

OPEN ACCESS

Submitted: 20/06/2020

Accepted: 11/07/2020

المركز القانوني لطرفي علاقة العمل في ظل جائحة (كوفيد-19): حالة قطر وفلسطين

محمود دودين

أستاذ القانون الخاص، كلية القانون، جامعة قطر

mdodeen@qu.edu.qa

ملخص

تناولت الدراسة أثر فيروس كورونا (كوفيد-19) على عقود العمل في قانوني العمل القطري والفلسطيني، في الوقت الذي خلا فيه هذان القانونان من نصوص خاصة وصریحة تعالج الحالة محل البحث. استخدمت الدراسة المنهج التحليلي المقارن لتكييف الجائحة، والتدابير الحكومية المتخذة بصددتها، وإسقاط نتيجة هذا التكيف على عقود العمل، وما يحتمل أن ينشأ عنها من نزاعات. هدفت الدراسة إلى التوصل لحلول قانونية لهذه النزاعات المختلفة بما ينسجم مع قانون العمل ومصادره المختلفة، والقانون المدني. وخلصت إلى عدم ملائمة النصوص الحالية في قوانين العمل، والقواعد العامة في نظرتي القوة القاهرة والظروف الطارئة، ما يستدعي إجراء تدخلات تشريعية؛ لمعالجة آثار الحوادث العامة الاستثنائية، وإغلاق المنشآت، على التزامات طرفي علاقة العمل، حفاظاً على أداء الاقتصاد الوطني، ورفعاً للضرر عن المتعاقدين بشكل عادل.

الكلمات المفتاحية: عقود العمل، جائحة كورونا، القوة القاهرة، الظروف الطارئة، الالتزامات

التعاقدية

للاقتباس: دودين، محمود. "المركز القانوني لطرفي علاقة العمل في ظل جائحة (كوفيد-19): حالة قطر وفلسطين" المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، 2020، عدد خاص حول (القانون وفيروس كورونا المستجد "كوفيد-19")

<https://doi.org/10.29117/irl.2020.0142>

© 2020، دودين، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشروط 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 تتبع حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

The Legal Status of Labour Contract Parties under Covid-19 Pandemic: The Case of Qatar and Palestine

Mahmoud Dodeen

Associate Professor of Private Law, College of Law, Qatar University

mdodeen@qu.edu.qa

Abstract

The study addressed the impact of the Corona virus (Covid-19) on labour contracts in Qatari and Palestinian labor laws, while these two laws did not include special and explicit provisions dealing with the case in question. The study used the comparative analytical method to characterize the pandemic, and the governmental measures taken in this regard, to apply the result of this characterization to labour contracts and the potential disputes that arise therefrom. The study aimed at finding legal solutions to these various disputes in a manner consistent with the labor law, its various sources, and the civil law. It is concluded that the current legal texts in labor laws and the general rules of the theories of force majeure and hardship are not appropriate in such a context. Accordingly, the study calls for legislative interventions to address the impact of unusual public incidents and closure of facilities on the obligations of parties to labor relation.

Key words: Labor contracts; Corona Pandemic; Force majeure; Hardship; Contractual obligations

Cite this article as: Dodeen M., "The Legal Status of Labour Contract Parties under Covid-19 Pandemic: The Case of Qatar and Palestine", *International Review of Law*, Vol. 9, Issue 4, 2020, Special Issue on (Law and COVID-19)

<https://doi.org/10.29117/irl.2020.0142>

© 2020, Dodeen, 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

بعد ظهور فيروس كورونا (كوفيد-19) في نهاية عام 2019 في الصين¹، وانتشاره في بقية دول العالم منذ أوائل عام 2020، اتخذت معظم الدول إجراءات وتدابير صحية في محاولة منها للحد من انتشاره ومحاصرته، منها دولة قطر وفلسطين المحتلة. نتج عن هذه التدابير إما إغلاق كلي أو جزئي لكثير من المنشآت العاملة، أو تخفيض عدد العاملين في منشآت معينة دون إغلاقها. وتشير التقارير والدراسات إلى أن عام 2020 يشهد تراجعاً في النمو الاقتصادي العالمي ما بين 3-6٪، بسبب تأثير جائحة (كوفيد-19)، وما رافقها من قيود على عمل المنشآت الاقتصادية في مختلف دول العالم². وعادة ما ينتج عن هذا التراجع الحاد إفلاس لبعض المشاريع التجارية، وتعثر لبعضها الآخر، سيما الصغيرة ومتناهية الصغر منها، وخسارة محققة بنسب متفاوتة لمنشآت أخرى. الأمر الذي يلقي بأثره على مصير معاملات هذه المشاريع والمنشآت، ومنها بالطبع علاقات العمل، ما قد يزعزع المركز القانوني لطرفي هذه العلاقات، على حد سواء، ويعيق تنفيذ شروط العقود كما كانت في الظروف العادية، وقد يصل الأمر إلى تهديد علاقات العمل بالانحياز نتيجة للخسائر الجسيمة التي تتعرض لها المنشآت.

في المقابل، قد لا تتأثر بعض المنشآت اقتصادياً بالقيود والإجراءات المستحدثة سالف الذكر؛ كالصيدليات والمشافي الخاصة، بل قد ترتفع أرباحها. لهذا، يثور التساؤل حول مدى تأثير الإجراءات الحكومية المتخذة في هذا الصدد على التزامات أطراف علاقات العمل، ومستقبل العقود، في ظل خلو كل من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004 وتعديلاته، وقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، من أي نصوص تعالج أثر الوقائع المادية المفاجئة، وما يُتخذ بصدها من تدابير من السلطة العامة على التزامات طرفي العقد.

أهمية الدراسة: تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تعالج موضوعاً ليس بشأنه أحكام قانونية واضحة وصریحة في القانونين محل البحث، في الوقت الذي تستمر فيه تداعيات جائحة (كوفيد-19) على حقوق فئة كبيرة في المجتمع، وعلى الاقتصاد الوطني بشكل عام. ما يستدعي البحث عن حلول قانونية عادلة، تلبي فلسفة التشريع وغايات المشرع، دون الانتقاص من مستوى الحماية القانونية التي جاء بها قانون العمل للعمال، بصفتهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية. هذا على الرغم من التحديات التي تواجه الدراسة بسبب ندرة الدراسات السابقة التي تعالج الموضوع، وكذلك السوابق القضائية؛ لحداثة الموضوع، ولتقييد عمل المحاكم خلال فترة إعداد الدراسة ضمن جهود الدول في

1 وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، "فيروس كورونا المستجد هو فيروس حيواني المصدر ينتقل للإنسان عند المخالطة للضبقة لحيوانات المزرعة أو الحيوانات البرية المصابة بالفيروس". وقد اعتبرته هذه المنظمة وباءً عالمياً بتاريخ 2020/1/30. وينتشر من خلال مخالطة الحيوانات، أو ملامسة الأغذية الملوثة، أو انتقاله بالعدوى من شخص لآخر. ولم يتم التوصل إلى علاج خاص به حتى تاريخه. وهو سريع الانتشار، ويشكل خطورة على حياة الأفراد ضعيفي المناعة وكبار السن. ويمكن توقيه بالتباعد الاجتماعي، والاعتناء بالنظافة، ولبس الأقنعة. انظر: الموقع الإلكتروني لمنظمة الصحة العالمية:

<http://www.emro.who.int/ar/health-topics/corona-virus/information-resources.html>. Last visited: 20/5/2020.

2 See e.g., Federation of American Scientists (FAS), Global Economic Effects of COVID-19, June 2002. Available at <https://fas.org/sgp/crs/row/R46270.pdf>. International Monetary Fund (IMF), <https://www.imf.org/en/publications/weo>. Last visited: 20/5/2020.

احتواء الوباء، بما في ذلك في قطر وفلسطين.

أسئلة ومنهج الدراسة: تثير الدراسة جملة من التساؤلات التي تسعى للإجابة عنها وفقا للمنهج التحليلي التأصيلي المقارن في ضوء آراء الفقه، والسوابق القضائية حيث وجدت، وذات الصلة ولو في معرض تناولها لموضوعات الدراسة بشكل عام. تتمحور هذه التساؤلات حول إشكالية التوفيق بين القواعد الحمائية للعامل في ظل قوانين العمل ومتطلبات الرجوع إلى مصادر قانون العمل الأخرى، عدا تشريعات العمل، لسد الفجوة التشريعية القائمة في هذه التشريعات. ومن أبرز هذه التساؤلات: هل يمكن تطبيق أحكام نظرية القوة القاهرة والظروف الطارئة المنظمة في قواعد القانون المدني على علاقات العمل؟ إن كانت الإجابة بالإيجاب، فهل يصلح تطبيق تلك الأحكام على جميع علاقات العمل؟ وكيف يمكن التوفيق بين حكم هذه النظريات والحماية القانونية للعمال التي قررها قانوننا العمل محل البحث؟ وهل يعتبر العامل الخاضع للحجر المنزلي في تغيب مشروع عن العمل؟ وفي حال أصيب العامل بهذا الفيروس أثناء أو بسبب العمل، فهل يمكن إخضاع الإصابة لأحكام إصابات العمل وأمراض المهنة؟ وهل يساعد قانون الضمان الاجتماعي رب العمل على تخفيف التزاماته تجاه العمال الذين توقفوا عن العمل خلال فترة الإغلاق؟ بالنتيجة، ما هي التدخلات التشريعية الممكنة لمعالجة آثار أي جائحة مستقبلية شبيهة بفيروس (كوفيد-19)؟

هدف الدراسة: بناء على ما سبق، تهدف الدراسة إلى التوصل لإجابات قانونية عن هذه التساؤلات بما يحقق توازنا اقتصاديا لطرفي عقد العمل، وبما يحمي المنشآت العاملة من الإفلاس مستقبلا، والعمال من التسريح، وبما يعزز جهود الإصلاح القانوني من خلال إجراء تعديلات تشريعية ملائمة؛ كحلول للفروض المثارة في هذه الدراسة، وبما يخدم القضاة والمحكمين في تيسير فض النزاعات المماثلة بين طرفي علاقة العمل مستقبلا. على أمل أن تسهم إيجابا في النقاش القانوني الدائر حول موضوعها، وأن تشكل إضافة علمية لما هو قائم من بحوث.

خطة الدراسة: سيتم تقسيم الدراسة إلى مطلبين، بحيث يتم معالجة كل مطلب في فرعين. نتناول في المطلب الأول ضوابط المعالجة القانونية لنزاعات علاقات العمل، وتكييف فيروس (كوفيد-19) في ضوء قواعد القوة القاهرة والظرف الطارئ، ونتناول في المطلب الثاني النزاعات المحتملة بشأن حقوق العامل في عقود العمل، محددة وغير محددة المدة، مع عرض للتدخلات التشريعية الممكنة لمعالجة آثار الجائحة القائمة، أو أي حالة مشابهة لها مستقبلا، على التزامات طرفي عقد العمل ومركزهما القانوني.

المطلب الأول: ضوابط المعالجة القانونية لالتزامات طرفي عقد العمل، والتكييف القانوني لفيروس (كوفيد-19)

يتناول هذا المطلب فرعين، يعرض الأول الضوابط والمحددات التي يتعين مراعاتها عند الحديث عن آثار عقد العمل، من خلال التسلسل في البحث عن الأحكام واجبة التطبيق في مصادر قانون العمل بما لا يتعارض مع فلسفته الحمائية للعمال، ومن ثم ينتقل المطلب الثاني لتكييف فيروس

(كوفيد-19) فيما إذا كان يشكل قوة قاهرة أم ظرفاً طارئاً بالنسبة لعقود العمل.

الفرع الأول: ضوابط مدخل المعالجة القانونية لنزاعات علاقات العمل

نظم كل من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004 وتعديلاته، وقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 عقود عمل محددة وغير محددة المدة، بالإضافة للعمل العارض والمؤقت³. قضت المادة الرابعة من قانون العمل القطري بأن حقوق العامل الواردة في هذا القانون تعتبر الحد الأدنى، ويقع باطلاً كل شرط ينتقص منها، ولو كان سابقاً على تاريخ العمل به، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل. وأيضاً، قضت ببطالان كل إبراء، أو مصالحة، أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا القانون. وبشكل مماثل، اعتبرت المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني أن حقوق العمال الواردة فيه هي الحد الأدنى، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وأن أي نظام، تشريعي، أو لائحي أو عقدي، يمنح العامل حقوقاً أفضل من تلك الواردة في القانون، تكون له الأولوية في التطبيق. وبمفهوم المخالفة، يمكن لرب العمل التنازل عن حقوقه الخاصة سواء بإرادته المنفردة، أو من خلال شروط عقد العمل، أو أي اتفاق لاحق عليه.

وعليه، وفي ظل خلو القانونين من نصوص صريحة ناظمة لحالة الإغلاق القسري للمنشآت، كلياً أو جزئياً، لظروف مستجدة لم تكن في الحسبان حين التعاقد بسبب لا يد لطرفي العقد فيه، فإن الضابط الأول والأساسي لسد هذه الفجوة يكمن في الرجوع لمصادر قانون العمل بما لا يتعارض ونصوص هذا الأخير. وباستقراء نص المادتين (4 و6) المذكورتين، نجد أن مصادر قانون العمل هي العقد، بما لا يخالف مفهوم ومنطوق قانون العمل بدلالة المادتين المذكورتين، والمادة (1/1) من القانون المدني القطري رقم (14) لسنة 2004، وكذلك لوائح المنشأة وتقاليدها، وأعراف المهنة التي ينتمي إليها قطاع الأعمال⁴، واتفاقيات العمل الجماعية⁵، ونصوص القانون المدني. فإن تعذر إيجاد حكم للمسألة بالاستناد لهذه المصادر، فيتم اللجوء إلى الشريعة الإسلامية، فالعرف، فقواعد العدالة (المادة 2/1 من القانون المدني القطري). بالإضافة إلى اتفاقيات العمل الدولية التي تكون الدولة طرفاً فيها، وبعد أن تصبح هذه الاتفاقيات جزءاً من القانون الوطني، وفقاً للآليات الدستورية الوطنية، مع إمكانية الاستئناس بأراء الفقه وأحكام القضاء.

ما يعني، وطالما يمكن لعقود العمل، وللوائح المنشأة وتقاليدها وأعراف المهن، واتفاقيات العمل

3 العمل المؤقت هو الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنجازه مدة محددة؛ كالعامل على مشروع مدته خمسة شهور. والعمل العرضي هو الذي تستدعيه ضرورات طارئة غير متصلة بشكل جوهري بنشاط المنشأة ولا تزيد مدة إنجازه على ثلاثة أشهر في القانون الفلسطيني وأربعة أسابيع في القانون القطري (المادة الأولى من القانونين محل الدراسة).

4 في هذا المعنى، محكمة التمييز القطرية، الدائرة المدنية والتجارية، طعن 222 لسنة 2011، تاريخ 2012/03/13.

5 عادة ما يتم إبرام اتفاق العمل الجماعي بعد خوض مفاوضات جماعية بين ممثلي أصحاب العمل والعمال، ويتضمن أحكاماً تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل. يشكل هذا الاتفاق إطاراً مرجعياً عاماً لا يجوز للعقود الفردية الخروج على أحكامه ما لم يكن هذا الخروج أفضل للعامل من حيث منح المزايا والحقوق. لمزيد من المعلومات حول الاتفاقيات الجماعية في القانون المقارن. انظر: بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

الجماعية، التي تعتبر جزءاً مكملًا للعقد، أن تمنح العامل حقوقاً أفضل من تلك الواردة في القانون، فيكون لزاماً على الجهة التي تنظر بالنزاع أن تحكم وفقاً لما تضمنته هذه العقود واللوائح والاتفاقيات الجماعية، ولا يصح لها إهمالها والانتقال مباشرة للقانون المدني، والقول بخلاف ذلك يسقط الحماية التي أسبغها المشرع على حقوق العمال بقواعده الآمرة آفة الذكر. أما في حال خلت المنشأة من لوائح وتقاليد تمنح العامل ميزة إضافية عما قرره قانون العامل، أو في حال احتوت على بنود معينة لكنها كانت مخالفة لقواعد الحد الأدنى من الحماية للعامل، أو حال انعدام وجود اتفاقيات عمل جماعية تعطي حلاً للحالة محل البحث لا تخالف قانون العمل، فعندها يتم الانتقال للبحث عن حلول في إطار القانون المدني، باعتبار ما نحن بصدده فجوة تشريعية في قانون العمل.

بناء عليه، لا يمكن أن يكون هناك حكم واحد للتساؤلات المثارة في مقدمة هذه الدراسة، وإنما يتم فحص كل نزاع على حدة للتثبت من وجود ما سبق ذكره من محددات وضوابط من عدمه. وعلى من يدعي وجود مثل هذه الترتيبات إثباتها، مع ملاحظة أنه إن كانت هذه شفوية، فيمكن للعامل إثباتها بطرق الإثبات كافة، في حين لا يصح لصاحب العمل إثباتها إلا وفقاً للقواعد العامة في الإثبات⁶. ويبقى السؤال، ماذا لو تضمنت عقود العمل ولوائح المنشآت امتيازات للعامل كحلول اتفاقية أو تنظيمية لآثار جائحة كورونا؛ كأن تمنح العامل أجراً كاملاً طيلة فترة الإغلاق ومكافآت مالية إضافية، لكن ثبت أن المنشأة التي يعمل لديها قد منيت بخسارة فادحة يصعب عليها الاستمرار في دفع هذه المزايا لتوقف أو انحسار أنشطتها، فهل يبقى العامل محتفظاً بها سنداً للمادتين (4 و6) المذكورتين؟ أم يحق لصاحب العمل المحاجة بتغير الظروف بشكل طارئ، والتي لم تكن في حسابه عند إبرام هذه العقود واللوائح؟ وبالتالي هل يمكن للجهة المختصة بنظر النزاع ممارسة صلاحيتها وفقاً لأحكام نظرية الظروف الطارئة؟ هذا ما سنجيب عليه في الفرع التالي.

الفرع الثاني: فيروس (كوفيد-19) ما بين القوة القاهرة والظرف الطارئ

عند وصول الجهة المختصة بنظر نزاع عمالي ما إلى نتيجة مفادها أن أثر فيروس (كوفيد-19) على النزاع محل البحث هو بمثابة فجوة تشريعية في قانون العمل، على النحو السالف بيانه، ستتقل للبحث في التكييف القانوني للجائحة وما رافقها من سياسات حكومية للحد من خطر العدوى، ومن ثم تطبيق النصوص القانونية ذات الصلة في القانون المدني، بما لا يتعارض مع معايير الحد الأدنى لحماية العامل. وهذا التكييف ينحصر في القوة القاهرة والظرف الطارئ، على النحو المبين تباعاً.

أولاً: ماهية القوة القاهرة والظرف الطارئ وأثرهما

تشارك كل من القوة القاهرة والظرف الطارئ في شرطي عدم التوقع وقت التعاقد، وعدم القدرة على دفع الحادث أو الواقعة ببذل جهد معقول، وأنه لم يكن لأي طرف متعاقد يد في ايقاعها (خارجية

6 المادة (38) من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004. تقابلها المادة (28) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

الواقعة)⁷، لكنها يختلفان في شرط العمومية، وفي الآثار المترتبة عليهما⁸. فوفقاً للمادة (188) من القانون المدني القطري لا يشترط في الواقعة أن تكون عامة حتى يتحقق مفهوم القوة القاهرة، بخلاف الظرف الطارئ الذي يشترط لإعمال مفعوله أن يكون عامًّا سندا للمادة (2/171) من القانون المدني القطري، بالإضافة للشروط السابقة⁹. ما يعني إن كان الحادث عاماً، فمن باب أولى أن يشكل قوة القاهرة إن استجمع بقية الشروط. وبالنسبة للآثار، فالقوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، سواء استحالة مؤقتة أم دائمة¹⁰، في حين يبقى تنفيذ الالتزام في الظرف الطارئ ممكناً، إلا أنه مرهق للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة¹¹.

في فلسطين المحتلة، لم تنظم مجلة الأحكام العدلية النافذة¹² الظرف الطارئ بالطريقة التي وردت في القانون المدني القطري وغيره من القوانين المدنية العربية، وإنما يستخلص من القواعد الكلية التي جاءت بها، ومن بعض أحكام عقد الإيجار، باعتباره عقداً زمنياً متراحي التنفيذ، أن من حق المدين بالالتزام الطلب من القضاء رفع المشقة والضرر، برد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول¹³. لكن ينبغي عليه إثبات أن تعرضه للمشقة، والخسارة الفادحة كان نتيجة طبيعية للجائحة والتدابير المتخذة بشأنها¹⁴. كما أنها لا تشترط العمومية في الظرف، فلم تقيّد المشقة بأي قيد، فيظل المطلق قائماً على إطلاقه¹⁵.

7 أمينة رضوان، "مدى مساهمة فيروس كورونا في إنهاء العلاقة الشغلية"، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، محمد قاسمي، المغرب، ع 17، 2020، ص 12-13.

8 انظر: خالد بني أحمد، "الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة: دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي"، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، عمادة البحث العلمي، م 3، ع 2، 2007، ص 169-198. محمد بوكباش، "نظرية الظروف الطارئة في

9 مزيد من التفصيل حول نظرية الظروف الطارئة، انظر: أحمد شليبي، "نظرية الظروف الطارئة: أركانها وشروطها"، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، عمادة البحث العلمي، م 3، ع 2، 2007، ص 169-198. محمد بوكباش، "نظرية الظروف الطارئة وعلاقتها بالجوائح"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الشهيد زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ع 10، 2012، ص 322-336. رائف النعيم، "الظروف الطارئة على الالتزام العقدي: دراسة تحليلية مقارنة في الفقه الإسلامي والقوانين العربية في المضمون والآثار"، مجلة الساتل، ع 7، جامعة مصراتة، 2009، ص 9-36.

10 المقصود هنا الاستحالة الموضوعية للالتزام ذاته، وليس الاستحالة الذاتية المتعلقة بشخص المدين بالالتزام. عدنان السرحان ونوري خاطر، شرح القانون المدني - مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات)، دراسة مقارنة، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 299.

11 جاء في فتوى إدارة الفتوى والعقود في دولة قطر، الرقم: ف. ت 9/3-1939، لسنة 1991، بتاريخ 1991/11/16 تاريخ الجلسة: "...مناطق إعمال نظرية الظروف الطارئة التي تميز للقاضي أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول أن تطرأ خلال تنفيذ العقد حوادث استثنائية عامة لم تكن في حساب المتعاقد عند إبرام العقد ولا يملك لها دفْعاً وأن يكون من شأنها أن تنفيذ الالتزام صار مرهقاً على نحو يجاوز السعة ويهدد المتعاقد بخسارة فادحة تخرج عن المألوف في المعاملات التجارية وتختل معها اقتصاديات العقد اختلالاً جسيماً، أما إذا كانت الخسارة في نطاق الحد المألوف في التعامل وعلى نحو يطبق معه المدين تنفيذ التزامه بمشقة ودون إرهاق فإنها لا تنهض مبرراً لإعمال نظرية الظروف الطارئة إذ التعامل مكسب وخسارة". مُنْأحة على الرابط التالي: <https://www.almeezan.qa/OpinionPage.aspx?id=1561&language=ar> تاريخ الزيارة: 2020/5/25.

12 أصدرت حكومة حماس المقالة في قطاع غزة "القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012" دون اتباع الأصول الدستورية والقانونية المرعية، حيث ألغت المادة (1301) منه مجلة الأحكام العدلية فيما يتعارض معه. ولما كان إصدار هذا القانون مخالفاً للإجراءات الدستورية، فلن يتم دراسته بشكل مستقل. مع الإشارة إلى أن محاكم قطاع غزة، التي تسيطر عليها حركة حماس، تطبق هذا القانون، في حين تطبق محاكم الضفة الغربية مجلة الأحكام العدلية. لكن بشكل مختصر، تشابه شروط وآثار القوة القاهرة ونظرية الظروف الطارئة فيه مع بقية القوانين المدنية العربية، ومنها القانون القطري (انظر: المواد 151، 172، و173 من القانون رقم 4 لسنة 2012).

13 المشقة تجلب التيسير (المادة 17)، والأمر إذا ضاق اتسع (المادة 18)، والضرر يدفع قدر الإمكان (المادة 31)، والحاجة تنزل منزلة الضرورة عامة أو خاصة (المادة 32).

14 Majumder, B. & Giri, D. 2020. Coronavirus & Force Majeure: A Critical Study (Liability of a Party Affected by the Coronavirus Outbreak in a Commercial Transaction). Journal of Maritime Law & Commerce. 51(1), p 55.

15 تنص المادة (64) من المجلة على أنه: "المطلق يجري على إطلاقه إذا لم يقم دليل التقييد نضاً أو دلالة".

وأجازت، كذلك، للدائن والمدين فسخ الإيجار عند حصول عذر خاص بأي منهما¹⁶، انسجاماً مع فكرة العذر الطارئ المألوفة في الفقه الحنفي مصدر المجلة. ما يعني جواز الفسخ بالأعذار العامة الطارئة من باب أولى حال تعذر استيفاء منفعة المأجور¹⁷. لكن إنهاء عقود العمل لا يكون متاحاً بشكل مباشر في النظام القانوني الفلسطيني، بالاستناد إلى أحكام العذر الطارئ، وإنما يتعين التقيّد أولاً بأحكام المادة (41) من قانون العمل لسنة 2000 باعتبارها نصاً خاصاً يتقدم في التطبيق على القواعد العامة.

وفقاً للمادة (41)، لصاحب العمل إنهاء عقود العمل إن لحق منشأته خسارة استدعت تقليص عدد العمال، أو عند لجوء صاحب العمل لإعادة هيكلة منشأته إدارياً ومالياً بسبب الخسارة منيت بها هذه المنشأة، شريطة إخطار وزارة العمل بالخسارة، أو بإجراءات إعادة الهيكلة وفقاً للخسارة المتحققة فعلاً، بحسب الأحوال¹⁸. وبخلاف ذلك، يعتبر إنهاء العقود فصلاً تعسفياً موجباً للتعويض، بالإضافة إلى إلزام صاحب العمل بدفع بدل الإشعار، وما تراكم عليه من أجور وحقوق سابقة للعامل، ومكافأة نهاية الخدمة. وقد قضت محكمة النقض الفلسطينية أن إنهاء عقود العمل استناداً للمادتين (40، 41) من قانون العمل لا يعتبر تعسفياً¹⁹، وأن المشرع لم يحدد الأسباب التي يمكن اعتبارها موجبة لإنهاء العمل دون اعتبارها فصلاً تعسفياً، بل ترك تقدير ذلك لمحكمة الموضوع تستخلصها من الظروف والملابسات التي تحيط بواقعة الفصل من العمل، باعتبارها من المسائل الموضوعية التي تستقل محاكم الموضوع بتقديرها دون معقب عليها، طالما أن استخلاصها لحكم القانون من تلك الواقعة مقبولاً وسائغاً²⁰.

ثانياً: إسقاط التكييف القانوني لجائحة (كوفيد-19) على علاقات العمل

بناء على ما سبق، فقد تشكل جائحة فيروس (كوفيد-19)، وعدواه والقرارات الحكومية المتخذة

- 16 المادة (443) من مجلة الأحكام العدلية.
- 17 في المقابل، يحق للقاضي، في هذه الحالة، إهمال المستأجر لدفع الأجرة (نظرة الميسرة) ورفض طلب المؤجر فسخ العقد، إذا تبين أن تدابير الإغلاق ستزول بعد فترة معقولة، وطالما لا يتضرر المؤجر كثيراً من هذا الإهمال.
- 18 مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة.
- 19 المادة (40) تقابلها المادة (61) من قانون العمل القطري لسنة 2004، وتنص على: "لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيًا من المخالفات التالية:
 - 1- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل.
 - 2- ارتكابه خطأً نتيجة إهمال مؤكّد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - 3- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول.
 - 4- تغييره دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذِر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.
 - 5- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.
 - 6- إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.
 - 7- إدانتته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.
 - 8- وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.
 - 9- اعتداؤه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر".
- 20 حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 835 لسنة 2012، بتاريخ 2015/4/20. وأيضاً، حكم هذه المحكمة المنعقدة في الدعوى الحقوقية رقم 401 لسنة 2015، بتاريخ 2017/2/13.

لمجاهته بالنسبة لبعض المنشآت قوة القاهرة²¹، وقد تشكل منشآت أخرى ظرفا طارئاً، وأحياناً قد تخضع المنشأة الواحدة لقواعد القوة القاهرة والظروف الطارئة في آن معا، وفقاً للظروف والمعطيات، وقد لا تشكل الجائحة منشآت بعينها لا قوة القاهرة ولا ظرفاً طارئاً. ما يستدعي التحقق من أثر الجائحة والتدابير الحكومية على كل منشأة على حدة من قبل المحكمة أو الجهة التي تنظر النزاع وفقاً للظروف الخاصة بها²². وبالتالي، يختلف الحكم القانوني للنزاع بحسب نتيجة التكييف القانوني له.

بناء على ذلك، وعلى فرض أن الحالة تشكل لبعض المنشآت قوة القاهرة، فقد تكون استحالة التنفيذ مؤقتة أو دائمة. فإذا كانت القوة القاهرة في صورة استحالة وقتية لتنفيذ الالتزام بالعمل، بفعل الإجراءات والتدابير المفروضة من السلطة العامة، والتي هي واجبة التنفيذ، ومستحيلة التوقع وقت التعاقد، ومستحيلة الدفع وقت الوقوع، تشكل سبباً أجنبياً لا يد للأطراف المتعاقدة فيه، يترتب عليها وقف تنفيذ الالتزام إلى حين زوال القوة القاهرة²³. أي وقف التزام العامل بالعمل، وفي المقابل وقف دفع الأجر من قبل صاحب العمل، لإنقاذ علاقات العمل من الانهيار، على أن تعود حال زوال العارض الذي اعترض تنفيذها²⁴.

أما إذا كانت طبيعة العمل ومقصوده يقتضيان تنفيذه في فترة زمنية محددة فقط؛ أي خلال فترة الإغلاق القسري الكلي، وحالت هذه التدابير دون قيام العامل بتأديته، فنكون عندها إزاء حالة من الاستحالة الدائمة للتنفيذ (دائمة بالنظر لمدة العقد وطبيعة محله) ما يؤدي إلى انفساخ العقد بقوة القانون. فلا يصح إجبار الدائن، والحالة هذه، على وقف الالتزام طالما ثبت أنه باعثه على التعاقد انصرف إلى تأدية العمل أثناء فترة الإغلاق؛ كصاحب العمل الذي يتعاقد مع عامل لمدة أسبوع لعرض منتجات منشأته خلال معرض دولي سيقام في منطقة محددة، وكانت هذه المنطقة مغلقة، أو تم إلغاء المعرض نهائياً بأمر من السلطة العامة.

وهذا الانفساخ، بطبيعة الحال، لا يترتب أي التزام على صاحب العمل بالتعويض؛ لعدم ثبوت خطئه العقدي، ولانقطاع علاقة السببية. فلا سيطرة لأي من طرفي العلاقة على الجائحة، ولا يمكن لأي منهما أيضاً رفض الاستجابة لأوامر السلطة العامة بالإغلاق، أو بتقييد العمل. وطالما أن معيار التوقع من عدمه مرتبط بوقت التعاقد، فإن الحالة محل البحث تكون غير متوقعة للطرفين بالنسبة

21 أمينة رضوان، مرجع سابق، ص 18. شيباء الشاوي، "نظرات قانونية حول فيروس كورونا المستجد كوفيد-19"، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، محمد قاسمي، المغرب، ع 17، 2020، ص 97؛ سراتة عز الدين، "القوة القاهرة وآثارها على تنفيذ عقود الشغل"، مجلة القانون والأعمال، ع 8، جامعة الحسن الأول، المغرب، 2016، ص 192.

22 Sood, S. 2020. COVID-19 and Contractual Obligations - A Cross Border Mergers and Acquisitions Perspective. UGC Care Journal. 31 (34), p. 20. See also, Berger, P. & Behn, D. 2020. Force Majeure and Hardship in the Age of Corona: A Historical and Comparative Study. McGill Journal of Dispute Resolution, Forthcoming. Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3575869>, pp. 53-54. Visited on 27/5/2020.

23 Mahy, P. 2020. COVID-19 and Labour Law: Indonesia. Italian Labour Law e-Journal, Special Issue 1(13), pp. 16-17. See also, Hansen, S. 2020. Does the COVID-19 Outbreak Constitute a Force Majeure Event? A Pandemic Impact on Construction Contracts. Journal of Civil Engineering Forum, 6(2), pp. 201-214.

24 علي الصديقي، "أزمة كورونا: مراجعات في الفكر القانوني المعاصر: قراءة نقدية"، مجلة الفقه والقانون، صلاح الدين دكدك، الجزائر، ع 19، 0202، ص 34.

لعلاقات العمل المبرمة قبل وقوعها. وبالتالي، لم يعد بإمكان أي من الطرفين تقادي تدابير الإغلاق والتقييد؛ لخروج الأمر عن إرادتيهما من الناحية الواقعية²⁵. وفي هذا السياق، قضت محكمة التمييز الأردنية أن الأوامر الإدارية الواجبة التنفيذ تعتبر من قبيل القوة القاهرة²⁶. واعتبرت محكمة النقض الفلسطينية حظر التجول، وإغلاق المناطق من قبل قوات الاحتلال، والإقامة الجبرية في البيت بأوامر جيش الاحتلال، قوة القاهرة²⁷. في المقابل، في حال ثبوت قيام السلطات الإدارية المختصة في الدولة بإغلاق منشأة ما بسبب عدم التزامها بشروط وإجراءات الوقاية من الإصابة بالفيروس، وفقاً لما حددته هذه السلطات بشكل واضح، فلا نكون، والحالة هذه، إزاء قوة القاهرة؛ لتخلف شرط عدم إمكانية الدفع؛ بسبب تقصير صاحب العمل باتخاذ تدابير الوقاية المعقولة من جانبه للحيلولة دون حصول الإغلاق، أو تفادي نتائجه الضارة.

أما المنشآت التي واصلت عملها، لكن تأثرت اقتصادياً بحيث أصبح تنفيذها لالتزاماتها مرهقاً، فيمكن أن تخضع معاملاتها متراخية التنفيذ، لأحكام الظروف الطارئة فقط في حال كانت الخسارة فادحة وغير مألوفة فيما لو تم تنفيذها كما هي²⁸؛ ويكون ذلك برد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، بعد الموازنة بين مصالح الفرقاء، مع تقرير بطلان أي اتفاق مخالف، وفقاً لأحكام المادة (2/171) من القانون المدني القطري²⁹. إلا أن تطبيق أحكام هذه النظرية على عقود العمل، يجب ألا يخالف القواعد الحمائية للعامل على النحو المبين في المطلب الثاني. أما المنشآت التي واصلت عملها ولم تتضرر مالياً، فلا تخضع لأحكام أي من القوة القاهرة أو الظروف الطارئة، ويبقى الحال كما كان عليه قبل ظهور الجائحة. وأي ممارسة أو تغيير من قبل صاحب العمل على ظروف وشروط التعاقد؛ كتخفيض الأجر، بما يخالف قانون العمل يعتبر كأن لم يكن، وكأننا في الظروف الاعتيادية³⁰.

المطلب الثاني: النزاعات المحتملة بشأن حقوق العامل في ظل جائحة (كوفيد-19) والتدخلات التشريعية الممكنة

في حال استمرت علاقات العمل بين طرفيها خلال فترة الجائحة، قد تشور جملة من النزاعات

25 لا نقصد توقع الإصابة بالفيروس من عدمه بعد ذبوعه وانتشاره، حيث تكون الإصابة، في هذه الحالة، متوقعة، كما لا نقصد بعدم القدرة على الدفع هنا، استحالة التوقي من الإصابة، فهذا أيضاً ممكن من خلال الالتزام بإجراءات الوقاية الموصى بها من السلطات الصحية المختصة. وإنما ما نحن بصدده منصب على الجائحة كواقعة وما رافقها من أوامر حكومية باعتبارها سبباً أجنبياً. ومن المعلوم أيضاً أن عقود العمل المبرمة بعد انتشار الفيروس ووضوح مسار الإجراءات الحكومية المتخذة لمجابهته لا تندرج تحت القوة القاهرة، أو الظروف الطارئة؛ لافتقارها لشرط عدم التوقع وقت التعاقد.

26 لتوفر شرطي استحالة التوقع واستحالة الدفع فيها. محكمة التمييز الأردنية، طعن مدني رقم (20) لسنة 1987، تاريخ 1987/1/24.

27 محكمة النقض المنعقدة في رام الله، الدعوى الحقوقية رقم 2004/181، بتاريخ 2004/12/21. أيضاً، الدعوى الجزائية، رام الله، رقم 2010/27، بتاريخ 2010/5/9.

28 العبرة في تقييم فداحة الخسارة هو بموقف وسلوك الشخص العادي تجاه العقد المعني، فالمعيار موضوعي لا شخصي. ياسر ذنون ورؤى إبراهيم، "نظرية الظروف الطارئة وأثرها على الأحكام القضائية: دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة الشريعة والقانون، ع 57، جامعة الإمارات، 2014، ص 13.

29 تخلو مجلة الأحكام العادلة من نص يحظر الاتفاق على خلاف قواعد نظرية الظروف الطارئة. ما يعني، أن إعمال أحكام المادة (41) من قانون العمل، سالفه البيان، من طرف أصحاب العمل أمر ممكن، وهو أيضاً ما تومى به قواعد العذر الطارئ في المجلة والفقهاء الحنفي بشكل عام أيضاً.

30 وفقاً للمادة (45) من قانون العمل القطري، يحظر تخفيض أجر العامل لأي سبب كان.

بين الطرفين حول وفاء حقوق العامل في الأجر والاجازات، وما يتصل بذلك من تغيب محتمل للعامل المحجور صحيا، وكذلك إنهاء عقود العمل، وفيما إذا كانت الإصابة بالفيروس تدخل في مفهوم إصابات العمل وأمراض المهنة أم لا، وغيرها من الفروض التي سيأتي هذا المطلب على بيانها. فما الحلول القانونية واجبة التطبيق إزاء هذه النزاعات؟ وهل هذه الحلول ملاءمة لطرفي علاقة العمل؟ وما هي التدخلات التشريعية المقترحة مستقبلا لغاية الحفاظ على التوازن الاقتصادي لطرفي هذه العلاقة في الأوضاع الاستثنائية؟ هذا ما يسعى الفرعان التاليان إلى الإجابة عليه.

الفرع الأول: حقوق العامل في ظل فيروس (كوفيد-19) والنزاعات المثارة بشأنها

استكمالا لما انتهى إليه الفرع الثاني من المطلب الأول، قد تثار جملة من النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، لجهة إنفاذ الحقوق العمالية المقررة قانونا. من ذلك، فقد تستدعي حاجة العمل في المنشأة، بسبب الاغلاق الجزئي لها من السلطة العامة، مثلا، أن يعمل العامل عدداً أقل من ساعات العمل الاعتيادية، وقد ينتج عن تقليص طاقة العمل في المنشأة خسارة فادحة لصاحب العمل، ما قد يلجأ معه صاحب العمل إلى تخفيض أجر العامل، الأمر الذي يثير التساؤل حول مشروعية هذا الإجراء. بالإضافة للنزاعات المتصلة بتعذر عودة العامل المسافر إلى البلاد نظرا لظروف المرافئ الجوية والبرية والموانئ البحرية، وإنهاء عقود العمل للخسارة التي قد يتعرض لها صاحب العمل، وكذلك مدى اعتبار الإصابة بالفيروس مرضا مهنيا أو إصابة عمل.

أولاً: تخفيض ساعات العمل في ظل فيروس (كوفيد-19) ومدى تأثيره على الأجر

بداية، يقضي الأصل بعدم قابلية أجر العامل للتخفيض، وأن العامل يستحق كامل الأجر طالما كان مستعدا للعمل، وإن لم يباشر عمله لسبب يعود لصاحب العمل. إلا أنه في المقابل لم يرد في قانون العمل نص خاص يعالج مدى التزام صاحب العمل بالأجر كاملا في حالة تخفيض ساعات عمل المنشأة لسبب أجنبي يخرج عن سيطرة طرفي العلاقة، ما يمكن معه للقاضي الذي ينظر النزاع حول تخفيض أجر العامل، في هذه الحالة، أن ينظر في أمرين، ويرجح الأفضل منهما للعامل، وهما: إمهال صاحب العمل المعسر لدفع الجزء المتبقي من الأجر المتنازع عليه وفقا لشروط وأحكام الأجل القضائي الواردة في القانون المدني³¹، ما يعني رفض التخفيض، وإنما تأخير صرف النسبة التي يعجز صاحب العمل عن الوفاء بها وقت حلول أجل استحقاقها إلى الموعد الذي يحده القاضي وفقا لظروف وملابسات النزاع³². والأمر الثاني هو النظر في شروط إعمال نظرية الظروف الطارئة، لكن بشكل حذر وضيق جدا، وممارسة صلاحياته إزاءها بتعديل الالتزامات بما يرفع الإرهاق عن كاهل صاحب العمل، وبما يعادل جهد العامل المبذول إلى الحد الذي يجنب صاحب العمل خسارة فادحة،

31 لم ينظم القانون المدني القطري الإعسار بشكل مستقل وبنصوص خاصة، وإنما يبقى للقضاء ممارسة هذه الصلاحية وفقاً لقواعد العدالة باعتبارها مصدرا من مصادر القانون المدني بدلالة المادة الأولى منه. للمزيد انظر: باسم ملحم، "الإعسار في القانون المدني القطري: بين غياب التنظيم التشريعي وترتيب بعض الآثار"، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، ع 2، 2017، ص 9.

32 وطالما أن حقوق العامل هي دين ممتاز امتيازاً عاما تتقدم في المرتبة على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الدولة، فلن يضار العامل من تراحم دائني صاحب العمل عند التنفيذ على أمواله مستقبلا. انظر: المادة (5) من قانون العمل القطري لسنة 2004.

شريطة ألا يقل الأجر المخفض عن الحد الأدنى للأجور، كون تنظيم هذا الأخير جاء بقواعد أمر، وأن يكون بصورة مؤقتة، على أن يتوقف العمل بهذا الإجراء من لحظة زوال تحقق الخسارة الفادحة لرب العمل.

وهذا الخيار يلي في المرتبة الخيار الأول؛ لأن تطبيق أحكام نظرية الظروف الطارئة بشكل مباشر دون الموازنة بين الأمرين، يشكل اعترافاً بقابلية الأجر للتخفيض، الأمر الذي يشكل انتهاكاً لمستوى حماية العامل التي قررها قانون العمل؛ حيث من المعلوم أن صاحب العمل يبقى في الأوضاع الطبيعية ملتزماً بتأدية أجر العامل كاملاً، وإن تحققت في مواجهته حالة الخسارة الفادحة. إلا أن الفارق هنا أن العامل لم يؤد عمله على النحو الذي كان يؤديه في الظروف العادية، لسبب لا دخل لإرادتي الطرفين فيه. وهذا الفرق هو الذي تمتد إليه سلطة القاضي في فحص اختبار الموازنة بين الخيارين المذكورين بشكل متتالٍ فحسب. فالمرکز القانونية لطرفي علاقة العمل لن تتغير طالما استمر العامل بمزاولة عمله بالوتيرة والطريقة التي كان يؤديها في السابق قبل الجائحة، ولو لحقت المنشأة خسارة جسيمة.

وغالباً ما ستكون نتيجة الفحص هي اللجوء إلى الخيار الأول، طالما ثبت أن مدة الظرف الطارئ معقولة، ويمكن للمنشأة الاستمرار في العمل بعد زواله. أما إن ثبت العكس، وهو أن المنشأة لا خيار لديها في تخفيض تكلفة الإنتاج إلا بتخفيض الأجر بسبب ما حصل من تخفيض لساعات العمل، فيمكن للقاضي، عندها، اللجوء للخيار الثاني، أو حتى الجمع بين الخيارين بحسب الأحوال. وأيضاً، لا يمكن لصاحب العمل تعديل شروط التعاقد إن استمر العامل في عمله عن بُعد؛ كون العبرة بتأدية العمل وليس بمكانه، ولعدم تحقق ضابط النظر في تعديل الأجر من قبل القاضي على النحو المشار إليه أعلاه.³³

ثانياً: عدم قدرة العامل على العودة للعمل بسبب الحجر الصحي والإغلاق القسري لممرات السفر

نرى أن إخضاع العامل للحجر الصحي الإلزامي من قبل السلطات المختصة، أو استحالة رجوعه إلى البلاد لسبب أجنبي، يعتبر، من حيث المبدأ، تغييراً مشروعاً عن العمل يغفل سلطة صاحب العمل عن إنهاء خدماته، استناداً لمفهوم المخالفة الواردة في المادة (9/61) من قانون العمل القطري³⁴، التي تماثلها المادة (4/40) من قانون العمل الفلسطيني³⁵. لكن في حالة استمرار فترة الحجر، أو العودة إلى البلاد بما يخرج عن مضمون هاتين المادتين، فيكون للعامل ممارسة حقه في الاجازة المرضية في حال

33 من مزايا العمل عن بعد، عدا عن تخفيض تكلفة الإنتاج، تقليل حالات التغيب أو التأخر عن العمل، وقد يكون بإمكان المصاب بفيروس كوفيد-19 مواصلة العمل من منزله أو من مكان حجره الصحي، وأيضاً يخفف من النزاعات بشأن العمال العالقين خارج البلاد بسبب تعطل حركة التنقل بين الدول، إذا سمحت طبيعة العمل للعامل بمزاولة أعمالهم من الخارج. للمزيد انظر: محمد المناصير، "النظام القانوني لعقد العمل عن بعد- دراسة في القانون المقارن"، دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، م 46، ع 1، 2019، ص 250-252.

34 تنص هذه المادة على أنه: "يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية... 9- إذا تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة".

35 اعتبرت محكمة استئناف رام الله أن بقاء الشخص خارج البلاد بسبب خارج عن إرادته (بسبب الاحتلال) قوة القاهرة. استئناف مدني، رقم 2000/550، بتاريخ 2005/4/20.

إصابته بالفيروس، أو حال كان تحت الحجر الصحي الإلزامي، فتأخذ الحالة الأخيرة حكم المرض. وأيضاً، طالما منحت المادة (80) من قانون العمل القطري صاحب العمل سلطة تحديد موعد إجازة العامل السنوية حسب مقتضيات مصلحة العمل دون تعليق ذلك على موافقة العامل، فبرى أنه يمكن لرب العمل اعتبار العامل أثناء الحجر، أو عند توقف منشأته عن العمل في إجازة سنوية³⁶.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على الخروج في إجازة دون أجر؛ لما يشكله ذلك من مساس بالقواعد الحمايية للعامل التي جاء بها قانون العمل، والتي هي بمثابة الحد الأدنى، كما يمثل هذا التصرف في الواقع تعديلاً للعقد بإرادة منفردة. وإنما يمكن للعامل، حال استهلاك رصيده من الاجازات المستحقة المذكورة، أن يتقدم طواعية، وبرضاء حر ومستتير، بطلب إلى صاحب العمل للحصول على هذا النوع من الإجازات، التي خلا قانون العمل من تنظيمها، ولا يجوز لصاحب العمل رفضها وفقاً لمبدأ حسن النية والتعاون في تنفيذ العقود، سيما أنها لا ترتب عليه التزامات مالية³⁷.

من ناحية أخرى، يجوز لصاحب العمل خلال فترة الإغلاق القسري، وبصورة مؤقتة إلى حين زوال القوة القاهرة وعودة عمل المنشأة كما كان قبل ظهور الجائحة، تكليف العامل بعمل مختلف عن ذلك المتفق عليه في العقد، شريطة ألا ينطوي هذا التكليف على إساءة للعامل ولمركزه الأدبي، وألا ينتج عنه تخفيض لأجره³⁸. وهذا ما أخذ به أيضاً المشرع الفلسطيني شريطة ألا تزيد مدة التكليف على شهرين³⁹.

ثالثاً: مآل عقد العمل تحت الاختبار، وعقد العمل غير محدد المدة في ظل فيروس (كوفيد-19)

لا يصح لصاحب العمل إنهاء العقد خلال مدة الاختبار؛ بحجة تعطل عمل المنشأة خلال هذه المدة، ولو حصل الإخطار بالإلغاء؛ لأن هذا الإنهاء جاء مشروطاً بثبوت عدم صلاحية العامل لأداء العمل⁴⁰. وأي سبب آخر للإلغاء لا يعد مشروعاً، فغاية شرط التجربة أو الاختبار محصورة في التحقق من قدرة العامل على تنفيذ التزامه بالعمل المتفق عليه، وهذا لا يمكن أن يتم إلا إذا زاول العامل حقيقة عمله، وتبين عدم صلاحيته له. وعقد العمل في هذه الحالة هو نافذ ومرتب لجميع آثاره، وكل

36 مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر الأساسي في القانون القطري هي ثلاثة أسابيع لمن قلت مدة خدمته لدى صاحب العمل عن خمس سنوات، وأربعة أسابيع لمن كانت مدة خدمته خمس سنوات فأكثر (المادة 79). في المقابل، لم يفصح قانون العمل الفلسطيني عن سلطة صاحب العمل بتحديد لها للعامل دون موافقته؛ إذ نصت المادة (1/74) منه على: "يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة". ونرى أن لصاحب العمل، وبما يملكه من سلطة تنظيمية للعمل في منشأته أن يقرر منحها للعامل في الوقت الذي لا تضار به مصالح منشأته خلال فترة الإغلاق القسري.

37 تجدر الإشارة أن غياب العامل المشروع خلال فترة الجائحة يبقى محسوباً ضمن الخدمة المستمرة والمتواصلة لدى صاحب العمل، لغايات احتساب الحقوق الأخرى للعامل، كالإجازة السنوية، ومكافأة نهاية الخدمة. انظر: تعريف الخدمة المستمرة في المادة الأولى من قانون العمل القطري.

38 المادة (45) من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.

39 المادة (32) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

40 المادة (39).

ما هنالك أنه معلق على شرط فاسخ، وهو الصلاحية من عدمها.

ويبدو أن الأمر مختلف في قانون العمل الفلسطيني؛ إذ يُستخلص من المادتين (35 و38) أن إنهاء العقد خلال فترة التجربة، وهي ثلاث شهور، برغبة أي من الطرفين، دون تعليق الإنهاء على عدم الصلاحية⁴¹. ويأتي التباين في موقف القانونيين من اختلاف المدرسة الفلسفية التي انطلق كل منهما منها؛ فواضح أن المشرع القطري افترض أن شرط الاختبار قرر لمصلحة صاحب العمل⁴²، ما لم يتفق أو يتبين من الظروف خلاف ذلك، في حين افترض المشرع الفلسطيني أن هذا الشرط مقرر لمصلحة طرفيه معاً⁴³. ما يعني أنه منح الحق لأي منهما في الإنهاء استناداً لفكرة خيار الشرط الذي تبنته مجلة الأحكام العدلية، والذي يجعل العقد غير لازم لطرفيه خلال مدة الشرط⁴⁴. وفي هذا السياق، قضت محكمة النقض الفلسطينية بأن عقد العمل المتضمن شرط التجربة، إن حصل إنهاؤه من قبل رب العمل، فإن العامل لا يستحق بدل إشعار، أو مكافأة نهاية الخدمة، أو بدل فصل تعسفي وفقاً للمادة 35 من قانون العمل، "ولا أثر في ذلك لقول المدعي بأن المدعى عليها فصلت جميع العاملين لديها، لأن لكل عامل خصوصيته وحقوقه الخاصة ولا ترابط بينهم"⁴⁵. وقضت في حكم آخر "...عقد موصوف بوصف التجربة وهو وصف يسمح لطرفيه أو لأحدهما إنهاء هذا العقد دون قيد أو شرط لأنه يعتبر عقداً غير لازم أي يجوز العدول عنه، لأن المقصود بالتجربة هو الاختبار فشرط الاختبار ينشئ رخصة العدول عن العقد لمن جعل الشرط لمصلحته، وتظل هذه الرخصة قائمه طوال فترة التجربة، فإذا استعمل أحد الطرفين هذه الرخصة، انتهى هذا العقد وانحلت الرابطة العقدية"⁴⁶.

وأيضاً، إن كان العقد غير محدد المدة، فيمكن لصاحب العمل إنهاؤه بإخطار العامل حسب الأصول المقررة في المادة (49) من قانون العمل القطري؛ كونها أجازت لأي من طرفيه إنهاءه بالإخطار دون إبداء الأسباب⁴⁷. ما يعني صحة إنهاء هذا النوع من العقود، من باب أولى، في حالة الخسارة التي تلحق صاحب العمل نتيجة توقف منشأته عن العمل. وينطبق ذات الحكم على الحالة في فلسطين

41 أجازت المادة (38) لصاحب العمل إنهاء عقد العمل تحت التجربة حتى في حالة إغلاق منشأته من قبل السلطة العامة لارتكابه مخالفة لتعليقات السلامة والصحة المهنية. ومدة التجربة لا يجوز تجديدها عند نفس صاحب العمل، وبمضي الشهور الثلاثة دون إنهاء لها ينقلب العقد إلى لازم. حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 660 لسنة 2014، تاريخ 2017/2/7.

42 يستدل ذلك من صياغة نص المادة (39) عندما أجازت لصاحب العمل إنهاء العقد "لصاحب العمل إنهاء العقد خلال مدة الاختبار، إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل، شريطة أن يُحظر العامل بذلك، قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ إنهاء العقد".

43 بدلالة مفهوم المادة (35) التي منحت حق الإنهاء لأي من الطرفين، ما لم يتفق على خلاف ذلك، كون مثل هذا الاتفاق يعطل مفعول هذا النص لمنحه ميزة أفضل للعامل، وفقاً لأحكام المادة (6) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

44 المواد (115، 300-309) من مجلة الأحكام العدلية.

45 حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 309 لسنة 2015، تاريخ 2017/2/20.

46 حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 236 لسنة 2013، تاريخ 2015/10/25.

47 مع الإشارة إلى عدم جواز قيام صاحب العمل بالإنهاء لأسباب لا تتعلق بمنشأته ومقتضيات العمل فيها، كأن تكون هناك أسباب شخصية بحتة، فهنا نرى أن الفصل يبقى تعسفياً، وينشأ حق العامل بالمطالبة بالتعويض عنه. وفي جميع الأحوال، تترك مسألة تقدير التعسف من عدمه لمحكمة الموضوع وفق ظروف ووقائع كل نزاع. محكمة التمييز القطرية، الدائرة المدنية والتجارية، طعن رقم 212 لسنة 2011، تاريخ 2012/02/28.

لم يتم التفريق بين المنشآت من حيث تراجع مراكزها المالية والاقتصادية من عدمه. الأمر الذي ينتهك القواعد الحمائية التي جاء بها قانون العمل؛ فقد يدفع هذا الاتفاق أصحاب العمل إلى إنهاء عقود عمل معينة، لكن ليس وفقاً لشروط المادة (41) من قانون العمل سالف الذكر، وإنما بموجب المادة (2/38) التي تنص على انقضاء التزام صاحب المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين، بدليل أنها ألزمت صاحب العمل أن يدفع لعماله، عدا عن أجر الشهرين، مكافأة نهاية الخدمة. ما يعني، وفقاً لهذا التفسير، أنه بمضي شهرين على الإغلاق دون العودة إلى العمل، يصبح إنهاء خدمات العمال مشروعاً، وغير تعسفي، ولا يُطلب من صاحب العمل دفع بدل الإشعار كذلك. وهو تفسير مخالف لمنطوق المادة (41)، ما يستلزم عدم الالتفات إليه بالمطلق.

وعليه، ولما كانت المادة (38) مستبعدة التطبيق، لا يكون هناك من خيار إلا الرجوع إلى القواعد العامة المذكورة، والتي نعتقد أنها لا تقدم حلاً مناسباً في ظل عدم وجود قواعد للحماية الاجتماعية والتأمين من التعطل عن العمل في النظام القانوني الفلسطيني من جهة، ولما يتركه هذا الحال من آثار ضارة بالاقتصاد الوطني، على النحو المبين في الفرع الثاني من هذا المطلب.

رابعاً: الإصابة بفيروس (كوفيد-19) ومفهوم إصابة العمل والمرض المهني

قد يصاب العامل، في المنشآت التي لم يتم إغلاقها، بفيروس (كوفيد-19) بسبب تواصله مع عامل آخر مصاب، أو مع أحد عملاء المنشأة، أو أثناء الذهاب للعمل أو العودة منه في حال استقل وسائل النقل العام، ونقلت إليه العدوى من أحد الركاب، فيثور التساؤل عما إذا كانت هذه الإصابة تدخل في مفهوم إصابات العمل أم لا؟ أم هي من قبيل أمراض المهن؟ أم هي ليست سوى مرض عادي؟

وفقاً لقانون العمل القطري، لا تعتبر هذه الإصابة مرضاً مهنيًا؛ لأن المشرع أحال إلى الجدول رقم (7) الملحق بالقانون بشأن البت في مهنية المرض من عدمه⁵¹، وهذا الفيروس بطبيعته مستجد، ويخلو ذكره من الجدول بالطبع، كما يشترط لاعتبار مرض ما مهنيًا، أن يثبت إصابة العامل به نتيجة للأعمال أو العمليات التي يقوم بها، ومعلوم أن هذا الفيروس بعيداً عن هذا الوصف، وهو ينتقل بالعدوى وليس بمزاولة أعمال بعينها⁵². وينطبق الحكم ذاته بالنسبة لقانون العمل الفلسطيني، باستثناء العاملين في المستشفيات والمعامل ومراكز الأبحاث المختصة بهذه النوعية من الأمراض، من

51 وذلك بصريح نص المادة (7) من قانون العمل القطري التي عرفت إصابة العامل بأنها: "إصابة العامل بأحد أمراض المهنة المنصوص عليها في الجدول رقم (7) المرفق بهذا القانون...". مع الإشارة إلى أن هذا النهج في الاعتراف بأمراض المهن غير ملائم؛ حيث يصعب حصر جميع أمراض المهن بشكل جامد في جدول بذاته؛ نظراً لتعدد بيئات الأعمال وتشابكها، الأمر الذي يمكن معه ظهور أمراض مهنية جديدة لم تكن في حساب المشرع وقت إعداد القانون. لهذا، كان من الأفضل ترك صلاحية تحديدها للجنة طبية، أو لتعليقات أو أنظمة تصدر عن السلطة التنفيذية، لضمان مواكبة التغير الحاصل على أمراض المهن.

52 قد يكون مرضاً مهنيًا بالنسبة للعمال الذين كانوا يعملون في المنشآت التي انطلق منها الفيروس للمرة الأولى (مدينة ووهان الصينية مثلاً)، كذلك التي تتعامل مع الطيور والحيوانات المسببة لهذا الفيروس، كما يقال، شريطة ثبوت ذلك بتقرير طبي وفقاً للأصول، وأن يتفق هذا الوصف مع شروط أمراض المهن في قانون الدولة المعنية (الصين في حالتنا). تجدر الإشارة إلى أن المادة الأولى من قانون العمل القطري أدخلت أمراض المهنة في تعريف إصابة العمل، لكن يبقى التفريق بين المفهومين أمراً مهماً، وإن كان الأثر المترتب على كل منهما هو ذاته (الوفاء، العجز الكلي أو الجزئي، أو التعافي) وما يستتبع ذلك من التزام صاحب العمل تجاه المصاب وفقاً لأحكام المادتين (109)، (110).

أطباء وممرضين، ومساعدتهم، طالما كان عملهم متصلاً بالمرضى، أو بالأنشطة التي يقومون بها بحكم طبيعة عملهم، بالاستناد على مفهوم الأمراض المعدية المنصوص عليها في ذيل القانون⁵³.

وأيضاً، لا تعتبر إصابة عمل في النظامين القانونيين القطري والفلسطيني؛ كون المادة الأولى الباحثة في المفهوم استخدمت مفردة "حادث"، دون تعريفها، عندما استلزمت أن تكون الإصابة ناشئة عنه. ونرى أن المقصود هنا هو "الحادث المادي" أي الواقعة التي تصيب الجسد، كسقوط شيء على العامل، أو انفجار آلة، أو ارتطامه بمعدات العمل، أو وقوع حادث مركبة له ونحو ذلك، بحيث يلحق الجسد ضرر نتيجة مؤثر خارجي مفاجئ⁵⁴. فالحوادث هو السبب الخارجي الذي أحدث ضرراً في جسد العامل، والإصابة هي الضرر الجسدي الناشئ عنها⁵⁵. وما يعزز هذا القول، اشتراط المشرع في حالة وقوع الحادث أثناء رحلة الذهاب للعمل والعودة منه ألا يتوقف، أو يتخلف، أو ينحرف العامل عن المسار المعتاد والطبيعي. بالإضافة إلى إلزام صاحب العمل بتبليغ وزارة العمل والشرطة، كي تقوم الأخيرة بإجراء تحقيقاتها حول الحادث ومسبباته، ونتائجه، وما اتخذ بشأنه من إسعافات أولية وعلاج، الأمر الذي يتعدى انطباقه على الإصابة بالفيروس، كون الأخير مسألة فنية بحتة⁵⁶. وأيضا، طالما أن ما نحن بصدده هو مرض، فالإصابة به أثناء العمل أو بسببه كنتيجة لانتقال العدوى، لا يختلف عن أي مرض آخر معدٍ مصاب به عامل في المنشأة فنقله لزميل آخر له، كالإنفلونزا الموسمية مثلاً، فهل عندها سنقول إن ما حدث هو إصابة عمل؟ من ناحية أخرى، تنتفي صفة المفاجئة عن الحادث، حيث تكون الإصابة بهذا الفيروس متوقعة بالنسبة للعامل متوسط الحرص، سيما وأن الأمر ذاع وانتشر، وقامت السلطات الصحية بوضع اشتراطات للسلامة والوقاية من الإصابة به، وقد تؤدي نتيجة عدم الالتزام بهذه الاشتراطات إلى حدوث الإصابة، ما يعني أن عنصر عدم التوقع والمفاجأة قبل الإصابة غير متوافرين في هذا الفرض.

لذلك نرى أن العامل المصاب بهذا الفيروس يخضع لأحكام الإجازة المرضية. فيستحق، إن أمضى في الخدمة ثلاثة شهور فأكثر، وفقاً لقانون العمل القطري، إجازة مدفوعة الأجر كاملاً لمدة أسبوعين، فإن لم يتعاف، يستحق إجازة إضافية حدها الأقصى أربعة أسابيع بنصف أجر، فإن لم يتعاف فيسحق إجازة لمدة ستة أسابيع إضافية، لكن دون أجر⁵⁷. أما إن أصيب العامل بالفيروس قبل انقضاء ثلاثة

53 اعتبرت المادة (1) من قانون العمل في معرض تعريفها لإصابة العامل، أن الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام في حكم إصابة العمل. ولم يحدد النظام فيروس (كوفيد-19) كمرض مهني، وإنما ورد في البند 31 من الجدول الملحق بقانون العمل (أمراض المهن) أن الإصابة بالحُميات والأمراض المعدية الأخرى يعتبر من قبيل أمراض المهن بالنسبة للعاملين في المشافي ومراكز البحث المتخصصة. وطالما ثبت أن هذا الفيروس معدٍ، فيدخل في مضمون هذا البند.

54 علي نجيدة، الوافي في قانون العمل القطري، كلية القانون، جامعة قطر، الدوحة، 2017، ص 453.

55 محمد أبو عرة وليالي الترك، إصابات العمل والتعويض عنها في فلسطين، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ووزارة العمل، رام الله، 2014، ص 7.

56 المادة (108) من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004، المادة (117) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

57 المادة (82). وفي قانون العمل الفلسطيني، يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وينصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى (المادة 79).

شهور على خدمته، فيستحق الإجازة المرضية المذكورة لكن دون أجر.

وبطبيعة الحال، لا يلتزم صاحب العمل بتحمل نفقات علاجه، كون ما نحن بصدده هو مرض عادي، وليس إصابة عمل⁵⁸، لكن للعامل الاستفادة من الخدمات الصحية والطبية التي يقدمها صاحب العمل لبقية عماله، إن وجدت، دون ترتيب أي التزام إضافي عليه. وقد حظر المشرع القطري على صاحب العمل إنهاء خدمات العامل المريض قبل انقضاء مدة الاثني عشر أسبوعاً، وإن حصل الإنهاء خلالها فيكون تعسفياً⁵⁹. أما بمضيها دون شفاء العامل، فيمكن لرب العمل إنهاء الخدمات، دون اعتبار ذلك تعسفياً، ودون إلزامه بدفع بدل إشعار⁶⁰.

في جميع الأحوال، يبقى من حق العامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن أي ضرر لحقه وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني إذا ثبت إن الإصابة بالفيروس كانت نتيجة مباشرة لإهمال وتقصير صاحب العمل في اتخاذ التدابير الوقائية، وشروط السلامة التي فرضتها الجهة الرسمية المختصة في الدولة لتفادي الإصابة. فمعلوم أن صاحب العمل يلتزم قانوناً بتوفير شروط السلامة والصحة المهنية داخل منشأته، على نفقته الخاصة، وفقاً لما تقرره الجهات المختصة، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أي إصابة، أو مرض قد ينشأ عن الأعمال التي تؤدي في منشأته، وتعريفهم بسبل الوقاية منها⁶¹، وحيث أن السلطات المختصة اشترطت اتباع احتياطات وتعليمات معينة بشأن الوقاية من فيروس (كوفيد-19)، كالتباعد، ولبس الأقنعة، وتعقيم الأيدي، فإن عدم التزام صاحب العمل بتوفيرها والإشراف على تنفيذها، يعرضه للمسؤولية المدنية⁶²، في حال ثبوت إصابة أي من عماله بالفيروس نتيجة لعدم تنفيذه لهذا الالتزام. فالامتناع عن عمل، هو صورة الخطأ الذي يتحقق في مواجهة صاحب العمل في مثل هذه الحالة. في المقابل، يسقط حق العامل في طلب التعويض إن تعمد إصابة نفسه، أو حال مخالفته بشكل عمدي لشروط السلامة والوقاية المشار إليها، أو إن أهمل إهمالاً جسيماً في تنفيذها⁶³.

الفرع الثاني: التدخلات التشريعية الممكنة للإبقاء على التوازن الاقتصادي لعقد العمل

تبين لنا مما سبق وجود فجوة في قانوني العمل القطري والفلسطيني فيما يتصل بمعالجة أثر الإغلاق القسري للمنشآت بقرارات من السلطة العامة، والضرورة لمعالجة الأزمات الصحية وغيرها، على التزامات طرفي العلاقة التعاقدية. فالقواعد العامة في القانون المدني تبدو غير مناسبة بشأن عقود

58 انظر: المادتين (109 و110) من قانون العمل القطري لسنة 2004 بخصوص حقوق العامل المصاب بإصابة عمل أو بأحد أمراض المهن.

59 المادة (85) من قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.

60 هذا في حال ثبوت عدم تشافي العامل بتقرير صادر عن الطبيب المختص (المادة 82).

61 المواد (99-103) من قانون العمل القطري لسنة 2004، المادة (92) من قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000.

62 بالإضافة لإمكانية تعرضه للجزاء الجنائي والإداري وفقاً لأحكام القانون.

63 المادة (111) من قانون العمل القطري لسنة 2004، المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000.

العمل للفروض المتعددة التي سبقت الإشارة إليها من جهة، وإمكانية أن تؤدي إلى انفساخ بعض عقود العمل، وتوزيع الخسارة على طرفي الإنتاج من قبل الجهة التي تنظر النزاع في بعضها الآخر، في الوقت الذي ربما لا يستطيع صاحب العمل تحمل مزيد من الخسائر، ما قد يدفعه إلى إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بإشعار العامل، إن طالت مدة الإغلاق، ولا يستطيع، في المقابل، العامل أن يلبي احتياجاته بأجر مخفض كنتيجة لرد التزام صاحب العمل المرهق إلى الحد المعقول. وأيضاً، قد يؤدي التنكر لإعمال القواعد العامة، والتمسك بالزام أصحاب الأعمال بدفع الحقوق المالية للعمال كاملة، وإن لم يمارسوا أعمالهم، إلى شهر إفلاس عديد من الشركات والمنشآت، ما يعني انقضاء عقود العمل بالنتيجة، وما يترتب على ذلك من شح السيولة في السوق، وانخفاض القوة الشرائية، الأمر الذي قد يؤدي إلى انكماش الاقتصاد، ومن ثم ارتفاع نسبة البطالة، وما تتركه من آثار اجتماعية واقتصادية سيئة على المجتمع. فإن كان يمكن للشركات الكبيرة تحمل الوضع القائم لفترة إضافية، ولو محدودة، فإن الحال ليس كذلك بالنسبة للمشاريع الفردية، والشركات الصغيرة، ومتناهية الصغر والمتوسطة، والتي تشكل الغالبية العظمى من المنشآت الاقتصادية العاملة في كل من قطر وفلسطين، وتمثل رافعة الاقتصاد الوطني.

بالإضافة لما سبق، فإن القانون القطري رقم (38) لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي، المعدل بمرسوم بقانون رقم (23) لسنة 2007، لا يستهدف بشكل مباشر العمال الذين يزاولون أعمالهم. وإنما يقدم إعانات حكومية للأسر المحتاجة⁶⁴، وللعاجز عن العمل، والمسن، وبعض فئات المجتمع الأخرى؛ كالمطلقة والأرملة وغير ذلك⁶⁵. وأيضاً، تقتصر هذه المعونات على المواطنين المقيمين بصفة دائمة في الدولة، دون سواهم من العمالة الأجنبية⁶⁶. لذلك تدعو الضرورة إلى إقرار نظام خاص بالضمان الاجتماعي لفائدة عمال القطاع الخاص، وفقاً لما كفلته الشريعة الدولية لحقوق الإنسان؛ كالمادة (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، والمادة (9) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966. وبالتالي، يجب ألا يُنظر إليه على أنه نوع من المساعدة أو الإغاثة، بل هو لصيق بالكرامة الإنسانية، ويعزز من مبدأ التضامن والتكافل داخل المجتمعات، ويحقق مزايا اقتصادية واجتماعية عديدة⁶⁷. وقد أثبتت بعض التجارب نجاح صندوق التأمينات الاجتماعية في صرف

64 يقصد بالأسرة المحتاجة حسب المادة (1): مجموعة مكونة من زوج وزوجة، أو أكثر، وأولادهم، أو بعض أفراد هذه المجموعة إذا كانت تجمعهم معيشة واحدة، وليس لهم مصدر دخل كاف للعيش.

65 وفقاً للمادة (1) العاجز عن العمل هو: "كل من تجاوز الثامنة عشرة من عمره، وثبت بتقرير من الجهة الطبية المختصة أنه غير قادر على العمل بسبب مرض أو إعاقة، وليس له عائل مقتدر، أو مصدر دخل كاف للعيش". والمسن هو: "كل من تجاوز الستين عاماً من عمره، وليس له عائل مقتدر، أو مصدر دخل كاف للعيش". والمسّن: كل من تجاوز الستين عاماً من عمره، وليس له عائل مقتدر، أو مصدر دخل كاف للعيش.

66 المادة (2). تكفل الحكومة بموجب المادة (19)، في حالة حدوث كارثة، بتدبير الإغاثة العاجلة، وتقديم المعونة النقدية والعينية للأسر والأفراد المنكوبين.

67 انظر: بلاسم التميمي وعبد الباسط عباس، "الحق في الضمان الاجتماعي - قراءة في قانون الحماية الاجتماعية رقم (11) لسنة 2014"، مجلة الحقوق، جامعة المستنصرية، العراق، م 2، ع 31، 2017، ص 1-17. شيرين أبو هزيم، "التأمينات الاجتماعية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني والهيئة العامة للتأمين الاجتماعي في مملكة البحرين دراسة مقارنة"، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم الإنسانية، الجامعة

مستحقات لاثقة للعمال الذين توقفوا عن العمل، بسبب جائحة كورونا، أو بسبب تعثر المنشآت التي يعملون لصالحها⁶⁸.

وعليه، يبقى التدخل التشريعي مطلوباً لتحقيق عدالة اقتصادية معقولة لطرفي عقد العمل، وبما ينقذ منشآت كثيرة من خطر الاندثار والخروج من السوق. وقد يكون التدخل الأنسب لمواجهة آثار جائحة (كوفيد-19)، وغيرها من صور القوة القاهرة حال وقوعها مستقبلاً على عقود العمل في إحدى صور ثلاث: أ) تعديل قانون العمل بإضافة نصوص توزع الأعباء بين أصحاب العمل المتضررين والعمال والدولة، على شاكلة أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 الذي أصدره رئيس الحكومة الأردنية بتاريخ 8/4/2020⁶⁹. وب) العمل على إصدار قانون للتأمينات الاجتماعية، يتضمن منح العمال الذين توقفت منشآتهم عن العمل لظروف عامة مخصصات مالية طيلة فترة التوقف، يتم حسابها بناء على سنوات الخدمة والعمر، وحجم اشتراكات العامل، واقتطاعات رب العمل في صندوق التأمينات وغيرها، على ألا تقل عن الحد الأدنى للأجور. بالإضافة إلى ج) منح مخصصات مالية من قبل الدولة ضد البطالة، والتعطل المؤقت عن العمل.

وكذلك يمكن ترتيب اتفاق عمل جماعي على المستوى الوطني بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال، بإشراف وزارة العمل، على أن يكون إطاراً مرجعياً ملزماً لأطرافه للاستجابة لأي قوة قاهرة تحدث خلال مدة سريانه⁷⁰. وتشكل المادة (127) من قانون العمل القطري أساساً لهذه الاتفاقيات، ومنحت وزير التنمية الإدارية والعمل صلاحية تنظيم مضمونها، ونطاقها، ومدتها وتفسيرها. إلا أن هذا الخيار الثالث يبقى الأبعد مناًلاً من بين الخيارات المتاحة؛ كونه بحاجة إلى اتفاق من ممثلي طرفي الإنتاج، وعادة ما يصعب التوصل إليه؛ لتعارض المصالح الاقتصادية من جهة، ولاحتمالية ضعف الجهات أو الاتحادات التي تمثل العمال.

أخيراً، يعتبر العمل عن بعد من الحلول العملية التي أظهرت هذه الجائحة إمكانية اللجوء إليها للتكيف مع الظروف المستجدة، ولتخفيف تكلفة الإنتاج، بالنسبة للقطاعات التي تسمح طبيعة عملها للعمال بمزاولة عمله من منزله، أو من مكان حجره الصحي. لكن في المقابل، يشير هذا النوع من

الإسلامية، غزة، م 28، ع 1، 2020، ص 279-300.

68 انظر على سبيل المثال في التجربة المغربية: أمينة رضوان، "دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التعامل مع جائحة كورونا"، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، محمد قاسمي، المغرب، ع 17، 2020، ص 68-85.

69 وضع هذا الأمر جملة من التدابير للحد من إنهاء عقود العمل، وإلغاء أي تعهدات أو اتفاقيات تنتقص من حقوق العامل، وإلغاء الاستقالات الإجبارية، وسمح بتخفيض أجر العمال الذين يعملون في منشآت شملها قرار الإغلاق بنسبة لا تزيد على نصف الأجر، وبما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، ضمن شروط معينة يحظر تجاوزها، وشجع على العمل عن بعد، ومنح حوافز تشجيعية لأصحاب العمل المتزمين بدفع أجور العمال كاملة، وكلف الدولة بتحمل مسؤوليتها تجاه العمال الذين تم إيقافهم عن العمل بعد ثبوت استحالة المنشأة على الوفاء بالتزاماتها تجاههم، وكذلك عمال المياومة غير المشتركين في الضمان الاجتماعي. وحافظ هذا الأمر على الأجور كاملة للعمال الذين مارسوا أعمالهم كالمعتاد، إلا أنه في المقابل أجاز الاتفاق بإعادة العامل الحرة على تخفيض أجره، شريطة ألا يتجاوز مقدار التخفيض 30٪ من الأجر العادي، وألا يتم اللجوء لهذا الخيار إلا إذا كان التخفيض شاملاً لرواتب الإدارة العليا للمنشأة.

70 وفقاً للمادة (56) من قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000 يجب ألا تقل مدة الاتفاق الجماعي عن 3 سنوات.

العمل عديد الإشكالات منها: آليات توفير شروط الصحة والسلامة المهنية داخل المنزل، وما يتصل بذلك من مخاطر التأثيرات الصحية للعمل عن بعد؛ كأضرار شاشة الحاسب الآلي، والألياف الضوئية ونحوها، وسبل حماية العامل منها، ومدى إمكانية خضوع ذلك لسلطة مفتش العمل، بالإضافة لآليات الموازنة بين سلطة صاحب العمل في الإدارة والإشراف وحق العامل في الخصوصية، والحياة الخاصة وحرمة منزله، وحماية بياناته الشخصية، وغيرها. ونظرا لخروج هذا الموضوع عن نطاق دراستنا هذه، فإننا نرى أن تنظيم العمل عن بعد يستحق العناية والدراسة من قبل الباحثين وصناع القرار، وربما ستلجأ إليه منشآت كثيرة في المستقبل، مستفيدة من التكنولوجيا الحديثة، ومن تجربتها خلال فترة جائحة فيروس (كوفيد-19)، ناهيك عن تنامي الاقتصاد الرقمي باستمرار في مختلف دول العالم.

الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن واقعة فيروس كورونا (كوفيد-19) وما نجم عنها من سياسات وإجراءات حكومية، كإغلاق المنشآت كلياً أو جزئياً، وتقييد حركة تنقل الأفراد، بهدف السيطرة على الوباء والحد من تفشيه وعدواه، قد تشكل بالنسبة لبعض عقود العمل سبباً أجنبياً في صورة قوة القاهرة؛ لتوفر شروط الأخيرة في الحالة محل البحث، وقد تشكل ظرفاً طارئاً في حالات ضيقة جداً، عند ثبوت تحقق شروط إعمال نظرية الظروف الطارئة في النزاعات المعروضة على الجهة التي تنظرها، دون المساس بأي نصوص تكون واجبة التطبيق في قوانين العمل؛ نظراً لما تشكله من حماية خاصة لحقوق العامل؛ فقد يلجأ القاضي لمنح صاحب العمل المعسر أجلاً قضائياً لتنفيذ التزامه بدفع بقية الأجر، ويرفض تطبيق أحكام نظرية الظروف الطارئة. وقد لا تشكل الجائحة أياً من ذلك في حالة انتظام عمل منشآت معينة وعدم شمولها بتدابير الإغلاق.

لهذا، يبقى للمحكمة المختصة سلطة التثبت من تحقق حالتها القاهرة والظرف الطارئ من خلال وقائع النزاع، وما يقدمه المدعي من بينات، وفق منهجية فحص كل نزاع على حدة؛ لأن الحكم القانوني للنزاع يختلف بحسب نتيجة التكييف القانوني له. وفي حالة المنشآت التي تضمنت عقودها، ولوائحها، وأعراف مهنتها، مزايا أفضل للعامل من تلك التي تقرها قواعد القوة القاهرة، فيعطل حكم الأخيرة ويصار إلى إعمال تلك الأحكام التعاقدية والتنظيمية بوصفها أفضل للعامل تسمو في التطبيق على نصوص قانون العمل.

واستنتجت الدراسة أيضاً أن بإمكان صاحب العمل اعتبار العامل في إجازة مرضية، أو إجازة سنوية في حالة إصابته بالفيروس والحجر الصحي الإلزامي عليه، أو في حالة عدم قيامه بأي عمل نظراً لإغلاق المنشأة بحسب الأحوال. لكن لا يمكن لصاحب العمل إجبار العامل على التقدم للحصول على إجازة بلا أجر، وإنما تبقى هذه المسألة متروكة لإرادة واختيار العامل نفسه. وبخصوص

النزاع حول تخفيض أجر العامل بسبب انخفاض ساعات عمله الناتج عن الإغلاق القسري الجزئي للمنشأة، فيظل للقاضي سلطة رفض التخفيض أو مراجعة قيمته، بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، بناء على نتيجة فحصه لاختبار المواءمة بين أعمال قواعد المهلة القضائية في جانب صاحب العمل، لإمهاله بشأن دفع النسبة المتبقية بعد التخفيض، وتطبيق الأثر المترتب على الظرف الطارئ، عند ثبوت شروطه، بشكل متتالٍ، بما ينسجم مع قواعد حماية العامل.

وكذلك، خلصت الدراسة إلى إمكانية قيام صاحب العمل بتكليف العامل مؤقتاً بعمل يختلف عن ذلك الذي كان يؤديه قبل ظهور الجائحة؛ للحد من خسارته كتدبير لتخفيف الأضرار، شريطة ألا يشكل هذا التكليف إساءة للمركز الأدبي للعامل، أو تخفيضاً لأجره دون مسوغ. وكشفت الدراسة أن فيروس كورونا لا يشكل مرضاً مهنيًا، ولا إصابة عمل، وإنما يبقى وصفه مرضاً عادياً، تطبق عليه أحكام الإجازة المرضية، مع بقاء حق العامل المصاب بمطالبة صاحب العمل بالتعويض حال ثبوت إهمال الأخير باتباع إجراءات وشروط الوقاية والسلامة، وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني. مع ملاحظة إمكانية اعتبار الإصابة به مرضاً مهنيًا في قانون العمل الفلسطيني فقط بالنسبة للعاملين في المشافي ومراكز البحث، ممن يكون منهم عمله وثيق الصلة بهذا النشاط المهني، باعتباره يأخذ حكم الأمراض المعدية غير المحصورة، الواردة في ملحق القانون.

بناء عليه، ولما أظهرته الدراسة من وجود فجوة في قانون العمل؛ لعدم تنظيمه أثر الحوادث العامة والاستثنائية على عقود العمل في الوقت الذي بدت فيه القواعد العامة غير ملائمة لطبيعة وخصوصية هذه العقود، وفي ظل غياب قوانين للتأمينات الاجتماعية، فإن ذلك قد يؤدي إلى تسريح عدد كبير من العمال دون توفر حماية اجتماعية لهم. وعليه، توصي الدراسة بما يلي:

- في الوقت الحالي، إدخال تعديلات على قانون العمل تقضي بتعليق نفاذ عقود العمل لاستحالة تأدية العمل كلياً بشكل مؤقت، مع منح العمال المتضررين مساعدات نقدية من الدولة، أو سلف من قبل صاحب العمل، إن أمكنه ذلك، أو كليهما إلى حين زوال العارض المؤقت؛ وذلك تفادياً لإنهاء العقود. والنص كذلك على عدم قابلية أجور العمال للتخفيض في حال مارسوا أعمالهم بشكل عادي عن بعد، مع إمكانية تأجيل دفع ما لا يزيد عن 70% منها، وبما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، لمدة لا تزيد على فترة معينة كثلاثة شهور، بالنسبة للمنشآت التي تراجعت أرباحها بذات النسبة فأكثر. أيضاً، يمكن النص على اعتبار مدة الحجر الصحي في حكم الإجازة المرضية، والتغيب عن العمل لسبب يعود للجائحة وتدابيرها تغييراً مشروعاً. وبالنسبة إلى إنهاء عقود العمل غير محددة المدة، فينبغي تعديل النص الحالي في قانون العمل القطري بما يرهن الإنهاء بأسباب موضوعية كالخسارة الجسيمة، وضرورات إعادة هيكلة المنشأة بإشراف وزارة التنمية الإدارية والعمل على هذه الإجراءات. إضافة لذلك، يفضل تحفيز القطاع الخاص بتخفيض

الضرائب المستحقة عليه طيلة فترة بقاء الجائحة، ومنح مزايا تشجيعية للمشآت التي تحافظ على العمالة، كشراء خدماتها من قبل السلطات العامة بالأولوية على غيرها.

- بعد تخطي المرحلة الحالية، ويهدف الحفاظ على حالة معقولة وعادلة من التوازن الاقتصادي بين مصالح طرفي عقود العمل؛ وللحد من إفلاس بعض المنشآت، وتقليلًا من حالات إنهاء هذه العقود للخسارة، وبما يضمن المحافظة على استقرار الاقتصاد الوطني بالنتيجة، يجب العمل في كل من قطر وفلسطين على سن قانون خاص للتأمينات الاجتماعية بالمفهوم والمحتوى المتعارف عليه في الأنظمة المقارنة، بحيث يتم إلزام أصحاب العمل بدفع اشتراكات شهرية في صندوق التأمينات الاجتماعية، بشروط ونسب تراعي بيئة الأعمال، وخصوصية العمالة في البلد المعني كنتيجة للدراسات الاقتصادية والمسحية التي يتعين تنفيذها، ليتم صرف مستحقات للعمال الذين توقفت أنشطة منشآتهم لأسباب طارئة، بالإضافة لمستحقات التأمين من البطالة أو التعطل المؤقت عن العمل، والعجز، والمرض، وإصابات العمل وغيرها، كل ضمن شروطه ووفقا للقانون المقترح، على أن يبقى هناك دور مساند للدولة بنص القانون لتقديم مساعدات في الحالات التي يغطيها القانون. ونوصي بإجراء دراسات قانونية واقتصادية متخصصة للخروج بمقترح واضح المعالم لنظام التأمينات الاجتماعية.

- إجراء بحوث متخصصة حول الإشكاليات القانونية للعمل عن بعد، ودعوة المشرعين إلى دراسة تنظيم هذا النوع من العمل بالاستناد إلى نتائج البحوث ذات الصلة.

- Abū hazīm, Shireen, « al-t' mīnāt al-ijtimā' iyyah fi al-mu' assasah al- 'āmah li-ḍamān al-ijtimā' ī al-urdunī wa al-hay' ah al- 'āmah li-t' mīn al-ijtimā' ī fi mamlakat al-bahrīn, dirāsah muqārnah », (in Arabic), majallat al- aljamieat al-islāmiyyah lil- 'ulūm al-insāniyyah, 2020, issue 1, The Islamic University, pp. 279-300.
- Abū 'urah, Mohammed & Al-turk Laiali, « iṣābāt al- 'amal wa al-ta' wīd 'anhā fi falasṭīn », (in Arabic), markaz al-dimuqrāṭiyyah wa ḥuqūq al- 'āmilīn wa wizārat al- 'amal, Rāmallah, 2014.
- Al- sarhān, 'Adnan & khāṭir Nouri, « sharḥ al-qānūn al-madanī- maṣādir al-ḥuqūq al-shakhsiyyah (al-iltizāmāt) dirāsah muqārnah », (in Arabic), ed1, dār al-thaqāfah Linashr wa al-tawzī', Amman, 2005.
- Al-ḥakīmī, 'Abd almughith, « dawr al-qānūn wa al-qaḍā' fi al-ḥad min tāthīr fayrūs kūrwnā 'alā al- 'alāqāt al-ta' āqudiyyah », (in Arabic) majallat al-bāḥith li-dirāsāt al-qānūniyyah wa al-qaḍā' iyyah, 2020, issue 17, pp. 34-50.
- Al-manāshīr, Mohammed, « al-nizām al-qānūnī li 'aqd al- 'amal 'an bu' d "dirāsah fi al-qānūn al-muqārīn » (in Arabic), dirāsāt 'ulūm al-shari' ah w al-qānūn, 2019, vol. 46, issue 1, pp. 245-268.
- Al-na' īm, Raef, « al-zurūf al-ṭārī' ah 'alā al-iltizām al- 'aqdī: dirāsah taḥlīliyyah byn al-Fiqh al-Islāmī wa al-Qawānīn al- 'Arabiyyah fi al-maḍmūn w al-athār, (in Arabic), majallat al-sātil, 2009, issue 7, pp. 9-36.
- Al-shāwī, Shaimaa, « nazarāt qānūniyyah ḥawl fayrūs kūrwnā al-mustajad kūfid 19 », (in Arabic), majallat al-bāḥith li-dirāsāt al-qānūniyyah wa al-qaḍā' iyyah, 2020, issue 17, pp. 86-100.
- Al-sidīqī, Ali, « azmat kwrūnā: murāja' āt fi al-fikr al-qānūnī al-mu' āshir, qirā' ah naqdiyyah », (in Arabic), majallat al-Fiqh wa al-qānūn, 2020, issue 91, pp. 24-53.
- Al-tīmīmī, Bālasem & 'Abās, 'Abd El Basset, « al-ḥaq fi al-ḍamān al-ijtimā' ī -qirā' ah fi qānūn al-ḥimāyah al-ijtimā' iyyah n (11) li sanat 2014 », (in Arabic), majallat al-ḥuqūq, 2017, vol. 2, issue 31, pp.1-17.
- Banī Aḥmad, Khalid, « al-farq byn al-quwah al-qāhirah wa al-zurūf al-ṭārī' ah: dirāsāt muqārnah byn al-Fiqh al-Islāmī wa al-qānūn al-waḍ' ī' » (in Arabic), majallah al-urduniyyah fi al-dirāsāt al-islāmiyyah, 2006, issue 21, pp. 169-187.
- Bin Sābir, Bin Azzoz, « al-itifāqīyyat al-jāmi' iyyah lil- 'amal fi al-tashrī' al-jazā' irī wa al-muqārīn », (in Arabic) dār al-ḥāmid Linashr wa al-tawzī', Oman, 2011.
- Bū kamāsh, Mohammed, « nazariyyat al-zurūf al-ṭārī' ah wa 'alāqatuhā bil-jawā' ih », (in Arabic), majallat ḥuqūq wa al- 'ulūm al-insāniyyah, 2012, issue 10, pp. 322-336.
- Dhinūn, Yasir, & Ibrahim, Ruaa, « nazariyyat al-zurūf al-ṭārī' ah wa atharuhā 'alā al-aḥkām al-qaḍā' iyyah, dirāsah taḥlīliyyah muqārānah », (in Arabic) majallat al-sharī' ah wa al-qānūn, 2014, issue 57, pp. 1-91.
- 'Iz al-Dīn, Sratha, « al-quwah al-qāhirah wa atharuhā 'alā tanfīdh 'uqūd al-shughl », (in Ara-

- bic), majallat al-qānūn wa al-a' māl, 2016, issue 8, pp.190-203.
- Milḥam, Basim, « al-i' sār fi al-qānūn al-madanī al-Qaṭarī: byn ghyāb al-tanzīm al-tashri'ī wa tartīb ba'ḍ al-athār », (in Arabic), al-majallah al-duwalīyyah lil -qānūn, 2017, issue 2, pp. 1-25.
- Njīdah, Ali, « al-wāfi fi qānūn al- 'amal al-Qaṭarī, kullīyyat al-qānūn », Qatar university, Doha, 2017.
- Riḍwān, A'mina, « dawr al-ṣundūq al-waṭanī li-ḍamān al-ijtimā'ī fi al-ta'āmul ma'a jā'ihat kūrwnā », (in Arabic) majallat al-bāḥith li-dirāsāt al-qānūniyyah wa al-qaḍā'iyyah, 2020, issue 17, pp. 68-85.
- Riḍwān, A'mina, « madā musāhamat fayrūs kūrwnā fī inhā' al-'alāqah al-shughliyyah » (in Arabic) majallat al-bāḥith li-dirāsāt al-qānūniyyah wa al-qaḍā'iyyah, 2020, issue17, pp. 9-26.
- Shulaybak, Ahmad, « nazariyat al-ḥurūf al-ṭwāri'a: arkānuhā wa shurūṭihā », (in Arabic) al-majallah al-urduniyyah fi al-dirāsāt al-islāmiyyah, 2007, issue 23, pp.169-198.

