

أثر جائحة كورونا على حقوق العاملين بالدولة

د. محروس عامر سلامة عامر

حاصل على دكتوراه في القانون العام

أثر جائحة كورونا على حقوق العاملين بالدولة

د. محروس عامر سلامة عامر

الملخص

إن التشريعات والقوانين نشأت من أجل الحفاظ على علاقات العمل ولتحقيق الاستقرار، إن قوانين العمل المختلفة لها أهداف ومبادئ ووسائل وأسس، حيث أن بعض القوانين حرصت على تطبيق مبدأ الشفافية والنزاهة، وقد رأينا اهتمامها بالبعد الإنساني والأخلاقي، فبعد إعلان منظمة الصحة العالمية اعتبرت هذه الجائحة قوة قاهرة، رغم كل ذلك لا يجوز التعدي على حقوق العمال والموظفين وعدم استغلال الجائحة في اتخاذ إجراءات تعسفية ضد الموظفين، وقامت كل دولة على حدى بإصدار اللوائح والمنشورات المنظمة للعمل للتعایش مع هذا الوباء.

حيث أظهرت حقبة جديدة من التطور التكنولوجي والمعاشية مع هذا الوباء من خلال العمل عن بعد أي من المنازل، قد رأينا الاجتماعات الخاصة بالعمل والمؤتمرات التي كانت تدار من بعد على التطبيقات المختلفة مثل زوم وغيرها، أي رغم مساوئ هذه الحقبة قد أظهرت مدى قدرة هذا القطاع العريض من العاملين والعمال على التعايش الإيجابي مع هذه الجائحة.

The impact of the Corona pandemic on the rights of state workers

Dr. Mahrous Amer Salama Amer

Summary

legislation and laws arose in order to maintain labor relations and achieve stability, that the various labor laws have goals, principles, means and foundations, as some laws were keen to implement the principle of transparency and integrity, and we saw their interest in the human and moral dimension, after the announcement of the World Health Organization considered this pandemic Force majeure, despite all this, it is not permissible to infringe on the rights of workers and employees and not to exploit the pandemic in taking arbitrary measures against employees, and each country separately issued regulations and publications regulating work to coexist with this epidemic.

As a new era of technological development and coexistence with this epidemic showed through remote work from any of the homes, we have seen work meetings and conferences that were managed remotely on various applications such as Zoom and others, That is, despite the disadvantages of this era, it has shown the extent of the ability of this broad sector of workers and workers to coexist positively with this pandemic.

المقدمة

شهد العالم ولا زال يشهد تداعيات كثيرة جراء انتشار فيروس كورونا المستجد أو ما عرف ب (coved 19) الذي ظهر لأول مرة في مدينة وهان الصينية منذ شهر ديسمبر ٢٠١٩م، قبل أن ينتشر في جميع بلدان العالم وهو أمر دفع منظمة الصحة العالمية في ١١ مارس ٢٠٢٠م إلى اعتباره جائحة وبائية عالمية، ورغم أن تلك الأزمة كانت محل خطر على حياة البشر وسلامتهم، بيد أنها تحولت بعد ذلك من حالة وبائية صحية إلى أزمة شاملة شكلت تحدياً عالمياً وتركت آثار غير مسبوقة لوقوعها على الاقتصاد والمجتمعات وسبل العيش اليومي وهو أمر اعتبرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في أبريل ٢٠٢٠م يحتاج إلى تكثيف التعاون الدولي لتجاوزه^(١).

ونظراً لتلك التأثيرات المفاجئة فقد اتخذت الدول والحكومات إجراءات احترازية لمجابهة انتشار الوباء كان لها وقع كبير على منظومة العمل بصفة عامة وعلى أداء وحقوق العاملين بصفة خاصة، وكشفت تلك الأزمة عن وجود قصور في المنظمة التشريعية التقليدية لتوفير الحلول الملائمة لمجابهة مثل تلك الأزمات وتداعياتها الخطيرة في مختلف المجالات^(٢).

فقد حفظت الاتفاقيات والمواثيق الدولية حقوق العمال بما يتوافق مع ما تم إقراره بشأن حماية حقوق الإنسان وكرامته، وسعت التشريعات الوطنية ومنها التشريع المصري في ظل الأزمة إلى توفير حماية للعمال وبخاصة المصابين، بما يحفظ التوازن بين واجبات العمل وحقوق العمال.

(١) مزيد النوري، قانون التشغيل أمام اختبار أزمة كورونا، مجلة دراسات قانونية، كلية الحقوق، جامعة صفاقس، العدد ٢٥، ٢٠٢٠، ص ٤٩.

(٢) Azzam Mahjoub, Pandemie covid en tunisie: les inegalites, les vulnerabilites a la pauvreté et au chômage, forum tunisien pour les droits économiques et sociaux, mai, 2020.

إشكالية الدراسة:

يعد قانون تنظيم العمل من أهم القوانين المعنية بالتأثيرات الواقعية وسيما جائحة كورونا، فهو يعني بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وهو القانون المعني بتحقيق التوازن في علاقات العمل، وهو يتميز بطابعه الحمائي الذي يترسخ في أسسه ومبادئه، بيد أن هناك التزامات وواجبات رتبها القانون على الموظفين في الدولة توافقت عليها التشريعات القديمة سواء تمثلت في قانون ٤٧ لعام ١٩٧٨م، وقانون العمل لعام ٢٠٠٣م، مع قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦م في بعض الضوابط لكنها تختلف في موضوعات أخرى، وربما يثير ذلك عدد من التساؤلات حول مواكبتها للمستجدات وبخاصة أن انتشار جائحة كورونا المستجد كشفت عن الكثير من العوار والحاجة إلى مناقشة وضع تلك القوانين ومدى موائمتها مع حاجة العمل والعمال وسيما تقرير حالة القوة القاهرة.

تساؤلات الدراسة:

وتثير الدراسة عدد من التساؤلات تتمثل في الآتي:

- ١- ما الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتق العاملين بالدولة؟
- ٢- ما الضوابط والمعايير التي وضعتها التشريعات لتنظيم سير العمل؟
- ٣- ما المحاذير والمحظورات التي يجب التزام العاملين بها أثناء العمل؟
- ٤- هل يعد انتشار فيروس كورونا من القوة القاهرة؟
- ٥- ما تأثير إجراءات معالجة انتشار فيروس كورونا على حقوق العاملين؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف من أهمها:

- بيان الواجبات والالتزامات الواقعة على العاملين.
- التعرف على المعايير والضوابط المختلفة لتنظيم سير العمل في القانون المصري والمقارن.
- بيان المسؤولية القانونية المترتبة على انتهاك المحاذير التي وضعتها التشريعات الخاصة بالعمل والجزاء المترتبة عليها.
- توضيح مدى اعتبار انتشار جائحة كورونا من القوة القاهرة وتأثيرها على حقوق العاملين.

أهمية الدراسة:

- تكمن الأهمية العملية للموضوع في إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع والكفيلة ببيان سير العمل، وكذلك الشروط والإشكاليات المتعلقة بالوظيفة العامة.

– إبراز مدي تأثير فيروس كورونا على حقوق العاملين وبخاصة في ضوء نظرية القوة القاهرة.

منهجية الدراسة:

لقد اتبعت في هذه الدراسة المنهج الاستقرائي والتحليلي المقارن، وذلك بتتبع جوانب الموضوع محل البحث من النصوص القانونية من خلال ما أتيح الوصول إليه من كتب ومراجع في القانون المدني والإداري واستنباط القوانين منها، مع تحليل تلك القوانين لبيان معناها، فضلاً عن المنهج المقارن من خلال مقارنة القانون العام والخاص.

تقسيم الدراسة:

تنقسم الدراسة إلى مبحثين كالآتي:

- المبحث الأول: التنظيم القانوني لحقوق وواجبات العاملين في التشريع المصري.
- المبحث الثاني: تداعيات انتشار فيروس كورونا على حقوق العاملين.

المبحث الأول

التنظيم القانوني لحقوق وواجبات العاملين في التشريع المصري

تمهيد:

إن واجبات وحقوق العمال هي الأساس الذي تستمد منه آليات علاقات العمل، ولهذا حرص المشرع المصري منذ البداية أن يوضح للعاملين المدنيين أن الوظائف العامة هي تكليف للقائمين بها، وهدفها الرئيسي هو خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها^(٣).

وإذا كانت القواعد العامة في شأن الموظفين المدنيين تستلزم قيامه بكل ما تتطلبه أعمال وظيفته وامتناعه عن إتيان كل ما يتعارض مع مستلزماتها، وعلى ذلك فإن المخالفات تستمد من الواجبات، ومن هنا فإن المشرع قد أكد على أن الضابط العام للمخالفة أن تكون المخالفة ذات صلة بالعمل^(٤).

لذا يسعى المبحث إلي مناقشة الواجبات والحقوق التي قررها القانون للعاملين وذلك من خلال الآتي:

(٣) د. محمد حسنين عبد العال، الوظيفة العامة، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٤، ص ١٠١، ١٠٢.

(٤) د. مجدي عبد الله شراره، واجبات وحقوق العمال وانقضاء علاقة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)، القاهرة، ٢٠١٦، ص ٥.

المطلب الأول

التشريعات التي تحكم سير العمل وخصائصها

وسوف نتناول في هذا المطلب تطور التشريعات التي تحكم سير العمل في مصر وبالتالي مفهوم الموظف العام ومفهوم قانون العمل وخصائصه ننهي هذا المطلب بدراسة خصائص قانون العمل كالاتي:

الفرع الأول

تطور التشريعات التي تحكم سير العمل في مصر

أولاً: مفهوم الموظف العام:

سار المشرع المصري على درب المشرع الفرنسي في تحديد ماهية الموظفين الخاضعين لأحكام القانون المعنى ولوائحه، نصت المادة (١) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١م بشأن نظام موظفي الدولة بأنه: "تسري أحكام هذا الباب على الموظفين الداخلين في الهيئة سواء كانوا مثبتين أم غير مثبتين"، ويعتبر موظفاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر جمهوري أو قرار من مجلس الوزراء أو من أية هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانوناً. بيد أنه في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد ورد في المادة (٢) منه: "يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة"، وفي هذا القانون أزال المشرع التفرقة بين الوظائف الدائمة والمؤقتة.

بينما ورد في نظام العاملين المدنيين بالدول الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١م: "يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحده ويكون التعيين في الوظائف المؤقتة للمتمتعين بالجنسية المصرية أو الأجانب وفقاً للقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب".

أما قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م فقد جاء أكثر إيجازاً ولم يتطرق للوظائف الدائمة والمؤقتة ولم يتطرق إلى الجزاء التأديبي والتعيين بالنسبة للأجانب، حيث نصت الفقرة الأخيرة من المادة (١) منه على أنه: "يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة"، وفي مكان آخر في المادة نفسها نص على سريان هذا القانون على العاملين بوزارات الحكومة، ومصالحها والأجهزة التي

لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي، والعاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بها.

وذهب غالبية الفقه المصري إلى تعريف الموظف العام بأنه: "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة يتولي إدارتها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية، وذلك بتولي منصباً دائماً يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق".

وعلى هذا النهج سار قانون الخدمة المدنية الحالي رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: "يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسري أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين، أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك".

وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا الموظف العام بقولها: "الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"^(٥).

ويبدو من ذلك أن الفقه والقضاء المصري يشترط توافر عنصرين في الموظف العام هما:

١- العمل في خدمة مرفق عام أو أحد أشخاص القانون العام.

٢- أن يقوم بعمل منتظم غير عارض.

وعلى هذا فإنه لا يكفي لاعتبار الشخص موظفاً عاماً أن يعمل في وظيفة دائمة

إنما يلزم أن يكون عمله هذا في خدمة مرفق عام.

وللمرفق العام معنيان: المعنى العضوي ويفيد المنظمة التي تعمل على أداء

الخدمات وإشباع الحاجات العامة، ويتعلق هذا التعريف بالإدارة أو الجهاز الإداري، أما

المعنى الآخر فهو المعنى الموضوعي، ويتمثل بالنشاط الصادر عن الإدارة بهدف

إشباع حاجات عامة والذي يخضع لتنظيم وإشراف ورقابة الدولة، وقد كان المعنى

(٥) د. عادل عمر، وسائل التأديب للموظف العام وأصحاب المهن والكوادر الخاصة في مصر، مجلة

المركز الديمقراطي العربي، ص ١٥، ولمزيد من التفاصيل- انظر موقع المركز الديمقراطي العربي

على الرابط التالي

<https://democraticac.de/?p=27789>.

العضوي المعنى الشائع في كل من القضاء الفرنسي والمصري ثم جمعا بين المعنيين بتطور أحكامهما ومن ثم استقرا على المعنى الموضوعي، ويشترط لاكتساب صفة الموظف العام أن تدير الدولة أو أحد أشخاص القانون العام هذا المرفق إدارة مباشرة. وبذلك لا يعد الموظفون في المرافق التي تدار بطريقة الالتزام موظفين عموميين، وكذلك العاملون في الشركات والمنشآت التي لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة ولو تم إنشائها بقصد إشباع حاجات عامة.

ثانياً: مفهوم قانون العمل وخصائصه:

لقد أورد القانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣م تعريفاً لقانون العمل وذلك في نص المادة (١) منه بقولها: " قانون العمل يقصد به تطبيق أحكام القانون للمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:
أ- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لذي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

ب- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً وأكثر لقاء أجر.
ج- الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً^(١).
وفي الباب الثاني من الأحكام العامة ورد تعريف لهذا القانون حيث نصت المادة (٣) بقولها: "قانون العمل هو القانون الذي يحكم علاقات العمل وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية"^(٢).

وللقانون قسامين: قانون عام وقانون خاص، ويرجع المعيار في تحديد الطبيعة القانونية هل هو عام أم خاص، هل يرجع إلى دور الدولة وتدخلها في العلاقات القانونية أم لا، بحيث إذا كانت العلاقة قائمة بين الدولة بصفتها صاحبة سلطة وسيادة فإنه يعتبر ضمن القانون العام، أما إذا كانت العلاقة فردية بين الأشخاص فيما بينهم فإنه يعتبر ضمن القانون الخاص^(٣).

(١) انظر المادة رقم (١) من قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣

(٢) انظر المادة رقم (٣) من قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣،

(٣) د. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع،

عمان، عام ١٩٩٨، ص ١٤.

بيد أن هناك جانب من الفقه يري أن قانون العمل هو قانون خاص مستندي في ذلك على أطراف العلاقة العقدية، حيث أن عقد العمل يكون بين أشخاص وأفراد عاديين أو بين أشخاص (أفراد) والدولة ولكن ليس بوصفها صاحبة سلطة وسيادة على عكس القانون العام^(٩).

ويرى الجانب الآخر من الفقه بأن قانون العمل هو مختلط بين عام وخاص حيث أن بعض قواعده تدخل في إطار القانون العام وبعضها يدخل في إطار القانون الخاص، حيث يعتبر من قواعد القانون العام قواعد التجريم ونظام التفتيش ومنازعات العمل الجماعية، ويتفق الباحث مع كون قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقة العمال مع أصحاب العمل، وهو أحد فروع القانون الخاص الذي يهتم بتنظيم علاقات الأفراد مع بعضهم^(١٠).

ويرى الباحث أن روابط علاقات العمل الحكومية تنفصل تماماً عن قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣م، وهذا باعتبار قانون العمل يختص بالوظائف الخاصة في مصر، أما الوظائف العامة فإنها كانت تابعة لقانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨ والآن أصبحت تابعة لقانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لعام ٢٠١٦.

حيث تنص المادة (٧٦) من القانون رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨^(١١) بشأن روابط العمل بين الموظفين بعضهم البعض وبينهم وبين المؤسسة على الآتي: "يجب على كل موظف عام أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة..، ويجب هنا توافر عدة شروط في العمل الذي يحكمه قانون العمل، وهي أن يكون خاصاً، ومأجوراً، وتابعاً"^(١٢).

(٩) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ٢٩.

(١٠) د. السيد عيد نايل، المدخل لدراسة القانون (نظرية القانون)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٩١.

(١١) نص المادة (٧٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(١٢) د. محمد شريف عبد الرحمن احمد عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٠٧.

الفرع الثاني

خصائص قانون العمل

ويتميز قانون العمل بعدة خصائص منها: أنه ذو طبيعة آمرة^(١٣)، والواقعية، وأن قاعدة التفسير الأصلح للعامل، والاتجاه نحو التدويل، وله صياغة فنية خاصة، وهو ما سوف نتناوله في الآتي:

أولاً: الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل:

حيث يتضمن التنظيم التشريعي لعلاقات العمل حداً أدنى لحقوق العمال، وهدف المشرع في هذا التنظيم هو تحقيق السلام الاجتماعي، ولذلك كانت قواعد قانون العمل قواعد آمرة متعلقة بالنظام العام^(١٤).

حيث تعتبر الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من أهم الخصائص التي تميزه عن القانون المدني، فتعتبر هذه القواعد من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها إلا إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل.

وعلى عكس معظم فروع القانون الخاص مثل القانون المدني الذي يحكمه أساس مبدأ سلطان الإرادة، وتعود الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل إلى تراجع مبدأ سلطان الإرادة وتدخل الدولة لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد آمرة لحماية مصالح وحقوق العمال، فلا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها^(١٥).

وربما تعزّي تلك الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل إلى أن هذا القانون وضع لحماية الطرف الضعيف في العقد (العامل) وإقرار السلام الاجتماعي، وإذا تصورنا أن قواعد قانون العمل قواعد مكملة لأمكن لصاحب العمل أن يخالفها^(١٦).

ويري الباحث أن حماية العامل تعتبر هي الغاية التي يهدف إليها المشرع في قواعد قانون العمل بحيث تقع باطلّة كل مخالفة إذا انتقصت من الحد الأدنى المقرر لحماية العامل في حين تعتبر صحيحة كل مخالفة تزيد من هذه الحماية.

^(١٣) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٦، ص ٦٦.

^(١٤) د. إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٧٥.

^(١٥) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٦، ص ٦٦.

^(١٦) د. ايهاب عيد، محاضرات في نظام العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، بدون سنة نشر، ص ٥.

ثانياً: الجزاء الجنائي:

حرصاً من المشرع على تكريس احترام أحكام قانون العمل، نجد أن هناك كثيراً من المواد المقررة للعقوبات عن مخالفة أحكامه، تنص على تعدد العقوبة التي توقع على صاحب العمل بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة^(١٧).

والجرائم المنصوص عليها في قانون العمل كلها جنح، فالمشرع يعاقب عليها بعقوبة الجنح، وهي توقع على صاحب العمل أو المدير المسئول، وفي بعض الأحيان يقرر المشرع مسئوليتها معاً، وإذا تعدد أصحاب العمل يسألون مسئولية تضامنية، وعقوبة الغرامة تتعدد بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم، وتضاعف الغرامة في حالة العود، فيقرر المشرع مضاعفة العقوبة في حالة العود، وهذا أمر وجوبي على القاضي وليس جوازياً (على سبيل المثال المواد ٢٣٨، ٢٤١، ٢٤٦، ٢٤٧، ٢٤٨، ٢٢٥٠، ٢٥٦، ٢٥٧)، وجدير بالذكر أن المبالغ المحكوم بها كغرامات عن مخالفة أحكام قانون العمل تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة^(١٨).

ثالثاً: التفتيش:

حيث لن يتحقق التطبيق العملي لقواعد قانون العمل مهما وصفت هذه القواعد بانها قواعد أمره متعلقة بالنظام العام- إلا اذا احكم التفتيش على المنشآت للتحقق من اتباع أصحاب الأعمال للقواعد التشريعية والقرارات المنفذة لها، ولهذا كان موضوع التفتيش من الموضوعات التطبيقية الهامة في تنظيم علاقات العمل^(١٩).

ومن هنا خصص المشرع الباب الأول من الكتاب السادس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لتفتيش العمل والضبطية القضائية، وفقاً لنص المادة (٢٣٢) من قانون العمل، يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص (وزير القوى العاملة) صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصاتهم وتكون متعلقة بأعمال ووظائفهم، ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله بالأمانة والإخلاص والا يفشي سراً من أسرار العمل، ووفقاً لنص المادة (٢٣٣) يحمل العامل الذي له صفة

(١٧) د. إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٧٨.

(١٨) د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، المرجع نفسه، ص ٤٧.

(١٩) د. إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٧٥.

الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون^(٢٠).
رابعاً: الصياغة الفنية الخاصة^(٢١):

فهو له صياغة فنية خاصة من ذلك انه قبل تقرير نظام التأمين الاجتماعي عن إصابات العمل- ورب العمل هو الذي يلتزم بدفع أقساطه- كان رب العمل مسؤولاً عن تعويض العامل عن الإصابات التي تلحقه أثناء قيامه بالعمل، دون حاحه إلى ثبوت خطأ في جانب رب العمل، بل ولو كانت الإصابة نتيجة إهمال من العامل نفسه، وقد كانت الحاجة التي دعت إلى تقرير مبدأ مسؤولية رب العمل دون تقيد بالقواعد العامة في المسؤولية التصويرية هي الباعث على ظهور نظرية تحمل التبعة أو المخاطر وهي لم تلق قبولاً في فقه القانون المدني كما هو معروف.

كما أن عقد العمل له قواعد خاصة تخرج به عن النظرية العامة للعقد كما هي مقررة في القانون المدني، مثل ذلك قواعد الأهلية اللازمة لصحته، والسلطة التأديبية المقررة لرب العمل في توقيع الجزاءات على العامل.

ويري الباحث أن قانون العمل يتميز بوجه خاص بالنظم القانونية الخاصة بتنظيم العلاقات الجماعية، كعقد العمل المشترك ونظام التوفيق والتحكيم، وهي نظم تتضمن صياغة فنية خاصة اقتضتها ظروف العلاقات الجماعية.

خامساً: الاتجاه نحو التدويل:

حيث ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلاً عن إسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تبرمها^(٢٢).

سادساً: قاعدة التفسير الأصلح للعامل^(٢٣):

وهي تعد تطبيقاً لمبدأ عام من مبادئ التفسير، وهو وجوب الاهتداء في تفسير النصوص التشريعية بقصد المشرع، فالحكمة التشريعية في معظم تشريعات العمل هي

(٢٠) د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٤٨.

(٢١) د. إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٧٣.

(٢٢) د. معزيز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١١.

(٢٣) د. إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٧٣.

حماية مصلحة العمال، إضافة إلى أن المبادئ العامة تقتضي عند عدم وجود قاعدة تشريعية أو عرفية الالتجاء إلى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة، وهذه تقتضي في معظم الأحيان بما هو أصلح للعامل نظراً لضعف مركزه الاقتصادي. حيث أن نصوص قانون العمل لا يرمي إلى حماية مصلحة العامل وحده بل إلى إقامة التوازن بين مصلحة العمال ومصلحة أصحاب العمل، فلا يصح الإخلال بهذا التوازن في سبيل مصلحة العمال وحدهم.

المطلب الثاني

الواجبات والحاذير التي قررها الشارع للعاملين

تمهيد:

حرصاً من المشرع على إقامة التوازن بين طرفي علاقة العمل من العامل ورب العمل أو المؤسسة التي ينتمي لها، رغم أن قانون العمل تضمن حماية للطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل، ويقتضي ذلك وضع ضوابط لسير العمل تتضمن الواجبات والالتزامات والحقوق التي ترتبها تلك العلاقة للطرفين هو ما يسعى المطلب إلى مناقشته من خلال الآتي:

الفرع الأول

الواجبات التي فرضها القانون على العاملين

جاءت القوانين وفي مقدمتها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لمغى بقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ أو قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بعدة واجبات يقع على العاملين أدائها والتي تتمثل في:

أ- نص المادة (٥٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: والتي نصت على أنه: "يجب أن يتبع العمال الواجبات التالية: "1- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانه....".

ب- نص المادة (٧٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨: والتي نصت على أنه: "واجبات العاملين التي يجب على العامل مراعاتها وهي تتلخص فيما يأتي: أداء الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه.....". وكذا المادة (٧٦) بالنسبة للوظائف العامة.

ج- نص المادة (١٤٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦: بقولها: "يجب علي الموظف الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها والعمل علي تطبيقها، ويتعين أن يتبع ما يلي: القيام بالعمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة،

وإنجازه في المواعيد المناسبة، وذلك طبقاً لمعدلات الأداء المقررة، الالتزام بمواعيد العمل....^(٢٤).

ويرى الباحث أن الواجبات التي فرضها قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة (٥٦) منه، وكذا قانون العمل الملغي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في المادة (٧٨) منه وما جاء من تخصيص للعاملين في الوظائف العامة في المادة (٧٦) وما إضافة قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في المادة (١٤٩) متشابهة إلى حد كبير. ومن أهم تلك الواجبات: الالتزام بإنجاز العمل المنوط به بدقة وأمانة وفق اللوائح والقوانين^(٢٥)، التزام العامل بإطاعة أوامر وتعليمات رب العمل وهي لب رابطة التبعية^(٢٦)، المحافظة على المواعيد^(٢٧)، المحافظة على اللوائح وأسرار العمل^(٢٨)، ويرى الباحث أن الالتزامات الواردة على العامل لها من الأهمية في حسن سير وانتظام العمل وضبط العلاقة بين العامل ورب العمل، فقد ضببت المادة (٥٦) من قانون العمل كيفية أداء العمل بدقة وأمانة من خلال إنجاز الإنتاجية المطلوبة ليس فحسب بل وتقيدته بالتعليمات، وأيضاً قرنت رضا العامل في حالة تغييره للعمل داخل المؤسسة ووضعت ضابطين الأول يتعلق بحالة الضرورة، والثاني تعلق بعدم وجود اختلاف جوهري بين العمليين.

الفرع الثاني

المحاذير المقررة قانوناً والمسؤولية عنها

وردت المحظورات التي يجب على العاملين تجنبها أثناء سير العمل ومنها ما ورد بنص المادة (٥٤) من القانون القديم رقم ٤٧ لسنة، كما وردت بنص المادة (٥٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وأيضاً نص المادة (١٥٠) من القانون رقم ٨١ لسنة

^(٢٤) وكذلك نص المادة (٥٤) من ذات القانون.

^(٢٥) د. محمد شريف عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٩٣.

^(٢٦) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في ٥ يونيو ١٩٦٥، المجموعة السنة العاشرة، ص ١٥٥٣.

^(٢٧) م. محمد عزمى البكرى، موسوعه الفقه القضاء في شرح قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر، القاهرة، عام ٢٠١٣، ص ١٢٣-١٢٤.

^(٢٨) نص المادة (٥٦) من قانون العاملين المدنيين بالدولة، ونص المادة (١٥٠) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

٢٠١٦ من أجل الحفاظ على مقتضيات الوظيفة العامة وسمعه الموظف، وقد بينت أحكام محكمة القضاء الإداري الشواب التي تعلق بمسلك الموظف العام^(٢٩).
ومن أهم تلك المحظورات:

١- **حظر الاحتفاظ بالأوراق المتعلقة بالعمل:** حظر المادة (٩٧) من القانون القديم رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين على الموظف ذلك بقولها:١- احتفاظ الموظف لنفسه بأية ورقة من الأوراق المتعلقة بالعمل ولو كان عملاً مكلف به شخصياً، وهو ذات الأمر الذي حظرته المادة (٥٧) من قانون العمل رقم ١ لسنة ٢٠٠٣م، وأكد عليها قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م. وقد أكدت مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة طبقاً للمادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية أن من السلوكيات الواجب على الموظف المحافظة عليها في حياته الخاصة تجنب إفشاء أسرار جهة العمل، الأمر الذي قد يقلل من ثقة المواطنين في أجهزة الدولة^(٣٠).

٢- **حظر شرب الخمر أو مخالفة إجراءات الأمن:** حيث حظرت ذلك المادة (١٤) من أوردت مدونة السلوك الوظيفي في مجال الحفاظ على هوية ومكانة الوظيفة بقولها: يجب على الموظف العام أن يلتزم في مسلكه الوظيفي بما يلي: الابتعاد نهائياً عن شرب الخمر وتجنب لعب القمار في الأندية أو المحال العامة، الامتناع عن أي.....^(٣١).

٣- **منع الترويج للأحزاب السياسية:** لقد ركز قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ بشكل جوهري على الجانب السياسي، فقد حظر على الموظف ممارسة أي

^(٢٩) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٩٣- لسنة ٦ق-٢١/٤/١٩٦٢، موسوعة مصر للأحكام، ج٦، ص ٣٢٤٧، حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٤٤- لسنة ١٤ق-١/٢/١٩٦٩، موسوعة مصر للأحكام، ج٦، ص ٣٧٧٤.

^(٣٠) مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية، المعهد القومي للإدارة، مركز الحوكمة، وزارة التنمية الإدارية تقد مدونة قواعد السلوك الوظيفي للعاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة في مصر.

^(٣١) وجاء بالقانون رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين في الدولة المعدل بالقانون رقم ٥٠٤ لعام ٢٠٠٠ والملغي بموجب قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ ينص في المادة ٩٧ منه على أنه: (يحظر على العامل بذاته أو بالواسطة القيام بالأعمال الآتية):.....، ٨- شرب الخمر أو مخالفة إجراءات الأمن.

عمل حزبي أو سياسي داخل مكان عمله أو بمناسبة تأديته لهذا العمل أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية أو الترويج لها^(٣٢).

حيث ورد في نص المادة (١٥٠) منه على أنه يحظر على العامل المدني:....
١١- ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي أو جمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب أو جماعات أو نشر الدعاية أو الترويج لها، إذا كان ذلك داخل مكان العمل أو بمناسبة تأديته. ١٢- الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن من السلطة المختصة أو من تفوضه، وذلك دون الإخلال بأحكام قوانين التنظيمات النقابية.

ثانياً: المسؤولية المترتبة على انتهاك المحاذير:

يترتب على انتهاك العامل تلك المحاذير التي أوردتها التشريع المسؤولية، سواء كانت مسؤولية مدنية بموجب نص المادة (١٦٣) من القانون المدني التي نصت على: "كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض"، فخطأ العامل المتمثل في إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا ما ترتب عليه ضرر بالغير أو بالجهة التي يعمل بها من جراء إفشائها وقامت رابطة السببية بين الخطأ والضرر فتترتب مسؤوليته المدنية، أو المسؤولية التبعية: أي مسؤولية جهة الإدارة عن أعمال تابعيها غير المشروعة، حيث نصت المادة (١٧٤) مدني تكون الإدارة مسئولة عن الضرر الذي يحدثه تابعها بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها. أو المسؤولية الجنائية: حيث أورد قانون العقوبات في الباب السابع تحت عنوان القذف والسب وإفشاء الأسرار النصوص المتعلقة بإفشاء الأسرار نذكر منها المادة (٣٠٩) مكرراً التي تقضي بأن: "يعاقب بالحبس كل من أذاع أو سهل إذاعة أو استعمل ولو في غير علانية تسجيلاً أو مستنداً متحصلاً عليه بإحدى الطرق المبينة بالمادة السابقة، أو كان بغير رضا صاحب الشأن".

ويعاقب بالسجن مدة لا تزيد على خمس سنوات كل من هدد بإفشاء أمر من الأمور التي تم الحصول عليها بإحدى الطرق المشار إليها لحمل شخص على القيام بعمل أو الامتناع عنه، ويعاقب بالسجن الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة اعتماداً على سلطة وظيفته، وكذا ما قرره المادة (٣١٠) بقولها: "كل من كان

^(٣٢) محمود حسين، ممارسة العمل الحزبي والسياسي محظور داخل المؤسسات الحكومية، صحيفة اليوم السابع، الثلاثاء ٣١ مارس ٢٠٢٠، ص٧.

من الأطباء أو الجراحين أو الصيادلة أو القوابل أو غيرهم مودعاً إليه بمقتضى صناعته أو وظيفته سر خصوصي أو تمن عليه فأفشاه في غير الأحوال التي يلزمه القانون فيها بتبليغ ذلك يعاقب بالحبس مدة لا تزيد علي ستة شهور أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه، ولا تسري أحكام هذه المادة إلا في الأحوال التي لم يرخص فيها قانوناً بإفشاء أمور معينة كالإقرار في المواد (٢٠٢، ٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥) من قانون المرافعات في المواد المدنية والتجارية".

المبحث الثاني

تداعيات انتشار فيروس كورونا على حقوق العاملين

تمهيد:

لاشك أن جائحة كورونا التي اجتاحت العالم تعد من القوة القاهرة التي لها تأثير كبير على العقود المبرمة بين مختلف أشخاص القانون سواء عام أو خاص وذلك لحدوثها بشكل مفاجئ وغير متوقع من الطرفين، وهي غير قابلة للدفع من قبلهما، وأن أثارها تشبه إلى حد كبير أثار الحروب والكوارث الطبيعية التي تمنع وتحول دون تنفيذ العديد من الالتزامات العقدية، وهنا ينسحب الأمر إلى عقود العمل وي طرح التساؤلات حول حقوق الموظفين والعمال في ظل الجائحة وبخاصة أنه في ظلها توقفت العديد من الخدمات وتغيرت مواعيد العمل وأنظمتها وتلك الكثير من أرباب العمل عن دفع رواتبهم، ومن هنا يسعى المبحث إلي مناقشة التكيف القانوني لجائحة كورونا ومدى تأثيرها على حقوق العمل من خلال الآتي:

المطلب الأول

الطبيعة القانونية لجائحة كورونا

تمهيد:

سنتناول في هذا المطلب الطبيعة القانونية لجائحة كورونا وبطبيعته الحال سنتطرق الي مفهوم وطبيعة القوة القاهرة وبطبيعته الحال وجب علينا الإشارة الي نظرية الظروف الطارئة كالاتي:

الفرع الأول

مفهوم وطبيعة القوة القاهرة

يعد مصطلح القوة القاهرة من المصطلحات القانونية البارزة التي أوجدها الفقهاء وتم استخدامها في شرح العديد من النصوص القانونية، وقد عبر فقهاء القانون عنها بمصطلح الاستحالة، والتي تشير إلى عدم إمكانية الوفاء بالالتزامات بسبب وقوع حادث،

كما لو هلك المبيع في يد البائع قبل التسليم مما أدى إلى عدم تمكن البائع من الوفاء بالتزامه المتضمن تسليم العين محل الالتزام، وقد عرف الفقه الفرنسي القوة القاهرة على أنها: حادث يخرج عن إرادة أطراف العلاقة العقدية ويستحيل دفعه وهو غير متوقع الحدوث، ويؤدي إلى الاستحالة في تنفيذ الالتزامات العقدية^(٣٣)، وعرفها الفقه المصري على أنها حادث لا يمكن دفعه وغير متوقع يجعل معه استحالة في تنفيذ الالتزام^(٣٤). وقد أخذ المشرع المصري بنظرية القوة القاهرة في عقود العمل وذلك بنص المادة (٦٩٧) من القانون المدني بنصها على: "لا يفسخ عقد العمل بوفاء رب العمل.. ويراعى في فسخ عقد العمل لوفاء العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر.."، بيد أن مفهوم القوة القاهرة غير دقيق فهناك من عرفه على أنه: كل حدث عام لا حق على تكوين العقد غير متوقع الحصول عند التعاقد وينجم عنه اختلال بين المنافع المتولدة عن عقد يتراخى تنفيذه إلى أجل، وأيضاً هي: صورة من صور السبب الأجنبي الذي ينفي علاقة السببية بين فعل المدعي عليه وبين الضرر الذي لحق بالمدعي كما تعرف على أنها كل حدث خارجي عن الشيء لا يمكن توقعه ولا يمكن دفعه مطلقاً^(٣٥).

وتشير القواعد العامة للقانون إلى أن القوة القاهرة هي كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه مثل الظواهر الطبيعية والفيضانات والجفاف والعواصف والحرائق والجراد وغارات العدو وفعل السلطة الذي يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا ولا يعتبر من قبيل القوة القاهرة الأمر الذي كان من الممكن دفعه ما لم يقدّم الدليل على أنه بذل كل العناية لدرئته عن نفسه، وتجد القوة القاهرة مصدرها في الشريعة الإسلامية في باب الجوائح والتي تعني كل ما لا يمكن دفعه كالبرد والحر والنار والجراد وغيرها^(٣٦).

شروط تطبيق القوة القاهرة:

١- **عدم التوقع:** جرت الممارسة القضائية على رفض الدفع بالقوة القاهرة إذا كان في استطاعة المدين أن يتوقع حدوثه، حيث ذهب القضاء الفرنسي إلى اعتبار حالة

^(٣٣) مشار إليه في: محمد سعود دخيل، الأثار القانونية لفيروس كورونا على الالتزامات التعاقدية، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، س ٦٠، عدد خاص، يونيو ٢٠٢٠، ص ٧٨٨.

^(٣٤) للمزيد أنظر: سليمان محمد الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٧.

^(٣٥) أنور سلطان، الموجز في النظرية العامة للالتزام، دار النهضة، بيروت، ١٩٨٣، ص ٢٣٤.

^(٣٦) يوسف أحمد نوافلة، مدي تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، ٢٠٢٠، ص ١٣٦.

- غرق مصنع بسبب فيضان نهر يحدث دورياً هو أمر متوقع ومن ثم فليس من القوة القاهرة^(٣٧)، ودأبت المحاكم إلى اعتبار ذلك معياراً موضوعياً لا يقاس بقدره المتعاقدين على التوقع بل بقدره الشخص الطبيعي المعتاد وذلك لحسم النزاع ما بين المتعاقدين في تحديد هذه المسألة. سلطان ٢٠١٦.
- ٢- أن يكون خارج عن إرادة المدين ولا علاقة له فيه: بمعنى ألا يكون هناك خطأ من المدعي عليه، ولكن إذا تسبب بوقوعه أو ساعد على ذلك لا يعد من القوة القاهرة حتي لو توافرت شروط أخرى، وهنا لا يعفي من المسؤولية.
- ٣- استحالة التنفيذ المطلقة: بمعنى أن يصبح تنفيذ الالتزام أمر مستحيل بسبب حدوث الخطأ أو الحدث المفاجئ وغير المتوقع، والاستحالة تستلزم أن استحالة التنفيذ ليست محصورة في شخص المدين وإنما تمتد إلى أي شخص آخر يقوم مقامه^(٣٨).
- ٤- شرط عدم الدفع: فالمرء كلما استطاع توقع الخطر الذي يهدد مصالحه سهل عليه دفع الخطر أو اتخاذ الاحتياطات اللازمة، لذا فيجب أن يكون الحدث غير متوقع وتكون هناك استحاله في دفعه^(٣٩).
- ولابد أن تتوافر تلك الشروط حتي يعتبر الأمر قوة القاهرة، ومن ثم تترتب الأثار القانونية عليه، حيث قضت محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ٢٦ لسنة ٢٣ قضائية جلسة ١٩٥٦/١٢/٢٧، س ٧، ص ١٠٢٢ بأنه: تقدير ما إذا كانت الواقعة المدعي بها تعتبر قوة القاهرة هو تقدير موضوعي تملكه محكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية ما دامت قد أقامت قضاءها على أسباب سائغة، كما قضت بتاريخ ١٩٨٣/٥/٢٥ المكتب الفني السنة ٣٤ رقم ٢٥٨، ص ١٣١١، بأنه: "... وتقدير ما إذا كانت الواقعة المدعي بها تعتبر قوة القاهرة هو تقدير تملكه محكمة الموضوع بشرط أن تلتزم هذه الأسس القانونية وأن تقيم قضاءها على أسباب سائغة تكفي لحمله".
-
- (٣٧) عبد الحكيم فودة، أثار الظرف الطارئ والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠١٤، ص ١٧٨.
- (٣٨) د. عبد الرازق السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، دار الفكر، بيروت، ١٩٧١، ص ٢٣٣ وما بعدها.
- (٣٩) محمد جمال، تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والإرهاق ومحدداته في ظل وباء كورونا، ص ١٦٦.

الفرع الثاني نظرية الظروف الطارئة

نظرا لما حظت به تلك النظرية من استخدامات في التشريعات العربية ومنها القانون المدني المصري والأردني وغيرها، فقد ذهب الفقهاء في تعريفهم لها إلى أنها حوادث عامة استثنائية لا دخل لإرادة المدين فيها، ولا يمكن توقعها لحظة إنشاء العقد بل تحدث خلال تنفيذه ولا تجعله مستحيل، وإنما تجعل التنفيذ أو الاستمرار في ذلك مرهق للمدين ويهدده بخسارة فادحة، وتعرف على أنها: أمر طارئ عام لاحق على نشوء العقد وغير متوقع ينتج عنه اختلاف كبير في المنافع الناتجة عن العقد، حيث يصبح معه تنفيذ المدين لالتزاماته العقدية مرهق بشدة ويهدد بخسارة غير مألوفة، ومن ذلك الارتفاع غير المتوقع في أسعار السلع^(٤٠)، وتعرف أيضاً على أنها: حالة عامة غير طبيعية أو غير مألوفة أو واقعة مادية لا يمكن للمتعاقدين توقعها وقت نشوء العقد يترتب عليها إرهاب للمدين وليس استحالة في تنفيذ التزامه وتهدهد بخسارة فادحة^(٤١).

شروط تطبيق الظروف الطارئة:

- ١- أن يكون استثنائياً: بمعنى أن يكون غير مألوف الحدوث، حيث لا يدخل في حسابات الشخص العادي، وبالتالي فهي ظروف لا تحدث إلا في القليل النادر، وذلك مثل البراكين والزلازل والحروب، في حين أن ظروف أخرى تكون غير استثنائية بطبيعتها كإنخفاض الحرارة أو ارتفاع الأسعار بصورة طفيفة مع الأخذ بالاعتبار إمكانية تغير هذه الظروف بأن تصبح استثنائية مثل استمرار الارتفاع في الأسعار إلى حد وصولها للحد غير المألوف خلال فترة وجيزة^(٤٢).
- ٢- أن يكون الظرف عام: بمعنى ألا يكون الظرف قد وقع على المدين وحده وهذا لا يعني أن يكون شاملاً للعالم بأكمله مثل جائحة كورونا، لكن لا بد أن تشمل آثاره

(٤٠) د. عبد الرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الألتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٥.

(٤١) محمد عبد الرحيم عنبر، الوجيز في نظرية الظروف الطارئة: مطبعة زهران، القاهرة، ١٩٨٧، ص ٨ وما بعدها.

(٤٢) رشوان حسن رشوان أحمد، أثر الظروف الاقتصادية على القوة الملزمة للعقد، دار الهاني للطباعة، القاهرة، ١٩٩٤، ص ٣١ وما بعدها.

مجموعة كبيرة من الناس كسكان إقليم أو بلد معين، أو طائفة مثل التجار في سلعة معينة.

٣- أن يقع الظرف بعد التوقيع على العقد وقبل تنفيذه: وذلك لكونه طارئاً على العقد، ويستلزم وجود علاقة عقدية لم تنته بعد بل مازال هناك التزامات قيد التنفيذ.

٤- أن يكون الظرف غير متوقع: بيد أن المتعاقد المتوقع لحدوث الظرف الطارئ ورغم ذلك قام بالتعاقد فهو يعد من قبيل المخاطرة ويتحمل نتائج ذلك الظرف ولا تطبق عليه أحكام الظروف الطارئة، وقد عبر مجلس الدولة المصري عن هذا الشرط في قراره الصادر في ١٤ مايو ١٩٩٩م بقوله: أن يكون التغيير الذي حصل في أسعار الأشياء أو في أجره العمل أو في تكاليف الالتزام قد تعدي بكثير ما كان يتوقعه عقلاً الرجل الحريص وقت التعاقد^(٤٣).

٥- عدم القدرة على دفع الظرف الطارئ: حيث لا يستطيع المدين التقليل من أثارة أو دفعه أو تجنبه، فالحادث المتوقع يمكن اتخاذ تدابير مناسبة لتجنبه أو تقليل أثارة^(٤٤).

٦- ألا يكون المتعاقد دخل في حدوثه: بمعنى أن لا يكون الظرف الطارئ قد حدث نتيجة إهمال أو تقصير أحد المتعاقدين أو كلاهما.

٧- أن يصبح تنفيذ الالتزام مرهقاً للمدين أو يهدده بخسارة فادحة وذلك أن هذه النظرية قامت في جوهرها على أساس رفع الإرهاق عن المدين^(٤٥).

المطلب الثاني

الحقوق المقررة للعامل في ظل كورونا

تمهيد:

سنتناول في هذا المطلب جائحة كورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة والتمييز القوة القاهرة عن الظروف الطارئة في ضوء جائحة كورونا وأخيراً أثر كورونا على سير عمل الموظفين كالاتي:

^(٤٣) مشار إليه في: محمد محيي الدين، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقهاء الإسلامي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٢٦٧.

^(٤٤) أنظر: د. عبد الرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الألتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٥.

^(٤٥) للمزيد أنظر: هبة محمد محمود الديب، أثر الظروف الطارئة على العقود المدنية: دراسة تحليلية في مشروع القانون المدني الفلسطيني، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٢، ص ٥٠ وما بعدها.

الفرع الأول

جائحة كورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة

أولاً: تمييز القوة القاهرة عن الظروف الطارئة في ضوء جائحة كورونا:

انتشرت جائحة كورونا العالم وتبعها إجراءات حكومية صارمة لحماية صحة المواطنين منها الحجر الصحي وحظر التجوال وتقييد حركة التصدير والاستيراد وغيرها، وقد ألفت تلك الأزمة بطلانها على العلاقات العقدية الناشئة بين الأفراد والمؤسسات والدولة إلى أن أثارت جدلاً حول مدى اعتبارها قوة القاهرة تعفي المدين من تنفيذ التزاماته أم رف طارئ يتوجب معه تخفيف الالتزام من الحد المرهق إلى الحد المعقول، وهناك جوانب تشابه بين الأثنين: فمن حيث المنشأ قد يكون الحادث الذي تسبب في نشوء قوة القاهرة هو ذاته المنشأ للظروف الطارئة، فجائحة كورونا قد تعد قوة القاهرة تعفي من المسؤولية العقدية بالنسبة لبعض العقود من ناحية ومن ناحية أخرى قد تكون ظرفاً طارئاً يجيز تعديل الالتزام العقدي ورده إلى الحد المعقول لحماية للمدين من الإرهاق أو الخسارة الفادحة.

كما أن شروط تطبيق النظريتين يتشابه إلى حد كبير مثل كون الحادث غير متوقع وقت نشوء العقد وغير ممكن دفعه ومقاومته أو الاحتراز منه وقت وقوعه، وبالنسبة لجائحة كورونا لا بد من النظر إلى عنصر الزمن: هناك نوع من العقود يبرم قبل إعلان فيروس كورونا كجائحة عالمية من قبل منظمة الصحة العالمية بتاريخ ١١/٣/٢٠٢٠م، وهناك عقود أبرمت بعد ذلك، فالظروف قبل الإعلان متوقعة، أما العقود قبل الإعلان فيمكن تطبيق أي من النظريتين عليها.

كما أن الأثر القانوني الذي ينتج عن تطبيق أي من النظريتين إذ ينتج الأثر القانوني من خلال وجود صعوبات وعوائق في تنفيذ الالتزام وينصب على الالتزام ذاته فيعدله أو ينهيه وهو أمر يتوافق مع أحكام الفقه الإسلامي، فتطبيق أي من النظريتين سينصب على الالتزام ذاته وليس على أشخاص العقد مما يجعل من الصعب تحديد فيما إذا كانت الجائحة ظرف طارئ أم قوة القاهرة، بيد أنه يمكن تطبيق أي من النظريتين^(٤٦). ورغم ذلك التشابه إلا أن هناك اختلاف بين النظريتين في مقدمتها تعلق الظروف الطارئة بالنظام العام على خلاف القوة القاهرة إذ لم يساو الفقه القانوني بين النظريتين في مسألة تعلقهما بالنظام العام، فقد أجز الفقه للأطراف المتعاقدين الاتفاق مقدماً على

(٤٦) للمزيد أنظر: مصطفى الزرقا، المدخل الفقهي العام، دار الفكر، بيروت، ١٩٧٦.

استبعاد أحكام القوة القاهرة فإنهم لم يجيزوا للأطراف المتعاقدين الاتفاق على استبعاد نظرية الظروف الطارئة من التطبيق^(٤٧).

وتطبيقاً على جائحة كورونا نجد أن أحكام القوة القاهرة أقرب للتطبيق منها إلى الظروف الطارئة، حيث يترك الحرية للأطراف المتعاقدين ويستعدي النظر إلى طبيعة العقد ذاته وإذا تم اشتراط استبعاد تطبيق القوة القاهرة إلا أن ذلك يخرج الكثير من التعاملات العقدية من دائرة التطبيق.

ثانياً: وصف جائحة كورونا بالقوة القاهرة:

وبتطبيق شرط العمومية على جائحة كورونا نجد أنها أصبحت جائحة عالمية وامتد أثرها ليشمل كافة دول العالم علاوة على تأثيرها على كافة طوائف المجتمع وكافة الجوانب الحياتية، كما أن مسالة الإثبات من مواضيع الاختلاف بين النظريتين حيث انه إذا أدى الحادث إلى جعل تنفيذ الالتزام مستحيل فإنه يقع على المدين عبء إثبات أن استحالة التنفيذ قد حدثت لسبب لا يد له فيه وإنما لقوة القاهرة، أما في حال اقتضت آثار الحادث على جعل تنفيذ الالتزام مرهقاً بسبب ظرف طارئ فهنا يقع عبء الإثبات على الدائن بأن الإرهاق قد حدث بسبب تدخل المدين^(٤٨).

كما أن نظرية القوة القاهرة تنطبق على كافة العقود دون استثناء بينما لا تنطبق نظرية الظروف الطارئة إلا على العقود الزمنية، كما أنه في حالة القوة القاهرة يفسخ العقد بقوة القانون دون الحاجة إلى طلب من الطرفين أو وجود حكم قضائي، ويحتاج ذلك إلى حكم قضائي في حال الظروف الطارئة.

كما تختلف النظريتين من حيث إرادة المدين وقد تنتج القوة القاهرة بفعل المدين نفسه، وقد يكون هلاك المحل بسبب خارج عن إرادة المدين، بيد أن الظروف الطارئة لا تكون على الإطلاق بفعل المدين بل يجب أن يكون هناك سبب خارج عن إرادته.

أجازت المادة (١/٧٩) من اتفاقية الأمم المتحدة لسنة ١٩٨٠ بشأن البيع الدولي للبضائع للمدين عدم تنفيذ العقد لو أثبت وقوع حدث يستجيب لشروط القوة القاهرة منعه من تنفيذ العقد، وهو ما جعل البعض إلى اعتبار كون إعلان المنظمة العالمية للصحة

^(٤٧) أنظر: جميل الشرقاوي، شرح القانون المدني الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣.

^(٤٨) فوزي بن أحمد، جائحة كورونا بين تداخل الوصف القانوني وتشعب الأثار القانونية على علاقات العمل، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، المجلد ٩، العدد ٤، ٢٠٢٠، ص ٤٧ وما بعدها.

أن فيروس كورونا وباء عالمي يدخل عدم قدرة تنفيذ المدين لالتزاماته بصفة آلية تحت مظلة القوة القاهرة باعتبارها أمر خارج عن إرادة المدين ولا يمكن توقعه أو دفعه. ورغم أن ذلك برر منح هيئة التجارة الدولية الصينية منح شهادات قوة القاهرة للشركات الدولية التي تقدم مستندات موثقة لإثبات التأخير أو تعطيل المواصفات وغيرها، وبرر تعديل البرلمان الألماني الفدرالي بموجب قانون ٢٧ مارس ٢٠٢٠ للقانون المدني الألماني ليعتبر فيروس كورونا قوة القاهرة بداية من ذلك التاريخ^(٤٩)، وذهبت محكمة "كولمار" الفرنسية إلى الإقرار بتوفر القوة القاهرة بالنسبة لمتهم مصاب بفيروس كورونا^(٥٠).

وحتى تعفي القوة القاهرة المدين من المسؤولية المترتبة عن عدم وفائه بالتزاماته العقدية أو عن تأخره في الوفاء بها لا بد أن يتبين للمحكمة استيفاء الحدث لشروطها تتوفر القوة القاهرة وتنقطع العلاقة السببية بين الخطأ والضرر^(٥١). حيث لا بد أن تكون الحادثة خارجة عن المدين، والاستحالة في توقع الحدث بحيث يكون الحدث غير متوقع وقت إبرام العقد^(٥٢).

الفرع الثاني

أثر كورونا على سير عمل الموظفين

يرتب عقد العمل على العامل أو الموظف القيام بما هو موكل إليه لكن في حال وجود قوة القاهرة ومنها كورونا الذي ليس له علاج فإن المادة (١٣) من الاتفاقية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ الخاصة بالصحة والسلامة المهنيين والصادرة عن منظمة العمل الدولية نصت على: "تكفل الحماية للعامل الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب

⁽⁴⁹⁾ Felix Neumann et Camille Rousselot, la loi allemande en reaction au covid-19 et son impact sur le droit franco-alle, mand des contrats, le monde du droit, p.2, lien:

<https://www.lemondedudroit.fr/decriptages/69989-loi-allemande-re,actioncovid-19,impact, franco+allemande, contrats.html>.

⁽⁵⁰⁾ C.A Colmar, 12 mars 2020, N.20/01098 <https://www.lexis360.fr>.

^(٥١) نقض مصري بتاريخ ١٥ ديسمبر ٢٠١٤.

^(٥٢) قرار الغرفة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية في ٧ مارس ١٩٦٦:

Cass.civ.1ere, 7 mars 1966, n.J.C.P, 1966.II.1487714879.

note J .mazeaud.

معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته مما قد يرتبه انسحابه من عواقب وفقاً للأوضاع والممارسات^(٥٣).

وقد عرّف القانون المصري "حالة القوة القاهرة" باعتبارها كل حدث يستحيل توقعه أو دفعه، وتشمل الحروب والاضطرابات المدنية وأعمال الشغب والإضرابات، والأوبئة والحرائق والفيضانات والزلازل، وغيرها من الحوادث التي لا يمكن التنبؤ بها وتخرج عن سيطرة الطرف المتضرر.

ومع الجائحة لجأت بعض المؤسسات والشركات إلى اتخاذ إجراءات تتمثل في فسخ عقود العمل أو إنهاء الخدمة أو تخفيض الأجور أو الإجازات وغيرها وهنا نتحدث عن موقف قانون العمل من تلك الإجراءات كالاتي:

١- الأجازات المرضية والسنوية:

حرص قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م ولأئحته التنفيذية على تفصيل وتوضيح كل حقوق العاملين بالجهاز الإداري للدولة وبخاصة الإجازات، حيث يستحق العامل إجازة عن أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية بقرار من مجلس الوزراء وطبقاً لنص المادة (٤٨) من القانون، كما يحق له أخذ إجازة عارضة لمدة ٧ أيام بحد أقصى يومان في كل مرة ويخطر بها الموظف بعد عودته للعمل، وإجازات اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فيها أيام العطلات والمناسبات سالفه الذكر، وتكون ١٥ يوم في السنة الأولى بعد ٦ شهور من التعيين، وتزيد على ٢١ يوم لمن مر على تعيينه سنة كاملة، وتزيد على ٣٠ يوم لمن مر عليه في الخدمة عشر سنوات، وتزيد على ٤٥ يوم لمن تجاوز سنة الخمسين أثناء الخدمة.

ونصت المادة (٥١) من القانون على أنه: "يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة، وتمنح بقرار من المجلس الطبي المختص...".

جاءت المادة (١٠٤) من قانون العمل المصري الجديد لتتنص على أنه: "للعامل الذي يثبت مرضه أو إصابته الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعي،

^(٥٣) عمار محمد، الآليات القانونية للمحافظة على حقوق العاملين في القطاع الخاص العراقي في ظل

كورونا، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية، العدد ٧١، ٢٠٢٠،

ص ٢٩٥.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين ١،٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر كامل، ثم ستة أشهر بأجر يعادل ٨٥% من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل ٧٥%، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه، ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر، وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

ولا يحق لرب العمل إلزام العامل بالقيام بإجازة دون راتب حال تقشي الأمراض أو الأوبئة، أو تخفيض رواتب الموظفين إلى أكثر من النصف، لكون هذه الإجراءات غير قانونية علاوة على أنها غير إنسانية.

ويلتزم رب العمل بمنح الموظف إجازته السنوية وفقاً لمتطلبات العمل، إلا أنه يجوز لهم إلزام الموظف باستهلاك رصيده من إجازته السنوية، أو رصيده المتراكم من السنوات السابقة خلال الأزمة لتخفيف التكاليف والأعباء المالية المترتبة على رب العمل نتيجة الكساد الاقتصادي الناجم عن تقشي الأوبئة مثل فيروس كورونا المستجد، إلا أننا نرى أن هذا المسلك من رب العمل لا يتسق مع مواثيق العمل الأخلاقية، إذ أن هذا الحال الاقتصادي السيئ والناشئ عن تقشي فيروس كورونا يستلزم دعم أكبر من رب العمل للعامل البسيط الذي لا يملك شيء إلا راتبه.

كما نصت المادة (٦١) من قانون العمل الأردني على أنه: ١- لكل عامل الحق في إجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً من كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية أحد وعشرين يوماً إذا أمضي في الخدمة لدي صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية.

٢- تخفيض الأجور:

يمنح قانون العمل صاحب العمل الحق في تخفيض رواتب العاملين بما يصل إلى النصف "بشكل مؤقت"، في حالة عدم قدرة العاملين على القيام بواجباتهم ومسئولياتهم

الوظيفية بسبب حدوث حالات القوة القاهرة "فيروس كورونا أحدها"، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك في عقد العمل الموقع مع الموظف أو سياسات الشركة، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز لأصحاب العمل تنفيذ شروط عقد العمل في حالات القوة القاهرة- شريطة أن تكون على أساس مؤقت ولا تقلل من حقوق الموظفين^(٥٤).

بيد أن موقف الفقه من تلك المسألة أنه يجوز ذلك بالاتفاق بينهما بشرط التراضي من العامل ولا يحق لصاحب العمل أن يجبره لأن الأجرة بعد استحقاقها أصبحت ديناً في ذمة رب العمل يجب الوفاء بها إلا إذا أسقط العامل عنه جزء منها برضي نفس لكون الالتزامات بين العامل وصاحب العمل ملزمة للطرفين بموجب عقد العمل فلا يفسخ العقد ولا تعدل بنوده حذفاً أو إضافة إلا برضاها وبطبيعة الحال قانون العمل بشكل عام في كل التشريعات هو قانون حمائي جاء لحماية الطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل.

٣- العمل عن بعد:

ويقصد بالعمل عن بعد تقديم العامل خدماته للمؤسسة خارج أماكن العمل التابعة لها، كما هو الحال في العمل من المنزل فيصبح مقر السكن بمثابة فضاء لتنفيذ الالتزامات المهنية، ولا يعتبر العمل عن بعد عقداً خاصاً من عقود العمل وإنما هو شكل من أشكال تنظيم العمل^(٥٥)، وقد ساهمت تكنولوجيا الاتصالات الحديثة في بروز العمل عن بعد وانتشاره نظراً لما يوفره من توفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل^(٥٦). وفقاً للقانون المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فإن أصحاب العمل ملزمون باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لحماية العمال والموظفين من خطر الإصابة "بالبكتيريا، والفيروسات، والفطريات، والطفيليات، وكافة المخاطر البيولوجية"، متى كانت طبيعة العمل تعرضهم لظروف الإصابة بها، وعلى الأخص في حالة التعامل مع الحيوانات

^(٥٤) المادة (٢٨) من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م، وكذا تمييز عمالي في الطعنين ٦٦، ٢٠٠١/١٠٩، جلسة ٢٠ / ٥ / ٢٠٠٢، والطعنين ٢٠٠، ٢٠٠٦/٢٠٥، جلسة ٦/٢ / ٢٠٠٨.

^(٥٥) J.E.Ray. le droit du travail a l epreuve du teletravail: le statut du teletravailleur, dr.soc. 1996.p.123, du meme auteur, le droit du travail a l epreuve du teletravail: une necessaire adaptation, dr:soc, 1996, p.351.

^(٥٦) J.E.Ray. le droit du travail a l epreuve des NTIC·ed liaisons, 2001, revue droit social du travail et nouvelles technologies de linformation et la communication, n special, Janvier, 2002.

المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها، أو مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية، كما يلزم القانون أصحاب العمل، في هذا الصدد، بتوفير خدمة الرعاية للموظفين، بما في ذلك إجراء التحاليل والفحوص الطبية.

يحق لأصحاب الأعمال الخاصة بالاختيار من بين عدة إجراءات يراها أكثر إنسانية في الوقت الراهن، وحفاظاً على الصحة العامة لموظفيه، من بينها توفير المستلزمات الطبية للموظف ولأسرته، ومنح بعض الموظفين ساعات عمل مرنة مخفضة، وتبنى سياسة العمل من المنزل بشكل اختياري، أو حتى إلزامي وفقاً لمتطلبات العمل، واعتماد أسلوب المناوبة بين العمال، وتحمل تكاليف النقل والمواصلات عنهم، أو تخصيص مواصلات خاصة لهم تقيهم شر الزحام بالمواصلات العامة، وهذا الأمر لا ينسحب على أي عامل مستجد لم يمض على عمله ٦ أشهر كاملة بالعمل.

وفي حال تقرير العمل عن بعد يكون العمل عن بعد من خلال العمل من المنزل أو العمل من خلال الإنترنت، حيث لجأت بعض المؤسسات والشركات إلى إلزام موظفيها بالعمل عن بعد، وقانون العمل كان مرناً في عدم تحديد ساعات العمل مكانياً وزمانياً بل حدها وفق معيار واسع من الممكن استخدامه قياساً بالعمل عن بعد من خلال تحديد عدد ساعات العمل عن بعد التي يكون العامل فيها تحت تصرف إدارته.

٤- إنهاء الخدمة:

أوضحت المادة (٦٩) من قانون العمل المصري الجديد لسنة ٢٠١٦م قواعد إنهاء خدمة الموظفين حيث نصت على أنه: "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: ١- بلوغ سن الستين، ٢- الاستقالة، ٣- الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة، ٤- فقد الجنسية، ٥- الانقطاع عن العمل بدون إذن لمدة ١٥ يوم متتالية، ٦- الانقطاع عن العمل بدون إذن لثلاثين يوم منفصلة، ٧- عدم اللياقة الصحية وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص....".

ومن هنا لم يترك قانون العمل هذا الأمر ليحدده رب العمل جزافاً، فقانون العمل هو بطبيعة حمائي وبراغي مصلحة رب العمل ونصت المادة (٤) من قانون العمل الأردني على أنه: ١- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يترتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون، ٢- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون سواء أبرم قبل القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.

الخاتمة

لأشك أن انتشار جائحة كورونا وتسارعها عبر العالم أحدث مخاوف غير مسبوقه، وفرضت تدابير وإجراءات عامة لم تكن مدرجة في أجدات الدول مما أستوجب معه إعلان حالة الطوارئ الصحية في العالم واعتبار الجائحة وباء عالمي، وقد اختلفت الدول في تجسيد تلك الأزمة وفق الظروف السياسية والصحية والاقتصادية لها، حيث تم التوصية باتخاذ تدابير تقيد حركة التنقل وأغلاق الأماكن العامة وغيرها، وهناك إجراءات تتعلق بسير العمل ومنها تخفيض ساعات العمل أو العمل عن بعد، كما سار هناك جدل حول طبيعة الجائحة وتكييفها القانوني ما بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، وقد سعت الدراسة إلي توضيح موقف قانون العمل المصري من حقوق العاملين في ظل جائحة كورونا.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- ١- أن تشريعات العمل نشأت بالأساس من أجل إعادة التوازن إلى علاقة العمل وتحقيق الاستقرار فيها وبخاصة لدي مركز الطرفين القانوني.
- ٢- أن قانون العمل له مبادئ وأهداف ووسائل وأسس هامة وهو يعد من أكثر التشريعات اهتماماً بالعبد الإنساني، حيث يحترم حرية العمل ويمنع العمل القسري ويحظر تكليف العامل أو الموظف بأعمال غير المتفق عليها، ويحرص أيضاً على استقرار علاقات العمل من خلال منع الفصل التعسفي وغيرها.
- ٣- أن جائحة كورونا بعد إعلان منظمة الصحة العالمية باعتبارها وباء عالمي هي الأقرب تطبيقاً إلى القوة القاهرة، ورغم ذلك فلا يمكن التعدي على حقوق العمال أو الموظفين، واستغلال الجائحة في اتخاذ إجراءات تعسفية ضدهم.

التوصيات

توصي الدراسة بالآتي:

- ١- ضرورة مراعاة آراء العمال والموظفين في حالة الظروف الطارئة بشأن الإجراءات لتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة.
- ٢- ضرورة إضافة نصوص قانونية تنظم العمل عن بعد حتي لا يكون عرضة لتقدير رب العامل أو العامل بشكل جزافي مما يؤثر على حقوق الطرفين وذلك أسوة بالقانونين الأوروبية.

قائمة المصادر

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ١- أنور سلطان، الموجز في النظرية العامة للالتزام، دار النهضة، بيروت، ١٩٨٣.
- ٢- جميل الشوقوي، شرح القانون المدني الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣.
- ٣- رشوان حسن رشوان أحمد، أثر الظروف الاقتصادية على القوة الملزمة للعقد، دار الهاني للطباعة، القاهرة، ١٩٩٤.
- ٤- السيد عيد نايل، المدخل لدراسة القانون (نظرية القانون)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٥- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٦.
- ٦- عادل عمر، وسائل التأديب للموظف العام وأصحاب المهن والكوادر الخاصة في مصر، مجلة المركز الديمقراطي العربي، ٢٠٢٠.
- ٧- عبد الحكيم فودة، أثار الظرف الطارئ والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠١٤.
- ٨- عبد الرازق السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، دار الفكر، بيروت، ١٩٧١.
- ٩- عبد الرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٥.
- ١٠- عمار محمد، الآليات القانونية للمحافظة على حقوق العاملين في القطاع الخاص العراقي في ظل كورونا، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية، العدد ٧١، ٢٠٢٠.
- ١١- عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، عام ١٩٩٨.
- ١٢- غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.

- ١٣- فوزي بن أحمد، جائحة كورونا بين تداخل الوصف القانوني وتشعب الآثار القانونية على علاقات العمل، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، المجلد ٩، العدد ٤، ٢٠٢٠.
- ١٤- سليمان محمد الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٧.
- ١٥- مجدي عبد الله شراره، واجبات وحقوق العمال وانقضاء علاقة العمل، مؤسسة فريديش إيبيرت (مكتب مصر)، القاهرة، ٢٠١٦.
- ١٦- محمد جمال، تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والإرهاق ومحدداته في ظل وباء كورونا، ص ١٦٦.
- ١٧- محمد حسنين عبد العال، الوظيفة العامة، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٤.
- ١٨- محمد سعود دخيل، الآثار القانونية لفيروس كورونا على الالتزامات التعاقدية، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، س ٦٠، عدد خاص، يونيو ٢٠٢٠.
- ١٩- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٢٠- محمد شريف عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٢١- محمد عبد الرحيم عنبر، الوجيز في نظرية الظروف الطارئة: مطبعة زهران، القاهرة، ١٩٨٧، ص ٨ وما بعدها.
- ٢٢- محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه القضاء في شرح قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر، القاهرة، عام ٢٠١٣.
- ٢٣- محمود حسين، ممارسة العمل الحزبي والسياسي محظور داخل المؤسسات الحكومية، صحيفة اليوم السابع، الثلاثاء ٣١ مارس ٢٠٢٠.
- ٢٤- مزيد النوري، قانون التشغيل أمام اختبار أزمة كورونا، مجلة دراسات قانونية، كلية الحقوق، جامعة صفاقس، العدد ٢٥، ٢٠٢٠.
- ٢٥- محمد محيي الدين، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقه الإسلامي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧.

- ٢٦- مصطفى الزرقا، المدخل الفقهي العام، دار الفكر، بيروت، ١٩٧٦.
- ٢٧- هبة محمد محمود الديب، أثر الظروف الطارئة على العقود المدنية: دراسة تحليلية في مشروع القانون المدني الفلسطيني، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٢.
- ٢٨- يوسف أحمد نوافلة، مدي تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، ٢٠٢٠.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Azzam Mahjoub, Pandemie covid en tunisie: les inegalites, les vulnerabilites a la pauvreté et au chômage, forum tunisien pour les droits économiques et sociaux, mai, 2020.
- Felix Neumann et Camille Rousselot, la loi allemande en reaction au covid-19 et son impact sur le droit franco-alle, mand des contrats, le monde du droit, p.2, lien:<https://www.lemondedudroit.fr/decriptages/69989-loi-allemande-re,actioncovid-19, impact, franco, allemande, contrats.html>.
- J.E.Ray. le droit du travail a l epreuve du teletravail: le statut du teletravailleur, dr.soc. 1996.p.123, du meme auteur, le droit du travail a l epreuve du teletravail: une necessaire adaptation, dr:soc,1996, p.351.
- J.E.Ray. le droit du travail a l epreuve des NTIC, ed liaisons, 2001, revue droit social du travail et nouvelles technologies de linformation et la communication, n special, Janvier, 2002.