

أهم الأسئلة المرتبطة بالمبادرات بالمدكرة التفسيرية

نطاق تطبيق المادة	
	<p>1. ماهي يبدأ تطبيق هذه المادة؟ <input type="radio"/> يبدأ العمل بالقرار الوزاري رقم ((142906)) الخاص بتنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل من تاريخ نشره 13/ 08/ 1441هـ</p> <p>2. متى يتم احتساب مدة الـ 6 أشهر؟ <input type="radio"/> يتم احتساب مدة الستة أشهر ابتداء من اعلان الدولة عن اتخاذ إجراءات في شأن حالة او ظرف تستدعي تقليص ساعات العمل أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة او الظرف.</p> <p>3. هل تنطبق هذه المادة على العامل خلال فترة التجربة؟ <input type="radio"/> نعم تنطبق أحكام مادة 41 على العاملين الخاضعين لفترة التجربة.</p> <p>4. هل يحق للمنشأة اختيارياً من الخيارات الثلاثة لتطبيقها على العاملين لديها ام ينبغي اتباع الخيارات بالتدرج؟ <input type="radio"/> نعم يحق للمنشأة اختيار أي الخيارات الواردة في أحكام المادة 41 حسب احتياجها.</p> <p>5. في حال عدم تأثر المنشأة بالأوضاع الحالية هل يحق لها تطبيق احكام المادة 41؟ <input type="radio"/> لا يحق للمنشأة التي لم تتأثر جراء الأوضاع الحالية الاستناد لأحكام المادة 41 في أي اجراء تتخذه بحق العاملين لديها.</p> <p>6. في ظل عودة العمل بشكل تدريجي لجميع المنشآت هل ما يزال للمنشأة الحق في تطبيق احكام المادة 41؟ <input type="radio"/> يستمر تطبيق المادة 41 طوال فترة الـ 6 أشهر ابتداء من اعلان الدولة عن اتخاذ إجراءات في شأن حالة او ظرف تستدعي تقليص ساعات العمل أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة او الظرف، مالم تعلن الدولة عن إيقاف تلك الإجراءات او التدابير.</p> <p>7. هل تطبق احكام هذه المادة على العامل الوافد العامل في منشأة متضررة من الأزمة الحالية؟ <input type="radio"/> نعم، تسري أحكام المادة 41 على جميع المشمولين بنظام العمل وهم الفئات المنصوص عليها في "المادة الخامسة" من نظام العمل ويستثنى منه الفئات المستثناة في "المادة السابعة" من النظام او استثناءه أمر صادر من السلطة التنظيمية.</p> <p>8. هل يحق للمنشأة التي استفادت من تعويض ساند على جزء من العاملين لديها، ان تعامل بقية العاملين وفق احكام المادة 41؟ <input type="radio"/> نعم، ويشترط ابتداء ان تكون المنشأة تأثرت وتضررت من اثار ازمة كورونا، وعندئذ، يحق لها استخدام الخيارات الواردة في المادة 41 على بقية العمال سعوديين وغير سعوديين غير المشمولين بتعويض ساند.</p> <p>9. هل يجوز للمنشأة تطبيق الثلاثة خيارات على العامل الواحد؟ <input type="radio"/> نعم، ويمكن للمنشأة منح العامل إجازة باجر لمدة معينة، ثم تطبيق الخيار الآخر بتخفيض الاجر بما لا يتجاوز 40% وفي حال موافقته يمكن منحه إجازة دون اجر.</p>
<p><u>الفصل</u> <u>وانهاء</u> <u>العقد:</u></p>	<p>1. هل يحق للمنشأة ان تفصل العامل لديها الذي رفض الموافقة على تطبيق احكام المادة 41 وماهي المادة التي يتم تطبيقها في هذه الحالة؟ <input type="radio"/> في حال رفض العامل لجميع الخيارات التي تمت بمراعاة أحكام المادة 41، فيكون العامل قد خالف تعليمات صاحب العمل المنصوص على مراعاتها وفق أحكام الفقرة الثانية من المادة 80 من نظام العمل.</p> <p>2. في حال قامت المنشأة بمخالفة احكام المادة 41 وكان هناك فصل لعاملين قبل صدور المدكرة التفسيرية، كيف يمكن للمنشأة تصحيح المخالفة؟ <input type="radio"/> حدد القرار الوزاري الخاص بالمخالفات عدد من العقوبات على مخالفة احكام المادة 41، وقد أوضح المدكرة التفسيرية ان يجوز للوزارة تسوية المخالفة في حال قام صاحب العمل بتصحيح المخالفة وذلك بإعادة العاملين للعمل.</p> <p>3. إذا قام صاحب العمل بفصل العامل وفق القوة القاهرة أي لأي سبب غير مشروع، وكان قبل ذلك قد خفض الاجر، فكيف يحسب التعويض؟ <input type="radio"/> إذا انهي عقد العمل سوء بسبب مشروع او غير مشروع، فيحق للعامل الحصول على مستحقته المقررة بموجب النظام أو العقد أو لائحة تنظيم العمل الداخلي، على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضى قبل الظرف أو الحالة الاستثنائية.</p> <p>4. هل يحق للمنشأة انهاء خدمات العامل الخاضع لفترة التجربة بسبب فايروس كورونا دون اللجوء لأحكام هذه المادة أولاً؟</p>

<p>○ لا تخل أحكام المادة 41 بما يتضمنه عقد العمل من احكام تنظم انهاء العلاقة التعاقدية</p> <p>5. ماهي الشروط التي يصبح بها انهاء عقد العمل مشروع ونظامي في ظل هذه الظروف؟</p> <p>○ لا تخل أحكام المادة 41 بما يتضمنه عقد العمل من احكام تنظم انهاء العلاقة التعاقدية</p> <p>6. في حال قامت المنشأة بتطبيق احكام هذه المادة واستمر عجز المنشأة على دفع الرواتب بعد 6 أشهر هل يحق للمنشأة انهاء عقد الموظف الذي تم تخفيض ساعات العمل الخاصة به او الموظف الذي تم إعطاء إجازة استثنائية؟</p> <p>○ لا يلجأ صاحب العمل إلى إنهاء عقد العمل باعتبار أن هذا الطرف أو هذه الحالة مما يدخل ضمن وصف القوة القاهرة، إلا بعد تحقق ثلاثة شروط أساسية، وهي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ مضي مدة الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن طرف أو حالة يترتب عليها إجراءات احترازية أو وقائية، تستدعي تقليص ساعات العمل أو إيقافه مدة معينة واستمرار الطرف أو الحالة. ▪ استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية والإجازة الاستثنائية كلها أو بعضها والالتزام بالأخذ بها. ▪ ثبوت عدم انتفاع صاحب العمل من أي إعانة من قبل الدولة مهما كان نوع الإعانة المستفاد منها لمواجهة هذا الطرف أو هذه الحالة. 	
<p>1. ما هو الحد الأدنى لتخفيض ساعات العمل والحد الأدنى لتخفيض الأجر؟</p> <p>○ لا يوجد حد أدنى لتخفيض ساعات العمل، والحد الأدنى لتخفيض الأجر هو 40%.</p> <p>2. هل يستمر تخفيض ساعات العمل لنهاية العلاقة التعاقدية؟</p> <p>○ يستمر تطبيق أحكام المادة 41 حتى المدة المحددة في المادة.</p> <p>3. هل من الممكن تخفيض الأجر دون تخفيض ساعات العمل ومراعاة تنفيذ العمل عن بعد؟</p> <p>○ يجب ان يكون تخفيض ساعات العمل متناسب مع تخفيض الأجر أيأ كانت وسيلة تنفيذ العمل.</p> <p>4. هل يتم تخفيض ساعات العمل بناء على ساعات العمل في رمضان وهي 6 ساعات، ام يتم احتساب تخفيض الساعات على أساس 8 ساعات؟</p> <p>○ يجب ان يكون تخفيض الأجر مقابل التخفيض في ساعات العمل الفعلية.</p> <p>5. هل يحق للمنشأة التي قامت بتخفيض اجر شهر مارس الاستناد على أحكام هذه المادة؟ مع العلم بأنه لم يتم تخفيض ساعات العمل في شهر مارس؟</p> <p>○ لا يحق للمنشأة الاستناد لأحكام هذه المادة إلا بعد تاريخ نشرها والذي تم في بناء على القرار الوزاري رقم (142906) الخاص بتنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل والذي تم نشره في تاريخ 13/08/1441هـ الموافق 6 ابريل 2020.</p> <p>6. هل يحق للعامل رفض تخفيض الأجر؟</p> <p>○ سمحت المادة 41 للمنشآت المتضررة من ازمة كورونا بتخفيض اجر العامل مع تخفيض ساعات العمل بشرط الا تزيد نسبة تخفيض الأجر عن 40% من الأجر الفعلي، وبالتالي لا يحق للعامل رفض ذلك الخيار تطبيقاً لمبدأ الشريعة الإسلامية "لا ضرر ولا ضرار".</p> <p>7. إذا تم تخفيض اجر العامل ولديه قروض بنكية فكيف يعطي تلك الأقساط؟</p> <p>○ تقضي تعليمات مؤسسة النقد بأن على البنك مراعاة تخفيض اجر العاملين، وبالتالي يحق للعامل تقديم اثبات تخفيض اجره للبنك لتخفيض الأقساط بما يتناسب مع الأجر بعد التخفيض.</p> <p>8. هل هناك معيار محدد لاختيار صاحب العمل لتخفيض الأجر من 1% إلى 40%؟</p> <p>○ هناك شرطين للتخفيض الأجر، الأول ان تكون المنشأة تضررت من تداعيات ازمة كورونا، والشرط الثاني ان يقابل تخفيض الأجر تخفيض لساعات العمل.</p> <p>9. في حال رفض العامل لتخفيض الأجر، فهل له ان يتمسك بأحكام عقد العمل؟</p> <p>○ في ظل هذه الظروف الاستثنائية، وبسبب عدم مقدرة بعض المنشآت على دفع الأجر، فقد تم السماح لصاحب العمل بتخفيض الأجر في حال ثبت تضرره من هذه الازمة بما لا يتجاوز 40% من اجر العامل، ولفترة مؤقتة، لذا فإن رفض العامل لذلك الاجراء سيكون بمثابة عدم التزام بتعليمات صاحب العمل.</p>	<p>تخفيض ساعات العمل:</p>



<p>1. هل يحق لصاحب العمل منح العامل إجازة دون اجر بدون مو افقته؟ <input type="radio"/> طلب الاجازة دون اجر هي حق للعامل، ولا يجوز اجباره عليها. 2. في حال الاتفاق على الاجازة الاستثنائية بين صاحب العمل والعامل هل يعد عقد العمل موقوف والخدمة غير محتسبة للعامل؟ <input type="radio"/> تطبق أحكام المادة 116 من نظام العمل. 3. هل ينبغي تحديد مدة الإجازة الاستثنائية؟ <input type="radio"/> نعم ينبغي تحديد مدة الإجازة الاستثنائية</p>	الإجازة الاستثنائية:
<p>1. هل الاجازة المدفوعة تكن وفق الاجرالمخفض ام حسب الاجر قبل التخفيض؟ <input type="radio"/> إذا تم منح العامل إجازة مدفوعة الاجر فيجب ان تكون وفق الاجر قبل التخفيض. 2. هل حق لصاحب العمل منح العاملين لديه إجازة بأجر من ارضدتهم؟ <input type="radio"/> نعم يجوز لصاحب العمل تحديد وقت الاجازة وتحديد العاملين الذين يرغب بمنحهم إجازة دون اجر وليس للعامل الحق في رفض ذلك.</p>	الإجازة السنوية:
<p>1. هل يجوز للمنشأة فصل العامل بالاستناد على مبدأ القوة القاهرة في حال عدم استفادتها من الاعانة الحكومية؟ <input type="radio"/> لا يجوز إلا بعد 6 أشهر من اتخاذ الإجراءات والتدابير الاحترازية. 2. ماهي اعانات الدولة التي حددها القرار الوزاري الخاص بالمادة (41) من اللائحة التنفيذية الذي يُعدُّ استبعاد المنشآت للعاملين غير مشروع عند الانتفاع بها؟ <input type="radio"/> أي إعانة مُقدمة للمنشآت مهما كان نوعها.</p>	الإعانات الحكومية
<p>1. كيف يمكن للعامل المتضرر من تقديم شكوى على المنشأة المخالفة لأحكام المادة 41؟ <input type="radio"/> يمكن تقديم شكوى عن طريق القنوات التالية: - تطبيق معاً للرصد - الاتصال على 19911 2. هل العقوبة تشمل جميع المنشآت بالقطاع الخاص؟ <input type="radio"/> نعم، تشمل جميع المنشآت خالفت احكام المادة 41 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل . 3. هل العقوبة خاصة بالإنهاء غير المشروع للعاملين السعوديين فقط؟ <input type="radio"/> لا إنما تشمل جميع العاملين بالمنشأة سعوديين ووافدين. 4. هل تعد المنشأة مخالفة في حال قامت بإنهاء العلاقة التعاقدية مع العاملين الملتحقين بمبادرة " ساند" عند انتهاء فترة الدعم للعاملين؟ <input type="radio"/> نعم تعد مخالفة. 5. هل تعد المنشأة مخالفة في حال قامت بإنهاء العلاقة التعاقدية مع العاملين الملتحقين بمبادرة " ساند" عند انتهاء فترة الدعم للعاملين؟ <input type="radio"/> نعم يعد مخالفا لعدم التزامه بإستكمال العلاقة التعاقدية مع انتفاعه من اعانة الدولة. 6. هل تعد المنشأة مخالفة عند قيامها بإعادة الهيكلة داخليا وترتب على ذلك استبعاد العاملين السعوديين للحد من الخسائر؟ <input type="radio"/> نعم تعد مخالفة لعدم تطبيق أحكام المادة 41</p>	مخالفة أحكام المادة 41