



جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

اثر جائحة كورونا على عقد العمل

إعداد

سناء جميل " محمد سمير " كلبونه

إشراف

د. أمجد حسان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، من كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

2023

أثر جائحة كورونا على عقد العمل

إعداد

سناء جميل "محمد سمير" كلبونه

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 2023/3/16م وأجيزت:

د. أمجد حسان

المشرف الرئيسي

د. مؤيد حطاب

الممتحن الداخلي

د. ياسر زبيدات

الممتحن الخارجي

التوقيع

التوقيع

التوقيع

الإهداء

إلى أبي، من علمني العطاء وغمرني بحنانه ودعمه، إلى منبت الخير والتضحية والايثار

إلى أمي، مدرستي الأولى والأخيرة التي من تحت قدميها لي جنة

إلى أخوتي، سندي وقوتي وعضدي ومشاطري أفرحي وأحزاني

إليكم يا من تسكنون قلبي وتحيطون روحي، اهدي بحثي هذا.

الشكر

نحمد الله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه عدد خلقه ورضى نفسه وزنة عرشه ومداد كلماته، اللهم لك الحمد ولك الشكر حتى ترضى ولك الحمد والشكر عند الرضى ولك الحمد والشكر دائماً وأبداً...

ونثني بالصلاة على الحبيب المصطفى المعلم الأول والقذوة الحسنة ونور درب كل مسلم ...

أشكر من كل قلبي جامعة النجاح الوطنية التي من خلالها أنجزت هذا العمل المتواضع، كما أشكر أسرة كلية القانون عامة وأساتذتي خاصة الذين تعلمنا على أيديهم، وأخجلتنا مواقفهم، جزاهم الله عنا كل خير...

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور الفاضل أمجد حسان الذي كنت سعيدة عندما وافق الإشراف على مذكرتي، والذي كان له الفضل في توجيهي أثناء البحث، فمتابعته المستمرة وتوجيهاته السديدة وملاحظاته النافذة كانت العامل الأساسي في إخراج هذا الجهد على النحو الذي ظهر به.

وكذلك أتقدم بالشكر والتقدير إلى أساتذتي أعضاء لجنة المناقشة لتشريفهم لي بقبول مناقشة هذه الرسالة.

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

اثر جائحة كورونا على عقد العمل

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة اليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب:

التوقيع:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الإهداء	ج
الشكر	د
الإقرار	هـ
فهرس المحتويات	و
المُلخص	ط
المقدمة	1
أسباب اختيار الموضوع	3
الدراسات السابقة	3
إشكالية الدراسة	5
أهمية الدراسة	6
أهداف الدراسة	6
حدود الدراسة	6
منهجية الدراسة	7
خطة الدراسة	7
الفصل الأول: جائحة كورونا بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة	8
المبحث الأول: جائحة كورونا ونظرية الطرف الطارئ	9
المطلب الأول: مفهوم الظروف الطارئة	11
الفرع الأول: التعريف الفقهي والقانوني للظروف الطارئة	12
الفرع الثاني: خصائص نظرية الظروف الطارئة	19
المطلب الثاني: مدى إمكانية اعتبار جائحة كورونا كظروف الطارئة وأثر ذلك على الالتزامات العقدية	22
الفرع الأول: شروط إعتبار جائحة كورونا ظرف طارئ	23
الشرط الأول: الالتزام العقدي	23
الفرع الثاني: أثر إعتبار جائحة كورونا كظرف طارئ وفقا للأحكام العامة	30

35.....	المبحث الثاني : جائحة كورونا والقوة القاهرة
37.....	المطلب الأول: مفهوم القوة القاهرة
37.....	الفرع الأول: وجهة نظر الفقه والقضاء في تعريف القوة القاهرة
43.....	الفرع الثاني: التأصيل القانوني لنظرية القوة القاهرة
47.....	المطلب الثاني: مدى إعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة
48.....	الفرع الاول: شروط إعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة
54.....	الفرع الثاني: تكييف جائحة كورونا وفقاً لنظرية القوة القاهرة:
58.....	الفصل الثاني: أثر جائحة كورونا على عقود العمل
59.....	المبحث الأول: حقوق والتزامات أطراف عقد العمل أثناء جائحة كورونا
60.....	المطلب الأول: الصلاحيات القانونية التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة جائحة كورونا:
61.....	الفرع الأول: حقوق والتزامات أرباب العمل أثناء جائحة كورونا
70.....	الفرع الثاني: سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل و التزاماته في ظل جائحة كورونا
74.....	المطلب الثاني: حقوق والتزامات العامل في ظل وجود جائحة كورونا
75.....	الفرع الأول: حقوق العامل في ظل جائحة كورونا
81.....	الفرع الثاني: التزامات العامل في حال عمله في ظل الجائحة
84.....	المبحث الثاني: مآل عقود العمل في ظل جائحة كورونا
85.....	المطلب الأول: عقد العمل بين وقفه واستحالة تنفيذه كأثر لجائحة كورونا
86.....	الفرع الاول: وقف عقد العمل نتيجة جائحة كورونا
92.....	الفرع الثاني: استحالة تنفيذ عقد العمل بسبب جائحة كورونا
97.....	المطلب الثاني: مدى جواز إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في ظل جائحة كورونا
98.....	الفرع الأول: صلاحية صاحب العمل في إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا
102.....	الفرع الثاني: الخسارة الاقتصادية كأثر لجائحة كورونا في إنهاء عقد العمل
110.....	الخاتمة
110.....	أولاً: النتائج
112.....	ثانياً: التوصيات

113 المراجع العلمية

b..... Abstract

أثر جائحة كورونا على عقود العمل

إعداد

سناء جميل " محمد سمير" كلبونه

إشراف

د. أمجد حسان

المُلخَص

تتناول هذه الدراسة الآثار القانونية للقرارات الصادرة عن السلطة الفلسطينية في ظل جائحة كورونا بخصوص عقود العمل، هذه الجائحة التي دفعت جميع دول العالم بما فيها فلسطين إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير الإدارية التي تهدف إلى الحد من تفشي هذا الفيروس، الأمر الذي أدى إلى حدوث أزمة اقتصادية كبيرة في العديد من الأنشطة والقطاعات الاقتصادية ومن أهم هذه القطاعات والتي تأثرت سلباً كان قطاع العمل، فقد أدت هذه الجائحة وما اتخذ في سبيلها من تدابير إلى إدخال عقود العمل في ظروف استثنائية، أدت لهدم العلاقات العمالية، وخلق نزاعات قانونية بحثة اتضحت معالمها بشكل مباشر على حقوق والتزامات أطراف العلاقة العمالية، وفي سبيل معالجة ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال إستعراض وتحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني بالإضافة إلى نصوص مجلة الأحكام العدلية والتي تقوم مقام القانون المدني في فلسطين، وكيفية تطبيقها في ظل القرارات المعمول بها في ظل انتشار الجائحة، ومقارنتها في التشريعات الأردنية والمصرية وذلك للوصول إلى النتائج المرجوة والتوصيات التي تقي بالعرض، وتساعد على توضيح الخطوط العريضة في التعامل مع هذه الجائحة.

وقد اتضح لنا من خلال الدراسة أنه يجوز لصاحب العمل رفض إعطاء أي عامل الإجازة السنوية أثناء انتشار وباء كورونا إذا كان التحاق العامل بعمله ضروري لمقتضيات العمل، كما يجب على صاحب العمل أيضاً عند تكليف العامل بالعمل في ظل هذه الظروف مراعاة مصلحة العامل في المقام الأول

وتوفير سبل الوقاية والحماية اللازمة له، وفي جميع الأحوال يجب التمييز بين أثر انتشار جائحة كورونا على العمال الذين تتطلب طبيعة عملهم الوجود على رأس عملهم أثناء فترة الوباء على ضوء تطبيق القرارات الصادرة خلال الجائحة، وبين من قضى بموجب تطبيق هذا القرارات انقطاعهم عن عملهم، والمعيار في ذلك هو بيان إمكانية الدفع لكل طبيعة عمل بشكل منفصل، فإذا كان من الممكن وابتداع طرق الحماية والوقاية المعلن عنها العمل دون إختلاط ودون خشية وقوع إصابات بين الأيدي العاملة بهذا المرض فإنه لا يمكن اعتبار جائحة كورونا بحد ذاتها قوة قاهرة .

وخلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تنظيم أحكام القوة القاهرة والظروف الطارئة تنظيمياً خاصاً بما يتماشى وخصوصية عقد العمل والنص عليها صراحة في عقد العمل، وضرورة منح العامل الذي بقي على رأس عمله في ظل انتشار جائحة كورونا علاوة بدل العمل الخطر بغض النظر عن طبيعة عمله، بالإضافة إلى وجوب وضع أحكام خاصة للعمل عن بعد ضمن أحكام قانون العمل، خاصة أنه ليست كل القطاعات قابلة لتأدية العمل عن بعد.

كلمات مفتاحية: جائحة كورونا، نظرية الظروف الطارئة، القوة القاهرة، عقود العمل، الإجراءات الاستثنائية.

المقدمة

فوجئ العالم أجمع في ظهور وتفشي فيروس كورونا في مدينة ووهان الصينية في أواخر عام 2019م، والذي تفشى وانتشر بسرعة كبيرة في جميع دول العالم، الأمر الذي دفع منظمة الصحة العالمية إلى تصنيف هذا الفيروس على أنه وباء عالمي¹، وهذا ما دفع دول مختلفة حول العالم، بما فيها فلسطين إلى إعلان حالة الطوارئ وإتخاذ سلسلة من الإجراءات الاحترازية اللازمة للحد من الآثار السلبية لانتشار هذا الوباء، بما في ذلك فرض الحجر المنزلي ومنع السفر والتنقل، وإغلاق منشآت العمل كلياً أو جزئياً وعرقلة مواصلة أنشطتهم الاقتصادية، وبينما كانت هذه الإجراءات الوقائية تهدف في المقام الأول إلى منع انتشار هذا الوباء وحماية المواطنين، إلا أنها تركت وراءها آثاراً كثيرة والتي لا تقتصر على الجوانب الصحية، بل تشمل أيضاً الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية، والتي يمكن رصد سماتها على حياة الأفراد ككل².

وعلى الرغم من أن هذا الفيروس يتضح أثره على جميع الأفراد بشكل عشوائي ودون تمييز من الناحية الطبية، ولكن من الناحية الاقتصادية يتضح تأثيره بشكل أكثر وضوحاً على الطبقة العاملة، التي تعتبر من أكثر الفئات تضرراً من هذه الأزمة، فقد أدى إيقاف أو تعليق بعض المنشآت بشكل كلي أو جزئي إلى إضعاف الدخل الاقتصادي وانعدامه في كثير من الأحيان، الأمر الذي يترتب عليها عدم إمكانية أصحاب العمل أداء التزاماتهم تجاه العمال، مما يدفعهم إلى إعادة التفكير في علاقة العمل المبرمة مع العامل، واللجوء إلى خيار تعديل عقودهم بما يتلاءم مع قدراتهم، ناهيك عن لجوء بعض أصحاب العمل إلى

¹ الرقب، صلاح إبراهيم سليمان: صعوبات التعليم عن بُعد في ظل انتشار فايروس كورونا من وجهة نظر مُعلمي ومُدرّاء مدارس محافظة خان يونس في قطاع غزة، رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. عمان. 2021. ص1

² سويليم، محمد محمد احمد: سلطة القاضي في تطويع العقد في ظل جائحة كورونا في القانون المدني والفقہ الإسلامي ؛ دراسة مقارنة، جامعة محمد بن سعود الإسلامية. مصر. 2021. ص1076

استغلال هذه الظروف لتحقيق مكاسب شخصية دون التعرض لأي مسؤولية قانونية، ونظراً إلى أن العامل هو الطرف الأضعف في هذه العلاقة، فقد يضطر إلى القبول والخضوع لما يُملى عليه صاحب العمل¹.

وتخضع علاقة العمل من الناحية القانونية لقانون العمل الذي يضع نصوصاً وأحكاماً تضمن تحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية وتنظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل، وبالإضافة إلى قانون العمل، تخضع هذه العلاقة أيضاً إلى عقد العمل الذي يبرم بين صاحب العمل والعامل لتنظيم هذه العلاقة العمالية، والاتفاق على كيفية القيام بالعمل وعلى الحقوق والالتزامات المتبادلة والمتقابلة بين الطرفين وذلك دون المساس بالحقوق المنصوص عليها في القانون²، والأصل في عقود العمل مثلها كمثل باقي العقود تخضع لمبدأ سلطان الإرادة و القوة الملزمة لأطرافها و بتالي لا يجوز لأحد الأطراف أن يستقل بنقض الاتفاق أو تعديله إلا بموافقة الطرف الآخر أو لسبب أجنبي³.

وتُعد التقلبات الاقتصادية أحد العوامل التي قد تؤدي إلى حدوث تغييرات في الظروف والشروط الأساسية التي يقوم عليها العقد، مما قد يجعل من المستحيل تنفيذ العقد أو يجعل أداء العقد مرهقاً للأطراف، بحيث يصبح تطبيق النصوص الموضوعية التي يتم تطبيقها في ظل ظروف عادية صعب وغير مُفيد، الأمر الذي دفعنا إلى تناول العلاقة العمالية من ناحية قانونية دقيقة لتوصّل إلى القواعد القانونية في كل من قانون العمل والقواعد العامة من القانون المدني والمتمثل في مجلة الأحكام العدلية والتي يمكن تطبيقها على عقود العمل في مثل هذه الظروف، و هنا يبرز دور الباحثة بتسليط الضوء على مواطن الضعف التشريعي في مواجهة الجائحة.

¹ شكاوي، زكرياء و مزيان، محمد شريف: الإشكاليات القانونية في عقود العمل في ظل جائحة كورونا. رسالة ماجستير. جامعة العربي بن مهيدي- أبو البواقي. ص 1.

² منصور، محمد حسين: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية لنشر لطباعة والنشر. بيروت. 1995. ص 15

³ عليان، رياض: كورونا بين القوة القاهرة والظرف الطارئ ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية. المعهد القضائي الأردني. الأردن. 2020. ص 6

أسباب اختيار الموضوع

إن من أهم دوافع اختيار الموضوع، الاهتمام في مجال قانون العمل والعلاقات التعاقدية والرغبة في البحث فيها، والمساهمة ولو بشكل بسيط في إثراء المكتبة الجامعية بإضافة الجديد في هذا الموضوع، وناهيك عن الأهمية الكبيرة المنوطة بهذا الموضوع التي فيها ما فيها من حماية لحقوق ومصالح العمال ووضع حد للتدخلات رب العمل الغير مشروعة هذه التدخلات التي قد يكون مجالها واسع في الكثير من الدول خصوصاً في ظل الظروف الطارئة أو الاستثنائية - مثل أزمة كورونا- والتي يتعطل فيها العمل ببعض القواعد القانونية ولو بشكل جزئي.

الدراسات السابقة

بالعودة إلى الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع أثر جائحة كورونا على عقد العمل، تُلاحظ الباحثة أن العديد من الأبحاث والدراسات القانونية الحديثة تناولت موضوع أثر جائحة كورونا على العقود بشكل عام، وعدد قليل تطرق إلى أثر جائحة كورونا على عقود العمل بشكل خاص، إلا أن هذه الدراسات لم تتطرق إلى أثر هذه الجائحة على عقود العمل وفقاً لتشريع الفلسطيني المتمثل بقانون العمل باعتباره القانون الخاص الذي يحكم العلاقة العمالية ومجلة الاحكام العدلية باعتبارها التشريع المدني المطبق في فلسطين، لذلك تتمايز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في الحدود المكانية، حيثُ ستتناول الباحثة أثر جائحة كورونا على عقود العمل في التشريع الفلسطيني، كما تتمايز في نطاقها والذي حددته في نطاق عقود العمل. ومن أبرز هذه الأبحاث والدراسات ما يلي:

1. زيد كمال أحمد المومني عن أثر جائحة كورونا على عقد العمل، الأردن: رسالة ماجستير في جامعة الشرق الأوسط، 2020.

وصف الدراسة: تطرقت هذه الدراسة إلى الفعالية القانونية لأوامر الدفاع التي تنظم علاقات العمل أثناء انتشار فيروس كورونا، وهدفت هذه الدراسة إلى توضيح الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع والأثر القانوني لأوامر الدفاع التي تنظم علاقات العمل، كما تناولت هذه الدراسة الطبيعة القانونية لجائحة

كورونا وطبيعة العمل خلال انتشار الوباء، وأتبع الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال مراجعة وتحليل نصوص قانون العمل الأردني ذات العلاقة ونصوص قانون الدفاع الذي دخل حيز التنفيذ في ظل وباء كورونا وذلك لتحقيق النتيجة المرجوة والتوصيات الملائمة للغرض، وكذلك المساعدة في توضيح الحدود العامة في تناول أحكام القانونين ومدى توافقها مع التطبيق العملي.

وتتشابه هذه الدراسة إلى حد ما مع دراستي في أنها تناولت آثار جائحة كورونا على عقود العمل والتي حاولت الباحثة من خلالها تكييف جائحة كورونا وطبيعتها القانونية، والتأثيرات المترتبة على عقود العمل، فيما تختلف الدراسة في أنها تناولت دراسة تخص المملكة الأردنية الهاشمية وقوانينها وأثر جائحة كورونا على عقود وعلاقات العمل في المملكة.

2. منصور جلطي: الآثار القانونية لفيروس كورونا المستجد - COVID 19 على الالتزامات العقدية، الجزائر: مجلة حوليات الجزائر، مجلد (34)، عدد خاص، 2020.

وصف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على قضية يكثر فيها النقاش والجدل، وهي مدى تأثير تفشي فيروس كورونا على الالتزامات التعاقدية وما إذا كان يمكن اعتباره أحد تطبيقات القوة القاهرة، خاصة في ظل العديد من التفسيرات ووجهات النظر حول هذه النظرية ومدى توافر شروطها، خاصة أننا نواجه وباء صحي عالمي يختلف تأثيره حسب المواقع والمنشآت، ويختلف باختلاف ظروف العقد المتنازع عليه.

وتظهر أوجه التشابه في دراسة التكيف القانوني لوباء كورونا وإلى أي مدى يمكن اعتباره قوة القاهرة أو طارئة وما هي الفروق بينهما والأثر الناتج على العلاقات التعاقدية بفعل هذا الفيروس، أما عن نقاط الاختلاف، فهذه الدراسة مختلفة من حيث أنها تركز على الأثر القانوني لوباء كورونا وتكييفه القانوني في التشريعات والقضاء الجزائريين والتشريعات المناهضة له.

3. لبنى ضيف الله: الضبط الإداري في ظل جائحة كورونا، الجزائر: رسالة ماجستير في جامعة محمد بو ضيف، 2020.

وصف الدراسة: تناولت هذه الدراسة موضوع الضبط الإداري وجائحة كورونا حيث تناولت هذه الدراسة التأصيل النظري لمفهوم الضبط الإداري وجائحة كورونا من خلال بيان مفهوم الضبط الإداري ومفهوم جائحة كورونا وتطرقت الدراسة إلى بيان الطبيعة القانونية للجائحة، وبيان آليات الضبط الإداري ودورها للحد من إنتشار الجائحة .

وتتشابه دراستي مع هذه الدراسة في أنها تناولت موضوع التكييف القانوني لجائحة كورونا وإلى أي مدى يمكن اعتبارها قوة قاهرة أو ظرف طارئ وما هو الفرق بينهم، بينما تختلف في أنها جاءت متخصصة في دور الضبط الإداري في جائحة كورونا بينما جاءت دراستي متخصصة في موضوع أثر جائحة كورونا على عقد وعلاقات العمل

إشكالية الدراسة

تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول بيان مدى تأثير جائحة كورونا على عقد العمل في ظل تطبيق إعلان حالة الطوارئ، ويكون ذلك من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما المقصود بنظرية الظروف الطارئة وما هي شروطها
2. ما المقصود بالقوة القاهرة وما هي شروطها وأحكامها؟
3. كيف عالج التشريع الفلسطيني والتشريعات المدنية المقارنة موضوع الظروف الطارئة والقوة القاهرة؟
4. ما هو مصير عقد العمل في ظل هذه الجائحة؟
5. ما هي التزامات كل من رب العمل والعامل في ظل الظروف الطارئة، وكيف يمكن الموازنة بين حقوق العمال وأصحاب العمل في ظل هذه الظروف؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تناقش قضية مهمة جدا لأصحاب العلاقات العمالية ليس بشأنها أحكام قانونية واضحة وصريحة في القانون محل البحث، في الوقت الذي تستمر فيه تداعيات جائحة كورونا على العلاقات التعاقدية بشكل عام والعلاقات العمالية بشكل خاص، الأمر الذي يستدعي البحث عن حلول قانونية عادلة، تلبى فلسفة التشريع والغايات المرعى، دون الانتقاص من مستوى الحماية القانونية التي جاء بها قانون العمل للعمال، باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة العمالية

أهداف الدراسة

1. بيان مفهوم كل من نظرية الظروف الطارئة والقوة القاهرة والتعرف على النصوص القانونية الناظمة لها، وإسقاطها على جائحة كورونا
2. بيان الآثار التي يمكن أن تلحق بعقد العمل نتيجة هذه الجائحة و الأحكام المتعلقة بها.
3. بيان التزامات كل من رب العمل و العامل في ظل هذه الجائحة.
4. تحليل القواعد القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني ومدى تطبيقها على آثار جائحة كورونا على عقود العمل.
5. بيان أثر القرارات التي أصدرتها الحكومة الفلسطينية في ظل جائحة كورونا على العمال و المنشآت

حدود الدراسة

تتجلى حدود هذه الدراسة بشكل أساسي وإلى حد كبير في الحدود الزمنية التي تم تناولها في الفترة التي أعقبت الإعلان عن فيروس كورونا باعتباره وباء عالمي، وتأثيره الكبير على العلاقات التعاقدية خصوصاً تأثيرها على عقود العمل، بالإضافة إلى الحدود والقيود المكانية، والتي كانت محصورة إلى حد كبير في التشريعات الفلسطينية، والأحكام النافذة والسارية في القانون المدني المتمثل في مجلة الأحكام العدلية وقانون العمل، ناهيك عن الحدود الموضوعية التي تطرق إليها الباحث من خلال دراسة الطبيعة القانونية

لوباء كورونا والتكيف القانوني والفقهي للوباء، بالإضافة إلى آثار جائحة كورونا على عقود العمل، والبحث في القضايا القانونية الناشئة بين العمال وأصحاب العمل بفعل هذه الجائحة.

منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن باعتباره الأنسب لمثل هذه الدراسة ويظهر ذلك من خلال القراءة التحليلية لمضمون نصوص مواد قانون العمل والقانون المدني وكيفية تطبيقها في ظل جائحة كورونا، ومقارنتها في التشريعات الأردنية والمصرية في حدود ما تطلبه الدراسة، هذا واعتمدت المنهج الوصفي بوصف الطبيعة القانونية لجائحة كورونا وإلى مدى يمكن اعتبارها كظرف طارئ أو قوة قاهرة، والآثار القانونية المترتبة على العلاقة التعاقدية في ظل الجائحة.

خطة الدراسة

قامت الباحثة بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين وُفق الآتي:

1. الفصل الأول: جائحة كورونا بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة
2. الفصل الثاني: أثر جائحة كورونا على عقود العمل

الفصل الأول

جائحة كورونا بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة

شكّلت جائحة كورونا كارثة صحية واقتصادية لم يستطع العالم مواجهتها، حيث أصبحت جميع دول العالم معزولة عن بعضها بسبب هذا الوباء والإجراءات الاحترازية المتخذة لاحتوائه والحد من إنتشاره والخروج منه بأقل الخسائر الممكنة الأمر الذي أثر على إقتصادات هذه الدول¹، ولم تكن فلسطين بعيدة عن ذلك، فقد استجابة السلطة الفلسطينية لهذه الأمر وقامت بإعلان حالة الطوارئ واتخذت العديد من الإجراءات مثل إغلاق الحدود، وفرض حظر التجول كلياً أو جزئياً، وتعليق العمل في المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص، وعدم السماح للناس بالخروج إلى العمل إلا للضرورة القصوى².

وإذا كان تفشي هذا الوباء سيؤثر على اقتصاديات العالم أجمع، فمن الطبيعي أن يكون له التأثير الأكبر على اقتصاديات أي عقد والالتزامات التعاقدية المترتبة عليه، ولما كانت العقود بما فيها عقود العمل تتميز في تنظيم العلاقات بين البشر في مختلف المجالات لا سيما الإقتصادية منها، إلا ان هذا التنظيم قد يواجهه بعض العقبات، مثل الحالات التي تحدث فيها كوارث طبيعية أو ظروف طارئة استثنائية مثل الحروب والأوبئة، الامر الذي يُعيق تنفيذ هذه العقود أو يجعل تنفيذها مرهقاً، ومن أبرز هذه الظروف الاستثنائية ما نشهده في الآونة الأخيرة من إنتشار لفيروس كورونا، وما نتج عنها من تأثير على أعمال ومصالح الأشخاص الطبيعية والمعنوية على حدٍ سواء³، الأمر الذي يدفعنا الى البحث في الطبيعة القانونية لهذه الجائحة من خلال تكييف وقائعها، وإسقاط أبرز النظريات التي اعتد بها القانون على الآثار

¹ شكاوي، زكرياء. مزيان، محمد شريف: الإشكاليات القانونية في عقود العمل في ظل جائحة كورونا، رسالة ماجستير. جامعة العربي بن مهيدي- أبو البواقي. ص 1

² إدارة حالة الطوارئ الفلسطينية أثناء أزمة الوباء العالمي "كورونا - كوفيد 19"، المنشورة على موقع دولة فلسطين مجلس الوزراء: <http://www.palestinecabinet.gov.ps/portal/news/details/51401>

³ مرابط، فريال. خير الدين، الهام: جائحة كورونا بين نظريتي القوة القاهرة والظرف الطارئ، رسالة ماجستير. جامعة بجاية. الجزائر. 2022. ص 34

الناجمة عنها وهما نظرية القوة القاهرة، ونظرية الظروف الطارئة، وذلك من أجل الوصول للأحكام التي يمكن تطبيقها على الالتزامات التعاقدية في ظل هذه الظروف، ولهذا الغرض قامت الباحثة بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالآتي:

المبحث الأول: جائحة كورونا ونظرية الظرف الطارئ

المبحث الثاني: جائحة كورونا والقوة القاهرة

المبحث الأول: جائحة كورونا ونظرية الظرف الطارئ

يُعتبر مبدأ العقد¹ شريعة المتعاقدين من أهم المبادئ القانونية التي تُضفي على العقد الصفة الإلزامية، ويطلق عليها مبدأ القوة الملزمة للعقد وهو مبدأ ثابت ومستقر في نظرية العقد، ويعتبر هذا المبدأ أحد النتائج المترتبة على مبدأ سلطان الإرادة، ويشير هذا المبدأ إلى أن العقد يكتسب القوة الإلزامية وتصبح أحكامه بمثابة قانون بالنسبة لأطرافه متى انعقد بشكل صحيح وكان مستوفياً لجميع الشروط المقررة قانوناً، وعليه فلا يجوز لاحد أطراف هذا العقد تعديله أو نقضه إلا بعد الحصول على موافقة الطرف الآخر مادام غير مخالف لقواعد القانون الآمرة²، ولا يقتصر هذا المبدأ على أطراف العلاقة التعاقدية فقط بل يمتد ليشمل القاضي الذي لا يملك صلاحية تعديل بنود العقد أو الإسقاط منها طالما كان هذا العقد مستوفياً للشروط اللازمة لصحته، وإنما يقتصر دوره على تفسير بنوده حسب ما اتجهت إليه إرادة المتعاقدين

¹ في مجال تعريف العقد تتور التفرقة بين العقد والاتفاق، حيث يُعرف الاتفاق بأنه توافق بين إرادتين أو أكثر بقصد الحداث اثار قانونية، سواء اكان الهدف من ذلك هو النشاء التزام أم نقله او تعديله ام إنهائه، اما العقد فهو توافق ا ارادتين على النشاء الالتزام ونقله فقط، فالعقد اخص من الاتفاق فهو بمثابة نوع من الجنس، و اذا كانت هذه التفرقة لا تزال قائمة في ظل بعض التشريعات و يؤيدها جانب من الفقه، الا ان هذا الاتجاه قد وجه اليه النقد، إذ ليست لها أية قيمة علمية، و اصبح العقد و الاتفاق يستعملان كلفظين مترادفين، فالعقد كذلك هو اتفاق بين إرادتين او اكثر سواء تم ذلك بقصد انشاء رابطة قانونية أم بقصد تعديلها، هذا من جانب و من جانب آخر نرى شراح القانون المدني عندما يأتون الى الحديث عن تحديد منطقة العقد يفرقون بين العقد و الاتفاق، فليس كل اتفاق يراد به الحداث اثر قانوني يكون عقداً، بل يجب ان يكون هذا الاتفاق واقعا في نطاق القانون الخاص و في دائرة المعاملات المالية. ينظر: السنهوري، عبد الرازق احمد: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الاول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، دار احياء التراث العربي، بيروت، دون سنة النشر، ص 137-139، وينظر كذلك: فرج، توفيق حسن: النظرية العامة للالتزام في مصادر الالتزام، ط3، الدار الجامعية، بيروت، دون سنة النشر، ص 37-38.

² الكزبري، مأمون: نظرية الالتزام في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربية. المجلد الأول. بيروت. ط2. 1972. ص246

وتحديد حقوقهم والتزاماتهم المترتبة عليه، وذلك في سبيل الحفاظ على حرية الأطراف في تنظيم عقودهم¹، ولكن بالمقابل نجد أن هذا المبدأ ليس مطلقاً، بل ورد عليه استثناءات تستند إلى أن العقد في أساسه يخضع إلى فكرة العدل و إلى قوة القانون و غاياته، وذلك بغية كسر جموده ولضمان حماية مصالح الأطراف المتعاقدة، ومن هذه الاستثناءات جواز تعديل أو نقض العقد لإعتبارات تتعلق بقواعد العدالة كما هو الحال في نظرية الظروف الطارئة، و نظرية عقد الأذعان و نظرية الاستغلال، و منها ما ترجع إلى ضرورة تنفيذ العقد بحسن نية و عدم جواز التعسف في استعمال حق ناشيء عن العقد، و منها ما ترجع إلى طبيعة بعض العقود حيث أجاز فيها القانون لأحد العاقدين أن يستقل بفسخه إما لطبيعة هذه العقود أو للظروف التي أحاطت إبرامها²، وما يهمننا في هذه الدراسة هي نظرية الظروف الطارئة والتي تعتبر أبرز الاستثناءات على هذا المبدأ³.

وتعتبر هذه النظرية من النظريات القانونية التي وجدها الفقه وطورها لمعالجة الظروف الاستثنائية الطارئة، فلم تكن هذه النظرية معروفة لدى النظم القانونية القديمة، فقد كانت هذه النظم تكتفي بإيرادها من خلال الإشارة إليها في بعض التطبيقات المتناثرة، وعليه لا يوجد لهذه النظرية تاريخ مستقل يحدد تاريخ إقرارها والعمل بها⁴.

¹ تركية، عاشور: مبدأ سلطان الإرادة والشكلية في العقود. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر بركسة. الجزائر. 2019 ص25

² السنهوري، عبد الرزاق: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1999، ص511-513

³ انظر الى حكم محكمة النقض المصرية بصفتها المدنية رقم (16010) لسنة 85 ق والذي جاء به: "العقد وليد إرادتين وما تعقده إرادتان لا تحله إرادة واحدة، ولا يجوز للقاضي أن ينقض عقداً صحيحاً أو يعدله بدعوى أن النقص أو التعديل تقتضيه قواعد العدالة، ويجب على القاضي ألا يعمل نظرية الظروف الطارئة إذا ثبت له أن هناك احتمالاً لزوال أثرها عند استحقاقها، وأن مناط تطبيق نظرية الحوادث الطارئة هي أن تكون هناك علاقة سببية بين القدرة على تنفيذ الالتزام التعاقدى وبين الحادث الطارئ و شرطه ألا يكون تراخي تنفيذ الالتزام إلى ما بعد وقوع الحادث الطارئ راجعاً إلى خطأ المدين" وانظر أيضاً الى: الفار، عبد القادر: مصادر الالتزام (مصادر الحق الشخصي في القانون المدني)، دار الثقافة. عمان. ط3. 2011م. ص127-128

⁴ ومن أبرز هذه التطبيقات ما عثر عليه في مصر من وثائق في عهد الأسرة الثامنة عشر تتضمن عقود موضوعها استئجار الرقيق للخدمة وقد ورد في هذه العقود انه إذا حالت ظروف الرقيق دون قيامه بالخدمة المطلوبة، فيكون على المؤجر في هذه الحالة ان يعرض المستأجر عن مدة التعطيل علي، وفي القوانين الاغريقية كان من حق المستأجر تخفيض قيمة الإيجار إذا تعذر عليه استغلال الأرض بسبب خارج عن ارادته. انظر الى سعيد، السيد: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، دار الكتاب الحديث. 2006. ص18

وتقتض هذه النظرية وقوع ظرف استثنائي طارئ غير ممكن التوقع، يترتب عليه جعل تنفيذ الالتزام التعاقدى مرهقاً بشكل يلحق بالمدين خسارة فادحة، وقد أجازة هذه النظرية للقاضي أن يتدخل في هذه الحالة ويعدل إلتزام المدين من أجل إعادة التوازن للعقد¹، وفي سبيل الإحاطة بشكل مفصل بأحكام نظرية الظروف الطارئة وأثرها على العقود المدنية، سنتطرق في هذا المبحث لدراسة تفصيلية لمفهوم نظرية الظروف الطارئة في الفقه وأحكام القضاء، ثم نتناول خصائصها ثم نتحدث عن الشروط الواجب تحققها لتطبيق هذه النظرية، وأخيراً إمكانية تطبيق أحكامها على الجائحة، وذلك في مطلبين متتاليين على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الظروف الطارئة

تعتبر المخاطر الاقتصادية الدعامية الأساسية لقيام نظرية الظروف الطارئة²، ويقصد بهذه النظرية مجموعة الأحكام التي جاءت لمعالجة ما يلحق أحد أطراف العلاقة التعاقدية من آثار ضارة تنجم عن تغيير في الظروف التي تم بموجبها بناء العقد³، ويتضح من هذا التعريف أن نظرية الظروف الطارئة وُجدت من أجل مواجهة ما يحدث من تغيّرات اقتصادية تقع على العقد أثناء تنفيذه، بغية توفير الحماية للمصلحة العامة من جهة ولمصلحة الطرف الضعيف من جهة أخرى.

وعليه نجد أن هذه النظرية وجدت لتحقيق العدالة والإنصاف للمتعاقد المتضرر⁴ من خلال إعادة التوازن الاقتصادي بين الالتزامات المتقابلة لأطراف العلاقة العقدية في مرحلة تنفيذ العقد، وذلك من خلال إعادة

¹ الطهراوي، هاني علي: القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. ط1.2001. ص304

² عبد المالك، حميمي: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة. الجزائر. 2020. ص8

³ الدباغ. ايمن: منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة (تحليل ونقد). مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). المجلد الثامن والعشرون. 2014. ص1667

⁴ تعتبر نظرية الظروف الطارئة من النظريات القانونية التي وجدت كاستثناء عن قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، وقد حاول الفقهاء وضع أساس لهذه النظرية بغية إعطاء تبرير يصلح لأفئاح القاضي و المشرع بالاعتراف بهذه النظرية، ولم يتفق الفقه على أساس واحد يمكن الاستناد عليه لتبرير الأخذ بهذه النظرية، فذهب بعض الفقه للقول بأن نظرية الظروف الطارئة تقوم على أساس المبدأ القاضي بأن العقود يجب تنفيذها بحسن نية، وليس من حسن النية أن يتعسف الدائن بالمدين إذا أصبح التزام الأخير مرهقاً بفعل ظروف لم تكن في حسبانها، كما ذهب جانب من الفقه إلى أن نظرية الظروف الطارئة تستند لنظرية السبب والتي تقضي أن الالتزام العقدي إذا تجاوز الحد المتوقع

الالتزام المرهق إلى الحد المعقول إما بإرادة الأطراف أو من خلال تدخل القضاء لتعديل هذه الالتزامات¹، وللوقوف على مفهوم الظروف الطارئة بشكل مفصل سنتناول تعريف الظروف الطارئة والمفاهيم ذات العلاقة في الفرع الأول، على أن يتم الحديث عن خصائص نظرية الظروف الطارئة في الفرع الثاني، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول- التعريف الفقهي والقانوني للظروف الطارئة

تعتبر الظروف الطارئة ظروفاً استثنائية تحدث بعد إبرام العقد وقبل تنفيذه وتؤدي إلى خسارة فادحة تتجاوز الحد المعقول²، ومن أجل الوقوف على أبعاد هذه النظرية لابد من تعريفها لغة (أولاً) ثم التطرق إلى مفهومها تشريعياً وقضائياً (ثانياً) ثم إلى تعريفها الفقهي (ثالثاً).

أولاً: تعريف الظروف الطارئة لغة

يُعود الأصل اللغوي للفظ الظروف إلى ظرف، وجمعه ظروف و ظرف الشيء وعأؤه، ومنه ظرف الزمان والمكان، فالظرف هو وعاء كل شيء³، والطارئة في اللغة هي: جمع طارئ، ومشتق من طراء يطرأ، طراً وطروء، أي أتى من مكان بعيد أو خرج عليهم فجأة⁴، وتقول الطارئة إلى أصلها الاشتقاقي (طراً)، وهو

لدى المتعاقدين وأصبح مرهق بسبب ظروف الطارئة فحينها يصبح التزاماً لا يستند إلى سبب كامل فيتعين انقاصه لأن القدر الزائد في عبء الالتزام والناتج عن الظرف الطارئ هو في منطق هذا التعريف من الفقه قدر لا يقابله شيء من السبب، كما ذهب جانب آخر من الفقه للقول بأن نظرية الظروف الطارئة تعود لمبدأ الإثراء بلا سبب، فالقاضي بتعديله للعقد نتيجة إرهاب المدين يمنع الدائن من أن يثرى على حساب المدين، كما قيل بأن النظرية يمكن إسنادها إلى مبدأ التعسف في استعمال الحق، فعند قيام الدائن بمطالبة المدين بتنفيذ الالتزام الذي أصبح مرهقاً نتيجة وقوع ظرف طار لم يكن في الحسبان يكون قد تعسف في استخدام حقه، وأخيراً ذهب جانب آخر من الفقه إلى أن هذه النظرية يتم تفسيرها في ضوء المبدأ القاضي بأن المدين في العلاقة التعاقدية لا يكون ملزم بالتعويض إلا عن الضرر المتوقع، وبالتالي لا يجوز محاسبته عن وقوع أي ظرف طارئ سبب ضرراً جسيماً لم يكن في الحسبان وقت التعاقد. انظر الديب، هبه محمد محمود: إثر الظروف الطارئة على العقود المدنية (دراسة تحليلية في مشروع القانون المدني الفلسطيني)، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، 2012، ص 24-29

¹ دقاسمة، واصف نايف نهار: تطبيقات نظرية الظروف الطارئة في الصيرفة الإسلامية. مرجع سابق. ص 715

² جزار، زينب وبوطيش، امال: جائحة كورونا بين نظريتي القوة القاهرة والظرف الطارئ، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوفره-بومرداس. 2021. ص 57

³ ابن منظور: جمال الدين مكرم: لسان العرب، دار صادر. بيروت. 2003. ص 274.

⁴ الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب مجد الدين: القاموس المحيط، ج 1. مؤسسة فن الطباعة. لبنان. 1989. ص 20.

ما يحدث ويخرج فجأة، وطراً على القوم: أي أتاها من مكان بعيد فجأة، ويُقال للغيباء (طراء)، والطارئة هي مؤنث للطارئ¹.

ومنه، فالظروف الطارئة هي الأحوال الغريبة التي تأتي بشكل مفاجئ ولا يُعلم من أين أتت، فقد تأتي هذه الظروف بفعل لا دخل للإنسان فيه كالزلازل والعواصف ونحو ذلك، أو بفعل الإنسان كالحروب والنزاعات وغيرها².

ثانياً: تعريف نظرية الظروف الطارئة في ضوء القانون و القضاء

عند استقراء نصوص مجلة الأحكام العدلية التي تعتبر بمثابة القانون المدني الفلسطيني والتي تعالج الأحكام المتعلقة بالعقد وأثره بالنسبة للمتعاقدين وللغير والمستمدة من الفقه الإسلامي نجد أنها لم تتناول نظرية الظروف الطارئة كنظرية عامة ولم تنص صراحة عليها، ففقهاء الشريعة الإسلامية لم يعنوا ببحث النظريات العامة، إنما كانوا يتناولون كل مسألة على حدة، ويجتهدون في تحري حكمها الشرعي، وقد عرف الفقه الإسلامي المستمد من الشريعة الإسلامية هذه النظرية قبل أن يعرفها القانون الوضعي، لأن الشريعة الإسلامية قائمة على العدالة التي تعتبر من ركائزها الأساسية، فحرص الإسلام على توفر مبدأ التراضي في العقود، وتشريعه الخيارات، للحفاظ على مبدأ التوازن العقدي بقدر الإمكان، دليل على التزام صفة العدالة والاعتداد بها عند إنشاء العقد، وفي حالة استمراره³.

فتعد نظرية الظروف الطارئة من صميم الفقه الإسلامي، فكون فقهاء الإسلام لم يصوغوا مفهوم الظروف الطارئة المبنية على أساس العدل لا يعني أنهم لم يراعوا شأن الحوادث الطارئة بل إنهم في الواقع عرفوا تطبيقات للظروف الطارئة بالمفهوم، والعبرة بالتطبيق، ويظهر مفهوم الظروف الطارئة واضحاً من خلال

¹ المصدر السابق، ص 24.

² قموح، منصور: نظرية الظروف الطارئة وأثرها على الالتزام العقدي في القانون والفقه، رسالة دكتوراه، جامعة الأزهر، غزة، 1985م، ص 137

³ بلقاسم زهرة، أثر نظرية الظروف الطارئة على العقود، رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2013، ص 6.

بعض القواعد المنصوص عليها بالمجلة والمتعلقة بالظروف الطارئة والمتفرعة عن نظرية الضرورة و التي اعتبرها فقهاء الشريعة الإسلامية أساس نظرية الظروف الطارئة¹، ومثال ذلك ما ورد في نص المادة (17) من المجلة بقولها " المشقة تجلب التيسير"، ونص المادة (20) منها بالقول " الضرر يُزال"، ونص المادة (27) " الضرر الأشد يزال بالضرر الأخف"، وما جاء في نص المادة (30) بقولها " درء المفسد أولى من جلب المصالح"، وقد أشار الفقه الإسلامي إلى بعض تطبيقات هذه النظرية من خلال تناول مسألة تغلب قيمة النقود، والتي أجاز من خلالها تعديل العقد نتيجة تغلب قيمة²، بالإضافة إلى مسألة العذر فقد أشارت مجلة الأحكام العدلية لمسألة العذر في نص المادة (443) والتي جاء بها: "لَوْ حَدَّثَ عُدْرٌ مَانِعٌ لِإِجْرَاءِ مُوجِبِ الْعَقْدِ تَنْفِيسُ الْإِجَارَةِ، مَثَلًا: لَوْ أُسْتُوجِرَ طَبَّاحٌ لِلْعُرْسِ وَمَاتَ أَحَدُ الرُّوَجَيْنِ تَنْفِيسُ الْإِجَارَةِ وَكَذَلِكَ مَنْ كَانَ فِي سِنِّهِ أَلَمٌ وَقَاوَلِ الطَّبِيبِ عَلَى إِخْرَاجِهِ بِخَمْسِينَ فِرْسًا ثُمَّ زَالَ الْأَلَمُ بِنَفْسِهِ تَنْفِيسُ الْإِجَارَةِ وَكَذَلِكَ تَنْفِيسُ الْإِجَارَةِ بِوَفَاةِ الصَّبِيِّ، أَوْ الظَّنِّ وَلَا تَنْفِيسُ بِوَفَاةِ الْمُسْتَرْضِعِ."، والتي يقصد بها: " كل عذر لا يمكن معه استيفاء المعقود عليه إلا بضرر يلحقه في نفسه أو ماله يثبت له حق الفسخ"³، وقد صرح الحنفية الأخذ بالعذر في الإجارة، فيسمح للمتعاقد المتضرر ويجيز له فسخ العقد، سواء كان هذا العذر متعلق بالعين المؤجرة، أو بالمستأجر، أو بالمؤجر باعتباره عقد متجدد⁴، وقد توسع الفقه الحنفي في مسألة فسخ الإجارة بالأعدار وذلك من خلال جعل صلاحية القاضي لا تقتصر على تعديل الالتزامات التعاقدية، وإنما أعطى القاضي صلاحية فسخ العقد في حال تعذر على أحد الأطراف لعذر عام أو خاص يلحق بهم أو

¹ الترماني، عبد السلام: نظرية الظروف الطارئة (دراسة تاريخية ومقارنة للنظرية في الشريعة الإسلامية والشرائع الأوروبية وتطبيقات النظرية في تقنيات البلاد العربية)، دار الفكر، 1971م، ص 40، 41
² ابن عابدين: رد المحتار على الدر المختار ج4 ص535.
³ ابن عابدين: حاشية المحتار في الدر المختار ج6 ص81.
⁴ الكتبي، سلامة راشد والعيساوي، إسماعيل كاظم: نظرية الظروف الطارئة دراسة تأصيلية فقهية قانونية. بحث منشور في مجلة جامعة الشارقة. مجلد18. عدد1. 2021م. ص859

بالعين المؤجرة ضرر، وعليه فإن فسخ الإجارة بالعدر لا يقتصر على الظرف العام، فقد يكون الظرف عام وقد يكون خاص¹.

وعليه في مفهوم القياس نجد أن مجلة الأحكام العدلية أخذت بنظرية الظروف الطارئة وإشارة إلى أن سلطة القاضي في حال تحقق الظرف الطارئة لا تقتصر على تعديل بنود العقد بل تمتد لتشمل صلاحيته في فسخ العقد إذا لزم ذلك، وذلك على خلاف القوانين المدنية التي حصرت صلاحية القاضي في تعديل العقد بغية توزيع الأعباء على أطراف العلاقة العقدية.

وبالرجوع إلى موقف التشريعات الوضعية من نظرية الظروف الطارئة بما فيها التشريع المصري والأردني، نجد ومما لا شك فيه أن هذه التشريعات تبنت هذه النظرية واعترفت بها وأسندت ذلك في مذكرتها الإيضاحية إلى الفقه الإسلامي وخاصة مبدأ فسخ الأجرة بالأعذار، لكن دون بيان تعريف واضح لها فكانت نُصوصها متضمنة ما يفيد بالمقصود بهذه النظرية، فقد أشار المشرع المصري إلى نظرية الظروف الطارئة في المادة (147) من القانون المدني المصري²، وتناول القانون المدني الأردني أحكامها في المادة (205)³، وأشار إليها المشروع المدني الفلسطيني في المادة (151)⁴.

¹ شويكي، حنين سليمان سليم: سلطة القاضي في تقدير نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني. رسالة ماجستير. جامعة القدس. 2022. ص4

² نصت المادة 147 من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 على: "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون. 2 إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسخ توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدى وأن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول أن اقتضت العدالة ذلك ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك" المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 108 على صفحة 1 بتاريخ 1948/7/29

³ نصت المادة 205 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 على: - (إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسخ توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدى وأن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول أن اقتضت العدالة ذلك، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك" المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2645 على صفحة 2 بتاريخ 1976/8/1 ك

⁴ نصت المادة 151 من المشروع المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 على: - (إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسخ توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الإلتزام التعاقدى أصبح مرهقاً للمدين يهدده بخسارة فادحة، جاز للمحكمة تبعاً للظروف أن ترد الإلتزام المرهق إلى الحد المعقول ويقع باطلاً كل إتفاق يقضي بغير ذلك".

ويَتَّضح لنا من المواد سابقة الذكر أن التشريعات السابقة بما فيها المشروع المدني الفلسطيني تعاملت مع هذه النظرية على أنها حدث استثنائي عام لا يمكن توقعه، ويترتب على حدوثه جعل الالتزام عند تنفيذه مرهقا على المدين وليس مستحيلاً، وقد أتاحه هذه المواد للقاضي في هذه الحالة أن يُعيد التوازن للعقد من خلال رد الالتزام المرهق للحد المعقول¹.

وقد وفرت هذه التشريعات الأسباب التي دفعتها إلى تَبني نظرية الظروف الطارئة والتي تتمثل في ضرورة مواجهة الظروف الاستثنائية وتأثيراتها غير المتوقعة على الالتزامات التعاقدية، وضمان تحقيق العدالة من خلال إعادة التوازن بين المصالح المتقابلة في العلاقة التعاقدية بالإضافة إلى اعتبار نظرية الظروف الطارئة وسيلة لتخفيض الالتزام القائم على المدين والذي وصل إلى درجة لا يمكن تصورها من الضغط إلى حد معقول ومتصور²، ومن خلال ما سبق ذكره ترى الباحثة أن التشريعات السابقة لم تضع تعريف خاص للظروف الطارئة، وإنما اكتفت بإدراج أحكامها في موادها حتى أصبح يُصار إلى تطبيق نظرية الظروف الطارئة في التشريعات المدنية وغيرها بالشكل الصحيح ووفق الهدف المنشود.

أما بالنسبة إلى موقف القضاء من تعريف نظرية الظروف الطارئة، فنجد أن القضاء استقر على أن الظروف الطارئة هي : عبارة عن ظروف عامة استثنائية، اقتصادية كانت أو طبيعية أو إدارية وَقَعَتْ أثناء تنفيذ العقد ولا دخل لإرادة المتعاقد في حدوثها، ولا يكون في وسعه توقعها عند إبرام العقد، ولا يملك

¹ المنشور بحر، احمد يوسف عبد الرحمن: نظرية الظروف الطارئة وأثرها على العقد الإداري في فلسطين (دراسة مقارنة مع الشريعة الإسلامية). رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة. 2017. ص55

² العموش، محمد دوجان، نظرية الظروف الطارئة وتطبيقاتها في عقد الإجارة، المجلد 16، عدد6، المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل بيت، الاردن، 2010م، ص 49.

دفعها عند وقوعها ويكون من شأن هذه الظروف أن تصيب المتعاقد بخسارة فادحة تتجاوز الخسارة العادية التي يمكن احتمالها على نحو تختل معه اقتصاديات العقد اختلالاً جسيماً¹.

وفي ضوء ذلك إشارة محكمة النقض المصرية إلى مفهوم نظرية الظروف الطارئة بالقول: "قوام نظرية الظروف الطارئة في معنى المادة 147 من القانون المدني - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة هو أن يكون الحادث استثنائياً وغير متوقع الحصول وقت انعقاد العقد، والمعياري في توافر هذا الشرط معيار مجرد مناطه ألا يكون في مقدور الشخص أن يتوقع حصوله لو وجد في ذات الظروف عند التعاقد، دون ما اعتداد بما وقر في ذهن هذا المدين بالذات من توقع الحصول أو عدم توقعه"².

كما إشارة محكمة التمييز الأردنية لنظرية الظروف الطارئة في حكم لها بالقول: " إذا طرأت عند تنفيذ الالتزام ظروفاً لم يكن في الوسع توقعها وقت التعاقد وكان من شأنها أن تؤثر على حقوق الطرفين وواجباتها بحيث تخل بتوازن العقد إخلالاً خطيراً وتجعل التنفيذ مرهقاً لدرجة لم يتوقعها بحال من الأحوال بحيث تهدد الملتمزم بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول إن اقتضت العدالة"³.

وبقراءة الأحكام القضائية السابقة تجد الباحثة أن القضاء أجمع على أن نظرية الظروف الطارئة هي ظروف استثنائية تنشأ بعد إبرام العقد وتكون غير ممكنة التوقع أو الدفع، ويترتب عليه جعل الاستمرار في تنفيذ الالتزام ليس مستحيلاً وإنما مرهقاً على أطراف العلاقة العقدية ويؤدي إلى الحاق خسارة فادحة لأحد أطراف العلاقة العقدية أو كليهما.

¹ بحر، احمد يوسف عبد الرحمن: نظرية الظروف الطارئة وأثرها على العقد الإداري في فلسطين (دراسة مقارنة مع الشريعة الإسلامية). مرجع سابق. ص55.

² انظر الى حكم محكمة النقض المصرية بصفتها المدنية طعن رقم (448) لسنة 47 ق، الصادر بتاريخ 1978/1/11 والمنشور على موقع بوابة مصر القانون والقضاء: <https://www.laweg.net/Default.aspx?action=HP>

³ انظر: حكم محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم (1985/461)، الصادر بتاريخ 1985/10/4.

ثانياً: التعريف الفقهي لنظرية الظروف الطارئة

أمام صمت التشريع عن إعطاء تعريف مُحدد لنظرية الظروف الطارئة، كان لابد من الرجوع بإيجاز إلى أبرز تعريفات الفقهاء لهذه النظرية، فقد عرفها البعض على أنها: كل حادث عام لاحق على تكوين العقد، والذي لا يتوقع حدوثه أثناء التعاقد، ينتج عنه فرق كبير في المنافع الناتجة عن العقد، بشكل يجعل تنفيذ المدين لالتزامه وفقاً لما هو مذكور في العقد مرهقاً للغاية عليه، ويتسبب له في خسائر مالية ضخمة تفوق الخسائر المعتادة في التجارة¹، ومن التعريفات الفقهية الأخرى لنظرية الظروف الطارئة ما أورده البعض بالقول أن نظرية الظروف الطارئة هي : وضع عام غير طبيعي أو غير مألوف، وهو حدث مادي عام لم يؤخذ بالحسبان بالنسبة للأطراف المتعاقدة وقت إبرام العقد، ولم يكون في وسعهم ترتيب حدوثها بعد إبرام العقد، ويجعل تنفيذ الإلتزام العقدي مرهقاً لأي منهم، فمن الممكن أن يهدده بخسارة فادحة².

وعرفها جانب آخر من الفقه بأنه: كل ظرف يُهدد المدين بخسارة فادحة تتجاوز الحد المعتاد في خسائر التجار عند الإستمرار في تنفيذ إلتزامه العقدي، كما هو الحال عندما تتحرف البضائع التي وعد المدين بتزويدها عن سعرها وترتفع إلى سعر غير مألوف وغير متوقع³.

أما عن المجلس الفقهي الإسلامي فقد عرفها في الدورة التي عقدت سنة 1402هـ بأنها: مشكلة ما قد تحدث بعد إبرام العقود ذات التنفيذ المتراخي في مختلف الموضوعات، مثل التغيرات المفاجئة في الظروف التي تؤثر بشكل كبير على التوازن التعاقدية الذي استند إليه الطرفان في حساباتهما فيما يتعلق

¹ إبراهيم محمد محي الدين إبراهيم: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقه الإسلامي (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية. مصر. 2007. ص 31.

² عبد الرحيم، محمد: الوجيز في نظرية الظروف الطارئة، مطبعة زهران. القاهرة. مصر. 1995. ص 19.

³ السنهوري، عبد الرزاق: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مرجع سابق، ص 631.

بالحقوق التي يربتها العقد لكل منهم، والالتزامات التي يحملها معه، وهو ما يعرف اليوم بعرف التعامل في الظروف الطارئة¹.

ومن خلال استقراء التعاريف السابقة ترى الباحثة أن هذه التعاريف اتفقت بالإجماع على أن الظروف الطارئة حدث غير متوقع الحصول لا من حيث الزمان ولا من حيث المكان ولا المسبب، بحيث لا يكون لأطراف العلاقة التعاقدية يد في وقوعها كالحروب والكوارث الطبيعية، وتنعكس آثارها على جميع الأعمال القانونية بشكل يؤدي إلى جعل تنفيذها مرهقا لأحد المتعاقدين، فالظروف الطارئة مفادها معالجة الخلل الناتج عن تغير الظروف الاقتصادية في العقد والذي يؤدي إلى اختلال التوازن بين الالتزامات الناشئة عن هذا العقد.

الفرع الثاني: خصائص نظرية الظروف الطارئة

تناولنا في الفرع السابق مفهوم نظرية الظروف الطارئة في الفقه والقضاء، كما تطرقنا إلى مفهوم نظرية الظروف الطارئة في التشريعات والقوانين المدنية المقارنة الناظمة لها في الدول، ومن خلال هذه التعاريف نجد أن الظروف الطارئة تتميز بمجموعة من الخصائص التي لا بد من تناولها والتطرق لها، وعليه سنتناول في هذا الفرع خصائص الظروف الطارئة على النحو الآتي:

أولاً: الظروف الطارئة تعد استثناءً لمبدأ القوة الملزمة في العقد

يقوم مبدأ القوة الملزمة للعقد على عدم جواز تعديل العقد أو نقضه إلا باتفاق الأطراف على ذلك، فالجهة التي أنشأته هي صاحبة الاختصاص في تعديله، وكما ذكرنا سابقاً أن القوة الملزمة للعقد لا يقتصر أثرها على طرفي العلاقة العقدية فقط بل يمتد ليشمل قرار القاضي المختص في نظر النزاع، فلا يجوز له أن

¹ مجلة مجمع الفقه الإسلامي، السنة الأولى. عدد. 1403 هـ. ص222.

يُقوم بتعديل بنود العقد الواضحة والمتفق عليها من قبل الأطراف مهما كانت الحجة والسبب طالما كانت هذه البنود غير مخالفة للقانون حتى ولو كانت منافية لشروط العدالة¹.

ومع ذلك، نجد أن هناك بعض العقود التي لا يتم تنفيذها على الفور، بل بعد فترة من الانعقاد، وخلال هذه الفترة الفاصلة بين إبرام العقد وتنفيذه، قد تتغير الظروف التي تم فيها إبرام العقد بشكل يهدد أحد طرفي العقد بخسارة كبيرة إذا تم تنفيذها بالشكل المتفق عليه²، الأمر الذي يتطلب تدخل القضاء في هذه الحالة والحكم بتعديل العقد بشكل يقلل من الخسارة الفادحة التي قد تلحق في أحد أطراف العقد في حال استمر في تنفيذه على النحو المتفق عليه³.

وفي القوانين المدنية نجد أن المشرع اتخذ نظرية الظرف الطارئ كاستثناء على مبدأ القوة الملزمة للعقد في سبيل توفير الحماية للمدين من الضَّرَر والخسارة الجسمية التي قد يتعرض لها بفعل الظروف الطارئة التي لم تؤخذ في الاعتبار عند إبرام العقد⁴.

ثانياً: نظرية الظروف الطارئة من النظام العام

تُعتبر نظرية الظروف الطارئة إحدى الأدوات القانونية التي يَمْنَحُها القانون للقاضي بغية إعادة التوازن التعاقدية للعقد في حال وقوع ظروف استثنائية أدت إلى اختلال توازنه، ويكون ذلك من خلال التدخل وتعديل العقد بما يتفق مع مصلحة أطراف العلاقة العقدية، ولأهمية هذه النظرية من الناحية العملية فقد

¹ قاسم، محمد حسن: القانون المدني، التزامات (المصادر)، ج1، العقد، المجلد الثاني، آثار العقد، جزء الإخلال بالعقد، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2018، ص 57.

² الجمال، مصطفى: مصادر الالتزام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 311.

³ الجمال، مصطفى: مصادر الالتزام المرجع السابق، ص 313.

⁴ السامعة، خالد: سلطة القاضي في تطبيق نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الأردني، دراسة مقارنة، ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص33.

أجمعت غالبية التقنيات العربية وعلى رأسها القانون المدني المصري والأردني على بطلان أي اتفاق ينص على عدم تطبيق احكام هذه النظرية أو يمس بها باعتبارها أحد النظريات المتعلقة بالنظام العام¹.

وفي ضوء ذلك يمكن القول بأن تطبيق أحكام نظرية الظروف الطارئة عند استيفاء شروطها يعتبر جزءاً من النظام العام، ومعنى ذلك أنه لا يجوز لأطراف العلاقة التعاقدية الاتفاق عند التعاقد على استبعاد أحكام نظرية الظروف الطارئة في حال تَحَقَّقت أثناء تنفيذ العقد، والعلة في ذلك تكمن في أن السّماح للمتعاقدين بالاتفاق المسبق على مخالفة أحكام هذه النظرية يجعل العقوبة صورية ليس لها قيمة²، وبالإضافة إلى ذلك فإن جعل النظرية جزءاً من النظام العام يحقق الحماية للمدين وذلك بإبطال وإلغاء الاتفاق المسبق على عدم إعمال أحكام هذه النظرية، خاصة أن هذا الاتفاق قد يكون بفعل ضغط على المدين من قبل الدائن باعتباره الطرف الأضعف في هذه العلاقة، وبالتالي فإن أي اتفاق بين أطراف العلاقة التعاقدية على استبعاد تطبيق أحكامها أو التخلي عن التمسك بها بعد وقوعها يُعتبر صحيح و مسموح وذلك ليزوال احتمال الضغط على المدين³.

وقد أكد القضاة المصري على ذلك في حُكم له والذي جاء به: " لما كان الحكم قد أخذ بنظرية الظروف الطارئة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 147 من القانون المدني، و انتهى من ذلك إلى تقرير ذات التخفيض تأسيساً على أن تطبيق هذه النظرية من النظام العام، في حين أن النص في الشرط الأخير من المادة المشار إليها على أن " يقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك " يدل على بطلان الاتفاق مقدماً على استبعاد تطبيق هذه النظرية أما بعد وقوع الحادث الطارئ حيث تنتفي مظنة الضغط على المدين المرهق فيجوز له النزول عن التمسك بذلك التطبيق، مما مؤداه ألا يكون للمحكمة تطبيق هذه النظرية بغير

¹ عوض، احمد محمد عواد: إعادة التوازن العقدي في إطار نظرية الظروف الطارئة بين التداخل القضائي والمعالجة التشريعية "دراسة مقارنة". مجلة البحوث الفقهية والقانونية. السابع والثلاثون. 2022. ص 364

² الترماني، عبد السلام: نظرية الظروف الطارئة (دراسة تاريخية ومقارنة للنظرية في الشريعة الإسلامية والشرائع الأوروبية وتطبيقات النظرية في تقنيات البلاد العربية)، مرجع سابق. ص 173

³ لطفي، محمد حسام محمود: النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 210.

طلب، لما كان ذلك وكان البين من أوراق الطعن أن المطعون ضده الأول لم يتمسك بتطبيق هذه النظرية ولم يؤسس دعواه عليها، فإن الحكم المطعون فيه يكون قد خالف القانون و أخطأ في تطبيقه وشابه قصور في التسبب يوجب نقضه"¹.

ولابد من الإشارة إلى أن استخدام المشرع لعبارة جاز للقاضي أو جاز للمحكمة²، يقصد بها أن المشرع منح القاضي صلاحية تجاوز حدود سلطاته العادية والطبيعية المتمثلة في تفسير بنود العقود من خلال منحه صلاحية تعديل العقد ورد الإلتزام إلى الحد المعقول في حال تحقق ظرف الطارئ، ويكون للقاضي هنا سلطة تقديرية واسعة فيما يتعلق بتعديل العقد وتخفيف عبئ الإلتزام إلى الحد المعقول، يستطيع القاضي من خلالها إختيار الطريقة المثلى والتي يراها مناسبة لرد الإلتزام المرهق إلى الحد المعقول وذلك في حدود مهمته، فيجوز له زيادة الإلتزام المقابل أو نقص إلتزام المدين أو وقف تنفيذ العقد³، وفي جميع الأحوال لا بد من الإشارة إلى أن سلطة القاضي لإعمال نظرية الظروف الطارئة ليست مطلقة بل مقيدة بطلب المدين، بمعنى آخر لا يستطيع القاضي إعمال أحكام نظرية الظروف الطارئة من تلقاء نفسه وإنما يجب أن يكون بناءً على طلب المدين⁴.

المطلب الثاني: مدى إمكانية اعتبار جائحة كورونا كظروف الطارئة وأثر ذلك على الإلتزامات العقدية
يُعتبر وباء كورونا كغيره من الأوبئة حدث مادي بحت، يُرتب مجموعة من الآثار السلبية التي تتضح معالمها على جميع العلاقات القانونية بشكل عام وعلى العلاقات التعاقدية بشكل خاص، وذلك لأن تحقق هذه الأوبئة يؤدي إلى جعل العلاقة التعاقدية بين أي متعاقدين في حالة من التصدع، الأمر الذي يجعل

¹ انظر الى حكم محكمة النقض المصرية بصفتها المدينة رقم (269) لسنة 49ق. الصادر بتاريخ 1984/1/0.

² انظر الى نص المادة 147 من القانون المدني المصري والتي جاء بها: "... جاز للمحكمة تبعا للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الإلتزام المرهق الى الحد المعقول أن اقتضت العدالة ذلك، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك" ويقابلها المادة 205 من القانون المدني الأردني.

³ الفزارية، فاطمة بنت سعيد بن خميس: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية، رسالة ماجستير. جامعة السلطان قابوس. عمان. 2012. ص 144

⁴ الأهواني، حسام الدين كامل: النظرية العامة للإلتزام، ج1، مجلد 1، ط3، القاهرة، 2000، ص430.

تنفيذ الالتزامات المترتبة عليها صعب على أحد الأطراف أو على كلاهما¹، وحتى تتمكن من إعمال نظرية الظروف الطارئة على وباء كورونا، فلا بد من تحقق شروطها التي أشارت إليها التشريعات والفقهاء، وتتمثل أهمية هذه الشروط في إكساب الواقعة المادية الحاصلة وصف الظروف الطارئة، وعليه سنتناول الباحثة في هذا المطلب شروط نظرية الظروف الطارئة، وإسقاط أحكامها على جائحة كورونا للوصول إلى مدى انطباق هذه الأحكام على الجائحة وما يترتب على ذلك من آثار، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: شروط اعتبار جائحة كورونا ظرف طارئ

إن معرفة مدى انطباق نظرية الظروف الطارئة على جائحة كورونا يتطلب التأكد من تحقق شروطها، فهذه الشروط تعتبر المعيار الحاسم في انطباق نظرية الظروف الطارئة على الجائحة من عدمه، وقد وضع الفقهاء والتشريع مجموعة من الشروط يجب توافرها لمجموعة لإعمال هذه النظرية والأحكام الخاصة بها²، وتتمثل هذه الشروط في الآتي: -

الشرط الأول: الالتزام العقدي

يُشترط لتطبيق أحكام نظرية الظروف الطارئة أن يكون أساس الإلتزام تعاقدي، حيث يقتصر نطاق تطبيق هذه النظرية على حدود الإلتزام التعاقدي، وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز الأردنية³، ولذلك فإن إبي التزم لا ينشأ عن عقد صحيح لا يخضع لأحكام هذه النظرية⁴، ويشترط في العقد حتى تنطبق عليه هذه

¹ قاسمي، محمد: تأثير جائحة كورونا على عقود الشغل الفردية، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، المغرب، عدد (20)، 2020، ص1.

² سليم، محمد محي الدين ابراهيم: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، مرجع سابق، ص:58.

³ انظر الى حكم محكمة التمييز الأردنية رقم (2008/1013) والذي جاء به: " يستفاد من أحكام المادة (205) من القانون المدني الأردني أنها لا تطبق إلا عندما يكون الحدث الاستثنائي العام قد طرأ خلال فترة من الزمن تفصل بين إبرام العقد وتنفيذ الإلتزام الذي رتبته، فإن كان الإلتزام قد نفذ فلا مجال للقول بانطباق نظرية الظروف الطارئة، وبالتالي لا ينطبق حكم المادة سالفة الذكر إلا إذا نفذ الإلتزام قبل إقامة الدعوى بالمطالبة بالتعويض عن الخسارة التي لحقت بالمتعهد من جراء الظروف الطارئة بتخفيض سعر صرف الدينار" والصادر بتاريخ 2008/8/2، منشورات مركز عدالة.

⁴ دقاسمة، واصف نايف نهار: تطبيقات نظرية الظروف الطارئة في الصيرفة الإسلامية. رسالة ماجستير. جامعة اليرموك. الأردن. 2015. ص22.

النظرية أن لا يكون من العقود الإحتمالية، أي أن لا يكون من العقود الذي يكون الكسب والخسارة فيه قائم على الإحتمالية كما في عقود التأمين¹.

كذلك يشترط في العقد أن لا يكون من العقود الآنية أي من العقود التي يكون تاريخ تنفيذها هو نفسه تاريخ توقيعها²، بل يجب أن يكون من العقود الزمنية، التي يفصل بين انعقادها وتنفيذها مدة من الزمن، إذ يطرأ خلال هذه المدة حدث طارئ إستثنائي يجعل تنفيذ الإلتزام مرهقاً للمدين،³ وقد ذهب جانب من الفقهاء إلى أن نظرية الظروف الطارئة لا تنطبق فقط على عقود المدة ذات التنفيذ المستمر، وإنما تنطبق أحكامها أيضاً على العقود الفورية مؤجلة التنفيذ أي ما تعرف بالعقود المتراخية التي يختلف تاريخ توقيعها عن تاريخ تنفيذها بفترة زمنية أو التي يتفق فيها المتعاقدون على أجل لاحق لتنفيذ التزامات⁴، والهدف من ذلك هو إدراك حكمة المشرع من تبني هذه النظرية، وهو إصلاح الخلل الناجم عن هذه النظرية في الميزان الإقتصادي للعقد في الفترة ما بين إبرام العقد وقبل تنفيذه، وذلك من خلال تخفيف الإرهاق عالمدين والذي قد يتحقق في العقود الزمنية مستمرة التنفيذ وقد يحدث أيضاً في العقود الفورية المؤجلة⁵.

ولا يُشترط لتحقق هذا الشرط أن يكون متحققاً بالنسبة لطرفي العلاقة العقدية، بل يكفي تحققه بالنسبة لأحد المتعاقدين، وذلك لأن العبرة في تراخي التنفيذ تكمن بالإلتزام الذي أصبح مرهقاً بسبب الظروف الطارئة التي حدثت، وعليه فإن هذا الشرط يعتبر متوفر حتى وإن نفذ أحد الأطراف ما يترتب عليه من إلتزام، طالما أن الطرف الآخر قد تحقق هذا الشرط بالنسبة له⁶.

¹ الفار، عبد القادر: مصادر الإلتزام (مصادر الحق الشخصي في القانون المدني)، مرجع سابق، ص 129
² القضاة، علي يوسف: أثر نظرية الظروف الطارئة في صيغ التمويل الإسلامي المعاصر، أمانة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2020، ص: 27.

³ اهتوت، نجيم: النظرية العامة للإلتزام، ج1. مطبعة القيس لطباعة والنشر. ط1. 2019. ص 124

⁴ سليم، محمد محي الدين: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 162

⁵ عياد، عبد الرحمن: أساس الإلتزام العقدي (النظرية والتطبيقات)، دار الثقافة الجامعية لنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2007، ص 140.

⁶ سلامة، أحمد: مذكرات في نظرية الإلتزام، طبعة المعرفة، القاهرة، 1996، ص 170.

الشرط الثاني: شرط الاستثنائية

أشارة محكمة التمييز الأردنية إلى أن نظرية الظرف الطارئ يجب أن ترتبط بحادث استثنائي غير مألوف، فالاستثنائية من شروط اعمال هذه النظرية¹، ويُقصد بشرط الاستثنائية وقوع حدث استثنائي بعد إبرام العقد يتميز بندرة حدوثه، وعدم الاعتياد والانتظام في الحصول، فهذا الشرط يجعل الظرف الطارئ أمر غير عادي، فإذا كان عادياً، فلا يُعتد به، ولا تُطبق عليه أحكام هذه النظرية وذلك لانتفاء شرط الاستثنائية، كما هو الحال في الحروب والزلازل والوباء و غير ذلك من الأحداث²، وفي هذا الشرط يجب مراعاة عنصر الزمان و المكان فما يكون غير مألوف للبعض، قد يكون مألوف للبعض الآخر ومعتاد على وقوعه، فهطول الثلج في إحدى مدن أوروبا يعتبر حدث مألوف و غير استثنائي، بينما لا يعتبر كذلك لو هطل في مدينة ينذر فيها سقوط الثلج كالقاهرة مثلاً³.

الشرط الثالث: شرط العمومية

هذا الشرط يحرم الظرف الطارئ من أي خصوصية، حيث يقتضي هذا الشرط أن يكون الحدث عام غير مرتبط بأحد المتعاقدين أو بشخص آخر، ولا يُشترط فيه أن ينتشر في جميع البلاد بل يكفي ان يؤثر على منطقة معينة و أن يشمل تأثيره عدداً كبيراً من الأشخاص مثل سكان بلد أو طائفة أو منطقة⁴، وعليه فإن أعمال هذا الشرط يؤدي إلى إلغاء وصف الظرف الطارئ على الحوادث المتعلقة بالمدين، ومن الأمثلة على هذه الحوادث: إفلاس المدين أو إعساره، فالإفلاس والإعسار ليس حدث عام وإنما هو مسألة خاصة

¹ انظر الى قرار محكمة التمييز الأردني رقم 2010/456 والذي جاء به: " نظرية الظروف الطارئة التي أسماها القانون المدني بالحوادث الاستثنائية إنما تتعلق بوجود ظروف عامة تجعل تنفيذ الالتزامات لأحد طرفي العقود المتراخية مرهقاً، وليس مستحيلاً، لأنها في حالة الإستحالة تكون اتجاه نحو القوة القاهرة، وفي توافر هذه الظروف يجوز للمحكمة بعد موازنة مصلحة طرفي العقد ردّ الإلتزام المرهق إلى الحد المعقول فيما إذا اقتضت العدالة ذلك" الصادر بتاريخ 2010/6/22، منشور على موقع مركز عدالة المعلومات القانونية.

² علي، سعد سيد: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والتشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، القاهرة، دار الكتاب الحديث، 2006م، ص102

³ الفار، عبد القادر: مصادر الالتزام (مصادر الحق الشخصي في القانون المدني)، مرجع سابق، ص129

⁴ بلعجات، قوقو وبكرار نجمة: نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الجزائري. رسالة ماجستير. جامعة عبد الرحمن ميره- بجاية. الجزائر. 2015. ص29

بالمدين، لذلك نجد أن أحكام الإفلاس والإعسار والنتائج المترتبة عليها تم تنظيمها في التشريعات التجارية¹.

وتبرز أهمية هذا الشرط بما ينشأ عنه من عواقب والتي تتمثل في منع المدين من التهرب من تنفيذ التزاماته والوقوف في وجهه²، فمن غير المنطقي أن يمتنع المدين عن تنفيذ التزاماته مُتدرباً بظروفه الشخصية، وبالمقابل فإن هذا الشرط وفر للدائن حسن النية الحماية من أي سوء نية قد يكون لدى المدين من أجل التهرب من التنفيذ، وينتج عن أعمال هذا الشرط مسألة مهمة للغاية وهي استبعاد الحياة الشخصية للمتعاقد من وصف الظرف الطارئ، الأمر الذي يؤدي إلى التضييق من نطاق تطبيق هذه النظرية³.

وقد ذهب بعض الفقه⁴ إلى أن شرط العمومية هو شرط زائد لا فائدة من الأخذ به، وذلك لأن هذا الشرط يتعارض مع الهدف المرجو من هذه النظرية والمتمثل في تحقيق مبدأ العدالة، وإقالة المدين من عثرته ورفع الإرهاق عنه، فأعمال هذا الشرط يمنع تحقق العدالة، لذلك يجب أن ينظر إلى فداحة الخسارة بالنسبة للمدين من خلال ظروفه الخاصة، إذ من غير المنطقي أن يكلف المدين بالوفاء بالتزامه لمجرد أن الظرف خاص به، وهذا ما ذهبت إليه الأنظمة المدنية في بعض الدول كاليونان وإيطاليا والتي أشارت إلى عدم اشتراط العمومية في الحدث الطارئ حتى يتم أعمال هذه النظرية، بل جعلت كل حدث غير متوقع استثنائي يترتب عليه إرهاب المدين موجباً لأعمال هذه النظرية سواء كان هذا الحدث عام أو خاص⁵.

¹ سليم، محمد محي الدين: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقه الإسلامي (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص: 245.

² شوشاري، صلاح الدين محمد: نظرية العقد الموقوف في القانون المدني " دراسة موازنة بالفقه الإسلامي ". ط3. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2003، ص: 152.

³ الكسواني، عامر محمود: أحكام الالتزام (أثار الحق في القانون المدني دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص105

⁴ الفزاري، حسب الرسول الشيخ: أثر الظروف الطارئة على الالتزام العقدي في القانون المقارن، أطروحة دكتوراه. جامعة القاهرة. مصر. 1979م. ص315

⁵ شويكي، حنين سليمان سليم: سلطة القاضي في تقدير نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني. مرجع سابق. ص25

الشرط الرابع: شرط عدم إمكانية التوقع

يُعتبر شرط عدم القدرة على التنبؤ والتوقع أحد الشروط الأساسية لتطبيق نظرية الظروف الطارئة؛ فيجب أن يكون الحدث غير مُتَوَقَّع بالنسبة للمتعاقدين وقت إبرام العقد¹، وبمعنى آخر يجب أن لا يكون لدى المدين أي احتمال يدل على إمكانية وقوع الحدث، فإمكانية توقع الحدث، تُلغي صفة الظرف الطارئ عنه².

وعليه إذا كان من المُتَوَقَّع وقوع الحدث من قبل المدين، أو كان من الممكن توقع وقوعه عند إبرام العقد ومع ذلك شرع على التعاقد، يكون في هذه الحالة قد قبل بالنتائج التي ستترتب على هذا الحدث، ولا يجوز له بعد ذلك أن يتذرع بنظرية الظرف الطارئ واللجوء إلى القضاء من أجل تخفيض وتعديل ما أصابه من إرهاب نتيجة لهذا الحدث، فمن غير المقبول توقع المدين للحدث وعواقبه في بداية التعاقد، ثم السماح له بالمُطالبة بتطبيق أحكام هذه النظرية عندما تتحقق هذه النتائج بالفعل؛ وذلك لأن من أولويات المدين تجنب حدوث هذا الظرف الطارئ، أو على الأقل تفادي عواقبه التي تؤدي إلى جعل التزامه الوارد في العقد مرهقا عليه³.

ويعتبر التنبؤ بالظروف الطارئة من الأمور النسبية وبالتالي فهي تختلف من شخص لآخر والمعيار المتبع هنا هو المعيار الموضوعي وليس الشخصي، وعليه فإن الظرف يُعتبر غير مُتَوَقَّع طالما لم يكن يستطيع الشخص العادي توقعه، وهذا ما أكد عليه كل من الفقه والقضاء⁴، والعلّة في ذلك تكمن في أن الأخذ بغير

¹ الترماني، عبد السلام: نظرية الظروف الطارئة (دراسة تاريخية ومقارنة للنظرية في الشريعة الإسلامية والشرائع الأوروبية وتطبيقات النظرية في تقنيات البلاد العربية)، مرجع سابق ص 139

² عبد الرحيم، محمد: الوجيز في نظرية الظروف الطارئة، مرجع سابق، ص: 57.

³ سليم، محمد محي: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقه الإسلامي (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 265.

⁴ علي، سعيد سيد: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 116

هذا المعيار من شأنه أن يعاقب الشخص الحريص على حرصه ويُكافئ الشخص المهمل على إهماله الأمر الذي لا يتفق ويتناقض مع مبدأ العدالة الذي وجدت نظرية الظروف الطارئة لتحقيقه¹.

وفي النهاية يجب الإشارة إلى أن شرط عدم التوقع يرتبط بعنصر آخر وهو عدم إمكانية تفادي الحدث، بمعنى أن الواقعة التي لا يمكن توقعها يجب أن يكون لا يمكن تفاديها²، وهذا الارتباط يُعتبر طبيعي ومنطقي، فحتى يستطيع أحد أطراف العلاقة العقدية التمسك بنظرية الظروف الطارئة يجب أن يكون هذا التمسك مبنياً على عدم قدرته على تفادي الحدث و الحد من نتائجه³، ولابد من الإشارة إلى أن المعيار المُتبع في تحديد كون الحادث يمكن دفعه من عدمه هو المعيار الموضوعي أيضاً وليس المعيار الشخصي⁴.

الشرط الخامس: أن يصبح التزام المدين الوارد في العقد مرهقاً عند التنفيذ

يُعتبر شرط الإرهاق أحد أهم الشروط الواجب توافرها حتى يتم إعمال أحكام نظرية الظروف الطارئة، فهو الذي ينقل هذه النظرية إلى حيز التنفيذ⁵، ويقصد بالإرهاق: "وصف يلحق بالتزام أحد المتعاقدين يجعل تنفيذه لإلتزامه مهدداً إياه بخسارة فادحة نتيجة تأثر هذا الإلتزام بظرف طراً بعد أبرام العقد"⁶.

ويحسب هذا الشرط، فإن وقوع هذا الحدث سيؤدي حتماً إلى اضطراب في التوازن الاقتصادي للعقد، مما يجعل من الصعب على المدين الاستمرار في تنفيذ العقد، مما يتسبب في تكبده خسائر ضخمة وغير عادية بسبب استمراره في تنفيذ العقد، ويقصد بالخسارة هنا الخسارة الاقتصادية غير المعقولة التي تتجاوز

¹ النعيمي، فاضل: مصادر الإلتزام في القانون المقارن، دار الوراق للنشر، بيروت، 2014، ص130.

² اهتوت، نجيم: النظرية العامة للإلتزام. مرجع سابق. ص124

³ سليم، محمد محي الدين: نظرية الظروف الطارئة بين الفقه الإسلامي والقانون المدني (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص254

⁴ علي، سعيد السيد: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص120

⁵ ضيف الله، لبنى: الضبط الإداري في ظل جائحة كورونا، رسالة ماجستير. جامعة محمد بوضياف- المسيلة. الجزائر. 2021. ص34

⁶ سليم، محمد محي الدين: نظرية الظروف الطارئة بين الفقه الإسلامي والقانون المدني (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص282

حجمها المعتاد، وليست الخسارة المألوفة التي قد يتحملها أي متعاقد أثناء التنفيذ¹، وعليه فإن تأثير الظرف الطارئ يتركز على الالتزامات التعاقدية للمدين، فيُصحح أداء الالتزامات مرهقة وليست مستحيلة، وبالتالي فإن الالتزام لا ينتهي بسبب هذا الظرف، وإنما يكون سبب لطلب إعادة الالتزام إلى الحد المعقول².

ومُصطلح الإرهاق الذي يحدث بفعل الظرف الطارئ مُصطلح مرن، يختلف من مدين لآخر ويكون مُستقلاً في كل عقد عن الآخر، حسب ظروف العقد وأطرافه والبيانات الخارجية، فما يكون مرهقا للمدين قد يكون غير مرهق لمدين آخر³، والعبرة هنا هو مدى تحمل المدين للخسارة، فإذا كانت الخسارة خطيرة وغير عادية، يتم استيفاء شرط الإرهاق ويجب تطبيق أحكام نظرية الطارئة. ولكن إذا كانت الخسارة شائعة في نطاق هذه المعاملات، فلا مجال لتطبيق هذه النظرية، والمعيار المُتبع في تقدير الإرهاق هو المعيار الموضوعي وليس الشخصي، وتقديرها يدخل ضمن اختصاص السلطة التقديرية⁴.

وبناءً على ما تقدم، وفي سياق الحديث عن شروط الظروف الطارئة وقابلية انطباقها على الوباء، نجد أن هناك العديد من الآراء التي اختلفت والنقاشات التي دارت حول هذا الموضوع، فهناك من ذهب للقول بأن ما مر به العالم لا يصل إلى نقطة الخسارة الفادحة أو الاستحالة وبالتالي لا ينطبق عليها وصف الظرف الطارئ، وهناك من يرى بأن هذا الوباء ينطبق عليه وصف الظرف الطارئ، على اعتبار أن هذا الوباء ترتب عليه جعل تنفيذ الالتزام مرهقا دون أن يصل إلى درجة الاستحالة⁵.

¹ مطيرات، عادل مبارك: احكام الجوائح في الفقه الإسلامي وصلتها بنظريتي الضرورة والظرف الطارئ، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 2001م، ص 78

² بني حمد، خالد: الفرق بين القوة القاهرة والظرف الطارئ دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، المجلة الأردنية للدراسات الإسلامية، عدد (2)، عمان، 2006، ص 11

³ يونس، تحسين زاهر: شرط الإرهاق في نظرية الظروف الطارئة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن، 2017، ص 29

⁴ مطيرات، عادل مبارك: احكام الجوائح في الفقه الإسلامي وصلتها بنظريتي الضرورة والظرف الطارئ، مرجع سابق، ص 79

⁵ الخضمر، أماني فضل الله: نظريات الظروف الطارئة والقوة القاهرة وأثرهما على عقود العمل تطبيقاً على نظام العمل السعودي، جائحة كورونا أنموذجاً، مجلة القلم للدراسات الإسلامية، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة كسلا، عدد (5)، 2022، ص 72.

وفي جميع الأحوال فإن تحقق شروط الظروف الطارئة التي تم ذكرها على الوباء يُنهي هذا التباين والنقاش، وترى الباحثة أن شروط الظروف الطارئة قابلة للتحقق في ظل جائحة كورونا، حيث تُعتبر جائحة كورونا حالة استثنائية غير عادية تتميز بالعمومية، على إعتبار أن الجائحة هو وباء عالمي حسب ما تم وصفه من قبل منظمة الصحة العالمية، وليست ظرفاً خاصاً بالمدين بالإضافة إلى أنه لم يكن من الممكن توقعها أو دفعها وتجنب عواقبها نتيجة لسرعة التي انتشرت بها وعجز دول العالم المختلفة عن مواجهتها، والمعيار الحاسم في هذه الحالة يتمثل بالأثر الذي يترتب هذا الوباء على العقود فإذا أدى إلى جعل تنفيذ الإلتزام مرهق على المدين فإننا نكون بصدد هذه النظرية التي لا بدّ فيها من أن يتدخل القاضي لزيادة التزامات أحد الطرفين، وإنفاص التزامات الطرف الآخر، وذلك من أجل إعادة التوازن للعقد¹.

الفرع الثاني: أثر إعتبار جائحة كورونا كظرف طارئ وفقاً للأحكام العامة

لم يتطرق المشرع الفلسطيني لنظرية الظروف الطارئة في قانون العمل الأمر الذي يدفعنا إلى الرجوع للقواعد العامة في هذا الصدد، ووفقاً للقواعد العامة متى تحققت شروط نظرية الظروف الطارئة، فإنه يجوز للقاضي تبعاً للظروف أن يقوم برد الإلتزام المرهق إلى الحد المعقول من أجل إعادة التوازن للعقد وذلك بغية تحقيق مصلحة المتعاقدين في حالة الظروف الاستثنائية التي جاءت بعد انعقاد العقد ولم تكن متوقعة وأدت لجعل تنفيذ الإلتزام مرهقاً بحيث يُهدده بخسارة فادحة، وله في ذلك خيارات عدة وهي كالآتي:

أولاً: وقف تنفيذ العقد

يجوز للقاضي إذا رأى أن الظرف الطارئ مؤقتاً ومن المتوقع أن يختفي قريباً، أن يلجئ إلى تعليق العقد لمدة من الزمن حتى يتم زوال هذا الظرف²، وذلك بشرط عدم وقوع ضرر جسيم على الدائن، كما لو كان الظرف الطارئ وشيك الزوال، كفتح باب الإستيراد بعد ارتفاع مفاجئ في الأسعار، فهنا يجوز للقاضي أن يلجئ إلى تعليق تنفيذ العقد لحين إعادة فتح باب الإستيراد، ومن هنا فإن تعليق التنفيذ يبقى مع بقاء

¹ الذنيبات، محمد جمال مطلق: المدخل لدراسة القانون "دراسة مقارنة". ط1. السعودية: مكتبة القانون والاقتصاد. 2012. ص247-248.

² السنهوري، عبد الرزاق: الوسيط في شرح القانون المدني، مرجع سابق، ص725.

الظرف الطارئ، وفي جميع الأحوال عند زوال الظرف الطارئ يتم تمديد العقد لفترة جديدة مُساوية لفترة التي تم وقف تنفيذ العقد بها الأمر الذي يترتب عليه تمديد تنفيذ الإلتزام وإطالة أمده¹.

وترى الباحثة، أن طبيعة عقود العمل الخاصة تتطلب أعمال شروط إضافية تكون أكثر ضماناً وأماناً خاصة بالنسبة للعامل، باعتبار أن عمله هو المصدر الرئيسي لدخله، لكن بالمقابل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أيضاً مصالح رب العمل باعتباره متأثراً ومتضرراً أيضاً من جائحة كورونا، كأن يتم الانتقاص من حقوق كل من الطرفين وتقيدها بناءً على سلطة القاضي التقديرية إلى أن يتم زوال الظرف الطارئ بطريقة تُراعي مصالح طرفي العقد، وذلك بغية تحقيق العدالة.

ثانياً: إنقاص الإلتزام الذي يرهق المدين

يُقصد بإنقاص الإلتزام و تخفيضه تعديل الإلتزام التعاقدي عن طريق تخفيف أعبائه، ويعتبر التخفيض أحد الإلتزامات التي يجب على المدين تحمّلها والإجراء الطبيعي للحد من الخسارة الفادحة²، ويتم اللجوء إلى إنقاص الإلتزام المرهق إلى الحد المعقول بدلاً من إيقاف تنفيذ العقد خاصة إذا كان خيار الوقف قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمدين، أو إذا كان أعمال هذا الخيار غير مجدياً بسبب طول أمد الظرف الطارئ، ومن الأمثلة على إنقاص الإلتزام قيام أحد شركات التوريد بتوريد بضاعة لأحد المدين الفلسطينية ثم تم إغلاق المعابر بسبب فيروس كورونا الأمر الذي أدى إلى عرقلة الحركة ومنع وصول البضاعة وبالتالي زيادة احتمالية تلف البضاعة أو نقصها في السوق، فيُصبح من الصعب على الشركة الموردة القيام بتوريد

¹ عوض، احمد محمد عواد: إعادة التوازن العقدي في إطار نظرية الظروف الطارئة بين التدخل القضائي والمعالجة التشريعية (دراسة مقارنة)، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، عدد (37)، جامعة الملك فيصل، السعودية، 2022، ص413.

² برهم، دعاء موسى عبد الرحمن: دور القاضي في العقود المدنية والتجارية "دراسة تحليلية مقارنة"، رسالة ماجستير. جامعة الأزهر. غزة.

هذه البضائع بجميع الكميات المتفق عليها، فهنا يجوز للقاضي أن يُخفض كمية البضائع بمقدار معقول لضمان توريد هذه البضاعة، وحتى يعود التزام الشركة إلى الحدود المعقولة¹.

وقد يرى القاضي بأن رفع العبء عن عاتق المدين يتم من خلال تَقْلِيل الالتزام المُرهق من حيث الكمية أو من حيث الجودة، كما هو الحال في التخفيض الواقع على كمية البضاعة في حال وجود نَقْص في هذه البضاعة في السوق فيتم تَقْلِيل الكمية التي يلتزم البائع بتسليمها للمشتري وذلك بالقدر المناسب من أجل ضَمَان الوفاء بالالتزام وفق الحد المعقول².

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك في حكم لها والذي جاء فيه " وحيث أن هدف نظرية الظروف الطارئة هو مساعدة المتعاقد على تنفيذ العقد، وحتى يستفيد المتعاقد من أحكامها لا بد أن يثبت سعيه لتنفيذ الإلتزامات المفروضة عليه بموجب العقد، وأنه بدأ بتنفيذها بأن يثبت الإرهاق الذي فرضه الحدث الاستثنائي عليه بأن يطلب تدخل القضاء للتخفيف من حدة الإرهاق"³، وهو ما يعني إثبات المدين بأنه بذل العناية اللازمة وكل ما في وسعه لأداء الإلتزام الملقى على عاتقه، ثم حال ظرف طارئ كوباء كورونا منع من إتمام ذلك الإلتزام، فهنا يلجئ للقضاء للتخفيف من العبء الواجب أدائه بموجب العقد.

ثالثاً: زيادة إلتزام الدائن

إذا لم ينجح أي من الخيارين السابقين في إعادة موازنة العقد، فسوف يلجئ القاضي إلى الخيار الثالث، ألا وهو زيادة الإلتزامات المقابلة للإلتزامات المدين، حيث يقع على عاتق الدائن تحمل جزءاً من موضوع الزيادة غير المتوقعة في الأسعار، أما بالنسبة للمدين فيقع على عاتقه تحمل الزيادة المألوفة والمتوقعة،

¹ سليم، محمد محي الدين إبراهيم: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقه الإسلامي (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 441.

² الديب، هبة محمد محمود: إثر الظروف الطارئة على العقود المدنية (دراسة تحليلية في مشروع القانون المدني الفلسطيني)، مرجع سابق، ص 62.

³ ينظر: حكم محكمة التمييز الأردنية رقم (2005/1565)، بتاريخ 2005/9/11، منشور على موقع مركز عدالة.

ويعتبر هذا الخيار أكثر الخيارات شيوعاً وتطبيقاً من الناحية العملية¹، وهنا يكون للقاضي سلطة تقديرية تسمح له بزيادة التزام ومسؤولية الدائن، بحيث إذا حدث ظرف طارئ يستنزف المدين بشكل يضر من قدرته على الاستمرار في تنفيذ العقد، فيحق له أن يطلب بموجب القانون إعمال هذه النظرية²، كما هو الحال في عدم قدرة المستأجر على الاستفادة من العقار المؤجر بسبب الإجراءات والتدابير الاحترازية التي اتخذتها الدولة للحد من انتشار وباء كورونا، فهنا من الطبيعي إعادة النظر في الضمان التعاقدى للعقد لأن الاستمرار في الوفاء بالالتزامات يؤدي بلا شك إلى وفاء أحد الأطراف المتعاقدة بقيمة الالتزام بالكامل، وجرمان الطرف الآخر أو الانتقاص من حقوقه بسبب هذا الفيروس دون أي وجه حق، فيكون ذلك كأكل أموال الناس بالباطل³.

رابعاً: فسخ العقد

لم تتفق التشريعات المدنية على رأي موحد حول جواز قيام القاضي في فسخ العقد كجزء على تحقق الظرف الطارئ، فذهبت معظم القوانين العربية بما فيها القانون المدني الأردني والقانون المدني المصري إلى عدم الأخذ بفسخ العقد كجزء لهذه النظرية، وأشار إلى أن سلطة القاضي تقتصر على رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول سواء من خلال وقف العقد أو إنقاص الالتزام المرهق أو زيادة الالتزام المقابل للالتزام المرهق، دون أن يكون له صلاحية فسخ العقد⁴، وهذا ما أخذ به أغلب الفقهاء مبررين ذلك بأن القانون منح القاضي صلاحية تعديل العقد و رد الالتزام المرهق للحد المعقول، وبموجب هذا التعديل يتم توزيع الأعباء المترتبة على تحقق الظروف الطارئة على طرفي العلاقة التعاقدية، وليس إعفاء أحد الأطراف من هذه الأعباء، أما إذا تم الأخذ بخيار فسخ العقد كجزء لتحقق الظروف الطارئة، فإنه يترتب

¹ برهم، دعاء موسى عبد الرحمن: دور القاضي في العقود المدنية والتجارية "دراسة تحليلية مقارنة"، مرجع سابق. ص 166
² بوكماش، محمد: سلطة القاضي في تعديل العقد في القانون المدني الجزائري والفقهاء الإسلامي، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، الجزائر، 2021، ص 262.

³ العربي، بلحاج: النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجديد، العقد، ط6، مطبعة بن عكنون، الجزائر، 2008، ص 260.

⁴ عوض، احمد محمد عواد: إعادة التوازن العقدي في إطار نظرية الظروف الطارئة والتدخل القضائي والمعالجة التشريعية "دراسة مقارنة". مجلة البحوث الفقهية والقانونية. العدد السابع والثلاثون. 2022. ص 413

على ذلك إعفاء احد الاطراف من هذه الأعباء وتحميلها كاملة للطرف الآخر وهو ما يتعارض مع مبدأ العدالة¹، وعلى الرغم من ذلك فقد ذهبت بعض القوانين إلى تبني جزاء الفسخ كما هو الحال للقانون البولوني والذي أجاز للقاضي فسخ العقد عند تحقق الظروف الطارئة إذا رأى ضرورة ذلك².

أما بالنسبة لموقف الفقه الإسلامي ومجلة الأحكام العدلية من آثار الظروف الطارئة، فتبين من خلال استقراء قرار مجلس المجمع الفقهي الإسلامي التابع لرابطة العالم بشأن الظروف الطارئة، بأنه يحق للقاضي عند توفر شروط الظروف الطارئة بأن يقوم بتعديل الحقوق والالتزامات التعاقدية بشكل يضمن توزيع الأعباء الناتجة عن الظروف الطارئة، أو أن يقوم بإمهال المتعاقد في حال كان الطرف الطارئ ممكن الزوال خلال وقت قصير، ولا يلحق بالطرف الاخر ضرراً كبيراً بفعل هذا الإمهال، كما يجوز له الحكم بفسخ العقد إذا رأى ضرورة ذلك في القضية المعروضة عليه وذلك مع الحكم بالتعويض العادل لدائن، وذلك باعتبار أن العدالة تقضي تشارك الطرفين في تحمل الآثار الناتجة عن تحقق الظروف الطارئ³، وقد أخذت مجلة الأحكام العدلية بهذا الجزاء ويستدل عليه من القواعد الفقهية المشار إليها بالمجلة مثل قاعدة لا ضرر ولا ضرار، وأن الضرر يزال، بالإضافة إلى تبني مبدأ فسخ الإجارة بالأعدار والتي اعتبرها الفقهاء أحد تطبيقات الظروف الطارئة بالمجلة كما ذكرنا سابقا.

وعليه يتضح لنا عدم وجود فروق جوهرية بين مفهوم نظرية الظروف الطارئة في الفقه الإسلامي ومجلة الأحكام العدلية وبين مفهومها من منظور التشريعات الوضعية، إلا فيما يتعلق بالأثر الذي ترتبه هذه

¹ الديب، هبه: أثر الظروف الطارئة على العقود المدنية دراسة تحليلية في المشروع المدني الفلسطيني. مرجع سابق. ص 69

² انظر للمادة "269" من قانون الالتزامات البولوني لسنة 1932، والذي جاء بها: ذا حدث حوادث استثنائية كحرب أو وباء أو هلاك المحصول هلاك كلياً أو غير ذلك من الكوارث الطبيعية وأصبح تنفيذ الالتزام محاطاً بصعوبة شديدة أو صار يهدد أحد المتعاقدين بخسارة فادحة لم يكن المتعاقدين يستطيع توقعها وقت إبرام العقد جاهزة للمحكمة إذا رأى ضرورة لذلك تطبيقاً لمبدأ حسن النية وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن تعين طريقة تنفيذ الالتزام أو أن تخذ مقداره بل وأن تقضي فسخ العقد

³ عوض، احمد محمد عواد: إعادة التوازن العقدي في إطار نظرية الظروف الطارئة والتدخل القضائي والمعالجة التشريعية "دراسة مقارنة". مرجع سابق. ص 421

النظرية، فقد أخذ الفقه الإسلامي بخيار فسخ العقد، بحيث أجاز للقاضي الحكم بفسخ العقد إذا رأى أن فسخه أصلح لطرفين مع التزام المدين بتعويض الدائن تعويضاً عادلاً، وذلك على خلاف اغلب القوانين المدنية بما فيها قوانين موضوع الدراسة والتي لم تأخذ بهذا الجزاء، وعليه فإن خيار فسخ العقد بفعل الظروف الطارئة قابل لتطبيق في فلسطين في ظل أعمال أحكام مجلة الأحكام العدلية.

وتجدر الإشارة إلى أن تطبيق مقتضيات القانون المدني في الدول المتضررة من جائحة كورونا ومنها فلسطين، وإسقاط الالتزامات بفعل التمسك بنظرية الظروف الطارئة ورفض التعاقد والتصل من تنفيذ الالتزامات التعاقدية ليس بالأمر السهل، نظراً لطبيعة الحدث الاستثنائية فضلاً عن تعقيدات الإجراءات وتفعيل الصلاحيات الممنوحة للقاضي في هذا الخصوص، وفي ضوء مراجعة السوابق القضائية التي صدرت في هذا الخصوص، نجد أن القضاء كان صارماً في إعطاء المدين فرصة للتهرب من التزامه بحجة الظروف الطارئة، وهذا ما ورد في بعض الأحكام القضائية التي قدم لها طلبات لإسقاط الالتزامات التي كان من المستحيل تنفيذها بفعل الأوبئة التي ضربت العالم في الماضي مثل إنفلونزا الطيور والخنازير، حيث كان القضاء في كل مرة يؤكد على عدم وجود دليل قطعي على وجود علاقة وثيقة بين الظرف الاستثنائي واستحالة التنفيذ، ما ينطوي على درجة معينة من الصرامة في أعمال أحكام هذه النظرية¹.

المبحث الثاني: جائحة كورونا والقوة القاهرة

إن الأصل العام يقضي قيام المدين بتأدية التزاماته تجاه الدائن وفقاً للعقد المبرم مع الدائن. فإذا فشل المدين في ذلك بسبب خطأ أو إهمال منه، فيحق للدائن المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق به نتيجة عدم الأداء، وهذا ما يسمى بالمسؤولية التعاقدية، ويتطلب لقيام المسؤولية التعاقدية توافر ثلاث ركائز، أولها الخطأ التعاقدي، والذي يقصد به تصرف المدين بشكل يتعارض مع ما تم التعاقد عليه

¹ بن زيد، فتحي: جائحة كورونا كقوة القاهرة للتمسك بمبدأ جواز العذر بجهل القانون، حوليات جامعة الجزائر، مجلد (34)، عدد خاص، الجزائر، 2020، ص65.

والتخلف عن أداء الالتزامات الملقاة على عاتقه كلياً أو جزئياً، أو قيامه بالوفاء بالتزامه، ولكن بطريقة معيبة تختلف عما تم الاتفاق عليه، والركيزة الثانية هي الضرر العقدي ويُقصد به الأضرار التي تلحق بالدائن بسبب عدم أداء المدين أو تأخره في الأداء، والركيزة الثالثة هي العلاقة السببية، أي وجود رابط بين الخطأ والضرر بشكل يكون به الضرر نتج عن الخطأ العقدي¹.

وإن كان هذا الأصل العام، إلا أنه بالمقابل نجد أنه قد يعترض المسؤولية العقدية عوارض يترتب عليها انتفاء المسؤولية ومثال ذلك السبب الأجنبي، حيث لا يكون المتعاقد مسؤولاً عن الضرر الناجم عن السبب الأجنبي والخارجي وذلك بسبب انتفاء العلاقة السببية بين الخطأ والضرر².

وقد ظهرت مصطلحات عادة ما يتم إيرادها باعتبارها مصطلحات مرادفة للسبب الأجنبي، كالقوة القاهرة أو الحادث الفجائي وخطأ المضرور وفعل أو خطأ الغير³، وتُعرف القوة القاهرة بأنها كل فعل لا دخل للإنسان فيه ولا يمكن توقعه ولا تقاديه، ويترتب عليه جعل تنفيذ الإلتزام مستحيلًا، وبالتالي يؤدي لفسخ العقد، فهذا الفعل يكون خارج عن إرادة الأطراف، كالحروب والبراكين والفيضانات والزلازل أو إنتشار الوباء، وبالتالي فإن الأثر الناتج على تحقق القوة القاهرة هو إستحالة تنفيذ الإلتزام⁴.

ولتعرّف أكثر على ماهية القوة القاهرة وما تحمله في طياتها والوقوف على التكيف الفقهي والقانوني لإعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة في العقود ولا سيما عقود العمل، سننطلق في هذا المبحث لدراسة تفصيلية، لتحديد مفهوم القوة القاهرة وتبيان أوجه هذا التعريف في كل من التشريع والقضاء والفقهاء القانوني وبيان كيفية تعامل الفقهاء الإسلامي مع هذه النظرية في المطلب الأول، وسيتم الحديث حول شروط تحققها،

¹ منصور، أمجد محمد: النظرية العامة للالتزامات "مصادر الالتزام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص180-184

² سعد، عمر خضر بونس: جائحة كورونا وأثرها على الالتزامات التعاقدية في ضوء نظريتنا الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق، ص15

³ يعرف السبب الأجنبي بأنه: "هي السبب الأجنبي عن المدعى عليه هو كل فعل أو حادث لا ينسب إليه ويكون قد جعل منع وقوع العمل الضار مستحيلًا". تکروري، عثمان وسويطي، احمد: مصادر الالتزام. المكتبة الأكاديمية، 2016، ص497.

⁴ سليم، محمد محي الدين إبراهيم: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقهاء الإسلامي (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 528-529

والمحصلة النهائية التي تم الاستقرار عليها بشأن مدى إمكانية انطباق أحكامها على جائحة كورونا في

المطلب الثاني

المطلب الأول: مفهوم القوة القاهرة

يتضح من خلال التعريف السابق أن أساس القوة القاهرة هو وقوع حدث خارجي غير متوقع ولا يمكن دفعه يجعل تنفيذ الالتزامات التعاقدية مستحيلة وبتالي فإن تنفيذ أحكام هذه النظرية ينحصر في مجال العقود، واتجهت الباحثة بغية تعريف القوة القاهرة وبيان أحكامها بشكل دقيق، إلى التطرق إلى وجهة نظر كل من الفقه والقضاء حول تعريف القوة القاهرة، ثم الحديث عن التأصيل القانوني للقوة القاهرة من خلال بيان موقف التشريعات المدنية موضوع الدراسة من هذه النظرية، وعلى هذا الأساس فإننا نقسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول تعريف القوة القاهرة في حين يتناول الفرع الثاني التأصيل القانوني لهذه النظرية

الفرع الأول: وجهة نظر الفقه والقضاء في تعريف القوة القاهرة

لم تُورد التشريعات على اختلافها تعريفاً واضحاً للقوة القاهرة في نُصوصها، ولم توافق على استخدام مُصطلح واحد للإشارة إلى الأحداث الذي يمكن وصفها بالقوة القاهرة، وإنما تم ذكرها باعتبارها صورة من صور السبب الأجنبي¹، وقد إكتفت هذه التشريعات في بيان أحكام السبب الأجنبي والقوة القاهرة وما يترتب عليهم من آثار، الأمر الذي دفع كل من الفقه والقضاء إلى محاولة إيجاد تعريف واضح ودقيق لهذا المصطلح من أجل الإحاطة بمفهومها، للإستناد إليه في تنظيم العلاقة التعاقدية و تسوية ما ينتج عنها من خلافات بسبب هذه النظرية².

¹ صيام، سفيان إبراهيم: السبب الأجنبي وأثره على الالتزام العقدي في ضوء القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 "دراسة مقارنة".

رسالة ماجستير. جامعة الأزهر. غزة. 2019. ص 84

² زنون، ياسر باسم: القوة القاهرة وأثرها في أحكام قانون المرافعات المدنية، مجلة الراصد للحقوق، المجلد 10، العدد 36، 2008م،

ص 59، 60

أولاً: التعريف اللغوي للقوة القاهرة

القوة من قوي قوة وقواية، أي صار ذا قوةٍ وطاقةٍ على العمل، فهو قوي، والجمع أقوياء، وأقوى: أي صار ذا قوةٍ وطاقة، وضدها زالت قوته وطاقته، وتقو بالشيء: اتخذته سبباً لقوته، والقوة تكون في البدن والعقل، وهي ضد الضعف، وتجمع على قُوى بالضم وقوى بالكسر، والقوى: العقل¹.

أما القاهرة لغة: من قهر يقهر قهراً أي غلبة، وأخذته من فوق ومن غير رضا، وقهر فلان صار أمره إلى القهر والذل، والقهرة من النساء هي الشريرة، وأخذ فلاناً قهراً: أي اضطرراً².

ومنها اسم لفظ الجلالة (القهار، القاهر)، لأنه غلب خلقه بقدرته وسلطانه، فصرفهم إلى ما أراد طوعاً أو كرهاً، ويُقال: أخذ القهر قهراً إذا أخذها دون رضاهم على سبيل الغلبة، وقهرته: أي غيرته³.

ثانياً: تعريف الفقه الإسلامي للقوة القاهرة:

لم يكن مُصطلح القوة القاهرة معروفاً في القدم باعتباره مُصطلح حديث نسبياً، حيث يُعتبر من أبرز المُصطلحات القانونية التي وَجدها علماء القانون واستعملوها في نُصوصهم القانونية، وقد ذهب الفقه الإسلامي إلى تبنى أحكام هذه النظرية قبل التشريعات الوضعية، و اطلقوا عليها مُصطلح الآفة السماوية أو الجائحة⁴، فعند الرجوع إلى نصوص فقهاء المسلمين المتعلقة بهذه النظرية نجد أنهم ذكروها بأنها: "الآفات السماوية التي لا يمكن معها تضمين احد"⁵، وتعتبر الآفات السماوية صوره من صور الجوائح و يُقصد بها: كل آفة ليست من صنع الأدمي ولا اختياره، فهي آفات سماوية أي أنها من فعل من رفع السماء وليست من فعل أو اختيار الانسان، وبالتالي لا يقدر عليها إلا من رفع السماء، وهو الله سبحانه

¹ الأزهري، أبو منصور محمد بن أحمد: معجم تهذيب اللغة، مجلد (3)، تحقيق: رياض زكي، دار المعرفة، بيروت، 2001، ص307.

² ابن منظور، محمد بن مكرم: لسان العرب، دار صادر، بيروت، 2003، ص120.

³ الأزهري: معجم تهذيب اللغة، مرجع سابق، ص 3066.

⁴ النعيمي، فضل شاكر: نظرية الظروف الطارئة بين الشريعة والقانون، دار الجاحظ، 1969، ص86.

⁵ سليم، محمد محي الدين: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقه الإسلامي (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص574.

وتعالى ومن الأمثلة على ذلك : العواصف و المطر، والحرارة العالية، والصواعق، والجليد و الزلازل والتلف وما إلى ذلك¹.

أما بالنسبة للجائحة، فقد اعتبر الفقهاء المسلمون الجوائح باختلاف أنواعها على أنها حدث قانوني يتضح أثرها على الالتزامات التعاقدية و تؤدي إلى عدم مقاضاة المتعاقد عن الأضرار الناتجة عن حوادث خارجة عن إرادتهم، سواء كانت هذه الحوادث بفعل الطبيعة مثل البرد والمطر والعواصف وما إلى ذلك، أو كانت هذه الحوادث بفعل البشر كما هو الحال بالحروب²، و بالرجوع إلى صحيح الحديث الشريف نجد في صحيح البخاري حديث للرسول الأكرم -عليه الصلاة و السلام-، يقول فيه: " لو بعث من أخيك ثمرة، فأصابته جائحة، فلا يحل لك أن تأخذ منه شيئاً، فيما تأخذ مال أخيك بغير حق"³.

وعلى الرغم من أنه يتضح من قراءة متن الحديث سالف الذكر أنه حصر الجوائح فيما يتعلق ببيع الثمار، إلا أن غالبية الفقه الإسلامي لم يقصر مبدأ الجوائح على بيع الثمار فقط وإنما أشار إلى أنها تشمل جميع العقود المستمرة مثل عقد الإيجار وعقود العمل وما إلى ذلك، ونتيجة لذلك نجد أن الشريعة الإسلامية أخذت بالتوسع في مبدأ الجوائح ليشمل جميع العقود التي لها طابع الاستمرارية والتي لم تقبض⁴، وترى الباحثة أن هذا الإتجاه هو الإتجاه الصائب فهذا التوسع في تطبيق نطاق الحديث النبوي الشريف يحقق مقصد الحديث النبوي وهو تحقيق العدالة في مجال العقود وعدم أكل الأموال بالباطل.

وقد قسم الفقه الإسلامي القوة القاهرة من حيث الأثر الذي يترتب عليها إلى قوة القاهرة جزئية وأخرى كلية، فالقوة القاهرة الكلية يترتب عليها استحالة التنفيذ الكامل والكلي وتؤدي إلى إنهاء العقد وانفساخه من تلقاء نفسه دون الحاجة إلى الحصول على موافقة الدائن أو الإخطار بعدم التنفيذ، أما القوة القاهرة الجزئية

¹ المطيرات، عادل مبارك: أحكام الجوائح في الفقه الإسلامي وصلته بنظريتي الضرورة والظروف الطارئة، مرجع سابق، ص 167

² الترماني، عبد السلام: نظرية الظروف الطارئة (دراسة تاريخية ومقارنة للنظرية في الشريعة الإسلامية والشرائع الأوروبية وتطبيقات النظرية في تقنينات البلاد العربية)، مرجع سابق، ص 67

³ الامام البخاري: صحيح البخاري، المجلد الثالث، مطبعة نور الإسلام، المدينة المنورة، السعودية، 1997، ص: 282.

⁴ النعيمي، فضل شاكر: نظرية الظروف الطارئة بين الشريعة والقانون، مرجع سابق، ص 235

يترتب عليها استحالة جزئية للعقد وليست كلية وفي هذه الحالة يتم إنهاء العقد وانفساخه بشكل جزئي، أي بالنسبة للجزء الذي هلك ويبقى المدين ملزم بأداء الجزء المتبقي من الالتزامات، ويكون الخيار لدائن في هذه الحالة في إنهاء العقد وفسخه بشكل كامل بحجة أنه كان ينظر للالتزامات الواردة بالعقد على أنها وحدة واحدة وبالتالي يصعب تجزئتها¹.

وبناءً على ما تقدم، ترى الباحثة أن الفقه الإسلامي يستثني من مفهوم القوة القاهرة كل ما يمكن تضمينه، مثل ارتكاب المدين أو غيره خطأ يؤدي إلى هلاك موضوع العقد، وأشار إلى أن تحقق القوة القاهرة يؤدي إلى إعفاء المدين من التزاماته، دون الحاجة إلى إخطار الطرف الآخر، بحيث يعتبر العقد منفسخ من تلقاء نفسه دون الحاجة إلى موافقة الدائن أو الإحالة القضائية كما هو الحال في القانون المدني.

ثالثاً : تعريف الفقه القانوني للقوة القاهرة

وبالرجوع إلى ما ورد على لسان فقهاء القانون المدني نجد أن بعض الفقهاء يطلق على القوة القاهرة مُصطلح الإستحالة، والصحيح أن الإستحالة هي أثر للقوة القاهرة ونتيجة لها، والإستحالة المقصودة هنا هي الإستحالة المطلقة لا النسبية²، و فيما يلي عرض موجز لأهم تعريفات شراح القانون لمفهوم القوة القاهرة، و ذلك حسب رأي بعض الفقهاء :

• عرفها بعض الفقهاء بأنها: " كل فعل أجنبي لا يد للإنسان فيها كل الحوادث الطبيعية والحروب إلى

غير ذلك من المسائل غير المتوقعة "³.

• في حين عرفها آخرون بأنها: " أمر غير متوقع الحصول و غير ممكن الدفع، يجعل تنفيذ الإلتزام

مستحيل دون أن يكون هناك خطأ من جانب المدين "⁴.

¹ سليم، محمد محي الدين: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقه الإسلامي (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 575، 576

² ياسين، محمد: المبسوط في شرح القانون المدني الأردني، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2002، ص271.

³ العرعاري، عبد القادر: مصادر الالتزامات " المسؤولية المدنية"، الكتاب 2، دار الأمان، الرباط، ط3، 2011، ص120

⁴ السنهوري، عبد الرزاق: نظرية العقد، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط2، 1998، ص 963

- كما عرفها جانب من الفقه على أنها: " الأمر الذي لا يتوقع حدوثه و غير ممكن دفعه، أي دفع الضرر الناجم عنه"، و أشار إلى أن القوة القاهرة هي مصطلح مرادف لمصطلح الحادث الفجائي حسب ما آلى إليه كل من الفقه و القضاء ، ومن الأمثلة على الحادث الفجائي، الحروب و الحريق و صدور قانون أو قرار معين واجب التطبيق، و الأزمات الإقتصادية و غير ذلك ¹.
- وذهب جانب اخر من الفقه إلى تعريف القوة القاهرة بأنها: "أمر غير متوقع حصوله و غير ممكن تلافيه يجبر الشخص على الإخلال بالتزام"².
- ويعرفها البعض بأنها: "الحادث الخارجي عن إرادة الأطراف ويؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام التعاقدية"³.

رابعاً: مفهوم القوة القاهرة قضائياً

وبالرجوع إلى وجهة نظر القضاء فيما يخص مفهوم القوة القاهرة، نجد أنها قد أشارت بعض الأحكام القضائية إلى مفهوم القوة القاهرة في محاولة لوضع تعريف واضح وجامع لهذه النظرية، ففي قرار لمحكمة النقض المصرية ذهب به إلى تعريف القوة القاهرة بأنها: "حادث شاذ غير عادي، ولم يتوقعه المرء، ولا كان في إمكانه أن يتوقعه، ولم يكن في وسعه درئه أو توقعه، ويكون بالنتيجة انه ليس فقط يجعل الوفاء بالتعهد عسير بل مستحيل كلياً"⁴.

¹ منصور، أمجد محمد: النظرية العامة للالتزامات "مصادر الالتزام، دار الثقافة، عمان، ط7، 2015، ص 303

² مرقس، سليمان: مرجع سابق، ص197.

³ السيوي، عمر: العقد الإداري والقوة القاهرة، بحث منشور في مجلة دراسات قانونية، ع 14، مجلد 13، ليبيا، 1994م، ص25.

⁴ قرار محكمة النقض المصرية رقم 13 في 1963، حسن الفكهاني وعبد المنعم حسين: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض في خمسين عاماً، ج10، القاهرة، م 1982، ص194

وفي ذات السياق أوردت محكمة النقض المصرية في حكم آخر لها بعض صور القوة القاهرة فقالت: " القوة القاهرة بالمعنى الوارد في المادة (165) من القانون المدني تكون حرباً أو زلزالاً أو حريقاً، كما قد تكون أمراً إدارياً واجب التنفيذ بشرط أن يتوافر فيه إستحالة التوقع وإستحالة الدفع"¹.

كما ذهبت محكمة التمييز الأردنية في قرار لها إلى تعريف القوة القاهرة بأنها: " الحادث الذي لا يمكن توقعه ويستحيل دفعه، وأن عدم إمكانية توقع القوة القاهرة هي الحادث الذي لا يمكن توقعه ويستحيل دفعه، وأن إمكانية توقع الحادث وإستحالة دفعه هما الشرطان الواجب توافرهما....."².

وذهبت في قرار آخر لها إلى تعريف القوة القاهرة بأنها: " أما عن دفع المميّزة بعدم مسؤوليتها عن الحادث بسبب انفجار إطار المركبة فلا يعتبر من قبيل القوة القاهرة بإعتبار أن القوة القاهرة هي الحادث الذي لا يمكن توقعه ويستحيل دفعه ومن شأنها أن يجعل من تنفيذ الإلتزام مرهقاً أو مستحيلاً....."³.

وبالنظر عن كثب إلى التعريفات السابقة ترى الباحثة أنه على الرغم من إختلاف الفقه والقضاء في صياغة مفهوم القوة القاهرة، إلا أنهم وافقوا بالإجماع على أن القوة القاهرة هي حدث مفاجئ لا يد للإنسان فيه، ويترتب عليه أثر رئيسي يذهب مباشرة إلى التزامات أطراف العلاقة العقدية وتحديدأ إلى محل العقد، بحيث يجعل أداء العقد في مثل هذه الحالة مستحيلاً، ويترتب على هذه الإستحالة عدم تنفيذ المدين لإلتزامه التعاقدى وتحلله منه، والحديث هنا عن الإستحالة المطلقة التي تؤدي إلى انفساخ العقد بشكل كلي وليست الإستحالة النسبية التي لا تنهي العقد بشكل كامل.

¹ ينظر: نقد مدني مصري، قرار محكمة النقض المصرية، الفقرة الثانية، الطعن رقم (423/ لسنة 41ق) بتاريخ 1976/1/29، المكتب الفني

² ينظر: قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2018/4238)، منشورات مركز عدالة، بتاريخ 2019/2/12.

³ ينظر: قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2019/3104)، منشورات مركز عدالة، بتاريخ 2019/12/2.

الفرع الثاني: التأصيل القانوني لنظرية القوة القاهرة

بالرجوع إلى نصوص مجلة الأحكام العدلية باعتبارها التشريع القائم مقام القانون المدني الفلسطيني، والتي تتناول الأحكام المتعلقة بالعقد وانعكاساتها على أطراف العلاقة التعاقدية وغيرها، نجد أن هذه المجلة مُشتقة من نظريات واجتهادات الفقه الإسلامي وبالتحديد الفقه الحنفي، لم تتناول أحكام القوة القاهرة وما يترتب عليها من آثار، وإنما اكتفت بإدراج بعض أحكامها في نطاق ضيق وفي بعض الأحكام المتعلقة بالإجارة، وذلك في حال عدم تمكن المستأجر من الاستفاضة من العين المؤجرة، وهذا كله ضمن المواد 469، و470، و471¹.

¹ المادة 469 * تلزم الاجرة باستيفاء المنفعة فلو استأجر دابة ليركبها الى محل ثم ركبها ووصل الى ذلك المحل استحق أجرها الاجرة ولكن هذا مقيد بما إذا استوفى المنفعة في المدة فلو ذكر مدة ومسافة فركبها الى ذلك المكان بعد مضي المدة لا يجب الاجر ولو لم يستوف المنفعة وحبسها في بيته ومضت المدة فان استأجرها ليركب خارج المصر لا تجب الاجرة ولو في المصر تجب الاجرة كما افاده الطوري فلو هلكت في الاولى ضمن لتعديه بالحبس بخلاف الثانية (مطاطوي)

المادة 470 * تلزم الاجرة ايضا في الاجارة الصحيحة بالاعتدال على استيفاء المنفعة اي بالتمكن من استيفائها ولو لم تستوف فعلاً وذلك لأنه لما كان تسليم المنفعة المعقود عليها غير ممكن فقد اقيم مقامها تسليم المأجور الذي هو محل المنفعة وبه يحصل التمكن من استيفاء المنفعة فيوجب الاجر وان لم تستوف حقيقة غير ان هذا مقيد بثلاثة قيود الاول تمكن المستأجر من المنفعة حقيقة فلو منعه المالك او سلمه الدار مشغولة بمتاعه او غضبها منه اجنبي فلا تجب الاجرة الا اذا امكن اخراج الغاصب بشفاة او حماية (اشباه)، الثاني ان تكون الاجارة صحيحة كما صرح في متن المادة فلو فاسدة فلا بد من حقيقة الانتفاع كما يأتي في المادة الآتية . الثالث ان يكون التمكن من استيفاء المنفعة في المحل المضاف اليه العقد وفي المدة التي ورد عليها العقد فاذا تمكن من الاستيفاء في المدة في غير المكان الذي اضيف اليه العقد او تمكن من الاستيفاء في المكان الذي اضيف اليه العقد خارج المدة لا يجب الاجر حتى ان من استأجر دابة يوماً لأجل الركوب فحبسها المستأجر في منزله ولم يركبها حتى مضى اليوم فان استأجرها للركوب في المصر يجب عليه الاجر لتمكنه من الاستيفاء في المكان الذي اضيف اليه العقد، اما لو استأجرها للركوب خارج المصر الى مكان معلوم فلا يجب الاجر اذا حبسها في المصر، وان ذهب بالدابة الى ذلك المكان في اليوم ولم يركب يجب الاجر وان ذهب بالدابة الى ذلك المكان خارج المصر بعد مضي اليوم لا يجب الأجر وان تمكن من الاستيفاء في المكان الذي اضيف اليه العقد لأنه تمكن بعد مضي المدة (هندية) مثلاً لو استأجر احد داراً بإجارة صحيحة فبعد قبضها يلزمه إعطاء الاجرة وان لم يسكنها الا اذا حال بينه وبين الدار مانع يمنعه من الانتفاع كما لو غضبت الدار منه راجع شرح الفترة السابقة ، ولو ادعى المستأجر ان الدار غضبت منه وانكر المؤجر ولا بينة للمستأجر يحكم الحال (تنوير) كما في مسألة الطاحونة التي سنأتي في المادة 1776 فان كان المستأجر هو الساكن في الدار حال المنازعة فالقول للمؤجر وان كان فيها غير المستأجر فالقول للمستأجر ولا اجر عليه (طحطاوي)

المادة 471 * لا يكفي في الاجارة الفاسدة التمكن من استيفاء المنفعة ولا تلزم الاجرة ان لم يحصل الانتفاع حقيقة فان حصل وجب اجر المثل إذا وجد التسليم الى المستأجر من جهة المؤجر اما إذا لم يوجد من جهته فلا أجر وان استوفى المنفعة (مجمع الانهر) لان المستأجر حينئذ بعد غاصبا ومنافع المغصوب غير مضمونة والظاهر من كلام بعض الفقهاء اخراج الوقف ومال اليتيم فتجب فيهما اجرة المثل في كل حال (رد محتار)، رستم باز، سليم: شرح مجلة الاحكام العدلية، ص 262-264

ويتضح مما سبق ذكره وجود فراغ تشريعي في القانون الفلسطيني مما يستدعي محاولة الوقوف على ما ذهبت إليه قوانين البلدان الأخرى في هذا المجال، وتشير الباحثة أن السبب في عدم وجود تنظيم قانوني لنظرية القوة القاهرة في مجلة الأحكام العدلية، يعزو إلى اختلاف فكرة هذه النظرية عن الزمن الذي صدرت فيه مجلة الأحكام العدلية، كونها مفهوم حديث ابتكره علماء القانون.

أما بالنسبة للتشريعات الأخرى النافذة في فلسطين نجد أنها إكتفت بالإشارة للقوة القاهرة كسبب لدفع المسؤولية دون التطرق إلى وضع تعريف واضح لها، فعند الرجوع إلى قانون المخالفات رقم (36) لسنة 1944، نجد أنه تحدث عن القوة القاهرة الناشئة عن فعل الطبيعة في المادة (55 مكررة/ب) فقد أشارت أحكام هذه المادة إلى القوة القاهرة الناشئة عن فعل الطبيعية والتي لا يكون للإنسان دخل بها، والتي لا تكون متوقعة الحدوث من قبل الشخص المعتدل ولا يمكن دفعها ولا دفع عواقبها من خلال اتخاذ التدابير المعقولة، وقد تم الإشارة إلى القوة القاهرة في هذه المادة كسبب لدفع المسؤولية المدنية¹، وتشير الباحثة إلى أن تطبيق هذه المادة ينحصر في المسؤولية التقصيرية فقط، كون أن قانون المخالفات المدنية جاء لينظم أحكام المسؤولية التقصيرية، وبالتالي لا مجال لإعمال أحكام هذه المادة على العلاقات العقدية و المسؤولية العقدية.

وقد تم الإشارة كذلك إلى أحكام القوة القاهرة في قانون العطاءات للأشغال الحكومية في المادة "34"، فقد نصت على أن المتعاقد غير مسؤول عن أي أضرار ممكن أن تلحق بالجهة المتعاقدة نتيجة التأخر في

¹تنص المادة (55 مكررة/ ب) من قانون المخالفات المدنية الفلسطيني رقم (36) لسنة 1944 وتعديلاته على أنه: "(1) يعتبر الشخص أنه سبب ضرراً بتقصيره عندما يكون تقصيره هو سبب الضرر أو أحد أسبابه، ولكن لا يعتبر أي شخص أنه سبب ضرراً بتقصيره في الأحوال التالية: أولاً- إذا كان الضرر، وإن كان ذلك الشخص على خطأ، قد نشأ عن وقوع حدث من أحداث الطبيعة الخارقة مما لا يتوقع حدوثه شخص معتدل الإدراك، ولم يكن في الإمكان تجنب عواقبه باتخاذ الحيطة المعقولة، ثانياً- وإن كان هو على خطأ، قد كان تقصير شخص آخر، هو العامل الفاصل في تسبب الضرر، ثالثاً- إذا كان ولداً دون الثانية عشرة من عمره واستدعاه أو إذن له الشخص الآخر الذي تسبب الضرر بتقصيره، بأن يكون في الملك الذي وقع فيه الضرر أو في داخله أو فوقه أو قريباً منه إلى درجة تجعله يتأثر من تقصير الشخص الذي استدعاه أو إذن له على الوجه المذكور" المنشور في العدد 1380 من مجلة الوقائع الفلسطينية (الانتداب البريطاني)، بتاريخ 1944/12/28 صفحة 149.

التنفيذ أو عدم الأداء لسبب قاهر لا يد له به، و يجب على المتعاقد في جميع الأحوال تقديم إشعار خطي إلى الجهة المتعاقدة يوضح به الظروف والأسباب التي أدت إلى إعاقة الأداء أو التأخر في الوفاء بالالتزامات، وقد ميزت المادة بين القوة القاهرة الدائمة والقوة القاهرة المؤقتة من حيث الأثر الذي ترتبه كل منهما، فاعتبرت القوة القاهرة المؤقتة هي أحد أسباب تأخير التنفيذ، وبمجرد زوال هذه القوة القاهرة المؤقتة يقع على عاتق المتعاقد الوفاء، وذلك على خلاف القوة القاهرة الدائمة التي تعتبر من مبررات عدم الأداء¹.

وترى الباحثة أن هذه المادة ينحصر تطبيقها في الجانب الإداري فقط دون الجانب المدني، على اعتبار أن قانون العطاءات يجد صدها في العلاقات الإدارية، فقد وُجد لتنظيم أعمال الإدارة، وعليه فإن التنظيم القانوني لموضوع القوة القاهرة والوارد في قانون العطاءات يُنظر إليه من زاوية الجانب الإداري فقط.

وبالرجوع للتشريعات الوضعية محل المقارنة نجد وعلى الرغم من أنها لم تُعرف نظرية القوة القاهرة، إلا أن هذه النظرية تجد مصدرها في العديد من نصوص القانون المدني، فقد تناول القانون المدني المصري أحكام القوة القاهرة في المادة (159)²، ومفادها أن إنقضاء إلتزام أحد اطراف العلاقة التعاقدية في العقود الملزمة للجانبين بسبب إستحالة التنفيذ بفعل تحقيق القوة القاهرة يستلزم انقضاء الإلتزامات المتقابلة لانعدام سببه، فالإستحالة بموجب هذه المادة يجب أن تكون بفعل قوة قاهرة يترتب عليها منع تنفيذ وأداء أحد الإلتزامات الناشئة عن العقد³، وهذا ما نص عليه مشروع القانون المدني الفلسطيني في المادة (181) التي

¹ نصت المادة "34" من قانون العطاءات للأشغال الحكومية على: "لا يتحمل المتعاقد الأضرار المترتبة على التأخير في تنفيذ العقد أو عدم الوفاء به إذا كان التأخير أو عدم الوفاء بسبب القوة القاهرة. في كل الأحوال عند وجود قوة قاهرة على المتعاقد تقديم إشعار خطي وفوري إلى الجهة المتعاقدة بالظروف والأسباب التي تمنع تنفيذ العقد أو التأخير في الوفاء به وتقديم كل ما يثبت ذلك. تكون القوة القاهرة المؤقتة من مبررات التأخير ويجب الوفاء بعد زوالها، وتكون القوة القاهرة الدائمة من مبررات عدم الوفاء"، قانون رقم (6) لسنة 1999 بشأن العطاءات للأشغال الحكومية بتاريخ 1999/6/9م

² نصت المادة 159 من القانون المدني المصري على: (في العقود الملزمة لجانب واحد، إذا أصبح تنفيذ الإلتزام مستحيلًا بسبب اجنبي لا يد للمدين فيه انفسخ العقد من تلقاء نفسه)

³ الجهني، إبراهيم بن سالم: أثر جائحة كورونا على عقود العمل بالقطاع الخاص في ضوء نظام العمل السعودي (دراسة مقارنة)، كلية الحقوق، مجلة روح القوانين، العدد 90، إصدار إبريل 2020م، ص 482

تثبت نظرية القوة القاهرة في أحكامها، و إشارة إلى أن تحققها يُسقط الضمان عن المدين¹، و كذلك الحال بالنسبة للقانون المدني الأردني فقد أخذ المشرع الأردني بنظرية القوة القاهرة و تأثيرها على العقود في المادة (261)²، وقد أشار في المادة (247) من ذات القانون للقوة القاهرة كسبب لانفساخ العقد بسبب إستحالة التنفيذ³.

وعليه، فإن الأثر المباشر للقوة القاهرة يَنصرف على الالتزامات التعاقدية التي يصبح أداؤها مستحيلًا على الجميع، مما يعني أن الاستحالة يجب أن تكون مُطلقة للجميع وليست متعلقة بالشخص المدين، فإذا أثبت المدين أن عجزه عن تنفيذ التزامه كان بفعل القوة القاهرة فلا يكون ملزم في هذه الحالة بالتعويض عن عدم التنفيذ، وذلك لأن المسؤولية العقدية لم تثبت ضده رغم وجود الخطأ العقدي والمتمثل في عدم الوفاء في التزامه، إلا أن القوة القاهرة تنفي العلاقة السببية بين الخطأ الصادر عن المدين والضرر الذي يلحق في الطرف الآخر على اعتبار أن القوة القاهرة هي من تسببت بالضرر لا خطأ المدين العقدي⁴، وبالتالي فإن إثبات إنتفاء العلاقة السببية تقع على عاتق المدين وليس الدائن، وهذا ما إشارة اليه المادة (٢٣٧) من المشروع المدني الفلسطيني⁵.

وعلى الرغم من تحقق القوة القاهرة التي يترتب عليها إعفاء المدين من التزامه، إلا إن المشرع الفلسطيني قد نص في المادة 2/238 من المشروع المدني الفلسطيني على أنه يُمكن للأطراف الاتفاق على قيام

¹ نصت المادة 181 من المشروع المدني الفلسطيني على: (إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كقوة قاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجد نص أو إتفاق يقضي بغير ذلك

² نصت المادة 261 من القانون المدني الاردني على: - إذا اثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب اجنبي لا يد له فيه كافة سماوية أو حادث فجائي أو قوة قاهرة أو فعل الغير أو فعل المتضرر كان غير ملزم بالضمان ما لم يقض القانون أو الإتفاق بغير ذلك،

³ نصت المادة 247 من القانون المدني الأردني على : (في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلًا انقضى معه الإلتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه).

⁴ تناغوا، سمير، مصادر الإلتزام، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2009، ص252.

⁵ انظر الى نص المادة (237) من المشروع المدني الفلسطيني التي تنص على: إذا استحال أن ينفذ الإلتزام عيناً حكم عليه بالتعويض لعدم الوفاء بالتزامه ما لم يثبت إستحالة التنفيذ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه أو نفذه تنفيذاً جزئياً أو معيباً

المسؤولية التعاقدية واستبعاد تطبيق أحكام القوة القاهرة على الرغم من توافرها، وبالتالي فإن هذا النص يحد من سلطة القاضي في ممارسة صلاحياته في تطبيق هذه النظرية الذي لا يملك إلا اعتبار المسؤولية العقدية للمدين قائمة رغم تحقق القوة القاهرة، بحيث يجوز للقاضي في هذه الحالة أن يحكم على المدين بالتعويض عن الضرر الذي لحق بالدائن نتيجة عدم تنفيذ المدين لالتزامه¹.

وبناء على كل ما ذكر، تجد الباحثة أن القوانين سابقة الذكر نصت على أن نظرية القوة القاهرة تقوم على جود سبب أجنبي خارج عن إرادة أطراف العلاقة التعاقدية يترتب عليه جعل تنفيذ الإلتزام مستحيل، و قد إكتفت في إيراد احكام القوة القاهرة، وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني النافذ رقم (7) لسنة 2000، والذي يعتبر الإطار القانوني الناظم للعلاقة التعاقدية بين أطراف العلاقة العمالية؛ نجد بأنه لم يتطرق إلى أثر القوة القاهرة على العلاقة العمالية، الأمر الذي يحملنا على الاجتهاد في هذه المسألة و التطرق إليها بشكل مفصل أكثر في الفصل الثاني.

المطلب الثاني: مدى إعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة

تقوم فكرة الالتزامات والإجراءات القانونية على ثلاثة أركان وهي: الالتزامات القانونية والتي أساسها مبدأ قوة الإرادة، والالتزامات الأخلاقية والتي تشير إلى احترام العقود، والالتزامات الاجتماعية والاقتصادية والتي تتمثل في إلزامية استقرار المعاملات، وإن كان هذا الأصل إلا أنه قد تنشأ ظروف خارجة عن سيطرة أطراف العقد تجعل من المستحيل على الأطراف أداء الالتزامات التعاقدية على النحو المتفق علي.

ومن بين هذه الظروف ما يشهده العالم من انتشار لفيروس كورونا وما رافقه من إجراءات احترازية مختلفة فرضتها الدول للحد من معدل انتشاره، خاصة بعد إعلان منظمة الصحة العالمية أن فيروس كورونا هو وباء عالمي، مما كان له الأثر السلبي على مختلف الالتزامات التعاقدية حيث أدى إلى جعل بعضها

¹ انظر الى نص المادة (2/238) من المشروع المدني الفلسطيني التي تنص على: يجوز الإتفاق على أن يتحمل المدين تبعة السبب الأجنبي"

مستحيلة الأداء، في حين أدى إلى جعل بعضها الآخر صعب التنفيذ وليس مستحيل، الأمر الذي يتطلب البحث في تكييف هذه الجائحة بغية التحقق من تأثير هذا الوباء على الالتزامات التعاقدية¹.

ومن أجل إعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة، لا بد من البحث في التكييف الفقهي لجائحة كورونا، ومدى تحقق شروط القوة القاهرة بالنسبة لجائحة كورونا، وعليه سيتم في هذا المطالب التطرق إلى شروط إعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني تناول تكييف جائحة كورونا وفقاً لنظرية الظروف القاهرة.

الفرع الأول: شروط إعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة

على الرغم من ما سعت إليه التشريعات المختلفة من إجراء تعديلات على قوانين العمل وإصدار قرارات تشريعية أو وزارية لتنظيم موضوع العمل في ظل وباء كورونا، إلا أننا نعتقد أن القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني لم ترق إلى مستوى معالجة القضايا الأساسية في عقد العمل، مثل الأجور، ومصير العقد، والقيود المفروضة على نظام العمل عن بعد، واستناداً إلى حقيقة أن جائحة كورونا يمكن أن يكون في بعض العقود حادثاً ينقضي معه التزام المدين دون أن يكون ملزماً بالتعويض، الأمر الذي يتطلب استيفاء شروط القوة القاهرة في هذه الحالة، وقد اختلف الفقهاء في الشروط الواجب تحققها لكي يُعتد بالحدث بأنه قوة القاهرة، فذهب بعض الفقهاء إلى حصر الشروط بشرطين إثنين: الأول يشير إلى أن لا يكون للمدين يد في القوة القاهرة، وأن لا يكون قد ساهم في حدوثه، والثاني أن يصبح تنفيذ العقد مستحيلاً².

¹ جلطي، منصور: الآثار القانونية لفيروس كورونا المستجد على الالتزامات العقدية، مجلة حوليات الجزائر، مجلد (34)، عدد خاص، الجزائر، 2020، ص485.

² السنهوري، عبد الرزاق: الوسيط في شرح القانون المدني (نظرية الالتزام بوجه عام، الاوصاف، الحوالة، الانقضاء) الجزء الثالث، دار احياء التراث العربي، بيروت، مرجع سابق، ص983.

وقد ذهب فقهاء آخريين إلى أنه يشترط لتحقيق القوة القاهرة توافر شرطين: عدم إمكانية التوقع، وعدم إمكانية الدفع¹، وهناك من يشترط توافر ثلاثة شروط: عدم إمكانية توقع الحادث، استحالة الدفع للحادث، أن يكون الحادث خارجياً²، وستقوم الباحثة في هذا الفرع بتناول الشروط التي يجب أن تتوفر مجتمعة في الواقعة الحاصلة لكي تكتسب وصف القوة القاهرة، وحتى يتمكن من الاستفادة منها كسبب لإنقضاء المسؤولية المدنية، وإنقضاء الإلتزامات العقدية لإستحالتها، وهي كالآتي:

أولاً: إستحالة التوقع

يُعتبر شرط عدم القدرة على التنبؤ أحد الشروط التي اعتدت به المحاكم كشرط أساسي يجب تحقيقه حتى يتم إعمال أحكام القوة القاهرة³، وجوهر هذا الشرط أن فيروس كورونا يجب أن يتصف بعدم إمكانية التوقع والتنبؤ، فلو كان بالإمكان توقعه من قبل المتعاقد فلا نكون بصدده قوة القاهرة حتى ولو تحقق استحالة الدفع أو التنفيذ، وفي هذه الحالة يكون المتعاقد مقصراً إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية ولم يكن مُستعداً لتجنب عواقب هذا الحدث⁴، وشرط إستحالة التوقع لا يقتصر على الحوادث ذات الطبيعة التي لا يمكن تصوورها أو الحوادث غير العادية التي لم تحدث أبداً، بل تشمل أيضاً الحوادث المألوفة والمعروفة التي حدثت من قبل، لكن يصعب على الشخص العادي توقع حدوثها مرة أخرى⁵، كما يُمكن أن يثبت هذا الشرط في وقت معين، ولكن لا يتم إثباته في وقت آخر، فقد يتحقق في حدث معين في وقت ما، دون أن يتحقق على ذات الحدث في وقت آخر، وذلك اعتماداً على الظروف الموجودة في كل حدث⁶.

¹ العرعاري، عبد القادر: مصادر الإلتزامات " المسؤولية المدنية" مرجع سابق، ص 120، 121.

² صالح، فواز: القانون المدني، المصادر الإرادية للإلتزام، منشورات جامعة دمشق، 2021، ص387.

³ أبو بيح، حمزة هشام كمال: السبب الأجنبي وأثره على أحكام المسؤولية المدنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2018، ص64.

⁴ ضيف الله، لبنى: الضبط الإداري في ظل جائحة كورونا، مرجع سابق. ص 32

⁵ سلطان، أنور: لموجز في النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام، الجزء الأول، دار المعارف، 1963م، ص407

⁶ منصور، أمجد محمد: النظرية العامة للإلتزامات، مصادر التزم، دار الثقافة، ط7، 2015م، ص304

ومعيار عدم التوقع هو معيار موضوعي وليس شخصي، ومعنى ذلك أن قياس تحقق هذا الشرط لا يقف عند الأطراف المتعاقدة، بل يقاس من قبل الشخص الأكثر يقظة وحكمة واحتياط في التعامل، بالتالي فإن تحقق هذا الشرط لا يُنظر إليه حسب الأشخاص المتعاقدين وإنما حسب طبيعة المسائل و درجة الحرص في التعامل معها¹.

وقد أكدت محكمة النقض المصرية في حكم لها على هذا الشأن، فقالت: " المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه يشترط لاعتبار الحادث قوة قاهرة ممكن التوقع ولا يلزم لاعتباره أن يقع وفقاً للمألوف من الأمور بل يكفي لذلك أن تشير الظروف والملابسات إلى احتمال حصوله ولا يشترط أن يكون المدين قد علم بهذه الظروف إذا كانت لا تخفى على شخص شديد اليقظة والتبصر لأن عدم إمكان التوقع اللازم لتوفر القوة القاهرة يجب أن يكون مطلقاً لا نسبياً فالمعيار في هذه الحالة موضوعي لا ذاتي"².

وإذا تم إسقاط هذا الشرط على وباء كورونا، نجد أن الشرط يمكن تحقيقه، فقد كان توقع حدوث هذا الوباء وانتشاره بهذه السرعة فكرة مستبعدة لدى الجميع، حتى عند حدوثه لم يكن أحد يتوقع أن يكون له هذا التأثير الكبير على جميع مناحي الحياة، الأمر الذي دفع جميع دول العالم إلى اتخاذ إجراءات احترازية في سبيل مواجهته وإيقاف انتشارها، والتي كان له الأثر الواضح والأكبر على العلاقات التعاقدية³.

وقد أشار الفقه إلى أن تقدير حالة عدم القدرة على التنبؤ يكون وقت التعاقد، أي أنه يجب استيفاء شرط عدم التوقع في مرحلة الإبرام، وبالتالي لا يُسمح لأحد أطراف العلاقة التعاقدية مطالبة الطرف الآخر بالامتنال لأحكام القوة القاهرة رغم تحقق شرط عدم التوقع عند الشروع في إبرام العقد، ولا يكون المتعاقد في

¹ أبو بيج، حمزة هشام كمال: السبب الأجنبي وأثره على احكام المسؤولية المدنية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، فلسطين، 2018م، ص 64

² نقض مدني، طعن رقم 77 لسنة 72، جلسة 2002/11/18، مكتب فني، س53، ص1129

³ صالح، فواز، ودكدوك، علاء: جائحة كورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، مجلة تشرين، العلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد (43)، عدد (4)، دمشق، 2021، ص96.

هذه الحالة أيضا ملزم بالتعويض عن الضرر الحاصل باستثناء الأضرار التي يمكن توقعها وقت إبرام العقد، ما لم يكن هذا الضرر حدث نتيجة غشه¹.

وفي ضوء ذلك ترى الباحثة إنه من الضروري تحديد تاريخ بدء القوة القاهرة لوباء كورونا، ومدى إمكانية اعتبار تاريخ بدئها هو التاريخ الذي أعلنت به منظمة الصحة العالمية عن انتشار وباء كورونا كوباء عالمي وذلك بتاريخ 2020/3/11، ام أنه يجب ترك هذا الأمر لسلطة القاضي التقديرية، وفي جميع الأحوال ترى الباحثة أنه الخيار الأصح يتمثل في إصدار قرار من قبل السلطة التنفيذية في الدولة يتم من خلاله تحديد موعد بدء الحالة القاهرة لحل هذا الامر وما ينتج عنه من نزاعات يمكن أن تُثار في هذا الشأن.

ثانياً: إستحالة الدفع

يُعتبر هذا الشرط مرتبط بالشرط السابق، فلا يكفي لوصف الحدث بأنه قوة قاهرة أن يكون غير ممكن التنبؤ به إنما يجب أن يكون غير ممكن الدفع أيضاً²، ويُقصد بهذا الشرط عدم قدرة الأطراف المتعاقدة على مواجهة الحدث الحاصل وعدم القدرة على دفع النتائج المترتبة عليه مهما بذل من جهد لذلك³، وتتضح أهمية هذا الشرط فيما يترتب عليه من انقضاء المسؤولية المدنية عن أطراف العقد وذلك لعجزهم عن مواجهة هذا الحدث وما ينتج عن وقوعه من آثار⁴.

واستحالة صد الحدث المقصودة هنا هي استحالة مطلقة والكاملة، والتي تكون من قبل الشخص متوسط الحرص، فإذا كانت الاستحالة نسبية أي مقتصره على الشخص المدين دون غيره فلا نكون بصدد قوة

¹ عيسى، هيثم السيد احمد: مدى انطباق نظرية القوة القاهرة على جائحة فايروس كورونا في إطار العقود المدنية، بحوث ومقالات، مجلة

الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة مدينة السادات، 2012م، ص17

² العطار، عبد الناصر توفيق: مصادر الالتزام، دار البستاني للنشر والتوزيع، 1991م، ص 274

³ أبو بيح، حمزة هشام كمال: السبب الأجنبي وأثره على احكام المسؤولية المدنية (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 65

⁴ موسى، اوليدي وعبد الرزاق، قادري: إثر القوة القاهرة في العقود الدولية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2018م، ص18

قاهرة ولا يُعفى المدين في هذه الحالة من المسؤولية، فالمعيار المتبع هنا أيضاً هو معيار موضوعي وليس شخصي¹.

ولا بد من الإشارة هنا إلى ضرورة مراعاة تاريخ التعاقد عند قياس مدى استيفاء هذا الشرط على أي حدث بشكل عام وعلى وباء كورونا بشكل خاص، فيجب أن يتحقق هذا الشرط بعد إبرام العقد وليس قبل ذلك، لما لذلك من تأثير على التدابير التي يمكن أن يتخذها الدائنون لتجنب آثار هذا الوباء ومنع المساس بالتزاماتهم².

ومما تقدم، ترى الباحثة أن هذا الشرط قابل للاستيفاء خاصة في ظل ضوء حظر التجول والإغلاق والإجراءات الأخرى التي اتخذتها الحكومة الفلسطينية لمكافحة تفشي فيروس كورونا، فهذه الإجراءات كانت من بين الحقائق التي منعت المتعاقد من دفع نتائج هذا الوباء وبالتالي عدم قدرته على الاستمرار في تنفيذ التزاماته التعاقدية.

ثالثاً: أن ينتج الحدث عن عوامل خارجية

يُشير هذا الشرط إلى عدم وجود علاقة سببية بين إرادة الطرفين والأحداث التي تُوصف بأنها قوة القاهرة، بمعنى أن المدين ليس له يد في وقوع هذا الحدث ولم ينتج عن إهماله أو تقصير منه، فإذا كان الحدث ناتجاً عن أي فعل أو إهمال من جانب أي من أطراف العقد، فلا يُعتد به كقوة القاهرة حتى لو تم استيفاء الشروط السابقة، ويكون عبء الإثبات في هذا الخصوص على عاتق المدين³.

ويعد هذا الشرط شرط منطقي لأنه يتوافق مع أهم مبادئ القانون المدني وهو مبدأ "حسن النية"، وتكمن أهمية هذا الشرط في الإنصاف الذي يُحققه في مجال إبرام العقود، فمن ناحية يمنع هذا الشرط المدين

¹ منصور، أمجد محمد: النظرية العامة للالتزامات (مصادر الالتزام)، مرجع سابق، ص 304، 305

² المطر، عنادل، مدى اعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة على العقود الملزمة للجانبين والآثار المترتبة عليها وفقاً للقانون الكويتي، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، كلي القانون الكويتية العالمية، مجلد (9)، عدد (34)، الكويت، 2021، ص 108.

³ أبو بيح، حمزة هشام كمال: السبب الأجنبي وأثره على احكام المسؤولية المدنية (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 61، 62

الذي تسبب في هذا الحدث من الاستفادة من استحالة التنفيذ، ومن ناحية أخرى يوفر هذا الشرط الحماية لدائن حسن النية من أي ضرر قد يلحق به من المدين ذو النية السيئة الذي سبب استحالة التنفيذ¹.

وترى الباحثة أن هذا الشرط يعتبر شرط بديهي، فأساس نظرية القوة القاهرة هو وقوع حدث خارج إرادة المتعاقد يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا، وبالتالي إذا كان المتعاقد هو من تسبب بوقوع الحدث فلا مجال لإعمال أحكام هذه النظرية، وبالرجوع إلى جائحة كورونا تجد الباحثة أن هذا الشرط متحقق، كون أن الجائحة هي فيروس عالمي لا دخل لأحد أطراف العلاقة العقدية في وقوعه وإنما هو حدث فرض على الجميع.

رابعاً: الاستحالة في التنفيذ

على الرغم من أن هذا الشرط لم يرد ذكره من بين الشروط التي يجب توافرها في الظروف القاهرة في كثير من التشريعات المدنية التي تناولت هذه المسألة، إلا أن هذا الشرط يجب تحققه حتى يستطيع المدين التمسك بالقوة القاهرة، فلا يكفي توافر الشروط السابقة دون هذا الشرط، فعدم تحققه يحرم المدين من التمسك بأحكام القوة القاهرة، ويُعتبر هذا الشرط نتيجة لتحقيق الشروط الثلاثة الأولى، فإذا لم يتمكن المتعاقد من توقع الحدث القاهر ولا دفعه ولم يكن تحققه حدث نتيجة خطأ صدر عنه، ففي هذه الحالة حتماً سوف تقع النتيجة ألا وهي استحالة التنفيذ².

وقد تكون هذه الإستحالة مادية كوقوع حريق أو حرب، وقد تكون إستحالة معنوية كما هو الحال في وفاة انسان عزيز على مطرب كان قد إلتزم بالغناء في حفل معين ولم يستطع الغناء بالكفاءة اللازمة، وقد تكون الإستحالة قانونية كما هو الحال في صدور تشريع جديد، والإستحالة المشار إليها هنا هي الإستحالة الكاملة والمطلقة وليست الإستحالة النسبية، ولا يقصد بالاستحالة هنا أن تكون مطلقة بالنسبة للمتعاقد

¹ زنون، ياسر باسم: القوة القاهرة وأثرها في أحكام قانون المرافعات المدنية، مرجع سابق.

² أبو بيح، حمزة هشام كمال: السبب الأجنبي وأثره على احكام المسؤولية المدنية (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 67

فحسب، بل بالنسبة لأي شخص آخر يوجد في ذات الطرف الذي وقع فيه الخصم، بمعنى أن المعيار هنا هو معيار موضوعي وليس معيار شخصي¹.

وفي هذا السياق جاء في قضاء محكمة النقض المصرية "أن النص في المادة 373 من القانون المدني يدل على أنه يجب حتى ينقضي الإلتزام أن يطرأ بعد نشأته ما يجعل تنفيذه مستحيلًا إستحالة فعلية أو قانونية في الوقت الذي يجب فيه تنفيذه، وأن ترجع هذه الإستحالة إلى سبب أجنبي لا يد للمدين فيه كالحادث الفجائي أو القوة القاهرة أو خطأ الدائن أو فعل الغير"².

وترى الباحثة أن هذا الشرط يمكن تحقيقه، خاصة في ظل حَظَر التجوال والإغلاق الذي فرضه الوباء، وما نتج عن ذلك من تعليق كامل لبعض الأنشطة وغياب العاملين عن أماكن عملهم الأمر الذي أدى إلى استحالة التنفيذ، كما هو الحال مع عمال التوصيل الذين تم تكليفهم بتسليم البضائع خلال فترة محددة وبسبب حظر التجول المفروض، أصبح من المستحيل على هؤلاء العمال تنفيذ التزاماتهم.

الفرع الثاني: تكييف جائحة كورونا وفقاً لنظرية القوة القاهرة:

إن تحقق شروط القوة القاهرة المشار إليها في الفرع السابق على الواقعة، يؤدي إلى ترتيب أثرها على العقد والذي يتمثل في إستحالة تنفيذ الإلتزام، وهذا ما أكد عليه القانون المدني الأردني في نص المادة (247) منه والذي جاء بها " في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلًا انقضى معه الإلتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه"³.

وعن تكييف جائحة كورونا وفقاً لأحكام القوة القاهرة، نجد أن هناك من يرى أن وباء كورونا يُوصف بأنه قوة قاهرة مما يستلزم إعفاء المتعاقدين من المسؤولية عن عدم أداء التزاماتهم، وذلك لتحقيق شروط القوة

¹ سليم، محمد محي الدين: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقهاء الإسلامي (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 530

² ينظر: الطعن رقم (1257)، محكمة النقض المصرية، لسنة 70 قضائية، الدوائر المدنية، جلسة 2021/3/23.

³ انظر الى نص المادة 247 من القانون المدني الأردني.

القاهرة سابقة الذكر على فيروس كورونا، وقد أشار هذا الجانب إلى أن عدم وجود لقاح لعلاج فيروس كورونا يؤكد أن تفشي المرض كان حادثاً مفاجئاً وغير ممكن الدفع، أما فيما يتعلق بشرط عدم التنبؤ فهذا الشرط مُتحقق ومتوفر في هذه الجائحة، ولا بد من الإشارة في هذا الصدد إلى أن العقود الموقعة بعد فرض الحجر الصحي وحالة الطوارئ، لا يمكن الاحتجاج بها لتذرع بأحكام القوة القاهرة، وذلك لأن شرط التوقع ينتفي في هذه الحالة لأن هذه الإجراءات أصبحت متوقعة، في حين يبقى الشرط متحققاً بالنسبة للعقود التي تم إبرامها قبل هذه الإجراءات¹.

وهناك من يعتقد أن المنشآت التي تأثرت بوباء كورونا، بشكل جعل الاستمرار في تنفيذ التزاماتها التعاقدية مرهق وليس مستحيل، فهذه المنشآت تخضع لمعاملاتها لأحكام نظرية الظروف الطارئة بسبب تحقق التراخي في التنفيذ، وفي جميع الأحوال حتى يتم إعمال أحكام هذه النظرية يشترط أن يترتب على الاستمرار في تنفيذ التزاماتها تحقق خسارة فادحة، وفي هذه الحالة يتم الموازنة بين مصلحة الأطراف، وذلك عن طريق تقليل الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، وكل اتفاق يخالف ذلك يعتبر باطل، أما بالنسبة للمنشآت التي واصلت عملها ولم تتأثر بالجائحة، فهذه المنشآت لا تخضع لأحكام أي من القوة القاهرة أو الظروف الطارئة، ويبقى الوضع على ما كان عليه قبل انتشار الوباء وأي تغيير في شروط العمل أو شروط العقد من قبل صاحب العمل تعتبر كما لو أنها لم تكن موجودة².

وقد أشار القضاء في بعض أحكامه إلى إمكانية اعتبار جائحة كورونا من قبيل القوة القاهرة، فجاء في حكم لمحكمة النقض الفلسطينية بأن "... ولما كان قد أعلنت حالة الطوارئ في فلسطين بسبب جائحة كورونا باعتبارها قوة القاهرة فقد صدر القرار بقانون رقم 10 لسنة 2020 يوقف بها مدد التقادم ومدد

¹ كموح، ربيع، كوفيد-19 بين توقيف وإنهاء عقد الشغل، مسارات في الأبحاث والدراسات القانونية، عدد (11)، 2020، ص160، 161، 162.

² دودين، محمود موسى عيسى: المركز القانوني لطرفي علاقة العمل في ظل جائحة كورونا "كوفيد-19"، حالة قطر وفلسطين، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، كلية القانون، مجلد (9)، عدد (4)، 2020، ص300.

الطعون "1" ، وكذلك ما جاء في قرار لمحكمة التمييز الاردنية قولها: " ...وأن الظروف القاهرة المتمثلة بجائحة كورونا وما نتج عنها من تعطيل لدى الجهات الرسمية وغير الرسمية وتعطيل آليات السفر حال بالنتيجة دون تنفيذ الالتزامات والتقييد بتاريخها وأن القانون لم يمنع إثبات الظروف القاهرة، وأن القرار المطعون فيه جاء من حيث التعليل مقتضياً ولتجاهل محكمة الاستئناف دفع المدعى عليها مع أن هذه الدفع هي عبارة عن ادعاء جديد وكان عليها إجابة الطلب والسماح للمدعى عليه بإثبات هذه الدفع ومما يجعل من القرار المطعون فيه حري بالنقض ..."²، وكذلك فعلت محكمة النقض المصرية في حكمها الذي بيّنت فيه أنّ: " اعتبار تفشي جائحة كوفيد 19 قوة القاهرة توقف سريان مواعيد الطعن على الأحكام وفقاً لقراري رئيس مجلس الوزراء "³.

وفي نهاية المطاف، يمكن القول أن القوة القاهرة هي إحدى القضايا القانونية الأكثر تشابهاً مع حالات الظرف الطارئ، وفي بعض الأحيان قد يكون من الصعب التمييز بينها، الأمر الذي أدى إلى إثارة الجدل حول ما إذا كان ينبغي التعامل مع جائحة فيروس كورونا باعتباره قوة القاهرة أم على أساس أنه ظرف طارئ، وما يزيد من هذا الجدل تورطهم في نفس الشروط، فقد كان سابقاً يتم التمييز بين النظريتين من خلال تحقق شرط العمومية في نظرية الظرف الطارئ، إلا أن هذا الشرط لم يعد يتناسب مع العشوائية التي تفرضها مقتضيات العصر، ما دفع بعض الفقه إلى استبعاد هذا الشرط والاكتفاء بالشروط الأخرى⁴، وبالتالي أصبحت كلتا النظريتين تتطلبان أن يكون الحادث خارجي لا يمكن للأطراف المتعاقدة توقعه ولا دفعه؛ غير أن الاختلاف الجوهرى يكمن في طبيعة تأثير هذا الوباء، فإذا ترتب على الجائحة استحالة

¹ ينظر: قرار محكمة النقض الفلسطينية بصفتها الحقوقية في الحكم رقم 595 لسنة 2020 بتاريخ 2020/6/21

² ينظر: حكم محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية في الحكم رقم 2021/4235 والصادر بتاريخ 2021/9/23 والوارد لدى موقع قرارك

³ ينظر: حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 9919 لسنة 90 قضائية والصادر بتاريخ 2021/3/27 والوارد لدى موقع https://www.cc.gov.eg/civil_judgments . تاريخ الزيارة 2021/12/1 الساعة 1.01 ظهراً

⁴ طراد، كامل خير الله، نظرية الظروف الطارئة في القانون العراقي والقانون المقارن وأثرها على عقود التجارة الدولية، مجلة كلية التراث، عدد (17)، 2015، ص384.

التنفيذ بشكل كلي أُعتبر الوباء من قبيل القوة القاهرة، أما إذا ترتب عليه جعل تنفيذ الالتزام مرهقاً أُعتبر الوباء من قبيل الظروف الطارئ، الأمر الذي يحتم علينا فحص تأثير انتشار فيروس كورونا بشكل فردي وكل حالة على حدة، بناءً على ظروف كل حالة من أجل الوصول إلى التكييف القانوني الصحيح للنزاعات الناشئة عن انتشار هذا الفيروس، وذلك على إعتبار أن وصف جائحة كورونا تحتل الحالتين وذلك بحسب الأثر الذي يترتب عليها .

وفيما يتعلق بعقود العمل، نجد وفقاً لما تقدم أن الأثر الذي تحققه القوة القاهرة على هذه العقود يختلف عن الأثر الذي ترتبه نظرية الظروف الطارئة، حيث تؤدي القوة القاهرة إلى إنهاء جميع الالتزامات المستحقة لكلا طرفي العقد وإنهاء العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل مع بقاء العامل محتفظ بحقه في الحصول على حقوقه العمالية التي سبقت تاريخ البدء بالقوة القاهرة، أما بالنسبة للظرف الطارئ فإنها تقوم على مبدأ تعديل العقد و/أو إرجاء الالتزامات حتى نهاية الظروف الاستثنائية غير المتوقعة، وبالتالي فإن الظروف الطارئة لا تؤدي إلى إنهاء الالتزام مباشرة كما هو الحال في القوة القاهرة وإنما توّجّله أو تعدله إلا إذا كان القاضي يرى أن خيار الفسخ هو الخيار الأنسب مع تعويض الدائن بالقدر المناسب¹. وبناء على جميع ما سبق يتضح لنا أن النتيجة الإجمالية للفصل الأول تتمثل في أن جائحة كورونا قد يترتب عليها جعل تنفيذ عقد العمل مرهقاً بإعتبارها ظرفاً طارئاً يستدعي تعديل العقد، وقد يترتب عليها فسخه إذا ترتب عليها جعل العقد مستحيلاً

¹ مصلح، حسام عيسى، مدى اعتبار جائحة كورونا ظروف طارئة أو قوة قاهرة فيما يتعلق بعقود العمل في فلسطين، مقالة إلكترونية، وكالة وطن للأخبار، <https://www.wattan.net/ar/news/339373.html>، 2021، تاريخ ووقت الدخول، 14-5-2022، الساعة: 3 عصرًا.

الفصل الثاني

آثر جائحة كورونا على عقود العمل

عندما اجتاحت وباء COVID-19 البشرية جمعاء، ظهرت آثاره على جميع مجالات الحياة، وكان له أكبر الأثر في مجالات الأعمال وعقود العمل التي أبرمت قبل هذا الوباء، والسبب في ذلك يعود إلى طبيعة هذه العقود باعتبارها من العقود الملزمة للجانبين والتي تُنشئ التزامات متقابلة في ذمة طرفي العقد، بالإضافة إلى كونها من عقود المدة، والتي يتم تنفيذ الالتزامات بها على التراخي¹، وبهذه الخصائص تكون عقود العمل أكثر عُرضة لتأثر بالظروف الطارئة وبالقوة القاهرة التي لها أثر مباشر على الالتزامات العقدية والتي تُعتبر جائحة كورونا أحد تطبيقاتها.

وكما ذكرنا سابقاً، يختلف الوصف القانوني لوباء فيروس كورونا باختلاف تأثيره على العقود، إذ يتراوح بين نظرية الظرف الطارئ التي تجعل أداء التزامات أحد الأطراف مرهقاً، وبين القوة القاهرة التي تجعل أداء الالتزام مستحيلاً، ويتضح ذلك على عقود العمل فنجد أن هناك أنشطة وعقود لم تتضرر ولم يتوقف نشاطها ولم تتأثر بالجائحة بل بقيت تعمل في أوقاتها الطبيعية بل وازداد عملها كما هو الحال في مصانع المعقمات و الكمادات بالإضافة للمنشأة الحيوية، وهناك أنشطة تضررت وتم إيقافها بشكل مؤقت أو بشكل كامل خلال فترة الجائحة مثل المطاعم و قاعات الأفراح².

وأمام حالة عدم الاستقرار التي أصابت عقود العمل أثناء الوباء والإجراءات المُتخذة في محاولة لمواجهة، لجئ أصحاب العمل إلى استغلال ذلك من خلال تشغيل عمالهم بأعمال خطيرة دون توفير معدات الحماية الشخصية الكافية واللازمة لمنع انتشار الفيروس³، بالإضافة إلى محاولتهم لإنهاء العقود من خلال فصل

¹ الفجال، عادل عبد الحميد: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009، ص 32- 23
² التورة، انس فيصل: تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بني الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية الحقوق الكويتية العالمية، السنة الثامنة، العدد6، 2020، ص306

³ الذنبيات، محمد جمال مطلق: شرح قانون العمل. ط1. السعودية: مكتبة القانون والاقتصاد. 2012. ص12

العمال العاملين لديهم بحجة عدم القدرة على دفع الأجور، وتوقف العمل والإنتاجية، وما إلى ذلك من تجاوزات واستغلال للوضع الراهن¹، واستناداً للمعانة التي يكابدها العمال في مختلف القطاعات وفي العديد من دول العالم والاستغلال الواقع من أرباب العمل عليهم، كان لا بدّ من تحديد الطبيعة القانونية لعلاقة العامل بصاحب العمل خلال الجائحة والبحث عن طرق قانونية لحماية حقوق هؤلاء العمال والحفاظ على استمرار عقودهم، وفي سبيل ذلك قامت الباحثة بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: حقوق والتزامات أطراف عقد العمل أثناء جائحة كورونا

انطلاقاً من أن عقد العمل هو عقد تبادلي ملزم للجانبين فإنه ينشئ التزامات وحقوق متبادلة في ذمة أطرافه²، ومن الأهم الالتزامات الملقاة على عاتق العامل بموجب عقد العمل هو أداء العمل المتفق عليه باعتباره النشاط الشخصي الذي يقوم به العامل³، والتزامه بتنفيذ العمل طبقاً لأوامر صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه⁴، ومقابل هذه الالتزامات يكون صاحب العمل ملزماً بدوره بالامتنان لمجموعة من الالتزامات المفروضة عليه، والتي من أهمها أداء الأجر وتوفير الظروف الملائمة للعمل وإتخاذ كافة الإجراءات الممكنة للمحافظة على صحة العامل وسلامته⁵.

وقد تتأثر هذه الالتزامات والحقوق المتبادلة في حال طرأ على العقود ظروف استثنائية تؤدي الى حدوث خلل في التوازن الاقتصادي للعقد كما هو الحال في جائحة كورونا، فكما أشرنا سابقاً أن استمرار الحياة اليومية خلال الجائحة تتطلب استمرار عمل الأنشطة الحيوية دون غيرها وبالتالي بقاء عدد من الأيدي العاملة وأصحاب العمل الذين يعملون في هذه القطاعات على رأس عملهم، مما يؤثر على الطبيعة

¹ مرعي، مثنى فائق وآخرون: أزمة جائحة كورونا والنظام العالمي. ط1. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع. 2020. ص21-23

² خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: الأحكام العامة لعقد العمل الفردي: الخصائص - الآثار - الانقضاء في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمالي. ط1. القاهرة: مؤسسة المعارف للطباعة والنشر. 2004. ص34

³ حامد، صديق عوض الله محمد وصالح، احمد المصطفى محمد: التزامات عقد العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة شندي، السودان، 2016، ص98

⁴ يس، عبد الرزاق حسين: الوسيط في شرح احكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، مجلد 2، ط1992م، ص535

⁵ ملكاوي، بشار عدنان: أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، عدد رقم (5)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2005، ص84، 86

القانونية لحقوق والتزامات أطراف عقد العمل العاملين في هذه الظروف، الأمر الذي يدفَعنا إلى دراسة الحقوق التي يستطيع أطراف العلاقة العمالية التمسك بها في ظل وجود جائحة كورونا، والالتزامات التي تقع على عاتقهم، خاصة أن التشريعات العمالية لم تؤسس له هيئة خاصة به، الأمر الذي يتطلب منا الرجوع للأحكام العامة الواردة في قانون العمل.

وعليه، فإنّ الباحثة تستعرض في هذا المبحث الحالات القانونيّة التي يمكن تصوّرها بالنسبة لأطراف العلاقة العمالية جراء انتشار هذا الفيروس وتبيان أثر ذلك على طبيعة علاقتهم العقدية، وذلك من خلال دراسة الصلاحيات القانونية لصاحب العمل في مواجهة جائحة كورونا في المطلب الأول، ودراسة حقوق العمّال والتزاماتهم أثناء هذه الجائحة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الصلاحيات القانونية التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة جائحة كورونا:

تستعرض الباحثة في هذا المطلب الصّلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل في ظل انتشار جائحة كورونا، فكما ذكرنا سابقاً أن عقد العمل كغيره من العقود يخضع لمبدأ حرية التعاقد و مبدأ القوة الملزمة للعقد والذي يقضي بعدم إمكانية تعديله إلا بموافقة طرفي العلاقة التعاقدية،، ولكن هذه المبادئ ليست مطلقة بل تبقى مقيدة بأحكام قانون العمل وبالتالي فإن عقد العمل يعتبر صحيح ويجب أن يتم تنفيذه وتنفيذ جميع شروطه حسبما تم الاتفاق بين الاطراف، بإستثناء ما يخالف منها النظام العام ويؤدي إلى المساس بحقوق العمال¹، وعليه فإن السلطات الممنوحة لصاحب العمل بموجب القانون تكون مقيدة بعدم استخدامها بشكل يؤدي إلى المساس بحقوق العمال، الأمر الذي أثار جدلاً واسعاً محلياً و وضعنا أمام تساؤلات عديدة في ظل إنتشار جائحة كورونا وأهمها هل تبقى سلطة صاحب العمل مُقيدة في ظل الظروف الاستثنائية ام يُمنح سلطات أوسع؟ وهل لصاحب العمل التمتع بذات الحقوق الممنوحة له في ظل الظروف الطبيعية أم لا؟ وهل التزم صاحب العمل بدفع الأجور لعماله على النحو المتفق عليه قبل الجائحة يبقى قائماً ام

¹ الحوح، نائل فتوح: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، مركز التضامن الأمريكي، نابلس، 2017، ص55

ينبغي؟ وفي سبيل الإجابة على هذه التساؤلات وتحديد صلاحيات صاحب العمل في ظل الجائحة قامت الباحثة بتقسيم هذا المطلب الى فرعين، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: حقوق والتزامات أرباب العمل أثناء جائحة كورونا

تعرض الباحثة في هذا الفرع الحقوق والتزامات التي يستطيع أرباب العمل التمسك بها أمام العمال في ظل وجود جائحة كورونا، وهي تمثل الأمور التي يستطيع صاحب العمل الإتيان بها في ظل وجود هذه الجائحة، وهي كما يلي:

أولاً: حق صاحب العمل في تفعيل نظام العمل عن بُعد

ظَهَرَ تأثير أزمة كورونا على جميع جوانب الحياة في البلاد بما فيها الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، واتضح تأثيرها بشكل أكبر على العقود بشكل عام وعلى عقود العمل بشكل خاص، فقد أصبح تنفيذ بعض العقود داخل المنشآت مستحيلًا في ظل الإجراءات الاحترازية المُتخذة فضلاً عن توقف نشاط النقل بجميع أنواعه مما أدى إلى خلق صعوبة في إمكانية وصول العمال إلى أماكن عملهم تصل أحياناً لدرجة الاستحالة، الأمر الذي دفع أصحاب العمل إلى إتباع نظام العمل عن بُعد على اعتبار أنه أصبح ضرورة حتمية من أجل الإبقاء على عقود العمل وتمكين منشآتهم من مواصلة نشاطها¹، ويُقصد بنظام العمل عن بُعد تنظيم العمل بطريقة لا تتطلب من العامل الانتقال إلى أماكن ومراكز العمل كالمباني والمحلات والمتاجر²، وتتعدد الأعمال التي يمكن تنفيذها عن بُعد بشكل يؤدي من الصعب حصرها، إلا أن هذه الأعمال تتصف بمواصفات تجعل من الممكن تمييزها عن غيرها من الأعمال التي لا يمكن تنفيذها عن بُعد ومن أبرز هذه المواصفات أن تكون طبيعة هذه الأعمال لا تحتاج إلى إشراف متواصل ومباشر، وأن

¹ شكاوى، زكرياء ومزيان، محمد شريف: الإشكاليات القانونية في عقود العمل في ظل جائحة كورونا. رسالة ماجستير. جامعة العربي بن مهيدي- أبو البواقي. الجزائر. 2022. ص 58-59

² المومني، زياد كمال احمد: إثر جائحة كورونا على عقود العمل، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط. الأردن. 2021. ص 62

يكون من الممكن تنفيذها عبر أجهزة الاتصالات والمعلومات، أو مما يَغلبُ عليها الطابع الفكري، أو أن تكون من ضمن الأعمال المحددة والمعروفة والتي يمكن تنفيذها من قبل عامل واحد وبشكل منفرد¹.

وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنه لم يتطرق إلى نظام العمل عن بُعد ولم يتناول أحكامه والسبب يعود لحدائثة هذا النظام و هذا النوع من عقود العمل، ولكن انطلاقاً من أن نظام العمل عن بُعد يعتبر من الأنظمة المماثلة لعقود العمل، وانطلاقاً من أن قانون العمل الفلسطيني عرف العمل على أنه: كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً²، وبناء على المادة السابقة نجد بأن قانون العمل لم يُحدد طريقة معينة أو مكان معين لتنفيذ العامل لعمله ولم يشترط أن يتم تنفيذ العمل بالمنشأة وهذا ما يمكن فهمه من المادة (31) من القانون والتي جاء بها: "لا يُلزم العامل بالعمل في مكان غير المتفق عليه في العقد إذا أدى إلى تغير مكان إقامته"³، والتي يفهم منها بأنه يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بالعمل في غير المنشأة المتفق عليها بشرط ألا يؤدي هذا التغيير إلى تغير مكان عمله، وعليه ولما كان نظام العمل عن بُعد لا يختلف عن العمل التقليدي إلا من حيث طريقة التنفيذ ومكانه والتي لم يخضعها قانون العمل لأحكام معينة أو شروط معينة، والتي تتم في نظام العمل عن بُعد عبر وسائل متطورة بعيداً عن مقر المنشأة وذلك على خلاف العمل التقليدي الذي يتم داخل المنشأة، الأمر الذي يدفعنا للقول بأن عقد العمل عن بُعد يخضع لأحكام قانون العمل، على اعتبار أنه يشمل جميع عناصر عقد العمل، وفيما يتعلق بعنصر التبعية فقد أشار القضاء الفلسطيني إلى أن عنصر التبعية لا يشترط لتحقيقه أن يكون العامل تحت رقابة صاحب العمل مباشرة بل يكفي لتوافرها أن يكون صاحب العمل له القدرة على توجيه العامل وإصدار التعليمات إلى العامل بطريقة

¹ أبو ماضي، تسنيم كامل أحمد: تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل "دراسة تطبيقية على الشركات التجارية

العاملة في قطاع غزة". رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة. 2015. ص17

² أنظر للمادة (1) من قانون العمل الأردني رقم 7 لسنة 2000.

³ انظر للمادة (31) من قانون العمل الأردني رقم 7 لسنة 2000.

العمل ونوعه الذي يستوجب إنجازه والقيام به¹، وعليه فإن عنصر التبعية متوفر بنظام العمل عن بُعد ولكن بشكل يختلف عن الوضع التقليدي، بحيث لا يخضع العامل لإشراف صاحب العمل بشكل مباشر وبالشكل التقليدي لمفهوم الإشراف والرقابة، بل يكون مشمول برقابة غير تقليدية وغير مباشرة وذلك من خلال وسائل الاتصال التقنية².

أما فيما يتعلق بساعات العمل في ظل نظام العمل عن بُعد، فترى الباحثة أن المشرع الفلسطيني قام بمعالجة ساعات العمل دون التطرق إلى تحديدها من الناحية الزمانية والمكانية وإنما حددها وفق معيار واسع، الأمر الذي يفتح المجال أمامنا لاستخدامها قياساً بالعمل عن بُعد، وذلك من خلال تحديد ساعات العمل عن بُعد في الساعات التي يكون العامل خلالها تحت تصرف وإدارة صاحب العمل، وبمعنى آخر، يتم احتساب الوقت الذي يعمل فيه العامل عن بعد تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه وتنظيمه من ضمن ساعات العمل المقررة عليه في القانون، وفي نهاية المطاف تُشير الباحثة إلى أن نظام العمل عن بُعد أصبح نظام عالمي وضروري في أغلب المنشآت خاصة بعد الحدث العالمي الأخير، الأمر الذي يجعله يحتاج إلى أحكام خاصة لتنظيمه وتنظيماً دقيقاً وتحدد أركانه و عناصره على وجه الخصوص وبشكل يسهل على المتعاقدين إعماله وذلك على اعتبار أن أحكام قانون العمل تبقى قاصرة لمعالجته.

ثانياً: التزام صاحب العمل في حال تعرض العامل للإصابة بالفيروس أثناء العمل

قد يتعرض العامل أثناء قيامه بعمله داخل المنشأة للإصابة بفيروس كورونا، وقد تكون هذه الإصابة ناتجة عن أسباب طوعية بسبب خطأ العامل أو إهماله، و قد تكون لأسباب غير إرادية لا علاقة للعامل بها، مثل إصابة العامل بالفيروس نتيجة اتصاله واحتكاكه بأحد العمال الموجودين بالمنشأة دون أن يعلم بأنه

¹ انظر إلى حكم محكمة النقض الفلسطينية بصفتها المدنية رقم (2019/502)، والذي جاء به: "... اما فيما يتعلق بعنصر التبعية والإشراف ولأهمية هذا العنصر لا بد ان نقرر ابتداء بأن الإدارة والإشراف لا تتمثل بان يكون العامل تحت رقابة صاحب العمل مباشرة بل يكفي لتوافرها ان يكون صاحب العمل القدرة على توجيه العامل وإصدار التعليمات الى العامل بطريقة العمل ونوعه الذي يستوجب إنجازه والقيام به ..." الصادر بتاريخ 2022/1/11. والمنشور على موقع مقام

² شكاوى، زكرياء ومزيان، محمد شريف: الإشكاليات القانونية في عقود العمل في ظل جائحة كورونا. مرجع سابق. ص62

مصائب، وفي إطار الحديث عن إصابة العامل بفيروس كورونا و مدى إمكانية اعتبار إصابته في هذه الحالة إصابة عمل، وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنه عرّف إصابة العمل على أنها: " الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام"¹، ويتضح من هذا التعريف أن المشرع أشار إلى إصابة العمل من خلال استخدام مصطلح الحادث، ويقصد بهذا المصطلح أي واقعة من شأنها أن تعرض جسد العامل للإصابة، كسقوط شيء عليه أثناء العمل، أو الانزلاق في محل العمل، أو تعرضه لحادث مروري أثناء ذهابه للعمل أو العودة منه².

وعليه نجد أن المشرع أورد مفهوم واسع لإصابة العمل، فأشار إلى أن كل ما يتعرض له العامل من حوادث أثناء أدائه لعمله يُعتبر من قبيل الإصابة المهنية بما في ذلك ما يصيب العامل من حوادث أثناء ذهابه للعمل أو عودته منه³، ويؤخذ على المشرع الفلسطيني أنه لم يميز بين إصابة العمل وحادثة العمل، فقد عرّف إصابة العمل بأنها حادث، بينما تعرّف إصابة العمل بأنها ضرر مادي يصيب جسم العمال نتيجة لوقوع حوادث العمل، وعليه فإن الإصابة ليست مرادف للحادث كما أشار القانون الفلسطيني بل هي نتيجة له⁴.

واستناداً إلى حقيقة أن قانون العمل الفلسطيني لم يُحدد طبيعة الإصابات التي يمكن اعتبارها إصابات قريبة من الإصابة بفيروس كورونا، فإن الإصابة بهذا الفيروس لا تُعتبر إصابة عمل، وعليه فإذا أصيب عامل بفيروس كورونا أثناء عمله فإنه يخضع لأحكام الإجازة المرضية، والتي يستحق بموجبها إجازة

¹ انظر الى نص المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000

² أبو عرة، محمد، والترك، ليالي: إصابات العمل والتعويض عنها في فلسطين، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ووزارة العمل، رام الله، 2014، ص7.

³ الحوح، نائل فتوح: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، مرجع سابق. ص31- 32

⁴ نصره، أحمد: قانون العمل الفلسطيني، ط1، فلسطين، 2010، ص 157- 161

مدفوعة الأجر لمدة أربعة عشر يوماً، وإن لم يتعافى فيحق له إجازة لمدة أربعة عشر آخرين بنصف أجر¹، وإذا لم يتعافى فيحق له إجازة لمدة ستة أشهر بدون اجر، وإذا لم يتعافى بعد ذلك يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في حال عدم وجود شاغر يتناسب مع وضعه الصحي²، وعليه فإن التزام صاحب العمل في هذه الحالة ينحصر في منح العامل إجازة مرضية نتيجة إصابته بالفيروس دون أن يكون ملزم بدفع تعويض نتيجة هذه الإصابة إلا إذا كانت هذه الإصابة ناتجة عن إهمال صاحب العمل كأن يكون مرض العامل ناتج عن عدم قيام صاحب العمل باتخاذ التدابير الاحترازية اللازم اتخاذها داخل المنشأة ويكون التعويض هنا وفقاً للقواعد العامة والمتعلقة بالمسؤولية المدنية وذلك لأن ضرر العامل و إصابته مرتبط بخطأ صاحب العمل وتقصيره.

وفي هذه الصدد لا بد من التمييز بين الحالات التي يثبت فيها مرض العامل بشهادة طبية والحالات التي لا يثبت فيها المرض، ففي الحالة الأولى يوقف عقد العمل بسبب غياب العامل بفعل المرض، ولا يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى إنهاء العقد بسبب المرض المثبت بشهادة صادرة عن المجلس الطبي، حيثُ يعتبر الإنهاء في هذه الحالة وقبل انتهاء المدة القانونية للغياب فصلاً تعسفياً، أما إذا لم يُثبت مرض العامل بشهادة طبية، كما لو قام العامل بتطبيق الحجر الصحي الطوعي، فإن غيابه عن العمل يعتبر في هذه الحالة غير مبرر ويعتبر من قبيل الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل، ويجوز لصاحب العمل هنا أن يلجئ إلى فصل العامل من العمل ويعتبر هذا الفصل مبرراً وغير تعسفي³.

¹ انظر الى نص المادة (79) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 والتي تنص على: " بناء على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة، مدتها أربعة عشر يوماً، وينصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى"
² انظر إلى نص المادة (5/35) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 والتي جاء بها: "ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية..... 5- بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أفعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد."
³ زمزم، هشام: العلاقات الشغلية أثناء وبعد جائحة كوفيد-19 على ضوء القانون المغربي والمقارن، مجلة البوغاز للدراسات القانونية والقضائية، العدد 7، 2020، ص100

وفيما يتعلق بمدى إمكانية اعتبار الإصابة بفيروس كورونا من ضمن الأمراض المهنية، وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنه سرد أمراض المهنة وحصرها في الجدول المرفق بقانون العمل والذي يُعتبر جزء لا يتجزأ منه، ويُعرف هذا الجدول بالجدول المغلق وسمي بهذا الاسم انطلاقاً من أن الأمراض الواردة به وردت على سبيل الحصر، فلا يجوز تعديله أو إضافة أي مرض له عن طريق القياس و لمجرد أنه يرتبط مع العمل بعلاقة سببية، وعليه فإن هذا الجدول لا يتم تعديله إلا من خلال تدخل تشريعي لإجراء هذا التعديل¹، وبالرجوع إلى هذا الجدول نجد أنه لم يدرج الأمراض الفيروسية والأوبئة والتي تعتبر الإصابة بفيروس كورونا أحد تطبيقاتها من ضمن الأمراض المهنية، الأمر الذي يترتب عليه إخراج هذا الفيروس من مفهوم إصابة المهنة وعدم إمكانية الاستناد عليه في الحصول على العلاج والتعويضات وما إلى ذلك.

وفي جميع الأحوال ترى الباحثة أنه يجب على العامل بمجرد علمه بإصابته بفيروس كورونا التوقف عن التردد إلى المنشأة وإعلام صاحب العمل بذلك، فإذا استمر العامل بالعمل بالمنشأة رغم علمه بالإصابة فتقع عليه مسؤولية، وفي المقابل يجب على صاحب العمل بمجرد علمه بإصابة أحد عماله بفيروس كورونا أو غيرها من الأمراض المعدية أن يمنع العامل من المداومة على العمل وأن يقوم بإبلاغ السلطات المعنية بغية اتخاذ التدابير اللازمة.

ثالثاً: سلطة صاحب العمل في تخفيض أجور العمال

يعتبر أداء الأجر للعامل من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل بموجب عقد العمل، وهذا الالتزام يفرضه طبيعة هذا العقد على اعتبار أنه من عقود المعاوضات التي تستلزم أن يقدم كل طرف مقابل ما يأخذ، فصاحب العمل يكون ملزم بدفع الأجرة للعامل مقابل قيام الأخير بتأدية عمله بالشكل

¹ عدوي. منار حلمي عبد الله: أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 "دراسة مقارنة". رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. فلسطين. 2008. ص 43-44

المتفق عليه، وعليه فإن أداء الأجر يعتبر التزام مرتبط بقيام العامل بعمله¹، وقد أحاطت التشريعات العمالية المختلفة أجور العمال بحماية كبيرة لمنع المساس بها أو انتهاكها وتخفيضها وذلك في سبيل حماية العامل والحفاظ على كرامته باعتباره الطرف الأضعف في هذه العلاقة، وكذلك حماية أسرته ومن يُعيلهم، من خلال النص والتأكيد على التزام صاحب العمل بدفع الأجر كامل للعامل وتحت أي ظرف طالما كان العامل مستعداً وجاهزاً للعمل².

وإن كانت هذه القاعدة هي الأصل، إلا إنه وفي ظل الحالات الغير عادية قد يتم الخروج عن هذه القاعدة كاستثناء من خلال إجراء تخفيض على الأجور بما يتناسب مع مواجهة هذه الحالة غير العادية، كما هو الحال في جائحة كورونا، فقد أدت هذه الجائحة وما صاحبها من إغلاق جزئي لبعض المنشآت إلى تقليص ساعات عمل العامل ما دفع أصحاب العمل إلى اللجوء لنظام عمل جديد قائم على تخفيض أجور العمال بما يتناسب مع ساعات العمل باعتبار أن حق العامل في تقاضي أجرته بشكل كامل يقف على قيامه بالعمل الموكل إليه والالتزام بساعات العمل المتفق عليها، و لجوء صاحب العمل إلى هذا الإجراء يضمن تناسب أجر العامل الذي يجب أن يتقاضاه مع ساعات عمله خلال فترة الوباء، الأمر الذي يترتب عليه توزيع الأعباء الناتجة عن الجائحة على طرفي العلاقة العمالية والتخفيف من حجم خسارة صاحب العمل، خاصة في ظل عدم قدرته على الاستمرار بدفع الأجور للعمال كما كان الحال عليه بالسابق وذلك بسبب الظروف الصعبة والقهرية التي أحدثها هذا الوباء³.

¹ حامد، صديق عوض الله محمد وصالح، احمد المصطفى محمد: التزامات عقد العمل (دراسة مقارنة). مرجع سابق. ص 92
² الخماسية، روان عبد الحفيظ: الضوابط القانونية لحماية أجر العامل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2022، ص 34

³ على سبيل المثال فقد صدر عن الحكومة الأردنية في 2020/4/8 أمر الدفاع الذي حمل الرقم (6) والقاضي بما يلي: أولاً: أ- يستحق جميع العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص أو أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل أجورهم المعتادة من الفترة ما بين 2020/3/18 الى 2020/3/31، على أنه لا يستحق أي من العاملين في القطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل أجراً إضافياً عن عملهم خلال تلك الفترة، إلا إذا تم تكليفهم بعمل اضافي وفقاً لأحكام المادة (59) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.... 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- لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة لممارسة أعمالها عن بعد

وفي ظل عدم وجود نص في قانون العمل الفلسطيني يتناول مدى التزام صاحب العمل بدفع الأجور بالكامل في حالة تخفيض ساعات العمل بفعل الظروف الطارئة، ومدى سلطة أصحاب العمل في تخفيض الأجور، نجد أن الفقه أكد على جواز تخفيض الأجور باتفاق أطراف العلاقة التعاقدية، وبالتالي لا يستطيع صاحب العمل أن يفرد لوحده في قرار تخفيض أجر العامل، وإنما يجب أن يتم بمشاوره العامل وموافقته، وفي هذه الحالة لا بد من التأكد من أن رضا العامل صحيح وأن تكون إرادته خالية من الخطأ والاحتيايل والإكراه أو أية عيوب أخرى، وذلك لأن الأجرة بعد استحقاقها تتحول إلى دين في ذمة صاحب العمل والذي يجب عليه أن يؤديها، ما لم يتنازل العامل عن هذا الالتزام بشكل كامل، أو يتنازل عن جزء منها¹، وقد أكد القضاء الفلسطيني على ضرورة الحصول على موافقة العامل على تخفيض أجره من قبل صاحب العمل واعتبر لجوء صاحب العمل لإنهاء العقد لعدم الموافقة على التخفيض يعتبر من باب الفصل التعسفي²، وفي جميع الأحوال فإن تخفيض الأجر خلال فترة إعلان الحالة الاستثنائية، لا يترتب عليه إبراء ذمة صاحب العمل تجاه العامل، بل يبقى صاحب العمل مديناً للعامل، وله تقسيط دفعه خلال سنة من تاريخ انتهاء الحالة الاستثنائية أو عند انتهاء عقد العمل إيهما اسبق³.

بشكل كلي أو جزئي، ب- يوقف العمل بالمواد 3 و5 و8 و10 و12 من نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017، ج- يفرض وزير العمل الاجراءات والتدابير اللازمة لتنظيم العمل المرن عن بعد بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية... رابعاً: اعتباراً من تاريخ 2020/4/1 تحدد أجور العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وفي أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل كما يلي: ب- يستحق العاملون عن بعد بشكل كلي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل أو غير المصرح لها بالعمل كامل أجورهم، وكما يستحق العاملون عن بعد بشكل جزئي في المنشآت المصرح لها بالعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل أو غير المصرح لها بالعمل أجورهم حسب ساعة العمل الفعلية، وبما لا يقل عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة الواحدة أو استحقاق 50 بالمئة من قيمة الأجر المعتاد لهؤلاء العمال، أيهما أكثر. وقد وردت هذه التعليمات لدى: <http://www.mol.gov.jo/Default/Ar> . تاريخ الزيارة 2021/12/21 الساعة 9.00 م

¹ المومني، زيد كمال احمد: إثر جائحة كورونا على عقود العمل، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2021، ص 59
² انظر إلى: قرار محكمة الاستئناف الفلسطينية بصفتها المدنية رقم (2018/416) والذي جاء به: "... اذ يعتبر كل ما سلف ذكره وقوله بمثابة فصل تعسفي بحق المدعي ورغبة من المدعي عليها بعدم تجديد عمله لديها وفي سياق ذلك وما سلف ذهبت محكمة التمييز الاردنية بقرارها 64/125 حيث ورد فيه ان تخفيض اجر العامل المتفق من جانب صاحب العمل هو فسخ للعقد وفصل من العمل لان العامل لم يقبل بالتخفيض..." الصادر بتاريخ 2018/11/28م. المنشور على موقع مقام

³ التورة، انس فيصل: تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة. مرجع سابق، ص 321

وفي جميع الأحوال، إذا لم يوافق العامل على تخفيض الأجر ولم يتوصل صاحب العمل إلى اتفاق مع العامل بشأن تخفيض الأجر على النحو الموصوف أعلاه، كان لصاحب العمل في مثل هذه الظروف، اللجوء إلى قاضي الموضوع وأن يطلب منه تقليص الالتزام المرهق إلى الحد المعقول والذي يتمثل في هذه الحالة بالأجر¹، وللقاضي هنا خيارين: الأول رفض تخفيض الأجر، ومنح صاحب العمل المعسر مهلة لدفع باقي الأجور المتنازع عليها، وفي هذه الحالة يتم تأجيل دفع الأجور المتبقية للعامل من تاريخ استحقاق العامل للأجر إلى التاريخ الذي يُحدده القاضي، والثاني يتمثل في قيام القاضي بالتحقق من استيفاء شروط نظرية الظروف الطارئة، فإذا تم استيفاء شروطها يقوم القاضي بتطبيق أحكامها ويمارس الصلاحيات المخولة له في هذا الخصوص والتي تتمثل في تعديل الالتزامات بطريقة تحقق التوازن بين المصالح، عن طريق التخفيض المؤقت للأجور لحين زوال الخسارة والإرهاق عن صاحب العمل، وفي جميع الأحوال يجب ألا يكون التخفيض أقل من الحد الأدنى للأجور، كون تنظيم الحد الأدنى للأجور جاء بأحكام ملزمة و أمره².

وبناءً على ما تقدم، تجد الباحثة أنّ قانون العمل الفلسطيني لم ينص على حق صاحب العمل في تخفيض أجور عماله في ظل الظروف الاستثنائية وعند وجوب ذلك، وبالتالي فإن قيامه بهذا الإجراء يعتبر من ضمن التدابير الاحترازية التي يتخذها صاحب العمل من أجل مواجهة الظروف القاهرة والاستثنائية التي يمر بها بفعل وباء كورونا، على الرغم من أن تخفيض صاحب العمل للأجرة في هذه الحالة ما هو إلا نتيجة لتخفيض ساعات العمل بفعل هذا الوباء، ولما كان الأصل في عقود العمل أن صاحب العمل يلتزم بدفع الأجرة كاملة للعامل مقابل التزام الأخير بالعمل خلال ساعات العمل المنصوص عليه في العقد

¹ فتح الباب، محمد أبو ربيع: مدى تأثير الجوائح والأوبئة على عقود العمل "دراسة تحليلية مقارنة بين القانون المصري والقانون الفرنسي مع التطبيق على جائحة فيروس كورونا"، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد 19، العدد 3، جامعة عين شمس، القاهرة، 2020، ص115

² غزال، عمار محمد تركمانية: تداعيات جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في قانون العمل القطري -دراسة تحليلية مقارنة، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، 2020، ص302.

والقانون، وانطلاقاً من أن تقليص ساعات العمل في هذه الحالة لا تعود لخطأ صاحب العمل أو العامل وإنما كانت نتيجة لتحقق هذه الجائحة.

الفرع الثاني: سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل و التزاماته في ظل جائحة كورونا

يستند عقد العمل كما ذكرنا سابقاً لمبدأ القوة الملزمة للعقد ولمبدأ العقد شريعة المتعاقدين والذي يُقضي عدم جواز قيام أحد أطراف العلاقة العمالية بتعديل شروط العقد بشكل منفرد وإنما يجب أن يتم ذلك بموافقة الطرف الآخر، أو باتفاق الطرفين على ذلك، وتعتبر هذه القاعدة بمثابة ضمانة قوية لاستقرار علاقة العمل، وحماية للعمال من قيام صاحب العمل بالتعسف والانفراد في تعديل عناصر العقد والاعتداء على حقوقهم والمساس بها¹.

وعليه، فالأصل في عقد العمل أن يمتثل أطراف العلاقة العمالية لما ورد في شروط وأحكام العقد، إلا أن هذا الأصل يرد عليه استثناءات والتي تفرضها الظروف الاقتصادية، والتي تمكن صاحب العمل من الخروج عن الشروط المنقح عليها في العقد، وإجراء التعديل اللازم في أي بند من بنود عقد العمل وذلك لمواجهة هذه الظروف، ومن الأمثلة على هذه التعديلات لجوء صاحب العمل إلى تعديل ساعات العمل وتفعيل نظام العمل بالتوقيت الجزئي أو تكليف العامل بأداء عمل مختلف عن العمل المشار إليه في العقد²، ويُقصد بتعديل العقد إحداث تغيير جزئي في الحقوق والالتزامات المنصوص عليها في عقد العمل من خلال إنقاصها أو زيادتها حسب طبيعة الحق أو الالتزام الذي يؤثر عليه سواء كان العمل أو الأجور أو المدة³.

¹ احمد، صالح: سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل دراسة مقارنة، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، مصر 2006، منشوره على الموقع https://www.bibliodroit.com/2020/04/blog-post_671.html

² عبد الحفيظ، بكية: إشكالية الحفاظ على استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد 19 بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة، مجلد 34، عدد خاص، القانون وجائحة كوفيد 19، جامعة محمد بوضياف، الجزائر، 2020، ص558

³ دهيليس خديجة وياسين، حكيمة: سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور، الجزائر، 2017، ص5

والحديث هنا عن التعديل الجوهرى الذى يقوم به صاحب العمل والذى يؤدي للمساس بحقوق العمال، وليس التعديل الغير جوهرى حيث يعتبر هذا التعديل مُستمد من سلطة صاحب العمل التنظيمية مثل قيام صاحب العمل بإجراء تعديل على زى العمال الرسمى أو قيامه بإجراء تعديل على أنظمة العمل داخل المنشأة، ولا يُعتبر هذا النوع من التعديل مخالفاً للقواعد العامة، حيث يُعدّ تنفيذ للعقد أكثر من كونه تعديل، وفي جميع الأحوال لا يشترط الحصول على موافقة العامل في هذه الحالة وذلك على خلاف التعديل الجوهرى الذى لا يتم إلا بموافقة العامل مثل تعديل طبيعة عمل العامل أو تعديل أجره، إلا أنه يجب أن لا يكون هذا التعديل يؤدي إلى إلحاق ضرر بالعامل¹، وتوجد عدة معايير لتمييز بين التعديل الجوهرى والغير جوهرى، فقد يكون المعيار اتفاقي أي يرجع إلى اتفاق الأطراف على تحديد ما هو جوهرى وما هو غير جوهرى من العناصر، سواء كان هذا الاتفاق صريح أو ضمني، وقد يكون المعيار موضوعي أي مستمد من موضوع التعديل، وقد يكون شخصي أي يكون راجع إلى أثر هذا التعديل على حياة العامل²،

وقد أكد القضاء الفلسطينى على ضرورة حصول صاحب العمل على موافقة العامل عند إحداث أي تغيير على العقد وعلى شروطه، وأشار إلى أنه لا يكفي لصحة التعديل إعلام العامل دون الحصول على موافقته على هذا التعديل، كما أكد على ضرورة ألا يكون هذا التعديل فيه مساس لأي من أحكام قانون العمل حتى يُعتد به قانونياً، باعتبار أن هذه الأحكام تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز النزول عنها³.

¹ دهيليس خديجة وياسين، حكيمة: المرجع السابق. 65

² مراد، عمار محمد: مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل (دراسة مقارنة)، جامعة المستنصرية، العراق، ص 6

³ انظر إلى: حكم محكمة استئناف رام الله بصفتها الحقوقية رقم (2017/429)، والذي نص على: "... وكان هذا القرار قد صدر عن الجهة المدعية وابلغ الى الجهة المدعى عليها (العامل) فان ذلك لا يشكل تعديلاً لعقد العمل وان استلام الجهة المدعى عليها العامل لهذا القرار هو مجرد تعبيرها عن الاستلام و ليس موافقتها على تعديل شروط عقد العمل بدليل انها صرحت عند استلامها اياه بعبارته استلمت الاصل وعليه فان تمسك الجهة المدعية بهذا المبرز كتعديل لعقد العمل وايراد شروط اضافية تشتمل على تعويض اتفاقي متفق عليها مسبقا امر غير وارد ولا يسعها ان تتمسك به . هذا فضلا عن مخالفه مثل هذا الامر لقانون العمل التي تعد احكامه الحد الادنى لحقوق العمال..." والصادر بتاريخ 2017/5/31. والمنشور على موقع مقام

وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنه لم يتناول موضوع تعديل العقد من قبل صاحب العمل وبارادته المنفردة إلا في أطار ضيق، وذلك من خلال السماح له بالقيام بتكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً واضحاً عن طبيعة العمل المتفق عليه¹، وذلك منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة، فإن تحققت إحدى هاتين الحالتين يجوز له ذلك دون الحاجة لموافقة العامل شريطة عدم الاستمرار في التغيير لأكثر من شهرين².

وبناءً على ذلك لا يجوز لصاحب العمل اللجوء إلى التغيير في طبيعة عمل العامل إلا في الحالات الواردة سابقاً، وإذا قام صاحب العمل باستخدام هذه القاعدة وغير طبيعة عمل العامل بالرغم من عدم استيفاء أحكامها، فللعامل الحق في مغادرة عمله وتركه، ويعتبر الترك في هذه الحالة أحد حالات الفصل التعسفي، باعتبار أن الترك كان نتيجة لسلوك صاحب العمل الذي ضَغَط عليه من أجل الإنهاء دون مبرر مشروع من خلال تغيير عمله وليس برغبة مطلقة من العامل³.

وبإسقاط ما تقدم على جائحة كورونا، نجد أن هذه القاعدة قابلة للتطبيق في ظل الوباء، حيث يجوز لصاحب العمل تغيير طبيعة عمل العامل بناءً على ذلك، ويكون العامل ملزم بهذا التغيير، والإلزام هنا

¹ المصاروة، هيثم حامد: المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص149.

² انظر الى نص المادة (32) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة2000: "لا يجوز تكليف العامل بعمل مختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة لذلك منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين".، انظر الى نص المادة (17) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي تنص على: لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل الا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث او لإصلاح ما نجم عنه او في حالة القوة القاهرة وفي الاحوال الاخرى التي ينص عليها القانون على ان يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الطرف الذي اقتضى هذا العمل، ويقابلها نص المادة (17) من قانون العمل الاردني

³ انظر الى نص المادة (1/1/42) من قانون العمل الفلسطيني رقم(7) لسنة 2000م، الذي ينص على بأنه: "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 منعاً لوقوع حادث أو في حال القوة القاهرة.."، انظر الى نص المادة (29) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 : "يحق للعامل ان يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن إنتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في اي من الحالات التالية: أ . استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على ان تراعى في ذلك احكام المادة (17) من هذا القانون...."

يكون بشكل مؤقت ولمدة لا تزيد عن شهرين وذلك بحسب قانون العمل، وترى الباحثة أنه من الأفضل أن يتم إعادة العامل إلى عمله الأصلي بعد زوال تأثير القوة القاهرة، وذلك حتى يتحقق القصد من هذه العلة والمتمثل في مواجهة القوة القاهرة والتي تعتبر جائحة كورونا والتدابير المتخذة أحد تطبيقاتها.

وعلى الرغم من أن المشرع أعطى صاحب العمل سلطة وصلاحيات تعديل عقد العمل، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل مُقيدة بالعديد من القيود العامة والمتمثلة في عدم الانحراف عن فكرة النظام العام المتعلقة بالمصلحة العامة والمتمثلة في عدم تكليف العامل بعمل يختلف عن طبيعة عمله ويكون منافياً للأداب العامة أو العقائد الدينية أو القيم الإنسانية، أو النظام العام المتعلق بمصلحة العامل والمتمثل في عدم تكليف العامل بعمل ممكن أن يؤدي للمساس بحقوقه الأساسية¹، أو يكون به ما يعرض العامل للخطر²، وبالإضافة إلى عدم تعريضه للإيذاء التعسفي من قبل صاحب العمل وذلك من خلال التعسف في استخدام حق التعديل، حيث يُعتبر سلوكه في هذه الحالة غير قانوني، كما لو قام صاحب العمل بإجراء التغيير على الرغم من أن المنشأة ليست بحاجة لذلك ودون تحقق حالة القوة القاهرة، وذلك بغية تحقيق مصالح غير مشروعة كأن يقوم صاحب العمل بالتغيير من أجل الإساءة للعامل، أو لاستبعاد بعض العمال عن عملهم دون التعرض لأي مسائل قانونية، وهنا لا يجوز لصاحب العمل اللجوء لإنهاء عقد العمل بسبب رفض العامل المثول لتعديلاته، وإذا قام بذلك فإن الإنهاء هنا يُعتبر من قبيل الفصل التعسفي ويستحق حينها العامل تعويضاً عن ذلك³.

ويجب على صاحب العمل أيضاً عند قيامه بتغيير طبيعة عمل العامل مراعاة أن يكون هذا التغيير ضمن حدود ونطاق قدرة العامل، ويُعتبر صاحب العمل قد تجاوز السلطة الممنوحة له إذا كلف العامل بعمل

¹ دهيليس خديجة وياسين، حكيمة: سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة). رسالة ماجستير. جامعة زيان عاشور. الجزائر. 2017. ص 43-44

² مراد، عمار محمد: مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 3

³ المارية، عمر محمد: إثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي، جامعة الملك خالد، السعودية، مجلة الشريعة والقانون، العدد 35، جزء 1، 2020، ص 1037، 1038

خارج نطاق قدرته كما هو الحال في تكليف عامل بالعمل في تخصص لم يعمل به من قبل ولا يملك الدراية الكافية عنه، وتعتبر هذه المسألة من المسائل الواقعية التي يمكن إثباتها بجميع طرق الإثبات والتي تخضع لسلطة القاضي التقديرية، والمعيار المتبع هنا هو المعيار الشخص العادي، والذي يكون من نفس درجة العامل ومهارته¹، وعليه وفي ضوء اتساع انتشار وباء كورونا وإتاحة الفرصة لبعض الفئات الحيوية للعمل أثناء انتشار الوباء وبالحجم المطلوب من القوى العاملة لاستمرار الحياة اليومية في البلاد، فالأصل من صاحب العمل عند تكليف العامل بعمل يختلف عن طبيعة عمله، أن يقوم باختيار العمال الذين يستطيعون القيام بهذا العمل بحيث يكون العمل في نطاق قدرتهم وأن يكونوا من ذوي الخبرة والكفاءة والذين يثق بهم للسيطرة على الأمور خلال فترة الظروف الطارئة، وأن يكون العامل بالمقابل قد أخذ بعين الاعتبار أنه يعمل في ظل ظروف طارئة خاصة مما يرفع من مستوى الرعاية والعناية المطلوب منه في هذا الأمر لرعاية رجل حريص على العمل، ويستخرج ذلك ضمناً من خلال الظروف المحيطة بعمل العامل وبيئة العمل².

وحتى يستطيع صاحب العمل الاستفادة من هذا الاستثناء يجب ألا تكون منشأته مغلقة بفعل القوة القاهرة أو يستحيل العمل بها بشكل نهائي، وذلك لأن طبيعة هذا الاستثناء يتطلب أن تكون المنشأة تعمل، فلو كانت المنشأة مغلقة لما كان الخيار متاح هو تغير طبيعة العمل، بالإضافة إلى أن هذا التغيير يجب أن يتم خلال فترة وجود القوة القاهرة وليس بعدها، وذلك لأن العلة من هذا التغيير هو مواجهة القوة القاهرة و بزوالها تتعدم هذه العلة، ويصبح الهدف من هذا التغيير مواجهة الآثار التي تحدثها هذه القوة القاهرة وتترتب عليها وليس مواجهة القوة القاهرة ذاتها³.

¹ المغربي، جعفر: شرح أحكام قانون العمل، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص 128.

² أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006، ص 127.

³ أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص 285.

المطلب الثاني: حقوق والتزامات العامل في ظل وجود جائحة كورونا

كما أشرنا سابقاً، يلتزم العامل بأداء العمل الذي وكل إليه بموجب عقد العمل، وفي سبيل ذلك يجب عليه أن يبذل ما يبذله الشخص المعتاد من العناية والجهد عند قيامه بتنفيذ العمل موضوع العقد، كما يجب عليه الالتزام بتعليمات صاحب العمل¹، ما دامت هذه التعليمات صحيحة وضمن حدود صلاحيات صاحب العمل، ولا يوجد في إطاعتها ما يعرض العامل للخطر².

وقد شهد المجتمع القانوني نقاشاً واسع النطاق حول الأثر القانوني لانتشار فيروس كورونا على عقود العمل القائمة والسارية، ومدى تأثر التزامات العامل بهذه الجائحة، ومن هنا كان لا بد من التعرّض للحقوق التي يستحقها العامل خلال هذه الجائحة والالتزامات المترتبة عليه خاصة أن العمل أثناء فترة انتشار جائحة كورونا المستجد هو من باب تعريض العامل للخطر، وعلى ذلك نجمل في هذا المطلب حقوق والتزامات العامل خلال فترة عمله أثناء انتشار جائحة كورونا على النحو الآتي:

الفرع الأول: حقوق العامل في ظل جائحة كورونا

تعرض الباحثة في هذا الفرع الحقوق التي يجب أن يكفلها القانون للعمال أثناء جائحة كورونا، وهي تمثل الحقوق التي يتمتع بها هؤلاء العمال في الأصل مع إعطائها المزيد من الخصوصية، وهي كما يلي:

أولاً: حق العامل في العمل ضمن بيئة عمل صحية والحماية من التعرض لمخاطر كورونا في مكان العمل

يُعتبر هذا الحق من أهم مرتكزات الحقوق التي يجب أن يتمتع بها العامل في ظل جائحة كورونا، حيث يقع على عاتق صاحب العمل مسؤولية اتخاذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة وتوفير السلامة والصحة المهنية للعامل، وذلك لحمايته من مخاطر العمل والحوادث والأمراض الناتجة عنه³، و يحظى حق العامل

¹ المغربي، جعفر: شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق. ص125

² شبيب، محمد لبيب: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ط6، 1996، ص 128

³ ملكاوي، بشار عدنان: أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص86

في العمل ضمن بيئة عمل صحية باهتمام واسع في مختلف التشريعات العمالية، ومنها قانون العمل الفلسطيني والأردني واللدان أكدا على ضرورة قيام أصحاب العمل باتخاذ الإجراءات الاحترازية للوقاية والسلامة والصحة المهنية، باعتبارها حق من حقوق العمال التي يجب توافرها في أي منشأة¹، ومقابل هذا الحق يكون واجب على العامل الامتثال لتعليمات والقرارات المتعلقة باحتياطات الصحة والسلامة المهنية واستخدام الأجهزة الخاصة لذلك والمتعلقة بها، والامتناع عن أي إجراء يمكن أن يتعارض مع تنفيذ هذه الأحكام²، وقد صدر بخصوص هذا الحق حكم من محكمة صلح جزاء جنوب عمان حيث أكدت في حكمها على ضرورة التزام صاحب العمل باحتياطات السلامة والصحة المهنية و إلا كان معرضاً للملاحقة القانونية³.

¹ أنظر إلى نص المادة (90) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، والذي جاء به: بناء على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي: 1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة. 2- الشروط الصحية الإلزامية في أماكن العمل. 3 - وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة. 4 - الفحص الطبي الدوري للعمال" ونص المادة (91) من ذات القانون، والذي نص على: " ... تُصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة ". ويقابلها نص المادة (79) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996. والذي جاء به: يتوجب على صاحب العمل ما يلي: 1- توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه. 2- توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملايس، والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها. 3- احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن. 4- توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع اراء الجهات الرسمية المختصة. ب- لا يجوز تحميل العمال اي نفقات تترتب على تنفيذ او توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة".

² انظر إلى نص المادة (82) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، والتي جاء بها: " يجب على العمال في أي مؤسسة التقيد بالأحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الاجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن أي فعل يحول دون تنفيذ تلك الاحكام والقرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية او الحاق الضرر بها أو اتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة ". والمنشور في الجريدة الرسمية الأردنية في العدد رقم 4113 وعلى الصفحة 1173 وذلك بتاريخ 1996/4/16

³ انظر إلى: حكم محكمة صلح جزاء جنوب عمان في القضية رقم 2021/4859، والذي جاء به: " أُشيدَ للمشتكى عليه جرم مخالفة أحكام المادة (82) من قانون العمل والمتمثلة بعدم اخذ احتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الاجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن اي فعل يحول دون تنفيذ تلك الاحكام والقرارات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية، وقد أسست هذه الشكوى على الضبط المنظم بحق المشتكى عليه (احمد محمد ابو الشعر) صاحب مؤسسة (كافيتريا احمد ابو شعر) والمتمثل بانه واثاء قيام منظمي الضبط بزيارة تفتيشية للمؤسسة العائدة للمشتكى عليه تبين انه يخالف احكام المادة (82) من قانون العمل

وفي صدد الحديث عن هذا الحق ومدى إمكانية تفعيله في ظل هذه الظروف، نجد أن خبراء الأمم المتحدة المتخصصون في العلاقات العمالية أكدوا على أن لجميع العمال الحق في الحماية من التعرض لمخاطر مكان العمل، بما في ذلك الفيروسات الخطيرة، وخاصة فيروس **Covid-19**، وحث هؤلاء الخبراء جميع البلدان والشركات على ضمان وجود تدابير وقائية لحماية العمال وخاصة الذين يعانون منهم من ظروف صحية ومن سوء التغذية، وكبار السن والنساء، نظراً لكون هذه الفئات أكثر ضعفاً وبالتالي فهي أكثر عرضة للإصابة ولخطر هذا الفيروس¹.

وعليه، ولما كان هذا الحق مكفول للعامل في ظل الظروف العادية فإنه من باب أولى أن يكون مكفول له أثناء قيامه بممارسة مهنته خلال جائحة كورونا باعتبار أن العمل خلال هذه الفترة يُعتبر من ضمن الأعمال الخطرة، مما يُوجب توفير الحماية اللازمة له لمواجهة المخاطر الناتجة عن هذا الوباء، كما يقع على عاتق العامل في ذات الوقت التأكد من أن أصحاب العمل يتخذون جميع الاحتياطات والتدابير الوقائية اللازمة لدفع عواقب هذه الجائحة، باعتبار أن هذه الإجراءات أحد الشروط التي يجب تحققها لضمان استمرار عمل المنشأة أثناء انتشار الوباء، ومن أهم هذه الإجراءات قياس درجة حرارة العمال قبل دخول المنشأة وأثناء وجودهم بها، و احترام المسافات الآمنة بين العمال أثناء العمل في المنشأة، وتوفير المواد المعقمة ومستلزمات التنظيف²، وترى الباحثة أن التدبير الأول الذي يجب ان يأخذه صاحب العمل بعين الاعتبار هو تطبيق نظام العمل عن بعد بالنسبة لكل الوظائف التي تسمح طبيعتها بذلك، فهذا

الأردني والتي توجب على المؤسسة ومالكها حماية المؤسسة والعاملين فيها من أي أخطار والتقييد بالأحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الأجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها وعدم العبث بها أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها حيث كان يوجد شفاط هواء صناعي كبير الحجم قطره (100) سم مثبت على الحائط داخل الغرفة من غير حماية تقي العمال في حال اقترابهم منه، وان هذا يشكل مخالفة لأحكام القانون وعلى اثر ذلك نظم الضبط اللازم وجرت الملاحقة...". صادر بتاريخ 2021/9/5 والوارد لدى موقع قرارك: موقع نقابة المحامين الأردنيين.

¹ أنظر في ذلك موقع مجلس حقوق الإنسان في جنيف: <https://www.ohchr.org/ar/hrbodies/hrc/pages/home.aspx> . تاريخ الزيارة 2021/12/16 الساعة 1.00 ص

² حسوني، ياسين: تأثير جائحة كورونا على عقود الشغل الفردية، مجلة الباحث، ملف خاص بجائحة كورونا * الطوارئ الصحية، العدد 20، 2020، ص208

التدبير يعمل على صون صحة وسلامة العمالة وتوفير الحماية لهم من خلال منع حدوث مخالطة بينهم وبالتالي تقليل احتمالية إصابتهم بالفيروس.

وفي جميع الأحوال إذا لم يتخذ صاحب العمل التدابير اللازمة ولم يُوفّر الظروف المناسبة للعامل حتى يكون قادر على العمل بالمنشأة، فلا يُسأل العامل في هذه الحالة إذا لم يحضر للعمل أو في حال قام بمغادرة المنشأة، ولا يجوز لصاحب العمل أن يتذرع بذلك ويُنهى عمله، فيجب على صاحب العمل حتى يتمكن من فصل العامل في هذه الحالة إثبات وجود مبرر وجيه للفصل والإنهاء، مثل إثبات استيفائه لشروط الحفاظ على الصحة، والوقاية من الإصابة بالفيروس، وتوفير مُعقّمات الكحول والأقنعة، واحترام التباعد وضمان مسافة الأمان بين العمال وتعقيم أماكن العمل وما إلى ذلك¹، ولابد من الإشارة هنا إلى أن صاحب العمل هو وحده من يتحمل العبء المالي لتوفير الاحتياطات اللازمة للصحة والسلامة المهنية المقدمة للعامل أثناء عمله، فلا يجوز تكليف العامل بها أو تحميله أي جزء منها، سواء كان هذا التكليف عن طريق الحسم من أجره، أو عن طريق إلزامه على دفع بعض هذه التكاليف أو جميعها نقدًا²، وهذا ما أكد عليه المشرع الفلسطيني³.

ثانياً: حق العامل في الحصول على التسهيلات والتصريحات اللازمة للقيام بالعمل

أدت القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني إبان انتشار وباء كورونا وحظر التجوال الكامل للأشخاص والمركبات، إلى إعاقة حركة العمال بشكل عام وبما فيهم الذين يعملون داخل الخط الأخضر، وجعلتهم غير قادرين على الوصول إلى أماكن عملهم، و منع الأفراد أيضاً من التنقل بين المحافظات

¹ غرابوي، مروان: رأي قانوني حول فرضية امتناع الأجير أو تغيبه عن الشغل بسبب عدم توفير شروط السلامة الصحية ووسائل الوقاية بمقر العمل في ظل تفشي جائحة كورونا، المنشورة على الموقع: <https://alaan.ma/?p=9051> تم تصفحه بتاريخ 2022/10/28 على الساعة 12:48

² هدفي، بشير: الوجيز في شرح قانون العمل. دار الجسور لنشر والتوزيع. ط2. 2003. ص 90

³ أنظر إلى نص المادة (92) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. والذي نص على: "لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية"

والمدن الفلسطينية¹؛ وكان العديد من العمال، وخاصة العاملين في القطاعات الحيوية بالدولة، والذين تتطلب طبيعة عملهم عدم التوقف عن أداء عملهم ؛ بحاجة للحصول على التصاريح الضرورية التي تَسمح لهم بالتنقل بحرية من مكان إقامتهم إلى مكان عملهم، وتمكين العامل من الحصول على مثل هذه التصاريح هو التزام يقع على عاتق صاحب العمل، لذلك فإن كل صاحب منشأة واصلت عملها أثناء الوباء يجب عليه أن يلتزم بتأمين تصاريح للعاملين تمكنهم من الذهاب والعودة إلى مكان العمل دون تحمل أي مسؤولية عليهم².

وعلى الرغم من عدم وجود نص قانوني ينص على هذا الالتزام، إلا أن ذلك يرجع إلى منطق الأمور، حيث أن من التزامات صاحب العمل تمكين العامل من أداء العمل المنوط به، من خلال توفير أدوات العمل وتهيئة الظروف المناسبة لذلك³، ووفقاً لهذا الالتزام، فإن جميع أصحاب العمل الذين لم تتوقف منشأتهم عن العمل أثناء الجائحة يقع على عاتقهم التزام أساسي لضمان تأدية العامل لعمله وعدم تعرضه للمسؤولية أثناء ذهابه للعمل نتيجة اختراقه للتدابير الاحترازية المتخذة في سبيل مواجهة الجائحة وهو تزويد الجهات المختصة بأسماء العاملين لديهم، أو تمكينهم من الحصول على التصاريح الأمنية اللازمة للوصول إلى أماكن عملهم، وفي حال عدم قيام صاحب العمل بتأمين ذلك للعامل ولم يستطع العامل الذهاب إلى العمل، فلا يقع عليه أي مسؤولية في هذه الحالة ولا يكون ملزم للذهاب إلى العمل ولا يمكن

¹ صدر عن مجلس الوزراء الفلسطيني قرار رقم 1 لسنة 2020 والذي صدر بتاريخ 2020/3/25 والذي نصت المادة الرابعة منه على : " تقييد حركة السير والتنقل بين المحافظات، وحصرتها في حالات الضرورة القصوى "، وكذلك فقد صدر عن مجلس الوزراء قرار رقم 5 لسنة 2020 والذي صدر بتاريخ 2020/4/20 والذي نصت المادة الأولى منه على : " على جميع العمّال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر العودة الى أماكن سكّينهم، حماية لهم وحفاظاً على سلامتهم وحفاظاً على الصحة العامة "، وقد وردت هذه القرارات لدى موقع رئاسة مجلس الوزراء <http://www.palestinecabinet.gov.ps/portal/decree> . تاريخ الزيارة 2021/12/22

² عواودة، هديل خالد جمال: إثر جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في القانون الأردني. رسالة ماجستير جامعة اليرموك. الأردن.

2022. ص 73

³ هدي، بشير: الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 94

إجباره على ذلك¹، وذلك لأن خروج العمال لعمالهم دون الحصول على ما يثبت صفاتهم ودون الحصول على التصاريح اللازمة، يعتبر بمثابة انتهاك لقرارات مجلس الوزراء الأمر الذي يجعلهم عرضة لإيقاع العقوبة عليهم².

وترى الباحثة أن العامل إذا لم يستطع الوصول لمكان العمل بسبب الإغلاق القسري والحجر الصحي ولم يتم صاحب العمل بتزويد الجهات المختصة بأسماء العاملين لديه ولم يستطع صاحب العمل تأمين التصاريح اللازمة لذهابهم لعمالهم أو عالأقل تمكينه من الحصول على ما يثبت أنه يعمل في أحد القطاعات الحيوية كبطاقة من قبل الجهة التي يعمل لديها، فيكون العامل وفقاً لذلك متغيباً عن العمل تغيباً مشروعاً، الأمر الذي يحول دون تغول صاحب العمل بإنهاء خدمات هذا العامل.

وفي الواقع، كانت نسبة العمال والموظفين الفلسطينيين الذين يعملون بانتظام ويتقاضون رواتب رسمية منخفضة نسبياً، حيث كان معظمهم يعملون في أحد القطاعات الرئيسية غير المتأثرة بالوباء، أو انتقلوا إلى نظام العمل عن بُعد، كما هو الحال مع موظفي الجامعات والمعاهد، أو أنهم كانوا مشمولين أصلاً بالاتفاقية المبرمة مع الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، أي أن هؤلاء العمال لم يتأثروا بالوباء، سواء من حيث الوصول إلى أماكن عملهم، أو من حيث تلقي أجورهم ورواتبهم، ولكن العمال والموظفين المتأثرين فعلاً هم من لم يكونوا أصلاً عاملين في قطاعات حيوية، ولم يدخلوا في نظام العمل عن بُعد،

¹ عليان، رياض: الكورونا بين القوة القاهرة والظرف الطارئ ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، المعهد القضائي الأردني، الأردن، 2020، ص36

² نصت المادة (19/أ) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 على: " على العامل تأدية العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي، وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه، وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة ". وقد جاء النص الفلسطيني مشابهاً لذلك، فنصت المادة (33) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على: " يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسؤولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوة القاهرة ".

مثل العمال الذي يعملون في الداخل، فهؤلاء العمال هم الذين تنطبق عليهم القواعد المتعلقة بالوصول إلى أماكن عملهم، من خلال تعويضهم إما عن فصلهم أو عن بقائهم بدون عمل¹.

الفرع الثاني: التزامات العامل في حال عمله في ظل الجائحة

مقابل الحقوق التي يتمتع بها العامل خلال عمله أثناء انتشار جائحة كورونا، فإنه يترتب عليه مجموعة من الالتزامات تفرضه عليها طبيعة العمل خلال هذه الفترة، والتي تتلخص فيما يلي:

1. التزام العامل بأوامر وتعليمات صاحب العمل بالالتحاق بالعمل

من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق العامل بموجب عقد العمل واجب الانصياع لأوامر وتعليمات صاحب العمل وأداء العمل المتفق عليه في العقد²، ويستمد هذا الالتزام أساسه من حالة التبعية بين العامل وصاحب العمل، والتي بموجبها يكون العامل خاضعاً لصاحب العمل وملزماً بإطاعة جميع الأوامر والتعليمات الصادرة عنه والتي تخدم مصلحة العمل والمنشأة، وبالتالي فإن علاقة التبعية تُلزم العامل بالامتثال لتعليمات صاحب العمل وتوجيهاته فلا يحق له أن يرفضها³، ولم ينص قانون العمل الفلسطيني على هذا الالتزام ولم تتضمن نصوصه مسألة إطاعة العامل لأوامر صاحب العمل، وذلك على خلاف قانون العمل الأردني⁴، وقانون العمل المصري⁵، واللذان أكدا على ضرورة امتثال العامل لأوامر وتعليمات صاحب العمل طالما أن هذه الأوامر لا تنتهك العقد أو القانون أو النظام عام، ولا يوجد في تنفيذها ما

¹ أثر وباء كوفيد-19 على سوق العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة: تقييم نموذج التوقعات الاقتصادي. منظمة العمل الدولية. 2020. ص18

² عرفات، حسام توفيق: شرح قانون العمل الفلسطيني "دراسة مقارنة". ط1. فلسطين: منشورات الكلية العصرية الجامعية. 2017. ص257

³ الياس، يوسف: الوجيز في شرح قانون العمل رقم (7) لسنة 1987، هيئة المعاهد الفنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الرصافة، 1989، ص58-60

⁴ أنظر المادة (19/أ) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والتي جاء بها: " على العامل تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة "

⁵ أنظر المادة (56) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 والتي نصت على: " يجب على العامل أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر ".

يُعرض العامل للخطر، وترى الباحثة أن هذا الالتزام بديهي تفرضه طبيعة عقد العمل، بحيث لا يشترط الإشارة إليه بالقانون أو معالجته لإعماله بل يصح واجب على العامل بمجرد انعقاد عقد العمل.

ويظل هذا الالتزام قائماً وساري المفعول حتى في ظل انتشار وباء كورونا، فيكون العامل ملزماً بالالتحاق بالعمل والامتنثال لأوامر صاحب العمل أثناء انتشار الجائحة، خاصة الأوامر المتعلقة بساعات العمل وأوقات الدوام والإجازات، والأوامر المتعلقة بمسألة الصحة والأمن على أن يكون ذلك بما يتناسب مع حالة الطوارئ التي يمر بها القطاع الاقتصادي بشكل عام وقطاع الأعمال بشكل خاص¹.

وعلى الرغم من أن انضمام العامل إلى عمله خلال انتشار جائحة كورونا قد يعرض حياته للخطر، لكن ليس للعامل الحق في رفض أوامر صاحب العمل بالانضمام إلى العمل طالما أن صاحب العمل قد وفر جميع المتطلبات اللازمة لسلامة العامة والصحة المهنية، والتزم بالقوانين والتوجيهات الصادرة بموجب جائحة كورونا بتحديد القطاعات المستبعدة من قرارات الإغلاق والحظر، وبالتالي إذا لم يستوفِ صاحب العمل متطلبات السلامة وكانت أوامره تعرض العمال للخطر، يكون العامل غير ملزم بالامتنثال لأوامر صاحب العمل ولا يكون مخالفاً بأداء التزاماته في هذه الحالة².

2. التزام العامل بتنظيم صاحب العمل للإجازات السنوية:

نظم قانون العمل الفلسطيني الإجازة السنوية للعمال وأشار إلى حق كل عامل في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعين عن كل سنة عمل، وثلاثة أسابيع للعمل للخطر ولمن قضى خمس سنوات في المنشأة³، ونظراً للأهمية الاقتصادية والاجتماعية للإجازة السنوية، فقد نص المشرع على عدم جواز اتفاق

¹ عليان، رياض: الكورونا بين الظرف الطارئ والقوة القاهرة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص33

² عودات، نعمان محمد عيد الله: مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل الفردية. مرجع سابق. ص494

³ انظر الى نص المادة (74) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 والذي نص على: "1- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعين عن كل سنة في العمل، وثلاث أسابيع للعامل في الاعمال الخطرة او الضارة بالصحة ولمن أمضي خمس سنوات في المنشأة. 2- لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية. 3- بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية. 4- لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

الأطراف على إلغاء الإجازة السنوية واعتبر القانون أن قيام العامل بالتنازل عن الإجازة السنوية الفعلية يعتبر باطل، ولم يتضمن قانون العمل الفلسطيني نصاً يمنح صاحب العمل الحق في تحديد الإجازة السنوية لعماله¹، وذلك خلافاً للتشريع الأردني الذي يُعطي لصاحب العمل الحق في تحديد الإجازة السنوية للعامل وكيفية استخدامها في منشأته حسب متطلبات العمل بها على أن تأخذ مصلحة العامل بعين الاعتبار².

وأن كان الأصل أن للعامل الحق في الحصول على الإجازة السنوية عند رغبته بالحصول عليها أو عند حلول الموعد المتفق عليه لاستحقاقها، إلا أنه كاستثناء يجوز لصاحب العمل رفض طلب أي عامل بالحصول على إجازة سنوية خلال فترة انتشار وباء كورونا، خاصة إذا كان العمل مُرتبط بأحد القطاعات الحيوية في الدولة، وكان تواجد العامل في العمل مهم وضروري للقيام بالمهام المنوطة إليه خلال هذا الوباء، كما هو الحال في موظف الأمن في المؤسسات والبنوك الكبيرة، أو البائع في المخازن، وما إلى ذلك حيث يصعب على هؤلاء العمال الحصول على إجازة سنوية خاصة في ظل انتشار هذه الجائحة³، ولا يعتبر رفض صاحب العمل منح العامل للإجازة السنوية مخالف للمادة (٧٤) من قانون العمل الفلسطيني وذلك لأن الرفض في هذه الحالة لا يعني حرمان العامل من إجازته السنوية وإنما هي من باب تأخير الإجازة لمواجهة الظروف الاستثنائية ولأن ذلك يلبي مصلحة المنشأة التي يعمل بها والمصلحة العامة، بالإضافة إلى أن قانون العمل الفلسطيني لم يرد به نص قانوني يلزم صاحب العمل بمنح العامل الإجازة السنوية بمجرد طلبه ذلك، وهذا ما يفهم منه بأنه يجوز لصاحب العمل رفض منح العامل أجازته السنوية

¹ الحوح، نائل فتوح: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مرجع سابق، ص 183

² أنظر المادة (61/د) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 الذي جاء بها: "لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل"

³ عليان، رياض: الكورونا بين الظرف الطارئ والقوة القاهرة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص 35

إذا طلبها في وقت يكون حصول العامل على هذه الإجازة يترتب عليه ضرر يلحق بالمنشأة وذلك شريطة أن لا يترتب على هذا الرفض تجميع الإجازة السنوية للعامل لمدة تزيد عن سنتين.

وأساس ذلك يعود إلى أن العامل كما ذكرنا سابقاً يكون ملزم بالامتثال لجميع تعليمات صاحب العمل خلال فترة الجائحة، الأمر الذي يترتب عليها بقاء هذا الالتزام قائم في ظل التعليمات الصادرة عن صاحب العمل والمتعلقة برفض منح العامل إجازة سنوية أو قيامه بتغيير موعد إجازته السنوية، على أن يلتزم صاحب العمل بالمقابل عند إلزام العامل بالعمل في هذه الظروف بمراعاة مصلحة العامل، وبعبارة أخرى يقع على عاتق صاحب العمل عند قيامه بتنظيم إجازة العامل أن يأخذ بعين الاعتبار مكان إقامة العامل وسنه وطبيعة عمله ودرجة أهميته في استمرار الحياة اليومية، وفي حال لم يرق صاحب العمل بمراعاة ذلك يعتبر متعسفاً في استعمال حقه في تنظيم الإجازات السنوية¹.

المبحث الثاني: مآل عقود العمل في ظل جائحة كورونا

يختلف تأثير جائحة كورونا على العقود باختلاف طبيعة العقد ومحتواه، وباختلاف ظروف عمل كل منشأة، فهناك منشآت لم تتأثر في الجائحة ولم تتوقف عن العمل لا وبل تضاعف عملها أثناء الوباء، وبالمقابل كان هناك العديد من المنشآت التي تأثرت بهذه الجائحة وتوقف عملها بشكل كامل أو مؤقت وذلك بحكم طبيعتها أو نتيجة لتدهور أوضاعها والتزاماتها المالية، أو نتيجة للاستجابة لقرارات الحكومة الصادرة بسبب الجائحة، الأمر الذي كان له كامل التأثير السلبي على العلاقة التعاقدية².

ويختلف مصير العقد باختلاف تأثير الوباء على المنشأة، فقد يتسبب الوباء في استحالة تنفيذ الالتزامات العقدية بالكامل، الأمر الذي يؤدي إلى انقضاء العقد وانتهاء صلاحيته، وقد يؤدي الوباء أيضاً إلى استحالة تنفيذ الالتزامات ولكن بشكل مؤقت وضمن فترة زمنية معينة، وفي هذه الحالة نحن نكون في طور

¹ عواددة، هديل خالد جمال: إثر جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في القانون الأردني، مرجع سابق، ص 74

² حفيظي، مولاي حفيظ: مآل عقود الشغل بعد تجاوز أزمة كورونا، مقالة قانونية منشورة على موقع هسبريس، 2020: <https://www.hespress.com/%D9%85%D8%A2%D9%84-%D8%B9%D9%82%D9%88%D8%AF-%D8%A9->

استحالة مؤقتة وليست دائمة بحيث لا يترتب عليها انقضاء العقد وانتهائه، وإنما يظل العقد معلقاً وموقوف حتى انتهاء الحدث الذي أدى إلى تعليقه ووقفه وحصول استحالة مؤقتة، وفي هذه الحالة يتم إبطال مسؤولية المدين مؤقتاً، أي خلال فترة الاستحالة، وقد يؤدي هذا الوباء إلى جعل تنفيذ العقد مرهقاً على الأطراف بشكل يتطلب تدخل القاضي لإعادة التوازن للعقد¹، والحديث هنا عن العقود التي أبرمت قبل جائحة كورونا، فالعقود التي تم إبرامها خلال هذه الجائحة أو بعد انتشارها لا مجال لتطبيق هذه الأحكام عليها وذلك انطلاقاً من أن المتعاقدين كانوا على دراية تامة بالظروف المحيطة بالعقد وقت إبرامه، مما يقع على عاتقهم أخذ الاحتياطات اللازمة لهذه الظروف وبما تضمن الحفاظ على العقد و الاستمرار بها، وبالتالي لا يجوز لأطراف العلاقة العقدية التذرع بالظروف السابقة على إبرام العقد لإنهاء العقد أو إيقافه.

وللوقوف على مصير عقود العمل في ظل جائحة كورونا وما يحمله في طياته، سنتطرق في هذا المبحث لدراسة أثر جائحة كورونا على وقف عقد العمل وفسخه في المطلب الأول، ومن ثم التطرق إلى الخسارة الاقتصادية والأسباب الفنية كأثر لجائحة كورونا في إنهاء عقد العمل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: عقد العمل بين وقفه واستحالة تنفيذه كأثر لجائحة كورونا

لا بد من التمييز بين أثر جائحة كورونا على العقد إذا ما تم اعتبارها قوة قاهرة تؤدي لانقضاء العقد و وقف العمل بشكل نهائي، وأثرها عندما تؤثر على طبيعة العمل ذاته على الرغم من بقائه قائماً، فالمبدأ العام يقضي بأن الأثر المباشر الذي ينتج عن استحالة تنفيذ العقد وأداء الالتزامات نتيجة تحقق القوة القاهرة هو انفساخ العقد والإعفاء من تنفيذ الالتزامات العقدية، على أن تكون هذه الاستحالة دائمة وليست مؤقتة، وبعبارة أخرى أن لا يكون هناك أي دلائل أو بوادر تشير إلى إمكانية زوال القوة القاهرة، ولكن إذا تسببت القوة القاهرة في حدوث استحالة مؤقتة تشير الدلائل إلى زوالها وانتهائها في وقت قصير، عندئذ يظل الالتزام معلقاً ولا يسقط أو ينتهي، وإنما يعود واجب الأداء بعد انتهاء الحدث الذي أحدث هذه

¹ التورة، انس فيصل: تأثير جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق، ص 311-312

الاستحالة المؤقتة¹، وفي سبيل الوقوف على مفهوم وقف العقد وانفساخه وبيان أحكامهم قامت الباحثة بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين وفق الآتي:

الفرع الأول: وقف عقد العمل نتيجة جائحة كورونا

اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم وقف عقد العمل وذلك تبعاً لاختلاف توجهاتهم، فمنهم من عرفه بأنه: " وقف مؤقت لحياة العقد بحيث يستأنف العقد سريانه بعد زوال سبب الوقف"²، ومنهم من قال بأنه: " امتداد لآثار القوة القاهرة يسمح تعليق ووقف أداء الالتزامات الرئيسية المتبادلة التي يفرضها العقد على الطرفين وقت إبرام العقد عند حدوث قوة القاهرة تؤدي إلى استحالة مؤقتة للتنفيذ"³.

ووفقاً لتعريفات السابقة، فإن قاعدة وقف تنفيذ عقد العمل يمكن إيرادها على العقود التي يحول دون تنفيذها مانع يؤدي إلى استحالة مؤقتة في تنفيذ الالتزامات وليست مطلقة، وتنقضي هذه القاعدة بزوال الاستحالة وإمكانية التنفيذ⁴، ويشترط لتحقيق حالة وقف تنفيذ العقد شروط ثلاثة تتمثل في الآتي:

1- أن تكون استحالة أداء الالتزام استحالة مؤقتة وليست دائمة، بحيث يكون هناك مجال للعودة لأداء العقد والتزاماته بعد زوال أثر الواقعة التي أدت إلى وقف العقد أو بعد انتهاء حالة الاستحالة المؤقتة⁵، وهذا الشرط يتطلب أن تكون مدة التنفيذ في العقد غير جوهرية، وأن تكون مدة الوقف في العقود محددة المدة لا تزيد عن مدة العقد أو تستغرق معظم مدة العقد محدد المدة بطريقة تقضي على إمكانية العودة

¹ سعد، عمر خضر يونس: جائحة كورونا وأثرها على الالتزامات العقدية في ضوء نظريتنا الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2020م، ص19-20

² غانم، رمضان عبد الله: وقف عقد العمل. دار النهضة. القاهرة. 1997. ص 65

³ الأهواني، حسام الدين كامل: شرح قانون العمل. أبناء وهبة وحسان. القاهرة. 1991. ص565

⁴ سعد، عمر خضر يونس: جائحة كورونا وأثرها على الالتزامات العقدية في ضوء نظريتنا الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق ص 20

⁵ كيرة، حسن: أصول قانون العمل. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت. ط3. 1983. ص657.

لتنفيذ¹، وإذا تجاوزت مدة الوقف مدة العقد المتفق عليه، تحولت الاستحالة المؤقتة إلى استحالة دائمة الأمر الذي يترتب عليه إنهاء العقد وليس إيقافه².

2- يجب أن يكون المانع من التنفيذ يرجع لسبب أجنبي ولتحقق القوة القاهرة، وليس بسبب خطأ ارتكبه أحد أطراف العقد، فلو كان عدم القدرة على التنفيذ عائداً لهم أو ناتجاً عن أحد منهم، فلا يتم وقف العقد في هذه الحالة، وإنما يتحمل المدين المخطئ عاقبة الفعل الضار الذي قام به³.

3- يجب ألا يتضمن العقد شرطاً فاسخاً، ويقصد بالشرط الفاسخ ذلك الشرط المتفق عليه في العقد والذي ينص على فسخ العقد وإنهائه في حال عدم تنفيذ الالتزامات، فإدراج هذا الشرط في العقد يستلزم أن يؤدي الإخلال بتنفيذ الالتزام إلى فسخ العقد بقوة القانون دون الحاجة إلى إصدار حكم قضائي، الأمر الذي يستحيل معه وقف تنفيذ العقد⁴.

وفي حال توافر الشروط السابقة يجب وقف عقد العمل بشكل مؤقت لحين زوال أسباب الوقف، دون أن يؤثر هذا الوقف على وجود العقد وعلى بقاء العلاقة التعاقدية، مع إعفاء الأطراف خلال فترة الوقف من الالتزامات المفروضة عليهم دون استرداد لهذه الالتزامات المعلقة والموقوفة بعد زوال أسباب الوقف⁵، ويتوجب على القاضي بمجرد تحقق الشروط السابقة أن يقرر وقف عقد العمل خاصة إذا كان الوقف منصوص عليه في التشريع، أو مشار إليه في بنود عقد العمل، أو في الاتفاقيات الجماعية، ولا يجوز للقاضي أو للأطراف في حال تحقق شروط الوقف استبعاد نظام وقف عقد العمل وعدم تطبيقه، واللجوء إلى خيار فسخ العقد أو التنفيذ العيني، ويجوز للقاضي أن يقرر من تلقاء نفسه تطبيق نظام وقف عقد

¹ منصور، محمد نصر الدين: نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت. دار النهضة العربية. القاهرة. 1905. ص24

² الويسي، صبا نعمان رشيد: وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2012، ص57

³ الويسي، صبا نعمان رشيد: المرجع السابق. ص 37

⁴ الشواربي، عبد الحميد: المشكلات العملية في تنفيذ العقد. دار المطبوعات الجامعية. الإسكندرية. 1998. ص244

⁵ التورة، انس فيصل: تأثير جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق، ص 312

العمل، إذا رأى أن ذلك يخدم مصلحة أطراف العقد دون أن يكون هناك نص قانوني واتفق بين أطراف العقد على الوقف، و يرتب الوقف في هذه الحالة ذات الآثار التي تترتب على الوقف بموجب النصوص التشريعية متى تحققت شروطه¹.

وتتعدد الأسباب التي تؤدي إلى وقف عقد العمل فمنها ما يتعلق بالعامل كإصابته أثناء العمل ومرضه، ومنها ما يتعلق بصاحب العمل كما هو الحال في إغلاق المنشأة بشكل مؤقت²، ومنها ما تعود لأسباب استثنائية وخارجية لا دخل لأطراف العلاقة العمالية بها كما هو الحال في حدوث كوارث طبيعية وانتشار الأوبئة والأمراض كحالة انتشار فيروس كورونا وهو ما يهمننا في هذه الدراسة، فقدت أدت هذه الجائحة إلى وقف عمل بعض المنشآت لأسباب تعود لطبيعة هذه المنشآت كما هو الحال في قاعات المناسبات وصالونات الحلاقة³.

وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنه لم ينص على حالة وقف عقد العمل نتيجة الاستحالة المؤقتة العائدة لتحقق القوة القاهرة والتي تعتبر جائحة كورونا أحد تطبيقاتها، وعلى الرغم من ذلك فقد ثار خلاف حول مدى إمكانية تطبيق نص المادة (38) على الوضع الراهن⁴، فقد عالجت هذه المادة حالة وقف العقد عن طريق الإشارة إلى حالة إغلاق المنشأة أو إيقاف نشاطها مؤقتاً بسبب قرار إداري أو قضائي، ويقصد بالقرار الإداري هو ذلك القرار الذي يتم اتخاذه بناءً على الصلاحيات القانونية الممنوحة لهيئة حكومية، كالوزارة أو البلدية، نتيجة انتهاك منشأة أو صاحب العمل لجريمة أو مخالفة تنص عليها

¹ الهندي، خالد جاسم: وقف عقد العمل. بحث قانوني. مجلة الحقوق. الكويت. ع.4. 2000. ص 208

² شنب، محمد لبيب: شرح قانون العمل. مرجع سابق. ص206

³ سلامه، عماد توفيق: نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط لدراسات العليا، عمان، 2009، ص 105

⁴ انظر الى نص المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 والتي تنص على: "1- لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو إيقاف 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 . 2- ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون

القوانين المختلفة¹، ووفقاً لهذه المادة فإن عقد العمل يبقى مستمر ولا ينتهي، إذا كانت مدة الإغلاق لا تزيد عن شهرين، ويبقى التزام صاحب العمل بدفع أجور عماله قائماً خلال هذه المدة، وإذا زادت مدة الإغلاق عن الشهرين يستطيع صاحب العمل أن يتمسك بإنهاء عقود العمل التي تربطه مع عماله في هذه المنشأة، وفي حال قيام صاحب العمل بإنهاء عقد أي عامل، فور اتخاذ قرار الإغلاق، أو في غضون شهرين من اتخاذه، يعتبر هذا الفصل هو فصل تعسفي².

وقد اختلفت الآراء والتفسيرات القانونية حول القراءة الصحيحة لهذه المادة ومدى إمكانية تطبيقها خلال هذه الجائحة، الأمر الذي أدى إلى ترك مساحة لتفسيرها من عدة جوانب، وقراءته بعدة قراءات، فمضى البعض يقول أن مفهوم القرار الإداري ينبغي تفسيره بشكل ضيق بحيث يتعلق بمنشأة معينة للتعامل مع حالة معينة فقط؛ مما يعني أن هذه المادة لا تسري على القرارات الصادر عن رئيس مجلس الوزراء والقاضية بالإغلاق نتيجة إعلان حالة الطوارئ، كونها لا تتماشى مع مفهوم القرار الإداري أو الحكم القضائي المنصوص عليه في هذه المادة، وبالتالي فإن هذه القرارات حتى ولو تضمنت أحكاماً تنص على وقف العمل وإغلاق المنشأة فلن ينتهي عقد العمل في هذه الحالة بحيث يجب الإبقاء على العقد وعدم إنجازه، وعليه فإن أي إنهاء لعقد العمل من قبل صاحب العمل خلال فترة الطوارئ يعتبر إنهاءً تعسفياً³، ومن ناحية أخرى ذهب فريق للقول بأنه يجب تطبيق أحكام هذه المادة خلال فترة الجائحة مشيرين إلى أن القرار الصادر من قبل رئيس الوزراء والقاضي بإيقاف المنشأة بفعل جائحة كورونا يعتبر من ضمن القرارات الإدارية المنصوص عليه في هذه المادة، داعين إلى ضرورة تفسير مفهوم القرارات الإدارية الوارد ذكرها في المادة 38 بشكل موسع وبما يشمل قرارات رئيس الوزراء المتعلقة بإعلان حالة الطوارئ نظراً لأن هذه القرارات هي جزء من

¹ الحوح، نائل فتوح: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مرجع سابق، ص104

² ابو زينة، احمد عبد الوهاب: حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، بحث قانوني، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، الجامعة الأمريكية، 2022، ص9

³ عيسه، رياض: علاقات العمل في ظل حالة الطوارئ لمواجهة جائحة فيروس كورونا للعام 2020، مقالة قانونية، 2020، منشوره على

الموقع:

<https://www.alhadath.ps/article/119488/%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A7%D8%AA-%D9%84%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85-2020>

القرارات الإدارية المشار إليها في هذه المادة مما يعني جواز تطبيقها على هذه الحالة الطارئة والاستثنائية¹.

وتأخذ الباحثة بالرأي القائل بعدم تطبيق أحكام المادة (38) على عقود العمل التي أوقفت في ظل جائحة كورونا وعدم التوسع في تحديد مفهوم القرار الإداري واقتصره على القرار الصادر بسبب مخالفة المنشأة لأحكام القانون، أو عندما يكون صاحب العمل هو السبب في صدور هذا القرار، والعلة في ذلك تكمن في عدم التوسع بتطبيق أحكام هذه المادة خاصة أنه يترتب عليها إنهاء عقد العمل، مما قد يدفع الكثير من أرباب العمل التذرع بأحكام هذه المادة وإنهاء عقود العمل دون أن يقع على عاتقهم أي مسؤولية باعتبار أن الإنهاء كان بشكل قانوني وليس إنهاء تعسفي، بالإضافة إلى أن أحكام هذه المادة لا تتفق مع الأحكام العامة للوقف والتي تشترط أن يكون الوقف راجع لسبب اجنبي وأن يؤدي وقف العقد إلى وقف جميع الالتزامات المترتبة عليه، وبالتالي فالأصل أن عدم حضور العامل إلى العمل وعدم تشغيل صاحب العمل للمنشأة بفعل الاغلاق و الوقف لا ينبع من إرادة أي منهما وبالتالي يجب وقف التزامات الطرفين، ولكن هذه المادة نصت على أن يستمر صاحب العمل بدفع الأجرة خلال فترة الاغلاق و هذا يتنافى مع أحكام الوقف، وبناءً على ما سبق ترى الباحثة أن الأفضل أن يتم قراءة نص هذه المادة بشكل متوازن ومتأني تحقيقاً للعدالة، وأن يتم تطبيق الأحكام العامة لوقف عقد العمل وعدم تطبيق أحكام هذه المادة على الوضع الراهن مع مراعاة الأحكام والمبادئ المدنية العامة المطبقة في فلسطين.

¹ تشير بهذا الصدد إلى رأي الدكتور وسام العاني والذي قال: "إن ما تصدره الإدارة من أعمال قانونية في حالة الضرورة والظروف الاستثنائية لا تخرج عن كونها قرارات إدارية وإن اتسع نطاق أثرها..." ويضيف الكاتب "... وقد انتهى مجلس الدولة والقضاء الفرنسي إلى مراقبة عنصر الملائمة في تصرف الإدارة ومدى تناسبه من حيث الشدة مع الظروف الاستثنائية، وبعبارة أخرى يلغى القرار الإداري... وإن القرارات الصادرة في حالة الضرورة أو الظروف الاستثنائية تخضع لمبدأ تحقيق الأهداف، أي يقصد مدهامة الخطر القائم فيراقب القضاء الإداري على مدى وجود هذا الهدف الخاص في أعمال الإدارة الاستثنائية". العاني، وسام صبار: القضاء الإداري. دار السنهوري القانونية والعلوم السياسية. ط1. 2015. ص51-56

وهذا ما أكد عليه بعض الفقهاء فقد أشاروا إلى أن المُشرع الفلسطيني تناول حالة توقف عقد العمل نتيجة الإغلاق بموجب قرار إداري أو قضائي بشكل عام دون تحديد أسبابه، كما أشار إلى أن إغلاق المنشأة الوارد في هذه المادة لا يترتب عليه وقف العمل بالمعنى الدقيق للوقف والذي يجد أحكامه في القواعد العامة، فكما أُشير سابقاً أن الوقف يستلزم تعليق جميع الالتزامات المتقابلة في العقد، وبالتالي يجب أن يترتب على الوقف فقدان العامل حقه في الحصول على الأجر خلال فترة الوقف، ولكن بحسب هذه المادة، يبقى العامل محتفظاً بحقه في تَلْقِي أجره من صاحب العمل خلال فترة الإغلاق، وبالتالي فإن المُشرع في هذه المادة يفترض أن صاحب العمل مسؤول عن الإغلاق مهما كان سبب هذا الإغلاق، وهذا ما يتعارض مع مبادئ العدالة وذلك لإمكانية تحميل صاحب العمل وزر غيره¹.

وبالرجوع إلى قانون العمل الأردني نجد أنه أشار في المادة (50) إلى حالة الوقف الناشئ عن الاستحالة المؤقتة الناتجة عن القوة القاهرة²، من خلال النص على حالة استحالة التنفيذ المؤقت من خلال إيقاف العمل لأسباب تتعارض مع إرادة صاحب العمل ولا يستطيع صاحب العمل دفعها كما هو الحال في جائحة كورونا، بحيث يؤدي هذا الإيقاف إلى استحالة التنفيذ المؤقت من جانب الأطراف، مما يترتب عليها إيقاف عقد العمل دون انتهائه، ويبقى صاحب العمل ملتزم بدفع أجور العمال كاملة لمدة لا تتجاوز العشرة أيام الأولى من التوقف عن العمل خلال العام، وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد عن ذلك بشرط ألا يتجاوز إجمالي الأجر المدفوع أجر ستين يوماً، ولكن إذا كان من المستحيل على صاحب العمل الوفاء بالتزاماته، استحالة نهائية ودائمة فإن العقد يفسخ في هذه الحالة، لأن الأثر الذي تحدثه هذه الاستحالة المطلقة يتمثل في إنهاء عقد العمل وليس وقفه³.

¹ نصره، أحمد: قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 231.

² انظر للمادة (50) من قانون العمل الأردني التي تنص على: " أنه: إذا اضطر صاحب العمل لوقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه، فيستحق العامل الأجر عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقيف العمل خلال السنة، وأن يدفع للعالم نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك، بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة".

³ المومني، زياد كمال احمد: إثر جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 95-97

ومن خلال نص هذه المادة نلاحظ أن المُشرع الأردني قد تَفَوَّقَ على المُشرع الفلسطيني في معالجة حالة الوقف بسبب الاستحالة المؤقتة التي تعزو لسبب أجنبي، فقد أشار إلى الشروط الواجب توفرها بالحدث الذي يجب أن تنطبق عليه احكام هذه المادة، على عكس المُشرع الفلسطيني الذي ترك الامر مبهم وأعطى المجال لتبني أكثر من تفسير و رأي حول حالة الوقف وأسبابه، ولكن بالمقابل يؤخذ على المُشرع الأردني أنه اقتصر على معالجة آثار الاستحالة المؤقتة على أجور العمال، دون التطرق إلى حقوق العمال الأخرى، فقد أعطى المُشرع الحق لصاحب العمل إذا تعرض لظروف طارئة لسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه، وقف العمل بسبب ذلك، ولا يستحق العمال من خلال هذا النص سوى الأجور دون الحقوق الأخرى.

وفي نهاية المطاف يمكن القول إن وقف عقد العمل خلال فترة الجائحة يترتب عليه تحلل أطراف العلاقة العمالية من التزاماتهم خلال فترة الوقف بما فيها الأجر، وعليه فإن العامل الذي توقف عن العمل لصالح المنشأة التي يعمل بها، لا يستحق أجراً طيلة فترة الوقف، وذلك انطلاقاً من أن تكليف صاحب العمل بدفع أجر العامل رغم عدم قيامه بالعمل يتنافى مع قواعد العدالة، بالإضافة إلى أن الأجر الذي يتقاضاه العامل ما هو إلا مقابل العمل الذي يقوم به، والعامل في هذه الحالة لم يقم بأي عمل حتى يستحق عليه أجر.

الفرع الثاني: استحالة تنفيذ عقد العمل بسبب جائحة كورونا

قد تؤدي الظروف الاستثنائية الخاصة بجائحة كورونا كما ذكرنا سابقاً إلى جعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا استحالة مطلقة خاصة تلك الالتزامات التعاقدية التي تكون طبيعتها محددة بمدة قصيرة لإنجازها كما هو الحال في عقود النقل بين البلدان وعقود السياحة وغيرها من العقود المحددة بمدة معينة، الأمر الذي يؤدي إلى انقضاء الالتزام وانفساخ العقد بقوة القانون بسبب استحالة التنفيذ، حيث يعد نظام انفساخ العقد أحد أهم الآثار التي تترتب على وقوع القوة القاهرة متى كانت الاستحالة الناجمة عنها نهائية¹، وقد عرفت مجلة

¹ الويسي، صبا نعمان رشيد: وقف عقد العمل وتطبيقاته، مرجع سابق، ص112

الأحكام العدلية تطبيقات لانفساخ العقد بقوة القانون منها ما جاء في المادة (443) التي نصت على: "إذا استأجر حصادين للحصاد فتلف الزرع بأفة سماوية كنزول برد واجتياح جراد انفسخت عقد الإجارة"¹، كما أشار القانون المدني المصري²، والقانون المدني الأردني³، كما ذكرنا سابقاً إلى القوة القاهرة كأحد الأسباب التي يترتب عليها انتهاء العقد وانفساخه من تلقاء نفسه أي بقوة القانون، ويقصد بنظام انفساخ العقد وقوع حدث طارئ في العقد يكون خارج عن إرادة الأطراف، يجعل أداء التزامات أحد الأطراف مستحيل، ويترتب عليه انتهاء العقد وإلغاء الالتزام المقابل تلقائياً بحكم القانون⁴.

ويتضح من هذا التعريف أن انقضاء التزام أحد المتعاقدين وزواله بسبب تعذر تنفيذه بفعل سبب أجنبي يترتب عليه انقضاء الالتزام المقابل وانفساخ العقد المنشئ لهذه الالتزامات⁵، ويقع الانفساخ في هذه الحالة من تلقاء نفسه وبقوة القانون دون الحاجة لصدور حكم قضائي، وفي حال لجئ الدائن للقضاء فيكون قرار القاضي في هذه الحالة مقرر للفسخ لا منشئ له، ويحدث الفسخ هنا دون الحاجة إلى إبلاغ وإخطار الطرف الآخر، وذلك لأن الإخطار هو طلب ودعوة لأداء الالتزام وتنفيذه، ولا مجال للتنفيذ في هذه الحالة ولا التعويض لأن المدين ليس له يد في انتهاء الالتزام، وذلك على خلاف الاستحالة التي لا تعود لسبب أجنبي أو التي تعود لسبب أجنبي لا يد للمدين فيه ولكن لم يستطع المدين إثبات ذلك، ففي هذه الحالة لا

¹ حيدر، علي: درر الحكام، مجلد 1، البيوع والإجارة والكفالة، دار عالم الكتب للطباعة، الرياض، 2003، ص 489.

² انظر إلى نص المادة (159) من القانون المدني المصري التي تنص على: (في العقود الملزمة لجانب واحد، إذا أصبح تنفيذ الالتزام مستحيلاً بسبب أجنبي لا يد للمدين فيه انفسخ العقد من تلقاء نفسه)

³ انظر إلى نص المادة (247) من القانون المدني الأردني الذي جاء به: (في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة القاهرة تجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلاً انقضى معه الإلتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه).

⁴ الفجال، عادل عبد الحميد: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 101

⁵ انظر إلى حكم محكمة النقض المصرية بصفتها المدنية رقم (49/1919 ق)، والذي ينص على: "الفسخ القانوني يقع عند انقضاء الإلتزام على أثر استحالة تنفيذه، فانقضاء هذا الإلتزام يستتبع انقضاء الإلتزام المقابل له" صادر بتاريخ 1980/12/22

ينفسخ العقد بل يبقى قائماً ويبقى المدين ملتزماً به،¹ وبالتالي فإن انفساخ العقد يعتبر جزاء يقرره القانون بسبب حصول عجز في أداء أحد الالتزامات المتقابلة في العقود الملزمة لجانبين.²

ويختلف الانفساخ القانوني عن مفهوم الفسخ من حيث أن الأخير يحدث في حالة فشل المدين في أداء التزاماته المتفق عليها في العقد³، ويترتب عليه منح الدائن خيار مطالبة المدين بالوفاء بالتزامه الذي أدخل به أو مطالبته بالتعويض عن الضرر الذي لحق به، مما يعني أن إنهاء العقد هنا يعد أمراً طوعياً يعود لإرادة الدائن وتقديره⁴، ويتم الإنهاء هنا بموجب حكم قضائي، ما لم يكن طرفاً العلاقة التعاقدية قد اتفقا مسبقاً على أن عدم وفاء المدين بالتزاماته سيؤدي إلى الإنهاء التلقائي للعقد دون الحاجة إلى اللجوء للقضاء⁵، وبالتالي فإن الفرق بين المصطلحين يكمن في سبب نشوء كل منهما، فالانفساخ يتحقق لسبب غير إرادي وبقوة القانون، على خلاف الفسخ الذي يكون بفعل إرادة الأطراف وحكم القاضي، بالإضافة إلى أن الفسخ يترتب عليه التعويض، أما الانفساخ لا يكون المدين ملزم بالتعويض لأن الالتزام انقضى نتيجة لتحقيق القوة القاهرة⁶.

وبما أن الانفساخ يعتبر نتيجة حتمية لاستحالة التنفيذ بفعل انتشار وباء كورونا، فإن حدوث انفساخ العقد يكون بحكم القانون ومن تلقاء نفسه، دون طلب أحد أطراف العقد ذلك، أو دون الحاجة إلى حكم قضائي، ولكي يتم اللجوء إلى هذا الإجراء لا بد من توافر الشروط التالية:

• ان يتعلق الأمر بعقد ملزم لجانبين، ويدخل في حكم ذلك العقود متعددة الأطراف كما هو الحال في

عقود الشراكة⁷.

¹ السنهوري، عبد الرزاق: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مرجع سابق، ص 596-599

² العرعري، عبد القادر: مصادر الالتزامات " نظرية العقد"، مرجع سابق، ص 391

³ يس، عبد الرزاق حسين: الوسيط في شرح احكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 909

⁴ السنهوري، عبد الرزاق: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مرجع سابق، ص 596-597

⁵ الويسي، صبا نعمان رشيد: وقف عقد العمل وتطبيقاته، مرجع سابق، ص 33

⁶ منصور، أمجد محمد: النظرية العامة للالتزامات (مصادر التزم)، مرجع سابق، ص 218

⁷ العرعري، عبد القادر: مصادر الالتزامات " نظرية العقد"، مرجع سابق، ص 390

• ان تكون الاستحالة عائدة لسبب أجنبي أي ألا يكون بسبب خطأ ارتكبه أطراف العلاقة التعاقدية وإنما تكون بفعل حادث خارجي أدى وقوعه إلى استحالة تنفيذ العقد من قبل الأطراف، مثل حدوث كارثة طبيعية كالزلازل¹.

• أن تصبح التزامات أحد الأطراف مستحيلة استحالة نهائية ومطلقة، كما هو الحال في هلاك موضوع الالتزام، فالاستحالة التي تؤدي إلى إنهاء العقد هي الاستحالة النهائية، أما الاستحالة الوقتية فأنها لا تؤدي إلى إنهاء العقد بل تؤدي إلى وقفه كما ذكرنا سابقاً².

ويترتب على تحقق انفساخ العقد بفعل جائحة كورونا انحلال العقد وزواله بقوة القانون، وإعادة الأطراف المتعاقدة إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد، ولا مكان للتعويض في هذه الحالة وذلك لإن الانفساخ وقع نتيجة لانتشار جائحة كورونا الأمر الذي يترتب عليه انتفاء مسؤولية المدين التعاقدية³.

وفي ظل غياب الإطار القانوني المناسب لحالة انفساخ عقد العمل بفعل القوة القاهرة في قوانين العمل محل الدراسة، فإن عقد العمل ينتهي وينفسخ وفقاً للأحكام العامة متى أصبح أي من العامل أو صاحب العمل غير قادر تماماً على أداء التزاماتهم بالطريقة المذكورة أعلاه، ولا يلزم الطرف الذي تحققت الاستحالة من جانبه بتعويض الطرف الآخر عن مدة العقد المتبقية في حال كان العقد محدد المدة أو عن مهلة الإشعار في حال كان العقد غير محدد المدة⁴، وترتيباً على ذلك وبتطبيق ما سبق على جائحة كورونا فإننا نجد أنه إذا استحال على العامل أداء العمل المتفق عليه أو استحال على صاحب العمل تنفيذ التزامه بسبب الجائحة، فإن العقد ينفسخ بقوة القانون أي من تلقاء نفسه ودون حاجة إلى إعدار، ولا محل

¹ بن عبد الله، نوار: انقضاء الالتزام لاستحالة التنفيذ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2013م، ص14

² الفجال، عادل عبد الحميد: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص78

³ السنهوري، عبد الرزاق: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مرجع سابق، ص599

⁴ عبد، يحيى إبراهيم خالد: أثر جائحة فيروس كورونا COVID-19 على عقد العمل في ضوء القانون الفلسطيني، مجلس النشر العلمي، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد، ج1، 2021، ص394-395

للتعويض¹، وفي جميع الأحوال فإن العامل الذي ينتهي عقده نتيجة استحالة التنفيذ المطلقة يبقى محتفظاً بحقه في الحصول على جميع حقوقه المترتبة على عقد العمل منذ بدء العقد لحين انتهائه بسبب القوة القاهرة، بما فيها حقه في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، والحصول على شهادة نهاية الخدمة².

وإن كان الأصل أن عقد العمل يفسخ بقوة القانون بفعل تحقق القوة القاهرة، إلا أن بعض الفقهاء أشار إلى أن هذه القاعدة لا تنطبق على عقود العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، مشيرين إلى أن استحالة تنفيذ التزامات أحد أطراف عقد العمل بسبب القوة القاهرة، كما هو الحال في ظل وباء كورونا، لا يؤدي إلى انتهاء العقد بقوة القانون، بل يجب أن يصدر حكم قضائي بالفسخ والإنهاء³، وحجة هذا الرأي تكمن في أن قانون العمل لم يشير إلى حكم فسخ العقد في حالة تحقق القوة القاهرة واستحالة التنفيذ، وإنما أجاز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة عمله المتفق عليه، وذلك في سبيل مواجهة القوة القاهرة و دفع نتائجها، ويكون العامل هنا ملزماً بهذا العمل بشكل مؤقت و لحين زوال أثر القوة القاهرة⁴، وبالتالي فإن المشرع لم يلتزم بالأصل العام والمتمثل في انتهاء العقد في حال تحقق القوة القاهرة، مشيراً إلى أن السبب في ذلك يعود إلى أن عقد العمل له طبيعة خاصة تتمثل في كونه من العقود التي يتضح أثرها على الحياة الاقتصادية حيث يُنظر إليه على أنه الأساس الذي يعتمد عليه العمال في معيشتهم، بالإضافة إلى أنه من العقود التي ترد على جهد الإنسان، الأمر الذي دفع المشرع في قانون

¹ الويسي، صبا نعمان رشيد: وقف عقد العمل وتطبيقاته، مرجع سابق. ص 49

² علي، رجب عبد الظاهر: أثر استحالة التنفيذ على عقود العمل: دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية. جامعة مدينة السادات. مج6. ع2. 2020. ص 96

³ المومني، زياد كمال احمد: أثر جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص86

⁴ انظر للمادة (17) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 التي تنص على: "لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الطرف الذي اقتضى هذا العمل"، ويقابلها المادة (32) من قانون العمل الفلسطيني.

العمل إلى عدم الالتزام بالمفهوم الدقيق للقوة القاهرة، والتنازل عن أعمال الأثر الرئيسي الذي يترتب عليها وهو انتهاء العقد وانفساخه، من خلال تبني أثر آخر له¹.

المطلب الثاني: مدى جواز إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في ظل جائحة كورونا

كما هو معلوم، إن تأثيرات جائحة كورونا ظهرت على مختلف مجالات الحياة بشكل أدى إلى وقف العالم نسبياً وتوقف عجلة الإنتاج، ما انعكس سلباً على المنشآت الاقتصادية والعلاقات العمالية فيها، وكان من تداعيات هذه الجائحة لجوء أصحاب العمل لتذرع بها بصورة مباشرة وغير مباشرة لإنهاء عقود عمالهم، بحجة خسارة منشآتهم، وعجزهم عن الاستمرار بالوفاء بالتزاماتهم التي يفرضها عليهم عقود العمل، الأمر الذي يتطلب إعطاء تكييف قانوني لهذا الإنهاء خاصة أن بعض أرباب العمل قد يستغلون هذه الظروف لإنهاء عقود عمالهم بشكل تعسفي ولأسباب غير جدية، وكما هو معروف أن إنهاء عقد العمل لا ينحرف عن نوعين من الإنهاء، الأول وهو الإنهاء المشروع والقانوني الذي يخضع للمقتضيات والإجراءات القانونية المنصوص عليها في قانون العمل، والثاني هو الإنهاء التعسفي وهو الذي يتم دون أي احترام للأحكام القانونية لإنهاء عقد العمل، ويختلف الأثر القانوني الذي يترتب على الإنهاء باختلاف نوع هذا الإنهاء، ولذلك لا بد من الوقوف على حالات إنهاء عقد العمل خلال الجائحة بغية تحديد الحالات التي يعتبر فيها الإنهاء والفصل مشروع، والحالات التي يعتبر فيها الفصل تعسفياً ويستوجب تعويض العامل عليه.

ولمعالجة هذا الموضوع فلا بد من التعرف على الطرق القانونية لإنهاء عقود العمل ومدى إمكانية تطبيقها في ظل الجائحة، ومدى جواز لجوء صاحب العمل لإنهاء عقود عمالهم نتيجة تحقق الخسارة الاقتصادية في منشآته باعتبار أن هذه الحالة أوجدها القانون من أجل حماية رب العمل لمصالحه عن طريق إنهاء

¹ المومني، زياد كمال احمد: أثر جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 87

عقد العمل في حال أصاب العقد خسارة أو أسباب فنية في المنشأة تستدعي الإنهاء¹، وتبرز علاقة أحكام هذه القاعدة في موضوع جائحة كورونا وتأثيرها على استمرارية عقود العمل، في أن هذه القاعدة قد يستند إليها رب العمل لإنهاء عقد العمل بينه وبين العامل بسبب آثار جائحة كورونا على أرباح منشأته، سواء سعى رب العمل إلى إنهاء عقد العمل استناداً للخسارة المالية أو استناداً إلى أسباب فنية، وفي سبيل توضيح مدى مشروعية لجوء صاحب العمل لإنهاء عقد العمل خلال الجائحة قامت الباحثة بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين وفق الآتي:

الفرع الأول: صلاحية صاحب العمل في إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا

يَنقسم عقد العمل من حيث مدته إلى عقد عمل محددة المدة وغير محددة المدة²، ويتشارك هذين النوعين من العقود في أغلب الأحكام، من حيث الحقوق والواجبات التي يفرضها على أطراف العقد³، إلا أن هناك أحكام تكون قابلة لتطبيق على عقود العمل غير محدد المدة دون العقود محدد المدة ومنها طريقة انقضاء وإنهاء هذه العقود⁴، فقد وَضَعَ قانون العمل آلية عامة لإنهاء عقد العمل، وتختلف هذه الآلية باختلاف نوع عقد العمل، فبالنسبة لعقد العمل غير محدد المدة فقد حَصَّهُ المشرع بطريقة معينة للإنهاء وذلك تنظيماً لتأبيده⁵، وأشار إلى حق أطراف العلاقة العمالية في إنهاء عقد العمل بعد إعلام وإشعار الطرف الآخر برغبته بالإنهاء وذلك بغية عدم مفاجئته⁶، وقد قيد قانون العمل حق صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بشكل منفرد بأن يكون الإنهاء مبني على أسباب جدية وموجبة للإنهاء، واستعمال الحق استعمالاً مشروعاً

¹ يحيى، إبراهيم خالد عيد وصعابنة، عمرو إبراهيم: ضمانات العامل في إنهاء عقد العمل لأسباب فنية واقتصادية في ظل القانون

القطري (دراسة مقارنة)، بحث علمي منشور على *Journal Sharia and Law*، العدد 82، إبريل 2020م، ص 356

² جلال، فريد: شرح أحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000. بلا طبعة. بلا مكان نشر. 2002. ص 49

³ ميثاني، أحمد فتحي فخري: إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية وفقاً لقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2021 ص 56-57

⁴ الكواوري، ياسين: إشكالية عقد الشغل المحدد وغير محدد المدة. مجلة المنارة لدراسات القانونية والإدارية. المغرب. عدد 17. 2017. ص 322

⁵ رمضان، سعيد محمود: الوسيط في شرح قانون العمل "دراسة مقارنة". الثقافة لنشر والتوزيع. عمان. ط. 1. 2006 ص 414

⁶ نصر، أحمد: قانون العمل الفلسطيني. مرجع سابق. ص 235

دون أن يقصد به الإضرار بالعامل أو تحقيق مصالح غير مشروعة، واعتبر القانون إنهاء صاحب العمل عقد العمل دون توجيه إشعار إلى العامل و دون أن يكون مبني على سبب جدي وحققي إنهاءً تعسفياً¹، أما بالنسبة لعقد العمل محدد المدة فلا يحق لأي من أطرافه فسخه أو إنهائه قبل انتهاء مدته، وإذا قام صاحب العمل بمخالفة ذلك وأنهى عقد عمل العامل محدد المدة فيكون الإنهاء في هذه الحالة من باب الإنهاء غير المشروع وليس من باب الفصل التعسفي، والإنهاء غير المشروع يخضع لأحكام التعويض وفقاً للأحكام العامة وليس وفقاً لقانون العمل، وهذا ما أكد عليه القضاء الفلسطيني²، وبذلك فإن حكم الفصل التعسفي المشار إليه في قانون العمل، والتعويض المنصوص عليه في ذات القانون ينطبق على العامل بعقد عمل غير محدد المدة دون العامل بعقد العمل محدد المدة.

وعليه وفي إطار الحديث عن عقود العمل ومدى إمكانية إنهائها خلال جائحة كورونا، فكما ذكرنا سابقاً أن العقود التي أصبح تنفيذها مرهقاً تخضع لأحكام نظرية الظروف الطارئة والتي تقضي الموازنة بين مصلحة الأطراف لإزالة هذا الإرهاق، أما بالنسبة للعقود التي توقفت عن العمل بشكل مؤقت فإنها تخضع لأحكام وقف العقد والتي سبق الإشارة إليها، أما العقود التي أصبحت مستحيلة التنفيذ استحالته دائمة فإنها تخضع لأحكام فسخ العقد بقوة القانون، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل في أحد الحالات السابقة التذرع بجائحة كورونا لإنهاء عقود العمل ومخالفة أحكام أي حالة منهم.

أما بالنسبة للعقود التي استمرت بالعمل خلال الجائحة، فتري الباحثة أن إنهاء عقد العمل محدد المدة غير ممكن خلال جائحة كورونا، ويجب على صاحب العمل أن يلتزم بالمدة المحددة وعدم إنهاء عقد العمل

¹ رحمة، محمود علي: السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل "دراسة مقارنة". مركز الدراسات العربية لنشر والتوزيع. مصر. ط. 1. 2018 ص 244

² انظر إلى قرار محكمة النقض الفلسطينية بصفحتها المدنية رقم (2010/463)، والذي ينص على: " وبنتيجه المحاكمة الاستئنافية وجدت المحكمة أن إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته يرتب للعامل حق المطالبة بتضمينات تقدر بأجور العامل الشهرية عن مدة العقد بالاستناد إلى القانون أي القواعد العامة وليس قانون العمل" الصادر بتاريخ 2011/10/6 والمنشور على موقع المفتي.

قبل انتهاء مدته، وإلا كان مُلزم بالتعويض عن الصَّرَر الذي لحق بالعامل جراء هذا الإنهاء¹، ويتم تعويض العامل في هذه الحالة على أساس المسؤولية العقدية المتمثلة بالخطأ الصادر عن رب العمل وهو إنهاء العقد قبل موعده وذلك من خلال جبر هذا الضرر، وعليه فلا يستحق العامل في هذه الحالة بدل الإشعار أو بدل الفصل التعسفي²، أما بالنسبة لعقد العمل غير محدد المدة، فيجوز لصاحب العمل إنهاؤها خلال الجائحة دون أن يتحمل أي مسؤولية متى توفرت الأسباب الجدية والموجبة للإنهاء وبعد إشعار العامل بذلك³، وترى الباحثة أنه على الرغم من إن القانون كَفَلَ هذا الحق لصاحب العمل في ظل الظروف العادية متى توفرت الأسباب الموجبة للإنهاء، إلا أن هذا الحق يجب أن يكون مقيد خلال فترة جائحة كورونا بشكل يمنع صاحب العمل من استغلال هذا الوباء والتحجج به لإنهاء عقود عماله، خاصة أن قانون العمل لم يُحدد طبيعة هذه الأسباب الموجبة وإنما ترك تقدير هذه الأسباب لمحكمة الموضوع، الأمر الذي يترتب عليه ضرورة تحقق المحكمة من الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل عند إنهاء عقود عماله خاصة أن القانون لم يشير إلى الأوبئة والجوائح كسبب للإنهاء⁴، وعليه يجب على قاضي الموضوع التأكد من جدية مبررات الإنهاء بالإضافة إلى التأكد من أن صاحب العمل اتخذ جميع الإجراءات اللازمة للحفاظ على العقد وأنه استنفذ الخيارات التي يستطيع اللجوء إليها مثل خيار تعديل العقد و إيقافه، فإذا قام

¹ شكاوى، زكرياء ومزيان، محمد شريف: الإشكاليات القانونية في عقود العمل في ظل جائحة كورونا. مرجع سابق. ص 67
² انظر إلى قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم (2015/1552)، والذي جاء به: " إن طبيعة عقد العمل محدد المدة يأبى الحكم معه ببديل اشعار او بديل الفصل التعسفي ، ذلك أن عقد العمل محدد المدة تكون فيه نهاية مدة العقد معلومة للعاقدين سواء بتحديد تاريخ انتهاء عقد العمل او بتاريخ انتهاء العمل المتعاقد عليه ، وما الحكم بالتعويض عن انتهاء العقد قبل موعده الا جبرا للضرر الناتج عن مخالفة شرط العقد المتمثل بانتهاء مدة العقد انتهاء طبيعياً، والتعويض عن الضرر في هذه الحالة يستند الى المسؤولية العقدية التي تتمثل بخطأ رب العمل بانتهاء عقد العمل قبل موعده المحدد بين المتعاقدين، مما يستتبع تعويض المتضرر عن الضرر المباشر الذي يلحق به جراء هذا الخطأ، وقد استقر الفقه والقضاء على أن تعويض العامل عن انهاء رب العمل للعقد قبل موعده المحدد يترتب عليه الزامه بالأجور التي تستحق عن الأشهر المتبقية لانتهاء العقد انتهاء طبيعياً، الأمر الذي يجعل من الادعاء بالمطالبة ببديل الاشعار وبديل الفصل التعسفي في غير محله و يستوجب الرد".

³ شكاوى، زكرياء ومزيان، محمد شريف: الإشكاليات القانونية في عقود العمل في ظل جائحة كورونا. مرجع سابق. ص 68
⁴ انظر إلى قرار محكمة النقض الفلسطينية بصفقتها المدنية رقم (2012/833)، والذي جاء به: " المشرع الفلسطيني لم يحدد الأسباب التي يمكن اعتبارها موجبة لإنهاء العمل دون اعتبارها فصلاً تعسفياً، بل ترك تقدير تلك الأسباب لمحكمة الموضوع، تستخلصها من الظروف والملابسات التي تحيط بواقعة الفصل من العمل، باعتبار أنها من المسائل الموضوعية التي تستقل محاكم الموضوع بتقديرها، دون معقب عليها، طالما أن استخلاصها بحكم القانون من تلك الواقعة مقبول وسائغ". صادر بتاريخ 2015/4/20. والمنشور على موقع المقتفي.

صاحب العمل باللجوء للإلغاء بالرغم من توافر جدية الأسباب التي تدفع للإلغاء فيعتبر هذا الإلغاء غير قانوني وتعسفي طالما كانت الخيارات الأخرى متوفرة لصاحب العمل ومتاحة.

وفي صدد الحديث عن الضوابط و الإجراءات التي يجب على صاحب العمل مراعاتها عند إنهاء عقد العمل وذلك لمنع حدوث إنهاء متعسف ومبتسر قبل أوانه لرابطة العقدية، لابد من الإشارة إلى أن المشرع الفلسطيني حدد في المادة (40) من قانون العمل حالات وأسباب تُجيز لصاحب العمل اللجوء إلى إنهاء عقد العمل وفصل العامل دون إشعاره بذلك¹، فهذه المادة تتيح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة عند توافر أي من الحالات المنصوص عليها في هذا النص، وعلى الرغم من أن المشرع الفلسطيني لم يُشير إلى أن هذه الحالات تم إيرادها على سبيل الحصر إلا أن القضاء أكد على ذلك²، وربما السبب في ذلك يعود إلى أن المشرع في هذه المادة عمِلَ على شمل جميع المخالفات التي من الممكن أن يرتكبها العامل بشكل يؤدي إلى حصر هذه الحالات³، بالإضافة إلى أن عدم حصر هذه الحالات والتوسع في منح صاحب العمل هذه الصلاحية من شأنها فتح مجالاً واسعاً أمام أصحاب العمل في إنهاء عقود عمالهم دون أن يكون هناك أي معايير قانونية تخضع لها.

¹ انظر إلى نص المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والتي نصت على: لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أي من المخالفات التالية. 1. انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل. 2. ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه. 3. تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول. 4. تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية. 5. عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول. 6. إفشاءه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم. 7. إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة. 8. وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون. 9. اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

² انظر إلى حكم محكمة النقض الفلسطينية بصفتها المدنية رقم (2009/94) والذي جاء به: " على صاحب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل، وأن يكون ذلك لأحد الأسباب المحددة في المادتين 40 و 41 من قانون العمل على سبيل الحصر، وإلا كان متعسفاً في فصل العامل". صادر بتاريخ 2009/9/30. والمنشور على موقع المقتفي

³ أبو زينة، أحمد: تعليق على أحكام قضائية. معهد الحقوق. جامعة بيرزيت. فلسطين. ص4. منشور على موقع المقتفي

وعلى الرغم من أن هذه المادة لم توضح ما إذا كانت تنطبق على عقد العمل غير محدد المدة فقط، أم أنها تمتد لتشمل عقود العمل غير محددة المدة، إلا أنه يمكن القول في هذا الخصوص وبالإستناد إلى نص المادة (27) من قانون العمل أن الأصل أن يخضع هذين النوعين من العقود لجميع الأحكام التي لم يقر بها المشرع من التمييز بينهما، باستثناء الأحكام التي يتعدى تطبيقها على العقد محدد المدة¹، وبالتالي فإن هذه المادة لا يقتصر تطبيقها على عقود العمل غير محددة المدة، وإنما تُطبّق أيضاً على عقود العمل محددة المدة وذلك انطلاقاً من عدم إشارة هذه المادة إلى حصر تطبيقها على عقود العمل غير محددة المدة، بالإضافة إلى أن ارتكاب العامل لأحد المخالفات المنصوص عليها في هذه المادة، يكون قد أخل بالتزاماته، الأمر الذي يتيح لصاحب العمل بإنهاء هذا العقد بغض النظر عن نوعه²، وفي هذا الصدد لا بد من الإشارة إلى إنهاء عقد العمل وفقاً لنص المادة (40) من قانون العمل يعتبر متاحاً خلال جائحة كورونا طالما توافرت أحد الأسباب المشار إليها في هذه المادة والتي تمنح صاحب العمل الحق في الإنهاء على اعتبار أن الإنهاء في هذه الحالة يكون نتيجة تخلف العامل عن تنفيذ التزاماته أو ارتكابه مخالفة قانونية، الأمر الذي يترتب عليه إعطاء صاحب العمل الحق بإنهاء بأي ظرف كان سواء خلال الجائحة أو خلال الظروف العادية.

الفرع الثاني: الخسارة الاقتصادية كأثر لجائحة كورونا في إنهاء عقد العمل

عالج النص القانوني في المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني حالة إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل وبإرادته المنفردة في حال تحقق خسارة اقتصادية للمنشأة، أو أية أسباب فنية³، ويقصد بالأسباب

¹ أنظر إلى نص المادة (27) من قانون العمل الفلسطيني، الذي ينص على: "يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية.

² أبو زينة، أحمد: حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني. مجلة جامعة العين للأعمال القانونية. الجامعة العربية الأمريكية. فلسطين. الإصدار الأول. السنة السادسة. 2022. ص 7

³ انظر للمادة (41) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 والتي تنص على: "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك "

الفنية تلك الأسباب التي تنشأ بإرادة صاحب العمل، نتيجة إجراءاته لعملية تحديث لوسائل الإنتاج المعتمد لديه بغية تحسين المنشأة وتنميتها، مما يدفعه إلى التخلي عن بعض العاملين في منشأته¹، وهذا ما أشار إليه القضاء الفلسطيني عند تحديد مفهوم الأسباب الفنية²، أما بالنسبة للخسارة الاقتصادية فيُقصد بها الخسارة التي يترتب على تحققها فصل العامل نتيجة لحدوث عجز مالي يهدد استمرار عمل المنشأة³، وتتخذ الأسباب الاقتصادية التي تسبب الخسائر أشكالاً عديدة، كانهخفاض الطلب على السلع والخدمات، وزيادة أسعار المواد الخام والأجور، ووقف الأنشطة التجارية⁴، و على الرغم من أن المشرع الفلسطيني لم يحدد مدى الخسارة المطلوبة في هذه الحالة، إلا أنه يمكن القول أن الخسارة المقصودة هنا هي الخسارة الفادحة والجسيمة التي تؤدي إلى إختلال في ميزانية صاحب العمل⁵.

ويشترط حتى يتمكن صاحب العمل من استخدام صلاحياته بإنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية وجود عقد عمل غير محدد المدة، وذلك لأن الإنهاء الفردي في عقود العمل يفترض وجود عقد غير محدد المدة، فإذا تم إنهاء عقد عمل مُحدد المدة بإرادة صاحب العمل المنفردة فنكون بصدد فسخ عقد العمل لا إنهاء⁶، وأن تكون الخسارة الاقتصادية والأسباب الفنية مؤسسة على سبب حقيقي وجدي¹، وقد

¹ مجلة القانون والأعمال الدولية، المغرب، عدد24/2017، 2014، <http://www.droitentreprise.com> ، تاريخ الدخول 2022/10/19

² انظر لقرار محكمة النقض رام الله، نقض مدني رقم (2008/92م)، والذي نص على: "الحالة الاولى: إذا وجدت أسباب فنية تطلبت إعادة تنظيم المؤسسة بما يضمن استمرار نشاطها، وذلك بدمج بعض الأقسام أو إغلاق بعضها أو الاستغناء عن بعض النشاطات أو الفروع، مما يستتبع إلغاء بعض الوظائف، وتقليص عدد العمال لضغط المصروفات وتحسين الأداء"، صادر بتاريخ2008/6/29م

³ الحوح، نائل فتوح: المرجع السابق، ص119

⁴ غمان، رياض، النظام العام في علاقات العمل "دراسة مقارنة"، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص 279.

⁵ انظر الى قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم (2008/92) بصفتها المدنية، والذي جاء به والذي جاء به: "... إذا لحقت بصاحب العمل خسارة فادحة (جسيمة) حملته على التقليل من الإنتاج أو ضغط المصروفات بتقليص عدد العمال لحماية المؤسسة من الانهيار، ومن ثم فإن خسارة صاحب العمال المالية في سنة واحدة لا تكفي مبرراً لإنهاء عقد العمل لأن الأعمال التجارية قد تكسب في سنة وتخسر في أخرى، لذلك تعين قيام الدليل على تكرار الخسارة عدة سنوات متوالية بسبب الحالة الاقتصادية العامة أو بسبب كساد حل بها حتى يكون لإنهاء عقد العمل ما يبهره، كما أن الخسارة التي تبرر إنهاء العمل هي من الأمور النسبية التي تختلف باختلاف حجم المنشأة وطبيعة عملها وعدد عمالها..." صادر بتاريخ 2008/6/29، منشور على موقع المقتفي.

⁶ سقراس، محمد: التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة مستغانم، الجزائر، 2018، ص 27

أشار المشرع الفلسطيني إلى هذا الشرط، وأكدت محكمة النقض الفلسطينية عليه واعتبرت أن الإنهاء دون وجود سبب جدي في هذه الحالة يعتبر غطاءً يستر الفصل التعسفي للعمال²، كما يشترط إخطار الجهة الإدارية المختصة والممثلة في وزارة العمل بإنهاء خدمة العامل بسبب الخسارة أو الأسباب الفنية مع توضيح سبب هذه الخسارة، وذلك لمنح الوزارة وممثلي العمال صورة حقيقة عن الإنهاء وأسبابه، والتحقق من توافر الجدية في أسباب إنهاء عقد العمل من قبل أصحاب العمل³.

وفي سياق الحديث عن مفهوم الخسارة الاقتصادية وصلاحيات صاحب العمل بموجبها، ومدى إمكانية تطبيقها في ظل ما تعرضت له دولة فلسطين والعالم أجمع بفعل فيروس كورونا وما تبعه من إعلان حالة الطوارئ وصدور قرارات إدارية بالإغلاق، نجد أن الآراء اختلفت حول هذا الخصوص، فهناك من يعتقد أنه في ضوء الوباء ليس هناك مجال لتطبيق حالة الإنهاء لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية، نظراً لوجود تضارب وتناقض بين هدف المشرع من إعمال حالة الإنهاء لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية، وبين الإغلاق و الخسارة نتيجة وجود وباء عالمي، بالإضافة إلى أن حالة الخسارة الاقتصادية المشار إليها في قانون العمل لا يمكن إدراجها تحت نظرية الظروف الطارئة، وذلك لأن الخسارة الاقتصادية الواردة في قانون العمل يقصد بها الخسارة التي تصيب منشأة صاحب العمل نتيجة ظرف خاص به فقط، وهذا ما يتنافى مع أحد أهم شروط نظرية الظروف الطارئة والتي يقضي أن يكون الطرف الذي تسبب بالخسارة عاماً وليس خاصاً بصاحب العمل⁴.

¹ بقة، عبد الحفيظ: حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق، البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، عدد (1)، 2012، ص 518.

² انظر إلى حكم محكمة النقض الفلسطينية بصفتها المدنية رقم (2009/423)، والذي نص على: "لما كان إثبات سبب إنهاء عقد العامل يقع على صاحب العمل، وكما أن إشعار الوزارة شرط جوهرى لأحكام المادة (41) من قانون العمل، والغاية منه تحقق الوزارة من صحة وجدية السبب الذي يدعيه صاحب العمل"، صادر بتاريخ 2010/1/24، رام الله، المنشور على موقع المفتي الإلكتروني.

³ الحوح، نائل فتوح: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مرجع سابق، ص 121

⁴ المومني، زياد كمال احمد: إثر جائحة كورونا على عقد العمل، مرجع سابق، ص 93

وعليه، فإن عقود العمل يجب أن تبقى مستمرة ولا يجوز لصاحب العمل التذرع بالظروف الخاصة لإنهاء عقود العمل في ظل الظروف الطارئة مثل وباء **COVID-19**، وأي فعل من شأنه إنهاء عمل العامل يعتبر من قبيل الفصل التعسفي¹، ولا يمكن لصاحب العمل كذلك أن يلجئ إلى القضاء لإنهاء عقد العمل أو إنهاء خدمة العامل في حالة الخسارة، وذلك لأن إنهاء عقد في هذه الحالة يؤدي إلى تحميل العامل الخسارة لوحده، وهذا ما يتعارض مع أساس نظرية الطوارئ التي تقوم على توزيع تبعة الظرف الطارئ على طرفي العقد².

وذهب البعض الآخر للقول أن أحكام المادة (41) قابلة لتطبيق في ظل الجائحة، ولا داعي لاعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة كشرط لتطبيقها، لأن القوة القاهرة يترتب عليها استحالة التنفيذ، والتنفيذ هنا ما زال ممكن، لكن الاستمرار به يتسبب في خسائر فادحة للمنشأة، علاوة على ذلك، أن تحقق القوة القاهرة يترتب عليها انفساخ العقد بقوة القانون وليس الإنهاء بإرادة أحد الأطراف كما في حالة الخسارة³، وعليه يجب حتى يتمكن صاحب العمل من إعمال هذه المادة أن يتم تكييف جائحة كورونا على أنها ظرف طارئ، وذلك لان الظرف الطارئ يترتب عليه صعوبة في تنفيذ الالتزامات بشكل يلحق بصاحب العمل خسارة فادحة، وحتى يستطيع صاحب العمل التمسك بالمادة (41) و إنهاء عقد العمل في ظل جائحة كورونا، يجب تحديد مدى الخسارة الاقتصادية التي أدركت المنشأة، من خلال التحقق من تأثير الخسارة المالية على

¹ غزال، بيرم جمال عبد اللطيف: مدى استقرار عقود العمل في ظل جائحة كورونا وذلك في ضوء النظام القانوني الفلسطيني والتشريعات المقارنة والتطبيقات القضائية، مقالة منشورة على موقع موسوعة ودق القانونية، 2021، <https://wadaq.info/%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1-%D8%B8%D9%84-%D8%AC%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9-%D9%83%D9%88%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%A7>

² الذنبيات، شهد نايل: الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل بسبب ظروف اقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، ص 23

³ الذنبيات، شهد نايل: الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل بسبب ظروف اقتصادية، مرجع سابق. ص 22-23

التزامات رب العمل تجاه العمال، فإذا أدت هذه الخسارة المالية إلى جعل تنفيذ الالتزام مرهقاً في عقد العمل، كان إنهاء العقد في هذه الحالة صحيحاً¹.

والمقصود بالظرف الطارئ في هذه الحالة هو الظرف الطارئ بمعناه الحديث، الذي لا يقتصر على الظروف العامة، وإنما يمتد ليشمل الظروف الخاصة كعميار للخسارة، وتطبيق هذا المفهوم للظرف الطارئ يحول دون لجوء العامل إلى القضاء لدفع بأن جائحة كورونا هي حدث عام باعتبار أنه لم يؤثر على المنشآت في مواقع جغرافية محددة، أو التمسك بأن الظرف الطارئ رغم عموميته إلا أنه لم يؤثر على القطاع الخاص بصاحب العمل، وأن تأثر صاحب العمل من الجائحة كان بشكل خاص، فدفع العامل بما سبق لا يمنع من تكييف جائحة كورونا كظرف طارئ خاص، الأمر الذي يترتب عليه تمكين صاحب العمل من ربط الخسارة المالية المتحققة في المنشأة بجائحة كورونا حتى لو لم تتضرر المنشآت الأخرى الموجودة في نفس المنطقة الجغرافية².

وترى الباحثة أن إنهاء عقد العمل المنصوص عليه في المادة (41) غير متاح في ظل أزمة كورونا حتى وإن تم اعتبارها ظرفاً طارئاً، وذلك لأن عند اللجوء لتطبيق أحكام هذه النظرية يجب التقيد بأحكامها العامة كونها تأتي من النظام العام، فلا يُسمح بتوسيع نطاق تطبيقها، وخاصة أن تحقق الظروف الطارئة لا يترتب عليها إنهاء العقد وتحميل الخسارة الناتجة عنها لأحد الأطراف، وإنما يترتب عليها توزيع ما ينتج عنها من خسارة على الأطراف من خلال تعديل العقد بشكل يتناسب ويتوافق مع مصالحهم، بالإضافة إلى أن إعمال أحكام الظروف الطارئة يتطلب كما ذكرنا توافر عدة شروط أهمها شرط العمومية، والذي ينتفي في حالة الإنهاء لأسباب اقتصادية وفنية بشكل مباشر، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل التذرع الملخص

¹ يحيى، إبراهيم خالد عبد وصعابنة، عمرو إبراهيم: ضمانات العامل في إنهاء عقد العمل لأسباب فنية واقتصادية في ظل القانون الفلسطيني (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 48

² يحيى، إبراهيم خالد عبد: إثر جائحة فايروس كورونا على عقود العمل في ضوء القانون الفلسطيني، مرجع سابق، ص 414-415

بالجائحة لتطبيق المادة (41) وإنهاء عقود العمل وذلك لأن المشرع أوجدها لظروف الطبعية وليس لظروف الاستثنائية مثل جائحة كورونا¹.

وتجدر الإشارة إلى أن حق صاحب العمل في إنهاء العقد بسبب الخسارة الفادحة أو لأسباب فنية ليس مطلقاً، وإنما مقيد بمجموعة من الضمانات، والتي تتمثل في حقيقة أن صاحب العمل لا يمكنه اللجوء إلى إنهاء العقد إلا بعد استنفاد خيارات تعديل أو تعليق العقد، فيجب على صاحب العمل اللجوء إلى تطبيق جميع الخيارات المتاحة في سبيل مواجهة الخسارة الاقتصادية والأسباب الفنية وعدم تطبيق الإنهاء بشكل مباشر، فعدم السماح لصاحب العمل من اللجوء لإنهاء العقد في ظل توافر الخيارين السابقين فيه حماية للعامل من تعسف صاحب العمل في إنهاء عقودهم، وضمن لبقاء هذه العقود واستمرارها².

وعليه، وبما أن قانون العمل تضمن أحكاماً يمكن لصاحب العمل الاعتماد عليها لتعديل عمل العامل وتغيير طبيعة عمله على النحو المنصوص عليه في المادة (32) ³، ولأن المبدأ الذي تقوم عليه المادة (38) من قانون العمل والذي يقوم على حقيقة عدم إمكانية تقرير إنهاء عقد العمل إلا بعد مرور شهرين من تاريخ إيقافه، أملاً في انتهاء و زوال سبب الوقف هو ذات المبدأ والفلسفة التي يجب أن تستند إليها المادة (41)، وبما أن من يملك الخيار الأكثر والمتمثل في خيار الإنهاء يملك الأقل وهما خيارين التعديل والوقف؛ فمن هذا المنطلق يتوجب على صاحب العمل أن يلجئ إلى تطبيق أحكام المادتين المذكورتين

¹ العابودي، شكري: حقوق العمال في زمن كورونا بين الضياع والحماية القانونية، وكالة وطن للأخبار، بتاريخ 2020/5/18. <https://www.wattan.net/ar/radio/309603.html>

² صبيح، تحرير نضال، تطبيق "مبدأ التناسبية" في العلاقات العمالية وأثرها في النزاعات الفردية (الفصل التعسفي، الجزاءات، وتغيير الشروط الجوهرية في عقد العمل) دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2018، ص 80 - 81.

³ رحمة، محمود علي، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل "دراسة مقارنة"، مركز الدراسات العربية، بدون طبعة، مصر، الجيزة، 2017، ص 160.

وإعمالهما بدلاً من أحكام المادة (41)، فمتى توفر خيار تعديل العقد أو وقفه في حالة جائحة كورونا يتوجب على صاحب العمل أن يقوم بإعمالهم قبل الذهاب لخيار الإنهاء وذلك لضمان استمرارية العقد¹.

وقد أكدت على هذا الحكومة الفلسطينية عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالوباء، فقد أشارت لخيارات إيقاف العقد وتعديله، عن طريق إصدارها قرار بتخفيض ساعات العمل، أو بوقف الإنتاج في المنشأة، فأصدر مثل هذه القرارات تمكن صاحب العمل من الاتفاق مع العامل على تعديل العقد بما يتناسب مع الوضع الراهن، مثل الاتفاق على تخفيض الأجور دون الحد الأدنى بشكل يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية، أو اللجوء إلى خيار وقف العقد في سبيل الإبقاء عليه، وذلك كله لضمان منع بعض أرباب العمل من الاستفادة من الوضع المتعثر والناجم عن جائحة كورونا واللجوء إلى إنهاء عقود العمال دون إدراك أي خسارة وبالرغم من عدم تضرر منشآتهم، وإنما بغية تحقق أغراض غير مشروعة كأنهاء عقود العمل دون التعرض لأي مساءلة قانونية².

وفي نهاية المطاف يمكن القول أن وقف العقد يعد الحل الأفضل في ظل جائحة كورونا، وذلك انطلاقاً من مبدأ حسن النية الذي يجب أن يبقى قائماً لدى صاحب العمل عند تنفيذ العقد، خاصة عندما يمارس صلاحياته التي منحه إياها القانون، بالإضافة إلى أن تطبيق نظام الوقف يترتب عليه إعفاء الأطراف بشكل مؤقت من التزاماتهم، فمن جهة لا يكون صاحب العمل ملزماً بدفع الأجور للعامل إلى أن يتم إعادة ترتيب وضع منشآته، خاصة في حالة الخسارة، ومن جهة أخرى لا يكون العامل ملزماً بالعمل في ظل الوضع المالي السيئ للمنشأة، فلا يشكل عبئاً على رب العمل، الأمر الذي يحقق توازناً بين مصالح

¹ يحيى، إبراهيم خالد عبد: إثر جائحة فايروس كورونا على عقود العمل في ضوء القانون الفلسطيني، مرجع سابق، ص 417-419

² حاول الكثير من أرباب العمل استغلال المادة (41) في ظل جائحة كورونا والتدبر بها لأنهاء عقود العمل دون ان يكون هناك مبرر قانوني وفعلي لذلك، فقد تم إنهاء أكثر من 38 موظف إعلام يعملون في وسائل إعلام محلية وآخرون في قطاعات أخرى، بحجة تأثيرات جائحة كورونا وما ألحقته من خسائر بقطاعات المختلفة، الأمر الذي دفع وزارة العمل الى تقديم توصيات ومقترحات لمجلس الوزراء من أجل تجسيد المادة 41 من قانون العمل خلال الجائحة بما يضمن تراجع أرباب العمل عن اتخاذ قرارات إنهاء العمل، وتوفير الحماية للعاملين. عاصي، سجاد: بسبب استغلالها من بعض المؤسسات.. توصيات إلى رئيس الوزراء بتجميد المادة 41 من قانون العمل، مقالة منشورة بتاريخ 2020/10/12:

<https://www.alhadath.ps/article/134866/%D8%A8%D8%B3%D8%A8%D8%A8>

الطرفين، ويضمن بقاء الرابطة العقدية بين الأطراف وتمكينهم من تنفيذها بعد زوال سبب الوقف والمتمثل

في الخسارة أو السبب الفني¹.

¹ يحيى، إبراهيم خالد عبد: إثر جائحة فايروس كورونا على عقود العمل في ضوء القانون الفلسطيني، مرجع سابق، ص 419

الخاتمة

رَكَزَت هذه الدراسة على شرح أهم الآثار التي رتبها وباء كورونا على عقود العمل، والذي يعتبر من أهم الأزمات الصحية ذات العواقب الاقتصادية التي لم يشهدها العالم منذ عقود، وذلك من خلال الوقوف على قدم وساق في تحديد طبيعة الجائحة والوقوف على أهم نظريات القانون المدني مثل نظرية ظروف الطوارئ والقوة القاهرة للنظر في جدوى تطبيقها في هذا الصدد، وبيان أثرها على عقود العمل في فلسطين والتأكد من مدى معالجة نصوص العمل الفلسطيني لها وسبل الحماية التي وفرها للعمال في مثل هذه الظروف، وتُلخّص الباحثة الخاتمة في أهم النتائج والتوصيات التي توصلت لها في هذه الدراسة والتي أجازتها كالتالي:

أولاً: النتائج

1. إن من غير الممكن تكييف جائحة كورونا وتحديد طبيعتها بشكل مطلق، حيث يختلف تكييفها باختلاف تأثيرها على العقود، فقد تكون الجائحة ظرف طارئ يجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً، وقد تكون قوة القاهرة يترتب عليها استحالة التنفيذ.
2. تنقسم عقود العمل وفقاً لتأثيرها بجائحة كورونا إلى عقود عمل لم تتضرر، وعقود عمل أصبح تنفيذها مرهقاً على أطراف العلاقة العمالية، وعقود عمل أصبح تنفيذها مستحيلًا سواء كان استحالة مطلقة أو استحالة جزئية.
3. يترتب على عقود العمل التي تأثرت في جائحة كورونا ما يترتب على اعتبار الظروف الاستثنائية قوة القاهرة أو ظرف طارئ في العقود المدنية، وبالتالي إذا تم اعتبار جائحة كورونا ظرف طارئ فإنه يتم تدخل القاضي من أجل إعادة التوازن للعقد، وإذا ما تم اعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة فيتم تطبيق الأحكام العامة للقوة القاهرة.

4. يقع على العامل واجب الانصياع لأوامر صاحب العمل بالالتحاق بعمله أثناء فترة الوباء، ولا يملك حق رفض هذه الأوامر، طالما أن هذه الأوامر كانت ضمن القوانين المرعية والمطبقة وطالما أن صاحب العمل قد وفر للعامل كل متطلبات السلامة العامة والصحة المهنية.

5. يجوز لصاحب العمل تخفيض أجر العامل بشكل مؤقت وبما يتماشى مع ظروف الجائحة وذلك بغية رفع الضرر عن كليهما، ويكون هذا الإجراء مقيد بالحصول على موافقة العامل على ذلك، وألا يتجاوز التخفيض الحد الأدنى للأجور المشار إليه في قانون العمل.

6. لصاحب العمل الحق في رفض منح أي عامل إجازته السنوية خلال فترة انتشار الوباء، طالما كان التحاقه بعمله ضرورياً لمتطلبات العمل، وبالمقابل يجب على صاحب العمل الأخذ بعين الاعتبار مصلحة العامل عند تكليفه أساساً بالعمل في هذه الظروف.

7. إن انفساخ عقد العمل يستلزم وجود قوة قاهرة يترتب عليها جعل الالتزامات التعاقدية الناشئة عنه مستحيلة التنفيذ بشكل نهائي، وذلك على خلاف الاستحالة المؤقتة التي يقتصر أثرها على وقف العقد وليس انهائه.

8. يترتب على وقف عقد العمل بفعل الإجراءات الاحترازية المتخذة أبان جائحة كورونا تحرر أطراف العلاقة العمالية من الالتزامات المترتبة على العقد، بما فيها أجر العامل.

9. هناك حاجة ماسة لإجراء تعديلات تشريعية ووضع حلول لمواجهة الأوبئة والذي يعتبر فيروس كورونا أحد تطبيقاته.

ثانياً: التوصيات

1. نوصي القضاء بتوضيح آثار الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة كورونا وتصنيفها هل هي ظرف طارئ يترتب عليها إرهاب تنفيذ العقد أم قوة قاهرة يترتب عليها استحالة في تنفيذ العقد.
2. نوصي القضاء أن يضع محددات لاعتبار الوباء قوة قاهرة أم ظرف طارئ من خلال المحددات الخاصة بالوباء كسن العمل ومكان العمل والقرارات التشريعية فيما يخص منع التجول والحجر الصحي والتباعد الاجتماعي، كما نوصي القضاء بمراعاة المحددات التالية لتحديد الاستحالة من الإرهاب من خلال معرفة طبيعة العمل ونوعه ومدى تقدير القاضي للظروف المحيطة.
3. نوصي القضاء عند النظر في القضايا المتعلقة بالعلاقة التعاقدية للعمال في ظل الإجراءات الاحترازية أن يأخذ بعين الاعتبار الطبيعة الحمائية وذلك بغية تحقيق العدالة والتوازن بين حقوق والتزامات كل طرف.
4. نوصي بمنح القاضي سلطة إيقاف تنفيذ العقد لحين زوال الحادث الاستثنائي إذا كان هذا الحادث وقتياً ويتوقع زواله في وقت قصير.
5. نوصي أطراف العقد بإضافة بند القوة القاهرة والجوائح في العقد، بحيث يصبح من حق الطرف الذي لحق به ضرر التمسك بهذا البند عند وقوع الجوائح أو القوة القاهرة.
6. نوصي المشرع الفلسطيني بوضع نظام خاص ينظم العمل عن بعد أسوة بالقوانين الأخرى.
7. نوصي أهل الاختصاص بإجراء المزيد من البحوث القانونية لمعالجة الجوائح وتجليتها على عقود العمل، ودعوة المشرعين إلى تنظيم عقود العمل في ظل الجوائح بالاستناد إلى نتائج البحوث ذات الصلة.

المراجع العلمية

أولاً: المصادر

معاجم وقواميس اللغة

ابن منظور: محمد بن مكرم: لسان العرب، دار صادر، بيروت، 2003

الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب مجد الدين: القاموس المحيط، ج1، مؤسسة فن الطباعة، لبنان، 1989

الأزهري، أبو منصور محمد بن أحمد: معجم تهذيب اللغة، مجلد (3)، تحقيق: رياض زكي، دار المعرفة،

بيروت، 2001

القوانين:

مجلة الأحكام العدلية رقم 0 لسنة 1876

قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

قانون العطاءات للأشغال الحكومية رقم 6 لسنة 1999

القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948

قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

ثانيا: المراجع

الكتب

إبراهيم محمد محي الدين إبراهيم: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي (دراسة

مقارنة). دار المطبوعات الجامعية. الإسكندرية. مصر. 2007.

الشواربي، عبد الحميد: المشكلات العملية في تنفيذ العقد. دار المطبوعات الجامعية. الإسكندرية. 1998.

أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات. دار الثقافة للنشر والتوزيع. ط2.

2006.

كيرة، حسن: أصول قانون العمل. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت. ط3. 1983.

أبو عرة، محمد، والتر، ليالي: إصابات العمل والتعويض عنها في فلسطين، مركز الديمقراطية وحقوق

العاملين ووزارة العمل. رام الله. 2014.

اهتوت، نجيم: النظرية العامة للالتزام، ج1. مطبعة القبس لطباعة والنشر. ط1. 2019.

الأهواني، حسام الدين كامل: النظرية العامة للالتزام. ج1، مجلد1. القاهرة. ط3. 2000.

الأهواني، حسام الدين كامل: شرح قانون العمل. أبناء وهبة وحسان. القاهرة. 1991.

الترمانيني، عبد السلام: نظرية الظروف الطارئة (دراسة تاريخية ومقارنة للنظرية في الشريعة الإسلامية

والشرائع الأوربية وتطبيقات النظرية في تقنيات البلاد العربية). دار الفكر. 1971م.

تكروري. عثمان وسويطي، أحمد: مصادر الالتزام. المكتبة الأكاديمية. 2016.

تناغوا، سمير، مصادر الالتزام. مكتبة الوفاء القانونية. الإسكندرية. ط1. 2009.

الجمال، مصطفى: مصادر الالتزام. دار المطبوعات الجامعية. الإسكندرية. 1999.

الحوح، نائل فتوح: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م. مركز التضامن الأمريكي.

نابلس. 2017.

حيدر، علي: درر الحكام، مجلد 1، البيوع والإجارة والكفالة، دار عالم الكتب للطباعة، الرياض، 2003

خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: الأحكام العامة لعقد العمل الفردي: الخصائص - الآثار - الانقضاء في

ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمالي. مؤسسة المعارف للطباعة والنشر. القاهرة.

ط 1. 2004.

الذنيبات، محمد جمال مطلق: المدخل لدراسة القانون "دراسة مقارنة". مكتبة القانون والاقتصاد. السعودية.

ط 1. 2012.

الذنيبات، محمد جمال مطلق: شرح قانون العمل. مكتبة القانون والاقتصاد. السعودية. ط 1. 2012.

رحمة، محمود علي، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل

"دراسة مقارنة"، مركز الدراسات العربية، بدون طبعة، مصر، الجيزة، 2017

رستم باز، سليم: شرح مجلة الاحكام العدلية. المطبعة الأردنية. بيروت. 1923.

رمضان، سيد محمود: الوسيط في شرح قانون العمل. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن. 2010.

الرومي، عبد الوهاب، الاستحالة وأثرها على الالتزام العقدي " دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي والقانون

المدني". دون دار نشر. دون مكان نشر. 1994.

سقراس، محمد: التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة مستغانم، الجزائر، 2018

سلامة، أحمد: مذكرات في نظرية الالتزام. طبعة المعرفة. القاهرة. 1996.

سلطان، أنور: لموجز في النظرية العامة للالتزام. مصادر الالتزام. الجزء الأول. دار المعارف. 1963.

السمامعة، خالد: سلطة القاضي في تطبيق نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الأردني. دراسة مقارنة. دار إثراء للنشر والتوزيع. عمان. ط1. 2015.

السنهوري، عبد الرزاق: الوسيط في شرح القانون المدني (نظرية الالتزام بوجه عام، الاوصاف، الحوالة، الانقضاء) الجزء الثالث. دار احياء التراث العربي. بيروت. 1968

السنهوري، عبد الرزاق: مصادر الحق في الفقه الإسلامي، منشورات الحلبي الحقوقية. ط3. 1998

السنهوري، عبد الرزاق: نظرية العقد. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت. ط2. 1998.

شبيب، محمد لبيب: شرح قانون العمل. دار النهضة العربية. القاهرة. ط6. 1996.

شوشاري، صلاح الدين محمد: نظرية العقد الموقوف في القانون المدني " دراسة موازنة بالفقه الاسلامي ". ط3. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2003

شوشاري، صلاح الدين محمد: نظرية العقد الموقوف في القانون المدني " دراسة موازنة بالفقه الاسلامي ". دار الثقافة للنشر والتوزيع. الأردن. ط3. 2003.

صالح، فواز: القانون المدني، المصادر الإرادية للالتزام. منشورات جامعة دمشق. 2021.

الطهراوي، هاني علي: القانون الإداري. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. ط1.

عبد الباقي، عبد الفتاح: دروس أحكام الالتزام، مطبعة جامعة القاهرة. مصر. 1992.

عبد الرحيم، محمد: الوجيز في نظرية الظروف الطارئة. مطبعة زهران. القاهرة، مصر. 1995.

العربي، بلحاج: النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجديد. العقد. مطبعة بن عكنون. الجزائر. ط6. 2008.

العرعاري، عبد القادر: مصادر الالتزامات " المسؤولية المدنية". الكتاب 2. دار الأمان. الرباط. ط3. 2011.

عرفات، حسام توفيق: شرح قانون العمل الفلسطيني "دراسة مقارنة". منشورات الكلية العصرية الجامعية. فلسطين. ط1. 2017.

الطار، عبد الناصر توفيق: مصادر الالتزام. دار البستاني لنشر والتوزيع. 1991م

علي، سعد سيد: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة). دار الكتاب الحديث. القاهرة. 2006.

علي، سعيد السيد: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة). دار الكتاب الحديث. 2006م.

عليان، رياض: الكورونا بين القوة القاهرة والظرف الطارئ ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية. المعهد القضائي الأردني. الأردن. 2020.

عياد، عبد الرحمن: أساس الالتزام العقدي (النظرية والتطبيقات). دار الثقافة الجامعية لنشر والتوزيع. الإسكندرية. 2007.

غمان، رياض، النظام العام في علاقات العمل "دراسة مقارنة"، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان،
2015

الفار، عبد القادر: مصادر الالتزام (مصادر الحق الشخصي في القانون المدني). دار الثقافة. عمان.
ط3. 2011م.

الفار، عبد القادر: أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني). دار الثقافة. عمان. 2010.

الفجال، عادل عبد الحميد: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة). منشأة المعارف.
الإسكندرية. 2009.

قاسم، محمد حسن: القانون المدني، التزامات (المصادر). ج1. العقد، المجلد الثاني. آثار العقد، جزاء
الإخلال بالعقد. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت. ط2. 2018.

القضاة، علي يوسف: أثر نظرية الظروف الطارئة في صيغ التمويل الإسلامي المعاصر. أمانة للنشر
والتوزيع، عمان. الأردن. 2020.

الكزبري، مأمون: نظرية الالتزام في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربية. المجلد الأول. بيروت. ط2.
1972.

الكسواني، عامر محمود: أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني دراسة مقارنة). دار الثقافة للنشر
والتوزيع. عمان، الأردن. 2015.

لطفي، محمد حسام محمود: النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام. دار النهضة العربية، القاهرة. 2002.
مرعي، منثى فائق وآخرون: أزمة جائحة كورونا والنظام العالمي. ط1. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع.
2020.

المصاروة، هيثم حامد: المنتقى في شرح قانون العمل. دار حامد للنشر والتوزيع، عمان. الأردن. ط1. 2008.

المغربي، جعفر: شرح أحكام قانون العمل. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. ط1. 2016.

المغربي، جعفر: شرح أحكام قانون العمل. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن. ط1. 2016.

ملاوي، بشار عدنان: أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني. عدد رقم (5). دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. ط1. 2005.

منصور، أمجد محمد: النظرية العامة للالتزامات "مصادر الالتزام. دار الثقافة. عمان. ط7. 2015.

منصور، أمجد محمد: النظرية العامة للالتزامات "مصادر الالتزام. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. 2015.

منصور، أمجد محمد: النظرية العامة للالتزامات. مصادر التزام. دار الثقافة. ط7. 2015.

ناصيف، إلياس: موسوعة العقود المدنية والتجارية. ج20. مجلد1. مطبعة شركة المؤسسة الحديثة. بيروت، لبنان. ط1. 2017.

نصرة، أحمد: قانون العمل الفلسطيني. فلسطين. ط1. 2010.

النعيمي، فاضل: مصادر الالتزام في القانون المقارن. دار الوراق للنشر. بيروت. 2014.

النعيمي، فضل شاكراً: نظرية الظروف الطارئة بين الشريعة والقانون. دار الجاحظ. 1969 .

هدفي، بشير: الوجيز في شرح قانون العمل. دار الجسور لنشر والتوزيع. ط2. 2003.

الويسبي، صبا نعمان رشيد: وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2012.

الياس، يوسف: الوجيز في شرح قانون العمل رقم (7) لسنة 1987، هيئة المعاهد الفنية، وزارة التعليم

العالي والبحث العلمي، الرصافة، 1989

ياسين، محمد: المبسوط في شرح القانون المدني الأردني. دار وائل للنشر. عمان. ط1. 2002.

يس، عبد الرزاق حسين: الوسيط في شرح احكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية. الكتاب الأول.

مجلد 2. ط1. 1992.

منصور، محمد حسين: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية لنشر لطباعة والنشر. بيروت.

1995.

غانم، رمضان عبد الله: وقف عقد العمل. دار النهضة العربية. القاهرة. 1997.

أبو زينة، أحمد: تعليق على أحكام قضائية. معهد الحقوق. جامعة بيرزيت. فلسطين. ص4. منشور على

موقع المقتني.

رحمة، محمود علي: السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل

"دراسة مقارنة". مركز الدراسات العربية لنشر والتوزيع. مصر. ط1. 2018. ص244.

رمضان، سعيد محمود: الوسيط في شرح قانون العمل "دراسة مقارنة". الثقافة لنشر والتوزيع. عمان.

ط1. 2006 ص414

جلاد، فريد: شرح أحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 بلا طبعة. بلا مكان نشر. 2002. ص49

الرسائل الجامعية:

بوكماش، محمد: سلطة القاضي في تعديل العقد في القانون المدني الجزائري والفقہ الإسلامي. أطروحة 1-

دكتوراه. جامعة الحاج لخضر. الجزائر. 2021.

قموح، منصور: نظرية الظروف الطارئة وأثرها على الالتزام العقدي في القانون والفقہ. رسالة دكتوراه.

جامعة الأزهر. غزة. 1985.

المطيرات، عادل مبارك: أحكام الجوائح في الفقہ الإسلامي وصلتها بنظريتي الضرورة والظروف الطارئة.

رسالة دكتوراه. جامعة القاهرة. 2001.

وردية، فتحي: ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة

مولد معمري - تيزرز، 2013.

أبو بيح، حمزة هشام كمال: السبب الأجنبي وأثره على أحكام المسؤولية المدنية. رسالة ماجستير غير

منشورة، جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 2018..

احمد، صالح: سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل دراسة مقارنة. مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة

العليا للقضاء. المدرسة العليا للقضاء. وزارة العدل. مصر. 2006.

بحر، احمد يوسف عبد الرحمن: نظرية الظروف الطارئة وأثرها على العقد الإداري في فلسطين (دراسة

مقارنة مع الشريعة الإسلامية). رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة. 2017.

برهم، دعاء موسى عبد الرحمن: دور القاضي في العقود المدنية والتجارية "دراسة تحليلية مقارنة"، رسالة

ماجستير. جامعة الأزهر. غزة. 2019.

بلعجات، قوقو وبكرار نجمة: نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الجزائري. رسالة ماجستير. جامعة عبد الرحمن ميره- بجاية. الجزائر. 2015.

بن عبد الله، نورة: انقضاء الالتزام لاستحالة التنفيذ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2013م.

تركية، عاشور: مبدأ سلطان الإرادة والشكلية في العقود. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر بركسة. الجزائر. 2019.

جزار، زينب وبوطيش، امال: جائحة كورونا بين نظريتي القوة القاهرة والظرف الطارئ. رسالة ماجستير. جامعة أحمد بوفره- بومرداس. 2020.

حامد، صديق عوض الله محمد وصالح، احمد المصطفى محمد: التزامات عقد العمل (دراسة مقارنة). رسالة ماجستير. جامعة شندي، السودان. 2016.

الخميسة، روان عبد الحفيظ: الضوابط القانونية لحماية أجر العامل في القانون الأردني. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، الأردن. 2022.

دقاسمة، واصف نايف نهار: تطبيقات نظرية الظروف الطارئة في الصيرفة الإسلامية. رسالة ماجستير. جامعة اليرموك. الأردن. 2015.

دهيليس خديجة وياسين، حكيمة: سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة). رسالة ماجستير. جامعة زيان عاشور. الجزائر. 2017.

الديب، هبة محمد محمود: إثر الظروف الطارئة على العقود المدنية (دراسة تحليلية في مشروع القانون المدني الفلسطيني). رسالة ماجستير. جامعة الازهر. غزة. 2012.

الذنيبات، شهد نايل: الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل بسبب ظروف اقتصادية، رسالة ماجستير،
جامعة مؤتة، الأردن.

سلامه، عماد توفيق: نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط
لدراسات العليا، عمان، 2009.

شكاوى، زكرياء ومزيان، محمد شريف: الإشكاليات القانونية في عقود العمل في ظل جائحة كورونا. رسالة
ماجستير. جامعة العربي بن مهدي - أبو البواقي.

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، 2018.

صيام، سفيان إبراهيم: السبب الأجنبي وأثره على الالتزام العقدي في ضوء القانون المدني الفلسطيني
رقم؛ لسنة 2012 "دراسة مقارنة". رسالة ماجستير. جامعة الأزهر. غزة. 2019

ضيف الله، لبنى: الضبط الإداري في ظل جائحة كورونا، رسالة ماجستير. جامعة محمد بوضياف - المسيلة.
الجزائر. 2020.

عبد المالك، حميمي: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر -
بسكرة. الجزائر. 2020.

عواودة، هديل خالد جمال: إثر جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في القانون الأردني. رسالة
ماجستير جامعة اليرموك. الأردن. 2022.

الفزارية، فاطمة بنت سعيد بن خميس: نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية. رسالة ماجستير.

جامعة السلطان قابوس. عمان. 2012

مرابط، فريال وخير الدين، الهام: جائحة كورونا بين نظريتي القوة القاهرة والظرف الطارئ. رسالة

ماجستير. جامعة بجاية. الجزائر. 2022.

مراد، عمار محمد: مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل (دراسة مقارنة). جامعة المستنصرية.

العراق.

المطر، عنادل، مدى اعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة على العقود الملزمة للجانبين والآثار المترتبة

عليها وفقاً للقانون الكويتي، دراسة مقارنة. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية. كلية القانون

الكويتية العالمية العدد الأربع وثلاثون. مجلد (9). الكويت. 2021.

موسى، اوليدي وعبد الرزاق، قادري: إثر القوة القاهرة في العقود الدولية. رسالة ماجستير. جامعة قاصدي

مرباح ورقلة. 2018.

المومني، زياد كمال احمد: إثر جائحة كورونا على عقود العمل. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط.

عمان. 2020.

ميثاني، احمد فتحي فخري: إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية وفقاً لقانون العمل

الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية،

فلسطين، 2020.

يونس، تحسين زاهر: شرط الإرهاق في نظرية الظروف الطارئة (دراسة مقارنة). رسالة ماجستير. جامعة

آل البيت. الأردن. 2017

الرقب، صلاح إبراهيم سليمان: صعوبات التعليم عن بُعد في ظل انتشار فايروس كورونا من وجهة نظر
مُعلمي ومُدرّاء مدارس محافظة خان يونس في قطاع غزة، رسالة ماجستير. جامعة الشرق
الأوسط. عمان. 2020.

عدوي. منار حلمي عبد الله: أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة
2000 "دراسة مقارنة". رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. فلسطين. 2008.

العوادة، سمير: واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني.
رسالة ماجستير. جامعة القدس. فلسطين. 2010

المجلات:

مجلة مجمع الفقه الإسلامي. السنة الأولى. العدد الثاني. 1403هـ.

أثر وباء كوفيد- 19 على سوق العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة: تقييم نموذج التوقعات
الاقتصادي. منظمة العمل الدولية. 2020.

مجلة القانون والأعمال الدولية، المغرب. عدد 2017/24، 2014

الأبحاث:

دودين، محمود موسى عيسى: المركز القانوني لطرفي علاقة العمل في ظل جائحة كورونا (كوفيد-19)
حالة قطر وفلسطين. المجلة الدولية للقانون العدد الرابع. 2020

سعد، عمر خضر يونس: جائحة كورونا وأثرها على الالتزامات التعاقدية في ضوء نظريتنا الظروف
الطارئة والقوة القاهرة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانوني العدد الثالث. غزة.
2020

علي، رجب عبد الظاهر: أثر استحالة التنفيذ على عقود العمل: دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية. جامعة مدينة السادات. مج6. ع2. 2020.

أبو زينة، أحمد: حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني. مجلة جامعة العين للأعمال القانونية. الجامعة العربية الأمريكية. فلسطين. الاصدار الأول. السنة السادسة. 2022. ص7

الكواري، ياسين: إشكالية عقد الشغل المحدد وغير محدد المدة. مجلة المنارة لدراسات القانونية والإدارية. المغرب. عدد 17. 2017 ص322

ذنون، ياسر وإبراهيم، رؤى: نظرية الظروف الطارئة وأثرها على الاحكام القضائية (دراسة تحليلية). مجلة الشريعة والقانون. كلية القانون جامعة الامارات العربية المتحدة العدد السابع والخمسون. 2014

العموش، محمد دوجان، نظرية الظروف الطارئة وتطبيقاتها في عقد الإجارة. المنارة للبحوث والدراسات المجلد السادس عشر العدد السادس. الأردن. 2010م.

قاسمي، محمد: تأثير جائحة كورونا على عقود الشغل الفردية. مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية العدد العشرون. المغرب. 2020.

بني حمد، خالد: الفرق بين القوة القاهرة والظرف الطارئ دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي. المجلة الأردنية للدراسات الإسلامية العدد الثاني. عمان. 2006.

نوافلة، يوسف أحمد: مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل في سلطنة عُمان والأردن. مجلة القانون والأعمال، كلية العلوم. القانونية والاقتصادية والاجتماعية. جامعة الحسن الأول. 2020.

الشاوي، شيماء: نظرات قانونية حول فيروس كورونا المستجد كوفيد-19. مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية العدد السابع عشر. المغرب. 2020.

الخضر، أماني فضل الله: نظريات الظروف الطارئة والقوة القاهرة وأثرهما على عقود العمل تطبيقاً على نظام العمل السعودي، جائحة كورونا أنموذجاً. مجلة القلم للدراسات الإسلامية. مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة كسلا العدد الخامس. 2022.

عوض، احمد محمد عواد: إعادة التوازن العقدي في إطار نظرية الظروف الطارئة بين التدخل القضائي والمعالجة التشريعية (دراسة مقارنة). مجلة البحوث الفقهية والقانونية العدد السابع والثلاثون. جامعة الملك فيصل، السعودية. 2022.

بن زيد، فتحي: جائحة كورونا كقوة القاهرة للتمسك بمبدأ جواز العذر بجهل القانون. حوليات جامعة الجزائر. مجلد (34). عدد خاص. الجزائر. 2020.

السيوي، عمر: العقد الإداري والقوة القاهرة. بحث منشور في مجلة دراسات قانونية العدد 14، مجلد 13. ليبيا. 1994.

الجهني، إبراهيم بن سالم: أثر جائحة كورونا على عقود العمل بالقطاع الخاص في ضوء نظام العمل السعودي (دراسة مقارنة). كلية الحقوق. مجلة روح القوانين العدد التسعون. 2020.

جلطي، منصور: الآثار القانونية لفيروس كورونا المستجد على الالتزامات العقدية. مجلة حوليات الجزائر. مجلد (34). عدد خاص. الجزائر. 2020.

كموح، ربيع، كوفيد-19 بين توقيف وإنهاء عقد الشغل. مسارات في الأبحاث والدراسات القانونية العدد الحادي عشر. 2020.

طراد، كامل خير الله، نظرية الظروف الطارئة في القانون العراقي والقانون المقارن وأثرها على عقود

التجارة الدولية. مجلة كلية التراث العدد السابع عشر. 2015

صالح، فواز، ودكدوك، علاء: جائحة كورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، مجلة تشرين، العلوم

الاقتصادية والقانونية العدد الرابع. مجلد (43). دمشق. 2021.

عيسى، هيثم السيد احمد: مدى انطباق نظرية القوة القاهرة على جائحة فايروس كورونا في إطار العقود

المدنية. بحوث ومقالات. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية. جامعة مدينة السادات. 2012

التورة، انس فيصل: تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بني الظروف الطارئة والقوة القاهرة،

مجلة كلية الحقوق الكويتية العالمية العدد السادس. السنة الثامنة. 2020

زمزم، هشام: العلاقات التشغيلية أثناء وبعد جائحة كوفيد-19 على ضوء القانون المغربي والمقارن. مجلة

البوغاز للدراسات القانونية والقضائية العدد السابع. 2020.

فتح الباب، محمد أبو ربيع: مدى تأثير الجوائح والأوبئة على عقود العمل "دراسة تحليلية مقارنة بين

القانون المصري والقانون الفرنسي مع التطبيق على جائحة فيروس كورونا". مجلة جامعة

الشارقة للعلوم القانونية العدد الثالث. المجلد 19. جامعة عين شمس. القاهرة. 2020.

غزال، عمار محمد تركمانية: تداعيات جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في قانون العمل القطري

-دراسة تحليلية مقارنة. المجلة الدولية للقانون المجلد التاسع، العدد الرابع، 2020

المارية، عمر محمد: إثر جائحة كورونا على التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل في النظام السعودي.

جامعة الملك خالد، السعودي. مجلة الشريعة والقانون، العدد الخامس والثلاثون. الجزء الأول.

2020.

حسونى، ياسين: تأثير جائحة كورونا على عقود الشغل الفردية، مجلة الباحث، ملف خاص بجائحة كورونا * الطوارئ الصحية، العدد 20، 2020.

عودات، نعمان محمد عبد الله: مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل الفردية، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف - دقهلية، العدد 23، الإصدار الثاني " الجزء الأول" ، 2020م

سعد، عمر خضر يونس: جائحة كورونا وأثرها على الالتزامات العقدية في ضوء نظريتا الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2020م

عبد، يحيى إبراهيم خالد: أثر جائحة فيروس كورونا COVID-19 على عقد العمل في ضوء القانون الفلسطيني، مجلس النشر العلمي، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد 4، ج1، 2020

بقة، عبد الحفيظ: حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق، البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، عدد (1)، 2012.

عوض، احمد محمد عواد: إعادة التوازن العقدي في إطار نظرية الظروف الطارئة بين التداخل القضائي والمعالجة التشريعية "دراسة مقارنة". مجلة البحوث الفقهية والقانونية. السابع والثلاثون. 2022.

الدباغ. ايمن: منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة (تحليل ونقد). مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). المجلد الثامن والعشرون. 2014

سويليم، محمد احمد: سلطة القاضي في تطويع العقد في ظل جائحة كورونا في القانون المدني والفقه الإسلامي؛ دراسة مقارنه"، جامعة محمد بن سعود الإسلامية. مصر. 2020.

المقالات العلمية:

عقود العمل في فلسطين. مقالة إلكترونية. وكالة وطن للأخبار. 2020.

منصور، احمد: عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني. مقالة منشورة على موقع حماة الوطن.
2020.

حفيظي، مولاي حفيظ: مآل عقود الشغل بعد تجاوز أزمة كورونا، مقالة قانونية منشورة على موقع
هسبريس، 2020

عيسه، رياض: علاقات العمل في ظل حالة الطوارئ لمواجهة جائحة فيروس كورونا للعام 2020، مقالة
قانونية، 2020

كمال، راسم ومراغة، اسحق وعمري، هيا: مستشارون قانونيون فلسطينيون يصدرن ورقة بشأن
الطوارئ والعمال، مقالة قانونية، رام الله، 2020

غزال، بيرم جمال عبد اللطيف: مدى استقرار عقود العمل في ظل جائحة كورونا وذلك في ضوء النظام
القانوني الفلسطيني والتشريعات المقارنة والتطبيقات القضائية، مقالة منشورة على موقع موسوعة
ودق القانونية، 2020

العابودي، شكري: حقوق العمال في زمن كورونا بين الضياع والحماية القانونية، مقالة منشورة على
وكالة وطن للأخبار.

المواقع الإلكترونية:

<https://qistas.com/ar/search?c=1&pc=-1> قسطاس

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

[/http://www.adaleh.info](http://www.adaleh.info) مركز عدالة للمعلومات القانونية

<https://qarark.com/login> موقع نقابة المحامين الأردنيين

[/http://muqtafi.birzeit.edu](http://muqtafi.birzeit.edu) المقتفي منظومة التشريع والقضاء الفلسطيني



An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**THE IMPACT OF CORONA PANDEMIC ON
EMPLYMENT CONTRACTS**

By
San'a Jameel kalboneh

Supervisor
Dr. Amjad Hassan

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Private law , Faculty of Graduate Studies, An-Najah National
University, Nablus - Palestine.**

2023

THE IMPACT OF CORONA PANDEMIC ON EMPLOYMENT CONTRACTS

By

Sana Jamil "Mohammed Samir" Kalbouneh

Supervisor

Dr. Amjad Hassan

Abstract

This study addresses the legal effects of the decisions issued by the Palestinian Authority in light of Corona pandemic regarding work contracts. This pandemic has prompted all countries of the world, including Palestine, to take a series of administrative measures aimed at limiting the spread of this virus. These measures have resulted in a major economic crisis in various economic activities and sectors, with the labor sector being particularly affected. This pandemic and the accompanying measures have placed employment contracts in exceptional circumstances, which have shaken the labor relations, and created direct legal disputes regarding the rights and obligations of the parties involved. In order to address this issue, the study used a descriptive-analytical approach, involving a review and analysis of the texts of the Palestinian labor law, as well as the texts of the Civil Judgments Code, which serves as the Civil Law in Palestine. It also examines the application of these laws in light of the measures implemented during the pandemic and compares them with legislation in Jordan and Egypt. The study aims to yield desired results and recommendations that serve the purpose and help elucidate the general approach to dealing with this pandemic.

Through the study, it has become evident that employers have the right to refuse granting annual leave to workers during Corona pandemic if their presence at work is essential for job requirements. However, when assigning workers to work under these circumstances, employers must prioritize the workers' well-being and provide necessary prevention and protection measures. In all cases, a distinction must be made between the impact of the spread of Corona pandemic on workers whose job nature requires their presence during this period, considering the implementation of pandemic-related decisions, and those who,

according to the implementation of these decisions, have ceased their work. The criterion for the latter is the possibility of payment based on the specific nature of their work.

Moreover, if it is possible, by following the announced protection and prevention measures, to work remotely without the fear of exposing the workforce to Corona virus, then Corona pandemic in itself cannot be deemed an uncontrollable force.

The study concluded with several key recommendations, the most important of which are as follows: There is a necessity to organize the provisions of force majeure and emergency circumstances in a special manner that aligns with the specificity of employment contracts, explicitly stipulating them within the employment contract itself. One more important recommendation is the need to grant the worker who continues to work amidst the spread of the Corona pandemic a bonus for hazardous work regardless of the nature of the work. Additionally, there is an obligation to establish specific provisions for remote work within the framework of the Labor Law, considering that not all sectors are capable of implementing remote work arrangements.

Keywords: Corona pandemic, Emergency circumstances theory, Force majeure, Labor contracts, Exceptional measures.