

تجويد الشعب السعودي بدأ والويل لمن يعترض.. تعديلات تقشفية سعودية جديدة لأجور وإجازات القطاع الخاص بسبب كورونا

أقرت السعودية، الأحد، عددا من التعديلات الجديدة على نظام العمل الذي أقرته سابقاً للقطاع الخاص، وذلك بسبب تداعيات فيروس "كورونا" المستجد "كوفيد-19".

وتضمنت تلك التعديلات السماح للشركات بخفض رواتب موظفيها، حتى 40% وفق شروط.

ونصت التعديلات التي أقرها وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "أحمد الراحي"، على أحقية الشركات في خفض رواتب عامليها، بما لا يزيد على 40% من كامل الأجر الفعلي، وأن يكون فقط، خلال الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة، وبما يتناسب مع ساعات العمل اليومية، أو الأسبوعية الفعلية.

كما ألزمت تلك اللائحة صاحب العمل، أن يستأنف دفع كامل الأجر المتفق عليه سابقاً قبل التخفيض، مع انقضاء المدة، ولا يحق للعامل رفض تخفيض الأجر، إذا لم يتجاوز الحد المشار إليه.

ويحق كذلك لصاحب العمل، وفقاً للتعديلات تنظيم وقت حصول العامل على إجازاته السنوية، بحيث يمكن لصاحب العمل، أن يحدد مواعيد الإجازات السنوية، حسب ظروف العمل ومقتضياته، أو أن يمنح الإجازة السنوية لجميع العاملين، خلال مدة زمنية واحدة، أو تكون بالتناوب فيما بينهم.

وألزمت اللائحة صاحب العمل، بدفع راتب العامل هذه الإجازة السنوية، ولا يحق للعامل الامتناع عن استنفاد رصيد إجازاته المستحقة، متى قرر صاحب العمل منحه الإجازة السنوية.

وأعطت التعديلات الحق للعامل في الحصول على إجازة استثنائية دون أجر، خلال مدة الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة، متى طلبها العامل.

واعتبرت اللائحة الجديدة أن عقد العمل يعتبر موقوفاً خلال مدة الإجازة الاستثنائية، إذا تجاوزت 20 يوماً، ما لم يتفق الطرفان على اعتبار العقد غير موقوف.

وسمحت التعديلات بحصول العامل المتضرر على مستحقاته المقررة بموجب النظام أو العقد، على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضى قبل الطرف، أو الحالة الاستثنائية.

وحددت اللائحة 3 شروط، لكي يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، ما يدخل ضمن وصف القوة القاهرة،

بينها استمرار الأوضاع على ما هي عليه بعد مضي مدة الأشهر الستة التالية للإجراءات المتخذة، أو استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية، والإجازة الاستثنائية، وأخيراً ثبوت عدم انتفاع صاحب العمل من أي إعانة من قبل الدولة.