

آثار جائحة كورونا على عقود العمل

The Corona Pandemic Impact on Labor Contracts

إعداد

زيد كمال أحمد المومني

إشراف

الدكتور مأمون أحمد الحنيطي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في القانون الخاص

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط


حزيران، 2021

تفويض

أنا زيد كمال أحمد المومني، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند
طلبها.

الاسم: زيد كمال أحمد المومني.

التاريخ: 2021 / 06 / 27.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: "آثار جائحة كورونا على عقود العمل".

وأجيزت بتاريخ: 02 / 06 / 2021.

للباحث: زيد كمال أحمد المومني.

أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع	جهة العمل	الصفة	الإسم
	جامعة الشرق الأوسط	مشرفاً	د. مأمون أحمد الحنيطي
	جامعة الشرق الأوسط	مناقشاً داخلياً ورئيساً	د. ياسين أحمد القضاة
	جامعة الشرق الأوسط	مناقشاً داخلياً	د. مصطفى موسى العجارمة
	جامعة عمان العربية	مناقشاً خارجياً	أ.د. مهند عزمي أبو مغلي

شكر وتقدير

في البداية لا يكون الشكر إلا لله تعالى، والحمد لله جلت قدرته والثناء على عظيم فضله

وبالغ كرمه وتمام نعمته وتوفيقه

ثم أتقدم بالشكر والعرفان والثناء أجله إلى أستاذي الفاضل الدكتور مأمون أحمد الحنيطي الذي

أشرف على أعداد هذه الرسالة، والذي لم يبخل من جهد أو عطاء في إرشادي وتوجيهي أثناء

عملي في الرسالة فجزاه الله عني خيرا ووفقه وسدد خطاه.

ثم أتقدم بالشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه

الرسالة، وعلى ما سيقدمونه من ملاحظات وإرشادات قيمة من شأنها أن تسهم في إثراء هذه

الرسالة.

ثم أرجي الشكر إلى أستاذتي الهيئة التدريسية في جامعة الشرق الأوسط، كلّ التبجيل

والتوقير لكم، يا من استقيت منكم العلوم، والمعرفة، والخبرات، فأنتم علمتموني كلّ شيء، فلن أكون

لكم حافظاً لهذا الجميل والعرفان.

الباحث

زيد كمال أحمد المومني

الإهداء

إلى روح أبي ...

الأعلى الذي علمني كيف أمسك القلم وكيف أخط الكلمات بلا ندم، وأن أعيش بكرامة وشموخ

وأقف على الأرض بكل ثبات، قدوتي ومثلي الأعلى في الحياة

إلى أمي ...

جنّتي في الأرض، فرحه العمر وعنوان الحب والصدق والحنان والتفاني والعطاء بلا حدود

إلى زوجتي ... أسمى رموز الحب والإخلاص والوفاء ورفيقه الدرب

إلى أبنائي (بانا، كمال، حمزة)

فلذات الأكباد ونبض الفؤاد

إلى أخي الحبيب.....

السند والعضد، الضلع الثابت الذي لا يميل، ركن الروح وزاوية الذاكرة

إلى شقيقتي ... الهدية التي لا تقدر بثمن، النقاء والأمان، مشاطري أحزاني وأفراحي

الباحث

زيد كمال أحمد المومني

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
تفويض	ب
قرار لجنة المناقشة	ج
شكر وتقدير	د
الإهداء	هـ
فهرس المحتويات	و
الملخص باللغة العربية	ط
الملخص باللغة الإنجليزية	ي

الفصل الأول: المقدمة والإطار العام للدراسة

المقدمة	1
مشكلة الدراسة	4
أسئلة الدراسة	4
أهمية الدراسة	5
أهداف الدراسة	5
منهجية الدراسة	6
الدراسات السابقة	6
حدود الدراسة	7
محددات الرسالة	8
مصطلحات الدراسة	8
الإطار النظري للدراسة	10

الفصل الثاني: ماهية أوامر الدفاع وعمل العامل وجائحة كورونا وطبيعتهم القانونية أثناء فترة

الوباء

المبحث الأول: طبيعة أوامر الدفاع وصلاحيات رئيس الوزراء في قانون الدفاع أثناء فترة الوباء	12
المطلب الأول: نطاق أوامر الدفاع في قانون الدفاع أثناء فترة الوباء	13
المطلب الثاني: صلاحيات رئيس الوزراء في قانون الدفاع أثناء فترة الوباء	16
المطلب الثالث: الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع الخطية والرقابة القضائية عليها	18

26	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لجائحة كورونا.....
26	المطلب الأول: إمكانية اعتبار الجائحة قوة قاهرة.....
34	المطلب الثاني: إمكانية اعتبار الجائحة ظرفاً طارئاً.....
44	المبحث الثالث: الطبيعة القانونية لعمل العامل أثناء فترة الوباء.....
45	المطلب الأول: طبيعة التزامات العامل بموجب عقد العمل.....
46	المطلب الثاني: التزامات العامل في فترة الوباء وعلاقتها بالعمل الخطر.....
الفصل الثالث: الآثار القانونية المترتبة على القرارات الصادرة عن اللجنة المشكلة لمتابعة الفيروس في الأردن	
57	المبحث الأول: أثر انتشار جائحة كورونا على عقود العمل السارية من الناحية القانونية.....
57	المطلب الأول: إنهاء الخدمة.....
59	المطلب الثاني: تخفيض الأجر.....
60	المطلب الثالث: الخروج في الإجازات السنوية.....
62	المطلب الرابع: العمل عن بعد.....
63	المبحث الثاني: التعليق على أمر الدفاع 6.....
64	المطلب الأول: المادة الأولى من أمر الدفاع رقم 6.....
72	المطلب الثاني: فترة العمل من تاريخ 1/4/2020 وما بعد.....
73	المطلب الثالث: العمل بدوام جزئي للقطاعات الغير مستثناة.....
77	المطلب الرابع: أمر الدفاع رقم 6 فيما يتعلق بجواز طلب صاحب العمل إيقاف مؤسسته وفق شروطاً معينة.....
78	المطلب الخامس: عمال المياومة.....
الفصل الرابع: تأثير قانون الدفاع على الحقوق العمالية والمنشآت	
80	المبحث الأول: أثر القوة القاهرة والظروف الطارئة على عقد العمل.....
81	المطلب الأول: أثر القوة القاهرة على عقد العمل.....
88	المطلب الثاني: أثر نظرية الظروف الطارئة على عقد العمل.....
94	المبحث الثاني: مدى موثمة أمر الدفاع رقم 6 لقواعد قانون العمل.....
94	المطلب الأول: أحكام قانون العمل بين وقف العمل وعدمه.....
105	المطلب الثاني: حالات إنهاء خدمات العامل.....

الفصل الخامس: الخاتمة (النتائج والتوصيات)

112أولاً: نتائج الدراسة
115ثانياً: توصيات الدراسة
117قائمة المصادر والمراجع

آثار جائحة كورونا على عقود العمل

إعداد: زيد كمال أحمد المومني

إشراف: الدكتور مأمون أحمد الحنيطي

الملخص

جاءت هذه الدراسة لتتناول الآثار القانونية لأوامر الدفاع الناظمة لعلاقات العمل في ظل جائحة كورونا، من حيث بيان الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع، والآثار القانونية لأوامر الدفاع المنظمة لعلاقات العمل، وما هي الآثار القانونية بعد العمل بقانون الدفاع على عقود العمل. ولمعالجة ذلك اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استعراض بعض نصوص قانون العمل الأردني ونصوص قانون الدفاع المعمول بها في ظل جائحة كورونا، والتي هي ذات صلة مباشرة بموضوع الدراسة، وتحليلها والبحث فيها، وذلك للوصول إلى النتائج المرجوة والتوصيات التي تفي بالغرض، وتساعد على توضيح الخطوط العريضة في التعامل مع نصوص القانونين، ومدى توافقهما مع التطبيق.

وقد تبين لنا من خلال الدراسة أنه لصاحب العمل رفض منح أي عامل إجازته السنوية خلال فترة انتشار جائحة كورونا إذا كان التحاق العامل بعمله ضرورية لمقتضيات العمل، ولكن بالطبع فإنه يجب على صاحب العمل مراعاة مصلحة العامل أيضا عند تكليفه أساساً بالعمل في هذه الظروف. وأنه يجب التفريق بين أثر انتشار جائحة كورونا على العمال الذين اقتضت طبيعة عملهم الوجود على رأس عملهم أثناء فترة الوباء على ضوء تطبيق قانون الدفاع الأردني رقم 13 لسنة 1992، وبين من قضى بموجب تطبيق هذا القانون انقطاعهم عن عملهم، وإن المعيار في ذلك هو بيان إمكانية الدفع لكل طبيعة عمل على حدا، فإذا كان من الممكن وبإتباع طرق الحماية والوقاية المعلن عنها العمل دون اختلاط ودون خشية وقوع إصابات بين الأيدي العاملة بهذا المرض فإنه لا يمكن اعتبار جائحة كورونا بحد ذاتها قوة قاهرة.

وخلصنا في نهاية الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها: أنه كان حري بوزير العمل التحوط في تنفيذ أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بخصوص أحكام الفقرة "هـ" من المادة 28 من قانون العمل بأن يكون قراره إجرائياً فقط دون أن يتعدى ذلك الوصول إلى إصدار أمر دفاع جديد، وكان من الأفضل اكتفاء وزير العمل بوضع تدابير إجرائية لتنفيذ نص الفقرة "هـ". كما نوصي بمنح العامل الذي قضى بضرورة تواجده على رأس عمله في ظل انتشار جائحة كورونا علاوة بدل العمل الخطر بغض النظر عن طبيعة عمله.

الكلمات المفتاحية: جائحة كورونا، عقد العمل، أمر الدفاع، قانون الدفاع.

The Corona Pandemic Impact on Labor Contracts

Prepared by: Zaid Kamal Ahmad Al-momani

Supervised by: Dr. Ma'moun Ahmad Al-Honaity

Abstract

This study came to address the legal effects of defense orders regulating labor relations in light of the Corona pandemic, in terms of explaining the legal nature of defense orders, the legal effects of defense orders regulating labor relations, and what are the legal effects after the defense law has been implemented on employment contracts. To address this, the study followed the descriptive and analytical approach, by reviewing some texts of the Jordanian labor law and the provisions of the defense law in force in light of the Corona pandemic, which are directly related to the subject of the study, analyzing and researching them, in order to reach the desired results and recommendations that fulfill the purpose, and help to Clarify the broad lines in dealing with the texts of the two laws, and their compatibility with implementation.

It has become evident to us through the study that the employer may refuse to grant any worker his annual leave during the period of the Corona epidemic if the worker's joining his work is necessary for the requirements of the work, but of course, the employer must take into account the worker's interest also when assigning him primarily to work in these circumstances. And that a distinction must be made between the impact of the spread of the Corona epidemic on workers whose nature of work necessitated their presence at the head of their work during the epidemic period in light of the application of the Jordanian Defense Law No. 13 of 1992, and between those who decided according to the application of this law their interruption from their work, and that the criterion in this is to indicate the possibility of Paying for each nature of work separately, and if it is possible, by following the announced methods of protection and prevention, to work without mixing and without fear of injuries among the workforce with this disease, then the Corona virus in itself cannot be considered a force majeure.

At the end of the study, we concluded with a set of recommendations, including: The Minister of Labor should have taken precautions in the implementation of Defense Order No. 6 of 2020 regarding the provisions of Paragraph E of Article 28 of the Labor Law, that his decision should be procedural only, without that exceeding the issue of a defense order New, and it would have been better for the Minister of Labor to simply

put in place procedural measures to implement the text of Paragraph E. We also recommend that the worker who has decided that he must be present at his work in light of the spread of the new Corona virus be granted an allowance for dangerous work regardless of the nature of his work.

Keyword: Corona Pandemic, Labor Contracts, Defense Orders, Defense Law.

الفصل الأول

المقدمة والإطار العام للدراسة

المقدمة

لا شك أن جائحة كورونا التي نعيشها اليوم تعتبر هي محور اهتمام العالم، والحدث الأبرز فيه، حيث أنها تحظى باهتمام كبير من كافة دول العالم، وأثارها تخطت الجانب الصحي وتعدته لتؤثر على الجانب الاقتصادي والسياسي والاجتماعي أيضاً، وترتب على ذلك إصدار الدولة للعديد من القرارات التي اشتملت على الإغلاق الكلي أو الإغلاق الجزئي لبعض القطاعات والأنشطة التجارية، وأن كافة الدول لم يسبق لها مواجهة هذه الأحداث من قبل إلا في ظل الحروب، ولكن كان ذلك بهدف تجنب الآثار الوخيمة لهذه الجائحة.

إذ أثارت جائحة فيروس كورونا الخوف والرغبة في عالم المال والأعمال على صعيد شخصي وحكومي ومؤسسي. ويجد عالم الأعمال نفسه اليوم أمام تحديات جسيمة تجبره على اتخاذ قرارات صعبة جداً. ومما لا شك فيه أن انتشار وباء جائحة كورونا أدى إلى حدوث أزمة اقتصادية كبيرة في عدد من الأنشطة والقطاعات الاقتصادية، مثل قطاع السياحة والنقل والطيران وغيرها من القطاعات الأخرى التي تأثرت بصورة سلبية جراء هذا الوباء. وبالمقابل هناك قطاعات اقتصادية أخرى ازداد رواجها واستفادت من الأزمة وحققَت معدلات ربحية لم تكن تحققها قبل الأزمة، على سبيل المثال قطاعات صناعات المطهرات والمعقمات وشركات الأدوية والصيدليات وطلبات التوصيل. وفي نطاق الأنشطة التي تأثرت سلباً من جراء انتشار جائحة كورونا وكرد فعل للخسائر التي منيت بها تلك الأنشطة وفي محاولة لوقف نزيف تلك الخسائر اتخذت بعض من

الشركات قرارات اختلفت في حداثها ولكنها جميعاً أثرت على دخول العاملين بها ما بين خفض للرواتب أو إنهاء للعلاقات العقدية⁽¹⁾.

وحيث أن قانون العمل يعتبر من أهم القوانين المعنية بالتأثيرات الواقعة من جائحة كورونا حيث أنه يعني بالجانب الاقتصادي والاجتماعي، وهو القانون المعني بتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وأن جميع الدول حرصت على إصدار تشريعات أو قوانين لاحتواء الآثار الناتجة عن جائحة كورونا، ومنها المملكة الأردنية الهاشمية، فتم إصدار أوامر الدفاع التي من شأنها تنظيم الأمور في ظل جائحة كورونا، ومنها القوانين التي تخص التعامل مع عقود العمل التي تم إبرامها قبل جائحة كورونا في ظل هذه الجائحة⁽²⁾.

حيث أنه منذ بدء انتشار جائحة كورونا ترتب إعلان أوامر الدفاع في المملكة الأردنية الهاشمية تنفيذاً لحكم المادة (124) من الدستور الأردني والتي تنص على أنه: "إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ فيصدر قانون بإسم قانون الدفاع تعطى بموجبه الصلاحية إلى الشخص الذي يعينه القانون لاتخاذ التدابير والإجراءات الضرورية بما في ذلك صلاحية وقف قوانين الدولة العادية لتأمين الدفاع عن الوطن ويكون قانون الدفاع نافذ المفعول عندما يعلن عن ذلك بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء"⁽³⁾.

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل في سلطنة عمان والأردن، مجلة القانون والأعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الأول، عُمان، ص134.

(2) نصرابين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فايروس كورونا في التشريعات الأردنية والاتفاقيات الدولية: دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد السادس، ص449.

(3) المادة (124) من الدستور الأردني لعام 1952 والمعدل لعام 2011.

وفي ظل جائحة كورونا وأثرها على العقود وما ترتب عليها من التزامات، وحيث أن جائحة كورونا المستجد لم تصب دولة معينة دون الدول الأخرى بل أنها تعتبر جائحة عابرة للحدود وقد أصابت جميع دول العالم، ومن هنا جاء رأي شراح القانون باعتبار أن انتشار الوباء المستجد كوفيد-19 وأثره على الجوانب الاقتصادية متطابق مع شروط القوة القاهرة التي تحل المتعاقدين من شروط التعاقد لاستحالة تنفيذها⁽¹⁾.

ومع استحالة تنفيذ العامل للالتزامات المطلوبة منه نتيجة فرض حظر التجول أصبح لصاحب العمل فرصة لفسخ العقد، مما أدى إلى ارتفاع عدد العمال الموقوفين عن العمل وارتفاع نسبة البطالة في الأردن، حيث أدت هذه الجائحة وفي ظل فرض أوامر الدفاع إلى إغلاق العديد من المنشآت بسبب الوضع الاقتصادي وفقدان العديد من العمال لوظائفهم⁽²⁾.

وحيث أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل مبنية على عقد، فقد اختلفت وجهات النظر القانونية في اعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة أم ظروف طارئة، وبعض شراح القانون اعتبروا ذلك من قبيل القوة القاهرة والبعض الآخر اعتبره من قبيل الظروف الطارئة⁽³⁾.

(1) التورة، أنس فيصل (2020). تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، السنة 8، ملحق خاص، عدد 6، ص 298؛ نصرابين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فايروس كورونا، مرجع سابق، ص 454.

(2) الأفتيحات، ياسر عبد الحميد (2020). جائحة فيروس كورونا وأثرها على تنفيذ الالتزامات العقدية، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، السنة 8، ملحق خاص، عدد 6، ص 782.

(3) التورة، أنس فيصل (2020). تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق، ص 298؛ الأفتيحات، ياسر عبد الحميد (2020). جائحة فيروس كورونا وأثرها على تنفيذ الالتزامات العقدية، مرجع سابق، ص 783.

ولكن عند إمعان الباحث في العقود والتزامات المتعاقدين فإنه إذا انعقد العقد صحيحاً وقام المتعاقدين بالتزامات التي يلزم بها العقد، يترتب على ذلك أنه لا يستطيع لأي من أطراف العقد بإرادته المنفردة أن ينقضه أو يتحلل من العقد، كما لا يحق لأحد الأطراف تعديله مالم يصرح له القانون بذلك، حيث أن الأصل بذلك أن العقد لا يجوز نقضه أو تعديله إلا بإتفاق الطرفين أو لأسباب التي يقررها القانون، وذلك وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة ومبدأ حسن النية كما نصت المادة (1/202) من القانون المدني الأردني بأنه: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية"، وبناء عليه فإن حسن النية يسود في إنشاء العقد وتفسيره وفي تنفيذ العقد والتزام المتعاقد استناداً لحسن النية حيث أنه التزم تعاقدية⁽¹⁾.

مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة حول بيان الآثار القانونية لأوامر الدفاع النازمة لعلاقات العمل في ظل جائحة كورونا؟؟.

أسئلة الدراسة

- 1) ما هي الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع؟
- 2) ما هي الآثار القانونية لأوامر الدفاع المنظمة لعلاقات العمل؟
- 3) هل حققت أوامر الدفاع الحماية القانونية لأطراف عقد العمل؟
- 4) إلى أي مدى توافقت أوامر الدفاع وقانون العمل في تنظيم علاقات العمل؟
- 5) ما هي الآثار القانونية التي تترتب بعد العمل بقانون الدفاع على عقود العمل؟

(1) راجع المادة (1/202) من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تبحث في موضوع ذي أهمية عالية، خاصة في ظل استمرارية وجود جائحة كورونا، فإن الجائحة وما يترتب عليها من آثار تنعكس على كافة الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، فهي تعرض كافة فئات المجتمع إلى الخطر، مما يستدعي دون شك أن يكون هنالك ما يكفي من قوانين وحلول للحد من آثارها، فنبحث في هذه الدراسة آثار أوامر الدفاع القانونية على علاقات العمل.

كما أن أهمية هذه الدراسة تكمن في أنها تبحث عن حلول مناسبة لبعض آثار هذه الجائحة على عقود وعلاقات العمل من خلال دراسة النصوص القانونية المطبقة وأوامر الدفاع الصادرة ومدى تأثيرها على هذه النصوص. بالإضافة إلى ما سبق، فإن هذه الدراسة تظهر أهميتها بشكل واضح لتسهيل البحث والاطلاع، من قبل الباحثين والعاملين في مجال القانون، ومن قبل المحامين والقضاة والأخذ بنتائجها وتوصياتها.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. تحليل النصوص القانونية الخاصة بالظروف الطارئة والقوة القاهرة، واسقاطها على جائحة كورونا وإنعكاساتها على قانون العمل.
2. استعراض أهم القطاعات العمالية المتضررة من جائحة كورونا.
3. دراسة القواعد القانونية الواردة في قانون العمل الأردني ومدى تطبيقها على آثار جائحة كورونا على عقود العمل.

منهجية الدراسة

سأتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك من خلال وصف وتحليل بعض نصوص قانون العمل الأردني ونصوص قانون الدفاع المعمول بها في ظل جائحة كورونا، والتي هي ذات صلة مباشرة بموضوع الدراسة، وتحليلها والبحث فيها، وذلك للوصول إلى النتائج المرجوة والتوصيات التي تفي بالغرض، وتساعد على توضيح الخطوط العريضة في التعامل مع نصوص القانونين، ومدى توافقهما مع التطبيق.

الدراسات السابقة

1. بوعيس، يوسف وبن أحمد، الحاج (2020) بعنوان "جائحة كورونا وأثرها على عقود العمل، قوة القاهرة أم ظرف طارئ (دراسة مقارنة بين التشريعين الجزائري والفرنسي" رسالة دكتوراه، جامعة د. مولاي الطاهر سعيدة الجزائري. الجزائر.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر جائحة كورونا على عقود العمل في الجزائر باعتبارها عقود ملزمة في القانون الجزائري إلا أن المشرع الفرنسي اعتبر جائحة كورونا قوة القاهرة، وعدها سبب كافي لانها عقود العمل في فرنسا، حيث أن اعتبار جائحة كورونا قوة القاهرة يعطي الحق بفسخ العقد فوراً أما اعتبار ظرف طارئ فإنها تفتح المجال أما القانون لتعديل العقد واتخاذ الإجراءات المناسبة.

تتفق دراستي مع هذه الدراسة في أن كلاهما تعالج أثر جائحة كورونا على عقود وعلاقات العمل من ناحية قانونية فقهية قضائية.

لكن تختلف دراستي عن هذه الدراسة من ناحية أن دراستي تختص في المملكة الأردنية الهاشمية وقوانينها وأثر جائحة كورونا على عقود وعلاقات العمل في المملكة، أما هذه الدراسة فهي

دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي وأثار جائحة كورونا على عقود العمل في كلا البلدين.

2. التورة، أنس فيصل، (2020)، "تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، جامعة الكويت، الكويت.

إن الباحث في هذه الدراسة يسلط الضوء في هذا البحث على تأثيرات جائحة كورونا المستجد على عقود العمل في دولة الكويت، والتي تعتبر من أبرز الأزمات الصحية التي واجهت العالم، وهو ما اقتضى من الباحث الوقوف على أهم النظريات في دولة الكويت ومنها النظرية القانونية التي نظمها القانون المدني في حكم الكوارث والأزمات، وتحديد الظروف الطارئة والقوة القاهرة، والبحث في مدى تطبيقها في ظل قانون العمل رقم 6 لسنة 2010.

وتشابهت هذه الدراسة مع دراستي تطرقنا في البحث عن أثار جائحة كورونا على القطاعات العمالية التي أوقفت بشكل تام أو جزئي، وآلية التعامل مع عقود العمل في ظل هذه الجائحة.

وتختلف دراستي عن هذه الدراسة في أنها جاءت دراسة متخصصة في أثر جائحة كورونا وأوامر الدفاع الأردنية على عقود وعلاقات العمل في نطاق جغرافي محدد هو الأردن، أما الدراسة السابقة فتناولت الموضوع في دولة الكويت.

حدود الدراسة

أولاً: الحدود الزمانية: تتمحور في الفترة بين صدور القانون المدني رقم (43) لعام 1976، ومروراً بقانون الدفاع رقم (13) لعام 1992 وانتهاءً بقانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.

ثانياً: الحدود المكانية: بشكل رئيسي، فإن الدراسة تقتصر على التشريع الأردني، والأحكام المعمول بها في ظل قانون الدفاع، وكيفية تعاملها مع هذه الجائحة.

ثالثاً: الحدود الموضوعية: تبحث هذه الدراسة في آثار جائحة كورونا على عقود العمل، مفهومها وأثارها وطرق التعامل معها، وتبحث كذلك في بعض المشكلات التي قد تواجه الجهات المختصة بتطبيق القوانين المتعلقة بالعقود المبرمة قبل جائحة كورونا، ومدى تلاقي نصوص قانون العمل مع قانون الدفاع الأردني.

محددات الرسالة

حيث أن هذه الدراسة تبحث في أحد الموضوعات القانونية، وليس هنالك ما يحدها أو يحد من نشرها والأخذ بتوصياتها في جميع المجالات القانونية والعمالية.

مصطلحات الدراسة

1. **جائحة كورونا:** هي جائحة عالمية مستمرة حالياً لمرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19)، سببها فيروس كورونا المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة (سارس-كوف-2)، تفشى المرض للمرة الأولى في مدينة ووهان الصينية في أوائل شهر ديسمبر عام 2019. وأعلنت منظمة الصحة العالمية رسمياً في 30 يناير أن تفشي الفيروس يُشكل حالة طوارئ صحية عامة تبعث على القلق الدولي، وأكدت تحول الفاشية إلى جائحة يوم 11 مارس وبلغ عن أكثر من 156 مليون إصابةً بكوفيد-19 في أكثر من 188 دولةً ومنطقةً حتى تاريخ 8 مايو 2021، تتضمن أكثر من ثلاث ملايين حالة وفاة، بالإضافة إلى تعافي أكثر من 93 مليون مصاب. وتعتبر الولايات المتحدة أكثر الدول تضرراً من الجائحة،

حيث سجلت أكثر من ربع مجموع عدد الإصابات المؤكدة (ويكيبيديا الموسوعة الحرة، على الانترنت).

2. **عقد العمل:** هو اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين (المادة 2 من قانون العمل الأردني).

3. **أمر الدفاع:** هو بلاغ يصدر عن رئيس الوزراء بموجب قانون الدفاع.

4. **قانون الدفاع:** قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 هو عبارة عن قانون للطوارئ وللحالات الاستثنائية، لذلك فهو قانون مؤقت يجري تفعيله والعمل به بموجب قرار يصدر من مجلس الوزراء بعد أن تصدر الإرادة الملكية بالموافقة عليه، والهدف من وراء إصدار مثل هذا القانون لمجابهة أية حالة طارئة قد تواجه المملكة والتي من شأنها تهديد الأمن الوطني أو السلامة العامة، بمعنى أن قواعد هذا القانون لا تطبق في الحالات الاعتيادية شأنه شأن القانون العادي وإنما فقط في الحالات الطارئة، وهذا يعني أنه سيتم إيقاف العمل بالقوانين العادية السارية وسيحل هو محلها.

حيث ينص الدستور الأردني استناداً إلى المادة (124) على أنه "إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن وفي حالة وقوع طوارئ فإنه يصدر قانون باسم قانون الدفاع تعطى بموجبه الصلاحية إلى الشخص الذي يعينه القانون لاتخاذ التدابير والإجراءات الضرورية بما في ذلك صلاحية وقف قوانين الدولة العادية لتأمين الدفاع عن الوطن".

الإطار النظري للدراسة

نقسم هذه الدراسة إلى خمسة فصول، حيث نستعرض في الفصل الأول المقدمة والإطار النظري للدراسة، وفي الفصل الثاني نتناول الطبيعة القانونية لكل من أوامر الدفاع وعمل العامل أثناء فترة الوباء، أما الفصل الثالث فخصص لـ حقوق والتزامات العامل في حال عمله خلال فترة الوباء، أما الفصل الرابع يتحدث عن تأثير قانون الدفاع على الحقوق العمالية والمنشآت، وفي الفصل الخامس، جاءت الخاتمة، ثم أعرض أهم النتائج التي وصلت إليها في دراستي والتوصيات التي نوصي بها.

الفصل الثاني

ماهية أوامر الدفاع وعمل العامل وجائحة كورونا

وطبيعتهم القانونية أثناء فترة الوباء

على ضوء انتشار جائحة كورونا في الأردن، تم إعلان حالة الطوارئ بموجب أحكام الدستور، وبالنتيجة تفعيل العمل بقانون الدفاع، وهذا القانون يعد قانوناً خاصاً يعطي رئيس الوزراء صلاحيات استثنائية باتخاذ كافة الإجراءات والتدابير التي يراها ضرورية للحفاظ على الصحة والسلامة العامة في الدولة، ويمارس رئيس الوزراء هذه الصلاحيات من خلال أوامر دفاع خطية تخضع لرقابة القضاء الوطني عليها.

ولإدامة الحياة اليومية للمواطن الأردني كان لا بد من الإبقاء على استمرار عمل القطاعات الحيوية كعالمي المخابز ومحطات الوقود وشركات الدواء والعالمين فيها... إلخ؛ ومن هنا فإنه لا بد من التعرض للطبيعة القانونية لعقد العمل خلال هذه الفترة والأحكام القانونية التي تطبق على كل نزاع ينشأ بين العامل وصاحب العمل خلال هذه الفترة والحقوق التي يستحقها العامل خلالها، مع أثر أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 وما تبعه من تعليمات على ذلك⁽¹⁾.

وفي هذا الفصل، سيتم الحديث عن طبيعة أوامر الدفاع التي يمارس من خلالها رئيس الوزراء صلاحياته الاستثنائية المقررة له في قانون الدفاع في المبحث الأول، ومن ثم الحديث عن الطبيعة القانونية لجائحة كورونا في المبحث الثاني، على أن يخصص المبحث الثالث للحديث عن الطبيعة القانونية لعمل العامل أثناء فترة الوباء، ووفق التقسيم الآتي:-

(1) نصرأوين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فايروس كورونا، مرجع سابق، ص444.

المبحث الأول: طبيعة أوامر الدفاع وصلاحيات رئيس الوزراء في قانون الدفاع أثناء فترة الوباء

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لجائحة كورونا

المبحث الثالث: الطبيعة القانونية لعمل العامل أثناء فترة الوباء.

المبحث الأول

طبيعة أوامر الدفاع وصلاحيات رئيس الوزراء في قانون الدفاع أثناء فترة الوباء

تنص المادة (124) من الدستور الأردني لعام 1952 والمعدل لعام 2011 على أنه: (إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ فيصدر قانون باسم قانون الدفاع تعطى بموجبه الصلاحية إلى الشخص الذي يعينه القانون لاتخاذ التدابير والإجراءات الضرورية بما في ذلك صلاحية وقف قوانين الدولة العادية لتأمين الدفاع عن الوطن، ويكون قانون الدفاع نافذ المفعول عندما يعلن عن ذلك بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء). فعلى ضوء بدء ظهور حالات الإصابة بفيروس جائحة كورونا في الأردن، قرر مجلس الوزراء تفعيل العمل بقانون الدفاع الأردني رقم 13 لسنة 1992⁽¹⁾، حيث صدرت الإرادة الملكية بالموافقة على هذا القرار، والتي تضمنت بيان الحالة التي تقرر بسببها إعلان العمل بهذا القانون، وتاريخ بدء العمل به⁽²⁾.

(1) هذا القانون منشور على الصفحة 586 من عدد الجريدة الرسمية رقم 3815 تاريخ 1992/3/25.
(2) صدرت الإرادة الملكية السامية بتاريخ 2020/3/17 بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (9060) في جلسته المنعقدة بتاريخ 2020/3/17 المتضمن ما يلي: - نظراً لما تمر به المملكة الأردنية الهاشمية من ظروف طارئة، وبسبب إعلان منظمة الصحة العالمية انتشار وباء الكورونا، ولمجابهة هذا الوباء على المستوى الوطني وحماية السلامة العامة في جميع أنحاء المملكة، فقد قرر مجلس الوزراء، استناداً لأحكام المادة (124) من الدستور والفقرتين (أ) و (ب) من المادة (2) من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992، إعلان العمل بقانون الدفاع

وعلى أساس ذلك، نتناول في هذا المبحث الحديث عن نطاق أوامر الدفاع في قانون الدفاع أثناء فترة الوفاء في المطلب الأول، على أن يخصص المطلب الثاني للحديث عن صلاحيات رئيس الوزراء في قانون الدفاع أثناء فترة الوفاء، ويكون المطلب الثالث عن الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع الخطية والرقابة القضائية عليها، ووفق التقسيم الآتي:-

المطلب الأول: نطاق أوامر الدفاع حسب قانون الدفاع أثناء فترة الوفاء

المطلب الثاني: صلاحيات رئيس الوزراء حسب قانون الدفاع أثناء فترة الوفاء

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع الخطية والرقابة القضائية عليها

المطلب الأول

نطاق أوامر الدفاع حسب قانون الدفاع أثناء فترة الوفاء

النظام القانوني الأردني قائم على أساس إصدار قانون خاص بالدفاع لمواجهة الظروف الاستثنائية غير الاعتيادية، حيث تم إقرار هذا القانون والمصادقة عليه ونشره في الجريدة الرسمية حسب الأصول الدستورية، إلا أن إعلان العمل بهذا القانون لغايات تطبيق نصوصه وأحكامه يكون بحاجة لصدور إرادة ملكية سامية، وذلك بناء على قرار من مجلس الوزراء، وهذه هي الآلية ذاتها التي يتم اتباعها لغايات وقف العمل بهذا القانون بعد انتهاء حالة الطوارئ⁽¹⁾.

إن قانون الدفاع الأردني قد صدر بالاستناد لنص المادة (124) من الدستور فيما يتعلق

بوقوع حالة طوارئ، لذا فقد حددت المادة (2) من قانون الدفاع حالات تطبيقه بالقول: (إذا حدث

رقم 13 لسنة 1992 في جميع أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية اعتباراً من تاريخ صدور الإرادة الملكية السامية، وتم نشرها في عدد الجريدة الرسمية رقم 5625 تاريخ 2020/3/18 على الصفحة رقم 1917.

(¹) نصرابين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فيروس كورونا، مرجع سابق، ص446-447.

ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ تهدد الأمن الوطني أو السلامة العامة في جميع أنحاء المملكة أو في منطقة منها بسبب وقوع حرب، أو قيام حالة تهدد بوقوعها، أو حدوث اضطرابات، أو فتنة داخلية مسلحة، أو كوارث عامة، أو انتشار آفة أو وباء، فيعلن العمل بهذا القانون بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء).

إن المعيار الأساسي لإعلان العمل بقانون الدفاع يتمثل بوجود تهديد حقيقي للأمن الوطني والسلامة العامة، وذلك بصرف النظر عن الأسباب والمبررات، حيث حدد القانون أشكالاً لها على سبيل المثال، وليس الحصر، لتشمل الحروب والاضطرابات والفتن والكوارث وانتشار الأوبئة والآفات المرضية، وذلك كما حصل مع جائحة كورونا⁽¹⁾. ويكون القرار الصادر بإعلان العمل بقانون الدفاع ضمن نطاق الصلاحية التقديرية لمجلس الوزراء، والذي يكون له مطلق الحرية في تقدير توافر حالة الطوارئ من عدمها، وما إذا كانت هذه الحالة يمكن التعاطي معها من خلال التشريعات العادية، أم أنها بحاجة لإجراءات وتدابير استثنائية يكون قانون الدفاع هو الغطاء القانوني الذي يمكن رئيس الوزراء من إصدارها⁽²⁾.

وفي هذا الإطار، جاء في قرار مجلس الوزراء ما مفاده أنه: (نظراً لما تمر به المملكة الأردنية الهاشمية من ظروف طارئة بسبب إعلان منظمة الصحة العالمية انتشار جائحة الكورونا، ولمجابهة هذا الوباء على المستوى الوطني، ولحماية السلامة العامة في جميع أنحاء المملكة، فقد قرر مجلس الوزراء استناداً لأحكام المادة (124) من الدستور والفقرتين (أ) و(ب) من المادة (2)

(1) التورة، أنس فيصل (2020). تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق، ص302.

(2) نصرابين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فايروس كورونا، مرجع سابق، ص447.

من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 إعلان العمل بقانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 في جميع أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية اعتباراً من تاريخ صدور الإرادة الملكية السامية⁽¹⁾.

وبالفعل، فقد صدرت الإرادة الملكية السامية بالموافقة على العمل بقانون الدفاع، والتي جاءت موقعة من رئيس الوزراء وجميع أعضاء فريقه الوزاري، وذلك خروجاً عن القاعدة الدستورية العامة التي تنص على أن الإرادة الملكية تكون موقعة من رئيس الوزراء والوزير أو الوزراء المختصين، على أن يبدي الملك موافقته بتثبيت توقيعه فوق التواقيع المذكورة.

إن إعلان العمل بقانون الدفاع ووقف سريانه هو اختصاص حصري للسلطة التنفيذية في الدستور الأردني ممثلة بالملك ومجلس الوزراء، دون تقرير أي دور لمجلس النواب في هذا المجال. ولا يرد القول بأن مجلس النواب قد مارس دوره التشريعي في إقرار قانون الدفاع وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في الدستور، ذلك أن إقرار قانون الدفاع لا يحول دون أن تتشارك السلطة التنفيذية مع المجلس المنتخب في إعلان العمل بذلك القانون، وتحديدًا فيما يتعلق بتوافر حالة الطوارئ من عدمها، والتي تبرر تعطيل القوانين العادية لصالح تطبيق أوامر الدفاع الخطية التي يصدرها رئيس الوزراء⁽²⁾.

ويجد الباحث هنا أن إعلان العمل بقانون الدفاع من قبل السلطة التنفيذية لم يرتبط بمدة زمنية محددة يكون عند انتهائها قابلاً للتجديد من عدمه، وذلك تبعاً لتطورات الأمور والحاجة العامة. فقد غفل المشرع الدستوري عن تقييد إنفاذ قانون الدفاع والأوامر الخطية الصادرة بمقتضاه بفترة زمنية معينة، بحيث يتم بعد انقضائها تقييم الوضع العام لحالة الطوارئ لصالح اتخاذ القرار

(1) صدرت الإرادة الملكية السامية بتاريخ 2020/3/17 بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (9060) وتم نشرها في عدد الجريدة الرسمية رقم 5625 تاريخ 2020/3/18 على الصفحة رقم 1917.

(2) نصرأوين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فيروس كورونا، مرجع سابق، ص 448.

بتمديد مدة العمل بالقانون أو إنهائه، فحالة الطوارئ التي تكرر العمل بقانون الدفاع هي حالة استثنائية تتضمن تعطيل الحقوق والحريات الدستورية، وبالتالي يجب أن يتم تطبيقها بأضيق الحدود، وخلال فترات زمنية محددة ومعلومة للجميع.

المطلب الثاني

صلاحيات رئيس الوزراء حسب قانون الدفاع أثناء فترة الوباء

أهم ما يميز العمل بقانون الدفاع، أنه يعطي رئيس الوزراء صلاحيات استثنائية لاتخاذ كافة التدابير والإجراءات الضرورية لتأمين السلامة العامة والدفاع عن المملكة، وذلك دون التقيد بأحكام القوانين العادية، حيث يمارس رئيس الوزراء هذه السلطات من خلال أوامر دفاع خطية يتم نشرها في الجريدة الرسمية⁽¹⁾.

ونظراً للطبيعة الاستثنائية لهذه الصلاحيات، فإن وقف العمل بالقوانين العادية من خلال أوامر الدفاع الخطية يكون إلى المدى الضروري الذي يتعارض مع التشريعات العادية، وبالقدر الكافي لمواجهة حالة الطوارئ، فما يصدر عن رئيس الوزراء من قرارات بموجب أوامر الدفاع تعتبر في الظروف العادية تعدياً على الحقوق والحريات الدستورية، مما يستوجب بالضرورة التقيد في تطبيقها وممارستها⁽²⁾.

ومن الصلاحيات التي أوردها قانون الدفاع لرئيس الوزراء والتي يمكن له أن يمارسها من خلال أوامر دفاع خطية، وضع قيود على حرية الأشخاص في الاجتماع والانتقال والإقامة وإلقاء

(¹) نصراوين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فايروس كورونا، مرجع سابق، ص 447-448.

(²) نصراوين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فايروس كورونا، مرجع سابق، ص 448.

القبض على المشتبه بهم أو الخطرين على الأمن الوطني والنظام العام واعتقالهم، وتكليف أي شخص بالقيام بأي عمل أو أداء أي خدمة ضمن قدرته، وتفثيش الأشخاص والأماكن والمركبات دون التقيد بأحكام أي قانون آخر، ووضع اليد على الأموال المنقولة وغير المنقولة وتأجيل الوفاء بالدين والالتزامات المستحقة، والاستيلاء على أي أرض أو بناء أو طريق أو مصدر من مصادر المياه والطاقة، وإخلاء بعض المناطق أو عزلها وفرض منع التجول فيها، وتحديد مواعيد فتح المحلات العامة وإغلاقها كلها أو بعضها، وتنظيم وسائل النقل والمواصلات وتحديداتها، ومراقبة الرسائل والصحف والمطبوعات والنشرات وجميع وسائل التعبير والدعاية والإعلان قبل نشرها وضبطها ومصادرتها وتعطيلها وإغلاق أماكن عملها⁽¹⁾.

ويضيف الباحث إن هذه الصلاحيات الاستثنائية لرئيس الوزراء لم ترد على سبيل الحصر في القانون، إذ يمكن له أن يمارس أي سلطات أخرى طالما كان الهدف منها حماية الصحة والسلامة العامة في الدولة، ويكون الأثر المترتب على تفعيل العمل بقانون الدفاع وإصدار أي من هذه الأوامر الاستثنائية من قبل رئيس الوزراء هو وقف العمل بالقوانين العادية.

وفي هذا السياق، لا بد من التأكيد على أن تعطيل العمل بالقوانين العادية في حالة الطوارئ يجب أن يرتبط بصدور أمر دفاع خطي يحدد بصراحة النصوص القانونية التي سيتم وقف العمل بها دون غيرها، بمعنى أن وقف العمل بالقوانين العادية ليست نتيجة حتمية لإعلان العمل بقانون الدفاع، إذ تبقى جميع التشريعات الوضعية سارية ونافذة المفعول أثناء إعلان العمل بقانون الدفاع، ما لم يصدر أمر دفاع خطي يقضي بوقف العمل ببعض الأحكام والنصوص القانونية التي

(1) المادة (4) من قانون الدفاع الأردني رقم 13 لسنة 1992.

يجب أن ترد صراحة في أوامر الدفاع، وفي جميع الأحوال، فإن هذا الإيقاف يكون مؤقتاً إلى حين إنهاء العمل بقانون الدفاع، حيث تسقط بالضرورة جميع أوامر الدفاع التي صدرت بموجبه⁽¹⁾.

وبممارسة رئيس الوزراء الصلاحيات المقررة له في قانون الدفاع باعتباره رئيساً للوزراء وليس وزيراً للدفاع، فعلى الرغم من أن رئيس الوزراء في الأردن هو نفسه وزير الدفاع في معظم الحالات، وبأن القانون الذي يجري تفعيله في ظل حالة الطوارئ يسمى (قانون الدفاع)، إلا أنه لا علاقة لوزير الدفاع بتنفيذ أحكام هذا القانون، حيث يخلو قانون الدفاع من أي إشارة لوزير الدفاع بين نصوصه وأحكامه. وقد كرست المادة (3) من قانون الدفاع الحق لرئيس الوزراء في اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير التي يراها ضرورية للحفاظ على الصحة والسلامة العامة، مع تقرير الحق له في تفويض جميع صلاحياته أو بعضها لمن يشاء من الغير في جميع أنحاء المملكة أو في منطقة محددة منها، وذلك بالشروط والقيود التي يراها مناسبة⁽²⁾.

المطلب الثالث

الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع الخطية والرقابة القضائية عليها

إن ثبوت الحق لرئيس الوزراء بممارسة صلاحياته الاستثنائية من خلال أوامر دفاع خطية لها القدرة على وقف العمل بالقوانين العادية؛ يثير تساؤلات حول الطبيعة القانونية لهذه الأوامر الخطية وقيمتها القانونية، إلى جانب نطاق الرقابة القضائية التي يمكن أن تمارس عليها من المحاكم الوطنية؟.

(1) حمزة، استبرق وغركان، عمار (2020). الآثار القانونية لفايروس "كوفيد 19" كورونا على عقود العمل، بحث

منشور في المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة، المجلد 2، العدد 1، ص 84.

(2) المادة (3) من قانون الدفاع الأردني رقم 13 لسنة 1992.

إن الثابت في فقه القانون الدستوري أن القواعد القانونية تتفاوت من حيث قوة نفاذها، فهي تتدرج على الهرم التشريعي من الدستور ابتداءً ومن ثم القوانين العادية، التي تليها الأنظمة والتعليمات وأخيراً القرارات الإدارية⁽¹⁾، وبمقتضى مبدأ المشروعية، فإنه لا يجوز لقاعدة قانونية أدنى أن تخالف قاعدة قانونية أعلى⁽²⁾. وهذا ما تقرر في قانون القضاء الإداري الأردني الذي يحدد اختصاصات المحكمة الإدارية بالنظر في (الطعون التي يقدمها أي متضرر لطلب إلغاء أي نظام أو تعليمات أو قرار، والمستندة إلى مخالفة النظام للقانون الصادر بمقتضاه، أو مخالفة التعليمات للقانون أو للنظام الصادر بمقتضاه، أو مخالفة القرار للقانون أو للنظام أو التعليمات التي صدر بالاستناد إليها)⁽³⁾.

كما يرتبط بمبدأ تسلسل القواعد القانونية مبدأ الدستورية، الذي يقضي بعدم جواز مخالفة كل من القانون العادي والنظام لأحكام الدستور، وذلك تحت طائلة إعلان عدم دستورية القانون أو النظام المخالف للدستور⁽⁴⁾. وفي الأردن، تختص المحكمة الدستورية بالرقابة على دستورية القوانين والأنظمة النافذة⁽⁵⁾، وذلك دون التعليمات التي يتم الطعن بعدم مشروعيتها أمام القضاء الإداري، وهذا ما أكد عليه اجتهاد المحكمة الدستورية التي قضت في أحد أحكامها بالقول: (...، وحيث إن صدور التعليمات يستند إلى قانون أو نظام، فإنها لا تصلح أساساً للطعن بعدم دستورية القانون أو النظام الذي استندت إليه، إذ لا تعدو هذه التعليمات أن تكون قرارات إدارية صالحة للطعن بها أمام

(1) نصرأوين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فيروس كورونا، مرجع سابق، ص 451.

(2) الحلو، ماجد راغب (2006). القضاء الإداري، ط6، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ص 31.

(3) المادة (6/5) من قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014، المنشور على الصفحة 4866 من عدد الجريدة الرسمية رقم 5297 الصادر بتاريخ 2014/7/22.

(4) الحلو، ماجد راغب (2006). القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 158.

(5) أنظر المادة (59) من الدستور الأردني لعام 1952 والمعدل لعام 2011.

المحاكم الإدارية لغايات عدم تطبيقها، وذلك لمخالفتها القانون أو النظام الذي استندت إليه، ...،
 وحيث إن المادة (4) من قانون المحكمة الدستورية رقم 15 لسنة 2012 قد أجازت الطعن أمام
 هذه المحكمة بعدم دستورية القوانين والأنظمة النافذة دون سواها، فإن الطعن بعدم دستورية البند
 الثالث من الفقرة ب من المادة الرابعة من تعليمات عطاءات الأشغال الحكومية لسنة 1987 يكون
 غير مقبول لعدم الاختصاص⁽¹⁾.

وإن الحديث عن طبيعة أوامر الدفاع التي تصدر عن رئيس الوزراء يجب أن ينطلق من
 حكم المادة (124) من الدستور التي تعتبر الأساس الدستوري لتفعيل العمل بقانون الدفاع، والتي
 تعطي الحق لرئيس الوزراء باتخاذ التدابير والإجراءات الضرورية لتأمين الدفاع عن الوطن بما في
 ذلك صلاحية وقف قوانين الدولة العادية، وقد أكدت المادة (3) من قانون الدفاع على هذا الحكم
 الدستوري بالقول إن رئيس الوزراء يمارس صلاحياته المنصوص عليها في هذا القانون دون التقيد
 بأحكام القوانين المعمول بها، كما قضت المادة (10) من قانون الدفاع بالقول إنه يوقف العمل بأي
 نص أو تشريع يخالف أي حكم من أحكام هذا القانون والأوامر الصادرة بمقتضاه.

وإن الهدف من أوامر الدفاع كما حددتها التشريعات الوطنية يتمثل بإيقاف العمل بأي من
 قوانين الدولة العادية، وذلك في حال ثبوت تعارض أو عدم كفاية أي حكم من أحكام ذلك القانون
 مع المصلحة العليا للدولة التي يهدف قانون الدفاع إلى حمايتها في حالة الطوارئ⁽²⁾. وفي هذا
 الإطار، يجب الإشارة إلى المبدأ القانوني المستقر الذي يقضي بأنه لا يجوز إلغاء قاعدة قانونية إلا
 بقاعدة قانونية أخرى مماثلة لها أو أعلى منها، وهذا الحكم قد كرسته المادة (5) من القانون المدني

(¹) قرار المحكمة الدستورية رقم 3 لسنة 2013 المنشور على الصفحة رقم 3028 من عدد الجريدة الرسمية
 5225، الصادر بتاريخ 2013/6/12.

(²) نصرابين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فيروس كورونا، مرجع سابق، ص 405.

الأردني رقم 43 لسنة 1976 التي تنص على أنه: (لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء، أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم، أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع).

من هنا، فإن السماح لأمر الدفاع الخطي أن يوقف العمل بقانون عادي يجب أن يفسر على أن المشرع الدستوري قد تبني المعيار الموضوعي في التمييز بين الأعمال التشريعية والقرارات الإدارية، وهذا المعيار يقوم على أساس النظر إلى طبيعة القاعدة القانونية ومضمونها بصرف النظر عن الجهة التي أصدرتها، فإذا كانت هذه القاعدة تتضمن قواعد قانونية عامة ومجردة تطبق على الجميع على قدم المساواة ويترتب على مخالفتها جزاء، فإنه يطلق على هذا العمل صفة العمل التشريعي⁽¹⁾، وهذه الأوصاف تتسحب على أوامر الدفاع الخطية التي صدرت عن رئيس الوزراء منذ إعلان حالة الطوارئ والعمل بقانون الدفاع، والتي جاءت بصيغة قواعد عامة مجردة، طبقت على كل من كان يشترك في المركز القانوني المخاطب بالقاعدة القانونية دون تمييز، ناهيك عن أنها قد فرضت جزاءات على كل من يخالف ما تضمنته من نصوص وأحكام، والتي تنوعت بين عقوبات سالبة للحرية كالحبس، وعقوبات مالية كالغرامات⁽²⁾.

ومن الأمثلة العملية التي تدعم وجهة النظر هذه، أن أمر الدفاع رقم 3 لسنة 2020 قد نص على حظر تنقل الأشخاص وتجوالهم، وفرض عقوبة على من يخالف هذا الأمر بالغرامة التي لا تقل عن 100 دينار ولا تزيد على 500 دينار، وبالحبس مدة لا تزيد على سنة، أو العقوبتين

(1) الطماوي، سليمان (1996). النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، ط6، القاهرة: دار الفكر العربي، ص390 وما بعدها.

(2) حمزة، استبرق وغركان، عمار (2020). الآثار القانونية لفايروس "كوفيد 19" كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص87.

معاً في حال التكرار⁽¹⁾. كما تضمن أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 الذي هدف إلى إعادة تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل فيما يخص استحقاق الراتب الشهري والعمل عن بعد عقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات، وبالغرامة ثلاثة آلاف دينار على كل من يخالف ما جاء به من أحكام⁽²⁾.

وما يعزز من الرأي القانوني بأن أوامر الدفاع الخطية يجب أن يتم النظر إليها من ناحية موضوعية على أنها أعمال تشريعية، أن دور رئيس الوزراء لم يقتصر فقط على مجرد تعطيل نصوص في قوانين عادية، وإنما مارس صلاحية تشريعية تمثلت في وضع قواعد قانونية عامة جديدة لتطبيق على الجميع دون استثناء، مع فرض جزاءات على مخالفتها، ففي أمر الدفاع رقم 8 لسنة 2020، لم يقتصر دور رئيس الوزراء على مجرد تعطيل المادة (22) من قانون الصحة العامة رقم 47 لسنة 2008 وتعديلاته التي تجرم قيام الشخص بنقل وباء مرضي بشكل قصدي بعقوبة بسيطة غير رادعة تتمثل بالحبس من شهرين إلى سنة، إلا أنه أضاف حكماً تشريعياً جديداً يتعلق بهذه الجريمة وبعقوبات أكثر تغليظاً، فقد تضمن أمر الدفاع رقم 8 لسنة 2020 معاقبة كل من يمتنع عن الإفصاح فوراً عن إصابته و/أو إصابة غيره و/أو مخالطته و/أو مخالطة غيره لشخص مصاب بالوباء، وعدم تنفيذه للقرارات الصادرة عن السلطات المختصة بالحجر الصحي أو العزل المنزلي، وعدم التزام المصاب و/أو المشتبه بإصابته و/أو المخالط المصاب به باتخاذ

(¹) أمر الدفاع رقم 3 لسنة 2020 المنشور على الصفحة 1921 من عدد الجريدة الرسمية 5628 الصادر بتاريخ 2020/3/26.

(²) أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 المنشور على الصفحة 1981 من عدد الجريدة الرسمية 5631 الصادر بتاريخ 2020/4/9.

التدابير الوقائية والعلاجية المفروضة عليه، بالحبس حتى ثلاث سنوات أو بغرامة مقدارها ثلاثة آلاف دينار أو بكلتا هاتين العقوبتين⁽¹⁾.

إن تكريس المعيار الموضوعي لأوامر الدفاع واعتبارها من قبيل الأعمال التشريعية يتبعه بالضرورة وجوب إخضاعها للرقابة الدستورية، وذلك للحكم على مدى توافقها مع أحكام الدستور، فالمحكمة الدستورية وإن كانت تملك الرقابة على أوامر الدفاع بطريقة غير مباشرة عند الطعن بعدم دستورية قانون الدفاع بطريقة مباشرة، وذلك إعمالاً لاختصاصها العام في الرقابة على دستورية القوانين والأنظمة النافذة، إلا أنه يتعين الاعتراف لها بسلطة الرقابة على دستورية أوامر الدفاع بشكل مستقل، فهذه الأوامر الخطية لا يقتصر دورها على مجرد تعطيل العمل بقوانين عادية، وإنما يمتد أثرها إلى "تشريع" أحكام ونصوص قانونية جديدة، لها تأثير مباشر على الحقوق والحريات الدستورية، وذلك من خلال ما تفرضه من قيود وضوابط عليها، وما تقرره من عقوبات جزائية رادعة، فأمر الدفاع من هذا المنظور التشريعي يجب أن يخضع لرقابة المحكمة الدستورية وذلك للحكم على مدى توافقه مع أحكام الدستور⁽²⁾.

في المقابل، فقد فرضت المادة (8) من قانون الدفاع رقابة قضائية على أوامر الدفاع أمام القضاء الإداري، حيث نصت على أن: (لكل شخص جرى توقيفه أو القبض عليه بموجب قانون الدفاع أو أي أمر دفاع، أو جرى الاستيلاء أو وضع اليد على ماله أو مال موجود تحت إشرافه أو لأي صاحب مصلحة بالنيابة عن الشخص المذكور أن يطعن بالأمر الصادر بذلك لدى المحاكم الإدارية "محكمة العدل العليا سابقاً" والتي يتعين عليها أن تفصل في هذا الطلب على وجه السرعة،

(¹) أمر الدفاع رقم 8 لسنة 2020 المنشور على الصفحة 1994 من عدد الجريدة الرسمية 5633 الصادر بتاريخ 2020/4/15.

(²) نصرابين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فيروس كورونا، مرجع سابق، ص 452-453.

بحيث لا يحول القرار الصادر عن المحكمة برد الطلب دون اللجوء إلى تقديم طلب جديد المرة بعد الأخرى طالما بقي الأمر المطعون فيه قائماً).

وإن تقرير مثل هذه الرقابة القضائية على أوامر الدفاع يتعارض مع ما سبق بيانه من أدلة وإثباتات بأن كلاً من الدستور الأردني وبعض نصوص قانون الدفاع قد تبني المعيار الموضوعي في وصف أوامر الدفاع، فالطعن بأمر الدفاع أمام القضاء الإداري يؤكد الطبيعة الإدارية لأمر الدفاع، وبأنه يعتبر قراراً إدارياً كونه قد صدر عن جهة إدارية، وذلك وفقاً للمعيار الشكلي⁽¹⁾.

وإن اعتبار أمر الدفاع قراراً إدارياً لغايات السماح بالطعن به أمام المحكمة الإدارية يتنافى مع ما قرره المشرع الدستوري في المادة (124) من الدستور الأردني؛ بأن قانون الدفاع - ومن خلال أوامر الدفاع الصادرة بمقتضاه - يمكن أن يوقف العمل بالقوانين العادية، كما أنه يتعارض مع ما تضمنته أوامر الدفاع التي صدرت عن رئيس الوزراء خلال حالة الطوارئ، والتي وضعت قواعد قانونية عامة ومجردة تطبق على الجميع دون تمييز، وذلك تحت طائلة الجزاء الجنائي، فالقرار الإداري لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يرقى إلى مستوى قاعدة قانونية عامة قادرة على تعطيل نص قانوني وإضافة حكم قانوني جديد، كما أنه لا يعقل في هذا السياق أن تكون الصلاحية المقررة لرئيس الوزراء لمواجهة حالة طوارئ بموجب قانون الدفاع تقتصر فقط على حقه في إصدار قرارات إدارية، والتي لن تكون كافية بحكم طبيعتها لمواجهة الحالة الاستثنائية، وذلك نظراً لكونها في مرتبة أدنى من القانون والنظام والتعليمات على الهرم التشريعي⁽²⁾.

(1) الحلو، ماجد راغب (2006). القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 39-40.

(2) نصرابين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فايروس كورونا، مرجع سابق، ص 453-454.

ويؤكد الباحث أن العبرة من إعطاء المشرع الدستوري لأوامر الدفاع القدرة على إلغاء القوانين العادية أن رئيس الوزراء - وفي معرض مواجهته لحالة الطوارئ - سيكون بحاجة لاتخاذ جملة من التدابير والإجراءات الاستثنائية التي قد تتعارض مع القوانين العادية، فعمد المشرع الدستوري إلى إعطاء أوامر الدفاع الخطية قيمة القانون العادي لكي تتمكن من تعطيل العمل بالقوانين العادية النافذة.

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية لجائحة كورونا

تهدف هذه الدراسة إلى الخوض في الحديث حول آثار جائحة كورونا على قانون العمل، ولكن قبل الخوض في ذلك لا بد لنا أولاً أن نتطرق إلى الحديث حول مفهوم القوة القاهرة والظروف الاستثنائية ومدى إمكانية ربطه الجائحة بها من عدمه.

فقد يواجه عقد العمل بعد اجتماع عناصره ما يعوقه ويجعل من تنفيذه مستحيلاً وللاستحالة أنواع اختلف الفقه حول تقسيمها، وإذا كانت الاستحالة هي قوام نظرية القوة القاهرة (المطلب الأول)، فهي أيضاً قوام نظرية الظروف الطارئة، لذلك سنلقي النظر في (المطلب الثاني) على نظرية الظروف الطارئة باعتبارها نظاماً قانونياً يتشابه مع نظرية القوة القاهرة لإزالة اللبس والغموض بين النظريتين.

وهذا ما سيتم تناوله في هذا المبحث من خلال مطلبين متتاليين هما:-

المطلب الأول

إمكانية اعتبار الجائحة قوة القاهرة

عقد العمل، كأى عقد أو التزام آخر، يولد وينشأ ويتبرع ثم ينتهي بحلول أجله المحتوم، وهو ينقضي بطرق مختلفة قد تلعب فيها الإرادة المنفردة لأحد أطراف علاقة العمل دوراً رئيسياً كالاستقالة بالنسبة للعامل، أو كالإعفاء بالنسبة لصاحب العمل، كما قد ينتهي عقد العمل بالإرادة

المشتركة لطرفين في نطاق الصلح أو الإقالة الاختيارية إلى جانب هذه الحالات قد ينتهي عقد العمل بفعل قوة قاهرة⁽¹⁾.

وقد أخذ المشرع الأردني بنظرية الأعذار التي تبيح فسخ عقد العمل، في المادة (1/829) من القانون المدني الأردني التي نصت على: "يجوز فسخ العقد إذا حدث عذر يمنع تنفيذ موجبه".

كما أخذ المشرع المصري بنظرية القوة القاهرة في عقود العمل في المادة 697 من القانون المدني المصري والتي تنص على: "لا يفسخ عقد العمل بوفاء رب العمل ويراعى في فسخ عقد العمل لوفاء العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر اخر.....".

والقوة القاهرة مفهوم غير دقيق وعرفها أحدهم بأنها: " كل حادث عام لاحق على تكوين العقد، غير متوقع الحصول عند التعاقد، وينجم عنه اختلال بين المنافع المتولدة عن عقد يتراخى تنفيذه إلى أجل، ويصبح تنفيذ المدين لالتزامه كما أوجبه العقد مرهقاً إرهاباً شديداً، ويتهدهد بخسارة فادحة تخرج عن حد المألوف"⁽²⁾، وتعرف القوة القاهرة أيضاً بأنها: "صورة من صور السبب الأجنبي الذي ينفي علاقة السببية بين فعل المدعى عليه وبين الضرر الذي لحق بالمدعي، كما تعرف على أنها كل حادث خارجي عن الشيء، لا يمكن توقعه، ولا يمكن دفعه مطلقاً"⁽³⁾.

ومن أجل الإحاطة أكثر بمعناها لا بد من الرجوع إلى القواعد العامة في القانون، حيث تعرف القوة القاهرة بأنها هي كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه كالظواهر الطبيعية والفيضانات

(1) سلطان، أنور (1983). الموجز في النظرية العامة للالتزام، دراسة مقارنة في القانون المصري واللبناني، بيروت: دار النهضة العربية، ص233-ص234.

(2) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص136.

(3) سلطان، أنور (1983). الموجز في النظرية العامة للالتزام، مرجع سابق، ص234.

والجفاف والعواصف والحرائق والجراد وغارات العدو وفعل السلطة الذي يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً ولا يعتبر من قبيل القوة القاهرة الأمر الذي كان من الممكن دفعه ما لم يتم الدين الدليل على أنه بذل كل العناية لدرئه عن نفسه ، والقوة القاهرة تجد مصدرها في الشريعة الإسلامية في باب الجوائح وهي كل ما لا يمكن دفعه كالبرد والحر والنار والجراد وغيرها⁽¹⁾.

وقد أفرز الاجتهاد القضائي عدة تطبيقات للقوة القاهرة ورتب عنها آثاراً قانونية، تتراوح ما بين الصرامة في تطبيق شروط القوة القاهرة حفاظاً منه على استقرار العمل، وبين المرونة في فهم واقع العمل المتردي تارة أخرى⁽²⁾.

وهكذا احتدم النقاش بين أطراف علاقة العمل حول طبيعة الأزمة الاقتصادية الخانقة التي تصيب الأعمال وهل يجب اعتبارها قوة القاهرة أم لا؟ وقد أدلى الفقه بدلوه في هذا النقاش الهام كما أن القضاء لم يبق بمعزل عنه. غير أن الأهم في كل ذلك هو الوقوف عند الشروط القانونية التي تتحقق من خلالها القوة القاهرة، وهذا ما سنتناول بيانه في الفروع الآتية:-

الفرع الأول: شروط القوة القاهرة

قلنا من قبل أن القوة القاهرة صورة من صور السبب الأجنبي الذي ينفي علاقة السببية بين فعل المدعى عليه، وبين الضرر الذي لحق بالمدعي؛ أي أنه يمثل كل حادث خارجي عن الشيء لا يمكن توقعه، ولا يمكن دفعه مطلقاً. وتنشأ القوة القاهرة إما عن فعل الطبيعة، كالزلازل والصواعق والفيضانات والتلوج، أو عن فعل الإنسان، ويجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً.

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص136.

(2) زعين، محمد جمال (2020). تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والإرهاق ومحدداته في ظل وباء كورونا، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، العراق، مجلد 9، عدد خاص، ص164.

وقد أخذ المشرع الأردني بنظرية القوة القاهرة في القانون المدني حيث تنص المادة 247 منه على أنه: "في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل ومثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين".

ومن خلال هذا التعريف تبين لنا أن شروط القوة القاهرة هي كالتالي:

أولاً: شرط عدم التوقع: القضاء يرفض الدفع بالقوة القاهرة إذا كان في استطاعة المدين أن يتوقع حدوثها، ونضرب مثلاً على هذا الأمر بالنسبة لأحد أرباب العمل الفرنسيين الذي تجاوز الحد المسموح له من أجل توظيف أو تشغيل عمال أجنبية ولما رفضت السلطة الإدارية المختصة تجديد بطاقات عمل البعض منهم لم يفلح في أن يتذرع بالقوة القاهرة كسبب لإنهاء عقد العمل لأنه كان في وسعه توقع عدم موافقة الإدارة على التجاوز في تشغيل العمال الأجانب. كما ذهب القضاء الفرنسي إلى أن حالة غرق مصنع بسبب فيضان نهر يحدث دورياً هو أمر متوقع وبالتالي ليست هناك قوة القاهرة⁽¹⁾.

ومعيار عدم التوقع معيار موضوعي يتطلب أن يكون عدم التوقع مطلقاً، فلا يكفي فيه أن يكون غير ممكن التوقع من جانب المدين، وإنما أيضاً يجب أن يكون غير ممكن التوقع من جانب أكثر الناس حيطة وحذراً. ويترتب على ذلك أنه إذا كان الحادث متوقّعة، فإنه لا يعفي من المسؤولية، ومثال ذلك سقوط الثلوج في فصل الشتاء في مدينة معروف عنها حدوث ذلك كل موسم

(¹) فودة، عبد الحكيم (2014). آثار الظرف الطارئ والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، الإسكندرية: منشأة المعارف، ص178.

هو أمر متوقع ومن ثم لا يعد قوة قاهرة⁽¹⁾، ويختلف الوقت الذي يجب أن يتوافر فيه عدم إمكانية التوقع تبعاً لنوع المسؤولية، ففي المسؤولية العقدية يجب أن يكون الحادث غير ممكن التوقع لحظة انعقاد العقد، أما في المسؤولية التقصيرية فيجب توافر عدم إمكان التوقع لحظة وقوع الحادث⁽²⁾.

ويقول الفقيه كامرلانو في كتابه بخصوص ربط القوة القاهرة بالأزمة الاقتصادية والجوائح، فهي لا تغيب عن ذهن رجال الأعمال ويمكنهم توقعها. ولا تعد قوة قاهرة ولن يقبل منهم مثل هذا الدفع بل يمكن أحيانا دفعها والتغلب عليها إن توافرت الإمكانيات والإرادات الحسنة⁽³⁾.

ثانياً: شرط عدم الدفع:- هذا الشرط في الحقيقة مرتبطة بالشرط السابق. لأن المرء كلما استطاع توقع الخطر الذي يهدد مصالحه، سهل عليه بالتالي دفع هذا الخطر في غالب الأحيان، أو على الأقل يتمكن من أخذ الاحتياطات الضرورية. ولهذا جاز القول باختصار بأنه كلما توقعت دفعت فلا يكفي لقيام القوة القاهرة عدم إمكانية توقع الحادث، بل يجب إضافة لذلك أن يستحيل دفعه⁽⁴⁾، ومعنى ذلك أن الحادث يجب أن يؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام استحالة مطلقة، فإذا استطاع المدين دفع الحادث ولم يفعل، فلا يعفي هذا الحادث المدين من المسؤولية حتى لو كان غير ممكن التوقع. ولا فرق هنا بين أن تكون استحالة تنفيذ الالتزام مادية، كالزلازل، أو أن تكون الاستحالة معنوية، كما لو التزم شخص بالقيام بعمل معين في يوم محدد، وأخل بذلك نتيجة وفاة والده، ومن

(1) بني حمد، خالد (2006). الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، المجلة الأردنية للدراسات الإسلامية، العدد 2، ص4.

(2) فودة، عبد الحكيم (2014). آثار الظروف الطارئ والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، مرجع سابق، ص179.

(3) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص138.

(4) زعين، محمد جمال (2020). تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والإرهاق ومحدداته في ظل وباء كورونا، مرجع سابق، ص166.

ثم تعفى من المسؤولية إذا كانت غير ممكنة التوقع أيضاً، وهذا الشرط هو تطبيق للقاعدة القائلة: "لا التزام بمحال"⁽¹⁾.

ثالثاً: أن يكون الحادث خارجياً لا علاقة للمدين فيه: - أي ألا يكون هناك خطأ من المدعى عليه، فإذا تسبب المدعى عليه بوقوع الحادث أو ساعد على وقوعه، فلا يعد الحادث قوة قاهرة حتى لو توافر فيه الشرطان السابقان؛ ومن ثم لا يعفى من المسؤولية. مثال على ذلك قيام صاحب العمل الذي أقام مصنعه بجانب نهر يتعرض لفيضانات دورية فلا يستطيع هنا صاحب العمل بأن يدفع بالقوة القاهرة لكون صاحب العمل قد أخطأ في مكان وجود الصنع في موقع تقع عليه فيضانات كما هو معروف⁽²⁾.

رابعاً: استحالة تنفيذ: - إن تحقيق هذا الشرط هو نتيجة لتوافر الشروط الثلاث الأولى أو هو خلاصة لها، بمعنى أنه إذا لم يستطع صاحب العمل توقع القوة القاهرة ولم يتمكن من دفعها ولم يصدر عنه أي خطأ، فمن المحتمل جداً أن يتعذر عليه تنفيذ عقد العمل الذي يربطه بالعامل، وهو ما يسمى بالاستحالة في تنفيذ الالتزام وهو شرط ضروري بمعنى أن توافر الشروط الأولى لا تغني عن شرط الاستحالة لنضرب مثال على ذلك حريق اندلع في مصنع، فبالرغم من كونه حدثاً فجائياً غير قابل للتوقع، ولا للدفع ولا يد للمدين فيه، فلا يمكن اعتباره قوة قاهرة من شأنها أن تنتهي عقد العمل طالما أن صاحب العمل عرض على العامل استئناف العمل بعد مدة من الحريق. وهكذا

(1) محيي الدين، محمد (2007). نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ص529.

(2) بني حمد، خالد (2006). الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، مرجع سابق، ص4-ص5.

نلمس في هذا المثال بأن الاستحالة لم تكن مطلقة بالنسبة لهذا الدين، وإنما هي استحالة نسبية لأنها محدودة في ظرف زمني معقول⁽¹⁾.

ويرى الفقه والقضاء أن تنفيذ الالتزام إذا لم يكن مستحيلاً، وإنما صاحبه ظروف جعلت من تنفيذه أكثر كلفة أو أكثر إرهاقاً بالنسبة للمدين، فإنه لا يسوع التمسك بالقوة القاهرة، رغم ما ينطوي على ذلك من خسائر مادية فادحة بالنسبة للمدين⁽²⁾.

من كل ما سبق يخلص الباحث إلى أن الاستحالة في التنفيذ، إما أن تكون مؤقتة، أو نسبية، وإما أن تكون نهائية، أو مطلقة. فالاستحالة لمدة قصيرة لا تشكل قوة القاهرة ما دام هناك أمل يلوح في الأفق لاستئناف علاقة العمل بين الطرفين أما الاستحالة المدة طويلة فهي تقضي على عقد العمل من غير أن يعزى الإنهاء لهذا الطرف أو ذاك. وقد تكون الاستحالة أيضاً جزئية، بمعنى أنها تصيب جزءاً فقط من العمل وتدمره. أما الجزء الباقي من العمل قد يظل سالماً ويمكن أن يستمر تنفيذ عقد العمل في هذا النطاق، إن كان ذلك ممكناً، وعلى العموم الاستحالة النسبية هي أفضل من المطلقة لأنها ترفق بحال المتضررين، وتضمن للعامل استقرار العمل على عكس الاستحالة المطلقة التي تبدد كل أمل في ضمان الحفاظ على مصدر لقمة العيش.

ويرى بعض الفقهاء أن التوقف عن العمل بفعل استحالة مؤقتة قد ينقلب إلى استحالة مطلقة - أي إلى قوة القاهرة - إن طال أمد هذا التوقف، وعندئذ لم يعد لتنفيذ عقد العمل أي معنى فهل عنصر الزمن هو المعيار الأساسي الذي يمكن اعتماده لأجل التمييز بين ما هو نسبي وبين ما هو مطلق في شرط الاستحالة؟ حيث يقول هؤلاء الفقهاء ليس من المستبعد أن نقبل بهذا

(1) فودة، عبد الحكيم (2014). آثار الظرف الطارئ والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، مرجع سابق، ص 181.

(2) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 140.

المعيار، لكنه وحده يعد غير كاف ما لم نتعرف على طبيعة الأزمة التي حلت بالعمل هل هي عرضية أم بنوية. فإذا كانت الأزمة أو الحادث الفجائي عابراً وعرضياً، فإنه يمكن القول بأن عامل الزمن وحده كفيلاً بإرجاع الأمور إلى نصابها، شريطة ألا تتجاوز هذه الأزمة مدة زمنية معقولة، وبعدها يمكن لأي طرف أن ينهي عقد العمل من غير أن يتحمل مسؤولية هذا الإنهاء. ومثال هذه الحالة بانقطاع التيار الكهربائي الأسباب تقنية تهم مصلحة توزيع الكهرباء أو قلة المواد الأولية لأسباب سياسية أو دولية (كحصار الدولة اقتصادياً)، ويدهي أننا نفترض مسبقاً أن صاحب العمل لم يرتكب من جانبه أي خطأ تسبب في وقوع هذه الأزمة العرضية. أما إذا كانت القوة القاهرة تمس بنية العمل كزلزال أو حريق دمر مؤسسة أو مصنع وحولها إلى ركام من تراب في ظرف زمني لم يتعدى بضع دقائق، أو ساعة من الزمن، فإنه لم يعد هناك أمل في استئناف علاقة العمل بين الطرفين، والتي انتهت فوراً بسبب هذا الحادث⁽¹⁾.

هذه هي الشروط الأربعة التي يجب توافرها لكي تتحقق القوة القاهرة، وإن كان البعض يرى أن اجتماعها أمر استثنائي أو نادر ويجب علينا أن نوضح أن من يدعي وجود القوة القاهرة يقع عليه عبء إثباتها وغالباً ما يكون هو صاحب العمل لأنه مدين بتقديم العمل إلى العامل الذي يجد نفسه أمام الأمر الواقع ولا يمكنه أن يغير من مجراه شيئاً. ويكون لقاضي الموضوع سلطة لتقدير الوقائع المعروضة عليه للقول بوجود قوة قاهرة أم لا ولا رقابة عليه في ذلك من قبل محكمة التمييز.

(¹) محيي الدين، محمد (2007). نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، مرجع سابق، ص530-531.

الفرع الثاني: أثر القوة القاهرة

وفقاً للمادة 247 من القانون المدني الأردني نجد أنه إذا توافرت شروط القوة القاهرة فأن الأثر الطبيعي الذي يترتب عليها هو انتفاء مسؤولية المدين التعاقدية عن نتائج عدم التنفيذ إذا كانت الاستحال تامة، أما إذا كانت الاستحال جزئية فينقضي الجزء الذي استحال تنفيذه، ولا يقتصر إثر القوة القاهرة على ذلك فقط بل يمتد إلى انفساخ العقد بحكم القانون، وبهذا فأن القوة القاهرة تعد سبباً لانقضاء العقد واختفائه لا سبباً للحفاظ عليه وبقائه⁽¹⁾.

وقد قضت محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 26 سنة 23 ق جلسة 27/12/1956 س7 ص 1022 على "تقدير ما إذا كانت الواقعة المدعى بها تعتبر قوه قاهرة هو تقدير موضوعي تملكه محكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية ما دامت قد اقامت قضاءها على اسباب سائغة"، كما قضت بتاريخ 25/5/1983 المكتب الفني السنة 34 رقم 258 ص 1311 على انه:.... وتقدير ما إذا كانت الواقعة المدعى بها تعتبر قوة قاهرة هو تقدير تملكه محكمة الموضوع بشرط أن تلتزم هذه الأسس القانونية وأن تقيم قضاءها على أسباب سائغة تكفي لحمله".

المطلب الثاني

إمكانية اعتبار الجائحة ظرفاً طارئاً

إن الأزمات اليوم كما قلنا سابقاً سمة العصر، بل قد أصبح يترتب عليها نتائج كارثية بالغة القسوة كالارتفاع الجنوني في الأسعار، أو الانخفاض الشديد لقيمة العملة، وعدم حصول الأجير على أجرة وهذه الأزمات لا تقتصر على الظروف الاقتصادية وان كانت اغليها هي كذلك بل قد تكون ظروف سياسية أو إدارية أو أية ظروف أخرى تؤدي إلى الإخلال بالتوازن العقدي. ويترتب

(1) بني حمد، خالد (2006). الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، مرجع سابق، ص5.

على هذه الظروف إصابة الضرر في العلاقة التعاقدية بين الأطراف المتعاقدة وهو ما سندرسه في مجال العقود العمالية، فالعامل وصاحب العمل قد يجدون أنفسهم في حال يرثى لها لا سيما أن هذه الظروف لم تكن في مخيلتهم عندما أبرموا العقود، وإنما طرأت أثناء تنفيذ العقد بصورة مفاجئة وغير متوقعة.

فالعقد بالنسبة لطرفيه يقوم مقام القانون فهو قانونهما الاتفاقي وتقوم قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على الاحترام المتبادل لكل من المتعاقدين لما التزموا به وتؤدي إلى استقرار المعاملات. وهذه القاعدة ملزمة للقاضي أيضاً كقاعدة عامة حيث لا يمكنه تعديل العقد الا في حالات استثنائية قد نظمها المشرع بيد سلطة القاضي التي تجعل تنفيذ العقد أمراً مرهقاً للمدين وحرصاً من القضاء على تمكين المتعاقد من تنفيذ التزاماته التعاقدية في ظل هذه الظروف الطارئة، ابتدع مجلس الدولة الفرنسي نظرية الظروف الطارئة والتي استطاع من خلالها معالجة الآثار التي تحدث أثناء تنفيذ العقود بتقرير حق المتعاقد في الحصول على تعويض عن الأضرار التي تصيبه من جراء الظروف الطارئة من أجل تمكينه من الاستمرار في تنفيذ التزاماته للمحافظة على الاستمرار بانتظام واطراد⁽¹⁾.

حيث أوجزت المادة (205) من القانون المدني الأردني هذه النظرية حيث نصت بأنه: " إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية وإن لم يصبح مستحيلاً، صار مرهقاً للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن تزد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول إن اقتضت العدالة ذلك. ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك".

(¹) محيي الدين، محمد (2007). نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقهاء الإسلامي، مرجع سابق، ص185.

وعلى أساس ذلك نتناول هذا المطلب في الفروع الآتية:-

الفرع الأول: شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئ

إن هناك ثمة شروط يتعين توافرها حتى يمكن تطبيق نظرية الظروف الطارئة على أرض الواقع، فقد تشدد القضاء في وجوب توافر هذه الشروط مجتمعة وهي كالتالي:-

أولاً: أن يكون الالتزام تعاقدياً:- يشترط في تطبيق نظرية الظروف الطارئة أن يكون الالتزام الملقى على عاتق المدين ناشئاً عن عقد. وبصدد هذا الشرط يمكن أن يثار إذ إن كل التزام لا ينشأ عن عقد لا تسري عليه أحكام هذه النظرية هل يسري تطبيق النظرية على جميع أنواع العقود أو لا بد من التمييز بين هذه العقود : التساؤل الآتي من حيث طبيعتها والمدة التي تستغرق لتنفيذها؟ إن الإجابة عن التساؤل السابق تتطلب البحث في طبيعة العقود التي تنطبق عليها النظرية، والبحث في عامل المدة بالنسبة للعقود التي تنطبق عليها هذه النظرية وعلى النحو الآتي⁽¹⁾:-

إن إطلاق النص في القانون المدني يوحي بان تطبيق النظرية يشمل جميع أنواع العقود، إلا أن شرط عدم توقع الحادث الاستثنائي، وهو أحد الشروط الرئيسية التي تقوم عليها النظرية والذي يوجب استبعاد تطبيقها على العقود الاحتمالية لأن هذه العقود تقوم على احتمال الخسارة والكسب. ولا يستطيع فيها كل من المتعاقدين تحديد ما يحصل عليه من المنفعة وقت التعاقد، إذ إنها لا تتحدد إلا فيما بعد تبعاً لوقوع أمر محدد كعقود التأمين؛ لذلك لا يسمع فيها ادعاء الخسارة

(¹) زعين، محمد جمال (2020). تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والإرهاق ومحدداته في ظل وباء كورونا، مرجع سابق، ص167-ص168.

المرهقة من حادث غير متوقع؛ لأن الأساس الذي يبني عليه هو الخسارة المتوقعة التي يتحملها أحد المتعاقدين⁽¹⁾.

أما فيما يتعلق بعامل المدة بالنسبة للعقود التي تنطبق عليها نظرية الظروف الطارئة فنجد أن النظرية تطبق على العقود المحددة التي تتغير فيها الالتزامات المتقابلة عند تكوين العقد، إلا إن هذه العقود تختلف من حيث زمن تنفيذها: فمنها ما يكون تنفيذه فوراً فيطلق عليه الذي لا يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه، أي أنه يرد على أداء يمكن تنفيذه في الحال مثل عقد البيع الذي يلتزم فيه البائع بنقل ملكية الشيء إلى المشتري، ومنها ما يكون تنفيذه متعاقباً متراخياً (فيطلق عليه) عقد المدة أو العقد الزمني (لأنه يحتاج إلى زمن يستمر فيه التنفيذ)، ويكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه كما في عقد الإيجار وعقد العمل⁽²⁾.

وللتمييز بين العقد الفوري والعقد الزمني نتأج نتأج تتمثل في ضرورة الأعذار في العقد الفوري لاستحقاق التعويض عن التأخير في التنفيذ، في حين لا يكون للأعذار أي ضرورة في عقد المدة؛ لأن تأخر الدين في تنفيذ التزامه المستمر يجعل تنفيذه غير ممكن على الأقل بالنسبة لما فات منه. وهذا الاختلاف في التنفيذ يقودنا إلى إثارة التساؤل الآتي: هل يتقيد تطبيق نظرية الظروف الطارئة بالعقود المتابعة التي تستلزم بطبيعتها تأجيل التنفيذ (عقود المدة) أو أنه يشمل جميع العقود؟ إن أعمال النظرية يشترط فيه أن يكون العقد من العقود المتراخية التنفيذ، سواء أكان العقد في أصل طبيعته من عقود المدة أي من العقود المستمرة أو الدورية التنفيذ أم كان من العقود الفورية لتنفيذ ولكن كان تنفيذه مؤجلاً، ويرجع السبب في ذلك لاحتمال تغير الظروف في أثناء سريان تلك

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 141-142.

(2) محيي الدين، محمد (2007). نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، مرجع سابق،

العقود. أما العقود التي يتم تنفيذها فور انعقادها فلا يتصور الأخذ بشأنها بنظرية الظروف الطارئة⁽¹⁾.

ثانياً: حدوث الظرف الطارئ أثناء تنفيذ العقد: يتعين لقيام نظرية الظروف الطارئة أن يحدث الظرف الطارئ خلال فترة تنفيذ العقد وليس بعدها أو قبلها، وهذا الظرف الطارئ يتخذ صورة عدة فقد يكون عبارة عن أحداث طبيعية، أو أحداث سياسية، أو حتى من فعل السلطة⁽²⁾.

ثالثاً: أن يكون الظرف الطارئ غير متوقع للمتعاقدين: أن من أهم الشروط التي يجب توافرها لتطبيق هذه النظرية أن يكون الظرف الطارئ غير متوقعاً للمتعاقدين، وقد عبر مجلس الدولة المصري عن هذا الشرط في قرار صادر في 14 مايو سنة 1999 بقوله يجب أن يكون التغيير الذي حصل في أسعار الأشياء أو في أجره العمل أو في تكاليف الالتزام قد تعدى بكثير ما كان يتوقعه عقلاً الرجل الحريص وقت التعاقد⁽³⁾.

وعليه يعد شرط عدم التوقع هو أحد الشروط الجوهرية لتطبيق نظرية الظروف الطارئة فالحدث الذي يؤدي إلى قلب اقتصاديات العقد يجب أن يكون غير متوقع لحظة إبرام العقد حتى يمكن للمتعاقد الاستناد إلى تلك النظرية. فيتعين أن يكون مرد الخسارة الجسيمة التي لحقت بأطراف العقد، والمراد تخفيف عبئها بنظرية الظروف الطارئة، إلى ظروف لم تكن في الحسبان ولا يملك لها دعماً أو علاج ولا كان في وسعه توقعها والتحوط لها. وبالتالي لا تنطبق هذه النظرية إذا كان خطأ

(1) بني حمد، خالد (2006). الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، مرجع سابق، ص 9.

(2) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 143.

(3) محيي الدين، محمد (2007). نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقهاء الإسلامي، مرجع سابق،

أحد أطراف العقد قد وقع في أمور متوقعة قبل تنفيذ العقد وفقاً للسير الطبيعي للأمر والنظام المعتاد للعمل⁽¹⁾.

رابعاً: يجب أن يكون الحادث الاستثنائي كذلك حادثاً عاماً: غير مقصور على المدين، فإذا تعلق بالمدين فقط كإفلاسه أو مرضه أو اضطراب أعماله أو حريق ممتلكاته، فلا تنطبق نظرية الظروف الطارئة، ويكتفي لاكتساب الحادث صفة العمومية أن يتعلق بمنطقة أو طائفة معينة وليس بالضرورة أن يصيب جميع المناطق وجميع الأفراد. ويستقل قاضي الموضوع وحده - التمييز بين المخاطر العادية التي يتحمل أثرها المتعاقد. والمخاطر الغير العادية⁽²⁾.

خامساً: أن يكون الظرف الطارئ خارج عن إرادة المتعاقدين: يتعين لتطبيق نظرية الظروف الطارئة أن يكون الظرف الطارئ خارج عن إرادة المتعاقدين ولا دخل لإرادتهما في حدوثه، فإذا كان هذا الظرف من صنع المتعاقد أو الإدارة أو كان لإرادتهما دخل في حدوثه فإنه لا يمكن تطبيق تلك النظرية لانقضاء شرط من شروطها. فإذا كان المتعاقد هو المتسبب بخطئه أو إهماله في حدوث هذا الظرف فإنه يجب أن يتحمل النتائج المترتبة على ذلك التي نتج عن تلك الظروف قلب اقتصاديات العقد⁽³⁾.

سادساً: أن يؤدي الظرف الطارئ إلى قلب اقتصاديات العقد: يعد هذا الشرط من أهم الشروط المقررة لتطبيق نظرية الظروف الطارئة فلا بد لتطبيق النظرية أن تلحق بالتعاقد خسارة فادحة استثنائية وغير عادية، أي يلحق به خسائر فادحة تختل معها اقتصاديات العقد اختلالاً جسيماً،

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 143.

(2) محيي الدين، محمد (2007). نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، مرجع سابق، ص 268.

(3) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 144.

مما يؤدي إلى الإخلال بتوازن العقد اختلالاً جسيماً، ويؤدي إلى قلب اقتصاديات العقد رأساً على عقب، فتكون بذلك الخسارة واضحة متميزة⁽¹⁾.

سابعاً: أن تجعل هذه الظروف تنفيذ الالتزام مرهقاً لا مستحيلاً: يمكن تعريف الإرهاق بأنه " وصف يلحق بالالتزام أحد المتعاقدين يجعل تنفيذه لالتزامه مهدداً إياه بخسارة فادحة نتيجة تأثر هذا الالتزام بظرف يطرأ بعد إبرام العقد"⁽²⁾، فالإرهاق كما يبدو يتصف بالمرونة ويختلف من شخص لآخر ومن زمان لآخر وبالتالي فقد تباينت المعايير التقدير وجود الإرهاق بين المعيار الموضوعي الذي يعتمد الإرهاق بذاته، وبين الإرهاق في مدها بمعنى أن يكون الإرهاق غير مألوف في التعامل بأن تكون الخسارة فادحة وغير مألوفة في التعامل⁽³⁾.

فيشترط لتطبيق نظرية الظروف الطارئة أن يؤدي الحادث الاستثنائي إلى جعل التزام المدين مرهقاً؛ إذ يهدده بخسارة جسيمة إذا نفذ التزامه كما هو؛ لذلك لا عبرة لتطبيق النظرية إذا كان من شأن هذه الظروف أن تجعل التزام الدين ثقيلاً لا مرهقاً إرهاباً كبيراً⁽⁴⁾. فالعبرة بهذا الصدد هو مدى ما يتحملة الدين من خسارة، فإذا كانت هذه الخسارة فادحة وغير طبيعية كان هناك مجال لتطبيق نظرية الظروف الطارئة، أما إذا كانت الخسارة التي لحقت الدين من المألوف حدوثها في نطاق هذا النوع من المعاملات فلا محل لتطبيق هذه النظرية والعبرة في تقدير جسامته الخسارة الحاصلة للمدين هو بموقف الشخص العادي في هذا العقد، فالمعيار موضوعي وليس ذاتياً؛ ولذلك

(1) بني حمد، خالد (2006). الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، مرجع سابق، ص 11.

(2) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 144.

(3) محيي الدين، محمد (2007). نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقهاء الإسلامي، مرجع سابق، ص 270.

(4) زعين، محمد جمال (2020). تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والإرهاق ومحدداته في ظل وباء كورونا، مرجع سابق، ص 172.

إذا كان من شأن تنفيذ الالتزام كما هو حدوث خسارة فادحة للمدين طبقت النظرية حتى ولو كان هذا الدين في واقع الأمر واسع الثراء ولا يتأثر في حقيقة الأمر بالحادث الطارئ، فمثلاً لو كان المدين الملتزم بتوريد سلعة معينة ارتفعت أسعارها بشكل فادح قد احتفظ في مخازنه بمخزون من هذه السلعة فلن يتأثر بارتفاع أسعارها، أما إذا كان من شأن الحادث الاستثنائي جعل التزام المدين مستحيلاً لا مرهقاً فلا تنطبق النظرية؛ لأن الاستحالة تؤدي إلى انقضاء الالتزام، أما الإرهاق فلا يؤدي إلى ذلك بل يكون سبباً لطلب رد الالتزام إلى الحد المعقول. وبصدد هذا الشرط يمكن أن نميز نظرية الظروف الطارئة عن القوة القاهرة؛ لأنه وإن كان الجامع بينهما هو صفة المفاجأة؛ إذ إن كليهما لا يمكن توقعه ولا يستطاع دفعه، إلا أن الفارق بينهما هو أن الأولى لا تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام، بل إلى جعله مرهقاً للمدين؛ لذلك يكون الجزاء فيه رداً للالتزام إلى الحد المعقول، أما الثاني وهو القوة القاهرة فمن أثره استحالة تنفيذ الالتزام الملقى على عاتق الدين وانقضائه تبعاً لذلك، ولا يتحمل المدين تبعاً عدم تنفيذه التزامه⁽¹⁾.

كما أنه على المتعاقد الذي يريد الاستفادة من نظرية الظروف الطارئة أن يواصل تنفيذ التزاماته رغم الظرف الطارئ مادام التنفيذ في ذاته ممكناً ولم يتحول الظرف الطارئ إلى قوة القاهرة تحول دون التنفيذ، فإذا توقف عن الوفاء بالتزاماته استناداً إلى الظرف الطارئ فإنه يتعرض لتوقيع الجزاءات عليه، ولا يجديه الاحتجاج بهذا الظرف الطارئ⁽²⁾.

(1) بني حمد، خالد (2006). الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، مرجع سابق، ص 11-ص 12.

(2) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 145.

الفرع الثاني: آثار نظرية الظروف الطارئة

إذا توافرت الشروط المتقدمة البيان وجب تطبيق نظرية الظروف الطارئة، فيجوز للقاضي تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. أي أن على القاضي أن يقوم بتعديل وتحقيق التوازن بين التزامات الطرفين وتوزيع الخسارة بينهما إن أمكن ذلك، والقاضي عندما يقوم بهذا التعديل لا يزيل كل الخسارة التي تلحق المدين وإنما يقوم بهذا التعديل للحد من هذه الخسارة الفادحة التي تصيب المدين بقصرها على الحد المعقول. وتحقيق هذا التوازن يترك تقديره السلطة القاضي التقديرية، فقد يقوم بإنقاص التزام المدين أو زيادة الالتزام المقابل وفقاً للظروف.

وإذا أُجيز للقاضي أن يزيد أو ينقص في الالتزامات، أو يوقف العقد، أو يمنح الدين أجلاً للتنفيذ، فلا يجوز له أن يحكم بفسخ العقد بناء على طلب المدين، لأن نظرية الظروف الطارئة تهدف إلى إعادة التوازن بين المتعاقدين وتوزيع الخسارة عليهما، أما في فسخ العقد بناء على طلب المدين، فإن الدائن هو الذي يتحمل الخسارة كلها وحده، وبالعكس يجوز للدائن أن يطلب فسخ العقد دون تعويض، وفي ذلك تخفيف الموقف المدين بإعفائه من تنفيذ الالتزام المرهق. ويلاحظ أخيراً أن قاعدة جواز تعديل العقد إذا طرأت ظروف استثنائية عامة تعد قاعدة متصلة بالنظام العام ولذلك لا يجوز للمتعاقدین الاتفاق على استبعادها مقدماً بتضمين العقد شرطاً يمنع القاضي من استعمال سلطة التعديل⁽¹⁾.

(1) محيي الدين، محمد (2007). نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، مرجع سابق،

وأخيراً ننوه الى عدم جواز الاتفاق على استثناء تطبيق نص المادة 205 من القانون المدني الأردني من التطبيق بين المتعاقدين لنص المشرع ببطان الاتفاق على مخالفة نص المادة 205 من القانون المدني الأردني.

المبحث الثالث

الطبيعة القانونية لعمل العامل أثناء فترة الوباء

عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته العمل بأنه: (كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي)، كما تولت المادة نفسها تعريف العمل العرضي بأنه: (العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه على ثلاثة أشهر)، كما عرفت عقد العمل بأنه: (اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر. ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين).

لذا نتناول هذا المبحث من خلال الحديث عن طبيعة التزامات العامل بموجب عقد العمل وذلك في المطلب الأول منه، أما في المطلب الثاني سنتحدث عن التزامات العامل في فترة الوباء وعلاقتها بالعمل بالخطر، ووفق التقسيم الآتي:-

المطلب الأول: طبيعة التزامات العامل بموجب عقد العمل

المطلب الثاني: التزامات العامل في فترة الوباء وعلاقتها بالعمل بالخطر

المطلب الأول

طبيعة التزامات العامل بموجب عقد العمل

عملاً بأحكام المادة (19) من قانون العمل فإن من أهم التزامات العامل بموجب عقد العمل هو القيام بأداء العمل الموكل اليه بنفسه وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد وان يلتزم في ذلك بأوامر صاحب العمل، وان ذلك تطبيق للقواعد العامة في الالتزامات التي لا تجيز لأي طرف من اطراف التعاقد أن ينفرد بتعديل العقد بإرادته المنفردة دون موافقة الطرف الآخر⁽¹⁾؛ فإنه من موجبات ذلك ألا يلزم العامل بتعريض نفسه للخطر أثناء القيام بالعمل الموكل إليه، حيث تنص الفقرة الأولى من المادة (19) من قانون العمل على أنه: (على العامل : أ- 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).

وعليه فإنه يشترط لإلزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل ألا يكون في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب العامة، وألا يكون في إطاعتها ما يعرض العامل أو زملاءه للخطر، فإذا كان الأمر الصادر للعامل من شأنه تعريض العامل لخطر الموت أو ما يؤدي اليه، فإن هذا الأمر لا يكون واجب الطاعة، وإذا امتنع العامل عن تنفيذه فلا يكون مخالفاً بأي التزام⁽²⁾. وإذا كان الأمر كذلك فإن من واجبات العامل أيضاً عدم تعريض نفسه للخطر أثناء القيام بالعمل من خلال عدم إتباعه التعليمات الصادرة اليه من صاحب العمل بخصوص تأدية العمل، فإن هو فعل ذلك رغم التعليمات الواضحة اليه فإنه يكون مخالفاً بالتزامات عقد العمل مما يجيز

(1) المغربي، جعفر (2016). شرح أحكام قانون العمل، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص125.

(2) شبيب، محمد لييب (1996). شرح قانون العمل، ط2، القاهرة: دار النهضة العربية، ص128.

لصاحب العمل إنهاء خدماته، لأن عدم قيام العامل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل كسبب من أسباب إنهاء الخدمات دون سبق الإشعار ودون الحاجة إلى إتباع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المادة (48) من قانون العمل يدخل ضمنها القيام بالالتزام الواقع على العامل ولكن بشكل معيب أو بشكل يعرض العامل وزملاءه للخطر⁽¹⁾.

المطلب الثاني

التزامات العامل في فترة الوباء وعلاقتها بالعمل بالخطر

إن العمل أثناء فترة انتشار جائحة كورونا المستجد هو من باب تعريض العامل للخطر، فهل يملك العامل في مثل هذه الحالة الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل بالالتحاق بعمله أثناء فترة الوباء؟

(1) في تطبيق ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 2018/6505 بأنه: (أوجبت المادة (19/أ) من قانون العمل 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 وهذا ما نصت عليه المادة (22) من النظام الداخلي للميزة التي أجازت فصل العامل من العمل بدون إشعار إذا رفض تنفيذ أوامر الرئيس المباشر أو المدراء والتي تحققت في هذه الدعوى، وحيث أن المادة (28/ب) نصت صراحة على أن لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار أو إنذار إذا خالف التزامات العقد، وحيث أن محكمة الاستئناف ذهبت إلى تطبيق أحكام المادة (28/د) من قانون العمل بوجوب إنذار العامل (المميز ضده) كتابة مرتين وهذا الحكم يفترض أن يرتكب العامل مخالفة ويتم توجيه إنذار له ويذعن العامل لهذا الإنذار ثم يرتكب مخالفة أخرى وهكذا، وحيث ان المميز ضده ارتكب مخالفات جسيمة تمثلت بالانشغال بالهاتف الخليوي والجلوس على ماكينة الخراطة ورغم تدخل زملائه لتثبيته عن ممارساته إلا أنه رفض وقام صاحب العمل ذاته بالمطالبة بالكف عن هذه المخالفات إلا أنه رفض الانصياع لهذه التعليمات وأصرّ على ارتكاب المخالفات مما حدا بصاحب العمل إلى فصله من العمل درءاً للمخاطر الجسيمة التي يمكن أن تقع نتيجة سلوك المميز ضده غير وللحفاظ على السلامة العامة في المصنع مما يجعل من فصل العامل (المميز ضده) مبرراً وحيث إن محكمة الاستئناف ذهبت إلى خلاف ذلك فتكون أسباب الطعن واردة على قرارها ويكون إصرارها على قرارها في غير محله مما يتوجب نقضه) (قرار رقم 2018/6505 تاريخ 2018/11/29، منشورات موقع قرارك- نقابة المحامين الأردنيين).

بالرجوع إلى نص المادة (17) من قانون العمل⁽¹⁾، نجد أنها قد وضعت استثناءً يجيز لصاحب العمل أن يفرض على العامل العمل أثناء حالة الضرورة أو القوة القاهرة ولو كان عملاً غير متفق عليه في العقد منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، وإذا كان الحال كذلك فهل يعتبر عمل العامل هنا ضمن العمل الخطر المعرف في قانون الضمان الاجتماعي؟

لقد عرفت المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014 العمل الخطر بأنه: (المهن التي تؤدي إلى الإضرار بصحة أو حياة المؤمن عليه نتيجة تعرضه لعوامل أو ظروف خطيرة في بيئة العمل على الرغم من تطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وتحدد بنظام يصدر لهذه الغاية)، ومن خلال التعريف يتضح للباحث بأن المشرع تولى تعريف المهن الخطرة وليس العمل الخطر بحد ذاته، ولكن ذلك ينسحب بلا شك على كل عامل الزم بالعمل أثناء فترة الوباء، إذ بلا شك أن قيام العامل بالعمل أثناء فترة الحظر التي أعلنتها حكومة المملكة الأردنية الهاشمية⁽²⁾، هي ظروف بحد ذاتها خطيرة في بيئة العمل على الرغم من تطبيق كافة المنشآت لشروط ومعايير السلامة والصحة المهنية.

(1) حيث نصت هذه المادة على أنه: (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 الظروف التي تقتضي هذا العمل).

(2) أمر الدفاع رقم 2 الصادر عن رئيس الوزراء بتاريخ 2020/3/20 المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5627 على الصفحة رقم 1920 تاريخ 2020/3/20 نصه: (استناداً - لأحكام الفقرة (أ) من المادة (4) من قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 - ونظراً لما تمر به منطقتنا والعالم أجمع من ظرف صحي طارئ ولمنع انتشار الأوبئة، أقرر إصدار أمر الدفاع التالي:

1. يحظر تنقل الأشخاص وتجوالهم في جميع مناطق المملكة وذلك ابتداءً من الساعة السابعة صباحاً من يوم السبت الموافق 21/3/2020 وحتى إشعار آخر.

وقد حددت المادة (44) من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم

15 لسنة 2015 الأسس التي يتم بناء عليها تحديد الأعمال الخطرة؛ إذ نصت على أنه:-

أ. تحدد المهن الخطرة وفقاً للأسس التالية:

1. الإضرار بصحة المؤمن عليه العامل مما يحد من قدرته على العمل مع تقدمه في السن،

وانخفاض الأداء جسدياً مما يقلل من كفاءته في ممارسة هذه المهنة.

2. ظروف العمل الاستثنائية التي يتعرض فيها المؤمن عليه أثناء عمله للمخاطر المهنية بما

لا يقل عن (50%) من وقت العمل والتي لا تسمح للمتقدمين في السن الاستمرار

بمزاولتها مثل القدرات الفسيولوجية والمجهود العضلي نتيجة للحركات الرتيبة المتكررة ،

وحمل الأوزان الثقيلة، والعمل في الأماكن المغلقة أو المحصورة، والعمل في درجات الحرارة

المرتفعة أو شديدة البرودة.

3. تزايد تعريض حياة المؤمن عليه للأخطار مع تقدمه في السن على الرغم من تطبيق شروط

ومعايير السلامة والصحة المهنية.

2. تغلق جميع المحلات في مناطق المملكة كافة وسيتم الإعلان صباح يوم الثلاثاء الموافق 24/3/2020

عن أوقات محددة تسمح للمواطنين من قضاء حوائجهم الضرورية وبالألية التي ستعلن في حينه.

3. يستثنى من الحظر الأشخاص المصرح لهم من قبل رئيس الوزراء ووزير الدفاع الذين تقتضي طبيعة

عملهم ادامة المرافق العامة.

4. أما فيما يتعلق بالحالات الطبية الطارئة فيتوجب على المواطنين ابلاغ الأمن العام/الدفاع المدني ليقوموا

باتخاذ التدابير اللازمة لحماية صحتهم وسلامتهم حسب الأصول.

5. يعاقب كل من يخالف أحكام امر الدفاع هذا والبلاغات الصادرة عن رئيس الوزراء ووزير الدفاع بمقتضاه،

بالحبس الفوري مدة لا تزيد عن سنة).

ب. 1. تعد المهن المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذا النظام مهناً خطيرة بصرف النظر عن القطاع الاقتصادي الذي تندرج ضمنه المنشأة التي يعمل فيها المؤمن عليه على أن تتم مطابقة المسمى والوصف الوظيفي في المنشأة مع ما هو منصوص عليه في الجدول.

2. في الأحوال جميعها، لا تعتبر المهن الإدارية والإشرافية مهنة خطيرة لغايات تطبيق هذا النظام.

ج. لمجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس المستند إلى توصية لجنة يشكلها المدير العام لهذه الغاية إجراء أي تعديل على الجدول الملحق بهذا النظام).

ويتحليل ما جاء بالنص أعلاه، يجد الباحث أن المشرع تولى تحديد الأسس التي يتم من خلالها تحديد المهن الخطرة، كما أنه تولى تحديد بعض المهن واعتبرها مهن خطيرة بحد ذاتها بصرف النظر عن القطاع الاقتصادي الذي تندرج ضمنه المنشأة ونص عليها ضمن جدول خاص بها ملحق بالنظام⁽¹⁾، إلا أن الخطورة في النص تظهر من أن النص استثني المهن الإدارية والإشرافية من مفهوم العمل الخطر، وهو استثناء لا نجد ما يبرره وكان جديراً بالمشرع التحوط بوضع نص يجيز اعتبارها مهن خطيرة في حال القوة القاهرة أو الظروف الطارئة كجائحة كورونا، خاصة وان هذا الاستثناء الخطير كان المشرع قد أدخله بموجب النظام المعدل رقم 23 لسنة 2020 بتاريخ 2020/3/1 وهو استثناء صدر في ظل الظروف الحرجة التي تمر بها البلاد؛ إذ

(1) جدول المهن الخطرة لعام 2015 الصادر بموجب نص المادة (44) من نظام المنافع التأمينية والذي نص على ستة فئات من المهن الخطرة وهي: (العاملون في المهن الأولية كعمال التنظيفات، والسائقون ومشغلو المعامل المتنقلة، والعاملون في المصانع والآلات وفي التجميع والصناعات التحويلية كعمال المناجم، والعمال والفنيون في الصناعات الغذائية والحرف اليدوية، والحرفيون والمهن المرتبطة بهم كعمال البناء، والاختصاصيون ومنهم المرضين والجراحين).

من المتصور قيام العمال في المهن الإدارية والإشراقية بالعمل أثناء فترة الوباء وهم مستثنين صراحة من اعتبار أعمالهم أعمال خطرة.

وتظهر مسألة اعتبار العمل المسند للعامل من الأعمال الخطرة أم لا في إطار حق العامل المشترك في أحكام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالتقاعد المبكر، وكذلك بحصوله على بدل العمل الخطر في حال كانت المنشأة التي يعمل بها هذا العامل تمنح العاملين لديها هذا البديل وهو في هذه الحالة يدخل ضمن مفهوم الأجر⁽¹⁾، الذي تحتسب حقوق العامل بناء عليه وفق القرار التفسيري رقم 5 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 2003/5/21، كما تظهر جلياً في حال تعرض العامل في الأعمال الخطرة لإصابة عمل سواء أكان من العمال المشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي أم لا، والبحث في التزام المنشأة التي يعمل بها بمقتضيات السلامة العامة ومخاطر بيئة العمل من عدمه، حيث أن المنشآت ملزمة بموجب تعليمات حماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لسنة 1998 الصادرة بموجب نص المادة (79) من قانون العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها أو توفيرها في جميع المؤسسات أو في أي منها لحماية العمال والمؤسسات من أخطار العمل وأمراض المهنة وتوفير الأجهزة والوسائل لحماية العاملين فيها من أخطار العمل وأمراض المهنة ووقايتهم منها وضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله

(¹) أنظر تمييز حقوق رقم 2019/3211 تاريخ 2019/9/26 والذي جاء فيه: (وحيث إن بدل العمل الخطر يعتبر ضمن الأجر وأن المدعي أقام دعواه للمطالبة ببديل العمل الخطر "التي تعتبر جزء من الأجر" وهو ما زال على رأس عمله فإن الاختصاص ينعقد إلى سلطة الأجور وفقاً لأحكام المادة (54/أ) من قانون العمل وإن محكمة الصلح غير مختصة بنظر هذه الدعوى (تمييز 2010/2147 هـ.ع و 2010/2146)).

والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة، وتحديد طرق الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير⁽¹⁾.

وعلى ضوء ذلك؛ يتضح بأن العامل لا يملك رفض أوامر صاحب العمل بالالتحاق بعمله أثناء فترة الوفاء في حال كان ذلك ضمن القوانين المرعية والمطبقة، وبما يتوافق مع الأوامر الصادرة بموجب قانون الدفاع والتي تم من خلالها تحديد القطاعات الحيوية المستثناة من قرار حظر التجول والعمل، وبشرط الا يكون التحاق العامل بعمله يعرضه هو أو زملاءه للخطر، ويتحقق ذلك في حال عدم التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الحماية للعالمين لديه، مما يترتب عليه أن العامل يعتبر مخالفاً بالتزامه بالعمل في حال رفضه للعمل في حال تحقق هذه الشروط⁽²⁾، مما يجيز لصاحب العمل استخدام الخيار المتاح له ضمن المادة (28/ب) من قانون العمل بإنهاء خدماته لرفضه القيام بالعمل رغم تحقق شروط القدرة بالالتحاق بالعمل، مع الإشارة إلى أن هذه المسائل جميعها من مسائل الواقع التي يعود أمر تقديرها للمحكمة ناظرة الدعوى من خلال البيانات المقدمة فيها وفق أحكام المادتين (33 و34) من قانون البيئات الأردني رقم 30 لسنة 1952 والمعدل رقم 22 لسنة 2017⁽³⁾.

(1) راجع تعليمات حماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لسنة 1998 الصادرة بموجب نص المادة (79) من قانون العمل الأردني.

(2) حمزة، استبرق وغركان، عمار (2020). الآثار القانونية لفايروس "كوفيد 19" كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 90.

(3) راجع المادتين (33 و34) من قانون البيئات الأردني رقم 30 لسنة 1952 والمعدل رقم 22 لسنة 2017

إلا أن رئيس الوزراء كان ويتاريخ 2020/4/9 قد أصدر أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5631 على الصفحة رقم 1981 والمتعلق بقانون العمل، وقد ورد فيه وفي البند الثامن منه ما يلي :

أ- لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لإجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ)، ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

ب- لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند يوقف العمل بالمادة (23) وينصوص الفقرات (ب، ج، د، هـ، و) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ويفوض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق الفقرة (هـ) منها.

الأمر الذي يترتب عليه - برائي الباحث - أنه ليس لصاحب العمل في حال إمتناع العامل عن الالتحاق بعمله أثناء فترة الوفاء إنهاء عمله متذرة بنص الفقرة "ب" من المادة (28) من قانون العمل، على ضوء وقف العمل بها صراحة بموجب أمر الدفاع رقم 6، وكان الأفضل ترك أمر التحقق من ذلك للمحكمة المختصة كونها مسألة من مسائل الواقع، وعليه فإنه وفي حال ثبوت أن العامل كان متعنناً في امتناعه عن الالتحاق بعمله رغم اتخاذ صاحب العمل كافة إحتياطات السلامة العامة، فإنه برائنا يجوز إنهاء عمله لعدم قيامه بالتزامات عقد العمل، وللمحكمة هنا حق وقف آثار أمر الدفاع المخالفة لقانون العمل والقواعد المبنية عليه في حال ثبوت تجاوز أمر الدفاع لمعيار السلامة العامة، دون التعرض لإلغاء الأمر نفسه.

الفصل الثالث

الأثار القانونية المترتبة على القرارات الصادرة عن اللجنة المشكلة

لمتابعة الفيروس في الأردن

كما قلنا سابقاً كان لانتشار وباء فيروس جائحة كورونا في الآونة الأخيرة تداعيات وأثار غير مسبوقه على الصعيد الدولي والمحلي. حيث سارعت كافة الحكومات باتخاذ إجراءات احترازية لمواجهة تفشي هذا الوباء ومنها حكومة المملكة الأردنية الهاشمية، وكانت تلك التدابير عبارة عن تدابير استباقية للحد من انتشار الوباء فقامت بإصدار قرارات بتقليل الموظفين بجميع الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة إلى ما نسبته 30%، وكذا غلق بعض الأنشطة الخاصة وصولاً إلى فرض الحظر الجزئي لبعض محافظات البلاد، فضلاً عن تقييد حركة الطيران المدني بينها وبين الدول الأخرى علاوة على وقف وسائل المواصلات العامة وسيارات الأجرة وذلك توجيهاً لمنع انتشار الوباء والسيطرة عليه. مما نتج عن كل هذه الإجراءات وتلك الاحتياطات القائمة حالة واقعية تمثلت في التأثير على الاقتصاد الأردني بل وإصابة مفاصل الاقتصاد الأردني بشلل شبه كامل، وهو الأمر الذي فرض ضرورة بحث أثرها على الالتزامات العقدية القائمة إزاء انتشار هذا الوباء والإجراءات التي اتخذت للحد من تفشيه بين الناس.

وهنا يثور التساؤل أهم تساؤل دار عند القانونيين عما إذا كانت هذه الجائحة القائمة تندرج تحت مسمى القوة القاهرة التي تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزامات العقدية استحالة مطلقة، أم هي حالة خاضعة لأحكام نظرية الظروف الاستثنائية ؟

للإجابة على هذا التساؤل ينبغي البدء بالإقرار أولاً أن الأثار القانونية الحاصلة عن هذه الأزمة ليست متساوية وإنما تختلف باختلاف طبيعة الالتزام ذاته. ذلك أنه ليس كل التزام عقدي

يتأثر بهذه الأزمة بذات الدرجة كغيره من باقي الالتزامات. فهناك التزام يستحيل تنفيذه وآخر ممكن ولكن أدائه مرهق في حين أنه هناك التزامات قابلة للتنفيذ بحالتها ودون صعوبات تذكر في الوفاء بها أو دون ارهاق يصيب المدين من جراء تنفيذها كما هو الحال في بعض عقود البرمجيات التي يكون محلها برامج و سلع إلكترونية ومنتجات غير مادية يسهل تصنيعها وتوريدها وتركيبها عن بعد وعبر الإنترنت⁽¹⁾.

ومن هذا المنطلق يرى الباحث أن الحالة الراهنة بسبب انتشار هذا الوباء لا تعد حتى الآن حالة من حالات القوة القاهرة التي يستحيل بسببها تنفيذ الالتزامات إلا إذا ارتقت هذه الحالة الراهنة مستقبلاً إلى وصف القوة القاهرة أدى إلى استحالة تنفيذها استحالة مطلقة وليس مجرد استحالة زمنية أو مؤقتة.

وقد أخذ المشرع الأردني بنظرية القوة القاهرة في القانون المدني حيث تنص المادة 247 منه على أنه: "في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل ومثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين".

ويدل النص السابق في أساسه المشترك أنه لا بد من أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلاً لسبب أجنبي سواء في العقود الملزمة لجانب واحد أو الملزمة للجانبين حتى ينقضي الالتزام، بدليل أن استحالة التنفيذ لسبب أجنبي الذي لا يد فيه لطرف أو الطرفين هو المعيار لانقضاء الالتزام على النحو الذي تقرره أحكام القانون المدني في هذا الخصوص. ويؤكد ذلك ما نصت عليه المادة

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص146-ص147.

247 سألفة الذكر من أنه إذا أصبح التزام أحد الطرفين مستحيلاً لسبب أجنبي لا يدلّه فيه انقضى هذا الالتزام وانقضت معه الالتزامات المقابلة على الطرف الآخر وانفسخ العقد من تلقاء نفسه⁽¹⁾.

وفي هذا السياق فإن الحالة الراهنة لنفسي وباء جائحة كورونا المستجد وما اتخذ بشأنه من إجراءات احترازية من اللجنة لا تتصف بحالة من حالات القوة القاهرة الغير متوقعة التي تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام مطلقة وبالتالي انقضاء الالتزامات، أو على أقل الفروض حتى الآن تحسباً لما قد يستجد من إجراءات أخرى تتفاقم معها الحالة الوبائية ، لا قدر الله ، بما يؤدي إلى الوصول إلى استحالة تنفيذ الالتزام نأخذ في الاعتبار أنه نستثني من ذلك أن هناك بعض العقود التي قد ينقضي الالتزام فيها لاستحالة تنفيذها في ظل الظروف الحاضرة بسبب تعلق تنفيذ الالتزام فيها بزمان معين ويستحيل تنفيذه في ذلك الزمن المتفق عليه بسبب الاجراءات الاحترازية القائمة حالياً التي تحول دون تنفيذ الالتزام في موعده الزمني المتفق عليه.

والمقصود بالحادث أو الظرف الاستثنائي كما ذكرنا سابقاً أن يكون خارج عن المألوف أي نادر الوقوع وبعض الحوادث تعتبر استثنائية بطبيعتها كالحروب وانتشار الأوبئة، كما يرى بعض فقهاء القانون المدني ذلك - علاوة على أن بعض الحوادث بطبيعتها أمراً مألوف ولا تعتبر استثنائية كهطول الثلوج في بعض البلدان الأوروبية إلا إذا بلغت هذه الحوادث حد من الجسامة الغير متوقعة، كما أنه لا بد أن يكون الظرف ظرفاً استثنائياً عاماً غير ممكن توقعه ولا يكفي أن يكون الحادث غير ممكن توقعه إذا كان يمكن تحاشي وقوعه.

(1) حمزة، استبرق وغركان، عمار (2020). الآثار القانونية لفايروس "كوفيد 19" كورونا على عقود العمل، مرجع

ولا يشترط في الظرف الاستثنائي الغير متوقع - الوارد بالنص المشار إليه أعلاه - أن يترتب عليه جعل التزامات المدين مستحيلة استحالة تامة ومطلقة لأن تحقق هذه الاستحالة لا يشترط إلا في حالة القوة القاهرة التي ينقضي بها الالتزام وينسخ العقد وفقاً لنصوص المواد سالف ذكرها في مستهل ما تقدم فيما يخص استحالة التنفيذ. وإنما يكفي في الطرف الاستثنائي أن يترتب عليه جعل الوفاء مرهقاً للمدين إرهاباً يهدده بخسارة فادحة، إلا أنه لا يشترط فيه أن يصير وفاء المدين بالتزامه مستحيلاً، كما لا يكفي أن يصبح أكثر كلفة للمدين بل يجب أن تصل هذه الكلفة حد الإرهاب الذي يصبح معه من الظلم إجبار المدين على الوفاء بما التزم به كاملاً في العقد بصرف النظر عن وسع ثراء المدين من عدمه. وأثر القانون فيما يتعلق بالظروف الاستثنائية هو رد الالتزام المرهق للمدين إلى الحد المعقول، وليس رفع الإرهاب كله عن المدين بأن يخفضه فقط للحد المعقول فيما يقدره قاضي الموضوع في هذا الشأن وهو ما تقتضيه مبادئ العدالة في توزيع الخسارة الغير متوقعة على كل من طرفي العقد. كما حرص المشرع في عجز النص المشار إليه بالمادة 205 من القانون المدني الأردني على تقرير البطلان في كل اتفاق على خلاف ما جاء بالنص، مما يدل على عدم جواز الاتفاق في العقود على مخالفة ما ورد بحكم هذا النص.

وعليه سنتناول هذا الفصل في مبحثين على النحو الآتي:-

المبحث الأول

أثر انتشار جائحة كورونا على عقود العمل السارية من الناحية القانونية

شهدت الأوساط القانونية في الأردن جدلاً واسعاً حول الأثر المترتب على انتشار وباء كورونا من الناحية القانونية على عقود العمل السارية وتحديد مدى حق صاحب العمل بإنهاء القوى العاملة في هذا الوضع ومدى التزام أرباب العمل بالوفاء بأجور عاملهم في ظل توقف العمل في منشآتهم لأسباب متباينة تتمحور إحداها حول غلق تلك المنشآت وإيقاف العمل فيها بقرارات صادرة عن السلطة العامة، ومدى أحقية صاحب العمل من إلزام القوى العاملة الوافدة من الخروج في إجازات سنوية. نتناولها في عدة مطالب كما يلي:-

المطلب الأول: إنهاء الخدمة

استغلت بعض منشآت القطاع الخاص لهذه الأزمة وتعتمدها في فصل موظفيها تحت ذريعة (الظروف القاهرة)، الموجودة بالقانون المدني الأردني أو (الظروف الاستثنائية)، والتي لا يجوز قانوناً ولا يمكن استخدام هذه المواد في غير محلها، لما فيها من الإضرار بمصلحة الموظفين لكون ان قانون العمل الأردني ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل. وقد راعى قانون العمل التوازن بين أطراف هذه العلاقة، مع الأخذ بعين الاعتبار أن العامل هو الطرف الأضعف الذي له الأولوية في الحماية، وعلى الأخص من الفصل التعسفي ويعتبر قانون العمل قانون حمائي وفقاً لقواعده اي هدفه حماية العامل ومراعاة مصلحة رب العمل احياناً ونصت المادة (4) من قانون العمل الأردني على أنه: "1- 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 يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون. 2- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق

يخالف أحكام هذا القانون سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

وحتى نعرف ما هو الفصل التعسفي علينا أن نعرف متى يكون إنهاء الخدمة صحيحاً، لأن خلاف الصحيح يكون تعسفاً، فإنيهاء الخدمة الصحيح له صورتان، الأولى أن يكون بسبب سوء سلوك العامل ومخالفته لأنظمة المنشأة التي يعمل بها، وذلك بعد قيام صاحب العمل باتباع الإجراءات المطلوبة لإثبات سوء السلوك وتوافر حالات الفصل الواردة بالمادة (28) من قانون العمل الأردني، وكذلك الواردة في لائحة الجزاءات الخاصة بالمنشأة، والالتزام بقواعد وشروط تطبيق هذه الجزاءات حتى يكون الفصل صحيحاً. والثانية هي وجود ظرف اقتصادي حقيقي وجدي تضطر معه المنشأة إلى فصل العامل، وفق ما نصت عليه بعض المبادئ التي قررتها محكمة التمييز الأردنية بهذا الشأن علماً أن قانون العمل الأردني لم يتطرق للفصل لاسباب اقتصادية في مواد القانون.. فإذا لم يكن هناك سلوك مخالف من العامل الأنظمة المنشأة، أو لم يوجد ظرف اقتصادي تحققت شروطه وأوضاعه القانونية، فإن الفصل بلا شك يكون تعسفياً، ويكون على المنشأة أن تلغي قرارها وأن تعيد العامل إلى عمله ثانية، أو تقوم بتعويضه عن هذا الفصل التعسفي⁽¹⁾.

وقد قامت العديد من المنشآت في الأردن بانتهاء خدمات الكثير من العاملين الأردنيين وغير الأردنيين فما هي قانونية هذا الانهاء؟

لا شك أن قرارات الانهاء تعتبر مخالفة لقانون العمل الأردني وإن كانت بعض هذه القرارات قد صدرت استناداً للقرارات الصادرة عن لجان السلطات العامة المشكلة لمتابعة تطورات

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 149.

الجائحة إلا انه ومن رأبي فإن قرارات اللجنة لا ترقى لمستوى تعطيل نصوص القانون ومخالفتها فلا يمكن الغاء القانون او تعطيل مواده الا بقانون مساو له، وبالتالي فإن قرارات الإنهاء-خاصة المتعلقة بغير الأردنيين. تعتبر قرارات تعسفية ويجب على رب العمل إعادة العامل الى عمله أو إعتبار الانهاء تعسفاً بحق العامل، وفي ظل عدم وجود نص صريح للتعامل مع الوضع الراهن فقد كان على المشرع التدخل بقانون مؤقت يضيف نصوصاً جديدة لقانون العمل كوقف العقد والاسباب الاقتصادية للفصل والقوة القاهرة وحيث لم يفعل فأرى بعد إمكانية تعطيل نصوصه بقرارات السلطة العامة⁽¹⁾.

المطلب الثاني: تخفيض الأجر

قام ارباب العمل - من باب التخفيف عن أنفسهم وتقليل خسارتهم في كلفة العمل بإنقاص الأجرة وتخفيضها في السوق الأردني وكان ذلك بتوجيه من لجنة التعامل مع كوفيد19 المشكلة بالأردن.

فموقف الفقه من هذه المسألة أنه يجوز ذلك بالاتفاق بينهما بشرط الرضى من العامل، ولا يحق لصاحب العمل أن يجبره؛ لأن الأجرة بعد استحقاقها أصبحت ديناً في ذمة رب العمل، يجب عليه الوفاء به؛ إلا إذا أسقط عنه العامل جزءاً منها برضى نفس لكون الالتزامات بين العامل وصاحب العمل ملزمة لطرفين 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 هذه العلاقة وهو العامل ولم يتحدث القانون عن إمكانية تخفيض

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص150.

الأجور للقوى العاملة بأي شكل من الأشكال⁽¹⁾، وإن كانت تحدثت عن الية الاستقطاع من الأجر وفق المادة 59 من ذات القانون.

ويرى الباحث بأن قرار اللجنة من إعطاء الضوء الأخضر للشركات المتأثرة من هذه الجائحة بشكل مباشر بعمل مفاوضات مع القوى العاملة لتخفيض الأجور مع تقليل ساعات العمل هو إجراء من وجهة نظرنا جائز قانوناً لكون اللجنة اعتبرت الجائحة هي ظرف استثنائي أرهقت صاحب العمل وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أرادت أن تترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول إلا أنه يفتقر وفق رأينا الخاص إلى السند التشريعي لكون اللجنة المكلفة لمتابعة الفيروس ليس لها السلطة التشريعية وقانون العمل الأردني لم يتطرق في مواده للظروف الطارئة والاقتصادية فقرار اللجنة يعتبر تصرف غير قانوني. أما قيام مجموعة من الشركات بالقطاع الخاص من تخفيض الأجور دون الرجوع إلى العامل هو يعتبر مخالفة قانونية صريحة لنص المادة (4) من قانون العمل الأردني يستوجب على المعنيين الوقوف عليها واتخاذ اللازم.

المطلب الثالث: الخروج في الإجازات السنوية

تنص المادة 61 من قانون العمل الأردني على أنه: (1- لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك، على أن تصبح مدة الإجازة السنوية أحد وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية).

(1) حمزة، استبرق وغركان، عمار (2020). الآثار القانونية لفايروس "كوفيد 19" كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص 84.

وإن أهمية الإجازة السنوية في الأصل في انها وسيلة لتجديد نشاط العمال واستعادة قواهم المادية والمعنوية ومن ثم الإقبال على العمل الأمر الذي ينعكس إيجابياً في الإنتاجية وهو حق أصيل له الا أن مسألة تنظيم تلك الاجازات تقع على عاتق صاحب العمل لكونه هو الأقدر بمعرفة مصلحة العمل وفق ما اشارت اليها نص المادة المذكورة سابقاً والتي توضح بأنها سلطة رسمها المشرع لصاحب العمل وليست سلطة متروكة للاتفاق بين كل العامل وصاحب العمل. ونضرب مثال علي ذلك إن بعض المدارس الخاصة تعطي الاجازات السنوية للعاملين لديها وفق فترات معينة مرتبطة لصالح العمل وهي عند خروج الطالب في إجازات نهاية العام الدراسي⁽¹⁾.

من خلال تتبع الباحث لبلاغ رئاسة الوزراء المتعلق بتعطيل القطاع الخاص يتضح أنه تم استثناء العاملين في القطاع الصحي، وكذلك قطاعات حيوية تحدد لاحقاً بموجب قرارات يصدرها وزير العمل وكذلك وزير الصناعة والتجارة والتموين للعمل على استدامة الحياة اليومية، وعليه فإن قرار التعتيل لم يشمل القطاع الخاص كاملاً، ومن هنا فلا يستحق العامل الذي تقرر ان يكون على رأس عمله باعتباره يعمل ضمن قطاع حيوي كالمخابز ومحطات الوقود ومحلات البقالة والخضروات والصيدليات والممرضين والأطباء والمراسلين وعمال النظافة في القطاع الطبي كالمستشفيات بدل العمل في عطلة رسمية، إذ يعتبر انه يؤدي عمله ضمن يوم عمل عادي بناء على صراحة البلاغ الصادر عن رئاسة الوزراء⁽²⁾.

لذلك يرى الباحث أن قرار الشركات من إخراج بعض من العمال من إجازاتهم السنوية في هذه الظروف جو حق اصيل وتنظيم إداري اعطي لها الحق المشرع في ذلك وحماية للعامل في

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص151.

(2) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، بحث تخرج، المعهد القضائي الأردني، عمان، الأردن، ص21.

نفس الوقت من استقطاع أجره في ظل هذه الظروف ولا يعتبر مخالفة قانونية ولا يحق للقوى العاملة ان تطالب بتعويض.

المطلب الرابع: العمل عن بعد

يعرف العمل عن بعد المعروف كذلك بالعمل عبر المنزل أو العمل عبر الإنترنت، هو تنظيم للعمل يكون فيه الموظف غير مضطر للتنقل لمركز العمل، كالمباني المكتبية أو المتاجر. وفي ظل ظروف أزمة الفيروس اضطرت بعض من الشركات أن تلزم موظفيها بالعمل عن وذلك بعد صدور قرار لجنة متابعة مستجدات الفيروس من تقليل نسبة العمال في الشركات بهدف التباعد الاجتماعي، وهنا ظهرت إشكالية تحديد أهم نقطة في العمل عن بعد وهي كيفية تحديد ساعات العمل عن بعد ؟

المشرع الأردني كيف ساعات العمل تكيفياً قانونياً دقيقاً من وجه نظرنا ولم يحدد ساعات العمل مكانياً ولا زمانياً بل حددها وفق معيار واسع من الممكن استخدامه قياساً بالعمل عن بعد من خلال تحديد ساعات العمل عن بعد في الساعات التي يكون بها العامل تحت تصرف وإدارة صاحب العمل. أي أن الوقت الذي يكون فيه العامل يعمل عن بعد وهو تحت إدارة صاحب العمل وتنظيمه تحسب من ضمن ساعات العمل المقرر عليه.

وعقد العمل المرن⁽¹⁾ هو اتفاق كتابي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين⁽¹⁾، وفقاً لأشكال العمل المرن المحددة في المادة الرابعة من نظام العمل المرن.

(1) صدر نظام العمل المرن بموجب نص المادة (140) من قانون العمل الأردني بتاريخ 2017/2/22 ونشر في عدد الجريدة الرسمية رقم 545 على الصفحة 1924 وقد دخل حيز النفاذ بتاريخ 2017/3/16.

المبحث الثاني

التعليق على أمر الدفاع 6

سبق القول بأن إدامة الحياة اليومية في الأردن تطلبت بقاء عدد من الأيدي العاملة على رأس عملهم، كما أن العامل ملزم بإطاعة أوامر صاحب العمل الذي أجاز له المشروع ولمواجهة هذه الظروف حق تعديل عقد العمل مؤقت من خلال حقه بتعديل الأعمال المسندة للعامل خلال هذه الفترة، وقد صدرت الإرادة الملكية السامية بالموافقة على قرار مجلس الوزراء إعلان العمل بقانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 في جميع أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية⁽²⁾، اعتباراً من 17 آذار 2020، وعلى ضوء ذلك أصدر رئيس الوزراء البيان رقم 2 إستناداً لقانون الدفاع القاضي بحظر التجول اعتباراً من تاريخ 2020/3/21، وكان مجلس الوزراء في وقت سابق، وتحديدًا بتاريخ 2020/3/17 قد قرر تعطيل القطاع الخاص باستثناء القطاع الصحي كاملاً، وقطاعات حيوية يحددها رئيس الوزراء بناء على تنسيب وزير الصناعة والتجارة والتموين، واتباع قرارات وزارة العمل

(1) شعيب، محمد عبد الروؤف (2020). تأثير جائحة كورونا على عقد العمل في ضوء القرار الوزاري 279 لسنة 2020، بحث مقدم للملتقى العلمي الدولي "الجوانب القانونية الموضوعية والإجرائية لجائحة كورونا"، المنعقد في جامعة الشارقة، كلية القانون، 29 أكتوبر 2020، ص13.

(2) صدرت الإرادة الملكية السامية بتاريخ 2020/3/17 بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (9060) في جلسته المنعقدة بتاريخ 2020/3/17 المتضمن ما يلي:- نظراً لما تمر به المملكة الأردنية الهاشمية من ظروف طارئة، وبسبب إعلان منظمة الصحة العالمية انتشار وباء الكورونا، ولمجابهة هذا الوباء على المستوى الوطني وحماية السلامة العامة في جميع أنحاء المملكة، فقد قرر مجلس الوزراء، استناداً لأحكام المادة (124) من الدستور والفقرتين (أ) و (ب) من المادة (2) من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992، إعلان العمل بقانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 في جميع أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية اعتباراً من تاريخ صدور الإرادة الملكية السامية، وتم نشرها في عدد الجريدة الرسمية رقم 5625 تاريخ 2020/3/18 على الصفحة رقم 1917.

بخصوص شؤون العاملين إعتباراً من تاريخ 2020/3/18 ولمدة أسبوعين وتم تمديد هذه العطلة لمدة اسبوعين آخرين اعتباراً من تاريخ الأول من نيسان لعام 2020.

وقد أثار أمر الدفاع رقم 6 الذي أصدره رئيس الوزراء بتاريخ 8 نيسان 2020 والذي تضمن سلسلة من القرارات الاقتصادية الهامة والمتعلقة بأصحاب العمل وشركات القطاع الخاص والعاملين فيها، العديد من التساؤلات بعد ورود نصوص غير مفهومة ومبهمه وبحاجة إلى توضيح أكثر، والذي جاء ما أجل تقليل الآثار السلبية المترتبة على الصعيد الاقتصادي في ظل الأزمة الحالية، ومن هذا المنطلق التمسنا ضرورة إيجاد شرح تفصيلي عن القرارات المتضمنة في أمر الدفاع وتوضيحها لكل من أصحاب العمل والعمال، ونتناول ذلك تفصيلاً في المطالب الآتية:-

المطلب الأول: المادة الأولى من أمر الدفاع رقم 6

أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 الصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992: تضمن في المادة الأولى منه: "حيث إن الهدف الأساسي من حظر التجول هو حماية حياة الأردنيين وصحتهم، ولبذل ما يمكن من جهود للقيام بالإجراءات اللازمة لتقليل الآثار الاقتصادية السلبية على المشغلين وشركات القطاع الخاص والعاملين فيها، ولغايات تمكين الاقتصاد من استعادة عافيته بعد انتهاء الأزمة الحالية، مع دراسة إمكانية التدرج في فتح وتشغيل القطاعات الاقتصادية وفق ضوابط السلامة والصحة العامة والأولويات الوطنية، أقرر إصدار أمر الدفاع التالي:

أولاً: أ- يستحق جميع العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص أو أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل أجورهم المعتادة عن الفترة من 2020 /3 /18 ولغاية 2020 /3 /31، على أن لا يستحق أي من العاملين في القطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل أجرة إضافية عن

عملهم خلال تلك الفترة، إلا إذا تم تكليفهم بعمل إضافي وفقاً لأحكام المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

ب - لغايات إعمال الفقرة (أ) من هذا البند، يوقف العمل بالفقرة (ب) من المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فيما يتعلق بالأحكام القانونية المتعلقة بالعمل أيام العطل الرسمية فقط. ثانياً: أ - تحدد القطاعات أو المؤسسات أو المنشآت المستثناة من القطاع الخاص أو من أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل من قرار التعطيل والتي سيصرح لها بالعمل بعد الحصول على موافقة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل والصحة والوزير المختص مجتمعين.

ب - لغايات إعمال الفقرة (أ) من هذا البند يفوض وزراء العمل والصناعة والتجارة والتموين والصحة بتحديد أسس وإجراءات وشروط الحصول على الموافقة بموجب تعليمات تصدر عنهم مجتمعين لهذه الغاية.

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 ممارسة أعمالها "عن بعد" بشكل كلي أو جزئي.

ب - يوقف العمل بأحكام المواد (3) و(5) و(8) و(10) و(12) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وذلك لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند.

ج- يفوض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتنظيم العمل المرن "عن بعد" بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية.

رابعاً: - اعتباراً من تاريخ 1 / 4 / 2020 تحدد أجور العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وفي أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل كما يلي:

أ - يستحق العاملون الذين يؤدون أعمالهم في مكان العمل أجورهم كاملة، على أنه يجوز الاتفاق بإرادة العامل الحرة على تخفيض أجره، على أن لا يتجاوز مقدار التخفيض 30% من أجر العامل المعتاد، وأن لا يتم اللجوء لهذا الخيار إلا إذا كان التخفيض شاملاً لرواتب الإدارة العليا للمنشأة.

ب - يستحق العاملون الذين يقومون بأداء أعمالهم "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 المؤسسات والمنشآت المصرح لها أو تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل أجورهم حسب ساعات العمل الفعلية، وبما لا يقل عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة الواحدة، أو وفق الأجر المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من هذا البند أيهما أعلى. ج - يستحق العاملون المنصوص عليهم بالفقرتين (أ) و(ب) من هذا البند والذين يكلفون بعمل إضافي أجراً إضافياً وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فقط.

د. لغايات أعمال الفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند يوقف العمل بالفقرة (ب) من المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فيما يتعلق بالأحكام القانونية المتعلقة بالعمل أيام العطل الرسمية فقط.

هـ - لصاحب العمل في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل بصورة جزئية بالنسبة للعاملين غير المكلفين بعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل ولم يصرح لها بالعمل، التقدم بطلب لوزير

العمل للسماح له بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجر المعتاد لهؤلاء العمال على أن لا يقل ما يتقاضاه العمال من الأجر عن الحد الأدنى للأجور.

و- تحدد الأسس والشروط التي يتم بموجبها السماح لأصحاب العمل بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجر الأصلي بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل لهذه الغاية .

ح- يوقف العمل بنص المادة (50) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 لغايات تنفيذ الفقرتين (هـ) و (و) من هذا البند.

خامساً:- لصاحب العمل غير القادر على دفع الأجر على النحو الوارد في البند "رابعاً" أعلاه في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل والمصرح لها بالعمل، أو من تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير مصرح لها بالعمل، التقدم بطلب للجنة مشتركة بشكلها كل من وزيري الصناعة والتجارة والتمويل والعمل لإيقاف العمل في مؤسسته أو منشأته كلياً، ووقف عقود العمل لجميع العمال. وعلى صاحب العمل أن لا يتخذ أي إجراء بهذا الشأن إلا بعد الحصول على موافقة تلك اللجنة، وعلى أن يرفق بالطلب كشفاً يبين أسماء العمال وطبيعة وشكل عقد كل منهم ومدته وأوقات الدوام ومقدار أجره وفق ما هو مسجل في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ويترتب على صدور القرار بالموافقة على الإيقاف ما يلي:

أ. لا يجوز لصاحب العمل الذي أوقف العمل بمنشأته بصورة كلية مزاوله أي عمل أو أي نشاط خلال فترة الإيقاف.

ب- ألا تنقطع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل خلال فترة الإيقاف، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه الفترة.

ج. لا تحتسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل.

د- تبقى جميع الالتزامات المالية والتعاقدية المترتبة على صاحب العمل قائمة خلال فترة الإيقاف باستثناء أجور العاملين.

هـ- لا يستفيد صاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل من المصرح لها بالعمل من أي برامج الحماية الاقتصادية للقطاع الخاص من تاريخ الإيقاف.

و- يتم وضع إشارة منع التصرف على الأموال المنقولة وغير المنقولة العائدة للمنشأة خلال فترة الإيقاف بقرار من اللجنة.

سادساً: - أ- مع مراعاة ما ورد بالفقرة (هـ) من البند خامساً أعلاه، يحق لصاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل والمشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل، الاستفادة من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها.

ب- تعمل الحكومة على منح حوافز تشجيعية لأصحاب العمل الملتزمين بدفع أجور العمال كاملة من بداية العمل بقانون الدفاع وحتى انتهاء العمل به بالإضافة لاستفادتهم من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها.

سابعاً: - تسعى الحكومة وعلى ضوء إمكاناتها بتقديم الدعم اللازم لتأمين احتياجات الحياة الأساسية لعمال المياومة الأردنيين من غير المشتركين في الضمان الاجتماعي شريطة اشتراكهم بالضمان الاجتماعي وفق آلية يتم تحديدها لاحقاً.

ثامناً: - أنه لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لإجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996

ب- لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند يوقف العمل بالمادة (23) وينصوص الفقرات (ب، ج، د، هـ، و) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ويفوض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق الفقرة (هـ) منها

ج- على كل صاحب عمل قام بإجبار أي عامل لديه على الاستقالة أو أنهى خدماته أو قام بفصله عن العمل في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند وخلال الفترة الممتدة من تاريخ 18 / 3 / 2020 حتى تاريخ صدور أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 بإعادتهم إلى العمل خلال أسبوع من تاريخ نشر الأمر في الجريدة الرسمية .

تاسعاً: يعتبر كل تعهد أو اتفاق أو وثيقة يتنازل فيها العامل عن أي من حقوقه أو تؤدي إلى الانتقاص من تلك الحقوق منذ تاريخ 18 / 3 / 2020 باطله، ولا يعتد بها قانوناً، وعلى صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لإلغائها خلال أسبوع من تاريخ نشر أمر الدفاع هذا في الجريدة الرسمية.

عاشراً: أ- تتم إعادة النظر بما ورد في أمر الدفاع هذا والتعليمات الصادرة بمقتضاه بشكل شهري أو كلما اقتضت المصلحة ذلك بمقتضى بلاغات يصدرها رئيس الوزراء لهذه الغاية.

ب. تحدد أسس وشروط استفادة صاحب العمل من كل برنامج من برامج الحماية الاقتصادية من الجهة الرسمية المختصة بموجب تعليمات تصدرها لهذه الغاية.

ج- يصدر رئيس الوزراء البلاغات والأوامر اللازمة لتنفيذ ما جاء بأمر الدفاع هذا.

حادي عشر: أ- يعاقب كل من يخالف أياً من إجراءات الحصول على الموافقة المشار إليها في

البند (ثانياً) من أمر الدفاع هذا بإغلاق المنشأة المخالفة لمدة ستين يوماً

ب- يعاقب من يخالف أي حكم آخر من أحكام أمر الدفاع هذا والبلاغات الصادرة عن رئيس

الوزراء أو الوزراء المكلفين بمقتضاه بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات، وبالغرامة ثلاثة

آلاف دينار

ج- لا تحول العقوبات المنصوص عليها في أمر الدفاع هذا دون حق العامل بالمطالبة بحقوقه

العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل رقم (8) لسنة 1996". يلاحظ من امر الدفاع رقم 6 أعلاه بأنه

يستحق كافة العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص او أي جهة أخرى خاضعة لقانون

العمل أجورهم المعتادة عن الفترة من 18/3/2020 ولغاية 31/3/2020 ، على أن 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 إضافي وفقاً لأحكام المادة (59) من قانون العمل رقم

(8) لسنة 1996.

للفترة من 18/3/2020 ولغاية 31/3/2020 : فإنه وبحسب البند الأول من قانون الدفاع

رقم 6، يستحق العامل في أي من مؤسسات ومنشآت في القطاع الخاص أو أي جهة أخرى

خاضعة للضمان الاجتماعي أجره كاملاً من تاريخ 18/3/2020 ولغاية 31/3/2020 ، سواء

كانت هذه المؤسسات من القطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل أو غير المستثناة.

فيما يتعلق بالقطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل فلا يستحق العامل فيها أي أجر

إضافي مقابل عمله في هذه الفترة إلا إذا تم تكليفه بعمل إضافي بما يفوق ساعات العمل اليومية

أو الأسبوعية على أن يتقاضى عن كل ساعة عمل إضافية أجره لا يقل عن 125% من أجره المعتاد. وهذا هو الأصل الطبيعي وتماشياً مع ما نهجت عليه أغلب دول العالم المتضررة من هذه الجائحة وتطبيقاً لقواعد قانون العمل الأردني الذي كان من المفترض من منشآت القطاع الخاص العمل به لكون أن الجائحة لم يمر عليه الا شهر واحد فقط فليس من المنطق ما قامت به بعض المنشآت من اقتطاع جزء كبير من رواتب العمال وكذلك ما قامت به مجموعة منها بإنهاء خدمات موظفيها أما القرار الآخر فيما يتعلق عدم استحقاق العامل أجر إضافي فهذا القرار جاء مبهم وغير الواضح المقصود منه وما هو الهدف من وجوده في أمر الدفاع لأن أمر الدفاع لم يأتي بجديد هذه تساؤلات وردت لدي الكثير يجب علينا توضيحها من خلال التالي: أمر الدفاع اعتبر الفترة من 18/3/2020 ولغاية 31/3/2020 م عطلة رسمية يحق العامل التي كانت منشأته التي يعمل عليها واقع بها تعطيل العمل ويستحق أجره كاملاً أما المقصود بالقطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل مثل المستشفيات الخاصة اعفي صاحب العمل من الأجر إضافي فلا يعتبر ذلك عملاً إضافياً وإنما يستحق الأجر الطبيعي لتلك الفترة وهذا يعتبر نوعاً ما غير منصف فكان من الأجدر من مجلس الوزراء أن يلمح من إمكانية استحقاق تلك الفئة عند نهاية الأزمة إجازة تعويضية وذلك من باب الإنصاف والعدالة والتكريم⁽¹⁾.

وإن على كل منشأة قامت بإنهاء خدمات عمالة خلال تلك الفترة مخالفاً لما نص عليه قانون العمل فيما يتعلق إنهاء الخدمات وجب إعادة العامل إلى عمله خلال أسبوع اعتباراً من 9/4/2020 مع دفع الأجر عن الأيام التي تم خلالها الاستغناء عن خدمات العامل.

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص156-ص157.

ولكن يثار تساؤل هنا وهو إذا انتهى عقد عمل العامل في الفترة من 2020/3/18 وقبل

صدور أمر الدفاع رقم 6 هل يلزم صاحب العمل بإعادة العامل بموجب أمر الدفاع؟

يعتبر صاحب العمل غير ملزم بإعادة العامل الذي انتهى عقده محدود المدة خلال الفترة

أو كان خلالها في فترة التجربة بشرط توافر الشروط المطلوبة لإنهاء الخدمة من خلال الإخطار

وفق ما نص عليه القانون والا اعتبر صاحب العمل متعسفاً في إنهاء خدماته. ويكون ملزم بإعادة

العامل صاحب العقد غير محدد المدة.

المطلب الثاني: فترة العمل من تاريخ 1/4/2020 وما بعد

فهنا يجب التفرقة بين نوعين من العمل:- العمل بدوام كلي للقطاعات المصرح لها

بالعمل: أي أن الموظف الذي يعمل عملة بالشكل المعتاد وبذات ساعات العمل المحددة في قانون

العمل (8) ساعات يستحق الأجر الطبيعي له دون أية خصومات. ولكن يجوز للعامل أو صاحب

العمل بالاتفاق فيما بينهم وبإرادة العامل المنفردة أن يتم الخصم من الأجر بمقدار لا يتجاوز

(30%) من راتب العامل من تاريخ 1/4/2020 إلى أن يتم إصدار قرار بوقف ذلك، وبشرط أن

لا يقل عن الحد الأدنى من الأجور، وحيث أن أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 لم يشترط موافقة

وزارة العمل وإنما ترك الاختيار للعامل وصاحب العمل. ومن وجهة نظري الشخصية جاء هذا

القرار متسرعاً نوعاً ما فكان من الأفضل من مجلس الوزراء عدم المساس بالأجور مباشرة لأننا ما

زلنا في المراحل الأولية من الأزمة وكان من الأجدر ان يتجه أمر الدفاع إلى البحث في آلية

استنفاد الاجازات السنوية والإجازات الأخرى المستحقة للعامل قبل ذلك. وعند الرجوع لأمر الدفاع

فيما يتعلق بتخفيض الأجر بنسبة 30% لم يراعي من وجه نظري الشخصية الاستقطاعات الأخرى

المفروضة على العامل فلننتصور عامل توجد عليه قروض بنكية تصل لنسبة 40% وقروض أخرى

للمنشأة تصل لما نسبته 15 % فهل ما تبقى للعامل يكفي ليعيل به أسرته وقضاء حاجاتها الضرورية وليست الكمالية وكان من الأجدر من المجلس الوزراء عند حديثه عن مسالة تخفيض الأجر أن يتحدث وبشكل حازم عن توقيف وتجميد كل الاستقطاعات المترتبة على العامل في تلك الفترة كما أن ترك أمر تخفيض الرواتب غير مفهوم فهو في بداية الأمر ترك الخيار بالإرادة المنفردة للموافقة من قبل العامل دون غيره وفي الفقرة الأخيرة ترك الأمر لكل من صاحب العمل والعامل وهنا أرى من وجه نظري الشخصية بأن أمر الدفاع كان تائه ومنتخوفاً ومرتبكاً من إصدار هذا القرار .

المطلب الثالث: العمل بدوام جزئي للقطاعات الغير مستثناة

أن بعض أصحاب العمل ممن يكون لديهم أعداد كبيرة من العمال يتم انقسام العمال إلى قسمين جزء من العمال مازال مستمر بالعمل بالشكل المعتاد والجزء الآخر من العمال يكون العامل في حالة الإجازة. فأن الجزء الأول من العمال المستمرين بالعمل يستحق العامل كافة الأجر دون خصومات، ولكن يجوز للعامل أو صاحب العمل بالاتفاق فيما بينهم وبإرادة العامل المنفردة أن يتم الخصم من الأجر بمقدار لا يتجاوز (30%) من راتب العامل، ودون موافقة وزارة العمل.

وعند النظر للحالة الثالثة التي تمثل دوام العاملين بشكل جزئي عن بعد القطاعات الغير مستثناه نظراً لأن طبيعة بعض المهام التي يؤديونها تتطلب وجودهم في موقع العمل، مما يعني عدم تمكنهم من أداء أعمالهم بشكل كامل عن بعد، فإن على المنشأة دفع الأجر عن ساعات العمل الفعلية بما لا يقل عن 220 دينار او عن 50% من أجر العامل ايهما اعلى.

ويرى الباحث إن هذه الفئة هي الفئة التي سوف يكثر الشكاوي العمالية في القريب العاجل وذلك لعدة أسباب منها الية العمل عن بعد الأصل انها لا تفرض الا على الأعمال المكتبية او

الاعمال الفنية المرتبطة بالحاسب الالى فقط فكيف نتصور وجود عمل عن بعد لا بد من وجود العامل في موقع العمل في آن واحد فهنا أتصور بان القرار امر الدفاع جاء مبهماً وفيه نوع من الغموض الأمر الذي قد تستغله المنشآت في تقليص أجور عمالها مستندين لهذا القرار ويجب على مجلس الوزراء النظر فيه.

أما الجزء الآخر من العمال الذي يكون العامل في حالة الإجازة القطاعات الغير مستثناة يستحق العامل نصف الأجر وبشرط ألا يقل عن الحد الأدنى من الأجور وبشرط موافقة وزارة العمل هنا نرى أن قرار أمر الدفاع كان مجحفاً لحق العامل لأنه بطبيعة الحال الاجازة السنوية التي خرج عليها العامل مضطراً لتخفيف الأعباء المالية للشركة في وقت غير مناسب له لان بطبيعة الحال الاجازة لا تؤخذ الا للراحة والاستجمام واسترجاع الطاقة والرحلات والتتزه فهل يكفي بعد بخصم راتبه ويصل لما يقارب النصف في ظل هذه الظروف. وبطبيعة الحال يتم منح صاحب العمل فترة أسبوع فقط وتخالف المنشآت ويطبق عليها العقوبات الواردة بأمر الدفاع وتحديداً الفقرة ب من البند 11 يعاقب من يخالف أي حكم آخر من أحكام أمر الدفاع هذا والبلاغات الصادرة عن رئيس الوزراء او الوزراء المكلفين بمقتضاه بالحبس حتى مدة ثلاث سنوات والغرامة ثلاثة الاف دينار.

وفيما يتعلق بالحالة الرابعة المرتبطة بالعاملين غير القادرين على العمل عن بعد نظراً لأن طبيعة أعمالهم تستلزم وجودهم في موقع العمل مثل العاملين في المصانع والتجارة، فإن العامل يستحق كامل اجوره، كما يستطيع صاحب العمل دفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجور شريطة أن لا يكون الأجر أقل من 220 دينار بموافقة الوزارة⁽¹⁾.

(1) نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل، مرجع سابق، ص158.

وتأكيداً على ذلك فقد خالف أمر الدفاع رقم 6 قانون الدفاع ذاته الذي قضى في المادة 11 من قانون الدفاع منه بأنه إذا تعذر تنفيذ اي عقد أو التزام بسبب مراعاة أحكام هذا القانون او اي امر او تكليف او تعليمات صادرة بمقتضاه او بسبب الامتثال لهذه الأحكام فلا يعتبر الشخص المرتبط بهذا العقد مخالفاً لشروطه بل يعتبر العقد موقوفاً الى المدى الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً ويعتبر ذلك دفاعاً في أي دعوى أقيمت او تقام على ذلك الشخص او اي اجراءات تتخذ ضده من جراء عدم تنفيذه للعقد او الالتزام، وهذا يعني أن المادة المذكورة قد اعتبرت كافة العقود بما فيها عقود العمل موقوفة حكماً، ومما تجدر الاشارة اليه في هذا المقام أن استخدام المادة 11 من قانون الدفاع مصطلح "العقد الموقوف" لا يعني بحال ذات المعنى لهذا المصطلح الوارد في القانون المدني الأردني في المادة (171) التي عرفت العقد الموقوف على أنه العقد الموقوف النفاذ على الاجازة اذا صدر من فضولي في مال غيره او من مالك في مال له تعلق به حق الغير او من ناقص الأهلية في ماله وكان تصرفاً دائراً بين النفع الضرر او من مكروه او اذا نص القانون على ذلك، أي أن العقد الموقوف وفقاً لأحكام القانون المدني هو عقد نشأ صحيحاً لتوافر كافة أركانه وشروطه، لكنه معلق النفاذ على اجازته ممن له اجازته، فإن لم يجزه اعتبر كأن لم يكن، اما اذا لحقت به الاجازة فينفذ العقد وتترتب آثاره من وقت انعقاده وليس من تاريخ صدور الاجازة، واعتبرت الاجازة اللاحقة كالوكالة السابقة، وذلك استناداً لنص المادة (175/1) من القانون المدني، أي أن العقد معلقاً على شرط واقف، أما المعنى المراد للعقد الموقوف الوارد في المادة (11) من قانون الدفاع هو استحالة تنفيذ بعض العقود بشكل مؤقت بسبب ظرف طارئ لا دخل لإرادة المتعاقدين فيه، أو بعبارة أدق هو وقف العقود مؤقتاً على نحو يؤدي إلى وقف آثارها ومفاعيلها بصورة مؤقتة لتعذر تنفيذها بسبب مراعاة أحكام قانون الدفاع او اي امر او تكليف او تعليمات صادرة بمقتضاه او بسبب الامتثال لهذه الأحكام، وبالتالي فلا يعتبر الشخص المرتبط بهذه العقود

مخالفاً لشروطها بل يعتبر العقد موقوفاً الى المدى الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً، وهو ما يؤدي الى القول بأن العقد يبقى صحيحاً وتبقى العلاقة العقدية قائمة بين طرفيه، وذلك على الرغم من توقف تنفيذ الالتزامات العقدية بينهما، بسبب المانع المؤقت الذي طرأ على عليها والمتعلقة بحالة حظر التجوال، وتطبيقاً لذلك، وفي مجال الحديث عن عقود العمل، فإن هذه العقود تبقى صحيحة وناظفة بمواجهة طرفيها، الا أنها توقفت مؤقتاً نتيجة حظر التجوال ومنع اصحاب العمل الغير مصرح لهم بفتح منشآتهم مؤقتاً تنفيذاً لأوامر الدفاع الصادرة استناداً لقانون الدفاع والتي منعت العامل من تنفيذ التزامه المتمثل بتقديم العمل، وبالتالي أثرت على التزام صاحب العمل بأداء المقابل لهذا العمل وهو الأجر، ومن جهة أخرى فإنه لا يرد القول في مجال الحديث عن عقود العمل بأن وقفها خلال فترة المنع ينطوي تحت حكم المادة (50) من قانون العمل، حيث جاءت الفقرة (ح) من البند رابعاً من أمر الدفاع رقم (6) وأوقفت العمل بأحكام المادة المذكورة، وهو الأمر الذي يثير الاستهجان والغرابة، خاصة وأن الابقاء على هذه المادة أولى من وقفها وتعطيلها في مثل هذه الظروف، كونها تجد المدى الصحيح في تطبيقها في مثل هذه الظروف، فضلاً عن أن الوقف لهذه المادة والاستعاضة عنها بما تضمنته الفقرتين (هـ ، و) من البند رابعاً من أمر الدفاع رقم (6) من منح الحق لصاحب العمل في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل بصورة جزئية بالنسبة للعاملين غير المكلفين بعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل ولم يصرح لها بالعمل التقدم بطلب لوزير العمل للسماح له بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجر المعتاد لهؤلاء العمال، على أن لا يقل ما يتقاضاه العمال من الأجر عن الحد الأدنى للأجور، إنما جاء بصورة تفنقر إلى المشروعية، باعتبار أن رئيس الوزراء قد مارس وظيفة تشريعية تخرج أصلاً عن نطاق صلاحياته المحددة بتعطيل بعض نصوص القوانين، عندما قام بتعديل ما تضمنته المادة (50) من أحكام بعد وقف العمل بها، وفرض على اصحاب الأعمال أداء كامل اجور العاملين لديهم عن الفترة من

18/3/2020 ولغاية 31/3/2020 ، وألزم أصحاب الاعمال بتأدية 50% من أجور العاملين غير المكلفين بعمل لدى المنشآت المشمولة بقرار التعطيل دون تحديد للمدة وبما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

المطلب الرابع: امر الدفاع رقم 6 فيما يتعلق بجواز طلب صاحب العمل إيقاف مؤسسته وفق شروطاً معينة

يرى الباحث بأن القرار جاء مائلاً لكفة صاحب العمل دون أن يوضح مصير العامل بتلك المنشأة مع ما يتصور من القاء العبء المالي على الحكومة من خلال الاستقطاع من الصناديق الحكومية المعدة لذلك الغرض ورفع يد المنشأة من تحمل تكاليف الأجور بعد مرور فترة زمنية قصيرة من الزمن هو قرار خاطئ حيث جاء القرار على النحو التالي خلال التالي:

- 1- الحق منح لصاحب العمل دون غيره
- 2- عدم إلزام صاحب العمل بدفع أجور العمال
3. استمرار نفاذ كافة الالتزامات المالية والتعاقدية المترتبة على صاحب العمل باستثناء أجور العمال.
- 4- وضع اشارة منع التصرف على الأموال المنقولة وغير المنقولة العائدة للمؤسسة بقرار من اللجنة.
- 5- عدم السماح لصاحب العمل بمزاولة أي عمل أو أي نشاط.
- 6- عدم انقطاع الصلة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.

7- عدم احتساب فترة الإيقاف من مدة عقد العمل.

المطلب الخامس: عمال المياومة

تسعى الحكومة وعلى ضوء امكانياتها بتقديم الدعم اللازم لتأمين احتياجات الحياة الأساسية لعمال المياومة الأردنيين من غير المشتركين في الضمان الاجتماعي شريطة اشتراكهم بالضمان الاجتماعي وفق آلية يتم تحديدها لاحقاً. كما أرى بأن قرار أمر الدفاع رقم 6 جاء كثيراً متحيز لصاحب العمل دون العامل من خلال منح الكثير من الامتيازات والدعم الحكومي دون أن يتطرق الأمر إلى حماية العامل الضعيف في تلك العلاقة الذي كان لا حول له ولا قوة. وظهر ذلك جلياً من خلال نص المادة السادسة من أمر الدفاع الذي نص أسمع مراعاة ما ورد بالفقرة (1) من البند خامساً أعلاه، يحق لصاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل والمشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل، الاستفادة من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها.

ب- تعمل الحكومة على منح حوافز تشجيعية لأصحاب العمل الملتزمين بدفع أجور العمال كاملة من بداية العمل بقانون الدفاع وحتى انتهاء العمل به بالإضافة لاستفادتهم من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها.

عند الحديث عن عمال المياومة نصت المادة السابعة على أن تسعى الحكومة وعلى ضوء امكانياتها بتقديم الدعم اللازم لتأمين احتياجات الحياة الأساسية شريطة اشتراكهم بالضمان الاجتماعي الذي كان واضح من أمر الدفاع بأن لا زالت الية الاستفادة هذه الفئة من الحماية الاجتماعية لم تدرس ويخطط لها لحين صدور امر الدفاع وكان من وجهة نظري الشخصية أن تنتظر أولاً الحكومة لتلك الفئة قبل الفئات الأخرى الكون أكثر تضرراً من هذه الأزمة.

الفصل الرابع

تأثير قانون الدفاع على الحقوق العمالية والمنشآت

تناولنا من قبل آثار عقد العمل بخصوص العمال الذين اقتضت طبيعة عملهم وجودهم على رأس عملهم أثناء إعلان العمل بقانون الدفاع بسبب انتشار جائحة كورونا وإعلان منظمة الصحة العالمية لهذا الفيروس صفة الوباء والجائحة العالمية، ويبقى ضرورة بحث مدى تأثير إعلان العمل بقانون الدفاع على حقوق العاملين الذين لم يلتحقوا بعملهم، وكذلك حقوق المؤسسات التي يعملوا بها⁽¹⁾.

وذلك لبيان فيما إذا كان انتشار وباء فيروس جائحة كورونا المستجد يعتبر من قبيل القوة القاهرة التي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا ويترتب عليها فسخ عقد العمل، أم أنها تعتبر من قبيل الظروف الطارئة التي تجيز لطرفي التعاقد الطلب من المحكمة المختصة التدخل للتخفيف من إرهاب التزامات العقد بسبب هذا الظرف، أم أنّ له طبيعة خاصة في صدد قانون العمل⁽²⁾، وأخيراً أثر امر الدفاع رقم 6 لعام 2020 على ذلك والطبيعة القانونية له والتعليمات الصادرة بمقتضاه.

وهذا ما سنقوم ببحثه من خلال المبحثين الآتيين:-

المبحث الأول: أثر القوة القاهرة والظروف الطارئة على عقد العمل

المبحث الثاني: مدى موانمة أمر الدفاع رقم 6 لقواعد قانون العمل

(1) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص 41.

(2) شاهين، صهيب ومعنصري، مريم (2021). التكيف القانوني لجائحة كورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة في إطار عقود العمل (دراسة مقارنة بين التشريع الفرنسي والجزائري)، مجلة المؤتمرات العلمية الدولية، المركز الديمقراطي العربي، العدد الخامس، ص 107.

المبحث الأول

أثر القوة القاهرة والظروف الطارئة على عقد العمل

جاءت المادة (17) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته تنص على أنه:- (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 الظرف الذي اقتضى هذا العمل).

ونبحث هنا فيما إذا كان انتشار وباء فيروس جائحة كورونا المستجد يعتبر من قبيل القوة القاهرة التي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً ويترتب عليها فسخ عقد العمل، أم أنها تعتبر من قبيل الظروف الطارئة التي تجيز لطرفي التعاقد الطلب من المحكمة المختصة التدخل للتخفيف من إرهاب التزامات العقد بسبب هذا الظرف، أم أنّ له طبيعة خاصة في صدد قانون العمل، وذلك في المطلبين الآتيين:-

المطلب الأول: أثر القوة القاهرة على عقد العمل

المطلب الثاني: أثر نظرية الظروف الطارئة على عقد العمل

المطلب الأول

أثر القوة القاهرة على عقد العمل

جاء المشرع الأردني في المادة (247) من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 ونص على أنه: (في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل ومثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة، وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين). جاءت المادة (205) من ذات القانون تنص على أنه: (إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدى وان لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقاً 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)⁽¹⁾.

لا يتم التمييز بين القوة القاهرة والحادثة الفجائي التي وردت في نص المادة (17) من قانون العمل فهما اسمان مختلفان لمعنى واحد، لدى الكثير من الفقهاء وفي تطبيقات القضاء⁽²⁾، بحيث أنه إذا نظر إليه من حيث انه غير متوقع الحدوث فهو حادث فجائي، وإذا نظر إليه من حيث أنه لا يمكن دفعه فهو قوة القاهرة، وكلاً من الحادث الفجائي والقوة القاهرة وفق رأي البعض نوعان من جنس السبب الاجنبي⁽³⁾.

(1) راجع المادتين (247 و 205) من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.

(2) السنهوري، عبد الرزاق (1998). نظرية العقد، الجزء الثاني، ط2 جديدة، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ص963.

(3) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص43.

فيعتبر سبباً أجنبياً إلى جانب القوة القاهرة والحادث الجبري الأوامر العسكرية التي تصدر أثناء فترة الطوارئ أو عند إعلان الأحكام العرفية، وكلاهما يقصد بهما أمر غير متوقع حصوله وغير ممكن تلافيه يجبر الشخص على الإخلال بالتزام، وبانه حادث مستقل عن إرادة المدين ولم يكن في وسعه توقعه أو مقاومته⁽¹⁾.

ومن مضمون المادة (247) من القانون المدني الأردني يتبين أنه يشترط في السبب الأجنبي لكي ينتفي به خطأ المدين، شرطان: الأول: الا يكون للمدين يد فيه؛ بألا يكون قد ساهم في حدوثه. والثاني: أن يكون قد جعل التنفيذ على الوجه المرضي مستحيلاً، فلا يكفي أن يصبح التنفيذ مرهقاً، غير أن عدم نسبة الحادث إلى المدين به لا يكفي اعتباره قوة القاهرة أو حادث فجائي⁽²⁾، بل يجب أن تجتمع فيه علاوة على ذلك خاصيتان وهما: عدم إمكان التوقع واستحالة التنفيذ⁽³⁾.

وعدم إمكان التوقع لا يتصور أصلاً الا بالنسبة للحوادث التي لم يسبق وقوعها أو لا يمكن توقع حدوثها مرة أخرى والمعياري في ذلك موضوعي وليس ذاتي⁽⁴⁾، أي أن يكون الحادث غير مستطاع التوقع لا من جانب المدين وحسب بل من أشد الناس يقظة وبصرة بالأمر⁽⁵⁾، ويتطلب

(1) مرقس، سليمان (1971). المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية، القسم الأول-الأحكام العامة، القاهرة: معهد البحوث والدراسات العربية، ص492.

(2) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص43.

(3) سلطان، أنور (2011). مصادر الالتزام في القانون المدني، ط5، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص338.

(4) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص43.

(5) السنهوري، عبد الرزاق (1999). الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، القاهرة: دار النهضة العربية، ص996.

في ذلك أن يكون عدم الإمكان مطلقاً لا نسبياً، وعدم إمكان التوقع في المسؤولية العقدية يكون وقت إبرام العقد فمتى كان الحادث غير ممكن التوقع وقت التعاقد، كان هذا كافياً حتى لو أمكن توقعه بعد التعاقد وقبل التنفيذ، أما في المسؤولية التقصيرية فيكون عدم إمكان التوقع وقت وقوع الحادث ذاته⁽¹⁾.

ولإعتبار تفشي وباء فيروس كورونا المستجد من حالات القوة القاهرة أم لا، يجب النظر فيه إلى تحقق بعض الظروف، وعليه وحيث أن وصول هذا الوباء إلى الأردن كان متوقعاً وفق إستراتيجية تفشي المرض عالمياً ووفق تحذيرات منظمة الصحة العالمية، فإنه بالتالي حيث متوقع للكافة، ولكن لا يكفي هنا للقول بأنه يشكل قوة القاهرة أم لا الوقوف عند هذا المعيار، لأن الأهمية قد تعطى لعدم إمكانية دفع الحادث ومقاومته على حساب إمكان توقعه، فالحادث قد لا يكون متوقعاً بشكل معتاد؛ ومع ذلك، فإنه لا يعد قوة القاهرة إذا كان بالإمكان دفعه بوسائل عادية⁽²⁾.

ويجب أن تؤثر القوة القاهرة بظروفها وحالتها على العلاقة التعاقدية بعينها، ولا يكفي التذرع بتأثير القوة القاهرة على أماكن أخرى أو بلدان أخرى أو على علاقات قانونية خارجة عن تعاقد طرفي العقد وليست مؤثرة بالتعاقد نفسه⁽³⁾.

وعلى ضوء ذلك، فإنه وبالنظر إلى أن انتشار فيروس جائحة كورونا المستجد كان متوقعاً وفق الغالب من الأمور، فإنه يبقى البحث في إمكانية دفعه، وهنا لا نقصد بإمكانية الدفع معالجة المرض؛ إنما إمكانية تنفيذ عقود العمل دون تعريض العامل نفسه أو زملاءه للخطر، وفي هذا

(1) الجندي، محمد صبري (2015). في المسؤولية التقصيرية، في الغعل الضار، المجلد الأول، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص412.

(2) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص41.

(3) شاهين، صهيب ومعنصري، مريم (2021). التكييف القانوني لجائحة كورونا، مرجع سابق، ص109.

الصدد نجد أن المشرع وفي المواد (78 و79 و80) من قانون العمل قد ألزم صاحب العمل بتأمين وسائل الحماية اللازمة للعاملين من الأخطار التي قد تنجم عن العمل أو الآلات المستعملة في أداء العمل ، مما يجعل من تنفيذ العمل أثناء فترة انتشار فيروس جائحة كورونا المستجد توجب النظر إلى التزامات كلا طرفي العقد العامل وصاحب العمل مع مراعاة المخاطر التي تحوم بالعمل نفسه وتنفيذه والنظر إلى كل عمل وطبيعته⁽¹⁾.

وعلى ضوء ذلك، ونحن في إطار الحديث عن الآثار القانونية لانتشار جائحة كورونا في الأردن، فإنه يجب التفريق بين أثره على العمال الذين اقتضت طبيعة عملهم الوجود على رأس عملهم أثناء فترة الوباء على ضوء تطبيق قانون الدفاع الأردني رقم 13 لسنة 1992، وبين من قضي بموجب تطبيق هذا القانون انقطاعهم عن عملهم. وحقيقة الأمر أن المعيار في ذلك هو بيان إمكانية الدفع لكل طبيعة عمل على حدا، فإذا كان من الممكن وبإتباع طرق الحماية والوقاية المعلن عنها العمل دون اختلاط ودون خشية وقوع إصابات بين الأيدي العاملة بهذا المرض فإنه لا يمكن اعتبار فيروس جائحة كورونا بحد ذاته قوة قاهرة، إلا أنه وبلا شك فإن ذلك يعتبر من قبل الظروف الطارئة التي لا تجعل تنفيذ الالتزام مستحيل بل تجعل من القيام به مرهقاً⁽²⁾.

وبالرجوع إلى المادة 50 من قانون العمل فقد نصت على ما يلي: (إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وان يدفع للعامل نصف اجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع

(¹) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص47.

(²) شاهين، صهيب ومعنصري، مريم (2021). التكييف القانوني لجائحة كورونا، مرجع سابق، ص109.

الأجر على سنتين يوماً في السنة)، وهنا لا بد من التفصيل في شروط السبب الأجنبي - والذي من صورته القوة القاهرة والحادث الفجائي - للتحقق من مدى توافر شروطه، وباستعراض النصوص القانونية الباحثة في السبب الأجنبي في المسؤولية العقدية لبيان شروطه وآثاره القانونية، فقد نصت المادة 247 من القانون المدني على أنه:- (في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه...)، والمادة 448 منه على أنه: (ينقضي للالتزام إذا اثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلًا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه)، وباستقراء نص المادتين المشار إليهما يتبين أن هناك عدة شروط لتحقيق السبب الأجنبي وهي (أن يكون غير متوقع ولا يمكن دفعه وأن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا وأن لا يكون هناك خطأ من جانب المدين). وعليه يتبين أن السبب الأجنبي (القوة القاهرة) هو أمر لا يمكن توقعه لأنه إذا أمكن توقعه فيعتبر الشخص مقصراً إذا لم يتخذ الاحتياطات الضرورية لتلافي نتائجه، وكذلك أن يكون مستحيل الدفع والمقصود بالاستحالة هنا هي المطلقة فإذا كانت الاستحالة نسبية أي قاصرة على شخص دون غيره فلا يعتبر الحادث قوة القاهرة، وإن عدم التوقع وعدم إمكانية الدفع إنما يقاس بمعيار الرجل المعتاد فما يمكن أن يتوقعه ويدفعه الرجل المعتاد من أوساط الناس لا يعتبر قوة القاهرة، كما يجب أن يكون الحادث غير منسوب للمدين، وهذا يعني استبعاد الحوادث التي يكون مرجعها العيب في الشيء ذاته الذي يملكه محدث الضرر، أما إذا كان خارجة عن سيطرة الإنسان من ظواهر الطبيعة كالرياح الشديدة غير المألوفة وما كان منسوباً للسلطة العامة أو ما كان عاماً من حوادث كالحروب فيعد من صور القوة القاهرة، إذ لا تكليف بمستحيل إذا كانت الاستحالة نهائية، أما إذا كانت الاستحالة وقتية فلا ينقضي الالتزام وإنما يقف مؤقتاً ويستأنف بمجرد زوال الحادث الطارئ ولا أثر على قيام العقد خلال فترة الاستحالة⁽¹⁾.

(1) شاهين، صهيب ومعنصري، مريم (2021). التكييف القانوني لجائحة كورونا، مرجع سابق، ص 110.

والحقيقة أن هذه المسألة ودقتها هي التي تعرف فقهاً بمسألة " تحمل التبعة " ⁽¹⁾، وهو ما يميزها عن مسألة المسؤولية القائمة على الخطأ والسبب في ذلك انتفاء المسؤولية، وهنا لا بد أن نعرض لحكم هام وهو الشخص الذي يتحمل تبعة استحالة تنفيذ الالتزام التعاقدى نتيجة القوة القاهرة والمعروف وبموجب نص المادة (247) من القانون المدني أن المتعاقد يتحلل من إلتزامه بعد أن صار الوفاء به غير ممكن، وحيث أننا بصدد عقد ملزم للجانبين فإنه وبموجب نص المادة (247) مدني فإن هذه العقود قابلة للفسخ اذا لم يتم أحد المتعاقدين بتنفيذ التزامه ولو كان هذا يرجع إلى قوة القاهرة ومن يتحمل تبعة ذلك المدين بالالتزام؛ إذ يجوز للدائن هنا بدلاً من تحمل تبعة هذه الاستحالة أن يطلب فسخ العقد فيتحلل من إلتزامه ويتحمل المدين التبعة بدلاً من الدائن ⁽²⁾.

والأصل أنه إذا إستحال على العامل القيام بالتزامه سقط الأجر ⁽³⁾، وتكون التبعة هنا على الأجير "العامل" ويفسخ العقد، ولكن الفسخ هنا لا يتم تلقائياً إذ لا بد من صدور حكم قضائي بالفسخ، والسبب ان المدين بالتبعة قد يلجأ للقضاء ويدعي انه لا زال قادرة على تنفيذ التزامه، وهذا هو محور نص المادة (17) من قانون العمل والتي لا تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، حيث ان النص لم يجعل حكم القوة القاهرة هنا استحالة التنفيذ أو فسخ التعاقد، بل انه ألزم العامل في مثل هذه الحالة بالعمل عند تكليف صاحب العمل له حتى يعمل يختلف اختلاف بين عن العمل المسند له لمواجهة القوة القاهرة ونتائجها ولكن بقيدتين جاء بهما النص صراحة وهما :- أن يكون ذلك التكليف وفق طاقة العامل وفي حدود الطرف الذي اقتضى هذا العمل، وهو أمر نجد أنه ينسجم مع

(1) عبد البر، محمد زكي (2004). نظرية تحمل التبعة في الفقه الإسلامي "المذهب الحنفي"، القاهرة: مكتبة دار التراث، ص17 وما بعدها.

(2) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص54.

(3) البدرابي، عبد المنعم (1975). مصادر الالتزام، الجزء الأول، القاهرة: مكتبة سيد عبد الله وهبه، ص513.

القاعدة العامة للقوة القاهرة المنصوص عليها في المادة 247 من القانون المدني⁽¹⁾. وعليه فإن الزام العامل هنا بالعمل لا بد أن يكون بصفة مؤقتة بحيث يجب إعادة العامل إلى عمله الأصلي بعد زوال أثر القوة القاهرة، وهي جائحة كورونا، بحيث أن سلطة صاحب العمل هنا ليست مطلقة إنما مقيدة بعدة قيود تتمثل بعدم الخروج على فكرة النظام العام وعدم تعريض العامل أو غيره للخطر وعدم التعسف في استعمال حق التعديل⁽²⁾.

وعليه نجد أن المشرع لم يلتزم الاصل العام لانفساخ العقد بسبب القوة القاهرة بخصوص عقد العمل لما لهذا العقد من طبيعة خاصة تتمثل في أنه من العقود التي ترد على جهد الإنسان لما له من تأثير عام على الحالة الاقتصادية التي هي أساس يعول عليه في التشريع، لذا لم يلتزم المشرع في قانون العمل بالمعنى الحقيقي للقوة القاهرة من حيث المفهوم وشروط الحالة أو من حيث العدول عن الأثر المترتب عليها وهو الانفساخ إلى أثر آخر هذا بالنسبة إلى الاستحالة التي تؤدي إلى انتهاء العقد، كذلك بالنسبة للاستحالة التي تؤدي إلى وقف العقد، فإن المشرع قد يخرج على هذا الأصل ومظهر خروجه قد يكون التوسع في حالات الوقف من ناحية وعدم التقيد في البعض منها بآثار الوقف من ناحية أخرى⁽³⁾.

(1) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص55-ص56.

(2) المغربي، جعفر (2009). سلطة صاحب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، المجلد 23، العدد 6، ص151 وما بعدها.

(3) رمضان، سيد محمود (2010). الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص402.

المطلب الثاني

أثر نظرية الظروف الطارئة على عقد العمل

القوانين والأنظمة كأصل عام وجدت لتطبق في الظروف العادية، التي تكون تحت بصر واضع القاعدة القانونية عند سن التشريع، أما في حال طرأت ظروف استثنائية غير عادية كانتشار الأوبئة والكوارث، فوجدت الإدارة نفسها مضطرة للقيام بواجباتها المتمثلة في حماية النظام الصحي والاقتصادي والاجتماعي والمحافظة عليه⁽¹⁾، وضمان استمرار سير المرافق العامة بشكل مضطرب ومنظم، ولكن لا يكون ذلك من خلال الخروج على مبدأ المشروعية إنما من خلال إجراءات إدارة المرفق العام بنظرية المشروعية الاستثنائية⁽²⁾.

والمشرع الأردني كان من ضمن الدول التي انتهجت نهج سن قانون خاص لمواجهة الظروف الاستثنائية من خلال الأساس الدستوري لها وهو نص المادة (124) من الدستور والذي نص على: "إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ، فيصدر قانون باسم قانون الدفاع تعطى بموجبه الصلاحية إلى الشخص الذي يعينه القانون لاتخاذ التدابير والإجراءات الضرورية بما في ذلك صلاحية وقف قوانين الدولة العادية لتأمين الدفاع عن الوطن ويكون قانون الدفاع نافذ المفعول عندما يعلن عن ذلك بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء".

ويعمل بقانون الدفاع وأحكامه بقرار منفرد من السلطة التنفيذية دون أي عرض على مجلس الأمة، ويتوقف نفاذ أحكامه على إرادة ملكية سامية كما يتم وقف العمل بأحكامه بذات الطريقة، وهذا ما تقرره المادة (124) من الدستور صراحة وتأييد بموجب القرار التفسيري رقم 2 لسنة

(1) كنعان، نواف (2008). القضاء الإداري في الأردن، ط2، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص51.

(2) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية،

مرجع سابق، ص57-ص58.

1991 الصادر بتاريخ 1991/8/22 الصادر عن المجلس العالي لتفسير الدستور، ولا يعمل بأي نص في أي قانون أو نظام يخالف ما هو منصوص عليه في قانون الدفاع عملاً بأحكام المادة العاشرة من قانون الدفاع؛ ولأن قانون الدفاع تشريع استثنائي وهو أقوى من التشريع العادي.

مما يترتب عليه أن القواعد القانونية التي لا تتعارض والظرف الاستثنائي تظل قائمة ومطبقة ويتعين على الإدارة مراعاتها رغم الأحداث الطارئة المستجدة، أما القواعد التي يمكن أن تشكل عقبة أمام قدرة الإدارة على التحرك وسرعة تدخلها لمعالجة الموقف الجديد فهي غير ملزمة للإدارة والخروج عليها لا يمثل خروج على مبدأ المشروعية الإدارية⁽¹⁾، بل على العكس إذا حرصت الإدارة على تطبيق هذه القواعد التي تشل حركتها تكون قد خالفت إرادة المشرع الباطنة الذي هدف أصلاً إلى تحقيق المصلحة العامة من جانب ومصالح المواطنين من جانب آخر والحققت أكبر الضرر بهذه المصالح⁽²⁾.

وهناك مجموعة من الشروط التي ينبغي توافرها مجتمعة لسلامة تطبيق قانون الدفاع في الظروف الاستثنائية⁽³⁾، وهي:-

أولاً: قيام حالة واقعية غير عادية وغير مألوفة تخرج عن نطاق ما يمكن توقعه، ومنه الوباء العالمي المعروف الآن " بوباء جائحة كورونا المستجد"، فلا يجوز للإدارة أن تتذرع بوجود ظرف استثنائي غير مؤكد حدوثه.

(1) شعيب، محمد عبد الروؤف (2020). تأثير جائحة كورونا على عقد العمل، مرجع سابق، ص5.
(2) شاهين، صهيب ومعنصري، مريم (2021). التكييف القانوني لجائحة كورونا، مرجع سابق، ص114.
(3) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص60-ص61.

ثانياً: أن يكون تطبيق القانون العادي إزاءها غير متفق ونية المشرع، لأن في في تطبيقه تهديد جسيم للأمن وسير المرافق العامة، إذ يكون عمل الضرورة الصادر من الإدارة هو الوسيلة الوحيدة لدفع الخطر.

ثالثاً: أن يكون العمل لازم حتماً فلا يزيد على ما تقضي به الضرورة، ومعناه التزام الإدارة باستخدام الوسائل والإجراءات بما يتناسب فقط مع القدر اللازم لمواجهة الظرف الاستثنائي وإلا كانت أعمالها غير مشروعة.

رابعاً: أن تكون المصلحة التي ضحى من أجلها بمبدأ المشروعية مصلحة هامة، وعليه تكون المصلحة التي لأجلها تم إعلان العمل بقانون الدفاع مصلحة هامة وحيوية، إذ إن من أهم مقومات الدولة الحديثة هو الشعب ولا يكون الحفاظ على الشعب إلا من خلال الحفاظ على صحته⁽¹⁾.

وللقضاء دور كبير في الرقابة على احترام الإدارة لهذه الشروط، وهو ما يميز هذه النظرية عن نظرية أعمال السيادة التي تعد خروج على المشروعية، ويمنع القضاء من الرقابة على الأعمال الصادرة استناداً لها، كما أنها تتميز عن نظرية السلطة التقديرية للإدارة التي يكون دور القضاء في الرقابة عليها محدوداً بالمقارنة مع رقابته على أعمال الإدارة في الظروف الاستثنائية، وعليه فالقضاء يبقى الجهة المناط بها مراقبة نشاط الإدارة لا سيما من حيث أسباب قرارها الإداري والغاية منه ولكن دون تجاوز في رقابته إلى العيوب الأخرى وهي الاختصاص والشكل والمحل، ومن هنا جعل المشرع القرارات التي تصدر استناداً لأوامر الدفاع قابلة للطعن أمام المحكمة الإدارية، على

(1) شعيب، محمد عبد الروؤف (2020). تأثير جائحة كورونا على عقد العمل، مرجع سابق، ص5-ص6.

أن يفصل بالطعن على وجه السرعة ولا يحول القرار الصادر عن المحكمة برد الطلب دون إعادة الطعن به المرة ثلث الأخرى طالما بقي الأمر المطعون به قائماً⁽¹⁾.

وقد انتقل الأخذ بنظرية الظروف الطارئة ينتعش في دائرة القانون الخاص من خلال ظهورها في التقنيات المدنية وتم نقل أحكامها للقانون المدني، والمتمعن في نص المادة (205) من القانون المدني الأردني يجد أن المشرع جعل من حكم نظرية الظروف الطارئة من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكامها، فهو بعد أن قرر عدم جواز رجوع أي من المتعاقدين عن العقد أو تعديله إلا بمقتضى نص في القانون أو التراضي، أي قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، قد أخذ بنظرية الظروف الطارئة باعتبارها استثناء على هذه القاعدة.

وعليه فإنه وبالنظر إلى عقد العمل فإنه يمكن للقاضي إعادة التوازن العقد العمل من خلال إنقاص الالتزام المرهق أو زيادة الالتزام المقابل بما يؤدي إلى توزيع الخسارة، ومن تطبيقات ذلك مثلاً النظر إلى مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل في ظل هذه الظروف مع الأخذ بعين الاعتبار أن أغلب القطاعات التي سمح لها بالعمل أثناء هذه الفترة، سمح لها بالعمل بالقدر اللازم فقط لتأمين احتياجات المواطن الأساسية، وبالتالي فإن العبء الملقى على العامل في هذه الحالة زاد عن الوضع الطبيعي للعمل، مما يكون معه من المنطق التدخل القضائي برفع أجر العامل الذي عمل أثناء هذه الفترة أو تأمين حضوره لمكان العمل ومغادرته منه على نفقة صاحب العمل، ومما تجدر الإشارة إليه ان تخير القاضي بانقاص الالتزام المرهق أو زيادة الالتزام المقابل لا يكون إلا

(¹) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية،

بالنسبة للوقت الحاضر ولا يتعداه للمستقبل، وعليه فإنه وفي حال زوال أثر الظرف الطارئ يتعين استرجاع العقد لكامل حكمه⁽¹⁾.

وتدخل المحكمة في زيادة الالتزامات أو إنقاصها لا يكون إلا بناء على طلب أحد أطراف التعاقد، وهي صلاحية معطاة للقاضي وسلطته في ذلك كاملة باختيار الطريق الملائم، ولكن بشكل إستثنائي من القاعدة العامة للقوة الملزمة للعقود كما تشكل تجاوزاً لحدود المهمة العادية للقاضي التي تقتصر على تفسير العقد وتتعداها هنا إلى تعديل بنوده⁽²⁾، ويخضع القاضي في دراسة مدى توافر الشروط من علمها قانوناً لرقابة محكمة التمييز دون تدخل في قناعته الوجدانية بشرط ان يكون ما توصل اليه من نتائج مستساغة وله ما يؤيده من بينات في الدعوى⁽³⁾.

ولا يشترط أن يكون طالب التدخل القضائي العامل؛ فقد يكون صاحب العمل هو من يطلب تدخل القضاء من خلال التخفيف من حدة الإرهاق التي سببها انتشار وباء جائحة كورونا على التزاماته تجاه العمال لديه، وهو طلب مشروع في حال تحقق شروطه لإعادة التوازن إلى العملية التعاقدية بما يكفل الأمن الوظيفي للعامل وكذلك الأمن الاقتصادي لصاحب العمل وهو أساس نظرية الظروف الطارئة⁽⁴⁾. ويختلف أثر الظروف الطارئة على عقد العمل وفق ما توصلنا سابقاً من تحديد للنظرية وشروطها عن الظروف التي نظمها المشرع في قانون العمل، حيث نصت المادة (31) من قانون العمل على أنه:- (أ.إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب

(1) سلطان، أنور (2011). مصادر الالتزام في القانون المدني، مرجع سابق، ص229.

(2) شعيب، محمد عبد الرؤوف (2020). تأثير جائحة كورونا على عقد العمل، مرجع سابق، ص6.

(3) ناصيف، إلياس (2017). موسوعة العقود المدنية والتجارية، الجزء العشرون، المجلد الأول، عقد العمل، ط1، بيروت: المؤسسة الحديثة للكتاب، ص234.

(4) شاهين، صهيب ومعنصري، مريم (2021). التكييف القانوني لجائحة كورونا، مرجع سابق، ص115.

عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص. ب. يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ. ج. يصدر الوزير قراره بشأن التوصية، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها..).

وعلى جميع الأحوال فإن الحالة المنصوص عليها في المادة (31) من قانون العمل لا تندرج ضمن الظروف الطارئة أساساً، والسبب في ذلك أن من ضمن شروط الظروف الطارئة ان يكون الظرف عاماً وليس خاصاً بالمدين وأدواته، وحيث أن المشرع كان واضحاً بصياغة نص المادة (31) من قانون العمل باستخدامه عبارة "أذا اقتضت ظروف صاحب العمل .." مما يترتب عليه أنها ظروف خاصة لا تنهض لاستخدامها كمبرر في ظل انتشار جائحة كورونا لتقديم مثل هذا الطلب من قبل صاحب العمل لوزير العمل.

المبحث الثاني

مدى موائمة أمر الدفاع رقم 6 لقواعد قانون العمل

في هذا الإطار فقد جاء أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بعدة أحكام قانونية عددت أسباب واقعية وقانونية لإنهاء عقد العمل، كما أنها عمدت إلى وقف العمل ببعض النصوص القانونية المبنية على قواعد العدالة ونواميس الطبيعة، بالإضافة إلى حصر أسباب إنهاء الخدمات، وهذا ما نستطيع إيجازه في المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: أحكام قانون العمل بين وقف العمل وعدمه

المطلب الثاني: حالات انتهاء خدمات العامل

المطلب الأول

أحكام قانون العمل بين وقف العمل وعدمه

بموجب أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 تتوعدت الأحكام المنطبقة على قواعد قانون العمل بين وقف العمل ببعض نصوصه وعدم وقفها في البعض الآخر، وهذا ما سنتناوله في الفروع الآتية:-

الفرع الأول: وقف العمل بنص المادة (50) من قانون العمل

نصت المادة (50) من قانون العمل على أنه: (إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة، وأن يدفع للعامل نصف أجرة عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة).

فجاء أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 الصادر عن رئيس الوزراء يقضي بوقف العمل بنص المادة (50) من قانون العمل والاستعاضة عنه بأحكام جديدة، وهي أحكام تخالف ما هو مستقر عليه في قانون العمل من تطبيق قضائي وما بني عليه هذا القانون الخاص من مبادئ تقوم أغلبها على عنصر العدالة في تكوينها، ويكون ما ورد بأمر الدفاع بهذا الخصوص قد تجاوز عنصر الضرورة الذي يجب أن تقوم عليه أوامر الدفاع كما أنه خالف عنصر السلامة العامة المعيار الذي تقف مشروعية أوامر الدفاع على تحقيقه⁽¹⁾.

حيث نصت الفقرة الخامسة من أمر الدفاع رقم 6 ما يلي:-

(لصاحب العمل غير القادر دفع الأجور على النحو الوارد في البند "رابعاً" أعلاه في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل والمصرح لها بالعمل، أو من تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير مصرح لها بالعمل التقدم بطلب للجنة مشتركة يشكلها كل من وزيرى الصناعة والتجارة والتموين والعمل لإيقاف العمل في مؤسسته أو منشأته كلية ووقف عقود العمل لجميع العمال، وعلى صاحب العمل أن لا يتخذ أي إجراء بهذا الشأن إلا بعد الحصول على موافقة تلك اللجنة، وعلى أن يرفق بالطلب كشفاً يبين أسماء العمال وطبيعة وشكل عقد كل منهم ومدته وأوقات الدوام ومقدار أجره وفق ما هو مسجل في المؤسسة للضمان الاجتماعي، ويترتب على صدور القرار بالموافقة على الإيقاف ما يلي:

أ. لا يجوز لصاحب العمل الذي أوقف العمل بمنشأته بصورة كلية مزاوله أي عمل أو أي

نشاط خلال فترة الإيقاف.

(¹) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية،

ب. ألا تنقطع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعمال خلال فترة الإيقاف، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه الفترة.

ج. لا تحتسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل.

د. تبقى كافة الالتزامات المالية والتعاقدية المترتبة على صاحب العمل قائمة خلال فترة الإيقاف باستثناء أجور العاملين.

هـ. لا يستفيد صاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل من المصرح لها بالعمل من أي برامج للحماية الاقتصادية للقطاع الخاص من تاريخ الإيقاف.

و. يتم وضع إشارة منع التصرف على الأموال المنقولة وغير المنقولة العائدة للمنشأة خلال فترة الإيقاف بقرار من اللجنة.

ويجد الباحث إن ما جاء في الفقرة (5) من أمر الدفاع خالف القواعد التي يقوم عليها قانون العمل، كما أنه جاوز حالة الضرورة وذلك لأن أمر الدفاع لم يوقف العمل بنص المادة (4) من القانون والتي أبطلت أي شرط يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يعطيها له قانون العمل.

ويلاحظ أن المشرع استخدم في عبارة النص " بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه " ولم يستخدم عبارة " القوة القاهرة" ⁽¹⁾، وذلك لأن القوة القاهرة أبعد أثراً من السبب المذكور في نص المادة (50)، حيث أن الحالة المعروضة تختلف عن القوة القاهرة بحيث تتكون عناصرها مما يلي:

1- إيقاف صاحب العمل للعمل بشكل مؤقت وليس دائم.

(1) هاشم، هشام رفعت (1973). شرح قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص 264.

2- أن يكون سبب ذلك لا يعود لصاحب العمل ولا يتعلق به.

3- ألا يكون بمقدور صاحب العمل دفعه.

وتختلف هذه العناصر عن عناصر القوة القاهرة وهي:

1- أن يكون غير متوقع الحصول.

2- أن يكون غير ممكن الدفع، وهذا عنصر يشترك مع عناصر المادة (50).

3- أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً.

4- ألا يكون هنالك خطأ في جانب المدين، وهذا عنصر يشترك مع عناصر المادة (50).

وعلى ذلك وحيث أن القوة القاهرة على ضوء ذلك هي التي تؤدي لانفساخ عقد العمل بسبب استحالة التنفيذ، في حين يقتصر أثر السبب المذكور في المادة (50) من قانون العمل على إيقاف عقد العمل، وهو ذات السبب الذي كان موجبة لإصدار أمر الدفاع رقم 6 بفقرته الخامسة، مما يترتب عليه أن إيقاف العقد لا يحرم العامل من استحقاق أجره فترة زمنية معينة قبل تجميد أحكامه وهو الحكم الذي كان المشرع الأردني موفقة بأخذ أحكامه بنص المادة (50) (1).

ولا يفرق المشرع بين ما اذا كان المنع يرجع إلى خطأ ارتكبه صاحب العمل، أو إلى فعل لا يعتبر خطأ، فالفعل واحد من حيث أثره في الحالتين وهو استحقاق العامل لأجرة، والحكم الوارد في المادة (50) من قانون العمل مستمد من مبادئ العدالة (2)، وذلك لأن القواعد العامة تقضي بان القوة القاهرة تعفي المدين من أداء التزامه، فينقض التزام الطرف الآخر بالمقابل وذلك في العقود الملزمة للجانبين، ومنها عقد العمل، ولكن لاعتبارات العدالة، وما يمثله الأجر بالنسبة للعامل،

(1) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص77.

(2) ناصيف، إلياس (2017). موسوعة العقود المدنية والتجارية، عقد العمل، مرجع سابق، ص635.

باعتباره المورد الأساسي الذي يعتمد عليه⁽¹⁾، قرر المشرع الأردني خلافاً للقواعد العامة، إعطاء العامل أجره الكامل عن العشرة الأيام الأولى ونصف أجره عن باقي المدة بما لا يزيد عن شهرين إذا حالت بينه وبين القيام بعمله أسباب خارجة عن إرادته وإرادة صاحب العمل، وبعد إنتهاء مدة الشهرين يتوقف عقد العمل وآثاره إلى حين انتهاء السبب الذي كان عائقاً أمام صاحب العمل في ممارسة أعماله .

وعلى ذلك يجد الباحث وعلى ضوء أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020، ووقف العمل بنص المادة (50) من قانون العمل؛ فإنه لا يجوز لصاحب العمل بسبب توقف العمل الناتج عن تطبيق قانون الدفاع إنهاء خدمات العمال لديه، كما لا يجوز للعامل أيضاً ترك العمل والعمل لدى جهة أخرى كون عقد العمل لا زال قائماً، وهي نتيجة ستحدث الكثير من الإرباك في العلاقات القانونية كما أنها لا تحقق الأمن الوظيفي للعامل، وهي بالتأكيد نتيجة غير قانونية ولا توجب المحاكم على العمل بها، ولكن دون التوصل إلى إلغاء المحكمة ناطرة الدعوى للقرار أو الأمر نفسه، إنما تكون صلاحيتها بوقف العمل بنتائجه.

الفرع الثاني: عدم وقف العمل بنص المادة (35) من قانون العمل

تنص المادة (35) من قانون العمل على انه: (أ- لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور. ب- يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار

(¹) البكري، محمد عزمي (2018). موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد، المجلد الثامن،

أو مكافأة خلال مدة التجربة. ج- إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل).

والأصل أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل الذي تضمن عقد عمله شرط التجربة وكان من القطاعات غير الحيوية، خروج عن القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة (35) من قانون العمل، والتي أجازت لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل خلال فترة التجربة دون أن يطلب منه أي تبرير لهذا الإنهاء، والسبب في ذلك أن العامل في القطاعات غير الحيوية والتي تقرر أن عملها لن يؤثر على استدامة الحياة اليومية في الأردن هو في عطلة رسمية بموجب أمر الدفاع رقم 2 تاريخ 2020/3/20 والبلاغ رقم 2 تاريخ 2020/3/29 والذي تقرر بموجبه تمديد تعطيل الوزارات والدوائر الرسمية والمؤسسات والهيئات العامة أعمالها اعتباراً من صباح يوم الأربعاء الموافق 2020/4/1، ولمدة أسبوعين، مما يترتب عليه أن سبب إنهاء خدمات العامل هنا هو توقف العمل بسبب أجنبي عن العامل وأدواته وليس بسبب شرط التجربة الوارد في العقد، وإن تقرير ذلك هو أمر منوط بمحكمة الموضوع وفق ما قدم لها من بيانات تستشف منها السبب الحقيقي الذي كان خلف إنهاء الخدمات، ولا ينسحب أثر ذلك على حق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل لديه إستناداً لشرط التجربة في القطاعات الحيوية على ضوء أن العامل ملتحق بعمله ولم تتوقف آثار عقد العمل ولا تعارض هنا بين نص المادة (35) من قانون العمل وبين تطبيق أحكام قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه⁽¹⁾.

هذا كله من حيث الأصل؛ ولكن امر الدفاع رقم 6 قد جاء بصيغة أمره في تحديد الأسباب التي يجوز لصاحب العمل فيها إنهاء خدمات العمال لديه، بحيث قصرها على أحكام الفقرتين (ج)

(¹) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص81-ص82.

و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل، وقد سهى أمر الدفاع عن وقف العمل بنص المادة (35) من قانون العمل، إلا أن تدارك ذلك أمر ليس في غاية الصعوبة في ظل نص المادة (10) من قانون الدفاع والتي قررت إيقاف العمل بأي نص أو تشريع يخالف أي حكم من أحكام قانون الدفاع والأوامر التي تصدر بمقتضاه، مما يترتب عليه عدم جواز إنهاء خدمات العامل على ضوء شرط التجربة لأن لجوء صاحب العمل لذلك هو إنهاء للعمل لغير الأسباب التي وردت حصراً في أمر الدفاع.

الفرع الثالث: عدم جواز إنهاء صاحب العمل لعقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته

على ضوء حصر أمر الدفاع لأسباب إنهاء الخدمات فإن أي إنهاء للعمل وقع خلافاً لهذه الأسباب يجعل من إنهاء العمل غير مشروع، وعليه فلا يجوز إنهاء خدمات العامل الذي تنتهي مدة عقد عمله بحلول تاريخ 18/3/2020 وخلال فترة تطبيق قانون الدفاع، على ضوء صراحة الفقرة "أ" من البند الثامن من أمر الدفاع رقم 6 والذي جاء فيه (أ) - لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لإجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

وهو توجه غير محمود أيضاً لأمر الدفاع ولا يدخل ضمن حالة الضرورة أو صلاحيات رئيس الوزراء للحفاظ على السلامة العامة، ويشكل تدخل صارخ بمبدأ سلطان الإرادة وإخلال بالقوة الملزمة للعقود، وبعبارة أخرى فإن إلغاء العمل بنص الفقرة "أ" من المادة/21 من قانون العمل ضمناً من خلال تحديد أسباب إنهاء الخدمات، منطقي، إذا ما علمنا أن الفقرة تقضي بانتهاء عقد العمل في حال إتفق طرفاه على الإنهاء، وإن إرادة العامل على الأغلب معييه في ظل توقف

المنشآت عن العمل، مما يوقع العامل تحت ظل شوكة وتحكم صاحب العمل، وهو أمر رعاه رئيس الوزراء في أمر الدفاع صراحة، لذلك قضى بموجب البند التاسع من أمر الدفاع بإعتبار كل تعهد أو اتفاق أو وثيقة ينتازل فيها العامل عن أي من حقوقه أو تؤدي إلى الانتقاص من تلك الحقوق منذ تاريخ 2020/3/18 باطلة ولا يعتد بها قانوناً، وعلى صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لإلغائها خلال أسبوع من تاريخ نشر امر الدفاع في الجريدة الرسمية⁽¹⁾.

أما حالة إنتهاء عقد العمل محدد المدة بإنتهاء مدته أو إنتهاء العمل نفسه، فلا نرى أن فيها تغول من صاحب العمل على العامل أو إستخدام لصاحب العمل سلطته على العامل، إنما هو تطبيق واضح لحكم العقد وأثره مما يجيز للمحاكم هنا وكما أسلفنا أن توقف آثار هذا الحكم من أحكام أمر الدفاع دون التعرض لإلغاء الأمر نفسه.

الفرع الرابع: تجاوز أمر الدفاع في معالجة أحكام غياب العامل عن عمله وفق الفقرة "هـ" من المادة (28) من قانون العمل.

يلاحظ أن امر الدفاع تضمن في الفقرة "ب" من المادة (8) منه وبعد أن صرحت الفقرة بوقف العمل بالفقرة "هـ" فقد فوضت وزير العمل اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتطبيقها، وهو يشكل تعارضاً في أمر الدفاع فكيف يفوض لوزير العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة بحق فقرة قانونية تم وقف العمل بمقتضاها، وهو أمر يؤدي إلى القول بتفعيلها على ضوء أن التفويض كنص منح بعد الوقف في ذات النص القانوني، وبالرجوع إلى الفقرة "هـ" نجدها تنص على ما يلي :- لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية :- هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقتطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية

(¹) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص83.

على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة).

وباستعراض ما اتخذته وزير العمل إزاء ذلك نجد أنه قام وبتاريخ 2020/4/9 بإصدار القرار رقم 1 دفاع بخصوص تنفيذ حكم هذه الفقرة جاء فيه ما يلي :- (قررت أنه وقبل اتخاذ أي إجراء بحق أي عامل وفقاً لما ذكر في الفقرة هـ من المادة 28 المشار إليها أعلاه فيتوجب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات والتدابير التالية :

1- يقدم صاحب العمل طلباً إلى الوزارة وفقاً للآلية الإلكترونية المعدة لهذه الغاية.

2- يقدم صاحب العمل كشفاً يبين دوام العامل اعتباراً من 2020/1/1.

3- لمفتش العمل الاطلاع على أي سجلات أو كشوفات أو وثائق أخرى تتعلق بالعمل وان يأخذ صورة أو نسخة عنها أو مقتطفات منها لغايات التحقق من صحة البيانات الواردة في الطلب المقدم من صاحب العمل المتعلقة بدوام العامل.

4- تقوم الوزارة بدراسة الطلب المقدم والرد عليه خلال اسبوع من تاريخ تقديم الطلب سواء بالموافقة أو عدم الموافقة على فصل العامل ويعتبر القرار قراراً قطعياً.

وان وزير العمل لم يكن موفقاً بصياغة هذا القرار، ذلك أن تغييب العامل عن مكان عمله قد يكون مرده منعه من التجوال أثناء إعلان الحكومة قرار حظر التجول وهي واقعة مادياً عرضة للإثبات القانوني لا يجوز نزع اختصاص القضاء النظامي بخصوصها ومنحها لجهة إدارية وإعطاء القطعية لقرارتها وهو أمر غير جائز قانوناً بحال من الأحوال، كما أنه يخالف نص المادة/11 من قانون الدفاع نفسه والتي تنص على أنه (إذا تعذر تنفيذ أي عقد أو التزام بسبب مراعاة أحكام هذا القانون أو أي امر أو تكليف أو تعليمات صادرة بمقتضاه أو بسبب الامتنال لهذه الأحكام فلا

يعتبر الشخص المرتبط بهذا العقد مخالفة لشروطه بل يعتبر العقد موقوفاً إلى المدى الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً ويعتبر ذلك دفاعاً في أي دعوى أقيمت أو تقام على ذلك الشخص أو أي إجراءات تتخذ ضده من جراء عدم تنفيذه للعقد أو الالتزام).

وعليه كان حري بوزير العمل التحوط في تنفيذ أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بأن يكون قراراً إجرائياً فقط دون أن يتعدى ذلك الوصول إلى إصدار أمر دفاع جديد، حيث أن أمر الدفاع نص صراحة على تفويض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق أحكام الفقرة "هـ" من المادة/28 من قانون العمل، مما يقصر دور وزير العمل على إيجاد الطرق المناسبة لتطبيقها لا أن يقوم باستبعاد النص والاستعاضة عنه بنص جديد، مما يكون معه هذا القرار وفق رأينا قد تجاوز حالة الدفاع وقرار التفويض ويكون باطلاً بدلالة نص الفقرة "ب" من المادة/3 من قانون الدفاع والتي تنص على أنه " لرئيس الوزراء تفويض جميع صلاحياته أو بعضها لمن يراه اهلاً للقيام بذلك في جميع أنحاء المملكة أو في منطقة محددة منها والشروط والقيود التي يعينها ".

وكان من الأفضل اكتفاء وزير العمل بوضع تدابير إجرائية لتنفيذ نص الفقرة " هـ " وترك الفرصة مواتية لصاحب المصلحة باللجوء للقضاء المختص في حال كان ما يدعيه صاحب العمل مخالف للواقع ويكون ذلك فقط من خلال أن النص أساساً منح صاحب العمل حق الإنهاء وترك للقضاء حق التأكد من إجراءاته، وبناء عليه فإن إجراءات وزارة العمل كان يجب أن تحل الإشكاليات الإجرائية لتنفيذ صاحب العمل للنص دون تجاوز ذلك لتولي إصدار حكم قطعي، وكان على وزارة العمل الاكتفاء فقط بتحديد آلية نشر قرار صاحب العمل على ضوء وقف الصحف اليومية والبريد، وقد يكون منها الاستعاضة بالنشر على التلفزيون الأردني أو على موقع الوزارة بالإضافة لموقع الشركة في حال امتنع العامل عن الالتحاق بعمله وتغيب على ضوء ذلك عن عمله بدون سبب مشروع، وقد طبقت الحكومة هذه الإجراءات فعلاً ومن ذلك ما اتخذته وزير

الصناعة والتجارة من تعليمات بتاريخ 2020/4/9 بالاستعاضة عن نشر القرارات المتعلقة بالشركات واجتماعات هيئات المديرين فيها بالصحف اليومية من خلال التلفزيون الاردني وموقع الوزارة وموقع الشركة ذات العلاقة.

الفرع الخامس: وقف العمل بنص المادة (23) من قانون العمل والمتعلقة بالإشعار

نصت المادة 23/أ من قانون العمل على أنه: - (اذا رغب احد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين).

ويلاحظ أن أمر الدفاع قد عمد وفي الفقرة "ب" من البند الثامن منه لوقف العمل بالمادة (23) من قانون العمل، على الرغم من أن نص المادة يتضمن حكمتين مختلفتين، أحدهما يتعلق بحق العامل بترك العمل بعد إشعار صاحب العمل والثاني حق صاحب العمل بهذا الإشعار، ويكون الأمر قد اختلط على واضعه أمر الدفاع أثناء الصياغة، وهل يفهم من ذلك منع العامل من ترك العمل عند تحقق الحالات التي تجيز له ذلك.

هذا كله مع الإشارة بأن نص المادة/23 من قانون العمل مقيد بخصوص صاحب العمل بأن يكون قد تم إنهاء خدمات العامل على ضوء إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة/28 من قانون العمل، أي أنه ليس لصاحب العمل أساساً إنهاء خدمات العامل لديه استناداً فقط إلى إشعاره قبل شهر من التاريخ الذي ينوي فيه الاستغناء عن خدماته (133)، مما لم يكن هنالك من موجب قانوني لوقف العمل بنص المادة/23 من قانون العمل كون تطبيق أحكامها مقيد بالأساس فقهاً وقضاءً بحالات معينة كان من الأفضل عدم تطرق أمر الدفاع لها.

المطلب الثاني

حالات إنهاء خدمات العامل

لقد بين أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 الأسباب التي تجيز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل لديه من خلال وقف العمل بنص المادة (23) من قانون العمل وتحديد أسباب إنهاء الخدمات وحصره بالفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل، وحيث أن من المستقر عليه قضاءً أن الأسباب الواردة في نص المادة (28) من قانون العمل لم ترد على سبيل الحصر وأنه يوجد أسباب أخرى لم ترد في قانون العمل، وعلى الرغم من ذلك فإنها تجيز إنهاء خدمات العامل ومن ضمنها الحالات التي يستلزم القانون موافقة جهات أخرى رقابية على التعيين أو يستلزم شروط معينة للبقاء في الوصف الوظيفي ومن أمثلتها قانون هيئة تنظيم قطاع التأمين وقانون هيئة الطيران المدني⁽¹⁾.

وعليه فإنه وبموجب أمر الدفاع رقم 6 لا يجوز إنهاء خدمات أي عامل وبصرف النظر عن طبيعة عقد عمله أكان محدد المدة ام غير محدد المدة إلا وفق الأسباب والحالات التالية:

- الحالة الأولى: إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير

طبي صادر عن المرجع الطبي

نصت على هذه الحالة المادة (21/ج) من قانون العمل الأردني والتي جاء بها: (ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية: ج - إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي)، وهذه الحالة واضحة الدلالة على انتهاء عقد العمل بصورة استحالة تنفيذه من جانب العامل لسبب خارج عن إرادته بقوة قاهرة ناتج عن وفاته أو

(¹) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص84.

مرضه أو عجزه الواجب ثبوته من المرجع الطبي المختص، وينفسخ عقد العمل هنا بقوة القانون دون أن يترتب عليه التزام العامل بتعويض صاحب العمل عن مدة العقد المتبقية إذا كان العقد محدد المدة أو عن مهلة الإشعار إذا كان العقد غير محدد المدة.

ويتمتع النص القانوني نجد أنه لم يحدد المراد بالعجز ومداه، إلا أنه من المسلم به أن العجز في أصله دائم بخلاف المرض فهو موقوت، ولهذا فإن العجز يؤدي إلى انفساخ العقد بينما المرض لا يترتب عليه انفساخ العقد، إلا إذا كان طويلاً، ومعنى ذلك أن المرض يؤدي إلى وقف العقد من حيث الأصل، بينما استثناء يترتب عليه انفساخ العقد إذا استطال⁽¹⁾. ويذهب بعض الفقه إلى أن المقصود بالاستطالة هنا تجاوز العامل حقه في جميع إجازاته المرضية وعليه فعقد العمل ساري المفعول خلال مدة الإجازة في حين يؤدي إلى إيقاف العقد في حال تجاوز العامل إجازته المرضية⁽²⁾.

والحقيقة أنه وفي ضوء صراحة النص الأردني في معالجة المسألة فإنه لا مورد للاجتهاد في ضوء صراحة النص، حيث أن النص جاء واضحة من خلال اشتراطه أن يؤدي المرض إلى إقاعده عن العمل وهو ما استخدمه المشرع في دلالة النص بقوله: أو أقعده مرض، أي منعه عن أداء مهامه المعتادة المتفق عليها في عقد عمله أو تلك التي عين العامل لأجلها⁽³⁾.

ولكن ماذا لو كان مرض العامل الذي أقعده عن العمل أو تسبب له بالعجز ناتج عن إصابته بفيروس جائحة كورونا المستجد أثناء العمل أو بسببه، فهل يجوز لصاحب العمل إنهاء عمل العامل استناداً للحكم النص المشار إليه؟

(1) رمضان، سيد محمود (2010). الوسيط في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص404.

(2) هاشم، هشام رفعت (1973). شرح قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص266.

(3) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص55-ص56.

تنص المادة (14) من قانون العمل على أنه: إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة) ، وباستعراض ما جاء بالنص القانوني نجد أنه وفي حال أصيب عامل أثناء عمله بعدوى فيروس جائحة كورونا المستجد وأدى ذلك إلى عجزه الدائم الجزئي الذي يمنعه من القيام بمهامه المعتادة ولكنه لا يمنعه من القيام بعمل آخر وجب على صاحب العمل هنا تشغيله في عمل آخر يناسب حالته في حال وجد مثل هذا العمل ولا يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة إنهاء خدماته وإلا كان فصلاً تعسفياً⁽¹⁾.

ولكن لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل إذا أدت إصابته بالفيروس إلى عجزه المؤقت ولو طال مدة انقطاع العامل هنا عن العمل وذلك بدلالة نص المادة (90/ب) من قانون العمل ويستحق العامل في هذه الحالة بدل يومية ما نسبته 75% من معدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك أثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل إلى (65%) من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة ولكن في حال لم يوجد مثل هذا العمل فإنه من الواجب القول بأنه يجوز لصاحب العمل هنا إنهاء خدمات العامل لتحقيق شرط الإنهاء وهو العجز، وكذلك في حال تسببت العدوى بمرض العامل الذي تحققت به شروط الإقعاد عن العمل أو العجز الكلي؛ فإنه وبلا شك يجوز إنهاء خدمات العامل لأن العقد يكون قد انفسخ بقوة القانون نظراً

(¹) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص55-ص56.

الاستحالة تنفيذه في هذه الحالة، مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه القانونية الناشئة عن إصابة العمل في حال تحقق شروطها.

- الحالة الثانية: إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

إذا بلغ العامل الذكر سن الستين والأنثى سن الخامسة والخمسين⁽¹⁾، جاز لصاحب العمل إنهاء خدماته ما لم يكن قد تم الاتفاق بينهما على ما يخالف ذلك؛ أي على استمرار العامل في عمله، أن إنهاء خدمات العامل لبلوغه سن الستين من العمل فصلاً مبرراً ولا يخالف القانون ذلك أن القوانين الناظمة لمسألة الحقوق والعائدات وهي قانون الضمان الاجتماعي وقانون التقاعد المدني قد حددت سن الستين للذكر والخمسة والخمسين للأنثى من عمر الإنسان كعمر افتراضي لاستحقاق العامل الحقوق العمالية والموظف للحقوق التقاعدية، ذلك أن العقل والمنطق يقضيان بالنتيجة إنهاء العلاقة العقدية، فلا بد من تحديد سن أو عمر معين إذا بلغه العامل أو الموظف جاز فيه لرب العمل أو السلطة التنفيذية إنهاء خدمته ولو قبل بغير ذلك لكان في ذلك إلزام على رب العمل أو السلطة التنفيذية بقبول عامل أو موظف لم يعد قادراً على العطاء وخالف ذلك ناموس التجديد والتطوير⁽²⁾.

(1) المادة (62) من قانون الضمان الاجتماعي.

(2) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص105..

- الحالة الثالثة: إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الأضرار بغيره

يقصد بهذه الحالة أنه يحق لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل إذا ما ثبت انتحال العامل شخصية أو هوية غيره أو في حال ثبوت تقديم العامل شهادات أو وثائق مزورة بهدف جلب المنفعة لنفسه أو الإضراراً بغيره، مما يترتب عليه أن هذه الفقرة قد تضمنت صورتين في ضمن أحكامها الأولى: انتحال الشخصية أو الهوية، والثانية تقديم العامل شهادات أو وثائق مزورة وإن يكون الهدف من تقديم هذه الوثائق هو جلب المنفعة للعامل أو الإضرار بغيره وحتى ولو لم تتحقق هذه النتيجة⁽¹⁾.

وأن الغاية من اشتراط المشرع جلب المنفعة للعامل أو الإضرار بالغير هو أن يكون لهذه الشهادة أثر جوهري في إبرام العقد ليبرر إنهاء العقد على ضوء تقديمه، بمعنى أن تكون هذه الشهادة أو انتحال الشخصية هي السبب المباشر في انعقاد العقد أو في حجب المنفعة عن الغير أو الإضرار به، كأن يكون العامل بسبب تقديمه شهادة خبرة معينة قد تقدم على أقرانه في المهنة فهو بذلك يكون قد ألحق الضرر بهم بموجب شهادة ثبت أنها مزورة⁽²⁾.

- الحالة الرابعة: إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحه ماسه بالشرف والأخلاق العامة

حتى يتمكن صاحب العمل في هذه الحالة من إنهاء خدمات العامل فلا بد أن يكون قد صدر حكم قضائي قطعي بحق العامل، مما لا يجوز معه لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل

(1) رمضان، سيد محمود (2010). الوسيط في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص289.

(2) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص90.

لديه بمجرد إحالته للمحاكمة عن الجرم أو حتى صدور الحكم الابتدائي وسواء أكانت الجريمة التي يحاكم عنها تتعلق بعمله أم لا وسواء ارتكبت في مكان العمل أم خارجه أو حتى قبل التحاق العامل بعمله، إلا أنه وبجميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا بعد صيرورة الحكم قطعياً ضماناً لمبدأ أن المتهم بريء ما لم تثبت إدانته⁽¹⁾. ولا بد أن تكون الجريمة التي أدين بها العامل جناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

- الحالة الخامسة: إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة

مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل

ويتمتع النص نجد أن المشرع أجاز إنهاء خدمات العامل في حال وجد أثناء العمل في حالة سكر بين مما يترتب عليه أن العامل إذا كان قد تناول المشروبات الكحولية ودون أن يصل إلى حد "السكر البين" أي ذلك الذي يؤثر على تصرفاته فإنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل لديه في هذه الحالة، ولعل المشرع تدارك ذلك من خلال نصه على حق صاحب العمل بإنهاء الخدمات في حال ارتكاب العامل لأي فعل مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل، وهو مصطلح فضفاض يختلف من منشأة إلى أخرى ومن مجتمع لآخر، مما قد يكون معه مجرد تناول العامل لهذه المشروبات في مكان العمل مدعاة لإنهاء خدماته في بعض المنشآت باعتباره فعل يخالف الآداب العامة لديها⁽²⁾.

(1) هاشم، هشام رفعت (1973). شرح قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص305.

(2) عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، مرجع سابق، ص94.

- الحالة السادسة: إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو

التحقير

ويستند حق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل الذي يعتدي على صاحب العمل نفسه أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه في العمل أو أي زميل له في العمل أو أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه إلى أن العلاقة بين صاحب العمل والعامل يجب ان تكون قائمة على أساس من الطاعة والاحترام، وإن الإخلال بهذا الواجب يترتب عليه اساءة بالغة في سير العمل، إذ يؤثر في التوازن بين الطرفين، وتتلاشى، بالتالي، سيطرة صاحب العمل على نظام المنشأة⁽¹⁾.

وأن المحاكم ملزمة وعند تطبيق هذا النص بدلالة المادة (190) من قانون العقوبات باعتبارها المصدر الأساسي لتعريف فعل التحقير الوحيد في التشريع الاردني، فهي تنص على أنه :- التحقير: هو كل تحقير أو سباب غير الذم والقدح يوجه إلى المعتدى عليه وجها لوجه بالكلام أو الحركات أو كتابة أو رسم لم يجعلاً علنيين أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة.

مما يعني بأن المادة 190 من قانون العقوبات قد افردت عدة طرق لوقوع فعل التحقير منها ما يقع وجها لوجه لتحقق عنصر العلنية ومنها ما يقع بمخابرة برقية أو هاتفية أو حتى بالمعاملة الغليظة، مما يجعل تحقق أي منها بحق العامل كافيه لتوافر كافة اركان وعناصر التعريف المراد بموجب نص المادة 190 من قانون العقوبات، ولا يشترط البتة لاثبات المحكمة عناصر التحقير أو الضرب بحق العامل وجود دعوى جزائية اساساً في إطار النص الصريح الذي اجاز وفق الفقرة ط من المادة (28) من قانون العمل إنهاء خدمات العامل في حال تحقيره للمدراء أو اي من زملاءه في العمل.

(1) هاشم، هشام رفعت (1973). شرح قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص 306.

الفصل الخامس

الخاتمة (النتائج والتوصيات)

تبين لنا أن تطبيق الإدارة لقانون الدفاع لمواجهة انتشار وباء جائحة كورونا المستجد في الأردن يجب أن يبقى في حدود حالة الضرورة وان معيار ذلك هو النظر لتطبيق مبدأ السلامة العامة، دون أن يتعداه لحق الإدارة بتعديل العقود، خاصة وأن صلاحية الإدارة بموجب قانون الدفاع تقف عن حدود منح الآجال للديون فقط دون حق التدخل لإلغائها أو وقف آثارها القانونية والعقدية، وفي هذا الإطار يتضح عدم موائية كثير مما جاء في أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 للقواعد التي بني عليها قانون العمل، وهي قواعد وضعت أساساً تخالف القواعد العامة التي سار عليها التشريعي في القوانين الأخرى للدولة، كالقانون المدني، وكانت نزعها العامة تحقيق العدالة.

هذا وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات نوجزها بالتالي: -

أولاً: نتائج الدراسة

1. أن العامل لا يملك رفض أوامر صاحب العمل بالالتحاق بعمله أثناء فترة الوباء في حال كان ذلك ضمن القوانين المرعية والمطبقة وبما يتوافق مع الأوامر الصادرة بموجب قانون الدفاع، والتي تم من خلالها تحديد القطاعات الحيوية المستثناة من قرار حظر التجول والعمل وبشرط الا يكون التحاق العامل بعمله يعرضه هو أو زملاءه للخطر.
2. يجب على العامل بموجب نص المادة 82 من قانون العمل التقيد بالاحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الأجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن اي فعل يحول دون تنفيذ تلك الأحكام والقرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية أو الحاق الضرر

بها أو اتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.

3. لصاحب العمل رفض منح اي عامل إجازته السنوية خلال فترة انتشار وباء جائحة كورونا إذا كان التحاق العامل بعمله ضرورية لمقتضيات العمل، ولكن بالطبع فإنه يجب على صاحب العمل مراعاة مصلحة العامل ايضاً عند تكليفه أساساً بالعمل في هذه الظروف.

4. إن إعتبار تفشي وباء فيروس جائحة كورونا المستجد من حالات القوة القاهرة، أم لا، ينظر فيه إلى تحقق شروطه، وعليه وحيث أن وصول هذا الوباء إلى الأردن كان متوقعاً وفق إستراتيجية تفشي المرض عالمية ووفق تحذيرات منظمة الصحة العالمية، فإنه بالتالي حدث متوقع للكافة، ولكن لا يكفي هنا للقول بأنه يشكل قوة القاهرة أم لا الوقوف عند هذا المعيار، لأن الأهمية قد تعطى العلم إمكانية دفع الحادث ومقاومته على حساب إمكان توقعه. فالحادث قد لا يكون متوقعاً بشكل معتاد؛ ومع ذلك ، فإنه لا يعد قوة القاهرة إذا كان بالإمكان دفعه بوسائل عادية.

5. يجب التفريق بين أثر انتشار وباء فيروس جائحة كورونا المستجد على العمال الذين اقتضت طبيعة عملهم الوجود على رأس عملهم أثناء فترة الوباء على ضوء تطبيق قانون الدفاع الأردني رقم 13 لسنة 1992 ، وبين من قضى بموجب تطبيق هذا القانون إنقطاعهم عن عملهم، وإن المعيار في ذلك هو بيان إمكانية الدفع لكل طبيعة عمل على حداء، فإذا كان من الممكن وبتابع طرق الحماية والوقاية المعلن عنها العمل دون إختلاط ودون خشية وقوع إصابات بين الأيدي العاملة بهذا المرض فإنه لا يمكن إعتبار فيروس جائحة كورونا المستجد بحد ذاته قوة القاهرة، إلا أنه وبلا شك فإن ذلك يعتبر من قبل الظروف الطارئة التي لا تجعل تنفيذ الالتزام مستحيط بل تجعل من القيام به مرهقاً.

6. إن هدف نظرية الظروف الطارئة هو مساعدة المتعاقد على المضي قدماً بتنفيذ إلتزامه وليس اعفائه من التعاقد أو التحلل من الإلتزامات المفروضة عليه بموجب العقد، وعليه فحتى يستفيد المتعاقد من أحكامها لا بد أن يثبت سعيه لتنفيذ الإلتزامات المفروضة عليه بموجب العقد وانه بدأ بتنفيذها، وان يثبت الإرهاق الذي فرضه الحدث الاستثنائي عليه، وان يطلب تدخل القضاء بذلك للتخفيف من حدة الإرهاق.

7. صدر أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 عن رئيس الوزراء بوقف العمل بنص المادة 50 من قانون العمل والإستعاضة عنه بأحكام جديدة، وهي أحكام تخالف ما هو مستقر عليه في قانون العمل من تطبيق قضائي وما بني عليه هذا القانون الخاص من مبادئ تقوم أغلبها على عنصر العدالة في تكوينها، ويكون ما ورد بأمر الدفاع بهذا الخصوص قد تجاوز عنصر الضرورة الذي يجب أن تقوم عليه أوامر الدفاع كما أنه خالف عنصر السلامة العامة المعيار الذي تقف مشروعية أوامر الدفاع على تحققه.

8. على ضوء حصر أمر الدفاع الأسباب لإنهاء الخدمات فإن أي إنهاء للعمل وقع خلافاً لهذه الأسباب يجعل من إنهاء العمل غير مشروع، وعليه فلا يجوز إنهاء خدمات العامل الذي تنتهي مدة عقد عمله بحلول تاريخ 18/3/2020 وخلال فترة تطبيق قانون الدفاع، على ضوء صراحة الفقرة "أ" من البند الثامن من أمر الدفاع رقم 6، وهو توجه غير محمود أيضاً لأمر الدفاع ولا يدخل ضمن حالة الضرورة أو صلاحيات رئيس الوزراء للحفاظ على السلامة العامة.

ثانياً: توصيات الدراسة

1. كان حري بوزير العمل التحوط في تنفيذ أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بخصوص أحكام الفقرة " هـ " من المادة 28 من قانون العمل بأن يكون قرارة إجرائية فقط دون ان يتعدى ذلك الوصول إلى إصدار أمر دفاع جديد، وكان من الأفضل إكتفاء وزير العمل بوضع تدابير إجرائية لتنفيذ نص الفقرة "هـ" وترك الفرصة مواتية لصاحب المصلحة باللجوء القضاء المختص في حال كان ما يدعيه صاحب العمل مخالف للواقع ويكون من خلال النص أساساً على منح صاحب العمل حق الإنهاء وترك للقضاء الحق بالتأكد من إجراءاته.
2. نقترح أن يضاف نص جديد في قانون العمل الأردني يتحدث عن إمكانية عمل مفاوضات بين صاحب العمل في حالة الظروف الطارئة لتحقيق توازن بين مصلحة الطرفين في ظل تلك اللازم ونقترح أن يكون النص كتالي (إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتهما. فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو أتباع إجراءات المفاوضة)
3. نقترح على المشرع الأردني الإسراع في توريد نصوص قانونية تنظم العمل عن بعد وله في ذلك أن يقتبس من التشريعات الأوربية التي عملت بتنظيمه منذ فترة من الزمن خصوصاً المشرع السويسري والبلجيكي والبولندي والبريطاني.
4. نوصي بضرورة تدخل وزير العمل أو رئيس الوزراء بضرورة إعادة تفعيل نص الفقرة "ب" من المادة 21 من قانون العمل، والتي تفيد بإنهاء عقد العمل بإنهاء العمل نفسه أو

إنهاء مدته على ضوء أن أمر الدفاع بتعطيل نص هذه الفقرة خالف معيار السلامة العامة وكذلك تجاوز حالة الضرورة للتدخل في القوة الملزمة للعقود.

5. نوصي بالغاء ما جاء بأمر الدفاع رقم 6/2020 من حق صاحب العمل بوقف المنشأة عن العمل، نظراً للآثار الخطيرة المترتبة على ذلك ومن أهمها حرمان العامل من إجوره مع قيام العلاقة العقدية ومنع العامل من إنهاء عقد العمل أو الالتحاق بعمل آخر.

6. نوصي بإعادة تفعيل نص المادة 50 من قانون العمل، والتي تحقق الأمن الوظيفي والإقتصادي للعامل ولصاحب العمل.

7. نوصي بتفعيل نص المادة 31 من قانون العمل من خلال حث اصحاب العمل على تقديم الطلبات وفق هذا النص لوزير العمل في عقود العمل غير محددة المدة لما يعطيه هذا النص من توازن في العلاقة العقدية بين الطرفين ورقابة قضائية على الشروط وتحققها.

8. نوصي بمنح العامل الذي قضي بضرورة تواجده على رأس عمله في ظل انتشار فيروس كورونا المستجد علاوة بدل العمل الخطر بغض النظر عن طبيعة عمله.

9. نوصي بضرورة التطرق صراحة لإثر أمر الدفاع رقم 6 على تنفيذ أحكام المادة 35 من قانون العمل المتعلقة بشرط التجربة، خاصة وأن إستعمال صاحب العمل لهذا الخيار غير خاضع لأي رقابة من المحكمة إلا كونه تم إستخدامه ضمن فترة التجربة.

10. نوصي بضرورة مراعاة الجهات المختصة الوقت المخصص للذهاب للعمل والانصراف منه ومدى تأثير ذلك على الغايات الانتاجية للمنشأة مع قصر أوقات الدوام من الساعة العاشرة صباحاً حتى السادسة مساءً.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب القانونية

1. البدرابي، عبد المنعم (1975). مصادر الالتزام، الجزء الأول، القاهرة: مكتبة سيد عبد الله وهبه.
2. البكري، محمد عزمي (2018). موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد، المجلد الثامن، ط1، القاهرة: دار محمود للنشر.
3. الجندي، محمد صبري (2015). في المسؤولية التقصيرية، في الفعل الضار، المجلد الأول، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
4. الحلو، ماجد راغب (2006). القضاء الإداري، ط6، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
5. رمضان، سيد محمود (2010). الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
6. سلطان، أنور (1983). الموجز في النظرية العامة للالتزام، دراسة مقارنة في القانون المصري واللبناني، بيروت: دار النهضة العربية.
7. سلطان، أنور (2011). مصادر الالتزام في القانون المدني، ط5، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
8. السنهوري، عبد الرزاق (1998). نظرية العقد، الجزء الثاني، ط2 جديدة، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
9. السنهوري، عبد الرزاق (1999). الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، القاهرة: دار النهضة العربية.

10. شبيب، محمد لبيب (1996). شرح قانون العمل، ط2، القاهرة: دار النهضة العربية.
11. الطماوي، سليمان (1996). النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، ط6، القاهرة: دار الفكر العربي.
12. عبد البر، محمد زكي (2004). نظرية تحمل التبعة في الفقه الإسلامي "المذهب الحنفي"، القاهرة: مكتبة دار التراث.
13. عليان، رياض (2020). الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، بحث تخرج، المعهد القضائي الأردني، عمان، الأردن.
14. فودة، عبد الحكيم (2014). آثار الظروف الطارئ والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، الإسكندرية: منشأة المعارف.
15. كنعان، نواف (2008). القضاء الإداري في الأردن، ط2، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
16. محيي الدين، محمد (2007). نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقه الإسلامي، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
17. مرقس، سليمان (1971). المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية، القسم الأول- الأحكام العامة، القاهرة: معهد البحوث والدراسات العربية.
18. المغربي، جعفر (2016). شرح أحكام قانون العمل، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
19. ناصيف، إلياس (2017). موسوعة العقود المدنية والتجارية، الجزء العشرون، المجلد الأول، عقد العمل، ط1، بيروت: المؤسسة الحديثة للكتاب.

ثانياً: الأبحاث المنشورة

1. الأفتيحات، ياسر عبد الحميد (2020). جائحة فيروس كورونا وآثرها على تنفيذ الالتزامات العقدية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، السنة 8، ملحق خاص، عدد 6.
2. بني حمد، خالد (2006). الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، المجلة الأردنية للدراسات الإسلامية، العدد 2، ص4.
3. التورة، أنس فيصل (2020). تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، السنة 8، ملحق خاص، عدد 6.
4. حمزة، استبرق وغركان، عمار (2020). الآثار القانونية لفايروس "كوفيد 19" كورونا على عقود العمل، المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة، المجلد 2، العدد 1، 79-101.
5. زعين، محمد جمال (2020). تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والإرهاق ومحدداته في ظل وباء كورونا، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، العراق، مجلد 9، عدد خاص، 152-179.
6. شاهين، صهيب ومعنصري، مريم (2021). التكيف القانوني لجائحة كورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة في إطار عقود العمل (دراسة مقارنة بين التشريع الفرنسي والجزائري)، مجلة المؤتمرات العلمية الدولية، المركز الديمقراطي العربي، العدد الخامس.
7. شعيب، محمد عبد الروؤف (2020). تأثير جائحة كورونا على عقد العمل في ضوء القرار الوزاري 279 لسنة 2020، بحث مقدم للملتقى العلمي الدولي "الجوانب القانونية الموضوعية والإجرائية لجائحة كورونا"، المنعقد في جامعة الشارقة، كلية القانون، 29 أكتوبر 2020.

8. المغربي، جعفر (2009). سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، المجلد 23، العدد 6، 146-168.
9. نصراوين، ليث كمال (2020). التنظيم القانوني لمواجهة جائحة فايروس كورونا في التشريعات الأردنية والاتفاقيات الدولية: دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد السادس، ص 449.
10. نوافلة، يوسف أحمد (2020). مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل في سلطنة عمان والأردن، مجلة القانون والأعمال، جامعة الحسن الأول، عُمان.

القوانين والأنظمة

- الدستور الأردني لعام 1952 والمعدل لعام 2011.
- قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992
- قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014 وتعديلاته.
- قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته.
- قانون البيئات الأردني رقم 30 لسنة 1952 والمعدل رقم 22 لسنة 2017.
- قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014.
- القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.
- نظام العمل المرن لسنة 2017.
- نظام المنافع التأمينية لسنة 2015.