

## أثر جائحة فيروس كورونا (COVID - 19) على عقد العمل في ضوء القانون الفلسطيني

أ. إبراهيم خالد عبد يحيى

الجامعة العربية الأمريكية - فلسطين

### الملخص

عالج البحث الجوانب القانونية المتعلقة بالأثر المختلف الذي تسببه جائحة كورونا على عقد العمل تبعاً لطبيعة تكييف الجائحة، إذ توصل البحث إلى أن سلطة رب العمل تتعدد إزاء عقد العمل بحسب نص المادة الذي يتمسك به، مع اختلاف شروط تطبيق كل نص، فيمكن له التمسك بانفساخ عقد العمل في حال تكييف جائحة كورونا أنها قوة قاهرة أدت إلى استحالة مطلقة بصدد المنشآت التي يستحيل استمرار عملها في ظل تطبيق إجراءات الوقاية والسلامة فيها، مما يؤدي إلى استحالة في التنفيذ، كما يمكنه تعديل العقد بتغيير طبيعة عمل العامل لمواجهة الجائحة استناداً لنص المادة (٣٢)، في حين يكون ملزماً بتطبيق نص المادة (٣٨) بخصوص وقف العقد مع استمرار دفع الأجور بصدد الإغلاق الإداري استناداً إلى القرارات الإدارية التي صدرت عقب إعلان حالة الطوارئ، دون حاجة لتكييف جائحة كورونا على أنها قوة قاهرة لغايات إعمال النص، إذ العبرة بالإغلاق الإداري أيّاً كان سببه ما دام غير راجع إلى رب العمل. وأخيراً، يمكنه اللجوء إلى إنهاء عقد العمل حسب نص المادة (٤١) إذا أدت جائحة كورونا إلى الخسارة، أو إذا ألجأت رب العمل إلى التغيير الفني، بشرط توافر معيار الظرف الطارئ بمفهومه الحديث بخصوص الخسارة، وبشرط استنفاد خيارات تعديل العقد أو وقفه قبل اللجوء إلى الإنهاء، مع أفضلية خيار وقف العقد، بالإضافة إلى ضرورة مراعاة ضمانات العامل المختلفة.

### مقدمة

على أثر انتشار فيروس كورونا، أصدر فخامة رئيس دولة فلسطين مرسوماً بإعلان حالة الطوارئ رقم (٧) في ٦/٣/٢٠٢٠، المنشور في مجلة الوقائع الفلسطينية / الجريدة الرسمية، عدد خاص، رقم (٢١) بتاريخ ٢٥/٣/٢٠٢٠، والذي تضمن البند (٢) منه تعطيل العمل في المؤسسات العامة والخاصة كلياً أو جزئياً، وبناء على هذا المرسوم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١) بشأن حالة الطوارئ في ٦/٣/٢٠٢٠، والقرار رقم (٣) في ٢٢/٣/٢٠٢٠ الذي قضى بإغلاق كافة محافظات الوطن ومنع التنقل فيما

بينها، وضرورة التزام المواطنين بالحجر الصحي المنزلي، ثم مددت حالة الطوارئ في ٢٠٢٠/٤/٣ لمدة ٣٠ يوماً.

وقد تأثر قطاع العمل شأنه شأن غيره من القطاعات الأخرى على أثر تطبيق هذه القرارات، وما لحق ذلك من صعوبات اقتصادية في منشآت العمل، مما أدى وما زال يؤدي إلى نشوء إشكالات قانونية بصدد كيفية تحقيق التوازن بين حق رب العمل في التمسك بنصوص قانون العمل التي تخوله تعديل أو وقف أو إنهاء عقد العمل في ظل ظروف مماثلة، وحق العامل في تقاضي أجره وعدم حرمانه من العمل ما دام ممكناً ضمن إجراءات الوقاية والسلامة الممكنة، كل ذلك في ظل مدى إمكانية تكيف جائحة كورونا كقوة قاهرة أو ظرف طارئ، وفي ظل خصوصية الفيروس من حيث سرعة انتقال العدوى، وطول فترة حضانة الفيروس، مما يؤدي أحياناً إلى إصابة الشخص بالفيروس ولكن دون ظهور أعراض في فترة الحضانة، وإمكانية نقله للعدوى طيلة الفترة، ما يجعله وباءً ذا طبيعة وأثر مختلفين.

وجدير بالإشارة؛ أن حكم محكمة استئناف فرنسية قضى بتكييف جائحة كورونا على أنها قوة قاهرة، ومما ورد في الحكم «... هذا القرار الذي يصف خطر العدوى بـ COVID - 19 بأنه قوة قاهرة هو أمر مثير للاهتمام للغاية في سياق الوباء الحالي (الجائحة) وتوصيف القوة القاهرة. وهكذا تستذكر المحكمة العناصر المميزة لهذا السبب للإعفاء التام: خارجي، لا يمكن التنبؤ به ولا يقاوم. بالإضافة إلى ذلك، والأهم من ذلك، أصر المستشارون على استحالة مرافقة الشخص أو سماعه عبر الفيديو في الوقت المخصص؛ وهذا يبرر غيابه عن جلسة الاستماع...»<sup>(١)</sup>.

والقوة القاهرة هي الحادث الذي لا يمكن توقعه أو دفعه، ويجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا<sup>(٢)</sup>، وينطبق على فيروس كورونا وصف الحادث العام، إذ هو من السعة بحيث طال معظم دول العالم، وإن كان يكفي فيه أن يطال طائفة من الناس أو فئة منهم ليتمتع بالعمومية<sup>(٣)</sup>، وهو كذلك حادث لا يمكن توقعه، إذ لم يكن في حسابان الدول أن يظهر هذا

(١) La cour d'appel de Colmar (Colmar, 6e ch., 12 mars 2020, n° 20/01098). Available at: [www.leclubdesjuristes.com/wp-content/uploads/2020/03/cour\\_appel\\_colmar\\_6e\\_chambre\\_12\\_03\\_2020.pdf](http://www.leclubdesjuristes.com/wp-content/uploads/2020/03/cour_appel_colmar_6e_chambre_12_03_2020.pdf).

(٢) انظر تفصيلاً: السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، نظرية الالتزام بوجه عام- مصادر الالتزام، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، دون سنة نشر، ص ٨٧٧-٨٧٩.

(٣) ومع ذلك لا يشترط أن يكون الحادث عاماً، فيمكن أن يكون خاصاً بشخص المدين. انظر: المرجع السابق، الصفحات نفسها.

الفيروس، ولا أدل على ذلك من عدم وجود لقاح يعالجه إلى هذا الحين<sup>(٤)</sup>، مما يعني أنه حادث مفاجئ، وأما بخصوص عدم إمكانية الدفع فهي محل بحث، إذ صحيح أن الفيروس حالياً لا علاج واضحاً له، إلا أن مسألة إمكانية دفعه بشكل خاص حسب كل حالة تظل مثار جدل، خاصة وأنه قد يقال بإمكانية دفع نتائج الجائحة، فقد تحتاط مؤسسة أو شركة ما بالغ الاحتياط لتضمن عدم انتشار الفيروس في أروقتها، أو قد يلتزم أفراد المجتمع بالاحتياطات المرسومة من قبل الجهات المختصة فيتم احتواء الفيروس، ولكن من جهة أخرى ونظراً لفترة حضانة الفيروس وسرعة انتشاره، يكاد يكون مستحيلاً ضمان دفعه أو دفع نتائجه المترتبة.

وبخصوص عدم التوقع، فإن العقود التي أبرمت بعد فرض الحجر وحالة الطوارئ، لا يمكن التذرع بصدها بالقوة القاهرة؛ ذلك أن شرط عدم التوقع ينتفي، إذ يصبح أي إجراء إغلاق أو توسع انتشار الفيروس وغيرها من الممارسات متوقعا، ويبقى الشرط متحققاً بخصوص العقود التي أبرمت قبل ذلك<sup>(٥)</sup>.

والحقيقة أنه لا يمكن الوقوف من جائحة كورونا موقفاً مطلقاً للقول بأنها قوة القاهرة أو ظرف طارئ، حيث إن التفريق التقليدي الذي كان يعتمد على عمومية الحادث قد علت الأصوات المنادية بهجره<sup>(٦)</sup>، فقد يكون ذات الحادث قوة القاهرة في حين، وظرفاً

(٤) تشير توقعات المختصين إلى أن اللقاح لن يكون متوفراً قبل منتصف ٢٠٢١، انظر: <https://www.bbc.com/arabic/science-and-tech>

٢٠ / ٧ / ٢٠٢٠، ساعة الدخول: ٢٠:٢١. وانظر إفادة منظمة الصحة العالمية عبر موقعها الرسمي: <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

(٥) كموح، ربيع، كوفيد ١٩ بين توقيف وإنهاء عقد الشغل، مسارات في الأبحاث والدراسات القانونية، ١١٤، ٢٠٢٠، ص ١٦٠ - ١٦١.

(٦) لم يعد شرط العمومية في الظرف الطارئ منسجماً مع متطلبات العصر الحالي، ما حدا ببعض الفقه انتقاد هذا الشرط، والاكتماء بالشروط الأخرى، وإن كان الحدث خاصاً بشخص المدين. انظر: ابن يحيى، شارف، ضرورة إسقاط شرط عمومية الظرف الطارئ في القانون المدني الجزائري- دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي- الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، ٤٤، ٢٠١٢، ص ٤٦-٥٦. وانظر نقد الفقه لهذا الشرط لدى: كزار، عمار محسن، نظرية الظروف الطارئة وأثرها على

إعادة التوازن الاقتصادي المختل في العقد، مجلة مركز دراسات الكوفة، الكوفة- العراق، مج ١، ع ٣٨، ٢٠١٥، ص ٩٢-٩٣. وانظر نقد الفقه للشرط لدى: طراد، كامل خير الله، نظرية الظروف الطارئة

في القانون العراقي والقانون المقارن وأثرها على عقود التجارة الدولية، مجلة كلية التراث الجامعة، ع ١٧، ٢٠١٥، ص ٢٨٣-٢٨٤. وانظر أوجه التشابه بين القوة القاهرة والظروف الطارئة وخاصة وحدة

الأصل والمنشأ لدى: بني أحمد، خالد علي سليمان، الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، =

طارئاً في حين، وغاية الأمر إذن نتيجة هذا الحادث، فهي المعيار الفيصل<sup>(٧)</sup>، فإذا أدى الحادث إلى استحالة التنفيذ مع توفر شروط القوة القاهرة؛ يتم إصباح وصف القوة القاهرة وأحكامها عليه، وإن أدى الحادث إلى الإرهاق في التنفيذ دون الاستحالة؛ فهو ظرف طارئٍ إذن.

ورغم أن التشريعات المختلفة عملت على إجراء تعديلات على قوانين العمل، أو أصدرت قرارات بقوانين أو قرارات وزارية تنظم موضوع العمل في ظل الجائحة؛ إلا أننا نجد أن القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني<sup>(٨)</sup> قد جاءت قاصرة عن معالجة المواضيع الأساسية في عقد العمل، كالأجر، ومصير العقد، وتنظيم العمل عن بعد، وغيرها، خلاف بعض التشريعات التي تصدت لهذه المسائل كما سيتضح في متن البحث.

### أهمية البحث

تنبع أهمية البحث من محاولته توضيح الآثار القانونية المترتبة على جائحة كورونا بصفته وباءً عالمياً أثر بشكل كبير على مختلف جوانب الحياة، وأهمية معالجة أثر الجائحة على عقود العمل، نظراً للنزاعات القائمة، والتي ستزخر بها المحاكم عقب زوال الفيروس أو انحساره إلى حد كبير، ابتداءً من حيث إن أثر هذه الجائحة على عقد العمل يختلف بحسب تكييفها القانوني، فضلاً عن التباين الحاصل في أثر الجائحة على منشآت العمل، فلم تتأثر جميعها بالقدر ذاته، مما يثير التساؤل بخصوص كيفية التفريق في الأثر القانوني للجائحة تبعاً لاختلاف تأثيره، هذا في ظل نصوص قانون العمل الفلسطيني التي نظمت مواضيع القوة القاهرة، وحالات تضرر المنشأة اقتصادياً وفتياً، وحالات وقف عقد العمل لأسباب خارجة عن إرادة رب العمل، إذ كل هذه الأحكام تقع على تماس مباشر مع طبيعة جائحة كورونا وآثارها على عقود العمل، وخاصة أثر اختلاف تكييف الجائحة على حق رب العمل في التذرع بها لتعديل عقد العمل، أو وقفه أو إنهائه.

= دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، الأردن، مج ١، ع ٢، ٢٠٠٦، ص ١٧٤ - ١٧٦.

(٧) انظر: يونس، تحسين زاهر، شرط الإرهاق في نظرية الظروف الطارئة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية القانون، الأردن، ٢٠١٧، ص ٣١.

(٨) انظر هذه القرارات على موقع مجلس الوزراء الإلكتروني : دولة فلسطين - مجلس الوزراء (palestinecabinet.gov.ps)

## إشكالية البحث

تتمثل إشكالية البحث الرئيسية في بيان مدى حق رب العمل في التمسك بجائحة كورونا كسبب لإجراء التعديل على عقد العمل أو إنهائه، مستنداً في ذلك إلى نصوص قانون العمل ذات العلاقة، وتتفرع من هذه الإشكالية الرئيسية العديد من التساؤلات على النحو التالي: هل تعتبر جائحة كورونا قوة قاهرة أم ظرفاً طارئاً؟ وما أثر اختلاف التكييف القانوني على عقد العمل؟ هل يحق لرب العمل التذرع بجائحة كورونا لتغيير طبيعة عمل العامل مستنداً إلى نص المادة (٣٢) من القانون؟ وهل يختلف أثر جائحة كورونا في حال أدت إلى استحالة مطلقة في التنفيذ عنها في حالة الاستحالة المؤقتة؟ وما هو الحكم القانوني المترتب في كلتا الحالتين؟ هل يمكن لرب العمل الاستناد إلى المادة (٤١) المتعلقة بالسبب الفني والخسارة كمبرر لتطبيقها بسبب تأثير جائحة كورونا على المنشأة اقتصادياً أو فنياً؟ وما هي ضمانات العامل إزاء النصوص التي قد يتمسك بها رب العمل متذرعاً بجائحة كورونا؟

## منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، إذ حلل البحث نصوص قانون العمل الفلسطيني ذات الصلة بوقف عقد العمل وتعديله وانتهائه، في حالة وجود أسباب لا علاقة لرب العمل بها، وكذلك حالات الظروف التي تضطره بإرادته إلى تعديل وإنهاء العقود، وذلك في ضوء قلة الاجتهادات القضائية بخصوص بعض هذه النصوص، فاستعان الباحث بتحليله لنصوص قانون العمل الفلسطيني وشروحات الفقه له، وكذلك تحليل نصوص قانون العمل الأردني والاجتهاد القضائي الأردني، وبعض أحكام قانون العمل الفرنسي، حيثما كان ذلك مثيراً للبحث.

## تقسيم البحث

- المطلب الأول: استحالة التنفيذ المطلقة والمؤقتة بسبب جائحة كورونا
- الفرع الأول: أثر جائحة كورونا كقوة قاهرة
- الفرع الثاني: وقف العقد نتيجة الإغلاق الإداري للمنشأة بسبب جائحة كورونا
- المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا
- الفرع الأول: إنهاء العمل بسبب خسارة المنشأة
- الفرع الثاني: إنهاء العمل لأسباب فنية

## المطلب الأول

### استحالة التنفيذ المطلقة والمؤقتة بسبب جائحة كورونا

يعالج هذا المطلب أثر جائحة كورونا على عقد العمل مسببة الاستحالة المطلقة والوقتية، فيختص الفرع الأول ببيان أثر الجائحة بصفتها قوة قاهرة، إذ يمكن لرب العمل التمسك بتعديل عقد العمل حسب نص المادة (٣٢)، كما أن جائحة كورونا بصفتها قوة قاهرة تؤدي إلى انفساخ العقد في حال أدت إلى الاستحالة المطلقة. في حين يختص الفرع الثاني ببيان أثر جائحة كورونا ليس بصفتها قوة قاهرة، بل بصفتها سبباً خارجاً عن إرادة رب العمل، مؤدياً إلى الإغلاق الإداري الذي ينتج عنه وقف عقد العمل مؤقتاً، أي استحالة التنفيذ المؤقتة.

## الفرع الأول

### أثر جائحة كورونا كقوة قاهرة

تؤثر جائحة كورونا بوصفها قوة قاهرة على عقد العمل من ناحيتين، على النحو التالي:

#### أولاً: تعديل العقد بسبب جائحة كورونا

تنص المادة (٣٢) من قانون العمل الفلسطيني<sup>(٩)</sup> على أنه: «لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين».

تنص هذه المادة على أنه لا يجوز لرب العمل تغيير طبيعة عمل العامل تغييراً «بيّناً» حسب وصف المادة إلا في حالتين هما: منعاً لوقوع حادث، أو القوة القاهرة، فإن تحققت إحدهما يجوز له ذلك بشرط عدم استمرار التغيير زيادة على الشهرين.

ويتعلق نص المادة بجائحة كورونا فيما إذا كلفت على أنها قوة قاهرة، إذ تصبح مشمولة بهذا النص، حيث يشترط ألا تكون ظروف القوة القاهرة قد نشأت بسبب رب العمل<sup>(١٠)</sup>، مما يعني جواز تغيير طبيعة عمل العامل استناداً إلى ذلك، ولو كان التغيير

(٩) قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ المنشور في العدد ٣٩ من الوقائع الفلسطينية بتاريخ ٢٥/١١/٢٠٠٠ .

(١٠) انظر: المعشني، سعيد بن محمد بن علي، سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل غير محدد =

بَيِّنًا<sup>(١١)</sup>، ما دام يقصد منه التعديل بالقدر الذي تستلزمه مواجهة القوة القاهرة<sup>(١٢)</sup>، والالتزام بضوابط عدم الخروج على النظام العام، وعدم التعسف في إجراء التعديل<sup>(١٣)</sup>.

وفي حالة تغيير عمل العامل رغم عدم انطباق شروط المادة (٣٢) فإنه يحق للعامل ترك العمل بناء على نص المادة (٤٢/١/أ)، ب<sup>(١٤)</sup>، ويعتبر ترك العمل في هذه الحالة بمثابة فصل تعسفي من جانب رب العمل، باعتبار أن الترك لم يكن رغبة خالصة من العامل، بل بسبب سلوك رب العمل الذي يضغط على العامل باتجاه الإنهاء، دون مسوغ مشروع<sup>(١٥)</sup>.

وأما في حالات الإغلاق التي يتعذر فيها العمل نهائياً، في ظل استجابة رب العمل للتعليمات الحكومية الرسمية، أو حتى للقطاع الخاص ذي النفوذ على مؤسسات معينة، ففي هذه الحالة لا محل لتطبيق نص المادة (٣٢)، إذ إن هذه المادة تنظم الحالة التي تكون فيها المؤسسة قيد العمل في ظل وجود قوة القاهرة، بدليل ضرورة أن يكون التغيير في غضون وجود القوة القاهرة<sup>(١٦)</sup>، ما يعني أن التغيير يحصل في فترة وجود القوة القاهرة بالضرورة، وليس بعدها، وإلا لما كان الخيار متاح هو تغيير طبيعة العمل، إذ مفهوم أن المؤسسة في حالة تشغيل، وأن الغاية من التغيير مواجهة القوة القاهرة.

المدة، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس - كلية الحقوق، عمان، ٢٠١٢، ص ٤٠. وانظر: الحكم رقم ٢٢١٣٨ لسنة ٢٠١٦ - استئناف عمان الصادر بتاريخ ٢٩-٠٦-٢٠١٦، منشور على موقع: <https://qarark.com/>

(١١) التغيير البين هو التغيير الجوهرى، أي الذي يترتب عليه اختلاف واضح من الناحية المادية أو الأدبية للعامل. انظر: المغربي، جعفر محمود علي، سلطة صاحب العمل في الأفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة، مؤتم للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة، الأردن، مج ٢٤، ع ٦، ٢٠٠٩، ص ١٥٤.

(١٢) انظر: العمري، زكرياء، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل: دراسة في ضوء العمل القضائي، مجلة القضاء المدني، المغرب، س٤، ع٧، ٢٠١٣، ص ١٢١.

(١٣) المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٨، ص ١٢٨.

(١٤) «يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية: أ- تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة. ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته».

(١٥) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص ٢٨٤-٢٨٥.

(١٦) المرجع السابق، ص ١٧٨.

إذ غالباً ما تكون القوة القاهرة في هذه الحالة متمثلة في حادث يسبب خللاً مؤقتاً يتطلب تغيير العمل وتضافر جهود العمال لمعالجته أو إصلاحه<sup>(١٧)</sup>، ويتصور أن تؤدي جائحة كورونا مؤقتاً إلى ضرورة تغيير العمل، كما لو أصيب أحد العمال بالفيروس، واضطر صاحب العمل لملء هذا الشاغر إلى حين عودته، فيكلف عاملاً آخر بأداء عمل العامل المصاب، المختلف عن عمله في الوضع الطبيعي.

لكن قد يثور سؤال مفاده: هل يجوز تطبيق نص المادة (٣٢) لمعالجة آثار جائحة كورونا، كما لو أثر الفيروس على المنشأة من خلال وقف تنفيذ عقود العمل، سواء أكان تأثيراً مباشراً، أو بسبب الإغلاق الإداري الناتج عن انتشار الفيروس، فاستأنفت نشاطها بعد التوقف، واضطرت بسبب آثار الفيروس أن تغير في طبيعة عمل العامل للتعامل مع آثار القوة القاهرة؟

يعتقد الباحث أن نص المادة (٣٢) يقرر حكماً استثنائياً، ولذا لا يجوز التوسع في نطاقه<sup>(١٨)</sup>، وعليه متى عادت المنشأة إلى عملها المعتاد، يمكن القول بأن أثر القوة القاهرة قد زال، إذ يفهم من النص أن التغيير يكون في سبيل مواجهة القوة القاهرة، وفي غضون وجودها الحال، أما إن زالت فلا مبرر لتطبيق النص<sup>(١٩)</sup>، إذ يبدو أن أي تغيير في طبيعة العمل بعد انتهاء فترة الوقف إنما يهدف إلى التعامل مع آثار اقتصادية وفنية إن صح التعبير، وليس ما تغياه المشرع من تقرير حكم نص المادة (٣٨)، وعليه يكون سند تعديل العقد بعد وقف العقد بسبب جائحة كورونا داخلًا في نطاق المادة (٤١) من قانون العمل.

## ثانياً: انفساخ العقد بسبب جائحة كورونا

ينبغي التفريق بين أثر جائحة كورونا فيما إذا أدت إلى إيقاف العمل نهائياً، وأثرها حين تؤثر في طبيعة العمل ذاته رغم بقاءه قائماً، ففي الحالة الثانية وضع الباحث

(١٧) انظر هذا المعنى لدى: حمد، خالد حسن، الالتزامات التبادلية بين صاحب العمل والعامل في نظام العمل السعودي وفقاً لأخر تعديلات تمت عليه، الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/ ٤٦ وتاريخ ٥/ ٦/ ١٤٣٦هـ والجزاء المترتبة على مخالفتها « دراسة مقارنة»، ط١، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠١٦، ص ٧٨.

(١٨) انظر: مراد، عمار محمد، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهدين، العراق، مج ١٤، ١٤، ٢٠١٢، ص ٢١.

(١٩) انظر: قريباً من هذا المعنى: مهدي، الصغير محمد خضر، التعديل الانفرادي لعلاقة العمل: دراسة لانفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل بين مقتضيات تنظيم العمل واحترام القوة الملزمة للعقد، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية - كلية الحقوق، مصر، ١٤، ٢٠١٦، ص ٥٢٨.

الحكم سابقاً بموجب المادة (٣٢)، أما الحالة الأولى فهي مما يعد من الأسباب العامة لانقضاء العقود<sup>(٢٠)</sup>، إذ تعني أن تأثير الفيروس قد جعل تنفيذ العقد متعذراً، مما يعني انفساخ العقد بقوة القانون، بشرط أن يكون عدم التنفيذ مطلقاً ودائماً، أي لا يكون ثمة بوادر توحى بزوال الجائحة<sup>(٢١)</sup>.

ومع ذلك، يبدو من وجهة نظر الباحث أنه في أغلب عقود العمل في ظل فيروس كورونا لا يمكن القول باستحالة التنفيذ مطلقاً ابتداءً، بل يمكن القول بالاستحالة المؤقتة، إذ إن آراء الخبراء تتنبأ بإمكانية زواله في وقت معقول، وإمكان تقليل آثاره والتعامل معها إلى حد معقول من خلال اللقاح كما سبقت الإشارة، وبالتالي يمكن القول إن الفيروس يؤدي إلى تعليق تنفيذ العقد، لا إلى استحالته الدائمة، وبالتالي يمكن وقف تنفيذ الالتزامات خلال فترة التعليق، ثم استئناف العقد حين زوال الفيروس<sup>(٢٢)</sup>.

وتخضع مدة الوقف إلى السلطة التقديرية للقضاء، فقد يحكم بأن التعليق طال أمداً بحيث أصبح في حكم العقد المستحيل تنفيذه مطلقاً، وبالتالي تقرير مشروعية فسخ العقد، ومع ذلك قد تكون مدة الشهرين الواردة في المادة (٣٨) قياساً يؤخذ به على أنه المدة التي يرى المشرع وقف العقد خلالها معقولاً، مما يسعف القضاء في الاستعانة بهذه المدة على وجه الاستئناس لتقرير فسخ العقد فيما لو زاد عن هذه المدة، ما لم يتبين لظروف النزاع الخاصة أن المدة التي يراها القضاء خلاف ذلك.

هذا بالإضافة إلى أن شرط «عدم إمكانية دفع الحادث أو نتائجه» لا زالت محل نظر حسبما يرى الباحث؛ ذلك أنه لا يمكن القطع بعدم إمكانية مواجهة نتائج فيروس كورونا، من خلال اتخاذ الاحتياطات الوقائية والعلاجية، مما يعني إمكانية استمرار عمل

(٢٠) عرفت مجلة الأحكام العدلية تطبيقات للقوة القاهرة، منها ما ورد في شرح المادة (٤٤٣) فيما يسمى الآفة السماوية أنه: «إذا استأجر حصادين للحصاد فتلف الزرع بآفة سماوية كنزول برد واجتياح جراد انفسخت الإجارة»، حيدر، علي، درر الحكام، المجلد الأول «البيوع والإجارة والكفالة»، الرياض، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٣، ص ٤٨٩. وما ورد في فصل (إجارة الآدمي) - عقد العمل بالمفهوم الحديث- إذ نصت المادة (٥٨٠) منها على أنه: «من استأجر حصادين ليحصدوا زرع الذي في أرضه ويعد حصادهم مقداراً منه لو تلف الباقي بنزول آفة أو بقضاء آخر فلهم أن يأخذوا من الأجر المسمى مقدار حصة ما حصده وليس لهم أخذ أجر الباقي».

(٢١) فجر، إدريس، القوة القاهرة وانتهاء عقد العمل، مجلة المرافعة، هيئة المحامين لدى محكمتي الاستئناف بأكادير والعيون، ع ٣، ١٩٩٣، ص ٢٤٣ - ٢٤٤.

(٢٢) انظر في هذا المعنى: الهندياني، خالد جاسم، وقف عقد العمل: «دراسة تأصيلية مقارنة»، مجلة الحقوق، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، الكويت، مج ٢٤، ع ٤، ٢٠٠٠، ص ١٩٦.

بعض المنشآت في حال الالتزام بهذه الإجراءات، فإن لم تسجل أي إصابات في المنشأة في ظل اتخاذ إجراءات السلامة؛ فلا مبرر للقول باستحالة التنفيذ المطلق، باعتبار أن المنشأة قادرة على العمل من حيث الأصل وفق إجراءات السلامة<sup>(٢٣)</sup>، فإن توقف العمل بسبب الإغلاق الإداري كما سيأتي تفصيله؛ يتوقف العقد مؤقتاً.

ومن جهة أخرى قد لا يكون ممكناً ممارسة بعض المنشآت لعملها ضمن إجراءات التباعد، كبعض المطاعم والمساح، أو قناعة رب العمل مدعوماً بدلائل موضوعية بأن الإجراءات لن تصل حد مقاومة العدوى بسبب طبيعة عمل المنشأة، فيمكن القول باستحالة التنفيذ المطلق للعقد<sup>(٢٤)</sup>.

أما بالنسبة للمنشآت التي يمكن استمرارها في ظل مراعاة الاحتياطات، فإذا روعيت الاحتياطات اللازمة، ولكن مع ذلك أصيب أحد العمال أو رب العمل، فقد يؤدي ذلك إلى استحالة العمل مؤقتاً، خوفاً من انتقال العدوى لا سيما أن فيروس كورونا ذو خصوصية تتعلق بمدّة الحضانة الطويلة نسبياً بواقع ١٤ يوماً، وهو ما قد يؤدي إلى نشر العدوى بين العاملين دون ظهور أعراض، أضف إلى ذلك أن الأمر لا يقتصر على نقل العدوى من المصاب وحده، بل من الذين يخالطون المصاب، وهكذا تتسع الدائرة لتشمل عدداً كبيراً أحياناً.

وقد نكون بصدد إمكانية عزل المصاب ووقف عمله مؤقتاً، أو حتى العامل المخالط لعامل مصاب<sup>(٢٥)</sup>، وبقاء عقود العمل سارية في حق العمال الآخرين ضمن إجراءات السلامة، إذ تقدر ظروف كل حالة بقدرها، فيطبق نظام وقف العقد بالنسبة للعامل المصاب، ويستمر تنفيذ العقد في حق الآخرين.

ورغم ما سبق، يعتقد الباحث بصعوبة تكييف جائحة كورونا على أنها قوة قاهرة مطلقة، وذلك بدليل الواقع العملي المتمثل في استمرار عمل كثير من المنشآت ضمن إجراءات السلامة والوقاية، مما يعني صعوبة التمسك بأحكام القوة القاهرة المطلقة بعيداً عن نص المادة (٣٨).

(٢٣) انظر: حفيظي، مولاي حفيظ، مآل عقود الشغل بعد تجاوز أزمة كورونا، مجلة منازعات الأعمال،

المغرب، ع٥٢، ٢٠٢٠، ص٩.

(٢٤) ALEXANDRE BAILLY and XAVIER HARANGER, COVID-19 AND FORCE MAJEURE UNDER FRENCH LAW April 06, 2020, available at: <https://www.morganlewis.com/pubs/covid-19-and-force-majeure-under-french-law-cv19-1f>, date of entering : 1/ 10/ 2020.

(٢٥) See: Ogletree Deakins, COVID-19: FAQs on Federal Labor and Employment Laws, 2020, available at: <https://www.jdsupra.com/legalnews/covid-19-faqs-on-federal-labor-and-83820/>

وهذا يشكل ضماناً هاماً للعامل؛ وذلك لأن تطبيق نص المادة (٣٨) وإن كان يقضي بانفساخ العقد بعد مدة شهرين إذا استمر الإغلاق أو الوقف الإداري؛ إلا أن رب العمل ملزم بدفع الأجور طيلة شهرين، كما أن مدة الشهرين تمنح فسحة للعامل في التهيؤ للبحث عن عمل جديد، إذا شعر أن مدة الوقف أو الإغلاق ستزيد على ذلك، فلا يكون عرضة للمفاجأة في إنهاء العقد.

وعلى أي حال، تجدر الإشارة - رغم ما سبق بيانه من صعوبة القول بالاستحالة المطلقة - إلى أن العقود التي أثر فيها الفيروس بشكل مباشر مستقل عن الإغلاق الإداري؛ فأدى إلى استحالة تنفيذها، فإنها تنفسخ بقوة القانون، ولا محل لتطبيق نص المادة (٣٨)- التي سيأتي تفصيلها في الفرع التالي - بصددها، إذ هي مستحيلة التنفيذ مطلقاً بغير صدور القرار الإداري بالإغلاق، وإن كانت مشمولة بقرار الإغلاق، إذ الأخير يؤدي إلى التعليق لا الاستحالة المطلقة. وهذه العقود ينبغي من أجل تطبيق أحكام القوة القاهرة بصددها تكييف فيروس كورونا بأنه قوة القاهرة<sup>(٢٦)</sup>، ليكون هو السند القانوني المرتب لاستحالة التنفيذ بصورة مباشرة، كالمنشآت التي لا مجال للعمل فيها ضمن الإجراءات الوقائية المفروضة من قبل السلطات المختصة بحكم طبيعتها.

وعليه، لا يلزم أرباب العمل الذين تسبب الفيروس في استحالة تنفيذ عقود العمل في منشآتهم استحالة مطلقة بتطبيق نص المادة (٣٨) التي تلزمهم أداء الأجر خلال شهرين، بل يمكنهم التمسك بانفساخ العقد وفق الأحكام العامة متى توافرت شروطه، وللقضاء دور فعال في هذا الصدد للتأكد من حقيقة استحالة التنفيذ مطلقاً بناءً على القوة القاهرة، وعدم تذرع أرباب العمل بذلك فقط من أجل التحلل من التزاماتهم التي تفرضها عليهم المادة (٣٨) حين تكون منشآتهم مشمولة بالإغلاق الإداري، إذ يشترط تحقق استحالة تنفيذ العقود مطلقاً، وعدم إمكانية ممارسة العمل فيما لو لم يتقرر الإغلاق الإداري.

وأما قانون العمل الفرنسي<sup>(٢٧)</sup> فلم يعف رب العمل من أداء تعويض للعامل حتى في حالة انتهاء العمل بسبب القوة القاهرة، فقد نصت المادة ( L1243-4 ) منه على أنه: «إن الإنهاء المبكر لعقد العمل المحدد المدة، الذي يتم بمبادرة من صاحب العمل، عدا حالات سوء السلوك الجسيم أو القوة القاهرة أو العجز الذي وجده الطبيب المهني، يمنح العامل الحق في تعويض يعادل على الأقل الأجر الذي كان سيحصل عليه حتى نهاية العقد، دون المساس

(٢٦) انظر: كموح، ربيع، مرجع سابق، ص ١٥٣.

(٢٧) Code du travail, Version en vigueur au 09 novembre 2020, available at: Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

بتعويض نهاية العقد المنصوص عليه في المادة L1243-8<sup>(٢٨)</sup>. ومع ذلك، عندما يُنهي عقد العمل قبل نهاية المدة بسبب مطالبة بالقوة القاهرة، يحق للموظف أيضاً الحصول على علاوة تعويضية، يساوي مقدارها الأجر الذي كان سيحصل عليه حتى نهاية العقد، وهذا البديل هو مسؤولية صاحب العمل». ويبدو أن موقف قانون العمل الفرنسي يوفر ضماناً أكبر للعامل، بإلزام رب العمل بالتعويض في حالة القوة القاهرة، ما يعني وجوب تعويض العامل في حال انتهاء العقد بسبب الجائحة في الحالات التي يستحيل تنفيذ العقد فيها مطلقاً.

## الفرع الثاني

### وقف العقد نتيجة الإغلاق الإداري للمنشأة بسبب جائحة كورونا

نصت المادة (٢٨) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «١- لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة. ٢- ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (١) أعلاه بعد مدة الشهرين، وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون».

بداية، وقبل تحليل نص المادة؛ ينبغي الإشارة إلى أنها ليست محل تطبيق بالنسبة لعقود العمل من المنزل، أي مما لا يضطر العامل إلى الذهاب إلى منشأة العمل، وهو نوع من العمل قد شاع في ظل التطور التكنولوجي، ويخضع لقانون العمل، أو على الأقل بالنسبة لجزء من العمال الذين يعملون من المنزل، إذ لا تتأثر عقودهم بقرارات الإغلاق، ما دام ممكناً تنفيذ الالتزامات عن بعد، خاصة وأنه حتى في حالة الإصابة بالفيروس؛ قد يكون ممكناً العمل من المنزل في فترة الحجر الصحي دون خطر الإضرار بالعمال الآخرين. والحقيقة أن هذا النوع من العمل لم ينظم بشكل خاص بموجب القانون الفلسطيني، إلا أننا في المقابل نجد قسماً مخصصاً من قانون العمل الفرنسي ينظم العمل من المنزل بموجب المواد L٧٤١١-١ إلى L٧٤٢٤-٣، كما نصت المادة (Article L1222-11) على أنه: «وفي ظروف استثنائية، بما في ذلك خطر حدوث وباء، أو في

(٢٨) تنص المادة (L1243-8) على أنه: «وفي حالة عدم استمرار علاقات العمل التعاقدية، في نهاية عقد عمل محدد المدة، بعقد غير محدد، يحق للموظف، كمكمل للراتب، الحصول على بدل نهاية العقد للتعويض عن هشاشة وضعه، ويساوي هذا البديل ١٠ في المائة من مجموع الأجر الإجمالي المدفوع للموظف، هذا بالإضافة إلى إجمالي الأجر المستحق للموظف، يتم دفعها في نهاية العقد في الوقت نفسه الذي دفع فيه الراتب الأخير وتظهر على قسيمة الدفع المقابلة».

حالة وجود قوة القاهرة، يمكن اعتبار تنفيذ العمل عن بعد بمثابة تخطيط لمحة عمل يكون ضرورياً للسماح باستمرار نشاط الشركة وضمان حماية الموظفين»، ما يعني أن هذا النص يمكن تطبيقه في ظل جائحة كورونا، بحيث يوفر حلاً من خلال العمل من المنزل، والذي يخضع لنصوص العمل من المنزل السابق ذكرها.

كما أن العمل عن بعد جزئياً أو كلياً قد أقره أمر الدفاع الأردني رقم (٦) لسنة ٢٠٢٠ بالاستناد إلى قانون الدفاع ١٩٩٣ إذ ورد فيه ثالثاً: «لتسهيل آليات العمل» عن بعد» بشكل كلي أو جزئي، وتمكين القطاعات الاقتصادية في هذه الظروف من القيام بنشاطاتها الاقتصادية واستمرارها بالإنتاج، أقرر ما يلي: أ - المؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة ممارسة أعمالها عن بعد «بشكل كلي أو جزئي»<sup>(٢٩)</sup>.

وهو توجه محمود سواء في القانون الفرنسي أو بالأمر الوزاري الأردني؛ لأنه يعالج نوعاً من العمل يمكن المنشأة من الاستمرار في ظل الأزمات كالجائحة، مع أفضلية تشريعه ضمن نصوص قانون العمل كما فعل القانون الفرنسي تحديداً.

وعودة إلى المادة (٣٨) من قانون العمل الفلسطيني، فهي تعالج هذه المادة حالة الإغلاق أو توقف نشاط المنشأة بناء على قرار إداري أو قضائي، ولم يوضح النص سبب الإغلاق الإداري أو القضائي، وعليه، الأصل أنه قد يكون سبباً راجعاً إلى رب العمل كمخالفته للقوانين، أو التعليمات، مما يستدعي صدور قرار الإغلاق، أو بسبب لا يد له فيه، كالقوة القاهرة التي تؤدي إلى الإغلاق الإداري، كما ألزم النص رب العمل بالاستمرار في دفع أجور العمال مدة الشهرين التي يتوقف العقد خلالها.

وقد ذهب الأستاذ أحمد نصره إلى أن نص المادة (٣٨) يعالج حالة الإغلاق الإداري والقضائي بشكل عام، أي سواء أكان الإغلاق راجعاً إلى خطأ رب العمل، أم بسبب لا يد له فيه، منتقداً نهج المشرع الفلسطيني الذي افترض مسؤولية رب العمل عن الإغلاق أياً كان سببه، باعتبار أنه من غير العدالة تحميل رب العمل تبعة الإغلاق حين لا يكون بسببه<sup>(٣٠)</sup>.

(٢٩) انظر الأمر الوزاري على موقع رئاسة وزراء المملكة الأردنية التالي: رئاسة الوزراء - قائمة أوامر قانون الدفاع رقم ١٣ لسنة ١٩٩٢ (pm.gov.jo).

(٣٠) نصره، أحمد، قانون العمل الفلسطيني، ط١، فلسطين، ٢٠١٠، ص ٢٣١. وانظر كذلك رأياً مشابهاً لدى العياش، مرضي عبید والهذال سامي مطرد، أجر العامل وجائحة فيروس كورونا: قراءة جديدة لنص المادة (٦١) من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، ٦، يونيو ٢٠٢٠، ص ١٨٠-١٨٣.

ويرى الباحث أن هذا النقد ليس واقعاً في محله؛ ذلك أن القول بأنه قد لا يكون الإغلاق راجعاً إلى رب العمل قول معروف بدهائه، ولا تعالجه المادة، إذ إن المشرع قصد من خلال النص أن يحمي العمال الذين يتوقف عقدهم بسبب حادث خارج عن إرادة الأطراف، إذ افترض المشرع أن رب العمل أقدر على أداء التزاماته، وأن الضرر المترتب على إعفائه من دفع الأجور الذي سيطال العمال أكبر من الضرر الذي يلحقه هو، إذ هو في مركز القوي في عقد العمل، ذي القدرة المادية والتشغيلية، وعادة ما يؤمن عند شركات التأمين ضد الخسائر، وإمكانية اقتضائه تعويضات من قبل الدولة في حالات الجوائح<sup>(٣١)</sup>، فإن لم يتحمل رب العمل دفع الأجور في هذه الحالة فمتى سيتحمل ذلك؟ وإذا قيل - وهو مفهوم ضمناً من نقد الأستاذ نصره- بأنه يلزم بدفع الأجور حين يكون الإغلاق بسببه؛ فإن هذا مما تقضيه بدهائه المنطق القانوني، ولا يعد أفضلية ينص عليها قانون العمل بما يكفل حق العامل، بل تقره القواعد العامة؛ لذا كان منطقياً تحميل رب العمل تبعه الإغلاق الذي لا يد له فيه؛ لأن الإغلاق الذي له يد فيه لا حاجة لمناقشة تحمله أصلاً، فهو ثابت بلا جدال.

كما أن الأستاذ نصره أيد الرأي القائل بأن الإغلاق الراجع إلى رب العمل؛ لا ينتج عنه انتهاء عقد العمل، بل يبقى مستمراً، وإذا أنهاه رب العمل بعد ذلك يلزم بالتعويض، مع مراعاة الفرق بين العقد محدد المدة وغير محدد المدة من حيث كيفية احتساب التعويض<sup>(٣٢)</sup>.

ويرى الباحث بأن هذا التوجه لا ينسجم مع ما أبداه الأستاذ نصره بقوله: إن نص المادة (٣٨) يشمل الإغلاق الراجع إلى خطأ رب العمل؛ ووجه عدم الانسجام أن تأييد استمرار عقد العمل في حالة الإغلاق الراجع إلى خطأ رب العمل إلى حين إنهائه من قبل أحد الطرفين، وتحميل رب العمل تبعه التعويض؛ لا ينسجم مع حكم المادة (٣٨)، فهي لا تقرر ما ينادي به الأستاذ نصره والاتجاه الذي أيده، بدليل أنها أولاً تقرر انفساخ العقد بعد مدة الشهرين بقوة القانون، مما ينفي استمرار العقد لحين إنهاء أحد الأطراف له، وثانياً، لأنها لا تقضي للعامل بالتعويض عن الفصل التعسفي، بل تقصر حقه في مكافأة نهاية الخدمة إضافة للأجور خلال الشهرين.

(٣١) انظر في هذا المعنى: قنديل، صادق عطية، أثر الظروف الطارئة على أجرة العامل في الفقه الإسلامي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، الجامعة الإسلامية بغزة - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، مج ٢٦، ع ١، ٢٠١٨، ص ٥٧.

(٣٢) نصره، أحمد، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

ولذلك، يرى الباحث أنه لا يمكن تفسير المادة (٣٨) إلا بصدد حالات الإغلاق التي لا يد لرب العمل فيها<sup>(٣٣)</sup>. وذلك لأن النص المشابه لنص المادة (٣٨) في التشريعات المقارنة يختص بإلزام رب العمل أداء الأجر في حالة السبب الأجنبي الحائل دون العمل مؤقتاً حماية للعامل، فقد نصت المادة (٥٠) من قانون العمل الأردني<sup>(٣٤)</sup> على أنه: «إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه، فيستحق العامل الأجر عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة، وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك، بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة»<sup>(٣٥)</sup>. ونصت المادة (٤١) من قانون العمل المصري<sup>(٣٦)</sup> على أنه: «إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره»<sup>(٣٧)</sup>، كما أن نظام وقف عقد العمل الذي تأخذ به

(٣٢) انظر أيضاً رأي الأستاذ حسام عرفات بقوله: «ومن استعراضنا لهذا النص فإننا نستنتج بأن عقد العمل لا يعد منتهياً بحكم القانون، ولسبب أجنبي لا علاقة لصاحب العمل به، في حال صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على شهرين». عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني «دراسة مقارنة»، ط١، الكلية العصرية الجامعية، فلسطين، ٢٠١٧، ص ٣٠١.

(٣٤) قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ المنشور على الصفحة ١١٧٣ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١١٣ بتاريخ ١٦ / ٤ / ١٩٩٦.

(٣٥) يتضح من النص سالف الذكر أنه يعالج حق العامل بتقاضي أجره في حالة توقف العمل في المؤسسة لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل»، الحكم رقم ٤٥٢١ لسنة ٢٠١٢ - محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ ١٣-٠٢-٢٠١٣. وقضت بأنه: «يستفاد من أحكام المادة ٥٠ من قانون العمل، أن انطباقه يكون في حالة إغلاق المصنع أو العمل بسبب غير إرادي من صاحب العمل»، الحكم رقم ٩٧٥ لسنة ٢٠٠٦ - محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ ٢٣-١١-٢٠٠٦، منشور على موقع <https://qarark.com>

(٣٦) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منشور على موقع: [https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/Law\\_12/F\\_worklow\\_law12.aspx](https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/Law_12/F_worklow_law12.aspx)

(٣٧) وتفسيراً لنص المادة (٤١) قضت محكمة النقض المصرية في هذا الصدد بأنه: «ذلك أنه لما كان النص في المادة ٤١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه: «إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره»، وكان مفاد فقرته الثانية أن المشرع حماية منه للعامل وضماناً لمعايشه أبقى على عقد العمل وألزم رب العمل بأداء نصف =

المادة لا يطبق بصدد استحالة التنفيذ الراجعة إلى رب العمل<sup>(٣٨)</sup>.

فضلاً عن ذلك، إن العقد حسب نص المادة (٣٨) بعد انتهاء الشهرين يصبح مفسوخاً حكماً، وهو ما يعني انفساخ العقد بقوة القانون، وعليه لا يمكن أن ينسجم هذا الحكم مع كون الإغلاق الإداري أو القضائي حاصلًا بسبب رب العمل؛ لأن الإغلاق العائد إلى رب العمل لا يترتب عليه انفساخ عقد العمل<sup>(٣٩)</sup>، ومن ثم لا يمنحه حق أداء الأجر

= الأجر للعامل إذا حال بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل. وكانت الظروف الاستثنائية التي مرت بها البلاد بسبب ثورة يناير ٢٠١١ وما لابسها من مخاطر لم تكن متوقعة الحدوث من شأنها أن تعد من حالات القوة القاهرة». الطعن رقم ٤٥٠٨ لسنة ٨٧ قضائية، الدوائر العمالية - جلسة ٢٠١٩/٠٣/١٧، منشور على موقع المحكمة على الرابط التالي: <https://www.cc.gov.eg>. وانظر حكماً آخر لها بشأن وقف عقد العمل على أثر اعتقال العامل، وبقاء رب العمل ملتزماً بدفع أجره. الطعن رقم ٣٣٩ لسنة ٤١ قضائية الدوائر التجارية - جلسة ١٩٧٧/٠٣/٠٦ مكتب فني ( سنة ٢٨ - قاعدة ١١٢ - صفحة ٦١٢)، منشور على موقع المحكمة: <https://www.cc.gov.eg>. وانظر الطعن رقم ١٧٩٣ لسنة ٧٣ قضائية الدوائر التجارية - جلسة ٢٠١٦/٠٢/١١، منشور على موقع المحكمة: <https://www.cc.gov.eg>، ما يعني أن فلسفة تحميل رب العمل الأجر في حالة السبب الأجنبي لا غرابة فيها، وهي محل تطبيق في الاجتهاد القضائي المقارن.

(٣٨) انظر: سلامة، عماد توفيق، نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط- كلية الحقوق، الأردن، ٢٠٠٩، ص ٤٣-٤٤.

(٣٩) انظر: الحالة التي أوردها الدكتور أحمد عبد الكريم أبو شنب كسبب للوقف المؤقت مع استحقاق الأجر حسب نص المادة (٥٠) من القانون الأردني، إذ يقول: «حيث يفهم من نص المادة أنه إذا زادت مدة التعتيل عن (٦٠) يوماً في السنة فلا يلزم صاحب العمل بدفع أي نسبة من الأجر». أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص ٢١٢. وهو الحكم نفسه الذي تنص عليه المادة (٣٨) بانقضاء التزام رب العمل بعد الشهرين، أما في حالة الإغلاق نتيجة خطأ رب العمل، فيقول: «حيث يدفع الأجر كاملاً طيلة فترة الإغلاق». المرجع السابق، الصفحة نفسها، دونما إشارة منه إلى انقضاء الالتزام بعد مدة معينة، وهو ما يعني أن الإغلاق الذي يؤدي للانفساخ هو الذي لا يد لرب العمل فيه، أما الذي يكون نتيجة خطأ رب العمل، فلا يفسخ العقد بعد مدة معينة، إنما يلتزم رب العمل بالأجر طيلة الإغلاق لأنه المتسبب فيه. وانظر في الاتجاه ذاته في الحديث عن استحالة التنفيذ من جانب رب العمل: «إذا حصل الإنهاء بسبب هذه الاستحالة فإنه يعد إنهاء من جانب رب العمل، ومن ثم يعد مسؤولاً بالتعويض...» رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، ط ٤، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٤، ص ٤٠٥-٤٠٦. وانظر أيضاً: الرند، صالح محمد الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشريعة الإسلامية، دون طبعة، دار نشر أكاديمية شرطة دبي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٠، ص ٢١٤-٢١٥. وانظر: منصور، محمد حسين، قانون العمل، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١٠، ص ٣٩٠. وانظر منصور، محمد حسين، قانون العمل في مصر ولبنان، دون طبعة، دار النهضة العربية، لبنان، ١٩٩٥، ص ٣٤٩. وهذا لا ينطبق على نص المادة (٣٨) التي تقرر انفساخ العقد بقوة القانون بعد الشهرين، كما أنها لا تقضي بتعويض العمال عن الإنهاء، ما يعني أنها تخص الإنهاء غير الراجع إلى رب العمل.

مدة مؤقتة، ثم بعد ذلك الاستفادة من انفساخ العقد حكماً، بل لأنه إغلاق راجع إلى رب العمل فهو ملزم بدفع الأجر دون تأقيت<sup>(٤٠)</sup>، وإذا قام بإنهاء عقد العمل يكون قد انطبق على الإنهاء وصف الفصل التعسفي، إذ لا يمكنه الاحتجاج بأن الإغلاق الحاصل بسببه مبرر لانفساخ العقد، كما في حالة إغلاق المنشأة بقرار إداري نتيجة خطئه<sup>(٤١)</sup>، وعليه ينطبق على هذا الإنهاء وصف الإنهاء التعسفي، سنداً لنص المادة (٣/٤٦) من قانون العمل<sup>(٤٢)</sup>.

(٤٠) انظر في هذا المعنى حكم محكمة بداية عمان بصفتها الاستثنائية إذ قضت بأنه: «وإن محكمة الدرجة الأولى وإن كانت خطأ قد طبقت أحكام المادة ٥٠ من قانون العمل على تلك الفترة حيث كان يتوجب الحكم للمستأنف ضده بكامل فترة التوقف بما أنه كان على استعداد لأداء العمل، ولعدم ورود البيئة القانونية على توافر شروط المادة ٥٠ من قانون العمل إلا أنه وحيث إنه لا يضار طاعن من طعنه فإن هذا السبب لا يرد على القرار المستأنف، ويكون مستوجب الرد»، الحكم رقم ١١٢٠ لسنة ٢٠١٨ - بداية عمان بصفتها الاستثنائية الصادر بتاريخ ٢٠-٠٥-٢٠١٨، منشور على موقع: <https://qarark.com/>

(٤١) المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل «دراسة مقارنة بالقانون المدني»، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٨، ص ٢٤٨.

(٤٢) فقد تقرر أنه: «ونجد أنه وفق القواعد العامة في القانون المدني فإن الأصل أنه إذا استحال تنفيذ العقد لقوة قاهرة فإن الاستحالة تؤدي إلى انفساخ العقد بقوة القانون، وإن هذا الأصل في القواعد العامة يعد أصلاً في عقد العمل، وعليه فإنه إذا استحال على أحد طرفي عقد العمل تنفيذ التزامه فإنه يترتب على هذه الاستحالة انفساخ العقد بقوة القانون، وتعد استحالة التنفيذ من جانب رب العمل مبرراً لانقضاء عقد العمل بقوة القانون، إلا أنه لا بد من التفرقة إذا كانت الاستحالة راجعة إلى قوة قاهرة أو لسبب أجنبي لا يد لرب العمل فيه، كتدمير منشأة رب العمل بفعل زلزال أو حريق لا يد لرب العمل فيه، أو انعدام المواد الأولية التي تستخدمها منشأة رب العمل في الصناعة، أو بصدر تشريع يحظر الصناعة والتجارة التي يعمل رب العمل في ميدانها، ففي هذه الحالات يفسخ العقد بقوة القانون وينتهي عقد العمل فوراً دون ترتب أي مسؤولية على عاتق رب العمل. أما إذا كانت استحالة تنفيذ عقد العمل راجعة إلى رب العمل وليس إلى قوة قاهرة أو سبب أجنبي فإن عقد العمل لا ينقضي بقوة القانون تطبيقاً لحكم المادة ٢٤٧ من القانون المدني ( يقابلها في القانون المدني المصري المادة ١٥٩) كإغلاق المنشأة بإرادة رب العمل دون وجود قوة قاهرة تفرض ذلك كإغلاق المنشأة بنية اعتزال التجارة، أو حل الشخص الاعتباري حلاً اختيارياً من جانب أعضائه، أو إغلاق المنشأة لظروف اقتصادية، أو بسبب إفلاس المنشأة أو رب العمل أو إذا قرر المصفي - في سبيل التصفية - إغلاق المنشأة أو تقليل عدد العمال، أو في حال إغلاق المنشأة جبراً بحكم قضائي أو قرار إداري نتيجة مخالفتها حكم القانون، ففي جميع هذه الحالات لا يتحقق الانفساخ بل يعتبر إنهاء من قبل رب العمل، ومن ثم يعد مسؤولاً عن تعويض هذا الإنهاء. انظر: د. حسن سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل - دار الثقافة - الطبعة الأولى - ٢٠٠٤ - من صفحة ٤٠٢ إلى صفحة ٤٠٦». الحكم رقم ٤٣٤ لسنة ٢٠٢٠ - بداية عمان بصفتها الاستثنائية الصادر بتاريخ ٢٣-٠١-٢٠٢٠ منشور على موقع: <https://qarark.com/>. وانظر: الحكم رقم ٦٠٨٢ لسنة ٢٠١٩ - صلح حقوق شمال عمان الصادر بتاريخ ٠٩-٠٢-٢٠٢٠. منشور على موقع: <https://qarark.com/>.

ونلاحظ أن أمر الدفاع الأردني رقم (٦) لسنة ٢٠٢٠ الصادر بالاستناد إلى قانون الدفاع الأردني ١٩٩٣ قد نص بوضوح على عدم جواز فصل العامل متذرعاً بالجائحة إلا في حالات محددة حصراً وفق قانون العمل، ونص على إعادة العامل المفصول أو الذي أُجبر على تقديم الاستقالة إلى عمله، إذ نص الأمر على ما يلي: «ثامناً: - أ- لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لإجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (٢١) والفقرات (أ، ز، ح، ط) من المادة (٢٨) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦. ب- لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند يوقف العمل بالمادة (٢٣) وبنصوص الفقرات (ب، ج، د، هـ، و) من المادة (٢٨) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ ويفوض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق الفقرة (هـ) منها. ج- على كل صاحب عمل قام بإجبار أي عامل لديه على الاستقالة أو أنهى خدماته أو قام بفصله عن العمل في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند، وخلال الفترة الممتدة من تاريخ ٢٠٢٠/٣/١٨ حتى تاريخ صدور أمر الدفاع رقم (٦) لسنة ٢٠٢٠ بإعادتهم إلى العمل خلال أسبوع من تاريخ نشر الأمر في الجريدة الرسمية. تأسعاً: يعتبر كل تعهد أو اتفاق أو وثيقة يتنازل فيها العامل عن أي من حقوقه، أو تؤدي إلى الانتقاص من تلك الحقوق منذ تاريخ ٢٠٢٠/٣/١٨ باطلة ولا يعتد بها قانوناً، وعلى صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لإلغائها خلال أسبوع من تاريخ نشر أمر الدفاع هذا في الجريدة الرسمية»<sup>(٤٣)</sup>.

وعودة لقانون العمل الفلسطيني، فإنه في حال تطبيق نص المادة (٣٨)؛ فإنه لا يحق للعامل المطالبة ببدل الفصل التعسفي بعد انفساخ العقد في حال استمر الإغلاق أكثر من شهرين؛ ذلك لأن الإنهاء لم يكن من جانب رب العمل بل بقوة القانون، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لأن سبب الإنهاء لا يتعلق برب العمل بل لسبب لا يد له فيه، مما ينفي تحمله تبعاً لانتهاه العقد<sup>(٤٤)</sup>.

(٤٣) انظر: الأمر الوزاري على موقع رئاسة وزراء المملكة الأردنية التالي: رئاسة الوزراء - قائمة أوامر قانون الدفاع رقم ١٣ لسنة ١٩٩٢ (pm.gov.jo)

(٤٤) فقد تقرر أنه «وتشير محكمتنا إلى أن مخالفة أحكام المادة ٥٠ من قانون العمل الناطمة لمسألة وقف العمل لا تجيز المطالبة بالفصل التعسفي». الحكم رقم ٤٦٧١ لسنة ٢٠١٨ - بداية شمال عمان بصفتها الاستئنافية الصادر بتاريخ ٢٤-١٠-٢٠١٨. وتقرر أنه: «وحيث ثبت للمحكمة ومن خلال البينة الخلية والشخصية المستمعة في هذه الدعوى واستجواب المدعي أن المدعى عليه لم يقم بفصل المدعي من العمل، وإن انتهاء عمل المدعي لدى المدعى عليه كان ناتجاً عن سبب لا يد للمدعى عليه به، وهو إغلاق مركز جمرك جابر بتاريخ ١/٤/٢٠١٥ بموجب قرار صادر عن الجهات الرسمية، مما =

وتأسيساً على ما سبق؛ قد يكون فيروس كورونا سبباً في الإغلاق الإداري، وهو ما حصل فعلاً من خلال قرارات رئاسة مجلس الوزراء عقب إعلان حالة الطوارئ في فلسطين بغلق المنشآت كلياً أو جزئياً - مع منع التنقل بين المحافظات، مما يعني عدم انقضاء التزام رب العمل بدفع أجور العمال، خلال فترة انقطاع العمل هذه<sup>(٤٥)</sup>، وأما بعد انتهاء الشهرين؛ فيعتبر عقد العمل مفسوخاً بقوة القانون<sup>(٤٦)</sup>، ويظل ملتزماً بدفع مكافأة نهاية الخدمة في هذه الحالة.

ويعتقد الباحث أنه ينبغي التفريق بين تطبيق نص المادة (٣٨)، والقواعد العامة بخصوص القوة القاهرة في صدد معالجة أثر الفيروس على عقود العمل، إذ إن تطبيق المادة (٣٨) إنما يكون بصدد عقود العمل التي لم يؤد الفيروس إلى استحالة تنفيذها مطلقاً<sup>(٤٧)</sup>، أي تلك التي كان الإغلاق بصدها نتيجة استحالة مؤقتة في التنفيذ، وبالإمكان

= يعني بأن المدعي لا يستحق بدل الفصل التعسفي كون المدعى عليه لم يحمه من العمل، وأنه والحالة هذه لا يستحق بدلاً عن فترة شهر الإشعار، مما يقتضي معه رد مطالبة المدعي فيما يتعلق بهذا الشق من المطالبة». الحكم رقم ١٣٣٣ لسنة ٢٠١٦ - صلح حقوق الرمثا الصادر بتاريخ ٢٩-٠٦-٢٠٢٠، منشور على موقع : <https://qarark.com/>، كما تقرر أنه: «وحيث تجد المحكمة أن أحكام المادة المشار إليها أعلاه تعالج أجور العمال في حالة التوقف المؤقت عن العمل وليس حقوق العمال الناتجة عن الفصل التعسفي»، الحكم رقم ١٦٧٨ لسنة ٢٠١٧ - بداية شمال عمان بصفتها الاستئنافية الصادر بتاريخ ٠٧-٠٦-٢٠١٧، منشور على موقع: <https://qarark.com/>

(٤٥) انظر: رضوان، أمينة، مدى مساهمة فيروس كورونا في إنهاء العلاقة الشغلية، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، المغرب، ع ١٧، ٢٠٢٠، ص ٢١ - ٢٢.

(٤٦) حكم محكمة استئناف القدس، استئناف حقوق، رقم ٨١ / ٢٠١٦، بتاريخ ٣٠ / ٥ / ٢٠١٦، منشور على موقع مقام : <https://maqam.najah.edu/>

(٤٧) انظر في هذا المعنى: القول بأن الإغلاق يؤدي للوقف نتيجة الاستحالة المؤقتة، أما الإغلاق الناتج عن القوة القاهرة التي تؤدي إلى الاستحالة المطلقة فهي تؤدي إلى انتهاء (انفساخ) العقد : قبها، إيلاء محمد أحمد، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل الفلسطيني «دراسة مقارنة»، رسالة ماجستير، الجامعة العربية الأمريكية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، ٢٠١٩، ص ٣٨. وتواترت على ذلك العديد من الأحكام القضائية، حيث قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه «تميز حقوق ٢٠٠٧/١٩٦٩ هيئة عامة)، وهذا يختلف عن سبب القوة القاهرة الذي يؤدي لإغلاق المنشأة أو استحالة العمل فيها لأجل غير معين إلى أن تزول آثار القوة القاهرة كما هو الحال في هذه الدعوى، وكذلك الأمر فيما يتعلق بما توصلت إليه المحكمة بعدم التزام المميزين بأحكام المادة ( ٥٠ ) من قانون العمل التي تشير لاضطرار صاحب العمل لوقف العمل بصورة مؤقتة، فإن تطبيقها يفترض أن التوقف عن العمل يكون بصورة مؤقتة، بينما أثر القوة القاهرة قد يمتد لأجل غير معين، وحيث توصلت محكمة البداية بصفتها الاستئنافية إلى خلاف هذه النتيجة فقد جاء حكمها في غير محله مستوجباً للنقض لورود أسباب الطعن عليه». الحكم رقم ٣٣٩٢ لسنة ٢٠١٦ - محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ ٠٨-١١-٢٠١٦، منشور على موقع نقابة المحامين الأردنيين : <https://qarark.com/>

استثناف نشاطها بعد الإغلاق<sup>(٤٨)</sup>، أو تلك التي أثر فيها الفيروس بالقدر الذي سببه الإغلاق الإداري الناجم عن حالة الطوارئ، أي التي - بمعنى آخر- لو لم تفرض حالة الطوارئ الإغلاق الإداري بصددها لكانت قيد التنفيذ<sup>(٤٩)</sup>، كما هو الحال بالنسبة للمنشآت التي من الممكن استمرار العمل فيها رغم الفيروس، مع الالتزام بالإجراءات الوقائية المفروضة من قبل السلطات المختصة، فهذه يطبق عليها النص السابق، إذ لا يمكن القول هنا باستحالة التنفيذ المطلق، بدليل أن أثر الإغلاق الإداري أو القضائي حسب النص هو تعليق كافة التزامات رب العمل بتنفيذ العقد باستثناء دفع الأجر، وتعليق التزام العامل بالعمل<sup>(٥٠)</sup>، فهو تعليق (وقف) للالتزام لا ينبغي الخلط بينه وبين أثر القوة القاهرة

= وانظر حكم محكمة بداية الرمثا الأردنية بأنه: «وعن باقي أسباب الاستثناف والتي ينعي به المستأنف بتخطئة محكمة الدرجة الأولى بعدم الحكم له ببديل الفصل التعسفي وبديل الإشعار، ولم تقم وزن البيئة وزناً دقيقاً، وحيث ثبت للمحكمة من خلال البيانات الخطية والشخصية أنه فإن إغلاق مركز جمرك جابر بسبب الحرب الدائرة بسوريا بتاريخ ٢٠١٥/٣/٢٠، وعلى ضوء ذلك فإن إغلاق مكتب التخليص العائد للجهة المدعى عليها كان من قبيل القوة القاهرة بالمعنى المقصود في المادة ٢٤٧ من القانون المدني، والتي تنص على أنه: ( في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه، فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل، ومثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة، وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين)، والقوة القاهرة هي الحادث الفجائي الذي لا يد للإنسان في حدوثه، وكان من شأنه خلق استحالة نهائية بتنفيذ العقد من جانب صاحب العمل، ومثل ذلك تدمير المحل أو المنشأ بفعل زلزال أو نتيجة حريق لا يرجع لخطأ صاحب العمل. وفي الحالة المعروضة بهذه الدعوى فإن القرار الصادر بإغلاق مركز جمرك جابر بسبب الحرب الدائرة في سوريا مما يعني أنه لم يكن لصاحب العلم يد أو دور بحدوث الإغلاق، وفي هذه الحالة تنفسخ وتنتهي عقود العمل حكماً وبقوة القانون، وبالتالي يكون إنهاء العمل مبرراً لا يستحق معه العامل بدل الإشعار أو التعويض عن بدل الفصل التعسفي ( انظر: قرار محكمة التمييز المؤجرة هيئة عامة رقم ٢٠١٣/١٦٢٧ تاريخ ٢٠١٣/٨/٤)». الحكم رقم ٤٧٩ لسنة ٢٠١٩ - بداية الرمثا بصفتها الاستثنافية الصادر بتاريخ ٢٧-٠٣-٢٠١٩، منشور على موقع <https://qarark.com>

(٤٨) انظر: حفيظي، مولاى حفيظ، مرجع سابق، ص ١٠.

(٤٩) انظر: اعتبار المادة (٥٠) من قانون العمل الأردني - التي تقابل المادة (٣٨) من القانون الفلسطيني أحد تطبيقات نظام وقف العقد لسبب خارج عن إرادة الأطراف لدى: سلامة، عماد توفيق، مرجع سابق، ص ١١٩.

(٥٠) عرف وقف عقد العمل بأنه: «نظام قانوني مستقل يسمح لأحد الطرفين بأن لا ينفذ التزاماته العقدية كلها أو بعضها دون أن يترتب عليه المسؤولية العقدية عن ذلك، وفي الوقت نفسه لا يجوز للطرف الآخر أن يطالب بالفسخ أو التنفيذ العيني أو إنهاء العقد». انظر: الصرايرة، إبراهيم صالح، مفهوم وقف عقد العمل: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، الأردن، ٢٠٠٥، ص ٦.

المطلقة<sup>(٥١)</sup>، ومن شروط الوقف أن يكون تنفيذ العقد ممكناً بعده، وهو حاصل بصدد النص، إذ يمكن استئناف العقد بكل ما فيه من التزامات، إذا زال الإغلاق الإداري قبل انتهاء الشهرين، وبما أن النص يقرر نظام وقف عقد العمل مؤقتاً لمدة شهرين باستثناء دفع الأجر<sup>(٥٢)</sup>، ثم اعتباره مفسوخاً؛ فإن الحكم مختلف إذن عن أثر القوة القاهرة<sup>(٥٣)</sup>.

كما لا يمكن تكييف وقف العقد هنا بأنه أحد تطبيقات القوة القاهرة المؤقتة بالضرورة؛ ذلك أن وقف العقد نتيجة القوة القاهرة المؤقتة لا يتأقت بميعاد معين مسبقاً، فالأصل أنه بزوال القوة القاهرة يستأنف العقد، في حين نلاحظ أن نص المادة (٣٨) يؤقت مدة الوقف بشهرين، كما أن الوقف الناتج عن القوة القاهرة المؤقتة يعلق تنفيذ الالتزامات المتقابلة جميعها<sup>(٥٤)</sup>، بما أن ثمة استحالة مؤقتة في التنفيذ، في حين أن النص يلزم رب العمل بأداء الأجر، وهو أهم التزاماته، ما يعني عدم انطباق وصف القوة القاهرة على أحكام المادة (٣٨).

وعليه، يمكن القول إنه يمكن تطبيق نص المادة (٣٨) بخصوص العقود التي تأثرت بسبب الإغلاق الإداري الذي هو من نتائج فيروس كورونا، ولا يشترط في هذه العقود تكييف الفيروس على أنه قوة قاهرة بالضرورة، إذ مرد وقف العقد هو الإغلاق الإداري، الذي لم يشترط فيه المشرع أن يكون نتيجة قوة قاهرة، بل يكفي فيه ألا يكون راجعاً لرب العمل، ولا يد له فيه، أي حتى في الحالات التي لم يصل فيها السبب المبرر للإغلاق الإداري حد القوة القاهرة أو الظروف الطارئة، ويعتبر هذا ضماناً للعامل في حال تدرع رب العمل بأن التزامه بدفع الأجر حسب نص المادة (٣٨) مشروط بكون سبب الإغلاق قوة قاهرة، مما يحمي العامل من مغبة هذا التدرع المخالف للقانون.

فلا يمكن أن يسأل رب العمل عن إمكانية خطأ السلطات المختصة الإدارية والقضائية في تكييفها للحادث الذي سبب الإغلاق، إذ لا بد له إذن من تنفيذ القرار الإداري والقضائي، وإن لم تتوافر فيه المبررات القانونية من جهة مصدر القرار. ومن باب أولى،

(٥١) محمد، نصر الدين سليمان عبد السلام، وقف عقد العمل: دراسة تأصيلية تحليلية، رسالة ماجستير،

كلية القانون - جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا، ٢٠١٠، ص ٤٢ - ٤٣.

(٥٢) رغم أن الأصل في الوقف تعليق التزامات الطرفين، إلا أن المشرع في بعض الحالات ألزم رب

العمل بأداء الأجر للعامل تبنياً للمفهوم الاجتماعي للأجر، مع بقاء نظام وقف العقد سارياً. انظر: الرواشدة، ضرغام عبد الله، الطبيعة القانونية للظروف الاقتصادية وأثرها على عقد العمل، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة - عمادة الدراسات العليا، الأردن، ٢٠١٦، ص ٣٥.

(٥٣) انظر: الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات،

٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٥، ص ١٧٦.

(٥٤) انظر: السنهوري، عبد الرزاق، مرجع سابق، ص ٨٨٠.

يطبق النص في حال تكييف الفيروس على أنه قوة قاهرة مؤقتة أدت إلى إصدار قرار الإغلاق الإداري، ما أدى إلى وقف العقد، إذ كما تم بيانه فإن العبرة هنا بالإغلاق ذاته.

ومع ذلك، يجب تحري الدقة بصدد الحادث الذي لا يد لرب العمل فيه وأدى إلى الإغلاق الإداري أو القضائي، إذ ينبغي صدور قرار إداري أو قضائي فعلاً بسبب ذلك الحادث، وأما الحوادث التي يستند إليها رب العمل كأسباب مبررة لوقف العمل مؤقتاً باعتبارها قوة قاهرة أو ظرفاً طارئاً أو أسباباً خارجة عن إرادته، ولكن دون صدور قرار إداري أو قضائي بالإغلاق أو الوقف؛ بل مجرد صدور قرار إغلاق بحق بعض المنشآت الأخرى، أو مجرد التمسك بالقوة القاهرة كوضع عام، دون تأثير حقيقي على منشأته؛ فلا يكون هذا الاستناد صحيحاً حسب نص المادة (٣٨)، ويتوافر بصدد هذا الوقف وصف الفصل غير المشروع<sup>(٥٥)</sup>، إذ تقرر أن إيقاف عمل العامل دون توفر شروط المادة (٥٠) من قانون العمل الأردني<sup>(٥٦)</sup> يعتبر من قبيل الفصل التعسفي<sup>(٥٧)</sup>، وفي السياق ذاته، تقرر أن إيقاف عمل العامل دون أجر ولو مؤقتاً يعتبر فصلاً تعسفياً ومخالفاً لشروط المادة (٥٠)<sup>(٥٨)</sup>، والتي تقابلها المادة (٣٨) من القانون الفلسطيني كما ورد سابقاً.

وكذلك يشترط أن يكون الحادث المسبب للإغلاق خارجاً عن إرادة رب العمل، فقد تقرر أن أعمال الصيانة التي يجريها رب العمل في منشأته لا ينطبق عليها وصف السبب الخارج عن إرادته<sup>(٥٩)</sup>.

(٥٥) حفيظي، مولاي حفيظ، مرجع سابق، ص ١١.

(٥٦) ينسحب هذا الحكم على نص المادة (٣٨) من قانون العمل الفلسطيني التي تنظم الأحكام ذاتها.

(٥٧) وحيث إنه من الثابت من خلال وقائع هذه الدعوى أن المدعى عليها قام بتوقيف المدعي من العمل بصورة مخالفة لأحكام المادة ٥٠ من قانون العمل؛ مما يجعل ذلك إنهاءً من قبلها لعمل المدعي لديها». الحكم رقم ٣٥١٨ لسنة ٢٠١٩ - بداية جنوب عمان بصفتها الاستئنافية الصادر بتاريخ ٢٠١٩-١٢-٠٥.

(٥٨) وتجد المحكمة أن إيقاف عمل العامل من دون أجر وإن كان مؤقتاً فهو يعد فصلاً غير مشروع؛ كون أن نص المادة ٥٠ من قانون العمل قد تصور تعرض صاحب العمل لظرف خارج عن إرادته يجعله مضطراً لوقف عقود العمل بشكل مؤقت، إلا أنه وضع شروطاً لجعل هذا الوقف مشروعاً وليس فصلاً تعسفياً وهو أن يقوم صاحب العمل بدفع أجور العامل الكاملة عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة، وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك، بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة، وحيث لم تلتزم المدعي عليها بهذا الشرط، وإنما قامت بإيقاف عمل المدعي دون أجر فإن هذا الإيقاف يعد فصلاً تعسفياً موجبا للتعويض. الحكم رقم ٨٢٠٠ لسنة ٢٠١٩ - صلح حقوق عمان الصادر بتاريخ ٢٠١٩-١٠-٠٩.

(٥٩) «ونجد من استقراء النص أعلاه أن هذه المادة اشترطت أن يكون الوقف مؤقتاً، وأن يكون بسبب لا يعزى لصاحب العمل، أي أن يكون بسبب غير إرادتي من صاحب العمل لا يد له فيه والمدعى عليها =

كما أنه يجب لتطبيق نص المادة (٣٨) أن يحصل تعليق عقد العمل فعلاً، لا أن يتمسك رب العمل بمجرد صدور قرار الإغلاق الإداري، وإن كانت مدته تزيد على شهرين، إذ إن الباحث يعتقد أن المشرع يقصد أن يؤدي الإغلاق الإداري إلى تعليق العقد فعلاً، ذلك أنه وتحديداً في ظل الوضع الحالي، قد لا تلتزم بعض المؤسسات بقرار الإغلاق، أو قد لا تكون مشمولة بالإغلاق، فلا يجوز في هذه الحالة التذرع بقرار الإغلاق<sup>(٦٠)</sup>، حتى لا يكون ذلك مدخلاً لأرباب العمل للتمسك بانفساخ العقد، رغم عدم توافر شروط ذلك، إذ يعتبر إنهاء عقد العمل دون أسباب مبررة إنهاءً تعسفياً<sup>(٦١)</sup>.

ويرى الباحث أنه لا يمكن اعتبار الإغلاق الإداري الذي يزيد على الشهرين هو ذاته قوة قاهرة تبرر انفساخ العقد بقوة القانون؛ ذلك أن القوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا، في حين أن إعفاء المشرع رب العمل من أداء التزامه بدفع الأجر واعتبار العقد مفسوخاً بعد انتهاء مدة الشهرين ليس بالضرورة عائداً إلى استحالة تنفيذ رب العمل التزامه، بل قد يكون ممكناً بعد انتهاء الشهرين، ولكن المشرع منح أرباب العمل فسحة في تخفيف الالتزام عليهم خوف إلحاق ضرر كبير دونما إشارة من المشرع إلى القوة القاهرة مطلقاً.

ومن ناحية أخرى، لا يعقل عدم اعتبار الإغلاق الإداري قوة قاهرة قبل مدة الشهرين - وذلك بالطبع لاستمرار تنفيذ العقد خلالها بنص القانون- ثم اعتباره قوة قاهرة بعد الشهرين بدعوى انقضاء التزام رب العمل بعد الشهرين، وهو ما يعني الاستحالة، إذ إن انفساخ العقد بعد الشهرين ليس راجعاً إلى الاستحالة بسبب الإغلاق، بل إلى نص القانون الخاص الذي قرر ذلك.

ولكن السؤال الذي يثور هنا : هل اشترط المشرع أن يتحقق الإغلاق أو التوقف

= دفعت بإن إغلاق المنشأة كان لغايات أعمال الصيانة، وهذا السبب يعود لإرادة المدعى عليها، كما نجد أن نص المادة المشار إليها أعلاه اشترط على صاحب العمل دفع الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة، وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك، بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً، ولم تثبت المدعى عليها قيامها بدفع الأجر للمدعية». الحكم رقم ٤٠٦٢ لسنة ٢٠١٨ - بداية عمان بصفتها الاستثنائية الصادر بتاريخ ١٦-١٠-٢٠١٨، منشور على موقع <https://qarark.com>

(٦٠) انظر في هذا المعنى: كموح، ربيع، مرجع سابق، ص ١٦٣.

(٦١) نصت المادة (٣/٤٦) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك».

لمدة تزيد على شهرين بشكل متتال، أم يكفي في ظل ظروف معينة أن يكون مجموع التوقف أو الإغلاق زائداً على الشهرين؟

إن لهذا السؤال ما يبرره خاصة في ظل الظروف الحالي للفيروس، إذ إن إعلان حالة الطوارئ وما رافقها من إغلاق أو توقف لم يكن أثره واحداً على جميع المنشآت والمؤسسات، فبعض القطاعات قد توقف فيها العمل لما يزيد على الشهرين بشكل متتال، والبعض الآخر لم يتوقف عن العمل بصورة متتالية، وإنما على فترات، وقد يصل فيها مجموع التوقف إلى أكثر من شهرين.

والذي يعتقد الباحث؛ أن التفسير الأقرب لفلسفة التشريع هو اشتراط التتالي في التوقف أو الإغلاق، إذ معه يمكن القول بتعسر الوضع المالي والتشغيلي لرب العمل، أما في حالة الانقطاع عن العمل فترات معينة، فهو على ما فيه من ضائقة بالنسبة لأرباب العمل؛ إلا أنه قد لا يصل الحد الذي نقول معه بحق رب العمل في فسخ عقود العمل لتعذر أداء التزاماته تجاه العاملين، إذ لم يكن تقرير حق رب العمل بالفسخ حسب المادة بعد الشهرين إلا لافتراض المشرع أن هذه المدة بطولها مؤثرة إلى الحد الذي يثقل كاهل رب العمل في الاستمرار بأداء التزامه بدفع الأجر، أما دون ذلك سواء من تقطع المدة على فترات، أو أن تكون أقل من الشهرين فهو ليس مبرراً كافياً لإنهاء عقود العمل.

وقد أشار قانون العمل الأردني بموجب المادة (٥٠) إلى أن سبب وقف العمل هو الحادث الذي لا يد لرب العمل فيه، ولا يمكنه دفعه، ولم يشر إلى الحادث الذي ينتج عن خطئه، ورغم عدم نص المشرع الفلسطيني صراحة على ما سبق، إلا أن ذلك مفهوم ضمناً كما بينا سابقاً.

وبالنظر إلى النص الأردني، نجد أنه لم يشر إلى لفظة «الإغلاق الإداري والقضائي»، بل ينص على أنه: «إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه، وليس في وسعه دفعه...»<sup>(٦٢)</sup>، وهو ما يعني عدم حصر تطبيق النص بضرورة

(٦٢) فقد تقرر أنه: «تجد المحكمة إن المدعي قد انقطع عن العمل نتيجة إغلاق المدعى عليها لفرع استقلال مول، وبالرجوع إلى احكام المادة ٥٠ من قانون العمل تجد المحكمة أنه في حال وقف العمل لمدة مؤقتة من قبل رب العمل لسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه، والمتمثل بموجب قرار الاستئناف بتغيير طبيعة العمل، وبالتالي يخرج عن إرادة رب العمل، فيستحق المدعي أجر ١٠ أيام الأولى كاملاً، ونصف أجرة عن باقي المدة، على أن لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة». الحكم رقم ٤٢٥٥ لسنة ٢٠١٧ - صلح حقوق شمال عمان الصادر بتاريخ ٢٠١٧-١٢-٦.

صدور قرار إداري أو قضائي، بل يتسع ليشمل كل حالة تكون سبباً في وقف تنفيذ العقد لا يد لرب العمل فيه، وغير ممكن الدفع، مما يعني إمكانية تمسك أرباب العمل في ظل النص الأردني بالسبب ذاته كمبرر للوقف، وإن لم ينتج عنه قرار بالإغلاق أو الوقف الإداري أو القضائي، ولم يشر النص الأردني - كما الفلسطيني - إلى القوة القاهرة، إنما هي المثال الأوضح على السبب الذي لا يعزى إلى رب العمل وغير ممكن الدفع، بدليل أن المشرع الأردني أسقط شرط «عدم التوقع» كذلك، والذي هو من شروط القوة القاهرة.

ويلاحظ على النص الأردني، أنه يجعل قرار الوقف بيد رب العمل، فهو الذي يقدر توفر أسباب إعمال المادة (٥٠)، ثم تخضع لتقدير القضاء، في حين أن نص المادة (٣٨) من قانون العمل الفلسطيني لا يقر أحقية رب العمل من تلقاء نفسه وقف العقد أو إغلاق المنشأة، بل أن يكون ذلك مستنداً إلى قرار بالإغلاق الإداري أو القضائي.

والحقيقة أن النص الفلسطيني أكثر ضماناً لحق العامل من هذه الناحية؛ ذلك أنه إذا أتيح لرب العمل التمسك بنص المادة إن وجد نفسه مضطراً للوقف، دون ضرورة صدور قرار إداري أو قضائي، فإن ذلك أدعى لوقوع الكثير من حالات وقف عقد العمل، خاصة في حالات الظروف العامة، مثل فيروس كورونا محل البحث، في حين قد لا يكون الأمر مبرراً أو يصل لحد تفعيل خيار وقف العقد، رغبة من رب العمل في التخلص من الالتزامات العقدية إذا استمر الوقف أكثر من شهرين.

والذي يجعل الباحث قلقاً بخصوص التحايل على أحكام وقف العقد وفق القواعد العامة إذا سمح لأرباب العمل بالتمسك بالسبب المباشر كمبرر لتطبيق خيار الوقف المنصوص عليه في المادة (٣٨) أسوة بموقف القانون الأردني؛ هو أن النص الأردني يوفر لأرباب العمل خيارات واسعة لا توفرها أحكام وقف العقد وفق القواعد العامة، فمن جهة لا تحصر المادة (٥٠) من قانون العمل الأردني - ومثلها المادة (٣٨) من القانون الفلسطيني - سبب وقف العقد في كونه قوة القاهرة مؤقتة، إذ جاءت العبارات عامة لا

= وتقرر أنه: وحيث تجد محكمتنا ومن خلال الثابت في بيانات الدعوى بأن سبب وقف العمل لمدة شهرين هو تغيير طبيعة المحل من بيع محطات تنقية إلى بيع أجهزة خلوية، وحيث إن التغيير في جنس المأجور المتعلق ببيع أجهزة خلوية بعد أن كان يبيع محطات تنقية، فإن المحل بسبب ذلك التغيير هو من ضرورات التغيير و/أو وقف العمل في بيع تلك المحطات بسبب التغيير في طبيعة عمل المحل يخرج عن إرادة صاحب المحل في إغلاق المحل: إذ إن الإغلاق للمحل في حالة التغيير أمر مستوجب؛ الأمر الذي يستوجب الالتفات عن هذا السبب». الحكم رقم ٢٤٢١٩ لسنة ٢٠١٧ - استئناف عمان الصادر بتاريخ ٢٠١٧-٠٦-٠٧. منشور على موقع: <https://qarark.com>

تشير بالضرورة إلى القوة القاهرة، في حين تشترط ذلك القواعد العامة بالنسبة للوقف بقوة القانون، بما أن الاستحالة المؤقتة في التنفيذ بقوة القانون مصدرها القوة القاهرة، مما يجعل التمسك بوقف العقد وفق نصوص قانون العمل أكثر سهولة.

ومن ناحية أخرى، تنص المادة (٥٠) ومثلها المادة (٣٨) على انفساخ العقد بعد مدة شهرين، إذا استمر السبب وفق المادة (٥٠)، واستمر الإغلاق أو الوقف وفق المادة (٣٨)، في حين قد لا تعتبر مدة الشهرين شرطاً حاسماً في نظام وقف العقد وفق القواعد العامة، إذ قد يصل الوقف مدة ٦ أشهر، فيكون التمسك بنص كل من المادة (٥٠) و (٣٨) أفضل لمصلحة رب العمل، وأكثر ضرراً للعامل.

وأخيراً، من الضمانات المقررة لمصلحة العامل إزاء تطبيق نص المادة (٣٨)، أن إنهاء عقود العمل قبل انتهاء مدة الشهرين المنصوص عليها في المادة (٣٨) يعتبر فصلاً تعسفياً، كما يعتبر عدم أداء الأجر للعامل خلال مدة الشهرين المنصوص عليها في المادة السابقة من قبيل الفصل التعسفي سندا لنص المادة (٤٢) باعتبار أن رب العمل أخل بالتزاماته المنصوص عليها في العقد، وأن ترك العامل للعمل كان بسبب رب العمل، وليس تركاً اختيارياً.

وبالنظر إلى نصوص قانون العمل الفرنسي نجد أنه تبني موقفاً مغايراً، إذ عالج أحكام تعليق عقد العمل في حالة الأمراض وحوادث العمل بموجب المواد من المادة L1226-7 إلى L1226-9-1، ونصت المادة L1226-9 على أنه: «وخلال فترات تعليق عقد العمل، لا يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد إلا إذا كان يبرر خطأ جسيماً من الشخص المعني، أو عدم قدرته على الإبقاء على هذا العقد لسبب آخر غير معروف للحدث أو المرض».

ونصت المادة L1226-9-1 على أنه: «وتنطبق أحكام هذا القسم الفرعي في حالة الحجر الصحي بالمعنى الوارد في المادة الثالثة من المادة L. 3131-15 من قانون الصحة العامة»<sup>(٦٣)</sup>، إذ بالرجوع إلى أحكام المادة المحال إليها نجدها تعالج بوضوح حالة الحجر الصحي، الذي ينطبق تماماً على الظرف الحالي بسبب جائحة كورونا.

(٦٣) انظر المواد: الحزب التشريعي (المواد L1110-1 إلى L6441-1) من قانون الصحة العامة، متوفر

على الرابط التالي:

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000042103698/2020-07-11/>

وعليه فوفق نصوص قانون العمل الفرنسي لا يمكن لرب العمل فسخ عقد العمل في حالة تعليق العمل بسبب الحجر الصحي، أو القرارات الرسمية المتعلقة بالجائحة، التي يترتب عليها تعليق عقد العمل، وكذلك لم تحدد النصوص المذكورة وقتاً لتعليق العقد خلاف موقف كل من المشرع الفلسطيني والمشرع الأردني، ما يعني أن التعليق يظل قائماً وفق القانون الفرنسي إلى حين زوال سببه.

كما أن المادة L1226-8 تنص على أنه: «في نهاية فترات الإيقاف المحددة في المادة ٧-١٢٢٦ L، يعود الموظف إلى وظيفته أو وظيفة مماثلة بأجر متساو على الأقل، إلا في الحالات المذكورة في المادة L. 1226-10...»، ما يعني أن التعليق لا يؤثر على حقوق العامل بالبقاء في ذات العمل أو عمل مساو في الأجر على الأقل».

ويبدو أن موقف القانون الفرنسي أكثر حماية للعامل في حالات الجوائح، إذ إنه لم يؤقت التعليق بوقت معين، كما ألزم رب العمل بعدم فسخ العقد إلا لسبب آخر قانوني ينص عليه قانون العمل، وهو ما يضمن للعامل البقاء في العمل.

## المطلب الثاني

### إنهاء عقد العمل بسبب جائحة كورونا

يعالج هذا المطلب أحكام إنهاء عقد العمل وفق المادة (٤١) من قانون العمل الفلسطيني، التي تسمح لرب العمل بإنهاء عقود العمل في حالة خسارة المنشأة، أو لأسباب فنية، إذ يناقش الفرع الأول كيفية تمسك رب العمل بأثر جائحة كورونا في خسارة المنشأة سبباً لإنهاء العقد، ويناقش الفرع الثاني كيفية تمسك رب العمل بأثر جائحة كورونا كمسبب للإنهاء الفني.

## الفرع الأول

### إنهاء العمل بسبب خسارة المنشأة<sup>(٦٤)</sup>

تنص المادة (٤١) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل

(٦٤) انظر تفصيلاً بحثاً يعالج المادة (٤١) من قانون العمل الفلسطيني لدى: يحيى، إبراهيم خالد وصعابنة، عمرو إبراهيم، ضمانات العامل في إنهاء العمل لأسباب فنية واقتصادية بموجب التشريع الفلسطيني «دراسة مقارنة»، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ع ٨٢، إبريل ٢٠٢٠، وفيه تفصيل لكل ما يخص حالة الخسارة.

بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك». كما عالج قانون العمل الفرنسي الفصل لأسباب اقتصادية بموجب الفصل الثالث، في (المواد L1233-1 إلى L1233-91).

يقر نص المادة (٤١) من قانون العمل الفلسطيني حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل بسبب خسارة اقتضت تقليص عدد العمال، مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك<sup>(٦٥)</sup>؛ إذ تخول هذه المادة لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة في حالة الخسارة<sup>(٦٦)</sup>.

والذي يهمننا في هذه الجزئية أن الخسارة هي نتيجة لحدث ما، بمعنى أن المشرع الفلسطيني اعتد بالنتيجة المترتبة دونما إشارة إلى طبيعة الحادث أو الظرف المؤدي للخسارة<sup>(٦٧)</sup>، ولذا يرى الباحث أنه من الممكن أن تكون جائحة كورونا محل البحث سبباً في تحقق الخسارة، خاصة في ظل ركود الحياة الاقتصادية، وعدم انتظام الحياة كالمعتاد، مما يؤدي إلى أضرار اقتصادية قد تصل أحياناً حد الجسامة الكبيرة، وهو ما يعني أنه في حال تحقق الخسارة بسبب هذه الجائحة؛ يمكن لرب العمل الاستفادة من نص المادة المذكور وإنهاء عقد العمل، ومن البديهي ألا تكون المنشأة متوقفة عن العمل بسبب الإغلاق الإداري، أي في الحالات التي لا ينطبق فيها نص المادة (٣٨) التي تنظم وقف العمل كما سبق بيانه؛ لأن نص المادة (٣٨) مقدم في التطبيق، فلا يمكن الاستناد إلى الحوادث الخارجة عن إرادة رب العمل المؤدية للإغلاق الإداري أو القضائي الخاضعة لنطاق المادة

(٦٥) وأكدت على مضمون المادة محكمة النقض الفلسطينية في العديد من أحكامها، منها: نقض مدني رام الله، رقم ٩٢ / ٢٠٠٨، تاريخ ٢٩ / ٦ / ٢٠٠٨، منشور على موقع المفتي: <http://muqtafi.birzeit.edu>. وانظر: نقض مدني رام الله، رقم ٢٧٢ / ٢٠١٦، بتاريخ ١١ / ١١ / ٢٠١٨، منشور على موقع مقام : <https://maqam.najah.edu>.

(٦٦) وفي هذا الصدد قضت محكمة التمييز الأردنية بقولها: «أما ما أبداه المدعي من أن الإنهاء كان بسبب إعادة الهيكلة، وأن المدعى عليها لم تتبع الإجراءات المنصوص عليها بالمادة ٣١ من قانون العمل. نجد أن البحث في هذه المسألة أصبح غير مجد إزاء ما هو ثابت من أن الإنهاء تم بالتراضي وإرادة الطرفين، بعكس الإنهاء الوارد بالمادة ٣١ من قانون العمل الذي يتم بإرادة صاحب العمل المنفردة، وابتاع الإجراءات المنصوص عليها بالمادة المذكورة، مما يتعين معه رد هذه الأسباب لعدم ورودها على الحكم المميز «محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية، تمييز رقم ٢٠٠٤/١٩٩٢ بتاريخ ٢٢/١١/٢٠٠٤م، منشورات موقع عدالة : <http://www.adaleh.info>

(٦٧) فقد تنوع صور الأسباب الاقتصادية المسببة للخسارة، منها انخفاض الطلب على السلع والخدمات، أو ارتفاع أثمان المواد الأولية أو الأجور، أو إلغاء نشاط المؤسسة، التدهور الخطير في وضع الشركة المالي، أو ضالة الأرباح بشكل ملحوظ. انظر الأمثلة لدى: دغمان، رياض، النظام العام في علاقات العمل «دراسة مقارنة»، ط١، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥، ص ٢٧٩.

(٣٨) كمبرر لإعمال نص المادة (٤١) من قانون العمل<sup>(٦٨)</sup>، إذ قد يتصور التجاء رب العمل إلى التمسك بأحكام المادة (٤١) تهرباً من تطبيق أحكام المادة (٣٨) التي تلزمه ببدء الأجر مدة شهرين، ولذا كان لزاماً عدم الخلط بين نطاق تطبيق كل منهما.

ولا يشترط في هذه الحالة - أي المادة (٤١) - تكييف جائحة كورونا على أنها قوة قاهرة، بل يجب في حالة الخسارة تكييفها على أنها ظرف طارئ<sup>(٦٩)</sup> وفق المفهوم الحديث كما سيأتي تفصيله قريباً. وبالتالي؛ يمكن لرب العمل التمسك بالمادة (٤١) فيما لو كانت منشأته غير مشمولة بقرار الإغلاق الإداري، أو في حالات عدم الإغلاق، وتشغيل المنشأة مع اتخاذ إجراءات الوقاية والسلامة حسب التعليمات الرسمية، ومن ثم تتحقق الخسارة بسبب تأثير جائحة كورونا اقتصادياً على المنشأة.

وجدير بالذكر أن الخسارة قد تكون متحققة نتيجة الفيروس قبل حالة الطوارئ وما تلاها من قرارات إدارية بالإغلاق، كما لو توقفت المنشأة عن الاستيراد من الدول التي انتشر فيها الفيروس قبل ظهوره في فلسطين، كالصين وبعض دول أوروبا، مما تحقق معه خسارة مرهقة أدت إلى إنهاء عقود العمل، أو وقفها، ففي هذه الحالة يكون الإنهاء أو

(٦٨) فقد تقرر: «ومن جهة أخرى وحيث إن سبب إغلاق منشأة المدعى عليهم هو الحريق الذي أتى على المصنع، فإن أحكام المادة ٣١ من قانون العمل لا تنطبق على وقائع الدعوى؛ لأن هذه المادة تتعلق بالظروف الاقتصادية أو الفنية لصاحب العمل، والتي توجب تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل، أي تتعلق بظروف فنية أو اقتصادية خاصة بصاحب العمل، ولا تتعلق بظروف القوة القاهرة الخارجة عن إرادة صاحب العمل، والتي نظمها أحكام المادة ٥٠ من قانون العمل»، الحكم رقم ٥١٨١ لسنة ٢٠١٨ - صلح حقوق شرق عمان الصادر بتاريخ ٢٠١٩-٠٣-٢٠، منشور على موقع: <https://qarark.com>. وانظر: الحكم رقم ٥١٨١ لسنة ٢٠١٨ - صلح حقوق شرق عمان الصادر بتاريخ ٢٠١٩-٠٣-٢٠، منشور على موقع: <https://qarark.com>. وانظر: الرواشدة، ضرغام عبد الله، مرجع سابق، ص٧.

(٦٩) رغم أن مجلة الأحكام العدلية لم تتبن نظرية عامة للظرف الطارئ، إلا أنها أوردت أمثلة تقترب في شروطها من الظرف الطارئ، منها ما ورد في شرح المادة (٤٤١) من أنه: «إذا أجر الوقف بأجرة مساوية لأجر المثل في وقت الإيجار ثم ارتفعت الأجرة ارتفاعاً فاحشاً وتزايدت تزايداً كبيراً عن ذي قبل في خلال مدة الإجارة انفسخت الإجارة»، إذ يبدو أن التنفيذ يصاحبه إرهاق وليس استحالة، ومع ذلك نصت المادة على الانفساخ بقوة القانون كأثر لارتفاع الأجرة»، حيدر، علي، مرجع سابق، ص٤٨٣. ولكنها احتوت أساساً يمكن الاستناد إليها في تعديل العقد حين يصبح مرهقاً، منها تبنيها لنظام الأعدار في الإجارة، وكذلك العديد من القواعد الفقهية المادة (١٧) «المشقة تجلب التيسير»، وكذلك المواد (١٨، ٢٠، ٣١، ٨٢، ٨٣). انظر تفصيلاً: التاصيل الفقهي لنظرية الظروف الطارئة وفق هذه القواعد لدى: الوليدات، أمجد فلاح سالم، القواعد الفقهية وأثرها في التأصيل الفقهي لنظرية الظروف الطارئة، : نماذج تطبيقية، رسالة دكتوراة، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، الأردن، ٢٠١٨، ص ٥٠ وما بعد.

الوقف مبرراً في سياق المادة (٤١)، ولا يلزم رب العمل بدفع أجور للعمال، باعتبار أنه إما يمارس خيار الإنهاء - وهو خيار مشروع، أو يمارس خياراً أخف من خيار الإنهاء الذي تقرره المادة (٤١) وهو الوقف - الذي يعتقد الباحث بأفضليته بين الخيارات - الخاضع للقواعد العامة، بمعنى تعليق كافة الالتزامات بما فيها دفع الأجر.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن القول بأن إنهاء العقود تبعاً للرغبة الاختيارية بالتوقف عن مزاوله نشاط المنشأة يعتبر تعسفياً؛ وذلك لأنه ما من شيء يلزم رب العمل بالاستمرار في مزاوله نشاط لا يرغب به، وسند ذلك حرية كل شخص في التصرف في أمواله وإدارتها على النحو الذي يريد؛ ولأن العامل حين يبرم العقد مع رب العمل ينبغي أن يفترض أن رب العمل قد يتخلى عن ممارسة النشاط، فلا يشكل هذا التوقف إذاً صورة من صور التعسف التي عالجها قانون العمل؛ ولذلك نرى أنه ما دام أن قرار التوقف عن العمل قرار حقيقي جدي، وليس مقصوداً منه الإضرار بالعمال، فهو تصرف جائز قانوناً، ويمكن إلحاقه بالأسباب الفنية أو الاقتصادية<sup>(٧٠)</sup>، من خلال النص على ذلك بشكل صريح، وذلك ليقى رب العمل نفسه من شبهة التعسف بالتمسك بنص تشريعي صريح، ومثال ذلك أن يقرر رب العمل إغلاق منشأته كلياً، وإيقاف نشاطها مطلقاً بسبب ظروف جائحة كورونا.

ومع ذلك، قد يلجأ بعض أرباب العمل إلى استغلال الوضع المتعثر بسبب جائحة كورونا، فيستترون تحت ستار «الخسارة» حسب المادة المذكورة، ويشرعون بإنهاء عقود العمال رغم عدم تضرر منشأتهم، ودون تحقق خسارة ما، وذلك لأغراض غير مشروعة. ولذلك لا يكون الإنهاء في هذه الحالة مشروعاً، ويجب أن تضطلع وزارة العمل ومن بعدها القضاء بدورهما في هذا الصدد من التحقق من جدية السبب المبرر للإنهاء، إذ يشترط أن تكون الأسباب حقيقية وجدية<sup>(٧١)</sup>، والوقوف على تحقق الخسارة من عدمها، وعدم تعلق الأسباب بشخص العامل<sup>(٧٢)</sup>، وأكدت محكمة النقض الفلسطينية على ضرورة

(٧٠) انظر اعتبار اعتزال النشاط من قبيل الأسباب الفنية والاقتصادية لدى: الزقرد، أحمد السعيد، قانون العمل : شرح للقانون الجديد رقم ٢٠٠٣/١٢، ط١، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، دون سنة نشر، ص ٤٧٦.

(٧١) الزقرد، أحمد السعيد، مرجع سابق، ص٤٧٨.

(٧٢) والمقصود بـ «غير اللصيق بشخص العامل» ألا يكون إنهاء العمل لسبب يرجع للعامل ذاته، وإنما يكون متعلقاً بالمنشأة ذاتها، أي مما تفرضه التحولات الفنية أو الصعوبات الاقتصادية الموضوعية. انظر: وردية، فتحي، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ٢٠١٣، ص ٦٩.

توفر السبب الجدي<sup>(٧٣)</sup>، ويرى الباحث أن المعيار الأدق للتحقق من جدية الخسارة هو معيار الظرف الطارئ، فمتى جعلت الخسارة تنفيذ الالتزام مرهقاً، جاز لرب العمل إنهاء عقود العمل.

وصحيح أن فيروس كورونا يمكن تكييفه كظرف طارئ إن أدى إلى الإرهاق في تنفيذ عقود العمل؛ إلا أن العامل قد يدفع في مواجهة رب العمل أمام القضاء بأن جائحة كورونا ليست حادثاً عاماً باعتبار أنه لم يمس المنشآت الموجودة في بقعة جغرافية معينة، ما يعني عدم جواز التدرع به مبرراً لتحقيق الخسارة ثم إنهاء العقد، أو يتم الدفع في مواجهة رب العمل بأن الظرف الطارئ لم يمس رغم عموميته القطاع الخاص برب العمل، مع أن رب العمل يكون متضرراً بشكل خاص نتيجة جائحة كورونا.

وعليه، في هذه الحالات السابقة تظهر أهمية تكييف جائحة كورونا كظرف طارئ خاص، أي الأخذ بالمفهوم الحديث للظرف الطارئ<sup>(٧٤)</sup>، إذ يستطيع رب العمل التدرع بأن الخسارة واقعة في منشأته نتيجة فيروس كورونا، وإن لم تتأثر المنشآت الأخرى في

(٧٣) «لما كان إثبات سبب إنهاء عمل العامل يقع على صاحب العمل، وكما أن إشعار الوزارة شرط جوهرى لأحكام المادة (٤١) من قانون العمل، والغاية منه تحقق الوزارة من صحة وجدية السبب الذي يدعيه صاحب العمل». نقض مدني رام الله، رقم ٤٢٣ / ٢٠٠٩، بتاريخ ٢٤ / ١ / ٢٠١٠، منشور على موقع المقتفي : [http://muqtafi\\_birzeit.edu](http://muqtafi_birzeit.edu). وانظر: محكمة النقض الفلسطينية، نقض حقوق، رقم ٣٩٤ / ٢٠١٦ بتاريخ ١٢ / ١١ / ٢٠١٨. منشور على موقع مقام: <https://maqam.najah.edu>.

(٧٤) في ظل عدم احتواء مجلة الأحكام العدلية نظرية الظروف الطارئة، فإنه إلى حين إقرار مشروع القانون المدني الفلسطيني متضمناً إسقاط شرط العمومية حسبما وصى الباحث في نهاية البحث؛ يمكن الاستناد في إسقاط شرط العمومية من الظرف الطارئ في سياق عقد العمل إلى نظرية العذر في الفقه الحنفي التي تأخذ بها المجلة بصدد عقد الإجارة، ومن ضمن الإجارة في المجلة إجارة الأدمي التي تعد أصلاً عاماً لأحكام عقد العمل فيما لم يرد فيه نص في قانون العمل الفلسطيني، إذ لا تشترط الأعدار عمومية الحادث، فقد تكون خاصة بشخص المدين، كما أنها تقرر الفسخ، وهو ما ينسجم مع نص المادة (٤١) التي تحيز إنهاء العمل، وقد نصت المادة (٤٤٣) من المجلة على أنه: «لو حدث عذر مانع لإجراء موجب العقد تنفس الإجارة...»، وانظر: شرح المادة وعدم اشتراط العمومية، وإمكانية ممارسة خيار الفسخ بسبب العذر لدى: حيدر، علي، مرجع سابق، ص ٤٨٧-٤٩٣. وانظر معنى العذر بأنه العجز عن المضي في موجب العقد إلا بضرر بالغ لدى: العموش، محمد دوجان، نظرية الظروف الطارئة وتطبيقاتها في عقد الإجارة: دراسة فقهية مقارنة، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت- عمادة البحث العلمي، المملكة العربية السعودية، مج ١٦، ع ٦٤، ٢٠١٠، ص ٩٩. كما أن المقصود بالعذر ليس استحالة إعمال موجب العقد، بل إمكان ذلك مع لزوم الضرر الزائد غير المتعارف عليه. انظر: خزنة، هيثم عبد الحميد، العذر عند الحنفية، مقارناً بنظرية الظروف الطارئة في القانون، مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، الجامعة الأسمرية الإسلامية، ليبيا، س ٥، ع ١٠، ٢٠٠٨، ص ٣٢٧.

المنطقة الجغرافية ذاتها، إذ قد يصاب عامل لدى رب العمل، في حين لا يتضرر غيره من أرباب العمل، مع ضرورة إثبات توفر شروط الظرف الطارئ الأخرى، وهي متحققة بصدد فيروس كورونا؛ إذ هو حادث لا يمكن دفع آثاره، ولم يكن متوقعاً.

## الفرع الثاني

### إنهاء العمل لأسباب فنية<sup>(٧٥)</sup>

إذا كانت الخسارة حسب نص المادة (٤١) مشروطة بكونها نتيجة لظرف طارئ وفق المفهوم الحديث كما بيّن الباحث؛ فإن هذا الاشتراط غير متحقق في السبب الفني، إذ يجوز لرب العمل التمسك بالسبب الفني وإن كان منشؤه مما لا يعد ظرفاً طارئاً، أي يكفي أن يكون تطبيق نص المادة (٤١) بسبب رغبة رب العمل في التغيير في منشأته لأسباب فنية خاصة به، وداخلة في إرادته، بشرط أن يتوفر المبرر الجدي في هذا السبب الفني، بأن تكون التغييرات حقيقة وجذرية، وألا تكون غطاءً يستتر فصلاً تعسفياً<sup>(٧٦)</sup>.

وصحيح أنه يمكن لرب العمل إنهاء العقد استناداً إلى رغبته الخاصة المبررة بالسبب الفني الجدي؛ إلا أن الباحث يناقش أثر جائحة كورونا كحادث لا يد لرب العمل فيه هنا من باب «جدية السبب الفني»، إذ إن استناد رب العمل إلى رغبته في التغيير لسبب فني ناتج عن حادث عام مثل جائحة كورونا لا شك أنه استناد متين، ويخرج رب العمل من ضيق النقاش الخاص بجدية السبب الفني في الحالات التي يكون قراره مستنداً إلى رغبته الخالصة الخاصة بمنشأته.

وعليه، تعتبر جائحة كورونا - كحادث عام - مبرراً يتمتع بالجدية كدافع لرب العمل في التمسك بإنهاء عقد العمل لسبب فني، مع ضرورة توفر اشتراطات المادة (٤١)، خاصة في ظل كون الآثار الاقتصادية التي يخلفها هذا الفيروس أحد أسباب الإنهاء لغايات فنية، ولإعادة الهيكلة في المنشأة<sup>(٧٧)</sup>.

وبعد استعراض أحكام الإنهاء للخسارة والسبب الفني؛ ينبغي التنبيه إلى أنه

(٧٥) انظر تفصيلاً بحثاً يعالج المادة (٤١) من قانون العمل الفلسطيني لدى: يحيى، إبراهيم خالد

وصعابنة، عمرو إبراهيم، مرجع سابق، وفيه تفصيل لكل ما يخص السبب الفني.

(٧٦) بقة، عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية: دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق

للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية - كلية الحقوق، ع ١، ٢٠١٢، ص ٥١٨.

(٧٧) انظر: حكم محكمة استئناف رام الله في معالجته للخسارة كمسبب لإعادة الهيكلة والتغيير

الفني، استئناف حقوق، رقم ٢٨٥ / ٢٠١٧، بتاريخ ٢٥ / ٥ / ٢٠١٧، منشور على موقع مقام:

[./https://maqam.najah.edu](https://maqam.najah.edu)

من الضمانات التي يتمتع بها العامل إزاء سلطة رب العمل في الإنهاء بسبب الخسارة أو لأسباب فنية؛ أن الأصل عدم جواز الإنهاء إلا بعد استنفاد خيارات تعديل العقد، أو وقفه<sup>(٧٨)</sup>، وذلك لأن الإنهاء في ظل توفر الخيارات المذكورة يكون تعسفياً<sup>(٧٩)</sup>، بما أنه ليس الحل الوحيد، إذ إن تفعيل خيار الإنهاء مقيد ضمناً بقيد حماية مصلحة العامل، ومدعوماً بمبدأ تنفيذ العقود بحسن نية.

وبناء عليه، بما أن قانون العمل أورد نصوصاً يمكن لرب العمل الاستناد إليها في تعديل عمل العامل كنص المادة (٣٢)<sup>(٨٠)</sup>، وبما أن من يملك الأكثر الذي هو خيار الإنهاء يملك الأقل وهما التعديل والوقف؛ فإن الباحث يرى وجوب اللجوء إلى التعديل أو الوقف حسب سلطة رب العمل التقديرية قبل اللجوء إلى الإنهاء إذا كانا ممكنين، كتغيير طبيعة عمل العامل، أو نقله، أو تخفيض أجره<sup>(٨١)</sup>، أو وقف العقد مؤقتاً لحين التعامل مع الخسارة أو السبب الفني<sup>(٨٢)</sup>. وقد ورد خيار تعديل العقد لأسباب اقتصادية في قانون العمل الفرنسي بموجب المادة (Article L1222-6)<sup>(٨٣)</sup>، كما أن خيار التعديل قد ورد

(٧٨) وقريب من هذا أنه في نظام الأعدار في الإجارة الذي تأخذ به المجلة- وهي المرجع العام لقانون العمل- مبرراً للفسخ؛ يجب ألا يكون ثمة سبيل لرفع الضرر إلا الفسخ. انظر: المزيدي، مزيدي بن إبراهيم بن صالح، فسخ عقد الإجارة بالأعدار الطارئة على المستأجر، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، الكويت، مج ٢٥، ع ٨٢، ٢٠١٠، ص ١٢٥. وانظر: حكم محكمة استئناف رام الله الذي ناقشت فيه مسألة تعديل العقد بتخفيض الأجر قبل اللجوء إلى الإنهاء؛ استئناف حقوق رام الله، رقم ٦٠٩ / ٢٠١٨، بتاريخ ١٤ / ١١ / ٢٠١٨، منشور على موقع [/https://maqam.najah.edu](https://maqam.najah.edu).

(٧٩) صبيح، تحرير نضال، تطبيق «مبدأ التناسبية» في العلاقات العمالية وأثرها في النزاعات الفردية (الفصل التسفي، الجزاءات، وتغير الشروط الجوهرية في عقد العمل) دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠١٨، ص ٨٠ - ٨١.

(٨٠) وانظر: رحمة، محمود علي، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل «دراسة مقارنة»، مركز الدراسات العربية، دون طبعة، مصر، الحيزة، ٢٠١٧، ص ١٦٠. انظر: منصور، محمد حسين، قانون العمل، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ٤٢٢. وعباس، علي حمزة، والحماد، عماد صالح، التسريح الاقتصادي، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، ع ٢٤، ٢٠١٨، ص ٢٧٠.

(٨٢) الهندياني، خالد جاسم، مرجع سابق، ص ٢٥٩.

(٨٣) «وعندما ينظر صاحب العمل في تعديل عنصر أساسي من عناصر عقد العمل لأحد الأسباب الاقتصادية المبينة في المادة 3-1233 L. فإنه يقدم الاقتراح إلى الموظف برسالة يوصى بها مع إخطار الاستلام. تبلغ رسالة الإخطار الموظف أن لديه شهر واحد من الاستلام ليعرف رفضه. الموعد النهائي هو ١٥ يوماً إذا كانت الشركة في الانتصاف القانوني أو التصفية. وإذا لم ترد الشركة في غضون شهر أو خمسة عشر يوماً إذا كانت الشركة في سبيل الانتصاف القانوني أو في حالة تصفية، يعتبر الموظف قد قبل التعديل المقترح».

بموجب القرار الوزاري الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية، إذ تقررت بعض التعديلات على اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي<sup>(٨٤)</sup> على النحو التالي «...أولاً: إضافة مادة برقم (٤١) إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١١ / ٤ / ١٤٤٠ هجري، تنص على التالي:

في حال اتخذت الدولة وفق ما تراه أو بناء على ما توصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف، مما يشمل وصف القوة القاهرة الوارد في الفقرة (٥) من المادة (الرابعة والسبعين) من النظام، فيتفق صاحب العمل ابتداء مع العامل - خلال الستة أشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات- على أي مما يأتي:

- تخفيض أجر العامل بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية.
- منح العامل إجازة تحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة.
- منح العامل إجازة استثنائية وفق ما نصت عليه المادة (السادسة عشرة بعد المائة) من النظام.
- لا يكون إنهاء عقد العمل بعد ذلك مشروعاً إذا ثبت أن صاحب العمل قد انتفع بأي إعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة.
- لا يخل ذلك بحق العامل في إنهاء عقد العمل».

وأيضاً نجد خيار التعديل ضمن أمر الدفاع الصادر عن مجلس الوزراء الأردني رقم (٦) لسنة ٢٠٢٠ بالاستناد إلى قانون الدفاع ١٩٩٣، إذ جاء فيه «رابعاً:- اعتباراً من تاريخ ١/٤/٢٠٢٠ تحدد أجور العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص، وفي أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل كما يلي: أ - يستحق العاملون الذين يؤدون أعمالهم في مكان العمل أجورهم كاملة، على أنه يجوز الاتفاق بإرادة العامل الحرة على تخفيض أجره، على أن لا يتجاوز مقدار التخفيض ٣٠٪ من أجر العامل المعتاد، وأن لا يتم اللجوء إلى هذا الخيار إلا إذا كان التخفيض شاملاً لرواتب الإدارة العليا للمنشأة»<sup>(٨٥)</sup>.

إن بالاطلاع على موقف القانون الفرنسي، وكذلك التعديلات على اللائحة التنفيذية

(٨٤) قرار تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل لمواجهة جائحة كورونا ١٤٢٩٠٦، متوفر

على الرابط التالي: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (hrsd.gov.sa).

(٨٥) انظر الأمر الوزاري على موقع رئاسة وزراء المملكة الأردنية التالي: رئاسة الوزراء - قائمة أوامر قانون الدفاع رقم ١٣ لسنة ١٩٩٢ (pm.gov.jo).

لنظام العمل السعودي؛ وأمر الدفاع الأردني نلاحظ أولوية خيارات التعديل، كتخفيض الأجر. وحسناً فعل المشرع السعودي بالمسارعة إلى هذه التعديلات التي تكفل الحقوق لكل من طرفي العقد، وكذلك المشرع الأردني بمواكبة ظروف الجائحة من خلال أمر الدفاع، وحبذا لو يقر المشرع الفلسطيني تعديلات مشابهة يحسم بها الجدل الذي قد يثور في أروقة المحاكم من نزاعات متوقعة بسبب ما أدت إليه الجائحة.

وأخيراً، يرى الباحث أن وقف العقد يعتبر الحل الأمثل في ظل جائحة كورونا حتى في ظل سعة المادة (٤١)؛ وذلك لأنه ينبغي أن يظل مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد نصب عيني رب العمل وهو يمارس سلطته التي خولها له القانون، ولأن الفلسفة التي تستند إليها المادة (٣٨) المتمثلة في عدم تقرير انتهاء العقد إلا بعد الانتظار مدة شهرين، أملاً في زوال سبب الوقف هي ذاتها التي يجدر أن تستند إليها المادة (٤١)، بحيث لا يلجأ رب العمل إلى إنهاء العقد إلا حين يستنفد باقي الخيارات في مواجهة الخسارة أو السبب الفني، أملاً في استمرار العقد، إذ في ذلك مصلحة العامل، ورب العمل أيضاً.

وإن تطبيق نظام الوقف يحقق مزايا عديدة، أولها أن طرفي العقد يتحلان مؤقتاً من التزامهما، فلا يعود رب العمل مجبراً على دفع الأجر للعامل إلى حين إعادة ترتيب أوضاع منشأته، خاصة في حالة الخسارة، إذ إن رب العمل قد يجد في الوقف ملاذاً، خاصة وأن الغاية التي وضع من أجلها النص هي التخفيف من ويلات الإرهاق الاقتصادي، والوقف يحقق مؤقتاً هذه الغاية، مما يعطي رب العمل مجالاً لتقييم وضع المنشأة، عوض اللجوء إلى تقليص عدد العمال كشرط للاستفادة من النص، ومن جهة أخرى يتحل العامل من العمل في ظل الوضع المالي السيئ للمنشأة، فلا يشكل عبئاً على رب العمل، ويظل على الأقل مرتبطاً برابطة عقدية قد تعود إلى الحياة إذا ما زال سبب الوقف وهو الخسارة أو السبب الفني، فإن لم يزل؛ يكون العامل قد أخذ فرصته في البحث عن عمل جديد، خاصة إذا كانت بوادر انتهاء العقد تلوح في الأفق.

ولا يمكن القول بأن رب العمل مجبر على وفاء الأجر إذا لجأ إلى وقف العقد متمسكاً بنص المادة (٤١) على أساس من القول بأن نص المادة (٣٨) يلزمه بأداء الأجر للعامل مدة شهرين؛ وذلك لأن شروط تطبيق كلا النصين مختلفة، فلا يمكن تطبيق أحكام الوقف حسب المادة (٣٨) لأن الوقف المقرر بموجبها يخص حالة استحالة التنفيذ المؤقتة؛ ولأن الوقف فيها بنص القانون، في حين أن نص المادة (٤١) يطبق في ظل سير عمل المؤسسة، ودونما تحقق الاستحالة المؤقتة في التنفيذ، حتى وإن كان منشأ الخسارة أو السبب الفني هو الإغلاق الإداري الحاصل بسبب جائحة كورونا، وبإرادة

رب العمل، فالباحث يفرق بين حالتين: الأولى، أن يكون الإغلاق الإداري والقضائي هو سبب استحالة التنفيذ المؤقتة، فحينها لا مفر من تطبيق نص المادة (٣٨)، أما إن لم تكن بصدد إغلاق إداري، أو كان الإغلاق الإداري قد انتهى ولكن نشأ عنه خسارة أو حاجات فنية تتطلب الوقف، فحينها لا يجوز التذرع بنص المادة (٣٨)؛ لأن سياقها خاص محدد بحالة واضحة.

وقد نص على وقف العقد قانون الدفاع الأردني رقم (١٣) لسنة ١٩٩٣ الذي جرى العمل به بناء على قرار مجلس الوزراء الأردني إبان الجائحة، وذلك بالقرار رقم (٩٠٦٠) الصادر عن مجلس الوزراء بتاريخ ١٧ / ٣ / ٢٠٢٠، حيث نصت المادة (١١) من القانون على أنه: «إذا تعذر تنفيذ أي عقد أو التزام بسبب مراعاة أحكام هذا القانون أو أي أمر أو تكليف أو تعليمات صادرة بمقتضاه أو بسبب الامتثال لهذه الأحكام فلا يعتبر الشخص المرتبط بهذا العقد مخالفاً لشروطه، بل يعتبر العقد موقوفاً إلى المدى الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً، ويعتبر ذلك دفاعاً في أي دعوى أقيمت أو تقام على ذلك الشخص أو أي إجراءات تتخذ ضده من جراء عدم تنفيذه للعقد أو الالتزام». وجاء أمر الدفاع رقم (٦) لسنة ٢٠٢٠ بالاستناد إلى قانون الدفاع ١٩٩٣ بنص تفصيلي بإمكانية ممارسة خيار الوقف، إذ جاء في الأمر ما يلي «خامساً: - لصاحب العمل غير القادر على دفع الأجور على النحو الوارد في البند «رابعاً» أعلاه في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل والمصرح لها بالعمل، أو من تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير مصرح لها بالعمل، التقدم بطلب للجنة مشتركة يشكلها كل من وزير الصناعة والتجارة والتموين والعمل لإيقاف العمل في مؤسسته أو منشأته كلياً، ووقف عقود العمل لجميع العمال، وعلى صاحب العمل أن لا يتخذ أي إجراء بهذا الشأن إلا بعد الحصول على موافقة تلك اللجنة، وعلى أن يرفق بالطلب كشفاً يبين أسماء العمال وطبيعة وشكل عقد كل منهم ومدته وأوقات الدوام ومقدار أجره وفق ما هو مسجل في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ويترتب على صدور القرار بالموافقة على الإيقاف ما يلي: أ- لا يجوز لصاحب العمل الذي أوقف العمل بمنشأته بصورة كلية مزاولة أي عمل أو أي نشاط خلال فترة الإيقاف. ب- أن لا تنقطع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعمال خلال فترة الإيقاف، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه الفترة. ج- لا تحتسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل. د- تبقى جميع الالتزامات المالية والتعاقدية المترتبة على صاحب العمل قائمة خلال فترة الإيقاف باستثناء أجور العاملين. هـ- لا يستفيد صاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة

خاضعة لقانون العمل من المصرح لها بالعمل من أي برامج للحماية الاقتصادية للقطاع الخاص من تاريخ الإيقاف . -و- يتم وضع إشارة منع التصرف على الأموال المنقولة وغير المنقولة العائدة للمنشأة خلال فترة الإيقاف بقرار من اللجنة»<sup>(٨٦)</sup>.

وهو ما يعني وقف عقد العمل نتيجة العمل بقانون الدفاع على أثر الجائحة، وهو موقف جدير بالاتباع في حالات الجوائح، لما لوقف العقد من مزايا سبقت الإشارة إليها، ومنعاً للجدل القانوني الذي يثار في مثل هذه الظروف.

ومن الجدير ذكره، أنه لا يمكن القول بأن الاستناد إلى المادة (٤١) يجعل الفصل مشروعاً بحد ذاته، ذلك لأن نظرية التعسف في استعمال الحق حاکمة على الإنهاء في سياق المادتين المذكورتين<sup>(٨٧)</sup>، فحيث تقوم أركان النظرية يعتبر الإنهاء تعسفاً موجباً للتعويض، وإن استند الإنهاء إلى المادتين، وفي هذا ضمان أكبر للعامل، الذي يستطيع التمسك بنظرية التعسف لإثبات الفصل غير المشروع في ظل الإنهاء لأسباب الخسارة والسبب الفني.

إذ إن نص المادة (٣/٤٦) جاء عاماً، ويضع حكماً عاماً بخصوص التعسف، فلا يصح حصر الإنهاء التعسفي إذن في كون سبب الفصل خارجاً عن الأسباب الواردة في المواد (٤٠ ، ٤١) من قانون العمل، بل الأدق هو أن الفصل يكون تعسفاً في كل حالة ينطبق عليه وصف التعسف طبقاً للنظرية العامة في التعسف، التي تجد أساساً في مجلة الأحكام العدلية، وهي محل تطبيق، باعتبارها مرجعاً لقانون العمل حين لا ينص على أحكام خاصة، أو لا يحسم موضوعاً معيناً. وعليه، يعتبر تعديل أو وقف أو إنهاء عقد العمل بمخالفة أحكام المادة (٤١) في حال عدم تحقق شروطها فصلاً تعسفاً سنداً للمادة (٣/٤٦).

(٨٦) انظر الأمر الوزاري على موقع رئاسة وزراء المملكة الأردنية التالي: رئاسة الوزراء - قائمة أوامر قانون الدفاع رقم ١٣ لسنة ١٩٩٢ (pm.gov.jo).

(٨٧) فقد تقرر بصدد تطبيق المادة (٣٢) أنه: «وبالتالي حتى يعتبر إنهاء العقد هو نتيجة فصل تعسفي يجب أن يكون قائماً على نظرية التعسف في استعمال حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، ومعنى التعسف هو استعمال حق دون أسباب تبرره، وحيث إن إنهاء عقد العمل في هذه الحالة جاء من قبل المستأنفة وليس من قبل صاحب العمل، إضافة إلى أن التعبير في طبيعة العمل لم يكن يقصد به التعسف كي يندرج تحت نظرية التعسف باستعمال الحق ما دام أن الأجر لم ينقص، وأن الاختلاف في العمل لم يكن اختلافاً بيناً أو تغييراً في الدرجة...». محكمة استئناف رام الله، استئناف حقوق، رقم ٢٥١ بتاريخ ١٧ / ٤ / ٢٠١٧ ، منشور على موقع مقام: <https://maqam.najah.edu>

## الخاتمة

بعد تحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني وبعض النصوص المقارنة التي تقع على تماس مباشر مع أثر جائحة كورونا على عقد العمل؛ توصل البحث إلى جملة من النتائج على النحو التالي:

لا يمكن تكييف جائحة كورونا بأنها قوة قاهرة أو ظرف طارئ بشكل مطلق، إذ إن المعيار المتبع في الفقه القانوني الحديث للتمييز بينهما يعتمد على أثر الحادث على تنفيذ الالتزام، فإن أدى إلى استحالة فهو قوة قاهرة، وإن جعل التنفيذ مرهقاً فهو ظرف طارئ، إذ تم هجر التفريق التقليدي الذي كان يقوم على طبيعة الحادث، وكونه عمومياً أو خاصاً، فقد نادى العديد من الفقهاء بإسقاط شرط العمومية من الظرف الطارئ، فأصبح المعيار الفيصل في التفريق بينهما هو أثرهما على الالتزام. وعليه، حيثما تؤدي جائحة كورونا إلى استحالة في التنفيذ فهي قوة قاهرة، وحيثما تؤدي إلى إرهاب ظرف طارئ.

يمكن لأرباب العمل التمسك بجائحة كورونا باعتبارها قوة قاهرة مطلقة في حال أدت إلى الاستحالة المطلقة، مما يعني عدم إمكانية تطبيق أحكام المادة (٣٨) المتعلقة بالوقف المؤقت لعقد العمل، وعليه يفسخ الالتزام بصدد عقود العمل في هذه الحالة سناً للقواعد العامة التي تقضي بانفساخ الالتزام حين استحالة التنفيذ المطلق، وينبغي لصاحب العمل إثبات شروط القوة القاهرة في هذه الحالة ليتمكن من التمسك بأحكام القواعد العامة.

تكون المادة (٣٨) من قانون العمل الفلسطيني محل تطبيق في الحالات التي يتحقق فيها الإغلاق الإداري بسبب جائحة كورونا، ويؤدي الإغلاق إلى وقف مؤقت للعقد، أي استحالة مؤقتة في تنفيذ الالتزام، كما هو الحال بالنسبة للمنشآت التي توقفت استجابة لقرارات مجلس الوزراء بضرورة الإغلاق تنفيذاً لمتطلبات الحجر الصحي، إذ يلتزم رب العمل بأداء الأجر مدة شهرين طيلة الإغلاق، وبعد انتهاء الشهرين واستمرار الإغلاق يعتبر عقد العمل مفسوخاً بقوة القانون، مع ضرورة أداء رب العمل مكافأة نهاية الخدمة للعمال الذين انفسخت عقودهم، ويشترط لغاية تطبيق أحكام النص أن يحصل إغلاق إداري أو قضائي فعلي، وألا يكون الإغلاق بسبب رب العمل، أي بسبب سلوكه الخاطئ ولو تعلق الأمر بالجائحة، كأن لا يلتزم بالتعليمات الرسمية الخاصة بإجراءات الوقاية، فإنه في هذه الحالة عرضة لتطبيق أحكام الفصل التعسفي، ولا يمكنه التذرع بالإغلاق بسبب الجائحة مبرراً لانفساخ العقود حسب نص المادة (٣٨) من قانون العمل

الفلسطيني. ولا يشترط لتطبيق نص المادة (٣٨) تكييف جائحة كورونا على أنها قوة قاهرة، إذ العبرة بالإغلاق الإداري أو القضائي، ولم يشر المشرع إلى ضرورة أن يكون الإغلاق ناتجاً عن قوة قاهرة، إذ يكفي ألا يكون لرب العمل يد فيه، وهو ما يعني سعة النص وعدم حصره في شروط القوة القاهرة.

يمكن لأرباب العمل التمسك بنص المادة (٤١) الخاص بإنهاء عقد العمل بسبب الخسارة والأسباب الفنية، وذلك بشرط توافر معيار الظرف الطارئ بمفهومه الحديث بخصوص «الخسارة» التي تلحق المنشأة بسبب جائحة كورونا، وأما بخصوص السبب الفني فلا قيد متعلقاً بضرورة تكييف جائحة كورونا ظرفاً طارئاً، إذ يحق لرب العمل إنهاء العقود لمحض رغبته متسماً بالسبب الفني بشرط توفر الجدية في هذا السبب، وللقضاء دور هام في التحقق من معيار الظرف الطارئ بصدد الخسارة، وتوفر الجدية بالنسبة للسبب الفني، وتعتبر جائحة كورونا سبباً جدياً - من حيث الأصل - كسبب للتغيير الفني.

يجوز لرب العمل التمسك بأحكام المادة (٣٢) لغايات تغيير طبيعة عمل العامل بسبب جائحة كورونا، متذرعاً بالقوة القاهرة، ويجب في هذه الحالة تكييف جائحة كورونا على أنها قوة قاهرة وفق القواعد العامة لتطبيق النص، وبشرط أن يكون التغيير مؤقتاً لغرض مواجهة الجائحة.

ثمة العديد من الضمانات التي تحمي حق العامل بصدد تمسك أرباب العمل بجائحة كورونا بصفتها سبباً لتعديل عقد العمل أو إنهائه، وهي على النحو التالي:

- صعوبة تكييف جائحة كورونا على أنها قوة قاهرة مطلقة، مما يعني أن التمسك بأحكام القوة القاهرة المطلقة وفق القواعد العامة في غاية الصعوبة، مما يضمن بقاء عقد العمل.

- سعة نطاق التعسف وفق قانون العمل الفلسطيني سنداً لأحكام المادة (٣/٤٦) مما يوفر ضمانات للعامل بالمطالبة بتعويضات الفصل التعسفي في حال لم تتوافر الأسباب المبررة للإلغاء بسبب جائحة كورونا، إذ المعيار المتبع هو نظرية التعسف في استعمال الحق.

- ضرورة توفر معيار الظرف الطارئ بمفهومه الحديث بصدد جائحة كورونا في حال تمسك أرباب العمل بنص المادة (٤١) بخصوص خسارة المنشأة، وكذلك توفر رقابة من وزارة العمل والقضاء على جدية السبب الفني والخسارة بسبب

## الجائحة.

- ضرورة تكييف جائحة كورونا كقوة قاهرة في حال التمسك بنص المادة (٣٢)، واشتراط أن يكون تغيير طبيعة العمل مؤقتاً وبالقدر اللازم لمواجهة جائحة كورونا.
- ضرورة التزام رب العمل بمبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، الذي يحكم جميع سلوكيات التعديل والإنهاء، مما يوفر حماية للعامل في حال خرق هذا المبدأ بحجة التمسك بجائحة كورونا.
- عدم إمكانية التمسك بنص المادة (٣٨) من قبل رب العمل في حال كان الإغلاق بسبب سلوكه الخاطئ في التعامل مع جائحة كورونا بصدد التعليمات الرسمية في التعايش مع الفيروس ومع اتباع إجراءات السلامة والوقاية؛ لأن من شروط تطبيق النص أن يكون الإغلاق خارجاً عن إرادة رب العمل.
- في حال تطبيق نص المادة (٤١) يجب على رب العمل اللجوء إلى خيار تعديل أو وقف العقد قبل اللجوء إلى الإنهاء، فإن لجأ إلى الإنهاء في ظل إمكانية الخيارين السابقين، يكون عرضة لاعتبار الإنهاء تعسفياً موجباً للتعويض.

## التوصيات

- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بتوضيح أن الإغلاق الإداري والقضائي حسب المادة (٣٨) يجب أن لا يكون لرب العمل يد فيه، أسوة بموقف كل من القانون الأردني والمصري، إذ إن أحكام المادة تنسجم مع هذا الفرض حصراً، وذلك عوض سكوت النص الحالي عن إيضاح ذلك.
- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بتبني المفهوم الحديث للظرف الطارئ كمييار لتمسك رب العمل بإنهاء عقود العمل بسبب الخسارة سناً لنص المادة (٤١)، وإسقاط شرط عمومية الظرف الطارئ في مشروع القانون المدني الفلسطيني.
- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بالنص على التزام رب العمل بخيارات التعديل والوقف قبل خيار إنهاء العقد ما دام ذلك ممكناً في حال التمسك بنص المادة (٤١).
- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بضرورة توضيح دور وزارة العمل والقضاء

في الرقابة على جدية المبررات الاقتصادية والفنية، إن النص الحالي قاصر عن الإشارة إلى ذلك.

- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بتبني موقف المشرع الفرنسي بخصوص إلزام رب العمل بتعويض العامل حتى في حالة انفساخ العقد بسبب القوة القاهرة.

- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بتنظيم العمل من المنزل أو العمل عن بعد أسوة بموقف القانون الفرنسي.

- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بالنص صراحة على خيارات تعديل العقد أو وقفه في حالات الجوائح باعتباره الحل الأمثل الذي تأخذ به الدول في ظل جائحة كورونا، بما يمكن تطبيقه كنص عام في حالات الجوائح.

## المصادر والمراجع

### المصادر

- قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ المنشور في العدد ٣٩ من الوقائع الفلسطينية بتاريخ ٢٥/١١/٢٠٠٠.
- قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ المنشور على الصفحة ١١٧٣ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١١٣ بتاريخ ١٦ / ٤ / ١٩٩٦ .
- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المنشور على موقع : [https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/Law\\_12/F\\_worklow\\_law12.aspx](https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/Law_12/F_worklow_law12.aspx)
- مجلة الأحكام العدلية.
- قانون العمل الفرنسي : منشور على الرابط التالي : Code du travail - Légifrance : ([legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)).
- قرارات مجلس الوزراء الأردني بالاستناد إلى قانون الدفاع رقم (١٣) لسنة ١٩٩٣ .
- قرار تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل لمواجهة جائحة كورونا ١٤٢٩٠٦ السعودي.

### المراجع

#### الكتب

- أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦.
- حمد، خالد حسن، الالتزامات التبادلية بين صاحب العمل والعامل في نظام العمل السعودي وفقاً لآخر تعديلات تمت عليه الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م / ٤٦ و تاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦هـ، والجزاء المترتبة على مخالفتها « دراسة مقارنة»، ط١، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠١٦.
- حيدر ، علي، درر الحكام ، المجلد الأول « البيوع والإجارة والكفالة»، الرياض، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع ، ٢٠٠٣.
- الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٥.

- دغمان، رياض، النظام العام في علاقات العمل «دراسة مقارنة»، ط ١، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥.
- رحمة، محمود علي، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل «دراسة مقارنة»، مركز الدراسات العربية، دون طبعة، مصر، الجيزة، ٢٠١٧.
- رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، ط ٤، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٤.
- الرند، صالح محمد الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة، مقارنة بالشرعية الإسلامية، دون طبعة، دار نشر أكاديمية شرطة دبي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٠.
- الزقرد، أحمد السعيد، قانون العمل، شرح للقانون الجديد رقم ١٢/٢٠٠٣، ط ١، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، دون سنة نشر.
- السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، نظرية الالتزام بوجه عام- مصادر الالتزام، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، دون سنة نشر.
- عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني «دراسة مقارنة»، ط ١، الكلية العصرية الجامعية، فلسطين، ٢٠١٧.
- المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل «دراسة مقارنة بالقانون المدني»، ط ١، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٨.
- المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، ط ٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٨.
- منصور، محمد حسين، قانون العمل في مصر ولبنان، دون طبعة، دار النهضة العربية، لبنان، ١٩٩٥.
- منصور، محمد حسين، قانون العمل، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١٠.
- نصره، أحمد، قانون العمل الفلسطيني، ط ١، فلسطين، ٢٠١٠.

## الرسائل والأبحاث والدوريات

- بقة، عبد الحفيظ، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية: دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية - كلية الحقوق، ع ١، ٢٠١٢.
- ابن يحيى، شارف، ضرورة إسقاط شرط عمومية الظرف الطارئ في القانون المدني الجزائري - دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي-، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، ع٤، ٢٠١٢.
- بني أحمد، خالد علي سليمان، الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة: دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، الأردن، مج١، ع٢، ٢٠٠٦.
- جعفر محمود علي ، سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة ، مؤتة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة، الأردن، مج ٢٤، ع ٦، ٢٠٠٩.
- حفيظي، مولاى حفيظ، مآل عقود الشغل بعد تجاوز أزمة كورونا، مجلة منازعات الأعمال، المغرب، ع ٥٢، ٢٠٢٠.
- خزنة، هيثم عبد الحميد، العذر عند الحنفية، مقارناً بنظرية الظروف الطارئة في القانون، مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، الجامعة الأسمرية الإسلامية، ليبيا، س٥، ع ١٠، ٢٠٠٨.
- رضوان، أمينة، مدى مساهمة فيروس كورونا في إنهاء العلاقة الشغلية، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، الجزائر، ع ١٧، ٢٠٢٠.
- الرواشدة، ضرغام عبد الله، الطبيعة القانونية للظروف الاقتصادية وأثرها على عقد العمل، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة - عمادة الدراسات العليا، الأردن، ٢٠١٦.
- سلامة، عماد توفيق، نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط- كلية الحقوق، الأردن، ٢٠٠٩.
- صبيح، تحرير نضال، تطبيق «مبدأ التناسبية» في العلاقات العمالية وأثرها في النزاعات الفردية (الفصل التعسفي، الجزاءات، وتغير الشروط الجوهرية في عقد العمل) دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠١٨.

- الصرايرة، إبراهيم صالح، مفهوم وقف عقد العمل: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، الأردن، ٢٠٠٥.
- طراد، كامل خير الله، نظرية الظروف الطارئة في القانون العراقي والقانون المقارن وأثرها على عقود التجارة الدولية، مجلة كلية التراث الجامعة، ع ١٧، ٢٠١٥.
- عباس، علي حمزة، والحمام، عماد صالح، التسريح الاقتصادي، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، ع ٢٤، ٢٠١٨.
- العماري، زكرياء، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل: دراسة في ضوء العمل القضائي، مجلة القضاء المدني، المغرب، س ٤، ع ٧٤، ٢٠١٣.
- العموش، محمد دوجان، نظرية الظروف الطارئة وتطبيقاتها في عقد الإجارة: دراسة فقهية مقارنة، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت- عمادة البحث العلمي، المملكة العربية السعودية، مج ١٦، ع ٦، ٢٠١٠.
- فجر، إدريس، مجلة المرافعة، هيئة المحامين لدى محكمتي الاستئناف بأكاير والعيون، القوة القاهرة وانتهاء عقد العمل، ع ٣، ٢٤، ١٩٩٣.
- قباها، إيلاء محمد أحمد، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل الفلسطيني «دراسة مقارنة»، رسالة ماجستير، الجامعة العربية الأمريكية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، ٢٠١٩.
- قنديل، صادق عطية، أثر الظروف الطارئة على أجرة العامل في الفقه الإسلامي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، الجامعة الإسلامية بغزة - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، مج ٢٦، ع ١٤، ٢٠١٨.
- كزار، عمار محسن، نظرية الظروف الطارئة وأثرها على إعادة التوازن الاقتصادي المختل في العقد، مجلة مركز دراسات الكوفة، الكوفة - العراق، مج ١، ع ٣٨، ٢٠١٥.
- كموح، ربيع، كوفيد ١٩ بين توقيف وإنهاء عقد الشغل، مسارات في الأبحاث والدراسات القانونية، ع ١١، ٢٠٢٠.
- محمد، نصر الدين سليمان عبد السلام، وقف عقد العمل: دراسة تأصيلية تحليلية، رسالة ماجستير، كلية القانون- جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا، ٢٠١٠.

- مراد، عمار محمد، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهريين، العراق، مج ١٤، ع ١٤، ٢٠١٢.
- مرضي عبيد والهدال سامي مطرد، أجر العامل وجائحة فيروس كورونا: قراءة جديدة لنص المادة (٦١) من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، ع ٦٤، يونيو ٢٠٢٠.
- المزيد، مزيد بن إبراهيم بن صالح، فسخ عقد الإجازة بالأعذار الطارئة على المستأجر، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، الكويت، مج ٢٥، ع ٨٢، ٢٠١٠.
- المعشني، سعيد بن محمد بن علي، سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس- كلية الحقوق، عمان، ٢٠١٢.
- مهدي، الصغير محمد خضر، التعديل الانفرادي لعلاقة العمل: دراسة لانفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل بين مقتضيات تنظيم العمل واحترام القوة الملزمة للعقد، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية - كلية الحقوق، مصر، ع ١٤، ٢٠١٦.
- الهندياني، خالد جاسم، وقف عقد العمل: «دراسة تأصيلية مقارنة»، مجلة الحقوق، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، الكويت، مج ٢٤، ع ٤، ٢٠٠٠.
- وردية، فتحي، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ٢٠١٣.
- الوليدات، أمجد فلاح سالم، القواعد الفقهية وأثرها في التأصيل الفقهي لنظرية الظروف الطارئة، نماذج تطبيقية، رسالة دكتوراة، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، الأردن، ٢٠١٨.
- يحيى، إبراهيم خالد وصعابنة، عمرو إبراهيم، ضمانات العامل في إنهاء العمل لأسباب فنية واقتصادية بموجب التشريع الفلسطيني «دراسة مقارنة»، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات العربية المتحدة، ع ٨٢، إبريل ٢٠٢٠.
- يونس، تحسين زاهر، شرط الإرهاق في نظرية الظروف الطارئة، : دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية القانون، الأردن، ٢٠١٧.

## The impact of the (COVID- 19) virus pandemic on the labor contract In the Palestinian law

**Ibrahim K.A. Yahya**

**Arab American University - Palestine**

The research discusses the legal aspects of the different impact of COVID-19 virus pandemic affects on the labor contract, depending on pandemic's legal adjustment, as the research concluded that the authority of the employer is multiplied according to the law articles, with different conditions of each one. Thus, the employer can terminate the labor contract in the event that the pandemic is adapted as a force majeure that led to absolute impossibility in establishments that can't work under the the safety procedures, which leads to the impossibility of execution, and the employer can amend the contract by changing the nature of the work of the employee to counter the pandemic according to the provision of Article (32). While it is obligated to apply the text of Article (38) regarding suspending the contract while continuing to pay wages in connection with the administrative closure based on the administrative decisions issued after the declaration of the state of emergency, without the need to consider the pandemic as a force majeure, as the required according to the article is the administrative closure itself whatever Cause as long as it is not up to the employer. Finally, the employer can terminate the contract according to the Article (41) if the pandemic leads to the loss, or in case of technical change, according to the modern "hardship" criterion, and with regard to the amendment and suspension choices before resorting to Termination, taking into account the various guarantees of the employee.

