تصفية المنشأة، أو إغلاقها، أو إعلان إفلاسه، وقد تنتقل في هذه الحالة ملكية المنشأة إلى الغير، والسؤال الآن الذي يطرح نفسه، هل يترتب على ذلك انقضاء عقود العمل القائمة؟.

للإجابة على هذا التساؤل، نذكر بداية ما نصت عليه المادة (١٨) من نظام العمل السعودي من أن: "إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتُعد الخدمة مستمرة"، ويتضح من صريح نص تلك المادة أنه يجب الوفاء في جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، بالرغم من انتهاء النشاط في المؤسسة أو انتقال ملكيتها إلى الغير، ويظل عقد العمل قائم وساري المفعول في جميع هذه الحالات<sup>(١)</sup>.

وفي واقع الأمر فإن تصفية المنشأة أو إفلاس صاحب العمل، لا يؤديان حتماً لانقضاء عقود العمل القائمة، إذا تم نقل ملكية المنشأة إلى الغير، لأنهما لا يعتبران من قبيل القوة القاهرة التي تؤدي إلى إنهاء الالتزام، بل إن إنهاء العقد الذي يرجع إليهما، يكون منسوباً لصاحب العمل ما لم يرد النص على غير ذلك، فيترتب على تصفية المنشأة انتقال ملكيتها للغير، وذلك لا

(١) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات

الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ٢٢٦.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٣٥)

يُعد من أسباب انقضاء عقد العمل، ما لم يرد نص بذلك، وكذلك بالنسبة للإفلاس فإنه يؤدي إلى غل يد المدين، عن إدارة أمواله أو التصرف فيها، ويحل محله وكيل الدائنين أو مأمور التفليسة، وهذا لا يؤدي بذاته إلى انقضاء عقد العمل، فقد تقرر المحكمة الاستمرار في تسيير أعمال المؤسسة أو الشركة تحت إشراف وكيل التفليسة، ومن ثم تظل عقود العمل سارية<sup>(١)</sup>.

وحتى ينقضي عقد العمل يجب أن تكون التصفية جبرية لا إرادية، بمعنى أن تكون بناء على قرار إداري أو حكم قضائي أو لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، ويجب أن تؤدي التصفية الجبرية إلى استحالة تنفيذ عقود العمل بصورة مطلقة.

أما في حالة إغلاق المنشأة إغلاقاً نهائياً بسبب جائحة كورونا، فهذا سبب أجنبي لا دخل لإرادة صاحب العمل فيه، ومن ثم لا يُسأل عن آثاره، أو تعويض العامل نتيجة انقضاء علاقة العمل، ومن ذلك عدم تجديد الامتياز الممنوح للمنشأة للقيام بنشاط معين، أو حظر استيراد متطلبات الإنتاج بسبب الجائحة، ففي مثل هذه الحالات تغلق المنشأة نهائياً، ويستحيل تنفيذ

---

(١) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٣٨.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٣٦)  
عقود العمل، وتعد أسباباً مشروعة لانقضاء رابطة العمل، وبالتالي لا تترتب  
مسئولية صاحب العمل في التعويض<sup>(١)</sup>.

أما إذا كان الإغلاق النهائي راجع إلى رغبة صاحب العمل، حتى ولو في  
ظل جائحة كورونا، بحيث تكون رغبة صاحب العمل هي السبب الرئيس في  
الإغلاق، كرهبته في اعتزال التجارة، أو التقاعد، فهذا الإغلاق يعد نقضاً  
للعقد بالإرادة المنفردة، ومن ثم يتحمل وحده مسؤوليته، سواء كان العقد  
محدد المدة أو غير محدد المدة، ويلتزم بتعويض العامل عندئذ، لأن العامل  
عنده الرغبة والاستعداد لأداء العمل، ولم ينفذه إلا لسبب يرجع لصاحب  
العمل<sup>(٢)</sup>.

ونرى أن يُعيد المنظم السعودي النظر في تعديل نظام العمل، والنص  
على أن التصفية الجبرية وإغلاق المنشأة بسبب الإفلاس وكذلك الإغلاق  
النهائي لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه تُعد من أسباب انقضاء عقد  
العمل.

---

(١) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات  
الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ٢٢٧.

(٢) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة  
العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق،  
ص ٣٤٠.

## المطلب الثاني

### حق العامل في إنهاء العقد بسبب جائحة كورونا

كما يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، بسبب جائحة كورونا، حماية لمصالحه الخاصة، في الظروف والحالات التي سبق أن بينها، فإن المنظم من باب تحقيق التوازن العقدي بين الطرفين أعطى للعامل أيضاً الحق في إنهاء علاقة العمل، في عدة حالات حددها المنظم، وما يهنا في هذا المقام، الحالات التي أجاز المنظم فيها للعامل إنهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا، وهي كالتالي:

رفض تعديلات صاحب العمل الجوهرية المشروعة (سبق بيانها في المطلب الأول) ورفض تعديلات صاحب العمل الجوهرية غير المشروعة، والاستقالة، وسوف نتناولها بشيء من التفصيل فيما يلي:

#### أولاً: رفض تعديلات صاحب العمل الجوهرية التعسفية

ذكرنا فيما سبق أن للعامل الحق في رفض التعديلات الجوهرية المشروعة لصاحب العمل، وبالتالي فتنتهي علاقة العمل إما بمبادرة من العامل أو من صاحب العمل، حسب الأحوال<sup>(١)</sup>، إلا أن الوضع يختلف حال إجراء صاحب العمل تعديلاً جوهرياً بسبب جائحة كورونا، ولكنه غير مشروع، أي تعسفي كأن تكون المنشأة ليست في حاجة لمثل تلك التعديلات لمواجهة الجائحة، لكن جاءت هذه التعديلات رغبةً من صاحب

---

(١) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد

بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ١٢١.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٣٨)

العمل في استبعاد أحد العمال أو مجموعة منهم أو لتحقيق مصلحة غير مشروعة، وهنا نستطيع القول أن إنهاء علاقة العمل بمبادرة من صاحب العمل، استناداً على رفض العامل لتعديلاته، يمكن تكييفها على أنها غير مشروعة ويستحق حينها العامل تعويضاً عن ذلك، طالما لم يكن التعديل في صالح المنشأة، بل الهدف منه مجرد الإضرار بالعامل<sup>(١)</sup>.

إذ يُعد صاحب العمل مسؤول عن كافة الآثار التي تترتب عن تسريح العامل، لذلك فإن تعديل صاحب العمل لعنصر جوهري مع إصراره على تطبيقه، بحجة مواجهة جائحة كورونا، مع أن التعديل في غير صالح المنشأة، وليس له فاعلية في مواجهة الجائحة، وفي المقابل نرى أن العامل مُصر على رفض ذلك التعديل، فيعتبر موقف صاحب العمل هنا تعسفياً في استعمال الحق أو السلطة، ويعد إنهاء عقد العمل بمثابة تسريح للعامل، وترجع مسؤولية التسريح بشكل مباشر إلى صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

---

(١) - راجع: د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، مرجع سابق، ص ٣٧٨.

(٢) - في نطاق فكرة التعسف في استعمال الحق، يكون إنهاء صاحب العمل لعقد العمل غير محدد المدة تعسفياً في الحالات الآتية:

١ - إذا كان يهدف إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة: مثل قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل لمجرد قيام العامل بالمطالبة بالحقوق المشروعة أو لمجرد انتمائه القبلي أو السياسي.

٢ - إذا كان بقصد الإضرار بالطرف الآخر: مثل قيام صاحب العمل بإنهاء العقد لمجرد أن العامل أدلى بشهادته في دعوى أقيمت عليه.



ويمكن للعامل إثبات التعديل التعسفي بكافة طرق الإثبات، لكون محل الإثبات من قبيل الوقائع المادية، فإذا اثبت العامل عدم صحة المبرر الذي استند إليه صاحب العمل في التعديل، كان هذا دليلاً على التعسف، كما أن عدم ذكر المبرر من جانب صاحب العمل وإصراره على عدم ذكره، بالرغم من قيام نزاع حول وجود ذلك المبرر، فإن السكوت في هذا الموضوع يمثل قرينة على تعسف صاحب العمل، وبالتالي لا يلتزم العامل بإقامة الدليل هذا التعسف<sup>(١)</sup>.

وإجمالاً، فإذا كان من حق صاحب العمل لمواجهة ظروف طارئة كجائحة كورونا، القيام بإجراء تعديل جوهري أو غير جوهري على عناصر عقد العمل، وفقاً للضوابط المنظمة لذلك، فإنه مقيد بعدم التعسف في استعمال هذا الحق.

### ثانياً: ترك العمل بدون إشعار

أوجب النظام على من يرغب من طرفي العقد في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، بأن يشعر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء بمدة تحدد في

---

٣- إذا كان بهدف تحقيق مصلحة لا تتناسب مع ما يصيب الطرف الآخر من ضرر: مثل قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل لمجرد قيام العمل بتلقي هدية من أحد العملاء ولم يثبت إن ذلك يؤدي إلى المساس بمصالح صاحب العمل.

- راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ١٨٦.

(١) - راجع: د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، مرجع سابق، ص ١٣٠.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٤٠)  
العقد، وقرر النظام ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً،  
ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره<sup>(١)</sup>، ويرجع ذلك إلى مقتضيات  
مبادئ حُسن النية، فإذا رغب العامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة  
استعمالاً للحق الذي خوله له النظام، وجب عليه أن يُعلم صاحب العمل،  
برغبته في الإنهاء، حتى يمكنه من البحث عن عامل آخر يشغل مكانه، وكي  
لا تتضرر المنشأة نتيجة عدم استقرار ظروف العمل<sup>(٢)</sup>.

وعلى هذا الأساس، قضى النظام بأن كل عقد خول لأي من أطرافه الحق  
في إنجائه في أي وقت، يُعد في حقيقته عقداً غير محدد المدة، ولو نص في  
العقد على أنه محدد المدة، نظراً لأنه لا يقيد حرية الطرفين بمدة معينة  
لسريانه، بل يجعل لكل منهما الحق في إنجائه<sup>(٣)</sup>.

بيد أن النظام أباح للعامل ترك العمل دون إشعار صاحب العمل، مع  
احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في حالات محددة على سبيل  
الحصر<sup>(٤)</sup>، والسؤال الآن هل من ضمن الحالات التي يجوز فيها للعامل أن  
يترك العمل دون إشعار صاحب العمل، ما يتعلق بجائحة كورونا؟.

---

(١) - المادة (٧٥) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. رزق بن مقبول الريس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام  
العمل السعودي، مرجع سابق، ص ٤١٠.

(٣) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ١٨٣.

(٤) - المادة (٨١) من نظام العمل السعودي.

هناك من ضمن الحالات المذكورة في المادة سالفه البيان، حالات عامة، ممكن حدوثها وقت الجائحة أو في غيرها من الأوقات، كحالة عدم قيام صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل<sup>(١)</sup>، فمثل هذه الحالة وغيرها<sup>(٢)</sup> لا ترتبط بعلاقة خاصة بجائحة كورونا، فمن المتصور حدوث تلك الحالات في ظل الأوقات الاستثنائية، أو حتى في ظل الأوقات العادية، أما ما يتعلق بجائحة كورونا ويكون سبباً لترك العامل للعمل دون إشعار، فهي تلك الحالات:

١- إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، مخالفاً لما تقرره المادة (٦٠) من هذا النظام، فكما سبق أن ذكرنا أن هناك ضوابط وضعها النظام خاصة بتكليف العامل بعمل يختلف جوهرياً عن المتفق عليه، وهي أن تكون هناك قوة قاهرة أو ظرف طارئ، وألا تزيد عن ثلاثين يوماً، إلا بموافقة العامل، فعند مخالفة صاحب العمل لتلك الضوابط، جاز للعامل أن يترك العمل دون إشعار.

٢- إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته، ومما لا شك فيه أنه في ظل وجود جائحة كورونا، وما تشكله من تهديد للأرواح، بسبب سرعة انتشار الوباء، فقد يخشى العامل على نفسه من الإصابة بالعدوى نتيجة عدم اتباع صاحب العمل للاحتياطات اللازمة التي

---

(١) - المادة (٨١ / ١) من نظام العمل السعودي.

(٢) - المادة (٨١ / ٢-٤-٥) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٤٢)  
اعتمدها وزارة الصحة، فإذا ثبت ذلك، بأن انتشر الوباء بين العاملين بالمنشأة دون أي رد فعل إيجابي من جانب صاحب العمل، فيكون صاحب العمل مخالفاً بالتزامه بحفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة<sup>(١)</sup>، ويكون للعامل ترك العمل، دون إشعار صاحب العمل، وفقاً لنص المادة.

٣- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد، إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد، وذلك حال قيام العامل بإجراء تعديل جوهري تعسفي، ظاهر التعديل مواجهة الجائحة، ورعاية مصلحة المنشأة، لكن الهدف الرئيس هو الضغط على العامل، لإنهاء العقد، عن طريق رفض العامل للتعديلات، وتقديمه الاستقالة، إذ في كثير من الأحيان يتستر صاحب العمل وراء القوة القاهرة والظروف الطارئة، لإعادة تنظيم المنشأة والتحليل من التزاماته.

### ثالثاً: الاستقالة<sup>(٢)</sup>.

تعتبر الاستقالة حق للعامل متى أراد ذلك، أو لم يعد يرغب بتنفيذ الالتزامات المتعلقة بالعمل، ولكن يجب عليه أن يحترم الإجراءات القانونية المتعلقة بالاستقالة.

---

(١) - المادة (١٢١) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. السيد عيد نابل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات

الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٤٤.

فالقرار الذي يتم اتخاذه من جانب صاحب العمل، بموجب سلطته التنظيمية، في مواجهة جائحة كورونا، وقد يتعلق بتعديل جوهرى لعناصر عقد العمل، لا يستوجب قبول العامل به كي يصبح نافذاً، فإن رفض العامل ذلك التعديل وإصراره على عدم قبول العمل بشكله الجديد، يمكنه من تقديم استقالته، ولكن على محكمة الموضوع إذا ثار نزاع أمامها، أن تتحقق من أن هذه الاستقالة قد صدرت عن إرادة حرة من العامل ولا لبس فيها.

ولا يشترط أن تكون الاستقالة مسببة، حيث يشترط فقط أن تكون إرادة العامل بشأن الاستقالة جادة وقاطعة وخالية من العيوب، كما أنه لا يشترط فيها شكلاً خاصاً، فيمكن أن تُقدم شفاهة أو مكتوبة إلا أن الاستقالة الشفهية تثير بعض المشكلات العملية<sup>(١)</sup>، فقد يدعي صاحب العمل على العامل أنه لم يُقدم استقالته، لذلك فمن الأفضل أن تكون الاستقالة مكتوبة، حفاظاً على

---

(١) - وهذا ما دعا القضاء السعودي إلى عدم الاعتماد إلا بالاستقالة المكتوبة، ومن التطبيقات القضائية نذكر هنا ما قضت به هيئة تسوية المخالفات العمالية بأن: "الاستقالة يجب أن تكون مكتوبة وموقعة وغير مقترنة بقيد أو شرط، وعلى جهة العمل تقديمها أو تقديم الدليل القاطع على وجودها - أثر ذلك: عدم وجود الاستقالة مؤداه إعادة العامل لعمله وصرف أجوره من تاريخ فصله وحتى عودته واعتبار مدة خدمته متصلة".

راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ٢٨/٢/٤٣٢ وتاريخ ١٥/١/١٤٣٢هـ، ص ٢٩٩.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٤٤)  
العامل من تعنت صاحب العمل، ولا يحول دون أعمال أثر الاستقالة تأشير  
رب العمل عليها بالحفظ، أو قوله أن المستقيل لا زال يعمل لديه<sup>(١)</sup>.

ويجب على صاحب العمل الرد على الاستقالة بالقبول أو الرفض، لأن ترك  
الشركة للعامل مستمراً في عمله بعد المهلة التي حددها لها في طلب  
الاستقالة، يعتبر قرينة على عدم قبول الاستقالة، وبالتالي صدور قرار بفصل  
العامل بعد انتهاء تلك المدة التي حددها في الاستقالة، يجعل العامل مفصولاً  
من الخدمة وليس مستقياً، كأثر للاستقالة التي تقدم بها، ويستحق العامل  
التعويض عن هذا الفصل التعسفي، ويشمل ما تبقى من رواتب مدة العقد<sup>(٢)</sup>.

والواجب على العامل عدم ترك العمل دون مسوغ قانوني، فإذا أراد إنهاء  
علاقة العمل فعليه أن يقوم بتقديم استقالته، وفق الإجراءات القانونية  
المتبعة، لأن ترك العامل لعمله دون مبرر مشروع، وبصفة مستمرة وغير  
متقطعة يُعبر عن إرادته في إنهاء عقد العمل<sup>(٣)</sup>، دون احترام للإجراءات

---

(١) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة  
العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق،  
ص ٣٥٠.

(٢) - راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة  
العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء  
الثالث، قرار رقم ٥٣٠/٢/٤٣٢ وتاريخ ١٦/٥/١٤٣٢هـ، ص ٣٢٣.

(٣) - راجع: د. محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل  
والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٨٦.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٤٥)

القانونية التي تتطلبها الاستقالة، ويمكن حينها لصاحب العمل أن يطلب تعويضاً عن الضرر الذي لحق به بسبب إنهاء العامل لعقد العمل، جراء اقتراح التعديل من صاحب العمل، وذلك عن طريق الاستقالة الضمنية من العمل، دون احترام للإجراءات، ودون أن يبرر ذلك التصرف، فقياساً على التسريح التعسفي تعد مبادرة العامل لإنهاء علاقة العمل بطريقة غير قانونية هي استقالة تعسفية<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثالث

#### الأثر المترتب على إنهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا

يترتب على انتهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا - سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة - انقضاء العلاقة القانونية التي كانت قائمة بين طرفيه<sup>(٢)</sup>، ولانتهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا عدة صور، فقد يكون الإنهاء مشروع، أو غير مشروع، وقد يكون بسبب وفاة العامل لإصابته بالفيروس (١٩ covid).

وبناء عليه نقسم الآثار المترتبة على انتهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا، حسب طريقة الانتهاء إلى الفروع الآتية:

---

(١) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٤٩.

(٢) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٣٩.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٤٦)  
الفرع الأول: الآثار المترتبة على وفاة العامل بسبب إصابته بمرض كورونا.  
الفرع الثاني: الآثار المترتبة على الإنهاء المشروع لعقد العمل بسبب جائحة كورونا.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل بسبب جائحة كورونا.

### الفرع الأول

#### الآثار المترتبة على وفاة العامل بسبب إصابته بمرض كورونا

من أسباب انقضاء عقد العمل كما ورد بنظام العمل السعودي، وفاة العامل<sup>(١)</sup>، كون عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل<sup>(٢)</sup>.

ونظراً لارتفاع معدل الإصابة بفيروس كورونا، ما نتج عنه ارتفاع نسبة الوفيات فأصبح السؤال الذي يفرض نفسه الآن، هل يعتبر مرض كورونا من الأمراض المهنية، بحيث تعد الإصابة به إصابة عمل ويطبق عليها تعويض الوفاة نتيجة إصابة عمل<sup>(٣)</sup>؟

---

(١) - المادة (٧٩) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٣٨.

(٣) - تنص المادة (١٣٨) من نظام العمل السعودي على أن: "إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي أو أدت الإصابة إلى وفاة المصاب، فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يُقدر بما يعادل أجره عن مدة ثلاث سنوات، بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال..".



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٤٧)  
نشير بداية إلى أن نظام التأمينات الاجتماعية السعودي<sup>(١)</sup> عرف إصابة  
العمل بأنها: " الحوادث التي تقع أثناء العمل أو بسببه والأمراض المهنية  
المبينة في المادة السابعة والعشرين"<sup>(٢)</sup>.

إلا أنه لم يورد تعريف للمرض المهني، والذي عرفه بعض شراح النظام  
بأنه: " هو المرض الذي ينشأ بسبب العوامل الفيزيائية أو الكيميائية الخطرة  
أو المضرة بالصحة، وبمستويات ولفترات تزيد عن الحدود المسموح بها،  
مما قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن"<sup>(٣)</sup>، أو بعبارة أخرى هو كل  
مرض لا يصاب به عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة، إذا كان  
المؤمن عليه ممن يعملون في هذه المهنة وقت الإصابة<sup>(٤)</sup>.

---

(١) - الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ٣/٩/١٤٢١هـ، وقرار مجلس  
الوزراء رقم (١٩٩) وتاريخ ١٧/٨/١٤٢١هـ.

(٢) - المادة (٢) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.

(٣) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة  
العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق،  
ص ٤٨٩.

(٤) - راجع: د. محمد أحمد صالح الصالح، التأمينات الاجتماعية بين المفهوم  
والمخاطر، دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى مؤتمر  
التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، والمنعقد بمركز صالح كامل للاقتصاد  
الإسلامي بجامعة الأزهر، بمدينة نصر بالقاهرة، في الفترة من ١٣-١٥\١٠\٢٠٠٢م،  
ص ٥.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٤٨)  
ويعتمد وصف المرض وتحديده بأنه من الأمراض المهنية من عدمه  
على علاقة السببية بين المرض وطبيعة العمل، فإذا تعرض العامل المؤمن  
عليه للإصابة بأي مرض مهني وفقاً لطرق تحديد الأمراض المهنية، فيعد من  
قبيل الأمراض المهنية<sup>(١)</sup>.

وقد حدد نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الأمراض المهنية بطريقة  
الجدول المفتوح<sup>(٢)</sup>، بمعنى أنه حدد اسم المرض المهني في جانب  
الجدول، وفي الجانب الآخر حدد الأعمال المسببة لهذا المرض، ثم ترك  
تعديل هذا الجدول لقرار يصدر من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير  
المسؤول.

---

(١) - وعلى ذلك فإن إصابة أحد العاملين بأي من الأمراض الشائعة أثناء فترة عمله في  
مكان ما، لا تعتبر مرضاً مهنيّاً ما لم تكن هناك علاقة سلبية مباشرة واضحة بين المرض  
وظروف العمل..

- راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل  
والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٤٩٠.  
(٢) - توجد عدة أنظمة تتعلق بتحديد الأمراض المهنية على المستوى الدولي، منها  
نظام التغطية العامة أو الشاملة، ونظام الجداول أو القائمة، والطريقة المزدوجة التي  
تجمع بين طريقة التغطية الشاملة وطريقة الجداول.

- راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل  
والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٤٩١  
وما بعدها.

وعلى ذلك فإنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة بالجدول أثناء ممارسة مهنة أو عمل من الأعمال المسببة لهذا المرض، وفقاً للجدول فإن مرضه هذا يعتبر مرضاً مهنيًا<sup>(١)</sup>.

وقد وضع النظام عدداً من الشروط اللازم توافرها لاعتبار مرض العامل مهنيًا، وذلك في نص المادة (٣/٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية والتي قضت بأن: "٣... - تحدد الأمراض المهنية بموجب جدول يُصدره مجلس الإدارة ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وتحدد اللائحة المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض حتى يُعد مهنيًا، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توقفه عن ممارسة عمل أو مهنة مما قد حُدّد في الجدول، وتبدأ مسؤولية المؤسسة عن تقديم التعويضات المقررة بموجب هذا النظام ابتداءً من تاريخ توقف المشترك عن العمل أو المهنة".

ومما سبق نستطيع أن نقول إن وفاة العامل متأثرًا بجائحة كورونا لا تعد وفاة نتيجة إصابة عمل، كون الجائحة غير مدرجة في جدول الأمراض المهنية<sup>(٢)</sup>، الأمر الذي يستوجب النظر في تعديل في جدول الأمراض المهنية، بإضافة مرض كورونا كأحد الأمراض المهنية التي قد تصيب

---

(١) - راجع: د. محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل

والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٠٥.

(٢) - راجع جدول الأمراض المهنية السعودي، الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم

(٨٧٧) وتاريخ ١١/٢١/١٣٨٩هـ.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٥٠)  
العاملين بالقطاع الطبي خاصة، إذ هم أكثر الفئات عرضة لخطر العدوى  
بالأوبئة.

## الفرع الثاني

### الآثار المترتبة على الإنهاء المشروع لعقد العمل بسبب جائحة كورونا

يترتب على عاتق صاحب العمل في حال الإنهاء المشروع لعقد العمل  
بسبب جائحة كورونا، أربعة التزامات هي: تسليم العامل مكافأة نهاية  
الخدمة، وتسليمه شهادة الخدمة، وإعادة ودائعه وأوراقه، وإعادته إلى بلده،  
ويتعين على العامل المطالبة بهذه الأوراق وتلك الشهادات خلال اثني عشر  
شهرًا هجريًا، من تاريخ انتهاء عقد العمل، وإلا سقط حقه في المطالبة بها،  
وفقاً لنص المادة (٢٢٢) من نظام العمل<sup>(١)</sup>.

وستتناول تلك الالتزامات بشيء من التفصيل فيما يلي:

#### أولاً: تسليم العامل مكافأة نهاية الخدمة:

تعتبر مكافأة نهاية الخدمة بمثابة التزام على عاتق صاحب العمل،  
بموجبه يدفع للعامل مبلغ نقدي، يتناسب مع مدة خدمته، وذلك عند انتهاء  
عقد العمل<sup>(٢)</sup>، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، وترجع الحكمة

---

(١) - تنص المادة (٢٢٢/١) من نظام العمل السعودي على أن: "١ - لا تقبل أمام  
الهيئات المنصوص عليها في هذا النظام أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق  
المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي إثني عشر شهراً من  
تاريخ انتهاء عالقة العمل".

(٢) - راجع: د. شواخ محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، مرجع  
سابق، ص ٣٧١.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٥١)

منها أنها تشجع العامل على الانخراط في العمل والاستمرار فيه، أطول مدة ممكنة، وتزداد المكافأة بزيادة سنوات الخدمة، فضلاً عن أن تقرير هذا الحق للعامل، يُعتبر نوع من الضمان للعامل ضد مخاطر العجز أو الشيخوخة<sup>(١)</sup>.

ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة، حال إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل بسبب جائحة كورونا، إذا استخدم صلاحياته في إجراء تعديل جوهري لمواجهة الجائحة، وقبول بالفرض من جانب العامل، فقام صاحب العمل بفصل العامل، وإنهاء العقد.

أما إذا كان العامل هو من قدم الاستقالة، فالأصل وفقاً لنص المادة (٨٥) من نظام العمل أنه: "إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل، يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية، ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر".

بيد أن النظام قد خص حالة ترك العامل لقوة القاهرة كجائحة كورونا، بنص خاص يعطيه الحق في كامل مكافأة نهاية الخدمة، وذلك في نص المادة (٨٧) والتي قضت بأن: "استثناء مما ورد في المادة (الخامسة

---

(١) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٧٠.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٥٢) والثمانين) من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته".

وقد حددت المادة (٨٤) من نظام العمل طريقة احتساب مكافأة نهاية الخدمة فيما نصه<sup>(١)</sup>: "إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته، تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل".

ولعل أبرز الاستفسارات التي تشكّل على البعض في احتساب مكافأة نهاية الخدمة، هو السؤال عن تعريف الأجر في المادتين السابقتين، بمعنى هل المقصود من احتساب الأجر في مكافأة نهاية الخدمة، هو الراتب الأساسي، أم الراتب الأساسي مضافاً إليه ما يتقاضاه العامل من بدلات وعمولات؟، والجواب هو أن المقصود بالأجر هنا هو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى، التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تُقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل، وهذا هو ما فسره

---

(١) - للتعرف على مقدار مكافأة مدة الخدمة وطريقة حسابها راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٧١.

نظام العمل في مادته الثانية<sup>(١)</sup>، حين تعرض إلى تعريف الأجر، ويمكن أن يستثنى من الأجر المحتسب في مكافأة نهاية الخدمة<sup>(٢)</sup>، باتفاق الطرفين في عقد العمل، جميع مبالغ العمولات التي يتقاضاها العامل أو بعضها والنسب

(١) - تنص المادة (٢) من نظام العمل السعودي على أن: "الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:

١ - العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.  
٢ - البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

٣ - الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.  
٤ - المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

٥ - الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

(٢) - المادة (٨٦) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٥٤)  
المئوية عن ثمن المبيعات، وما أشبه ذلك من عناصر الأجر، الذي يدفع إلى  
العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقصان<sup>(١)</sup>.

وقد أوجب النظام على صاحب العمل إذا انتهت خدمة العامل دفع أجره  
وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية،  
أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد، وجب على صاحب العمل تصفية  
حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين، ولصاحب العمل أن يحسم  
أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً: تسليم العامل شهادة الخدمة:

قد يحتاج العامل إلى مستند معين عندما يترك الخدمة لدى صاحب  
العمل، موضحاً به مدة خدمته، وقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه، حتى يتيسر  
له البحث عن عمل آخر<sup>(٣)</sup>، حيث إن شهادة نهاية الخدمة تُعتبر بمثابة شهادة  
خبرة بالنسبة للعامل<sup>(٤)</sup>.

---

(١) - راجع: د. محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل  
والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٣٣.

(٢) - المادة (٨٨) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع: د. شواخ محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، مرجع  
سابق، ص ٣٧١.

(٤) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة  
العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق،  
ص ٣٧٦.



ولقد تناول المنظم السعودي ذلك الالتزام بالمادة (٦٤) من نظام العمل الحالي، والتي نصت على أن: "يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:

١ - أن يُعطي العامل -بناءً على طلبه- شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير، ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه".

وتُمنح هذه الشهادة للعامل مجاناً، وبالتالي يمتنع على صاحب العمل طلب أية مبالغ من العامل مقابل حصوله على شهادة الخدمة، كما أن المنظم لم يشترط اللغة العربية عند كتابة هذه الشهادة، مما يعني أن قيام صاحب العمل بكتابة شهادة الخدمة بلغة أجنبية لا يجعله عرضة للمساءلة طبقاً لنص المادة<sup>(١)</sup>.

(١) - من التطبيقات القضائية نذكر هنا ما قضت به هيئة تسوية المخالفات العمالية بأن: "المنظم ربط بين مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل وبين المدة الفعلية التي عمل خلالها في خدمة صاحب العمل -أثر ذلك: تسقط من حساب مكافأة نهاية الخدمة المدد التي لم يعمل بها العامل فعلياً لدى صاحب العمل، كالإعارة لمصلحة جهة غير صاحب العمل أو التفرغ للدراسة - حكمة ذلك: أن العامل لم يخدم المنشأة التي يحصل منها على المكافأة".

راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ١٤٧٧/١/٤٣٢ وتاريخ ١٢/٢/١٤٣٢هـ، ص ٢٣٣.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٥٦)  
وقد ذكر المنظم بعض البيانات الإلزامية التي يتعين على صاحب العمل تضمينها في الشهادة، وهذه البيانات هي:

- مدة العمل التي قضاها العامل في خدمة صاحب العمل، حيث يبين في الشهادة تاريخ دخوله الخدمة، وتاريخ خروجه منها.
- يجب على صاحب العمل أن يوضح بالشهادة نوع العمل الذي يؤديه العامل، أي يوضح تخصص العامل في الشهادة، إلا أن صاحب العمل غير ملزم بأن يبين مدى كفاءة العامل، ما لم يتفق على ذلك مع العامل.
- أجر العامل من البيانات الإلزامية التي يتعين على صاحب العمل الإشارة إليها في الشهادة، بيد أن هذا البيان قد يُعتبر عائقاً أمام العامل في الحصول على أجر أفضل مما كان يتقاضاه، فكان الأولى بالمنظم أن يترك ذكر هذا البيان بناء على طلب العامل، حيث يقدر ما إذا كانت مصلحته تقتضي ذكر هذا البيان أم لا<sup>(١)</sup>.

ولما كانت الغاية الأساسية من وضع نظام العمل حماية العامل وعدم الإضرار به، لذا فإن الأصل في شهادة الخدمة خلوها من أية بيانات تلحق الضرر بالعامل أو بسمعته، وبالتالي تقلل من فرص العمل أمامه، وهذا ما أكد عليه النظام في المادة السابقة.

---

(١) - راجع: د. محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

### ثالثاً: إعادة جميع الودائع الخاصة بالعمال

نصت المادة (٢/٦٤) من نظام العمل السعودي على أن: "يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:

٢ - أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق"<sup>(١)</sup>.  
وبموجب هذه المادة يلتزم صاحب العمل بأن يعيد إلى العامل كافة الشهادات العلمية والوثائق وشهادات الخبرة، التي سبق للعامل أن قدمها لصاحب العمل عند التحاقه بالعمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحتفظ بهذه الأوراق وحجبها عن العامل، ولا شك أن هذا الالتزام مرتبط بانتهاء عقد العمل، فلا ينتج أثره ولا ينشأ الالتزام على عاتق صاحب العمل، إلا إذا انتهى العقد، وفي هذه الحالة يلتزم صاحب العمل برد الوثائق والشهادات إلى العامل، كما أن المادة لم تشترط أن يطلب العامل ذلك، وبناء عليه يجب على صاحب العمل أن يبادر ومن تلقاء نفسه برد هذه الشهادات والأوراق وكافة الودائع إلى العامل عند انتهاء الرابطة العقدية"<sup>(٢)</sup>.

### رابعاً: تحمل نفقات إعادته لحل التعاقد

غالباً ما يلجأ صاحب العمل السعودي إلى استقدام الأيدي العاملة، من مناطق تبعد كثيراً عن مقر العمل، ولذلك يتعين عليه أن يتحمل مصروفات

---

(١) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات

الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

(٢) - راجع: د. محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل

والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٤١.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٥٨)  
إعادتهم إلى تلك الجهات<sup>(١)</sup>، بعد انتهاء العقد المبرم بينهما، خلال ثلاثة أيام  
من تاريخ انتهاء عقد العمل، إلا إذا رفض العامل كتابةً العودة إلى البلدة  
المذكورة، وقد أكدت هذا المعنى نص المادة (١ / ٤٠) من نظام العمل  
بقولها: "١ - يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي،  
ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من  
غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى  
موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين".

ومن استقراء النص السابق نجد أنه جاء مطلقاً، بمعنى أن صاحب العمل  
يلتزم بمصروفات عودة العامل بعد انتهاء عقده إلى المكان الذي تم التعاقد  
معه فيه، وإذا لم يتم صاحب العمل بدفع مصروفات إعادة العامل، وجب  
على الجهات الإدارية المختصة بناء على طلب مدير مكتب العمل، ترحيل  
العامل فوراً، بمصروفات ترجع بها على صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

### الفرع الثالث

**الآثار المترتبة على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل بسبب جائحة كورونا**  
تُعد جائحة كورونا وكما سبق أن بينا من الأسباب المشروعة لإنهاء  
علاقة العمل، بيد أنه لا يجب أن يُؤخذ هذا القول على إطلاقه، فلا يكفي

---

(١) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ١١٣.

(٢) - راجع: د. السيد عيد نابل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات

الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٧٥.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٥٩)

لا اعتبار إنهاء العقد مشروعاً ادعاءً صاحب العمل إنهاء العقد لمواجهة آثار جائحة كورونا، بل يجب ألا يتم إساءة استعمال الحق في الإنهاء.

ويكون استعمال الحق غير مشروع (أي تعسفياً) في الأحوال الآتية:

- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير.

- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية ولا تتناسب البتة مع ما يصيب المتعاقد الآخر من ضرر جراء الإنهاء.

- إذا كانت المصالح التي يهدف إليها غير مشروعة.

ويكون الإنهاء غير مشروع إذا استعمله الراغب في الإنهاء بقصد الإضرار بالطرف الآخر، وهذا القصد يستخلص من انتفاء وجود أي مصلحة من استعمال حق الإنهاء، التي تعود على المتعاقد الراغب في الإنهاء، كما لو فصل صاحب العمل العامل انتقاماً منه بسبب ممارسته لحق مشروع له<sup>(١)</sup>. ويكون الإنهاء غير مشروع كذلك في حالة تفاهة المصالح التي يرمي المتعاقد إلى تحقيقها من الإنهاء، وعدم تناسبها مع الضرر الذي يصيب المتعاقد الآخر<sup>(٢)</sup>.

---

(١) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٦٢.

(٢) - ولقد قضت اللجنة العليا لتسوية خلافات العمل السعودية، بأن تغيير السائق خط سير السيارة لا يكفي مبرراً للفصل، لتفاهة المصلحة ورجحان الضرر مما يجعل الفصل مشوباً بالتعسف وموجباً للتعويض.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٦٠)  
فإذا تم الإنهاء دون مبرر مشروع فإن هذا الإنهاء ينتج أثره، وتنتهي  
الرابطة العقدية رغم أن الإنهاء كان تعسفياً، ويلتزم الطرف الذي أنهى عقد  
العمل بتعويض الطرف الآخر، الذي أصابه ضرر من إنهاء العلاقة، بسبب  
غير مشروع.

ومن الأمور الهامة عند إنهاء عقد العمل إنهاء غير مشروع، الوقوف على  
كيفية تقدير التعويض وبيان مقداره وقيمته، ولقد حدد المنظم السعودي قيمة  
التعويض بأنه عبارة عن مبلغ يعادل أجر العامل عن مدة الإشعار، فإن عليه أن  
يدفع قيمة نقدية تساوي المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان في العقد على  
تعويض أكبر، وإذا كان السبب غير مشروع، فيجب على صاحب العمل دفع  
تعويض للعامل يعادل أجر ١٥ يوماً عن كل سنة خدمة للعامل في المنشأة،  
عند إنهاء خدماته من قبل صاحب المنشأة لسبب غير مشروع، في حال كان  
العقد غير محدد المدة، ما لم يتفق الطرفان خلاف ذلك، وفي جميع  
الأحوال لفسخ العقد يجب أن لا يقل عن التعويض عن أجر العامل لمدة  
شهرين.

وهذا ما تقضي به المادة (٧٧) من النظام والتي تنص على: "ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:  
١ - أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان  
العقد غير محدد المدة.

---

- راجع: قرار اللجنة العليا رقم ١١ وتاريخ ١٥/٦/١٣٩٠هـ.

٢ - أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

٣ - يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين".

وتجدر الإشارة إلى أن الأجر الذي يُحسب على أساسه التعويض، عن الإخلال بقواعد الإخطار، هو آخر أجر حصل عليه العامل، إذا كان أجره محسوباً بالزمن، أما إذا كان أجره محسوباً بالقطعة، فإن هذا الأجر يقدر على أساس متوسط ما حصل عليه العامل، في الأشهر الثلاثة الأخيرة.

ويستقل التعويض الذي يستحقه الطرف الذي أصابه ضرر من الإنهاء التعسفي<sup>(١)</sup>، عن التعويض الذي يستحقه بسبب مخالفة قواعد الإخطار السابقة<sup>(٢)</sup>، ومعنى ذلك أنه إذا كان من أنهى العقد لم يُراعي قواعد الإخطار، وليس لديه سبب مشروع لإنهاء العقد، فإنه يلتزم قبل الطرف الآخر بتعويضين: تعويض عن مخالفة قواعد الإخطار، وتعويض عن التعصب في الإنهاء، ولكن قد يستحق الطرف المضرور تعويضاً عن التعصب في الإنهاء فقط، إذا كان الطرف الذي أنهى قد أخطره بالإنهاء، وأمهله المهملة القانونية، ولكن هذا الإنهاء لم يكن له سبب مشروع، وقد يستحق التعويض

---

(١) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل

الفقهي، مرجع سابق، ص ٢٧٩.

(٢) - راجع: د. السيد عيد نابل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات

الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٦٢.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٦٢)  
عن الإخلال بقواعد الإخطار فقط، إذا كان الطرف المنهي لم يراعِ هذه القواعد، إلا أن الإنهاء يقوم على سبب مشروع<sup>(١)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن المنظم السعودي قد أعطى بموجب تلك التعديلات للعامل الحق، إذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل، أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع، أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عملٍ آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم، أو ساعات الغياب، وللعامل حرية تحديد يوم الغياب وساعاته، شريطة أن يُخطر صاحب العمل بذلك، في اليوم السابق على الغياب على أقل تقدير<sup>(٢)</sup>.

ويتضح ذلك من الرجوع إلى نص المادة الثامنة والسبعون من نظام العمل السعودي الحالي والتي تنص على أنه: "إذا كان الإشعار من جانب صاحب العمل، فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عملٍ آخر مع

---

(١) - الهيئة ناظرة الدعوى لها الحق بتقدير عناصر التعويض محل المطالبة، وذلك عن الضرر المادي أو الأدبي في نطاق سلطتها التقديرية؛ مادام له سند من الأوراق.

- راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ١٤٩٦/١/٤٣٢ وتاريخ ٢٧/١١/١٤٣٢هـ، ص ١٩٧.

(٢) - راجع: د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٦٦.



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٦٣)

استحقاقه أجر هذا اليوم أو ساعات الغياب، ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل، ولصاحب العمل أن يُعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، والتزام صاحب العمل بما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإشعار".

وكانت هذه المادة قبل تعديلها تجيز للعامل المطالبة بإلغاء قرار إنهاء العمل غير المشروع، وطلب إعادته إلى العمل، ولكن المنظم ألغى هذا النص، وحظر على العامل الحق في المطالبة بالرجوع إلى العمل مرة أخرى، وحصر حق العامل في المطالبة بالتعويض فقط<sup>(١)</sup>، وبالتالي لا يجوز له المطالبة بالرجوع إلى العمل مرة أخرى<sup>(٢)</sup>.

---

(١) - من التطبيقات القضائية نذكر هنا ما قضت به هيئة تسوية المخالفات العمالية بأن: "يحق لهيئة تسوية المخالفات العمالية تعويض العامل بدلاً من إعادته للخدمة وفقاً لنظام العمل مع صرف حقوقه النظامية من مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة وراتب شهر الإنذار ومنحة شهادة خدمة".

راجع: راجع: مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الصادرة عن الإدارة العامة لهيئات تسوية المخالفات العمالية، الهيئة العليا لتسوية المخالفات العمالية، الجزء الثالث، قرار رقم ١٥٥٥/١/٤٣٢ وتاريخ ١٨/١٢/١٤٣٢هـ، ص ٧٥.

(٢) - راجع: د. محمد أحمد سويلم، الوجيز في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٤٨.

## المبحث الرابع

### المواجهة التشريعية لجائحة كورونا وتحقيق التوازن العقدي

مما لا شك فيه أن جائحة كورونا قد أثارت العديد من الإشكالات القانونية، ومن ضمنها ما يتعلق بالحفاظ على صحة وسلامة العامل من التعرض للإصابة أثناء العمل، وما يستتبعه ذلك من الحديث حول المحافظة على بيئة العمل، إذ تمثل في بعض الأحيان بيئة العمل وأدوات العمل مصدراً للعديد من المخاطر، منها الكيميائية والفيزيائية والنفسية والبيولوجية والاجتماعية<sup>(١)</sup>، ولم تقف الدولة مكتوفة الأيدي أما تلك الجائحة، معتمدة على القواعد المنظمة لعلاقات العمل في نظام العمل، بل أصدرت ضوابط خاصة، حال اتخذت الدولة إجراءات أو تدابير احترازية تحد من تفاقم الجائحة، لتحقيق التوازن العقدي بين طرفي علاقة العمل.

وبناء عليه فسوف نتناول في هذا المبحث التدابير القانونية التي وضعها النظام السعودي، للحفاظ على بيئة العمل، وكيفية مواجهته لآثار جائحة كورونا على عقد العمل تشريعياً، وذلك بتقسيم الدراسة إلى المطالب الآتية: المطالب الأول: التدابير القانونية للحفاظ على بيئة عمل صحية لمنع انتشار الأوبئة.

---

(١) - راجع: د. أحمد الهواري، الحماية القانونية لبيئة العمل، دراسة مقارنة، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مجلد ١٠٠، عدد ٤٩٥، ٢٠٠٩م، ص ٧٢.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٦٥)  
المطلب الثاني: التدخل التشريعي لتحقيق التوازن العقدي أثناء جائحة كورونا.

### المطلب الأول

#### التدابير القانونية للحفاظ على بيئة عمل صحية لمنع انتشار الأوبئة

حظيت حماية البيئة بصفة عامة، وبيئة العمل بصفة خاصة باهتمام كبير من قِبَل منظمة العمل الدولية، حيث أقر مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة والأربعين المنعقدة في أول يونيو ١٩٦٠، الاتفاقية رقم ١١٥ بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، وفي يونيو ١٩٧٧ أقر المؤتمر العام للمنظمة اتفاقية جديدة تضمنت توسيع نطاق الحماية، بحيث تشمل كافة المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، وتلي ذلك إصدار المنظمة للاتفاقية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، وقد جاءت هذه الاتفاقية أشمل من سابقتها ودخلت حيز النفاذ في أغسطس ١٩٨٣<sup>(١)</sup>.

أما منظمة العمل العربية<sup>(٢)</sup> فقد أصدرت (١٩) اتفاقية و(٩) توصيات عمل عربية، نظمت بموجبها كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل؛ لتضمن حقوق العمال وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتحدد مسؤوليات وواجبات أطراف العمل، وكان من بينها الاتفاقية

---

(١) - راجع: د. أحمد الهواري، الحماية القانونية لبيئة العمل، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٨٠.

(٢) - انضمت المملكة العربية السعودية إلى منظمة العمل الدولية في عام ١٩٧٦.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٦٦)  
رقم (٧) لسنة ١٩٧٧م، بشأن الصحة والسلامة المهنية<sup>(١)</sup>، والاتفاقية رقم  
(١٣) لسنة ١٩٨١م، بشأن بيئة العمل<sup>(٢)</sup>.

ومن جانبه فقد وضع نظام العمل السعودي مجموعة من التدابير القانونية لحماية  
بيئة العمل من أي تلوث، وللمحافظة على صحة العامل البدنية والنفسية، إذ يعتبر حق  
العامل في الوقاية الصحية داخل أماكن العمل، والعمل في بيئة نظيفة حق دولي<sup>(٣)</sup>

(١) - راجع: موقع منظمة العمل العربية

<https://alolabor.org/>

(٢) - حددت الاتفاقية رقم ١٣ لسنة ١٠١١ بشأن بيئة العمل التزامات الدول الأعضاء  
حيث قررت الآتي:

١- تلتزم كل دولة عربية تصدق على الاتفاقية بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل  
محيطها أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين ووضع مقاييس خاصة هبا  
للحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل مستعينة في ذلك بالخبرات  
والإمكانيات التي يوفرها مكتب العمل العربي.

(٣) - في مجال المعاهدات الدولية، صدقت حكومة المملكة العربية السعودية على  
عدد من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحماية البيئة ومن أهم تلك الاتفاقيات:

- الاتفاقية الدولية للاستعداد والتصدي والتعاون في ميدان التلوث الزيتي لعام  
١٩٩٠م، المصادق عليها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٢٦) وتاريخ  
١٤٣٠/٠٥/١٠هـ.

- اتفاقية التنوع البيولوجي، المصادق عليها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٧)  
وتاريخ ١٤٢٢/٠٢/١٥هـ.

- بروتوكول قرطاجنة للسلامة الإحيائية التابع للاتفاقية، المصادق عليه بموجب  
المرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ١٤٢٨/٠١/٢٥هـ.

وجدير بالذكر أن صاحب العمل لم يُعد الطرف الوحيد الملتمزم بتوفير بيئة عمل صحية وسليمة، للحفاظ على صحة العمال، بل اتجه المنظم إلى إشراك جميع أطراف علاقة العمل، من منطلق التوازن العقدي. وسوف نتعرض في هذا المطلب لأهم القواعد النظامية التي كرسها المنظم السعودي، حماية لبيئة العمل، بما ينعكس على الحماية الصحية

---

- النظام الموحد لإدارة النفايات الخطرة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المعتمد بموجب قرار المجلس الأعلى لدول المجلس في دورته (١٨) بالكويت، ديسمبر لعام ١٩٩٧م.

- لمزيد من التفصيل راجع: د. نايف سلطان الشريف، جرائم البيئة وعقوباتها في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، عدد ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م، ص ٢٣٦.

(١) - حققت المملكة نقلة نوعية في مجال حماية البيئة وصون مواردها، واعتمد موضوع البيئة وحمايتها ضمن النظام الأساسي للحكم الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٢٣) وتاريخ ٢٦/٠٨/١٤١٢هـ، وفقاً للمادة (٣٢) منه، والتي تنص على التزام الدولة بالمحافظة على البيئة وحمايتها ومنع التلوث، تعمل الحكومة السعودية على مجابهة الأوبئة والأمراض من خلال الجهات التنفيذية المختصة، وبما يصب في مصلحة المواطن والمقيم، ويشمل ذلك أعمال مكافحة آفات الصحة العامة، ومجهودات الإصحاح والتقييم البيئي، وتعمل الأجهزة المعنية على المحافظة على الصحة العامة بالوقاية من الآفات الناقلة للأمراض البائية ومكافحتها.

- راجع موقع المنصة الوطنية الموحدة للحكومة السعودية

<https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/aboutksa/environmentalProtection>

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٦٨)  
للعامل، حيث تشمل تلك القواعد، القواعد الخاصة باختيار مواقع العمل،  
والقواعد المتعلقة بنظافة بيئة العمل.

### أولاً: قواعد اختيار مواقع العمل كضابط لحماية بيئة العمل

يُعد الالتزام بحماية وتأمين بيئة العمل من مقتضيات مبدأ حُسن النية، في تنفيذ العقود، فقيام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل، أمر حتمي وضروري، حيث إن العمل في بعض المنشآت، وخاصة الصناعية، قد يكتنفه العديد من المخاطر التي يتعرض لها العمال، مما يستلزم اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة التي تكفل سلامة العمال وحماية بيئة العمل<sup>(١)</sup>.

فالأخطار التي قد تصيب العامل لا يُشترط أن تكون بسبب الآلة، أو بسبب خطأ العامل بل في بعض الأحيان تكون بسبب سوء اختيار الموقع، لذا نجد النظام<sup>(٢)</sup> ألزم صاحب العمل وعلى نفقته، بالنسبة لمن يؤدي أعمال في الأماكن البعيدة عن العمران، أن يقوم بإجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجاً شاملاً<sup>(٣)</sup>.

---

(١) - راجع: د. أحمد الهواري، الحماية القانونية لبيئة العمل، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٩١.

(٢) - المادة (٣/١٤٦) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ٣١٨.

وقد أوجب النظام<sup>(١)</sup> على صاحب العمل أن يُعد في كل منجم أو محجر يشتغل فيه خمسون عاملاً على الأقل مكاناً مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية، وأخرى للتمريض، فضلاً عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس، أما في المناجم والمحاجر التي يقل عدد العمال في كل منها عن خمسين عاملاً وتقع في دائرة قطرها عشرون كيلو متراً، فيجوز لصاحب العمل أن يشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في مكان وسط، أو يُنشئ مكاناً للإنقاذ والإسعاف مستقلاً، وللوزير تحديد وسائل الإنقاذ والإسعاف، وتدابير الوقاية والحماية في المناجم والمحاجر، وكذلك مسؤوليات أصحاب العمل وحقوق العمال وواجباتهم<sup>(٢)</sup>.

كما ألزم النظام المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق، حيث أوجب على كل صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحة، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت، وأن يُعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق<sup>(٣)</sup>.

#### **ثانياً: القواعد المتعلقة بنظافة بيئة العمل كضابط لحماية بيئة العمل**

أصدرت منظمة العمل الدولية مجموعة من التوصيات بشأن السلامة الصحية داخل المنشأة وأبرمت عدة اتفاقيات دولية في هذا الشأن منها

---

(١) - المادة (١٩٣) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ٣٨٧.

(٣) - المادة (١٢٥) من نظام العمل السعودي.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٧٠)  
المتعلقة بالفحص الطبي الإجباري وأخرى متعلقة بالتأمين عن حوادث  
العمل والأمراض المهنية<sup>(١)</sup>.

وقد أوجب النظام السعودي على صاحب العمل حفظ المنشأة في حالة  
صحية ونظيفة، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والاعتسال، وغير  
ذلك من قواعد الحماية والسالمة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها  
وفقاً لما يحدده الوزير بقرار منه<sup>(٢)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أنه منذ عام ١٤٣٠ تم إلزام صاحب العمل بالتأمين  
الصحي على جميع الموظفين وأفراد أسرهم المشمولين بالنظام بغض  
النظر عن العمر والجنسية والجنس<sup>(٣)</sup>.

### المطلب الثاني

#### التدخل التشريعي لتحقيق التوازن العقدي أثناء مواجهة جائحة كورونا

اتخذت المملكة العربية السعودية عدداً من الإجراءات والتدابير اللازمة  
لمواجهة تداعيات جائحة فيروس كورونا، من خلال تنفيذ خطوات الإغلاق

---

(١) - راجع: د. أحمد الهواري، الحماية القانونية لبيئة العمل، دراسة مقارنة، مرجع  
سابق، ص ٩١.

(٢) - المادة (١٢١) من نظام العمل السعودي.

(٣) - راجع الموقع الرسمي لمجلس الضمان الصحي التعاوني السعودي، وهو هيئة  
حكومية مستقلة أنشئت بقرار مجلس الوزراء الموقر رقم ٧١ وتاريخ ٢٧/٤/١٤٢٠هـ  
الموافق ١١/٨/١٩٩٩م، للإشراف على تطبيق نظام الضمان الصحي التعاوني،  
إصدار بالمرسوم الملكي رقم (م/١٠) بتاريخ ١/٥/١٤٢٠هـ



● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٧١)

والتباعد الاجتماعي، وتعليق الأنشطة الرسمية والمجتمعية، فقامت بفرض حظراً كلياً أو جزئياً في جميع أنحاء البلاد - حسب ما تقتضيه الحالة - كما تم تعليق العمل في جميع المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص، وكذلك تعليق الدراسة في جميع مراحل التعليم، وفرض آلية العمل والدراسة عن بُعد، مما أثر سلباً على الاقتصاد المؤسسي (الدولة) والفردى (المواطنين والشركات)، وتعهدت الدولة السعودية بمواجهة ذلك عبر باقات دعم مالية بلغت ١٧٧ مليار ريال (٤٧ مليار دولار)، مع التزامها بدفع (٦٠٪) من رواتب الموظفين السعوديين في القطاع الخاص<sup>(١)</sup>.

كما أصدرت الدولة بروتوكولات مُلزمة للحد من تفشي الوباء<sup>(٢)</sup>، وكذا أصدرت تعديلاً على اللائحة التنفيذية لنظام العمل، لتنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل في مواجهة الظروف الاستثنائية، كجائحة كورونا.

**- تعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل لمواجهة الظروف الاستثنائية**  
امتداداً لمبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في التخفيف من الآثار الاقتصادية على القطاع الخاص، وتحقيق المصلحة العامة

---

(١) - تقرير صحفي بعنوان: "الإجراءات السعودية لمواجهة وباء كورونا"، منشور على الموقع الرسمي لقناة العربية

<https://www.alarabiya.net/ar/saudi-today/2020/05/28/>.

(٢) - الموقع الرسمي المركز القومي للوقاية من الأمراض ومكافحتها السعودي،

<https://covid.cdc.gov.sa>

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٧٢)  
للعاملين وأصحاب العمل، والذي يأتي انطلاقاً من جهود حكومة المملكة للسيطرة على تداعيات فيروس كورونا الجديد، فقد قرر وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إضافة مادة برقم (٤١) إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١١-٤-١٤٤٠هـ، وذلك بعد الاطلاع على نظام العمل وتعديلاته ولائحته التنفيذية وملحقاتها، وإضافة الفقرة (٦٣/١) من المخالفات والعقوبات<sup>(١)</sup>، على أن يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وموقع الوزارة الإلكتروني، ويُعمل به بعد تسعين يوماً من تاريخ نشره.

وقد صدر القرار المشار إليه بهدف تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل، تحقيقاً للتوازن العقدي بين الطرفين، في مواجهة تداعيات جائحة كورونا، كأحد الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة، الواردة في الفقرة (٥) من المادة (٧٤) من نظام العمل.

---

(١) - جاءت المذكرة التفسيرية للمادة (٤١) بما نصه: "قضى القرار الوزاري رقم (١٤٢٩٠٦) بتاريخ ١٣/٨/١٤٤١هـ بإضافة المادة ٤١ إلى اللائحة، وقضى القرار الوزاري رقم (١٤٦٣٧٧) بتاريخ ٧/٩/١٤٤١هـ بإضافة الفقرة (٦٣/١) للقرار الوزاري رقم (١٧٨٧٤٣) بناء على المادة (الثالثة والأربعين بعد المئتين) من نظام العمل، التي تقضي بأن «يصدر الوزير القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام خلال مائة وثمانين يوماً من تاريخ العمل بالنظام، وتنشر اللوائح التنفيذية في الجريدة الرسمية»، وبناء على المادة الحادية عشرة (مكرر) من نظام العمل التي تقضي بأنه «مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام والأنظمة ذات العلاقة، للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها أن تكفل تحسين أداء سوق العمل وتنظيم حركة انتقال الأيدي العاملة».

وقد جاء هذا القرار مواكبة للأحداث التي تمر بها المملكة والعالم أجمع، وما صاحبها من تدابير وقائية وإجراءات احترازية، لمواجهة أي حدث استثنائي يوصف بأنه قوة قاهرة، حيث إن إعمال أحكام المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل مرتبط باستمرار الحالة أو الظرف الذي يتسم بذلك، وذلك في ضوء ما هو مقرر في أصول الشريعة وقواعدها من أن الحكم يدور مع علته وجوداً وعدمًا فمتى زالت العلة انتفى إعمال المادة، وعاد طرفا العقد لما كانا عليه قبل تطبيق اللائحة.

وبما أنه من المقرر - استناداً 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<sup>(١)</sup>.

---

(١) - ليس هناك استحالة تنفيذية لعقد العمل من جانب العامل، بسبب جائحة كورونا، كون بعض المنشآت تعمل ولو جزئياً، فباستطاعة العامل الذهاب إلى العمل وفق ترتيبات معينة تقتضيها المصلحة العامة، لحمايته الشخصية وحماية الغير من فيروس كورونا، أو حتى استخدام وسائل بديلة للعمل عن بعد، إذا تيسر ذلك، وبالتالي فإن النشاط الشخصي للعامل يمكن تحقيقه بالرغم من الظرف الاستثنائي، أما صاحب العمل فقد يصبح عقد العمل مرهقاً بالنسبة له، في ظل توقف أو تراجع الحركة التجارية، بيد أن معيار الإرهاق الذي يقع فيه صاحب العمل بسبب جائحة كورونا،

(١٠٧٤)

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي

لذا فقد بينت الفقرة (١) من المادة (٤١) لللائحة التنفيذية لنظام العمل وصف القوة القاهرة بأنه في حال اتخذت الدولة - وفقاً 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 عدداً من الإجراءات لابد من اتخاذها من قبل صاحب العمل أو العامل، خلال الأشهر الستة 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 أحكام يجب على العامل وصاحب العمل تطبيقها والالتزام بها، وهي: أحكام خاصة بالأجر، وأحكام خاصة بالإجازة السنوية والاستثنائية، وأحكام خاصة بإنهاء عقد العمل، وأخيراً ما يخص الجزاء المترتب على مخالفة هذه الأحكام، وسوف نتناول ذلك بشيء من التفصيل فيما يلي:

#### أولاً: الأحكام المنظمة للأجر

يعد الوفاء بأجر العامل من أهم الالتزامات التي نص عليها نظام العمل باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر عقد العمل، التي يجب أن يتراضى عليها

---

معيار مرن ونسبي، ليس له مقياس ثابت، فهو يختلف من منطقة إلى أخرى ومن محافظة إلى أخرى، حيث يختلف التأثير الاقتصادي للمناطق الأقل عدداً والأقل من اتخاذ التدابير الاحترازية عن تلك المنتشر بها الفيروس وتأثيره أشد وطأة وأكثر سلبية.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٧٥)

الطرفان<sup>(١)</sup>، ولما كان مناط الالتزام بالوفاء بالأجر، هو قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه<sup>(٢)</sup>، أي يكون الأجر مقابل العمل<sup>(٣)</sup>، وبما أنه في حال وجود ظرف أو حالة استثنائية، كجائحة كورونا، التي تستدعي تقليص ساعات العمل، ما يجب معه مراعاة طرفي العقد في هذه الحالة، استناداً إلى ما تقرره مبادئ وقواعد الشريعة الإسلامية التي تنص على أنه (لا ضرر ولا ضرار)<sup>(٤)</sup>، وتحقيقاً للتوازن بين طرفي العقد.

لذا نجد أن الفقرة (١) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، قد عالجت هذا الوضع، وقضت بأن الأجر يُخفّض - خلال مدة الأشهر الستة التالية للإجراءات المتخذة بشأن الظرف أو الحالة أو بعض من

---

(١) - راجع: د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٥٤.

(٢) - راجع: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، ص ١٦٧.

(٣) - راجع: د. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٢٦.

(٤) - راجع: مالك بن أنس، الموطأ، تحقيق: محمد مصطفى الأعظمي، مؤسسة زايد بن سلطان آل نهيان، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م، حديث رقم (٢٧٥٨)، ج ٤، ص ١٠٧٨، مسند الإمام أحمد بن حنبل، للإمام أحمد بن حنبل، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، مؤسسة الرسالة، طبعة ثانية، ١٤٢٠هـ - ١٩٩٩م، حديث رقم (٢٨٦٥)، ج ٥، ص ٥٥، على بن عمر أبو الحسن الدارقطني البغدادي، سنن الدارقطني، تحقيق: السيد عبد الله هاشم يمانى المدني، دار المعرفة، بيروت، ١٣٨٦هـ - ١٩٦٦م، حديث رقم (٢٨٨)، ج ٣، ص ٧٧.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٧٦)  
المدة- بما يتناسب مع ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية الفعلية، على أن يُراعى في تطبيق هذا الحكم ألا يزيد التخفيض على (٤٠٪) من كامل الأجر الفعلي، وأن يكون فقط خلال الأشهر الستة التالية للإجراءات المتخذة بشأن الحالة أو الظرف أو بعض منها، بحسب ما يُتفق 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: الأحكام الخاصة بالإجازات السنوية:

من ضمن الصلاحيات المقررة لصاحب العمل وفقاً لنظام العمل السعودي، الحق تنظيم وقت حصول العامل على إجازاته السنوية<sup>(١)</sup>، بحيث يمكن لصاحب العمل أن يحدد مواعيد الإجازات السنوية للعامل حسب ظروف العمل ومقتضياته<sup>(٢)</sup>، وبما أنه يحق لصاحب العمل أن يمنح الإجازة السنوية لجميع العاملين خلال مدة زمنية واحدة أو تكون بالتناوب فيما بينهم، فقد تناولت الفقرة (ب/١) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، مسألة حصول العامل على إجازته السنوية، وقضت بأن لصاحب العمل منح الإجازة السنوية للعامل -خلال مدة الأشهر الستة التالية للإجراءات المتخذة بشأن الظرف أو الحال أو بعض من المدة- وذلك لما

---

(١) - المادة (١٠٩) من نظام العمل السعودي.

(٢) - راجع: د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل

الفقهي، مرجع سابق، ص ١٧٧.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٧٧)  
له من صلاحيات وسلطة في تحديد وقت الإجازة السنوية، وفقاً لما يقدره  
في ضوء ما تقتضيه مصلحة العمل.

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

### ثالثاً: الأحكام الخاصة بالإجازة الاستثنائية:

أعطى نظام العمل الحق للعامل في طلب إجازة دون أجر بشرط موافقة  
صاحب العمل على هذه الإجازة<sup>(١)</sup>، حيث إن استفادة العامل لإجازته  
السنوية لا يسلبه الحق في الحصول على إجازة دون أجر، وقد بينت الفقرة  
(ج) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، ما يخص حصول  
العامل على إجازة استثنائية، حيث قضت بأن صاحب العمل يمنح إجازة  
استثنائية للعامل - خلال مدة الأشهر الستة التالية للإجراءات المتخذة بشأن  
الظرف أو الحال أو بعض من المدة - متى طلبها العامل.  
ويجب أن يُراعى في تطبيق هذا الحكم ما نصت عليه المادة (١١٦) من  
نظام العمل، فيما يتعلق باعتبار عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة

---

(١) - المادة (١١٦) من نظام العمل السعودي.

(١٠٧٨)

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي

الاستثنائية متى زادت على ٢٠ يوماً، ما لم يتفق الطرفان على اعتبار العقد غير موقوف فيما زاد على هذه المدة.

#### رابعاً: الأحكام الخاصة بإنهاء عقد العمل:

جاءت أحكام الفقرة (١) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل بإجراءات منظمة يجب اتباعها والأخذ بها - جميعها أو بعضها - من قِبَل صاحب العمل والعاقل خلال مدة الأشهر الستة التالية للإجراءات التي تُتخذ بشأن أي حالة أو ظرف قد يطرأ ما يوصف بالقوة القاهرة، مع مراعاة أن كل إنهاء غير مشروع يكون خلال هذه الفترة، فإن للطرف المتضرر الحصول على مستحقاته المقررة بموجب النظام أو العقد أو لائحة تنظيم العمل الداخلي، 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.

كما بينت الفقرة (٢) من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل أن تطبيق أحكام هذه اللائحة لا تمنع صاحب العمل من أن يتنفع 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<sup>(١)</sup>.

---

(١) - باستقراء الأنظمة واللوائح السعودية، نجد أن بعضها قد أشارت إلى الأضرار التي تصيب أفراد المجتمع على اختلاف فئاتهم، وكيفية تعويضهم عنها، ومن ذلك ما نصت المادة التاسعة من نظام الدفاع المدني الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٠



بتاريخ ١٠ / ٥ / ١٤٠٦هـ، على أن: " يختص مجلس الدفاع المدني بما يلي: (ج) ... ووضع القواعد اللازمة لتقدير الأضرار، وتعويض المتضررين من جراء ذلك"، ونظراً لإلغاء مجلس الدفاع المدني بموجب البند سادساً من قرار مجلس الوزراء رقم (٧٨) وتاريخ ٧ / ٢ / ١٤٤٠هـ، وإحلال مجلس المخاطر الوطنية محله، فإن المجلس هو الجهة المختصة لتقديم التوصيات اللازمة للجهات المختصة للتعويض عن الأضرار التي تسببها الكوارث أو أعمال العدو.

ومن ذلك أيضاً قرار من مجلس الوزراء برقم (٢٤٦) وتاريخ ١٢ / ٩ / ١٤٢٦هـ، والذي تضمن ضوابط وإجراءات صرف المساعدات التي تصرفها الدولة للمتضررين من الكوارث.

وكذلك المادة الأولى من لائحة تنظيم الإجراءات المتعلقة بحصر الإعانات الحكومية للمتضررين من الكوارث الطبيعية وتقديرها وصرفها، الصادرة بقرار وزير الداخلية رقم (٨٧٣) بتاريخ ٧ / ١ / ١٤٣٥هـ، والتي نصت على أن: "المساعدات التي تقدمها الحكومة هي مقابل ضرر نتج بسبب ... (٧) الكوارث والحالات الطارئة مثل الأمراض الوبائية".

وكذلك المادة الخامسة عشرة من نظام الثروة الحيوانية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ١٣ بتاريخ ١٠ / ٣ / ١٤٢٤هـ، والتي نصت على أن: "في حالة قيام الوزارة بذبح أي نوع من أنواع الثروة الحيوانية المحلية مصاب بمرض معد أو وبائي، يجب تعويض مالكي الثروة الحيوانية المذبوحة بما لا يقل عن (٥٠٪) من القيمة السوقية لهذه الحيوانات، وتحدد اللائحة شروط وقواعد وإجراءات تقدير وصرف هذا التعويض"، وهذا النظام يشترط أن يصدر قرار من الوزارة بذبح الماشية المتأثرة بالكارثة.

(١٠٨٠)

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي

ومن ثم فإنه لا يلجأ إلى إنهاء عقد العمل من قِبَل 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 الأشهر الستة 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 قِبَل الدولة مهما كان نوع الإعانة، المستفاد منها لمواجهة هذا الظرف أو هذه الحالة.

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

١ - مضي مدة الأشهر الستة 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.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٨١)

### خامساً: جزاء مخالفة أحكام المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية

بينت الفقرة (١/٦٣) من القرار الوزاري رقم (١٧٨٧٤٣) بشأن المخالفات والعقوبات، أن كل إخلال أو عدم التزام في تطبيق الأحكام المنظمة للظروف الاستثنائية، فإن للجهة المختصة نظاماً إيقاع عقوبة مالية على هذه المخالفة، تقدر بـ ١٠ 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.

**الخلاصة:** وتتضمن أهم النتائج والتوصيات

### **أولاً: النتائج**

- تقتضي فكرة التوازن العقدي الموازنة بين وجوب احترام المبادئ الأساسية للتعاقد، وحماية الفئات الضعيفة، وهذا ما دفع النظام السعودي إلى التدخل بنصوص قانونية مُلزمة لتحقيق قدر مناسب من التوازن، بين الحقوق والالتزامات لكل من العامل وصاحب العمل، وليس بحثاً عن المساواة التامة بين الطرفين، إذ أن التفاوت البسيط أمرٌ لا مناص منه.

- تجلت مظاهر التدخل التشريعي من أجل تحقيق التوازن العقدي، بين طرفي عقد العمل في جميع مراحل العقد، منذ إنشائه مروراً بتنفيذه وصولاً إلى إنهائه.

- في مرحلة إنشاء العقد، وضع النظام السعودي مجموعة من القواعد المُلزمة عند التعاقد، تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل التي لا يجوز النزول عنها، وذلك حال وضع شروط التعاقد، وإعداد لائحة تنظيم العمل، واشتراط عدم المنافسة، والتقييد بنموذج موحد للعقد، وأخيراً حال عدم كتابة العقد.

- في مرحلة تنفيذ العقد، وضع النظام السعودي ضوابط خاصة للحفاظ على استقرار المراكز القانونية لكل من العامل وصاحب العمل، وتحقيق التوازن العقدي بينهما عند تنفيذ العقد، وذلك حال قيام صاحب العمل بحقه في التوجيه والإشراف، وحال تنظيم وقت العمل، وحال ارتكاب العامل لمخالفات.

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٨٣)

- في مرحلة إنهاء العقد، تدخل النظام السعودي بتنظيم خاص لحالات إنهاء عقود العمل، بما يحقق التوازن بين طرفي العلاقة، كعقد العمل تحت الاختبار، وعقد العمل غير محدد المدة، وعقد العمل محدد المدة، كما عالج حالة إنهاء العقد لعجز العامل عن أداء العمل، وحالة حال إنهاء العقد لفصل العامل.

- في مواجهة الظروف الطارئة، منح النظام السعودي الحق لصاحب العمل بإجراء تعديلات غير جوهرية على عقد العمل، وذلك لمواجهة بعض الحوادث والظروف، كجائحة كورونا التي أدت إلى إجراء بعض التغييرات غير الجوهرية، على عناصر عقد العمل، إلا أن النظام قد وضع ضوابط ينبغي مراعاتها عند إجراء تلك التعديلات تحقيقاً للتوازن العقدي بين الطرفين.

- منح النظام السعودي صاحب العمل صلاحية إجراء تعديل جوهري على عناصر عقد العمل، استناداً لعدة مبررات منها ما يرجع إلى حالة الضرورة والقوة القاهرة (كجائحة كورونا)، ونظراً لأنه سترتب على هذا التعديل مساس بحقوق العمال ومكاسبهم، لذا فإنه من الضروري أن تُمارَس هذه السلطة في حدود وضوابط معينة، تضمن تحقيق تلك المصلحة ولا تنحرف عنها، بما يتحقق معه التوازن العقدي بين الطرفين، وقد حرص النظام السعودي على وضع ضوابط محددة لسلطة صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهري في عقد العمل.

- تتمثل هذه الضوابط في: أن يكون التعديل المستند لحالة الضرورة مؤقتاً، وأن يكون الهدف من التعديل الجوهري تحقيق مصلحة العمل، وألا يترتب

على التعديل تعريض العامل للخطر، وأن يتم إعلان العامل بالتعديل، وأخيراً موافقة العامل على التعديل الجوهري.

- لما كان لجائحة كورونا آثار سلبية كبيرة على الاقتصاد العالمي بصفة عامة، والاقتصاد المحلي بصفة خاصة، الأمر الذي دفع بعض أصحاب المنشآت إلى تصفية أعمالهم، وتسريح العمالة التي كانت لديهم، فقد منح النظام كل من صاحب العمل والعامل الحق في إنهاء العقد بسبب جائحة كورونا، ووضع الضوابط اللازمة لذلك تحقيقاً للتوازن بين الطرفين.

- لما كان يترتب على انتهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا - سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة - انقضاء العلاقة القانونية التي كانت قائمة بين طرفيه، فقد وضع النظام السعودي تنظيم قانوني للآثار المترتبة على انتهاء عقد العمل، تمثلت في تسليم العامل مكافأة نهاية الخدمة، وتسليم العامل شهادة الخدمة، وإعادة جميع الودائع الخاصة بالعامل، وتحمل نفقات إعادته لمحل التعاقد، والتعويض إن كان له مقتضى.

- يُعد الالتزام بحماية وتأمين بيئة العمل من مقتضيات مبدأ حُسن النية في تنفيذ العقود، وقد وضع نظام العمل السعودي مجموعة من التدابير القانونية لحماية بيئة العمل من أي تلوث، وللمحافظة على صحة العامل البدنية والنفسية.

- أصدرت الحكومة السعودية تعديلاً على اللائحة التنفيذية لنظام العمل، لتنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل في مواجهة الظروف الاستثنائية، كجائحة كورونا، وقد تمثلت هذه الإجراءات في أحكام يجب

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٨٥)  
على العامل وصاحب العمل تطبيقها والالتزام بها، وهي أحكام خاصة بالأجر، وأحكام خاصة بالإجازة السنوية والاستثنائية، وأحكام خاصة بإنهاء عقد العمل، وأخيراً ما يخص الجزاء المترتب على مخالفة هذه الأحكام.

### ثانياً: التوصيات:

- ندعو إلى وجود تنظيم قانوني يبين ويوضح حالات القوة القاهرة، في نصوص قانونية خاصة، تبين المقصود بها وشروطها وقيودها وأحكامها، حتى لا تكون شماعة يعلق عليها كل متهاون أو متقاعس عن أداء التزاماته إخفاقاته.

- النظر في تعديل نص المادة الثامنة من نظام العمل، والتي تنص على أن: " يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل"، وذلك بإضافة عبارة: " أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف هذا النظام"، لما في ذلك من توفير حماية أكبر للعامل.

- النظر في تعديل نظام العمل، بالنص على إمكانية إعادة العامل إلى عمله حال تعرضه للفصل التعسفي من جانب صاحب العمل، وألا يقتصر الأمر على التعويض فقط دون المطالبة بالعودة للعمل.

- النظر في تعديل نظام العمل، والنص على أن التصفية الجبرية وإغلاق المنشأة بسبب الإفلاس، وكذلك الإغلاق النهائي لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، تُعد من أسباب انقضاء عقد العمل.

(١٠٨٦)

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي

- النظر في تعديل نظام العمل، بالنص على جواز حصول العامل أثناء الخدمة، على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية، ولا يتوقف الأمر على حصوله عليها حال انتهاء الخدمة فقط.

- النظر في تعديل نظام العمل، بحذف بيان أجر العامل من البيانات الإلزامية التي يتعين على صاحب العمل الإشارة إليها في شهادة الخبرة، وأن يكون ذلك البيان بناء على طلب العامل، إذا رأى أن فيه مصلحة له.

- النظر في تعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل، بإضافة توضيح لمسألة إثبات ارتكاب العامل سلوك سيء يمس الشرف والأمانة، ونرى اشتراط صدور حكم قضائي نهائي لتلك الحالة، حتى لا نفتح المجال لأصحاب الأعمال للتخلص من العمال دون مبرر مشروع.

- النظر في إجراء تعديل على لائحة نظام العمل التنفيذية، لتوضيح حالات فصل العامل كي لا يتم الخلط بين تلك العقوبة، وبين حالات الإنهاء والفسخ، تحقيقاً لحماية العامل في حالة الفصل والإنهاء التعسفي من جانب صاحب العمل.

- النظر في إجراء تعديل على جدول الأمراض المهنية، بإضافة مرض كورونا كأحد الأمراض المهنية التي قد تصيب العاملين بالقطاع الطبي.



### مراجع البحث

#### المراجع اللغوية:

- أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، دار الكتب العلمية، بيروت
- أبو الفضل جمال الدين محمد بن منظور الإفريقي، لسان العرب، دار صادر، بيروت

#### المراجع الشرعية:

- القاضي عبد رب النبي بن عبد رب الرسول الأحمـد نكري، دستور العلماء "جامع العلوم في اصطلاحات الفنون"، تحقيق: حسن هاني فحص، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م
- صحيح البخاري، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، دار ابن كثير، اليمامة، بيروت الطبعة الثالثة، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م
- علي بن عمر أبو الحسن الدارقطني البغدادي، سنن الدارقطني، تحقيق: السيد عبد الله هاشم يمانى المدني، دار المعرفة، بيروت، ١٣٨٦هـ - ١٩٦٦م
- مالك بن أنس، الموطأ، تحقيق: محمد مصطفى الأعظمي، مؤسسة زايد بن سلطان آل نهيان، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م
- مسلم بن الحجاج أبو الحسن القشيري النيسابوري، صحيح مسلم، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت
- مسند الإمام أحمد بن حنبل، للإمام أحمد بن حنبل، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، مؤسسة الرسالة، طبعة ثانية، ١٤٢٠هـ - ١٩٩٩م

- د. أحمد الهواري، الحماية القانونية لبيئة العمل، دراسة مقارنة، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مجلد ١٠٠، عدد ٤٩٥، ٢٠٠٩م
- د. أحمد شوقي عبد الرحمن، قواعد تفسير العقد الكاشفة عن النية المشتركة للمتعاقدين ومدى تأثير قواعد الإثبات عليها، بدون دار نشر، ١٩٧٧م
- د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبوعات جامعة بنها، ٢٠٠٩م
- د. إسماعيل عبد النبي شاهين، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٣م
- د. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، جدة، ١٤٣٧هـ
- د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، ٢٠١٦م
- د. جلال العدوي، قانون العمل، الإسكندرية
- د. حسن عبد الباسط جميعي، أثر عدم التكافؤ بين المتعاقدين على شروط العقد، دار النهضة العربية، ١٩٩٦م
- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، الإسكندرية، ١٩٨٣م
- د. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول المصادر الإدارية للالتزام، العقد والإرادة المنفردة، دار النهضة العربية، ط ٢٠١٠، ٢٠٢٠م

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٨٩)

- د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، دار الكتاب الجامعي، ١٤٣٩هـ - ٢٠١٨م

- د. رزق بن مقبول الريس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، دار الشقري للنشر، ٢٠١٧م

- د. سعيد سعد عبد السلام، التوازن العقدي في نطاق عقود الإذعان، دار النهضة العربية، ١٩٨٨م

- د. شواخ محمد الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، منشورات كلية الحقوق، جامعة دار العلوم، الرياض، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م

- د. عابد فايد عبد الفتاح فايد، تعديل العقد بالإرادة المنفردة، محاولة نظرية في قانون الالتزامات المقارن، - دراسة تطبيقية في عقود السفر والسياحة -، دار النهضة العربية، ٢٠٠٥

- د. عاطف عبد الحميد حسن، حماية المستهلك، دار النهضة العربية، ١٩٩٦م

- د. عبد الحكم فودة، تفسير العقد في القانون المدني المصري والمقارن، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٢م

- د. عبد الرزاق السنهوري، نظرية العقد، منشورات الحلبي الحقوقية، ١٩٩٨م

- د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٩٨م

- د. محمد براك الفوزان، التعليق على نظام العمل الجديد، الطبعة الثانية، مكتبة القانون والاقتصاد، ٢٠٠٨م

- أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٩٠)
- د. محمد حسين عبد العال، مفهوم الطرف الضعيف في الرابطة العقدية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦م
- د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الأفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٩٧م
- د. محمد محمد أحمد سويلم، الوجيه في أحكام نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، دار النشر الدولي، ١٤٣٨هـ-٢٠١٧م
- د. مصطفى أحمد الزرقا، صياغة قانونية لنظرية التعسف باستعمال الحق، دار البشير، عمان، ١٩٨٧م
- د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، دار الهنا للطباعة، ١٩٨٦م
- د. منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، دار حافظ، جدة، ١٤٣٦هـ، ٢٠١٥م
- د. نايف سلطان الشريف، جرائم البيئة وعقوباتها في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، عدد ١٤٣٦هـ-٢٠١٥م
- د. نبيلة رسلان، مصادر الالتزام، مطبوعات جامعة طنطا، ٢٠٠١م
- د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دار الحامد عمان، ٢٠٠٨
- الرسائل العلمية:**
- د. حساين حميدة، تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر

● مجلة الشريعة والقانون ● العدد الخامس والثلاثون الجزء الأول (١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠م) ● (١٠٩١)

- د. عبد المنعم فرج الصدة، عقود الإذعان في التشريع المصري، دراسة فقهية وقضائية ومقارنة، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة فؤاد الأول، مطبعة جامعة فؤاد الأول، ١٩٤٦ م

#### البحوث العلمية:

- د. أشرف كشك، أزمة كورونا: التداعيات والآليات التي انتهجتها الدول لإدارة الأزمة، تقرير صادر عن مركز البحرين للدراسات الإستراتيجية والدولية والطاقة:

<http://www.akhbar-alkhaleej.com/news/article/١٢٠٦٨٢٨>

- تقرير صحافي بعنوان: "الإجراءات السعودية لمواجهة وباء كورونا"، منشور على الموقع الرسمي لقناة العربية:

<https://www.alarabiya.net/ar/saudi-today//٢٨/٠٥/٢٠٢٠>

- د. سعد بن سعيد الذيابي، مبدأ حسن النية في النظام السعودي والأنظمة المقارنة، مجلة الشريعة والقانون والدراسات الإسلامية، العدد (٢٣)، ربيع الآخر ١٤٣٥هـ، فبراير ٢٠١٤م

- ٦ سيناريوهات للنظام العالمي بعد «كورونا»:

<https://alqabas.com/article/٥٧٦٨٧٠٢>

- ماجد الجوهرى، "كورونا" .. ومخاض نظام عالمي جديد!

<https://sabq.org/cN٧٦nr>

- د. محمد أحمد صالح الصالح، التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر، دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، والمنعقد بمركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي بجامعة الأزهر، بمدينة نصر بالقاهرة، في الفترة من ١٣-١٥/١٠/٢٠٢٠م.

أثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي (١٠٩٢)  
- د. محمود المغربي، ود. بلال صنديد، التكييف القانوني للجائحة  
الكورونية، على ضوء ثوابت الدستورية والدولية والمبادئ المستقرة، مجلة  
كلية القانون الكويتية العالمية، عدد ٦، السنة الثامنة، عدد ٦، يونيو ٢٠٢٠م  
- وهيب دوره، مفهوم التعبئة العامة، سلسلة مقالات عن أوقات الأزمات،  
نشرها المعهد الوطني للإدارة في لبنان على صفحته :  
<https://www.facebook.com/enaliban>

### شكر وتقدير

انطلاقاً من قوله - صلى الله عليه وسلم - (من لا يشكر الناس لا يشكر الله)،  
أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى عمادة البحث العلمي في جامعة الملك خالد  
على دعمها لهذا البحث تحت رقم : (١٦٠) لسنة ١٤٤٢ هـ .