

OPEN ACCESS

Submitted: 08/07/2020

Accepted: 08/08/2020

## تداعيات جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في قانون العمل القطري - دراسة تحليلية مقارنة

محمد عمار تركمانية غزال

أستاذ القانون المدني المشارك، كلية القانون، جامعة قطر

mammar@qu.edu.qa

### ملخص

ما زالت جائحة كورونا تلقي بتداعياتها على علاقات العمل في القطاع الخاص، سواءً من حيث لجوء أصحاب الأعمال إلى إنهاء عقود العمل، أو تعديل طريقة أداء العمل، أو تعديل وقت العمل أو حتى تخفيض الأجور. وثار السؤال عن مدى مشروعية تلك الإجراءات التي قد يتخذها صاحب العمل بإرادته المنفردة. لذلك، بدأت الأوساط الفقهية تجتهد في توصيف الحالة التي أنشأتها جائحة كورونا، وذلك لمعرفة؛ هل كان فيروس كورونا سبباً يعتد به قانوناً لإنهاء عقود العمل من جانب أصحاب الأعمال دون اعتبار ذلك إنهاءً تعسفياً؟ أو على الأقل سبباً لمنح أصحاب الأعمال الحق في تعديل عقود العمل من جانب واحد؟ أم أن التشريعات الناظمة لعلاقات العمل لا تتضمن نظاماً متكاملاً باستطاعته استيعاب الحالة الناشئة عن تلك الجائحة؟ وبالتالي، فإن السؤال يطرح نفسه حول ما كشفه هذا الوباء من حالة عدم الكفاية التشريعية لمعالجة أثر الطوارئ الصحية على علاقات العمل، هذه التساؤلات تشكل المحاور الإشكالية لهذا البحث.

**الكلمات المفتاحية:** جائحة كورونا، عقد العمل، القوة القاهرة، الإنهاء المشروع، الإنهاء

التعسفي، التعويض

للاقتباس: غزال، محمد عمار تركمانية. "تداعيات جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في قانون العمل القطري - دراسة تحليلية مقارنة"، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، 2020، عدد خاص حول (القانون وفيروس كورونا المستجد "كوفيد-19")

<https://doi.org/10.29117/irl.2020.140>

© 2020، المزوغي والقديري، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشرط Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.



## The implications of the Corona pandemic on the individual employment contract in the Qatari labour law - Comparative analytical study

Mohammad Ammar Torkmanie Ghazal

Associate Professor of Civil Law, Faculty of Law, Qatar University

mammar@qu.edu.qa

### Abstract

The Corona pandemic continues to cast its repercussions on labor relations in the private sector, whether in terms of employers resorting to termination of employment contracts, or the modification of the way of performing work, or modification of working time, or even lowering wages. The question that arose is about the extent of legality of such measures that an employer might take on their own will. Consecutively, jurisprudence key actors began to strive to describe the situation that was created by the Corona pandemic, to find out: was the Corona virus a legitimate reason for terminating employment contracts by business owners without considering this an arbitrary termination? Was it at least a reason to give employers the right to unilaterally amend employment contracts? Does the legislation governing labor relations include an integrated system that can accommodate the situation arising from the pandemic? Therefore, the question that arises is about what the epidemic has revealed in terms of legislative inadequacy to address the impact of health emergencies on work relations. These questions constitute the problematic basis of this research.

**Keywords:** Corona pandemic; Work contract; Force majeure; Legitimate termination; Arbitrary Termination; Compensation

Cite this article as: Ghazal M.A.T., "The implications of the Corona pandemic on the individual employment contract in the Qatari labour law - Comparative analytical study", *International Review of Law*, Vol. 9, Issue 4, 2020, Special Issue on (Law and COVID-19)

<https://doi.org/10.29117/irl.2020.0140>

© 2020, Ghazal, licensee QU Press. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0), which permits non-commercial use of the material, appropriate credit, and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited.

## المقدمة

عقد العمل عقد تبادلي ملزم لطرفيه، وهو من عقود المدة، بحيث تنفذ فيه الالتزامات على التراخي. وهو بهذه الصفة يتأثر بالظروف الطارئة وبالقوة القاهرة، فتتأثر بتلك الأحوال التزامات كل من العامل وصاحب العمل. ومن المعلوم أن لكل من القوة القاهرة والظروف الطارئة أثرًا مباشرًا على الالتزامات العقدية؛ ذلك أن العقد عندما ينعقد فإنه ينعقد من حيث المبدأ بطريقة تتعادل فيها الأداءات، وليس بالضرورة أن يكون تعادلًا مطلقًا، فيتحقق بذلك التوازن الاقتصادي للعقد. وبالتالي فإنه عندما يحدث أمر طارئ غير متوقع يجعل من تنفيذ أحد الأطراف للالتزامات مرهقًا، أو تحل بالملتزم قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا، فإن التشريعات تتدخل وتضع الآليات القانونية لرد الالتزامات إلى حالتها المتعادلة؛ كي لا يتأثر التوازن الاقتصادي للعقد. ولما ألت بالبشرية جمعاء جائحة (كوفيد-19)، ظهر أكبر تأثير لها في مجال عقود العمل، وبدأ القلق لدى الطبقات العمالية يثور خوفًا من لجوء أصحاب الأعمال إلى إنهاء عقود العمل استنادًا إلى اعتبارها قوة القاهرة تبرر فسخ عقود العمل دون مسؤولية قانونية. لكن بالنظر إلى حداثة الموضوع، فإنه ليس هنالك يقين بأن القضاء سيعتمد هذا التوصيف، فربما يصفها على أنها ظرف طارئ، بحيث لا يكون فسخ العقد هو الحل الأمثل. فبحسب العقد ومدى تأثير الفيروس عليه من الناحية العقدية نستطيع تحديد ما إذا كان العقد متأثر بقوة القاهرة أم بظرف طارئ. وبالتالي فإن التوصيف الذي سوف تتبناه المحاكم هو الذي سيحدد تداعيات تلك الجائحة على علاقات العمل في القطاع الخاص. ومع ذلك فإننا سنتعرض في هذا البحث لمواقف قضائية فرنسية سابقة مشابهة لحالة فيروس (كوفيد-19) لتبيان التوصيف القانوني الأدق، وذلك بعد أن نميز بين حالتي الظرف الطارئ والقوة القاهرة.

**إشكالية الموضوع:** هنالك الكثير من التداعيات التي ظهرت في جميع أنحاء العالم فيما يتعلق بإنهاء العقود أو تعديلها على النحو الذي فرضته الظروف الاقتصادية الراهنة التي ألقَت بثقلها على كل من الدولة وأصحاب الأعمال والعمال على السواء. لذلك بدأت الأوساط الفقهية تجتهد في توصيف الحالة التي أنشأتها جائحة كورونا، وذلك لمعرفة ما إذا كان فيروس كورونا سببًا يعتد به قانونيًا لإنهاء عقود العمل من جانب أصحاب الأعمال دون اعتبار ذلك إنهاءً تعسفيًا؟ أو على الأقل سببًا لمنح أصحاب الأعمال الحق في تعديل عقود العمل من جانب واحد؟ أم أن التشريعات الناظمة لعلاقات العمل لا تتضمن نظامًا متكاملًا باستطاعته استيعاب الحالة الناشئة عن تلك الجائحة؟ هذه التساؤلات تشكل المحاور الإشكالية لهذا البحث.

**منهجية البحث:** لما كان انتشار فيروس (كوفيد-19) المستجد يمثل جائحة عالمية عابرة للحدود وللقارات، فإن من الطبيعي أن يكون منهج هذا البحث هو الدراسة التحليلية المقارنة، حيث ستتم مقارنة الأحكام السائدة في دولة قطر بكل من الأحكام القانونية في فرنسا ولبنان وتونس، مع الإشارة إلى أن المقارنة لن تكون ممكنة في كل التفاصيل. وقد تم اختيار لبنان كبلد من المشرق العربي، وتونس كبلد من المغرب العربي، وفرنسا كبلد أوروبي عريق في مجال علاقات العمل، وله السبق في مجال أحكام

الطوارئ الصحية، حيث سنستعين بأحكام قضائية للمحاكم الفرنسية بشأن تعديل وإنهاء عقود العمل في حالات مشابهة لحالة كورونا، وذلك عندما تفسى وباء أنفلونزا الخنازير وحمى الضنك.

**خطة البحث:** نظرًا لحالة الفجأة التي ظهر بها فيروس (كوفيد-19)، وجهالة إمكانية دفعه، فإن الأوضاع التي أنشأها انتشاره على نطاق واسع ما زالت تدفع بالأوساط الفقهية في مختلف البلدان إلى التساؤل عن التوصيف الذي ينبغي إلحاقه به، وذلك لتحديد تداعيات تلك الجائحة على علاقات العمل (المبحث الأول). لكن تشريعات الدول محل المقارنة في هذه الدراسة، لا تتضمن آليات تنسجم والحالة النادرة التي أنشأتها الجائحة على علاقات العمل. الأمر الذي يثير التساؤل حول مدى كفاية التشريعات العمالية لمعالجة تلك الأوضاع القانونية الطارئة (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: جائحة كورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة

عندما أعلنت منظمة الصحة العالمية فيروس كورونا جائحة عالمية عابرة للحدود، ثم أخذت الدول تباعًا تفرض حالة الطوارئ، ثار السؤال حول ما إذا كان ذلك يدخلنا من الناحية القانونية تحت بند القوة القاهرة أم الظروف الاستثنائية؟ ذلك أن جائحة كورونا وفق المنظور القانوني تعتبر أمرًا خارجًا عن إرادة المتعاقدين، يتميز بصفة المفاجأة، ومن المبكر الحديث عن إمكانية دفعه. وعلى ذلك فإننا سنناقش في المطلب الأول التوصيف القانوني لجائحة كورونا، ثم نناقش في المطلب الثاني آثار التوصيف الذي سنرجحه على علاقات العمل.

#### المطلب الأول: التوصيف القانوني لجائحة كورونا

هل جائحة كورونا - من حيث تداعياتها على علاقات العمل - تعتبر حالة طارئة أم قوة القاهرة؟ ليس من أهداف هذا البحث مناقشة التمييز بين القوة القاهرة والحالة الطارئة بشكل مفصل، لكن بيان أهمية التمييز بين الحالتين (الفرع الأول) وذلك لمعرفة ما إذا كانت جائحة كورونا تمثل قوة القاهرة أم ظرفًا طارئًا في مجال علاقات العمل (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: أهمية التمييز بين القوة القاهرة والحالة الطارئة

من المعلوم أن كلاً من القوة القاهرة والظروف الاستثنائية هما سببان للإعفاء من المسؤولية العقدية، أو على الأقل لتعديل الالتزامات العقدية. لذلك ثار التساؤل عما إذا كان فيروس كورونا يمثل قوة القاهرة أم ظرفًا طارئًا؟ فقانون العمل التونسي يعتبر كل من الحالتين سببًا للإعفاء من المسؤولية<sup>1</sup>. وقانون الموجبات والعقود اللبناني يعتبر أن القوة القاهرة في المسائل التعاقدية تتحقق بتوافر ثلاثة عناصر هي: عدم القدرة على التنبؤ، وعدم المقاومة، والعوامل الخارجية<sup>2</sup>. لكن عدم القدرة على دفع الحدث هو ما يميز القوة القاهرة عن الحالة الطارئة. والقانون المدني الفرنسي يعتبر كلاً

1 انظر على سبيل المثال: المادة 14 - جيم، والمادة 21-12 من قانون العمل التونسي رقم 27 لسنة 1966.

2 انظر على سبيل المثال: المادة 243 من قانون الموجبات والعقود اللبناني رقم 0 بتاريخ 1932/03/09.

من القوة القاهرة والحالة الطارئة سبباً لعدم الحق في مطالبة المدين بالتعويض<sup>3</sup>. والفقهاء في فرنسا ينظر إلى الحالة الطارئة بالمعنى العام على أنها مرادفة للقوة القاهرة من حيث أثرها في عدم جواز المطالبة بالتعويض عن عدم التنفيذ. لكنه بالمعنى الضيق للكلمة فإنه يميز بين الحالتين، فالحالة الطارئة هي استحالة التنفيذ الناجمة عن سبب داخلي، كالأعطال المادية داخل المنشأة. أما القوة القاهرة فهي كل حادثة خارجية تحدث بسبب أجنبي لا يمكن توقعها ولا السيطرة عليها، تمنع المدين من تنفيذ التزامه، كفعل الطبيعة أو فعل السلطة، أو فعل الغير<sup>4</sup>. لذلك، فإن التمييز بين الحالتين لا يخلو من أهمية ما دمنا نتحدث عن المخاطر ودرجة المسؤولية. فالحوادث الاستثنائية العامة غير المتوقعة، والتي تجعل الالتزام العقدي مرهقاً للمدين، تميز للقاضي تبعاً للظروف أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول (المادة 171 من القانون المدني القطري). في حين أن القوة القاهرة تُسقط الالتزام بالتعويض، ما لم يوجد نص يقضي بغير ذلك (المادة 204 من القانون المدني القطري)؛ وذلك لأن القوة القاهرة ظاهرة خارجية لا يمكن التنبؤ بها، في حين أن الحالة الطارئة هي حدث قد يفوت التوقعات البشرية. وقد عرّف المشرع التونسي في الفصل 283 من مجلة الالتزامات والعقود القوة القاهرة بأنها: التي لا يتيسر معها الوفاء بالعقود، وهي كل شيء لا يستطيع الإنسان دفعه كالحوادث الطبيعية من فيضان ماء وقلّة أمطار وزوابع وحريق وجراد أو كهجوم جيش العدو أو فعل الأمير. ولا يعتبر السبب الممكن اجتنابه قوة القاهرة إلا إذا أثبت المدين أنه استعمل كل الحزم في درئه. وكذلك السبب الحادث من خطأ متقدم من المدين فإنه لا يعتبر قوة القاهرة.

وفي مجال علاقات العمل، فإن القوة القاهرة تكون ذات تأثير مباشر على نشاط المشروع الذي يتولاه صاحب العمل ذاته، بحيث أن الطبيعة المطلقة لحالة القوة القاهرة - بحسب الفقه الفرنسي - تجعل الأحداث دائماً فوق القوى البشرية، في حين أن الأحداث في الحالات الطارئة، تكون مؤقتة فقط فوق القوى البشرية، ويمكن التغلب عليها في وقت لاحق، مع التقدم التقني<sup>5</sup>.

إن إعلان منظمة الصحة العالمية فيروس (كوفيد-19) جائحة عالمية يثير حالة من عدم اليقين حول التوصيف القانوني الذي سيتم إعطاؤه لهذه الحالة من قبل المحاكم، خاصةً أنه لم تُتَّح الفرصة بعد للقضاء لقول كلمته النهائية. وهو ما سنبحثه في الفرع الآتي:

### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لجائحة كورونا في مجال علاقات العمل

ما زالت جائحة كورونا يعترها بعض الغموض حول طبيعتها وآثارها وطرق علاجها، وهو ما ينعكس بدوره على التوصيف القانوني لها، فضلاً عن عدم تصدي المحاكم لتوصيفها نظراً لحدوثها.

3 Article 1148 du Code civil: Il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts lorsque, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit.

4 Serge Guinchard, Thierry: Lexique des termes juridiques 2015-2016. D. P 156 et 494.

5 Maurice Hauriou, « La distinction de la force majeure et du cas fortuit, Note sous Conseil d'Etat, 10 mai 1912, Ambrosini, S. 1912.3.161 ».

إلا أنه يمكننا تلمس ما سيكون عليه موقف القضاء مستقبلاً، من خلال دراسة حالات مشابهة نوعاً ما لوباء كورونا باعتباره من حالات الأوبئة التي تصدى القضاء الفرنسي لتتائجها القانونية. فقد كان القضاء الفرنسي يرفض بشأن الأمراض المعدية والأوبئة في معظم الأحكام اعتبار الأوبئة والفيروسات بأنها حالات قوة القاهرة تبرر إنهاء عقود العمل. فعلى سبيل المثال، لم تعتبر المحاكم الفرنسية حالات عصيات الطاعون والأوبئة التي انتشرت في عام 2009 من قبيل حالة القوة القاهرة<sup>6</sup>؛ لأنه لم تكن هناك صلة سببية بين الفيروس وتراجع نشاط المجتمع. وفي نفس السياق فقد اعتبرت محكمة استئناف باس تير الفرنسية أن الوباء الذي يمكن علاجه وبالتالي السيطرة عليه، لا يمكن وصفه بأنه أمر لا يمكن تنبؤ ولا دفعه، وبالتالي لا يمكن وصفه بأنه قوة القاهرة<sup>7</sup>.

ومع ذلك، فإن وباء كورونا يشكل حالة مختلفة عن حالة الأوبئة التي لم تمنحها سابقاً المحاكم الفرنسية صفة القوة القاهرة، لأن عواقبه تختلف بشكل كبير من بلد إلى آخر. ومن غير الواضح حتى الآن ما إذا كان انتشاره لا يمكن التنبؤ به ولا يمكن دفعه. وهو ما يدل عليه امتلاء المستشفيات في الدول الأوروبية الأكثر صناعية. كذلك عدم قدرة العاملين في مجال الرعاية الصحية من رعاية جميع المرضى، وهو في حد ذاته يحقق أحد أهم شروط القوة القاهرة ألا وهو شرط عدم القدرة على السيطرة على الحدث أو دفعه. كما أنه لو أخذنا بعين الاعتبار التدابير الحكومية الملزمة لمحاولة احتواء انتشار الفيروس، وتعليق معظم النشاط الاقتصادي في العديد من الدول<sup>8</sup>، لدل ذلك على عدم القدرة على دفعه طالما أن حكومات الدول نفسها تتحدث عن الاحتواء وليس عن الدفع والسيطرة. وبالتالي يمكن الاعتراف بأن هذه التدابير تشكل حالة قوة القاهرة، من الممكن أن تدفع أصحاب الأعمال لإنهاء بعض عقود العمل أو تعديل التزاماتهم فيها من جانب واحد.

إن معيار عدم القدرة على التنبؤ ليس موضع شك، لأن الفيروس لم يكن موجوداً وقت توقيع الطرفين على عقد العمل. وأما القضاء، فإنه سوف يقيم معيار عدم التوقع على أساس كل حالة على حدة، خاصة مدى تأثير المنطقة بالوباء. وكذلك الحال بالنسبة إلى لمؤثر الخارجي، فالعوامل الخارجية تعني ضمناً أن الحدث لا يمكن أن يعزى إلى العامل ولا إلى صاحب العمل، وهذا متحقق بالنسبة إلى فيروس كورونا. ولذلك، إذا كانت هناك عادة قوة القاهرة كحالة الحرب أو الكوارث الطبيعية، فإن الوباء يمكن أن يشكل، في حالات محددة من عقود العمل المبرمة قبل عام 2020، حالة قوة القاهرة. وبناءً على ذلك، فإنه بالنسبة إلى العاملين الذين تم توقيع عقودهم بعد إعلان الوباء جائحة عالمية،

6 CA de Paris, 25 septembre 1998., Cour d'Appel de Nancy, arrêt du 22 novembre 2010, RG n°09/00003., CA Besançon, 8 janvier 2014 - n°12/02291., CA Paris, 17 mars 2016, RG 15/04263.

7 CA de Basse-Terre, 17 décembre 2018, RG 17/00739.

8 في تونس على سبيل المثال: تحدد الاحتواء الكامل للسكان منذ 20 مارس 2020، ثم تلاه مرسوم فرض حظر التجول؛ مما أدى إلى إغلاق المواقع الصناعية، وتعليق النشاط الاقتصادي. انظر في ذلك:

Mohamed Mdella, « La révision du contrat de travail en droit tunisien au temps du Coronavirus ». <https://www.village-justice.com/articles/revision, 29/5/2020>.

سيكون من الصعب الاستفادة من حالة القوة القاهرة، حيث يُتوقع وجود الفيروس. وقد تكون القوة القاهرة ممكنة اعتبارًا من تاريخ فرض الإجراءات الاحترازية لاحتواء خطر انتشار الوباء<sup>9</sup>. ومع ذلك، فإن وصف جائحة (كوفيد-19) بأنها قوة القاهرة لا يمكن أن يكون تلقائيًا. ويتعين على المحاكم إجراء تقييم ظروف كل قضية على حدة.

وإذا كان من الراجح أن تمنح المحاكم إلى وصف الجائحة بالقوة القاهرة<sup>10</sup>، فعندها يتوجب أن تترتب جميع مفاعيل القوة القاهرة على علاقات العمل<sup>11</sup>. وهو ما سنبحثه في المطلب التالي:

### المطلب الثاني: الآثار المترتبة على اعتبار الجائحة قوة القاهرة على علاقات العمل

إذا استحال تنفيذ العقد بسبب القوة القاهرة، فإن الأثر المباشر له هو إنهاء العقد. في قانون العمل القطري لم ترد أحكام تفصيلية بشأن انتهاء عقد العمل إلا بشأن وفاة العامل أو مرضه الطويل أو عجزه عن العمل<sup>12</sup>. لكن طبقًا للقواعد العامة في القانون المدني، فإنه في العقود الملزمة للجانبين، إذا أصبح تنفيذ التزام أحد المتعاقدين مستحيلًا لسبب أجنبي لا يد له فيه، انقضى هذا الالتزام، وانقضت معه الالتزامات المقابلة له، وانفسخ العقد من تلقاء نفسه. فإن كانت الاستحالة جزئية جاز للدائن بحسب الأحوال أن يتمسك بالعقد فيما بقي من الالتزام ممكن التنفيذ، أو أن يطلب فسخ العقد (المادة 188 من القانون المدني القطري). وتطبيقًا لما سبق، فإن استحالة التنفيذ قد تكون من جهة صاحب العمل كإغلاق المنشأة. فإذا أغلقت بقوة القاهرة، كالتقارير الإدارية في أغلب الدول التي اجتاحتها وباء كورونا، فإن عقد العمل يتوقف خلال مدة الإغلاق. ولا يعد صاحب العمل مسؤولاً؛ لأن ذلك يعد من قبيل السبب الأجنبي الذي ينفي عن فعله صفة الخطأ. وقد يتخذ صاحب العمل قراره بإغلاق المنشأة نهائيًا بسبب الكساد الاقتصادي الناتج عن الوباء. فهذه تعتبر أسبابًا مشروعة تبرر الإنهاء، لكنها لا تعفيه من التزامه بتعويض العامل، باعتبار ذلك من قبيل الإنهاء المبسر لعقد العمل.

لكن إنهاء العقد بناءً على القوة القاهرة يختلف باختلاف نوع العقد (الفرع الأول). كما أن مشروعية الإنهاء تُقدَّر بحسب الظروف التي تحيط بقرار الإنهاء، بمعنى أن للإنهاء صورًا متعددة بحسب مشروعيته (الفرع الثاني)، وهو ما سنبحثه في الفرعين الآتيين:

9 في لبنان، على سبيل المثال، تم فرض إجراءات الاحتواء بتاريخ 16 مارس 2020، وبالتالي فإن عقود العمل الموقعة قبل هذا التاريخ هي وحدها التي تستفيد من حالة القوة القاهرة. أما الموقعة بعد هذا التاريخ فإن القوة القاهرة متوقعة. انظر في ذلك: Joanna Kyrillos, « L'épidémie du Covid-19: un bouleversement inédit du droit du travail, Publié le 1 mai 2020 » <https://www.lecommercelevant.com/article/29791-l-26/5/2020>.

10 من المفيد الإشارة إلى أن محكمة استئناف كولمار الفرنسية كانت أول جهة قضائية فرنسية تتصدى لتوصيف جائحة كورونا، لكن في قضية غير عمالية. فقد وصفت فيها جائحة كورونا بأنها تمثل قوة القاهرة تؤدي إلى إنهاء الالتزامات، وذلك فيما يتعلق بقانون إقامة الأجانب وحق اللجوء. انظر: CA de Colmar, Chambre 6 (étrangers), 12 mars 2020, n° 20/01098.

11 يشار إلى أن وزير الاقتصاد الفرنسي أعلن بتاريخ 28 فبراير، أن فيروس كورونا يعتبر قوة القاهرة بالنسبة إلى المشاريع العاملة في فرنسا. لكن يجب الانتباه إلى أن تصريحه لا يشكل أي إلزام للقضاء. انظر: [www.actanceavocats.com, actualites - covid-19, 26/7/2020](http://www.actanceavocats.com, actualites - covid-19, 26/7/2020).

12 انظر المواد 55 و82 من قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004.

## الفرع الأول: إنهاء العقد بناء على نوعه

صاحب العمل ليس مضطراً للتمسك بجائحة كورونا كقوة قاهرة تبرر إنهاء عقد العمل في جميع العقود التي يريد إنهاءها؛ إذ إن الأمر يختلف باختلاف نوع عقد العمل: تحت التجربة، أو غير محدد المدة، أو محدد المدة.

### 1- عقد العمل تحت التجربة:

الفترة التجريبية هي الفترة التي يمكن فيها لصاحب العمل والعامل فسخ العقد، بحيث لا يكون على صاحب العمل أن يبرر سبب الإنهاء؛ ذلك أن الغرض من الفترة التجريبية هو الحكم على تكيف العامل مع منصبه. وبالتالي فإن إنهاء العقد خلال فترة التجربة دون بيان الأسباب ودون مهلة إخطار لا يعد إنهاءً تعسفياً<sup>13</sup>، إذ يكفي بحسب المادة 39 من قانون العمل القطري أن يقرر صاحب العمل عدم صلاحية العامل لأداء العمل، وذلك بأن يُخطّر العامل قبل ثلاثة أيام من تاريخ إنهاء العقد. وقد قضت محكمة الاستئناف في قطر أن صاحب العمل وحده هو المخول بتقرير عدم صلاحية العامل لأداء العمل، وأن إنهاء عقد العمل استعمالاً لهذه الرخصة لا يعد فصلاً تعسفياً، ولا يُستحق عنه أي تعويض<sup>14</sup>. والحكم نفسه قرره محكمة النقض الفرنسية التي ذهبت في اجتهادات سابقة إلى أن حق صاحب العمل في إنهاء العقد تحت التجربة هو حق مطلق لا يلزم فيه بيان الأسباب<sup>15</sup>. غير أنها قررت لاحقاً التمييز بين الأسباب المستندة إلى عدم الكفاءة، حيث حقه في الإنهاء ثابت، وبين الأسباب الأخرى حيث يخضع لرقابة القضاء<sup>16</sup>. وبالتالي نستطيع القول إن صاحب العمل في العقود تحت التجربة يستطيع إنهاء العقد دون التمسك بالوباء كسبب للإنهاء. غير أنه لا ينبغي استخدام فترة الاختبار للتحايل على قواعد إنهاء العقد. فإذا كان صاحب العمل يستطيع إنهاء عقد عمل العامل تحت التجربة دون ربط ذلك بإنهاء بفيروس كورونا، فإن ذلك يعتبر ممارسة صحيحة لحقه. أما في الدول التي لديها نظام التسريح الاقتصادي كفرنسا، فإن اتخاذ فيروس كورونا سبباً لإنهاء عقد العمل تحت التجربة يعد جزءاً من إجراءات التسريح الاقتصادي، وينبغي عندها احترام تلك الإجراءات. لكن بعض الفقه في فرنسا يرى أنه - من حيث المبدأ - يصح اعتبار حالة الاحتواء الناجمة عن فيروس كورونا سبباً لإنهاء عقد العمل تحت التجربة، طالما أن صاحب العمل مُعفى من بيان الأسباب، لكن بشرط عدم التمييز بين عامل وآخر، على اعتبار أن السبب موضوعي وليس شخصياً<sup>17</sup>.

13 عبد الرزاق يس، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، 1992، فقرة 254، ص 473.

14 الاستئناف رقم 3 لسنة 2014. جلسة 2014/6/17. منشور في الدليل العملي في المطالبات والدعاوى العمالية، في ضوء قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 وتعديلاته. الطبعة الأولى 2014. صادر عن المكتب الفني لمحكمة التمييز القطرية. ص 504.

15 Cass. Civ. 19 nov 1929. D.H. 1930 - 21.

16 Cass. Civ. 10 avr. 1932. S. 1932, Soc 21 Dec 1964, Sem - 1965 - 2 - 51.

17 Mathilde Hardy, « Le Coronavirus peut-il être un motif de rupture de la période d'essai? » Article Publié le 23 mars 2020 Mis à jour le 28 mars 2020 sur le site: <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit, 14/6/2020>.



## 2- عقد العمل غير محدد المدة:

نصت المادة 49 من قانون العمل القطري على حق كل طرف بإنهاء هكذا عقد دون بيان الأسباب، مع مراعاة مهلة الإخطار. وتطبيقاً لذلك، قررت محكمة التمييز القطرية أن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادة منفردة من صاحب العمل، ينتج أثره في إنهاء العقد دون أن تكون ثمة التزامات على صاحب العمل بالتعويض، سواء أبدى أسباباً غير صحيحة، أم لم يُبدِ أسباباً للإنهاء<sup>18</sup>.

وبالنسبة إلى جائحة كورونا، فإنها، في هذه الحالة، لا تؤثر لها على العقد، لأن صاحب العمل إذا كان يريد إنهاء عقد العمل فإنه يستطيع ذلك دون الاستناد إلى حالة القوة القاهرة؛ ذلك أن عقد العمل غير محدد المدة يميز لكل من العامل وصاحب العمل إنهاءه دون إبداء الأسباب. وفي هذه الحالة يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد أن يخاطر الطرف الآخر كتابة برغبته في الإنهاء خلال مدة تتراوح من أسبوع إلى شهر على حسب مدة خدمة العامل (المادة 49 من قانون العمل القطري). وفي هذا السياق قضت محكمة التمييز القطرية بأن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من جانب صاحب العمل وإرادته المنفردة ينتج أثره في إنهاء علاقة العمل حتى ولو لم يبدِ أسباباً للإنهاء، ولا يكون للعامل سوى المطالبة بالتعويض عن فترة الإخطار التي لم يحترمها صاحب العمل<sup>19</sup>. وقد أكدت محكمة الاستئناف القطرية أن التعويض عن مدة الإخطار كمهلة للفسخ هي من النظام العام، لما فيه من معنى الجزاء؛ لذلك لا يجوز الاتفاق مقدماً على تعديله بإنقاصه<sup>20</sup>.

ومع ذلك، فإنه إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ينتهي بالإرادة المنفردة لكل طرف من أطرافه دون بيان الأسباب، إلا أنه يجب التقييد بما يستلزمه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود الذي يلزم الطرف الراغب بالإنهاء بعدم التعسف في استعماله. لكن المشرع القطري لم يضع نصاً خاصاً للتعويض في حالة الإنهاء التعسفي لعقد العمل تاركاً الأمر للقواعد العامة. ويمكن تطبيق القواعد العامة الواردة في القانون المدني القطري في المادة 63 على الإنهاء التعسفي لعقد العمل.

لا يوجد أي نص في كل من قانون العمل القطري واللبناني والتونسي يعتبر عقد العمل غير محدد المدة هو الشكل الطبيعي لعلاقات العمل، وإنما يخضع لمحض إرادة الأطراف، إن شاءوا جعلوه محدد المدة، وإن شاءوا جعلوه غير محدد المدة. وذلك بخلاف قانون العمل الفرنسي الذي اعتبر - بموجب التعديل الحاصل على المادة ل.1221-1 عام 2008 - أن عقد العمل غير محدد المدة هو الشكل العام لعلاقات العمل، وأن صاحب العمل لا يستطيع تحديد مدة للعقد إلا إذا كان موضوع العقد يستلزم

18 تمييز، الطعن رقم 38 لسنة 2010 جلسة 27/4/2010 ص 278.

19 تمييز قطر. الطعن رقم 27 لسنة 2013 بجلسة 23/4/2013. منشور في الدليل العملي في المطالبات والدعاوى العمالية، مرجع سابق. ص 512.

20 استئناف عمالي رقم 13 لسنة 2011. جلسة 27/3/2012. منشور في الدليل العملي في المطالبات والدعاوى العمالية، مرجع سابق. ص 518.

ذلك، طبقاً للأحوال والشروط المنصوص عليها في الباب الرابع من قانون العمل الفرنسي<sup>21</sup>؛ لذلك فإن طرق إنهائه في القانون الفرنسي مختلفة. فإذا أراد صاحب العمل تسريح العامل بناءً على دافع شخصي أو اقتصادي، فإن عليه أن يبرره بسبب جدي وحقيقي<sup>22</sup>. ويعود للقضاء أمر مراقبة جدية السبب<sup>23</sup>.

### 3- عقد العمل محدد المدة:

هنا لن نستطيع صاحب العمل إنهاء إرادته المنفردة، ما لم يطرأ سبب أجنبي يؤدي إلى انفساخ العقد من تلقاء نفسه، أو قوة القاهرة تميز له طلب الفسخ. ويستطيع صاحب العمل أن يستند إلى القواعد العامة في القانون المدني التي تميز فسخ العقد إذا أصبح تنفيذه مستحيلًا لسبب أجنبي (الفقرة 2 من المادة 188 من القانون المدني القطري). لكن في جميع الأحوال يستطيع العامل الطعن بقرار صاحب العمل إنهاء العقد قبل انتهاء مدته، وذلك بعد استيفاء إجراءات التظلم الإداري. أما بالنسبة إلى إنهاء العقد من جهة العامل، فقد أجاز قانون العمل القطري في الفقرة الرابعة من المادة 51 للعامل أن ينهي إرادته المنفردة عقد العمل إذا كان هناك خطر جسيم يهدد العامل. وقد أكدت محكمة التمييز القطرية أن العامل حين يمارس حق إنهاء العقد على هذا الوجه، فإنه يمارسه تحت رقابة القضاء باعتبار ذلك من مسائل الواقع التي تستقل محكمة الموضوع بتقديرها<sup>24</sup>.

وبموجب قانون العمل الفرنسي، فإن المادة ل.1-1243 المعدلة بالمادة 6 من القانون رقم 2014-1545 تاريخ 20 ديسمبر 2014 تحظر إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء المدة، إلا في حالات الخطأ الجسيم أو القوة القاهرة<sup>25</sup>. وإذا قرر صاحب العمل إنهاء المشروع تبعًا لنشوء حالة القوة القاهرة، فإنه لا يكون ملزمًا باحترام الإجراءات المتمثلة بالإخطار ودفوع تعويض التسريح<sup>26</sup>. لكن محكمة النقض الفرنسية في معرض تفسيرها لنص المادة ل.12-1234 من قانون العمل اعتبرت أنه يمكن إيقاف نشاط المشروع بسبب القوة القاهرة، لكن إيقاف صاحب العمل لنشاط مشروع لا يشكل بحد ذاته قوة القاهرة، ولا يترتب عليه إعفاء من تعويض التسريح ولا من الالتزام بالإخطار<sup>27</sup>.

وبناءً على ما سبق، فإن عقد العمل محدد المدة هو الذي يُتصور فيه تذرُّع صاحب العمل

21 Voir article L 1221-2 du Code du travail. Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26).

22 Voir article L 1232-1 du Code du travail. Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26).

23 Cass. Soc. 12 oct 2011, n° 10-16.649, BC V n° 231.

24 الطعن رقم 105 لسنة 2008. جلسة 2008/12/16 - س 4. ص 524.

25 L'article L1243-1 de code du travail français. Modifié par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6: Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

26 L'article L-1234-12 de Code du travail français: La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9..

27 Cass. Soc. 24 avril 1980, n 78-41.601, BC V n 353. Cité dans le Code du travail annoté. Édition 33. Note sur l'article L-1234-12.

بجائحة كورونا كقوة قاهرة تبرر إنهاء العقد، مع ملاحظة الوضع الخاص في القانون الفرنسي لعقد العمل غير محدد المدة. لكن هل تمثل جائحة كورونا في جميع الحالات سبباً مشروعاً لإنهاء العقد؟ هذا ما سنبيّنه في الفرع الآتي.

### الفرع الثاني: مدى مشروعية إنهاء عقد العمل محدد المدة بالاستناد إلى جائحة كورونا

إن عقد العمل - باعتباره عقداً ملزماً للجانبين - يخضع من حيث المبدأ لإرادة الطرفين، فأطراف العقد هي وحدها التي يمكن أن تقرر فسخ العقد، وذلك بغض النظر عن الظروف الناجمة عن الوباء أو عن التشريعات واللوائح القائمة. لكن إذا أراد صاحب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة فهل يمكنه التذرع بجائحة كورونا كقوة قاهرة؟ في الواقع، هنالك حالات يكون فيها الإنهاء مشروعاً، وحالات يكون فيها غير مشروع.

#### 1- الإنهاء المشروع:

قد تجعل القوة القاهرة صاحب العمل مع العامل على السواء أمام استحالة التنفيذ. من ذلك مثلاً فرض السلطة العامة للإغلاق الشامل لاحتواء الوباء. وتلك الصورة وما يشبهها لم يضع لها المشرع القطري أحكاماً خاصة. لذلك يمكن الرجوع إلى أحكام المادة 402 من القانون المدني القطري التي قضت بانقضاء الالتزام لو أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلاً لسبب أجنبي لا يدل عليه. وهو ما يفضي إلى حرمان العامل من التعويض في هذه الصورة، رغم أن تقدير توفر شروط القوة القاهرة أو الأمر الطارئ يكون موكولاً لاجتهاد القاضي بحسب ملاسبات كل قضية على حدة.

وفي القانون اللبناني، بموجب المادة 343 من قانون الموجبات والعقود، فإن المدين لا يمكنه التحرر من الالتزام بالقوة القاهرة إلا بقدر ما يكون التنفيذ مستحيلاً. ولذلك فإن انقضاء الالتزام في ظل هذه الجائحة قد يكون جزئياً فقط، ولا يؤدي الأمر إلى انتهاء العقد. كما هو الحال في قطاع المطاعم، على سبيل المثال، لا ينبغي تعليق تنفيذ عقد العمل إلا أثناء الاحتواء، ما لم يسفر ذلك عن الإغلاق النهائي للمنشأة. وفي الحالة الأخيرة، سيكون من الضروري الاستناد إلى الفقرة (و) من المادة (50) من قانون العمل اللبناني، التي تسمح لصاحب العمل في حالة القوة القاهرة وللظروف الاقتصادية بإنهاء عقد عمل عامليه دون احترام إجراءات الفصل<sup>28</sup>. وفي تونس، ووفقاً لأحكام المادة 21-12 من قانون العمل، فإن حالات التسريح الاقتصادي والبطالة التي تحدث بسبب القوة القاهرة، تعتبر أسباباً مشروعة وقانونية، يمكن أن تمنح الطرفين حق إنهاء عقد العمل إذا ثبت أن هناك عائق أمام تنفيذه. وكذلك الحال في قانون العمل الفرنسي، حيث أن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل محدد المدة بسبب المرض أو الحادث المفاجئ يُعد - بموجب المادة ل. 18-1226 - إنهاءً غير مشروع، إلا إذا

28 Joanna Kyrillos, « L'épidémie du Covid-19: un bouleversement inédit du droit du travail » <https://www.lecommercedulevant.com/article/29791-1,26/5/2020>.

كان الحادث أو المرض ناجماً عن خطأ العامل الجسيم، أو كانت هناك حالة قوة قاهرة، فعندها يكون الإنهاء مشروعاً. لكن القضاء الفرنسي يتشدد في اعتبار الإنهاء مشروعاً، ويقيد من صلاحية صاحب العمل في الإنهاء المشروع للعقد حتى ولو كان المرض غير مهني، أو كانت هناك حالة قوة قاهرة، إذ أوجب على صاحب العمل إثبات أنه لم يتمكن من إعادة تصنيف نوع عمل العامل بطريقة تؤدي إلى بقاء العامل يؤدي عمله بطريقة تناسب وحالته الجديدة، فإذا أثبت استحالة ذلك فإنه يتوجب عليه اللجوء إلى الفسخ القضائي لعقد العمل<sup>29</sup>.

## 2- الإنهاء غير المشروع (الفصل التعسفي):

السؤال المحوري هو هل يجوز فصل عامل بسبب إجراءات الحجر التي فرضتها الدول؟ لم يتح بعد للقضاء قول كلمته في هذه المسألة. لكننا نعتقد أن إنهاء العقد بناءً على إجراءات الاحتواء -بالشكل القائم حالياً- سيعتبر تعسفياً، ما لم يكن السبب اقتصادياً. وقد استندنا في رأينا هذا إلى التطبيقات القضائية الفرنسية في حالات مشابهة، حيث يمكن أن نتلمس موقف القضاء من القوة القاهرة. فنادراً ما تقبل المحاكم الفرنسية القوة القاهرة كسبب لإنهاء عقد العمل الفردي محدد المدة قبل انتهاء مدته. فعلى سبيل المثال، لم تعتبر الغرفة الاجتماعية في محكمة النقض الفرنسية تخفيف صاحب العمل لنشاط مشروع قوة قاهرة تبرر إنهاء بعض العقود، إذا كان التخفيف لفترة محددة<sup>30</sup>. وفي حالات شبيهة بحالة جائحة كورونا، لم تقبل المحاكم الفرنسية اعتبار تفشي الأوبئة من قبيل القوة القاهرة التي تبرر إنهاء العقد. فمثلاً لم تعتبر محكمة استئناف نانسي في قرارها الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 2010 حالة إنفلونزا الخنازير قوة قاهرة. وكذلك لم تعتبر محكمة استئناف بيزانسون في قرارها الصادر بتاريخ 8 يناير 2014 فيروس حمى الضنك قوة قاهرة تبرر إنهاء عقد العمل دون تحمل المسؤولية. لذلك وانسجاماً مع تلك المواقف للمحاكم الفرنسية، فقد حظرت وزارة العمل الفرنسية استخدام الفصل لأسباب اقتصادية خلال أزمة فيروس كورونا. لكن بعض الفقه يعتقد أن الحكومة لا تستطيع منع جميع أشكال التسريح، ولا سيما لأسباب اقتصادية؛ ذلك أن حرية المشروع هو مبدأ من مبادئ القيمة الدستورية<sup>31</sup>. لكن بالنظر إلى المعونة التي تقدمها الحكومة للعمال وللمشاريع الخاصة على السواء، لا يبدو أن الوباء يمكن اعتباره حالة قوة قاهرة تسمح بالإنهاء المبكر لعقد العمل. لذلك يمكننا القول بأن تسريح العامل لأسباب اقتصادية مبنية على جائحة كورونا يعد في فرنسا إنهاءً غير مشروع للعقد. أما بالنسبة إلى الدول التي لم تقدم إعانات لأصحاب الأعمال خلال فترة فرض الإغلاق، فإنه يتوجب اعتبار الجائحة وما تبعها من إجراءات الإغلاق قوة قاهرة تبرر إنهاء عقود العمل بالاستناد إلى القوة القاهرة، ما لم يكن الإغلاق لفترة محدودة جداً. وهذه مسائل سوف يفصل فيها القضاء مستقبلاً.

29 Cass. Soc. 18 avr 2008, n° 06-43.846, BC V n° 97.

30 Cass. Soc. 10 janv 1990, n 87-43.366, CSB 1990 s. 22. Cité dans le Code du travail annoté. Éd 33. note sur l'article L-1243-1.

31 Géraldine MOUGENOT, « Licenciement et interruption du contrat de travail » - 05 mai 2020 à 16:48 | mis à jour le 06 mai 2020. <https://www.lejls.com/saone-et-loire>, 26/5/2020.

وفي لبنان، حيث تحجم المحاكم بشدة عن الاعتراف بالقوة القاهرة كسبب لخرق عقد العمل<sup>32</sup>، كانت محكمة النقض قد قررت في السابق أن إنهاء عقد العمل بسبب غياب العامل بسبب حالة القاهرة ينزل منزلة الفصل التعسفي<sup>33</sup>. أما بالنسبة إلى حق العامل في التعويض في حالة الفصل التعسفي، فقد ذهب القضاء الفرنسي إلى عدم القضاء بالتعويض عن الفصل التعسفي لعدم احترام الإجراءات الشكلية إلا عندما يكون الفصل مستنداً لسبب حقيقي وجدي<sup>34</sup>.

من المؤكد أن أثر فيروس كورونا على الحياة الاقتصادية بصفة عامة وعلى الأعمال التجارية بصفة خاصة يمكن أن يؤدي إلى إنهاء عقود العمل المبرمة أو تعديلها، إما مع جميع العاملين أو مع عدد قليل منهم. ويمكن أن تتم هذه العملية بإرادة منفردة من صاحب العمل. لكن التشريعات العمالية لا تتضمن آليات لمراجعة العقود تنسجم والحالة النادرة التي أنشأها فيروس كورونا على علاقات العمل. الأمر الذي يثير التساؤل حول مدى كفاية التشريعات العمالية لمعالجة الأوضاع القانونية التي أنشأتها الجائحة، وهو ما سنبحثه في المبحث الثاني.

### المبحث الثاني: مدى كفاية التشريعات العمالية لمعالجة الأوضاع القانونية التي أنشأتها الجائحة

إن تحقيق التوازن الاقتصادي للعقد، وربطه بالغايات الاجتماعية في علاقات العمل، هي غاية تشريعية في العقود الملزمة للجانبين كعقد العمل. وهذه الغاية تقتضي - في حدها الأدنى - المقاربة بين مبدأ القوة الملزمة للعقد ومقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات العقدية. غير أن حالة الاحتواء والحجر المصاحبة لوباء كورونا كشفت عن أن الأحكام المعمول بها سواء في التشريعات العامة كالقانون المدني، أو التشريعات الخاصة كقانون العمل، تتصف بعدم الكفاية التشريعية لتحقيق ذلك التوازن المرجو. والصورة الأبرز لعدم الكفاية التشريعية تتمثل في غياب الإطار القانوني لمواجهة أزمة كهذه تستلزم حلاً بديلاً (المطلب الأول) ريثما تتم التدخلات التشريعية العاجلة لمعالجة غياب الإطار التشريعي للوضع القائم حالياً (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: الحلول البديلة لعدم الكفاية التشريعية

في ظل غياب إطار قانوني مناسب للحالة التي أوجدها وباء (كوفيد-19)، من الممكن أن يلجأ أصحاب الأعمال إلى الإخلال بعقود العمل، تعديلاً أو إنهاءً، متذرعين بالقوة القاهرة. لكن يجب ملاحظة أن الاستناد إلى جائحة كورونا كسبب لفسخ العقد محدد المدة يتوقف على التوصيف الذي سوف تبنيه المحاكم، قوة القاهرة أم غير ذلك. وبانتظار اتضاح موقف القضاء، وصدور تشريعات تعالج آثار تلك الجائحة على علاقات العمل، فإنه بالإمكان الاستناد إلى المبادئ العامة كمبدأ حسن النية كحل طارئ وعلاج لكل قضية على حدة بحسب معطياتها (الفرع الأول). كما يمكن للدول

32 Joanna Kyrillos, précité.

33 القرار رقم 2016/34 المؤرخ 2016/04/26.

34 J. Pellissier, Le nouveau droit de licenciement, Paris: Sirey, 2 eme éd 1980, p.277 et s.

فرض إجراءات مؤقتة مستندة إلى الواقعية الاقتصادية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الحلول المستندة إلى مبدأ حسن النية

لا شك أن جائحة كورونا وما صاحبها من إجراءات حكومية إلزامية بإغلاق بعض المنشآت إلى أجل غير محدد، تمثل - من الناحية الفقهية على الأقل - قوة قاهرة لا يد فيها لصاحب العمل. لكن مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات يقتضي البحث عن حلول بديلة، حيث يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية (الفقرة 1 من المادة 172 من القانون المدني القطري). وبالتالي فإن هذا المبدأ يقتضي استنفاد فرص الإبقاء على العقد قبل لجوء صاحب العمل إلى إنهائه. من ذلك مثلاً:

- اعتبار فترة الإغلاق فترة يتوقف فيها العقد عن السريان، وفرصة لصيانة أدوات العمل.  
- منح الإجازات المأجورة والتي لم يستوفها العامل بعد. أو منحه إجازته السنوية بشكل مسبق حتى ولو لم تكن قد استحققت بعد. وفي أسوأ الأحوال منح العامل إجازة غير مأجورة. وقد ثار السؤال حول حق صاحب العمل في فرض الإجازات السنوية على عماله في فترة الحجر المنزلي؟ وتمكن الإجابة بنعم؛ ذلك أن تحديد فترة الإجازة مدفوعة الأجر من قبل صاحب العمل يكون من حيث المبدأ وفقاً لتقديره الخاص يحدد موعدها حسب مقتضيات العمل، بما لا يلحق الضرر بالعامل<sup>35</sup>.

وقد لوحظ على الصعيد الدولي من التجارب الحديثة لبعض الدول محاولات متنوعة تهدف للإبقاء على عقود العمل، من ذلك مثلاً:

- إجازة تعديل عقد العمل بملحق خاص يوقع عليه العامل وصاحب العمل، يتضمن تخفيض أجر العامل لقاء إيقاف أداء العمل. وبحسب القواعد العامة لعلاقات العمل لم يكن مثل هذا الاتفاق جائزاً؛ لأنه إذا حضر العامل إلى مكان العمل وأبدى استعداده لأداء العمل ولم يتمكن من أدائه لسبب لا يد له فيه استحق الأجر (المادة 44 من قانون العمل القطري). لكن ظروف الإغلاق فرضت على العامل وصاحب العمل على السواء، بحيث يصبح من العدل تخفيض الأجر.

- دعم الدولة لأصحاب الأعمال في بعض القطاعات الحيوية عن طريق المساهمة بجزء من رواتب عمالهم خلال فترة الإيقاف مقابل الإبقاء على عقود العمل، بهدف العودة بسرعة إلى النشاطات الاقتصادية السابقة بعد انتهاء الجائحة.

- اعتبار الإيقاف المؤقت لعقد العمل من قبيل تنفيذ صاحب العمل لالتزامه بضمان سلامة العمال.

إذا كانت جميع الصور السابقة هي من متطلبات مبدأ حسن النية، قبل لجوء صاحب العمل إلى إنهاء العقد، فإن تلك المسائل لا تعدو كونها حلولاً مؤقتة، لا تنسجم مع حالة ما إذا استمر الإغلاق

35 انظر على سبيل المثال: المادة 80 من قانون العمل القطري التي تمنح الحق لصاحب العمل بتحديدتها، كما يجوز له بموافقة العامل تجزئتها بشرط ألا تزيد التجزئة على فترتين.

لفترات طويلة. لذلك لجأت بعض الدول إلى فرض إجراءات تستند إلى الواقعية الاقتصادية.

### الفرع الثاني: الحلول المستندة إلى الواقعية الاقتصادية

أبرز الحلول التي يمكن رصدها على الصعيد الدولي تتمثل في تعديل طريقة العمل (أولاً)، أو خفض النشاط الاقتصادي للمنشأة (ثانياً).

#### 1- تعديل طريقة أداء العمل:

انتشرت ظاهرة العمل عن بعد على نطاق واسع كحل يتناسب مع حالة الاحتواء المفروضة. وهذا الحل يستلزم أن يكون العمل يقبل بطبيعته هذه الطريقة في الأداء. والسؤال الذي يطرح نفسه، هل يملك صاحب العمل سلطة فرض العمل عن بعد على عماله؟ من حيث المبدأ، هنالك إشكاليات مثل: تعديل طريقة تنفيذ العقد، حدود مبدأ التبعية، تحديد أوقات العمل، وأخيراً احتمال أداء العمل بواسطة غير العامل وتعارض ذلك مع الاعتبار الشخصي لعقد العمل. كما أن العمال قد يعملون في بعض الحالات ساعات أكثر من ذي قبل.

بحسب مبادئ علاقات العمل، فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه، إلا لمنع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة. واستثناء من ذلك، يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، إذا كان بصورة مؤقتة، أو إذا كان هذا العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً<sup>36</sup>. وهذا المبدأ يشير بوضوح إلى جواز ذلك التكليف على سبيل التوقيت، بالشروط المذكورة. لكن كيف يؤثر مبدأ العمل التابع على سلطة صاحب العمل في تعديل العقد؟ نصت الفقرة الثانية من المادة 42 من قانون العمل القطري على أن يلتزم العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل، إذا لم يكن فيها ما يخالف العقد أو القانون، ولم يكن في إطاعتها ما يعرضه للخطر. واضح من هذا النص أن التوازن بين القوة الملزمة للعقد ومبدأ العمل التابع هو الأصل، فمن جهة، يعتبر التزام العامل بمبدأ العمل التابع هو التزام جوهري، قد يؤدي إخلال العامل به إلى إنهاء عقده. ومن جهة أخرى، فإن القسم الثاني من هذه الفقرة يشترط في العمل التابع ألا يكون فيه ما يخالف العقد لأن ذلك سوف يعد تعديلاً للعقد يحتاج لموافقة العامل<sup>37</sup>.

بناءً على ما سبق وبالنظر إلى الظروف الاستثنائية الحالية، فإنه يحق لصاحب العمل من حيث المبدأ أن يطلب من عامله العمل من المنزل، للسماح باستمرار النشاط الاقتصادي، وأيضاً لضمان حمايتهم من الفصل. ولكن في الممارسة العملية، فإن المشكلة بالنسبة إلى العمال تكمن في تحمل التكاليف الناشئة عن ممارسة العمل عن بعد، كتحمل تكلفة الأجهزة والبرمجيات والاشتراكات (الهاتف والإنترنت...).

36 انظر المادة 45 من قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004.

37 محمد عمار تركمانية غزال، "أحكام تعديل عقد العمل في قانون العمل القطري - دراسة مقارنة مع قانون العمل الفرنسي"، مجلة الشرق الأدنى ع 72، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة اليسوعية، 2014، الفقرة رقم 11.

لكن من يتحمل هذه التكاليف؟ يمكن إلزام صاحب العمل بها بناءً على مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات العقدية<sup>38</sup>.

إن قانون العمل الفرنسي يتضمن أحكامًا تنظم العمل عن بعد. وهذه الأحكام جرى تعديلها مؤخرًا في عام 2017، حيث تم تعديل المادة ل.11-1222 بطريقة تسمح لصاحب العمل بفرض العمل عن بعد لعماله في حالة الوباء والقوة القاهرة على وجه الخصوص. ويعتبر قانون العمل الفرنسي هذا النوع من الأداء بمثابة استمرار لنشاط المشروع وضمان لحماية حقوق العمال في آن واحد<sup>39</sup>. أما قانون العمل القطري، فإنه جاء خاليًا من تنظيم العمل عن بعد. ومن المستحسن أن ينسج قانون العمل القطري على منوال القانون الفرنسي، ويسد النقص التشريعي الذي كشف عنه وباء كورونا، لما فيه من فائدة مشتركة لأصحاب الأعمال وللعمال على السواء. وكذلك الحال في قانون العمل التونسي جاء خاليًا من تنظيم مسألة العمل عن بعد. ومع ذلك، فإن المؤشرات الأولية للعمل عن بعد في تونس تشير إلى لجوء معظم الشركات إلى العمل عن بعد باعتباره وسيلة للإنقاذ، خاصة مع تقدم أدوات التعاون والتواصل عبر الإنترنت<sup>40</sup>. وبالتالي، فإنه بالنظر إلى الظروف الاستثنائية التي أوجدها الوباء، وحالة الاحتواء الشامل التي فرضتها الحكومات، فإن العمل عن بعد تم طرحه في كل من لبنان وقطر وتونس كحل يسمح باستمرار النشاط الاقتصادي، ويقدم حماية للعمال من التسريح.

## 2- خفض النشاط:

في فرنسا، يسمح قانون العمل لصاحب العمل بفرض انخفاض في النشاط الاقتصادي لمشروعه في بعض الحالات<sup>41</sup>. وفي حالة شبيهة من الناحية الاقتصادية لحالة الإغلاق المفروضة الآن، فإن التباطؤ الاقتصادي الذي حصل بين عامي 2007 و2008 دفع بالعديد من أصحاب الأعمال لخفض النشاط بدلًا من إنهاء بعض العقود. وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن من سلطة صاحب العمل فرض خفض في النشاط الاقتصادي لمشروعه ولو استتبع ذلك دخول عماله في حالة البطالة الجزئية بشرط دفع التعويضات المستحقة<sup>42</sup>. وفي سياق وباء كوفيد، فقد أُدخل ثمانية ملايين عامل عاطلين عن العمل جزئيًا، وحصلوا على نسب تتراوح من 70 إلى 84 في المائة من إجمالي مرتباتهم. وتغطي الدولة الفرنسية هذا المبلغ بالكامل، عن طريق إلزام أصحاب الأعمال بها<sup>43</sup>.

وفي قطر فإن مثل هذه الإجراءات غير ممكنة باعتبار العمالة بنسبتها الساحقة وافدة، ووجودها

38 انظر قريبًا من هذا المعنى: Joanna Kyrillos, précité.

39 Article L1222-11 tel que modifié par Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 prévoit qu' « En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »

40 Mohamed Mdella, « La révision du contrat de travail en droit tunisien au temps du Coronavirus ». <https://www.village-justice.com/articles/revision.29/05/2020>.

41 Code du travail – Article R5122-1.

42 Cass. Soc: 25 mars 2010, 08-43.044, RJS 6/10 n 542.

43 Joanna Kyrillos, précité.



مرتبطة باستمرار بعقد العمل وليس بالمواطنة. لكن الدولة تدخلت بطريقة مختلفة، وذلك عن طريق تقديم الدعم للقطاعات ذات الأنشطة الحيوية في الاقتصاد، وكذلك تقديم المعونات المالية للفئات العمالية. وفي الدول التي لا تملك إمكانيات كبيرة لدعم المشاريع كلبنان، اكتفت الدولة بتوصية الشركات بدفع رواتب عاملها بغض النظر عن عدد ساعات العمل الفعلية أثناء الإغلاق. كما شجعت الشركات على الاقتراض من أجل دفع الأجور بحيث يسمح لها بالحصول على قروض استثنائية بفائدة 0.0٪ وبدون أي تكلفة، مع فترة سداد تصل إلى خمس سنوات<sup>44</sup>.

إذا كان وباء كورونا قد سلط الضوء على الفراغ القانوني الموجود، مما استدعى حلاً مؤقتة مبنية على القواعد العامة في القانون المدني وعلى الواقعية الاقتصادية من جهة، وعلى تدخل السلطة التنفيذية من جهة أخرى، إلا أن المسألة الأهم تكمن في النقص التشريعي في مجال الصحة والسلامة المهنية، على اعتبار أن الأزمة الحالية هي أزمة طوارئ صحية تستدعي تدخلاً تشريعياً وليس فقط حلاً مؤقتة من السلطة التنفيذية.

## المطلب الثاني: التدخلات التشريعية العاجلة لمعالجة حالة غياب الإطار القانوني المناسب

إن النقص التشريعي بشأن إجراءات السلامة والصحة، وتطوير التزامات الأطراف في عقد العمل بما ينسجم مع الواقع الذي تتطلبه إجراءات السلامة (الفرع الأول)، استدعى استجابة تشريعية عاجلة لمواجهة الآثار التي أنتجها وباء كورونا على علاقات العمل (الفرع الثاني)

### الفرع الأول: عدم كفاية الأحكام المتعلقة بالتزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل في ظل جائحة كورونا

عندما بدأ المجتمع الدولي - بعد الحرب العالمية الثانية - إعادة تنظيم نفسه بشكل قانوني جديد يتلاءم مع ما كشفت عنه نتائج الحرب، بدأ بوضع ميثاق ملزمة لكل دول العالم، ومن بين تلك الميثاق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948. وبعد ربع قرن من هذا الإعلان رأت الأمم المتحدة أن هذه الحقوق أصبحت غير كافية، فأصدرت عام 1976 العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية. وفي الجزء الثالث من هذا العهد الدولي جاء التأكيد على تأمين ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنتين. غير أن الجهة الأكثر فاعلية في هذا السياق كانت منظمة العمل الدولية التي نشأت عام 1919 على أعقاب الحرب العالمية الأولى، حيث عقدت عددًا من الاتفاقيات التفصيلية المعززة لتلك الحقوق. وكان الأبرز في موضوعات تلك الاتفاقيات هو تلك المفاهيم الجديدة المستحدثة، منها: حق العامل في العلم بمخاطر العمل والحماية منها. فبدأ مفهوم جديد بالظهور هو (بيئة العمل

44 انظر: التعميم رقم 547 الذي نشره مصرف لبنان في 23 مارس 2020.

الصحية)<sup>45</sup>، ومفهوم (التفتيش الصحي)<sup>46</sup> الذي بموجبه تتعهد الدول بإقامة نظام تفتيش ملائم لضمان التنفيذ الفعال للقوانين المتعلقة بالصحة وسلامة العمال.

وانسجاماً مع تلك المبادئ، فقد تضمن قانون العمل القطري مجموعة من القواعد في المواد من 99 إلى 107 ضمن الفصل العاشر الذي ورد تحت عنوان "السلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية". وبحسب المادة 4 منه يقع كل شرط في عقد العمل يقتضي تحلي العامل عن أي من حقوقه باطلاً. ومن جهته فقد اعتبر الفقه الفرنسي أن تنازل العامل عن حقه في السلامة الجسدية يعدُّ من قبيل التعامل على سلامة العامل الجسدية التي تتمتع بالحرمة<sup>47</sup>. ويتصل الحق في السلامة بالحق في العلم بمخاطر العمل وبوسائل الوقاية منها<sup>48</sup>. وفضلاً عن ذلك، أوجبت المادة (المادة 105 من قانون العمل القطري) على صاحب العمل إجراء الفحوص الدورية واتباع الضوابط والفحوصات التي تقررها الجهات المختصة. وقد شملت الإجراءات الاحتياطية الهادفة لضمان سلامة العمال السكن العمالي، حيث صدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرار رقم 18 لسنة 2014 المتعلق بمواصفات السكن المناسب للعمال. كما أن المادة 100 كلفت إدارة تفتيش العمل بأن تراقب أخذ صاحب العمل لتلك الاحتياطات، وألزمت المادة 138 من قانون العمل مفتش العمل عند وقوفه على وجود خطر داهم يهدد صحة العمال أو سلامتهم، أن يرفع الأمر إلى الوزير لإصدار قرار بغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً. كما أن للعامل بموجب الفقرة الرابعة من المادة 51 من قانون العمل أن ينهي بإرادته المنفردة عقد العمل إذا كان هناك خطر جسيم يهدد العامل ولم يعمل على إزالته رغم إخطاره بذلك. وقد اعتبرت محكمة التمييز القطرية أن العامل حين يمارس هذا الحق، فإنه يمارسه تحت رقابة القضاء باعتبار ذلك من مسائل الواقع التي تستقل محكمة الموضوع بتقديرها<sup>49</sup>. لكن تجب الإشارة إلى أن النص في م 51 من قانون العمل القطري على حق العامل في إنهاء العقد كانت محل انتقاد من ناحية الصياغة التشريعية؛ حيث يفضل بعض الفقه استخدام مصطلح الفسخ<sup>50</sup>. ونرى من جانبنا صواب هذا الرأي الفقهي على اعتبار أن هذا الحق تم تقريره بناء على إخلال صاحب العمل بالتزامه في السلامة المهنية، وجزاء الإخلال بالالتزامات هو الفسخ مع التعويض إن كان للتعويض موجب.

وعلى الرغم من كل تلك النصوص الهادفة لضمان سلامة العامل في جسده وحياته، إلا أن تفشي وباء كورونا كشف عن قصور تشريعي، حيث يثور التساؤل عن إمكانية منح العامل الحق في الانسحاب من مكان العمل إذا استشعر الخطر، خاصة عند وجود حالة إصابة بالوباء. الحقيقة أن مثل هذا الحق

45 انظر على الصعيد العربي: التوصية 1981/5 بشأن بيئة العمل. وعلى الصعيد الدولي انظر: توصية منظمة العمل الدولية رقم 156 لعام 1977 بشأن بيئة العمل الصحية. وكذلك الاتفاقية الدولية رقم 148 لسنة 1977 بشأن بيئة العمل.

46 انظر المادة الأولى من الاتفاقية رقم 62/1937 بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء.

47 أحمد شرف الدين، الأحكام الشرعية للأعمال الطبية، مطابع كويت تايمز، 1983، ص 100.

48 انظر المادة 99 من قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004.

49 الطعن رقم 105 لسنة 2008. جلسة 2008/12/16 - س 4. ص 524.

50 سمير يوسف البهي، قانون العمل القطري (النص - الشرح - الأحكام)، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2013، ص 155.

غير منصوص عنه بشكل صريح في قانون العمل القطري، لأن حق العامل في إنهاء العقد الوارد في الفقرة 4 من المادة 51 من قانون العمل القطري يختلف في مداه عن حق العامل في الانسحاب الوارد في المادة ل.1-4131 من قانون العمل الفرنسي التي حددت مضمونه باستطاعة العامل فقط أن يوقف تنفيذ عمله وليس إنهاء العقد. لذلك فإن هذا الوفاء قد كشف عن حالة قصور تشريعي لا بد من تداركها، حتى ولو كنا نجزم أن القضاء سوف يعتبر انسحاب العامل في مثل هذه الحالات من قبيل الامتناع المشروع، وأي فصل له سيعتبر فصلاً تعسفياً. إلا أنه من الأفضل تنظيم هذه المسألة تشريعياً ضمن أحكام الصحة والسلامة، كما هو الحال في فرنسا.

وكذلك في القانون التونسي، فإن ممارسة الحق في الانسحاب غير منظم قانوناً، لكن يمكن تلمسه من خلال الفصول من 303 لغاية 311 من مجلة الشغل التونسية، حيث يمكن للعامل ممارسة حقه في الانسحاب عندما يهدد خطر محقق وحال حياة العامل أو صحته. عندها يمارس العامل حقه في الانسحاب دون الحاجة إلى إثبات حقيقة الخطر. لكن باعتبار أن هذا الحق غير منظم بقواعد تفصيلية، فإن الأمر متروك لصاحب العمل لتقييم إمكانية القيام بذلك، أو حتى اتخاذ التدابير اللازمة لضمان سلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية للعمال، كتأمين أدوات التعقيم، والأقنعة والقفازات، واحترام الحد الأدنى من مسافات السلامة، وإلغاء أو تأجيل السفر غير الضروري... الخ). غير أن أحكام قانون العمل التونسي التي تنظم الصحة والسلامة المهنيين لا تشير إلى حالة الانسحاب باعتبارها حقاً شخصياً متروكاً للعامل أو لإرادة نقابات العمال<sup>51</sup>. والحقيقة أن أهمية تحديد طبيعة الحق في الانسحاب هل هو شخصي أم موضوعي، تكمن في أنه إذا كان موضوعياً، فإن ممارسة الحق في الانسحاب تتبع شروطاً يعطي غيابها صاحب العمل الحق في معاقبة العامل المخطئ أو المبالغ فيه، ومن ثم احتمال استخدام فصله أو اتهامه بالإخلال بعقد عمله بسبب الغياب غير المبرر أو لسوء السلوك الجسيم.

أما في فرنسا، فإن مجال الحق المعترف به للعامل بالانسحاب تم تقريره بموجب المادة ل.1-4131 من قانون العمل التي حددت مضمونه باستطاعة العامل فقط أن يوقف تنفيذ عمله، وليس أن يقرر تنفيذه بشروط وظروف غير تلك التي يضعها صاحب العمل ضمن سلطته في إدارة المنشأة، أو تلك التي تم الاتفاق عليها بالعقد. كما يجب أن يكون هناك دافع معقول للاعتقاد بأن هناك خطراً جسيماً ومحدقاً بحياته أو بصحته. حيث ترى محكمة النقض الفرنسية أن قضاة الموضوع لهم سلطة تقديرية لتقرير ما إذا كان هنالك دافع معقول<sup>52</sup>. ولكي يكون توقف العامل عن العمل مشروعاً، لا يجب أن ينشئ التوقف وضعاً خطيراً بحق الآخرين. كما أن الفقه في فرنسا يرى في الحق في الانسحاب إيقافاً لتنفيذ عقد العمل دون فقدان للأجر؛ لأنه لا يشكل خطأً عقدياً طالما بني على دافع معقول. بل هو يمثل رفضاً من قبل العامل للخضوع لأوامر صاحب العمل بمباشرة العمل في وضع خطير بحسب

51 Mohamed Mdella, « La révision du contrat de travail en droit tunisien au temps du Coronavirus ». <https://www.village-justice.com/articles/revision.29/5/2020>.

52 Cass. Soc. 23 avr. 2003, D. soc. 2003. 805.

منطوق المادة ل.1-4131 من قانون العمل الفرنسي، ونقطة توازن مع مبدأ العمل التابع<sup>53</sup>.

نظرًا لأن النتيجة المطلوب تحقيقها هي ضمان سلامة العمال، فإن هذا الالتزام يجب أن ينصرف أيضًا إلى العمال أنفسهم، فكل عامل، بموجب القانون، عليه التزام بالاهتمام بسلامته وصحته، وعدم تعريض نفسه وغيره من العمال لمخاطر صحية. لذلك فإن من آثار جائحة كورونا على الالتزام بضمن سلامة العامل، أنها ساهمت في توسيع نطاق هذا الالتزام ليشمل بالإضافة إلى صاحب العمل العامل نفسه، حيث يمتنع عليه التواجد في مكان العمل إذا كان تواجهه فيه يعرض العمال لخطر الإصابة. وفي هذا السياق جاءت التدخلات من السلطين التشريعية والتنفيذية في مختلف الدول، وهو ما سنوضحه بالفرع الآتي:

### الفرع الثاني: الاستجابات التشريعية لمواجهة تأثير كورونا على علاقات العمل

استجابة للأزمة الاقتصادية المرتبطة بانتشار الفيروس التاجي، فقد صدر في فرنسا قانون الطوارئ رقم 2020-290 لمواجهة وباء (كوفيد-19)<sup>54</sup>، الذي بموجبه تم إعلان حالة الطوارئ الصحية، وتم إدخال تعديلات على قانون الصحة العامة الفرنسي بطريقة تجعله يتلاءم مع الوضع الاستثنائي الذي أنتجه وباء كورونا. وعلى صعيد علاقات العمل، فقد أجاز قانون الطوارئ لصاحب العمل، على نحو استثنائي، فرض أيام إجازة على العاملين أثناء الحجر الصحي لفترات لا تتجاوز ستة أيام عمل. كما أنه يقرر اتخاذ تدابير استثنائية لتجنب تسريح العمال أثناء فترة الإغلاق<sup>55</sup>. وكذلك يُتيح الفرصة للشركات في قطاعات معينة لتعديل نظام ساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والعمل يوم الراحة الأسبوعية بشكل تطوعي<sup>56</sup>.

أما في تونس فقد صدر القانون المؤرخ 12 أبريل 2020 الذي حول رئيس الحكومة إصدار مراسيم لها قوة القانون بهدف مواجهة تبعات تطور فيروس كورونا (كوفيد-19)، والذي حول رئيس الحكومة إصدار ما يلزم من مراسيم. وبالفعل فقد اتخذ رئيس الحكومة التونسية مجموعة من التدابير للحد من أثر الفيروس اقتصاديا واجتماعيا. حيث أصدر المرسوم رقم 2-2020 بتاريخ 14 أبريل 2020 يتضمن أحكامًا استثنائية ومؤقتة تتعلق بوقف العمل ببعض أحكام قانون العمل. فتم تعليق تطبيق المادتين 14-ج و 21-12 من قانون العمل بموجب المادتين 1 و 2 من المرسوم بقانون رقم 2-2020 بتاريخ 14 أبريل 2020. كما أن القانون يطلب من رئيس الحكومة أن يدعو أصحاب الأعمال والعمال إلى تجنب الإخلال بعقد العمل، سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة، وعدم إنهائه نتيجة لحدث الفيروس التاجي الذي يعتبر حالة قوة القاهرة<sup>57</sup>.

53 Carine URSINI, Le corps de la personne au travail selon le droit social. Thèse Université Lumière Lyon 2. 2013. N° 100.

54 Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

55 لمعرفة المزيد من تفاصيل تلك الإجراءات الاستثنائية في مجال علاقات العمل، يرجى مراجعة: المادة 11 من قانون الطوارئ الصحية الفرنسي.

56 Géraldine Mougnot, « Licenciement et interruption du contrat de travail ». <https://www.lejls.com/saone-et-loire/05/05/2020>, Consulté le 26/05/2020.

57 Mohamed Mdella, La révision du contrat de travail en droit tunisien au temps du Coronavirus. <https://www.village-justice.com/articles/revision,29/5/2020>.

ومن أجل استدراك غياب الإطار القانوني المخصص للعمل عن بعد، فقد قام رئيس الحكومة التونسية باعتماد المرسوم بقانون رقم 7-2020، المؤرخ 17 أبريل 2020، الذي يحدد أحكاماً استثنائية تتعلق بعاملي الخدمة المدنية وعمل المؤسسات والمؤسسات العامة<sup>58</sup>. حيث تنص المادة 6 من المرسوم على أن العاملين العموميين قد يكونوا مسؤولين عن القيام عن بعد بالعمل الموكل إليهم باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو دراسة الملفات خارج مكان العمل. وبالتالي، يحق لأي صاحب عمل، ولغرض ضمان النشاط الاقتصادي للشركة، أن يطلب من العاملين أداء عملهم من المنزل. ويعتبر الإخلال أو الامتناع غير المبرر رفضاً للعمل ويجعله عرضة لإجراءات تأديبية باعتبار الرفض إخلالاً بعقد العمل.

أما في قطر، فقد أصدرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية عدداً من التوجيهات التي يجب على الشركات العاملة في القطاع الخاص اتخاذها في أماكن العمل والسكن لحماية العمال بهدف حمايتهم من فيروس كورونا، وأهمها:

- تحديد ساعات عمل عمال الإنشاءات إلى 6 ساعات في اليوم، حتى إشعار آخر.
- خفض التجمعات في أماكن العمل والسكن، وتطبيق التدابير الوقائية والسلامة المهنية.
- تكثيف التنظيف الروتيني والصرف الصحي للمناطق ذات الاتصال البشري العالي في مواقع العمل والإقامة والحافلات.
- تخفيض الكثافة السكانية في مساكن العمل، مع حظر جميع الاجتماعات الشخصية قدر الإمكان، وتعليق البرامج التدريبية.

وشددت الوزارة على أن إدارة تفتيش العمل ستقوم بمراقبة امتثال أصحاب العمل لهذه السياسة، مؤكدة أن عدم الامتثال لهذه الإجراءات سيؤدي إلى تطبيق العقوبات. المنصوص عليها في القانون رقم 9 لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم 17 لعام 1990 بشأن الوقاية من الأمراض المعدية.

كما صدر عن وزيرة الصحة العامة القرار رقم 16 لسنة 2020 بتعديل الجدول الملحق بالمرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1990 بشأن الوقاية من الأمراض المعدية الذي يضيف المرض التنفسي الناتج عن الإصابة بفيروس كورونا إلى قائمة أسماء الأمراض المعدية. وعلى الرغم من أن هذا القرار لا يأتي في سياق الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل، إلا أن البعض يرى أن هذا القرار يمكن اعتباره قرينة قانونية على اعتبار هذا المرض من قبيل الظروف الطارئة أو القوة القاهرة على تنفيذ العقود المختلفة، حال تقديمه للجهة المختصة بالفصل في أي نزاع يثور فيه الدفع بهذا الخصوص، وتلك القرينة ليست قاطعة بل قابلة لإثبات العكس، من الطرف الذي له مصلحة في نفيها<sup>59</sup>.

58 Joanna Kyrillos, « L'épidémie du Covid-19: un bouleversement inédit du droit du travail » <https://www.lecommercedulevant.com/article/29791-l,26/5/2020>.

59 انظر التعليق على القرار للمستشارين: أشرف الفيشاوي وأحمد حسن، منشور في: [www.qatarlaw.com/16-2020.html](http://www.qatarlaw.com/16-2020.html) تاريخ الزيارة: 2020/7/25.

ومن الواضح أن الإطار التشريعي لمعالجة الوضع الراهن ما زال قيد التبلور والتشكل. وريثما يكتمل الإطار التشريعي لمعالجة الحالة الخاصة التي أنتجها وباء كورونا على علاقات العمل، وباعتبار أن القانون المدني يمثل الشريعة العامة لكل ما لم يرد بشأنه نص في قانون العمل، فإن بعض الحلول التقليدية يمكن للقضاء القطري الاستعانة بها، بحسب ظروف كل قضية، من ذلك مثلاً:

- إبراء كل طرف للآخر من التزاماته العقدية (التقايل: المادة 189 من القانون المدني القطري).

- التأجيل الاتفاقي لتنفيذ الالتزامات.

- الأجل القضائي (فقرة 2 من المادة 183 من القانون المدني القطري).

- التعديل القضائي للالتزام الذي أصبح مرهقاً بسبب ظروف استثنائية (الفقرة 2 من المادة 171 من القانون المدني القطري).

وبالتالي يمكن إسقاط تلك الحلول على علاقات العمل، بحيث يمكن السماح لصاحب العمل بتعديل طريقة تنفيذ العمل ووقت التنفيذ، أو إيقاف العقد مع إيقاف آثاره خلال فترة الإغلاق التي فرضتها إجراءات الاحتواء، أو حتى السماح بتخفيض الأجور خلال فترة الإغلاق.

## الخاتمة

تبين من هذا البحث أن الأحكام القانونية الناظمة لعلاقات العمل الفردية في التشريعات محل المقارنة - باستثناء قانون العمل الفرنسي - غير قادرة على معالجة تداعيات حالة الطوارئ الصحية على علاقات العمل. وأن قانون العمل الفرنسي - على الرغم من عدم كفايته - إلا أنه من أكثر القوانين قدرة على التعامل مع حالة الطوارئ الصحية؛ وذلك لتضمنه أحكاماً قابلة للتطبيق على بعض الأوضاع التي أنشأها وباء كورونا، وأنه كان يتحدث منذ عام 2017 عن حالة الطوارئ الصحية، وعن حق صاحب العمل في فرض العمل عن بعد، وعن حق الانسحاب. ومن قبل قانون العمل الفرنسي، كان للمحاكم الفرنسية فرصة التصدي لتأثير الوباء على علاقات العمل منذ عام 2007، بما سمح للمشرع الفرنسي من الاستفادة من ذلك في تقرير أحكام الطوارئ الصحية من حيث عدم اعتبار الأوبئة من قبيل القوة القاهرة التي تجيز إنهاء العقد. وأنه على الرغم من التدخلات التشريعية الطارئة التي عرضنا لها، وعلى الرغم من أهميتها وفعاليتها، إلا أنه لا يمكننا الزعم بأنه أصبح هنالك إطاراً تشريعياً متكاملًا قادرًا على معالجة الآثار القانونية لحالة القوة القاهرة الصحية على علاقات العمل.

بناءً على ما خلصنا إليه، فإننا نوصي بالآتي:

1- تضمين قانون العمل القطري أحكاماً تنظم حق العامل في الانسحاب من مكان العمل في حال استشعر الخطر، لكن بالضوابط التي وردت في هذا البحث.

2- ريثما يتم تقرير حق الانسحاب بتشريع، فإننا نوصي المحاكم أن تعدّ انسحاب العامل من مكان العمل دون إذن صاحب العمل - عندما يستشعر الخطر على سلامة - من قبيل الفعل المشروع؛ وذلك باعتبار التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل في مكان العمل من قبيل الالتزامات القانونية.

3- تضمنين قانون العمل القطري أحكاماً تنظم العمل عن بعد بطريقة تسمح لصاحب العمل بفرض العمل عن بعد على عماله في حالة الوباء والقوة القاهرة، دون اعتبار ذلك من قبيل تعديل العقد.

- Alfīshāwī Ashraf, alta'īq 'alā qarār wazīrat alshīḥa, N. 16, 2020, (in Arabic), [www.qatarlaw.com/16-2020.html](http://www.qatarlaw.com/16-2020.html)
- Albahīy Samīr yūsif, qānūn al'amal alqatarī, (in Arabic), Dār alfikr wa alqānūn, almansūra, 2013.
- Aldalīl al'amalī fī almuṭālabāt wa alda'awī al'umāliyat fī ḍaw'ī qānūn al'amal N. 14, 2004 wa ta'dīlātuhu led, 2014, (in Arabic), almaktab alfanī limaḥkamat altamyīz alqatarīya.
- Sharaf aldīn Aḥmad, al'aḥkām alshar'iyat li'a'māl alṭībīyat, (in Arabic), Maṭābi' alkuwayt tāymz, 1983.
- Turkumāniya ghazāl Muḥamad, « 'aḥkām ta'dīl 'afd al'amal fī qānūn al'amal alqatarī drāsa muqārana ma'a qanūn al'amal alfaransī », (in Arabic), Majallat alsharq al'adnā, aljami'at albasū'īya, kuliyat alḥqūq wa al'ulūm alsiyāsiya, N. 72, 2014.
- Yāsīn 'abd alrazāq, alwasīṭ fī sharḥ qānūn al'amal wa alta'amīnāt al'ijtima'īya, (in Arabic), 1992.