



Coronavirus (COVID-19) in Saudi Arabia Amendment of the Saudi Labour Law Implementing Regulation



Amendment of the Saudi Labour Law Implementing Regulation

On 13/08/1441H corresponding to 6 April 2020, the Ministry of Human Resources and Social Development ("HRSD") has issued resolution No. 142906 to add an article No. 41 (the "Article") to the Labour Law Implementing Regulation as part of its role to support the efforts of the government to control the implications of the COVID-19 outbreak. The Article attempts to restructure the contractual relationship between employers and employees in special circumstances, such as outbreaks.

According to the Article, once the government has taken measures to tackle a certain case or circumstance by reducing the working hours, or taking precautionary measures based on its own discretion or following a recommendation by an international organizations to limit the aggravation of that case or situation, (described as "force majeure", in paragraph 5 of Article 74 of the labour law) the Ministry allows the employer to firstly agree with the employee, within the first six months following the start of the enforcement of the Article providing procedures. The World Health Organization had declared that we are in a Pandemic as of 17/07/1441H corresponding to 11 March 2020.



تعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي

أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ("وزارة الموارد البشرية") يوم 13/08/1441هـ الموافق 2020/04/06م قرارها رقم (142906) بإضافة مادة رقم 41 ("المادة") لللائحة التنفيذية لنظام العمل وذلك انطلاقاً من دعم جهود حكومة المملكة في السيطرة على تداعيات جائحة كورونا. وتسمح هذه المادة بتنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل خلال هذه الظروف الاستثنائية.

فقد أتاحت الوزارة وفقاً للمادة خلال الستة أشهر التالية لاتخاذ الدولة أي إجراءات استدعت تقليص ساعات العمل أو أي تدابير احترازية تحد من تفاقم أي حالة وفقاً لتقديرها أو بناءً على توصيات أي من المنظمات العالمية مما يشمل وصف القوة القاهرة في الفقرة الخامسة من المادة الرابعة والسبعين من نظام العمل والتي قد تحول دون القيام بالتزامات واردة في نظام العمل أو لائحته التنفيذية أو عقد العمل، فإن لصاحب العمل أن يتفق ابتداءً مع العامل على الخيارات التي أوردتها المادة الجديدة. ونلاحظ في هذا الشأن أن منظمة الصحة العالمية أقرت أننا في جائحة بتاريخ 17/07/1441هـ الموافق 2020/03/11م.

Without rephrasing what the Article provides, the options (with the assumptions provided in the Article) are mainly, reducing the employee's wage to coincide with the actual working hours, use of annual leave or granting exceptional leave.

Upon exhaustion of the said options, termination for Force Majeure may be admissible provided that the employer has not benefited from any government subsidy to cope with the pandemic. Otherwise, the employer may not terminate for Force Majeure and the employee will continue in all events to have the right to terminate their employment contract.



Is the Outbreak Deemed as a Force Majeure in KSA?

We refer to our previous paper on Force Majeure. Generally speaking, our preliminary view is that it may differ from case to case in light of the absence of a Royal Decision, statutory definition, legislative context or judicial precincts from which we can establish if this outbreak is a Force Majeure.

Therefore Force Majeure will not be automatically applicable in all cases. Further, determining whether a specific employment contract is affected by the outbreak to the extent of Force Majeure or not is dependent on each case in the sector and any support granted. In the absence of specific criteria under KSA laws, as previously stated, and the absence of mutual agreement, the competent judge will have the authority to decide on each case based on his sole discretion.



SANED Compensation

On 15/08/1441H corresponding to 8 April 2020, the King issued a royal order ("Royal Order") to approve exceptions to the application of Unemployment Insurance Law ("SANED") in the private sector institutions, that have been impacted by the current precautionary measures. The exceptions were from articles 8, 10 and 14 of SANED. Instead of terminating the employment contract of a Saudi employee, the employer has the right to apply for compensation request to the General Organization for Social Insurance ("GOSI") for his employees at 60% of the registered wage in GOSI for a duration of 3 months, at a maximum GOSI pay of no more than of SAR 9,000 monthly.

ودون تكرار منطوق القرار فالخيارات – وفق الأحكام الواردة في المادة – هي الاتفاق إما على تخفيض أجر العامل بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية، أو استهلاك جزء من رصيد الإجازة السنوي أو الحصول على إجازة استثنائية.

بعد استهلاك الخيارات التي أتاحتها المادة يجوز إنهاء عقد العمل وفق أحكام القوة القاهرة شريطة ألا يكون قد ثبت أن صاحب العمل قد انتفع بأي إعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة فحينها ليس لصاحب العمل إنهاء العقد؛ مع بقاء حق العامل في إنهاء عقد عمله.



هل تعد جائحة كورونا كقوة القاهرة في المملكة؟

نحيل إلى ورقة المكتب في مفهوم القوة القاهرة. وبصفة عامة؛ فإن وجهة نظرنا المبدئية في هذا الشأن بأنه قد يختلف الوضع من حالة إلى أخرى في ظل غياب القرار السيادي لإعلان الحالة وغياب النص النظامي أو التشريعي أو السوابق القضائية القاطعة التي تؤسس على أن هذه الجائحة تعدّ قوة القاهرة.

لذلك فإن نظرية القوة القاهرة وتحديد ما إذا كان عقد عمل معين قد تأثر بوجود الجائحة للحد الذي يعتد فيه بالقوة القاهرة أم لا سيعتمد على كل حالة على حدة – معيار القطاع ومعيار الدعم. خصوصاً في ظل عدم وجود معايير محددة وواضحة في المملكة (كما أوردنا سابقاً) لتصنيف ما إذا كانت القوة القاهرة قد تحققت في حالة معينة أم لا. لذلك فعند انتهاء الاتفاق يكون للقاضي السلطة التقديرية المطلقة لتحديد ما إذا كانت حالة معينة قد تعرضت لقوة القاهرة أم غيرها من الحالات الطارئة أم لا.



تعويض ساند

صدر الأمر الملكي يوم 15/08/1441 هـ الموافق 2020/04/08 ("الأمر الملكي") باستثناء العاملين السعوديين في منشآت القطاع الخاص المتأثرة من جراء الإجراءات الاحترازية الحالية من المواد 8، 10، و14، من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل ("ساند")، بحيث يحق لصاحب العمل بدلاً من إنهاء عقد العامل السعودي أن يتقدم للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ("المؤسسة") بطلب صرف تعويض شهري للعاملين لديه بنسبة 60% من الأجر المسجل في التأمينات الاجتماعية لمدة ثلاثة أشهر، بحد أقصى تسعة آلاف ريال شهرياً.

Such compensation will be paid according to the following:

- in accordance with the unemployment insurance scheme pursuant to the Royal Order
- the employee must have been registered with SANED before 1 January 2020
- 100% of Saudis working with employers having only 5 employees or less;
- 70% of Saudis working with employers having more than 5 employees;
- there is no need for the employer to pay the monthly wages for the benefited workers;
- the employer must register their request for their entity, followed by the employee request on GOSI's website; and
- entities and employees can apply for the compensation during April.

The Royal Order urged private sector firms to resume payment of wages straight after the compensation ends. Furthermore, firms should continue paying wages for Saudi and non-Saudi workers who were not included in this compensation.

In the application of the Royal Order we refer to our previous paper on Force Majeure and its applicability on employment contracts. It varies from one situation to another depending on the sectors and impact on the entity/employment contract.

Finally, there are some legal considerations in dealing with Furloughed contracts:

1. Employers have no right to force an employee to work during the period of disbursing compensation. Employers should not block such employees from working for others.
2. The employee's GOSI registration will resume from the following month on which the Furlough will end, and the beneficiaries do not have the right request for GOSI retroactive registration.

كما ستكون آلية الدعم كالتالي:

- بموجب الشروط المنصوص عليها في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند)، للمنشآت المشمولة بالأمر الملكي،
- يجب أن يكون العامل مسجلاً في فرع التعطل عن العمل قبل تاريخ 2020/01/01م؛
- تغطي نسبة 100% من السعوديين العاملين في المنشآت التي لديها (5) عاملين سعوديين أو أقل؛
- تغطي نسبة 70% من السعوديين العاملين في المنشآت التي يتجاوز عدد العاملين السعوديين فيها (5) عمال؛
- إعفاء صاحب العمل من الالتزام بدفع الأجر الشهري للمستفيدين؛
- يتم تقديم الطلب عن المنشأة ومن ثم بعد قبول يقوم العامل بتقديم طلبه من خلال موقع المؤسسة؛ و
- يحق للمنشآت والعاملين التقدم بطلب للحصول على التعويض خلال شهر ابريل.

واشترط الأمر الملكي أن تلتزم المنشآت باستئناف دفع أجور العاملين المستفيدين لديها وفق الأمر الملكي الكريم، فور توقف التعويض، كما تلتزم المنشأة بالاستمرار في دفع الأجور لبقية العمال (السعوديين وغير السعوديين) غير المشمولين بهذا التعويض.

وفي تطبيق الأمر الملكي نشير إلى ما ذكرنا أعلاه في الفقرة الثانية من كون اعتبار الجائحة وأثرها على عقد العمل قوة قاهرة وأن الاختلاف فيما يختلف بحسب تأثير الجائحة على القطاع وعلى عقد العمل.

ختاماً، هناك بعض الاعتبارات القانونية التي يجب أن تؤخذ في الحسبان منها:

1. أنه لا يحق للمنشأة إلزام العامل بالعمل خلال فترة صرف التعويض. كما لن يحقها لها منعه من العمل لدى الغير.
2. سيكون تسجيل المشترك بعد إيقاف الدعم ابتداءً من الشهر الذي يلي الإيقاف ولا يحق للمشارك المطالبة بالتسجيل في التأمينات الاجتماعية بأثر رجعي

3. The legal modification of the employment contract under the government furlough scheme is a contract on hold, and it cannot be modified as ended or terminated. Therefore, the legal implication of ended or terminated contract will not apply.

3. أن التكييف القانوني لعقد العمل الذي يخضع للدعم تحت نظام ساند أنه عقد معلق ولا يعدّ عقداً منتهياً أو مفسوخاً، وبالتالي فلا يوجد ما يترتب قانونياً على الإنهاء أو الفسخ.



Riyadh Office Contact Details

AIDhabaan & Partners in association with
Eversheds Sutherland (International) LLP
Offices No 10 and 11, Home Offices
Uroubah Road, PO Box 245555
Riyadh 11312
Kingdom of Saudi Arabia
T: +966 11 484 4448
F: +966 11 281 6611
www.aldhabaan-es.com
mail@aldhabaan-es.com



aldhabaan-es.com

© AIDhabaan & Partners in association with
Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved

AIDhabaan & Partners and AIDhabaan & Partners (in association with Eversheds Sutherland (International) LLP) is the trade name of the Law Office of Mohammed AIDhabaan, a sole proprietorship licensed by the Saudi Arabian Ministry of Justice and the Ministry of Commerce and Investment.

Eversheds Sutherland (International) LLP and Eversheds Sutherland (US) LLP are part of a global legal practice, operating through various separate and distinct legal entities, under Eversheds Sutherland. For a full description of the structure and a list of offices, please visit www.eversheds-sutherland.com.

RIY_LIB1\32637\1