

أثر الحرب طويلة المدى على عقود العمل

The Long-term Impact of War on Employment Contracts

الدكتور عفيف محمد أبوكلوب⁽¹⁾

أستاذ القانون المدني المشارك

الجامعة الإسلامية – غزة (فلسطين)

akalloub@iugaza.edu.ps

تاريخ النشر
10 أكتوبر 2024

تاريخ القبول:
28 سبتمبر 2024

تاريخ الارسال:
15 سبتمبر 2024

الملخص:

يتناول هذا البحث تأثير الحرب طويلة المدى على عقود العمل، مع التركيز على حالة قطاع غزة المتأثره بالعدوان الإسرائيلي المستمر. ويهدف البحث إلى توضيح كيفية تأثر العلاقات العمالية والتعاقدية بين أصحاب العمل والعمال في ظل الظروف الاستثنائية التي تفرضها الحروب، وتم استعراض حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل خلال الحروب، مع تحليل إمكانية تطبيق نظريتي القوة القاهرة والظروف الطارئة في هذا السياق، وقد توصل البحث إلى أن الحرب تؤدي إلى تعطيل العقود العمالية أو فسخها دون تحميل الأطراف المتعاقدة المسؤولية، كما يعرض البحث لعدد من التوصيات القانونية لحماية حقوق العمال وأصحاب العمل أثناء وبعد النزاع.

الكلمات المفتاحية:

الحرب – القوة القاهرة – نظرية الظروف الطارئة – الحقوق العمالية – التعويض.

Abstract :

This research addresses the long-term impact of war on employment contracts, focusing on the case of Gaza, affected by the ongoing Israeli aggression. The study aims to clarify how labor and contractual relationships between employers and workers are affected under the extraordinary conditions imposed by wars. It explores the rights and obligations of both workers and employers during wars, analyzing the applicability of the force majeure and hardship doctrines in this context. The research concludes that war can lead to the suspension or termination of labor contracts without liability on either party. The study also provides legal recommendations to protect the rights of workers and employers during and after the conflict.

key words:

War - Force Majeure - Hardship Doctrine - Labor Rights – Compensation.



مقدمة :

في السابع من أكتوبر المجيد لعام 2023م قامت المقاومة الفلسطينية بعملية "طوفان الأقصى" وذلك باقتحام الأراضي الفلسطينية المحتلة، وقتل وأسر المئات من الصهاينة، وإبادة فرقة عسكرية صهيونية بأكملها، الأمر الذي مسخ وجه الاحتلال الصهيوني ودمر ما أشاعه بين الأنظمة العربية بمقولة الجيش الذي لا يقهر، فقد قُهر هذا الجيش على يد ثلة من المؤمنين المجاهدين، وأصبح وجهه ممردغاً بالوحل والطين.

نتيجة لذلك وفي محاولة يائسة بانسة لاستعادة ماء الوجه، أعلن الكيان الحرب - للمرء الثانية على مدى وجوده⁽¹⁾ - على قطاع غزة للقضاء على حركات المقاومة الفلسطينية، وأعلنتها من البداية حرباً تدمر فيها الأخضر واليابس، وتهدم الشجر والحجر، وتقتل المدني البريء قبل المقاوم، والطفل والمرأة قبل الرجل، لا تبقي رأساً على كتف، ولا حجر على حجر، وما زالت هذه الحرب مستمرة حتى يومنا هذا أي أنها زادت على العام دون أن تتمكن من تحقيق أهدافها بفضل الله ثم بصمود المجاهدين وأبناء الشعب الفلسطيني ورباطهم.

ولم تكف آلة الحرب الإسرائيلية بحصد آلاف الأرواح شهداء بإذن ربهم، وإنما هجرت الآلاف من ديارهم، وفرضت حصاراً - وللأسف بمساعدة ومباركة الأشقاء - للنيل من صمود الشعب الفلسطيني، فأغلقت المعابر، ومنعت دخول الطعام والشراب، وقطعت الكهرباء وأغلقت مصدر المياه عن قطاع غزة، ودمرت جل المباني السكنية والصناعية والتعليمية بل امتد الأمر لتدمير المساجد ودور العبادة والمؤسسات الصحية، ولم تبق على شيء قائم في القطاع.

وأثرت الحرب بشكل عميق على الشعب الفلسطيني سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية، وتجاوزت هذه الحرب الصراع المسلح لتؤثر على الاقتصاد من خلال تدمير المصانع والشركات والمنشآت، وعدم قدرته العمال والموظفين لممارسة أعمالهم من خلال تقطيع أواصر القطاع إلى شمال وجنوب وتهجير العديد من أبناء شمال القطاع قسراً إلى جنوبه نتيجة القصف المتواصل والتدمير المنهج، وإلقاء آلاف بل مئات آلاف الاطنان من المتفجرات، وأدت إلى اضطرابات في التجارة وارتفاع أسعار السلع الأساسية لتندرتها بسبب عدم السماح بدخولها إلى أنحاء القطاع.

ونتيجة للحرب والتهجير لم يعد في مقدور أصحاب العمل فتح مصانعهم وشركاتهم ومراكز أعمالهم، وأيضاً لم يعد بمقدور العمال الاستمرار في العمل؛ إما لإغلاق أماكن العمل، أو لأن الأمر يتعلق بالحفاظ على الحياة فإن التجول في أنحاء القطاع يؤدي إلى زيادة نسبة الاستهداف من قبل طائرات العدو التي ما غادرت أجواء قطاع غزة، ولا تتردد في إطلاق النيران على أي شخص أو أي مجموعة.

أهمية البحث: تكمن أهمية هذا البحث في بيان أثر الحرب على عقود العمل وعلى حقوق العمال وأصحاب العمل في العلاقة فيما بينهم كما أنها مهمة لصانعي السياسات وأصحاب العمل والموظفين في المناطق المتضررة من الصراع، كما هو الحال في قطاع غزة وغيرها من الدول التي تنشب فيها الحروب وتمتد لفترة طويلة، كما تساهم في مجال قانون العمل لوضع حلول لمثل هذه الحالة.

مشكلة البحث: تكمن مشكلة البحث في تحديد كيفية تعطيل الحرب المطولة لعقود العمل والعلاقات العمالية، وبيان التحديات التي يواجهها العمال وأصحاب العمل في الحفاظ على عقود العمل وإنفاذها أثناء وبعد الصراع، أو إعطاء أصحاب الحقوق حقوقهم سواء كانوا عمال أو أصحاب عمل من خلال تحديد الوضع القانوني للعمال أثناء الحرب خاصة أنهم لا يمارسون العمل، وبيان حق أصحاب العمل في إنهاء العلاقة التعاقدية مع هؤلاء العمال للاستعانة بمن يتمكن من تسيير المصانع والشركات ومراقب العمل المختلفة.

أسئلة البحث: يجيب هذا البحث عن التساؤل الرئيسي وهو: ما هو أثر الحرب الطويلة على عقود العمل؟ ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة وهي:

- 1- كيف تؤثر الحرب المطولة على إنفاذ وتعديل عقود العمل؟
- 2- ما هي التحديات القانونية والعملية التي يواجهها كل من أصحاب العمل والعمال في مناطق الصراع؟
- 3- كيف يمكن تكييف عقود العمل؟

هدف البحث: يهدف هذا البحث لتوضيح كيفية تأثير الحرب الطويلة على استمرارية العقود وتكيف الأطراف المتعاقدة معها.

منهج البحث: يتطلب هذا النوع من الأبحاث للمنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص ومحاولة القياس عليها، وتحليل آراء الفقهاء للوصول إلى النتائج المرجوة لهذا البحث مع إطلاء على القانون الفرنسي الذي عالج مثل هذه الحالة.

نطاق البحث: يقتصر هذا البحث لبحث الحالة الفلسطينية وتحديدًا في قطاع غزة نتيجة العدوان الإسرائيلي على القطاع وتدمير كافة المنشآت والمؤسسات والمصانع والشركات.

هيكلية البحث: اقتضت طبيعة الدراسة في هذا البحث لتقسيمه إلى مبحثين، نتحدث في الأول عن الآثار المترتبة على عقود العمل أثناء الحرب، ونخصص الثاني لبيان الطبيعة القانونية للحرب ليتسنى لنا معرفة أثر الحرب على هذه العقود، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: الآثار المترتبة على عقود العمل أثناء الحرب

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للحرب وأثرها على عقود العمل

المبحث الأول: الآثار المترتبة على عقود العمل أثناء الحرب

في ظل التقلبات السياسية والاقتصادية التي تفرضها الحروب، تصبح عقود العمل محط اهتمام كبير من الناحية القانونية، حيث يُثار التساؤل حول الالتزامات المترتبة على الأطراف المتعاقدة في ظل تلك الظروف الاستثنائية، والحرب، بوصفها حدثاً غير متوقع وضخم، تؤثر على العلاقات التعاقدية، خصوصاً تلك المتعلقة بعقود العمل التي تمثل إحدى أهم وسائل استمرار النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

وسنعرض لأبرز حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل خلال الحرب من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: حقوق العامل والتزاماته أثناء الحرب

تُعد عقود العمل من أهم العلاقات التعاقدية التي تنظم حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل، ومع نشوب الحرب، تطرأ تحديات جديدة تؤثر بشكل مباشر على هذه العلاقة، مما يستدعي تطبيق قواعد قانونية خاصة لضمان حقوق العامل واستمرارية العمل عند الإمكان، وسنعرض تباعاً لحقوق العامل ثم التزاماته أثناء الحرب وبعد ذلك نعرض لالتزامات صاحب العمل على اعتبار الالتزامات التي تقع على العامل بمثابة حقوق لصاحب العمل:

الفرع الأول: حقوق العامل أثناء الحرب

أولاً - حق الأجر:

عرّف المشرع الفلسطيني الأجر في المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، بأنه: "الأجر الكامل وهو: الأجر الأساسي مضافاً إليه: العلاوات والبدلات"، وقد عرفت ذات المادة الأجر الأساسي بأنه: "المقابل النقدي أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات".

يتضح من التعريفات السابقة أن الأجر هو كل ما يُعطى للعامل لقاء عمله وبحسب التعريف فإن أي شيء ذي قيمة مالية يصلح أن يكون أجراً، ويشترط في الأجر أن يكون ممكناً، معيناً ومشروعاً، وحتى يُعد ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل أجراً يجب أن يتوافر فيه شرطان، الأول: أن يكون ما حصل عليه العامل قد ثبت في ذمة صاحب العمل باعتباره حقاً ناشئاً عن عقد العمل، ومن ثم فإن ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل على سبيل التبرع لا يُعد أجراً، والثاني: أن يكون ما حصل عليه العامل لقاء قيامه بالعمل، ومن ثم فإن المبالغ التي تُستحق للعامل نظير ما ينفقه في أدائه للعمل فلا يُعد أجراً، كما لو اشترى بعض لوازم العمل على نفقته⁽²⁾ وأعاد صاحب العمل ثمن هذه اللوازم للعامل فإن ما يؤديه صاحب العمل في مثل هذه الحالة لا يعتبر أجراً.

ويُعد حق العامل في الأجر من الحقوق الأساسية، حيث تنص القوانين العمالية في معظم الدول على حماية الأجر، باعتباره المقابل الرئيسي لأداء العمل، وفي حال عدم قيام العامل بالعمل لأسباب خارجة عن إرادته نصت بعض القوانين على حق العامل في الأجر في مثل هذه الحالات، وفي القانون الفلسطيني الأصل أن العامل لا يستحق الأجر إلا إذا قام بأداء العمل المتفق عليه، إذ يعتبر الأجر مقابل العمل، إلا أن هذا الأصل يرد عليه استثناء بحيث يستحق العامل الأجر ولو لم يقيم بالعمل ما دام كان مستعداً للعمل وقادراً على القيام به، ولم يمنعه من ذلك إلا سبباً يرجع إلى صاحب العمل كما لو صدر قراراً إدارياً أو قضائياً بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين⁽³⁾، واعتبر المشرع الفلسطيني هذه المدة متصلة بمدة العمل يستحق عنها العامل الأجر وتحسب كمكافأة نهاية الخدمة⁽⁴⁾، أو كما لو تعرض العامل لإصابة عمل حالت دون أداء العامل لعمله حيث يستحق في هذه الحالة ثلاثة أرباع أجره اليومي⁽⁵⁾ بما لا يجاوز ستة أشهر.

ويعتبر الأجر حقاً للعامل حتى في حالة تعطل العمل لأسباب خارجة عن إرادته، مثل القوة القاهرة إذا كانت مؤقتة لفترة زمنية قصيرة، ويبقى الأجر واجباً إذا كان التعطل ناجماً عن حدث طارئ لم يكن بوسع العامل أو صاحب العمل توقعه أو تفاديه⁽⁶⁾ وأيضاً لفترة مؤقتة.

ثانياً - حق الأمان والسلامة:

يضمن العامل حقه في الأمان والسلامة أثناء تأدية عمله، وتزداد أهمية هذا الحق أثناء الحرب، حيث يلزم صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة، حتى لو كانت هناك مخاطر ناتجة عن الحرب، وتؤكد اتفاقيات العمل الدولية على هذا الحق، كما ورد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (155) لسنة 1981م بشأن السلامة والصحة المهنية، التي تنص على ضرورة اتخاذ تدابير لحماية العاملين⁽⁷⁾ حتى في حالات النزاعات المسلحة.

ويتحمل تكاليف توفير شروط السلامة والصحة المهنية صاحب العمل، إذ لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية⁽⁸⁾، وقد أصدر المشرع الفلسطيني العديد من القرارات والأنظمة التي تنظم حق العامل بالرعاية الصحية والسلامة المهنية⁽⁹⁾.

ثالثاً - حق العامل في الحصول على التعويض:

إذا أصيب العامل أو تعرض لأضرار بسبب النزاعات المسلحة أثناء تأديته لعمله، فإن له الحق في الحصول على تعويض من صاحب العمل أو من جهة التأمين الاجتماعي، وفي القانون الفلسطيني، ينظم هذا الحق قانون العمل، حيث يحق للعامل المصاب أثناء العمل الحصول على

تعويض مالي يغطي تكاليف العلاج وفترته التوقف عن العمل⁽¹⁰⁾، إلا أن المشرع لم يعالج ما إذا كانت الإصابة ناتجة عن العدوان الخارجي.

الفرع الثاني: التزامات العامل أثناء الحرب

أولاً - الالتزام بأداء العمل:

على الرغم من الظروف الصعبة التي تفرضها الحرب، يظل العامل ملتزماً بأداء عمله وفقاً للشروط المتفق عليها في العقد، ما لم يكن تنفيذ العمل مستحيلاً، ويظل العامل ملتزماً بالوفاء بواجباته التعاقدية طالما أن الحروب أو النزاعات لم تجعل تنفيذ العقد مستحيلاً. وواقع الحرب الإسرائيلية على قطاع غزة جعلت تنفيذ العامل لالتزامه بأداء العمل مستحيلاً بسبب القصف المستمر وتدمير المؤسسات والمنشآت الفلسطينية.

ثانياً - الالتزام بالقواعد الأمنية:

أثناء الحرب، تزداد أهمية الالتزام بالقواعد الأمنية التي تضعها السلطات أو صاحب العمل لضمان سلامة الأفراد والممتلكات، ويعتبر الامتثال لهذه القواعد جزءاً من واجبات العامل القانونية، وفي هذا السياق، أشار الدكتور محمد علي عرفة في كتابه "القانون الجنائي المصري" إلى أن عدم الامتثال للقواعد الأمنية قد يؤدي إلى تحمل العامل لمسؤولية جنائية في بعض الحالات⁽¹¹⁾.

ثالثاً - الالتزام بالعمل في الظروف الاستثنائية:

قد يُطلب من العامل أداء مهام إضافية أو العمل في ظروف غير عادية بسبب احتياجات العمل التي تفرضها الحرب، نص المشرع الفلسطيني على هذا الالتزام حيث أوجب على صاحب العمل عدم تشغيل العامل في غير العمل المتفق عليه إلا في الظروف الاستثنائية⁽¹²⁾، وقد تناول هذا الأمر العديد من الفقهاء، حيث أوضحوا أن العقود العمالية قد تتطلب من العامل القيام بمهام غير عادية في حالات الطوارئ أو النزاعات⁽¹³⁾.

المطلب الثاني: التزامات أصحاب العمل في الحفاظ على حقوق العمال خلال الحروب

تزداد التزامات أصحاب العمل خلال فترات النزاع، حيث يتعين عليهم اتخاذ تدابير لحماية حقوق العمال وضمان سلامتهم بقدر المستطاع. ومن بين التزامات أصحاب العمل ما يلي:

- توفير بيئة عمل آمنة: يتعين على صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات الممكنة لضمان سلامة العمال، ووفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية، يلتزم صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة حتى في الظروف الاستثنائية مثل الحرب، وفي حال تعذر ضمان السلامة، يتعين تعليق العمل أو نقله إلى مكان آمن⁽¹⁴⁾.

• الالتزام بدفع الأجور: يجب على صاحب العمل دفع الأجور المستحقة للعاملين طالما كانت الشركة قادرة على الاستمرار في عملياتها⁽¹⁵⁾، ومع ذلك، قد تواجه بعض الشركات صعوبة في الوفاء بالتزاماتها المالية خلال فترات النزاع، مما يستدعي التفاوض بين الطرفين حول تخفيض الأجور أو تأجيل السداد.

• تعليق أو إنهاء العقود في الحالات القصوى: في حال استحالة استمرار العمل نتيجة الحرب، يحق لصاحب العمل تعليق العقود مؤقتاً أو إنهاؤها بناءً على مبدأ "القوة القاهرة"، ويجب أن يتم ذلك وفق إجراءات قانونية عادلة، بما في ذلك تعويض العمال عن أي خسائر ناجمة عن إنهاء العقود⁽¹⁶⁾.

التوازن بين الحقوق والالتزامات

تحاول التشريعات العمالية الدولية والوطنية تحقيق التوازن بين حقوق العمال والتزامات أصحاب العمل خلال فترات النزاع. تنص اتفاقيات منظمة العمل الدولية على ضرورة اتخاذ تدابير تضمن الحد الأدنى من الحقوق للعمال، بما في ذلك دفع الأجور وتعويضات التسريح، مع مراعاة ظروف أصحاب العمل⁽¹⁷⁾، وهذه الإجراءات تهدف إلى ضمان حقوق العمال دون الإضرار بمصالح الشركات التي قد تواجه صعوبات اقتصادية.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للحرب وأثرها على عقد العمل

تعد الحروب واحده من أكثر الأحداث تعقيداً في التاريخ البشري، حيث تؤثر على جميع جوانب الحياة، بما في ذلك العلاقات القانونية والاقتصادية، وتطرح تساؤلات حول تأثير الحرب على تنفيذ العقود والالتزامات القانونية: هل تُعد الحرب قوة قاهرة تُعفي من تنفيذ الالتزامات، أم أنها ظرف طارئ يمكن معه تعديل الالتزامات دون إلغائها؟ هذا ما سيتم الإجابة عليه من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: تعريف القوة القاهرة والظروف الطارئة

الفرع الأول: القوة القاهرة:

تُعرّف القوة القاهرة بأنها حدث خارجي غير متوقع ويستحيل معه تنفيذ الالتزام بشكل كامل أو دائم⁽¹⁸⁾، أو هي: "كل حادث خارجي لا يمكن توقعه أو دفعه، ويكون من شأنه جعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً"⁽¹⁹⁾، وتنص المادة 181 من القانون المدني الفلسطيني على أنه "إذا اثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كقوة قاهرة، أو خطأ من المضرور، أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجد نص أو اتفاق يقضي بغير ذلك".

وفقاً للتعريف السابق يشترط في القوّة القاهرة:

- أن يكون الحادث خارجي
- وأن يكون غير متوقع
- وأن يستحيل دفعه
- وأن تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً

الفرع الثاني: الظرف الطارئة:

الظرف الطارئ يشير إلى حدث غير متوقع، ولكنه لا يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، بل يجعل تنفيذ العقد مرهقاً للغاية بالنسبة للمدين، وقد اعتمد الفقهاء هذا المبدأ في العقود طويلة الأمد، خاصة في الظروف الاقتصادية والسياسية التي قد تتغير بشكل كبير خلال فترة العقد.

وتعرف نظرية الظروف الطارئة بأنها: "مجموعة القواعد والأحكام التي تعالج الآثار الضارة، اللاحقة بأحد المتعاقدين الناتجة عن تغير الظروف التي تم بناء العقد في ظلها"⁽²⁰⁾، ومضمون النظرية بصورته عامة أن ثمة ظرفاً عاماً⁽²¹⁾ قد يطرأ بعد إبرام العقد وقبل تنفيذه بشكل كامل أو أثناء التنفيذ ويكون مؤثراً بمحل العقد مما لم يكن متوقعاً ولا مكن دفعه غالباً، ويجعل تنفيذ الالتزام التعاقدي ضاراً بالمدين ضرراً فاحشاً وغير مستحق بالعقد⁽²²⁾.

وقد نصت المادة 151 من القانون المدني الفلسطيني على: "إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي، أصبح مرهقاً للمدين، يهدده بخساره فادحة، جاز للمحكمة تبعاً للظروف أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلاً كل اتفاق يقضي بغير ذلك".

وباستقراء النص السابق وتعريف نظرية الظروف الطارئة نجد أن ثمة شروط واجب

توافرها لتكون بصدد تطبيق النظرية وهذه الشروط هي:

1. حدوث ظرف غير متوقع عاماً بعد إبرام عقد زمني.
2. أن يكون الظرف الطارئ خارجياً عن إرادة الأطراف.
3. تأثير الظرف الطارئ يجعل تنفيذ الالتزام التعاقدي مرهقاً.
4. أن يكون الظرف الطارئ سبباً مباشراً لتعذر التنفيذ.

ويترتب على توافر شروط النظرية أن يقوم القاضي بعد الموازنة بين مصلحة الطرفين وتبعاً للظروف أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول أي أن يقوم بتخفيف آثار الظرف الطارئ ومن ثم يتقاسم الطرفان آثار هذا الظرف.

والسؤال الذي يطرح بعد التعرف على نظرية الظروف الطارئة والقوة القاهرة هو: هل تعتبر الحرب قوة القاهرة وبالتالي سبباً لعدم تنفيذ الالتزامات دون رجوع أحد الطرفين على الآخر بالتعويض؟ أم هي من قبيل الظروف الطارئة التي يتقاسم فيها الطرفان الخسائر؟ قبل الإجابة على التساؤل نشير إلى الآثار المترتبة على اعتبار الحرب من الظروف الطارئة، حيث لا ينقضي عقد العمل، ويبقى كل من العامل وصاحب العمل ملتزماً بواجباته مع إمكانية تخفيض هذه الالتزامات للطرفين كما لو تم تقليل عدد ساعات العمل أو العمل بفترات متقطعة بالنسبة للعامل في مقابل تخفيض الأجر أو إعطاء مجال لصاحب العمل للوفاء بأجر العامل في غير موعده بسبب الظروف الطارئة، حتى يبقى هناك توازن بين التزامات الطرفين، وفي حقيقة الأمر هذا الأمر لا ينطبق على واقع الحرب المدمرة في قطاع غزة لذلك يمكن اعتبار الحرب من الظروف الطارئة في أماكن نزاع أخرى مثل الحرب في أوكرانيا أو النزاع في سوريا أو جنوب لبنان.

وعلى ذلك لو أردنا تطبيق شروط نظرية الظروف الطارئة على الحرب الطاحنة في غزة لوجدنا الشروط كلها متوفرة باستثناء شرط الإرهاق إذ أن تنفيذ العقد ليس مرهقاً وإنما يدخل في دائرة المستحيل أي أن شروط القوة القاهرة هي المتوفرة ولا سيما الاستحالة في تنفيذ بنود العقد، والاستحالة متوفرة سواء من جانب صاحب العمل الذي لا يستطيع أصلاً فتح منشأته بسبب الحرب المدمرة فضلاً عن التزامه بتوفير بيئة آمنة، وكذلك العامل نفسه لا يتمكن من تنفيذ العقد ومستحيل عليه تنفيذه لأسباب خارجة عن إرادته وإرادته صاحب العمل فهذه الحرب جعلت أصحاب العمل يغلّقون مؤسساتهم إن لم تكن دمرت من قبل الاحتلال بسبب المحافظة على حياتهم، ومن جانب العامل فلن يتمكن من مباشرة عمله حيث يتعرض للموت في كل لحظة، وبالتالي يرى الباحث أن الحرب على غزة من قبيل القوة القاهرة التي من شأنها أن تنهي عقد العمل دون أن يتحمل أي من العامل أو صاحب العمل تبعات هذا الإنهاء.

الفرع الثالث: موقف المشرع من القوة القاهرة:

لم يتعرض المشرع الفلسطيني في قانون العمل على أثر القوة القاهرة على عقد العمل، وإنما عالج القوة القاهرة في القانون المدني حيث نصت المادة 172 على: "في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى الالتزام بسبب استحالة تنفيذه، تنقضي معه الالتزامات المقابلة وينفسخ العقد من تلقاء نفسه"، فموجب هذا النص فإن أي التزامات تقع على عاتق الطرفين تنقضي إذا ما ترتب على حادث ما استحالة تنفيذه، وفي هذه الحالة ينفسخ العقد بقوة القانون.

في حين نرى المشرع الفرنسي في قانون العمل المعدل بالقانون رقم 1545 لسنة 2014 المؤرخ في 20 ديسمبر 2014 المتعلق بتبسيط الحياة العملية جعل القوة القاهرة سبباً لفسخ

عقود العمل المؤقتة، بل وسبباً في فسخ عقود العمل غير محددة المدّة دون إشعار مسبق أو دفع تعويضات لذلك، حيث نصت المادة 1-1243-L منه على: "ما لم يتفق الطرفان، لا يمكن إنهاء عقود العمل محددة المدّة قبل نهاية المدّة المحددة له إلا في حالة الخطأ الجسيم أو القوة القاهرة أو العجز الذي أشار إليه الطبيب المختص"⁽²³⁾، وفي العقود غير محددة المدّة يجوز لرب العمل في حالة القوة القاهرة أن يقوم بإنهاء عقد العمل دون التزامه بالإجراءات التي كان يجب أن يتبعها في الظروف العادية وذلك وفق نص المادة 12-1234-L من ذات القانون السابق والتي نصت على: "إن توقف العمل بسبب قوة القاهرة يعفي صاحب العمل من التزامه بخصوص الإشعار ودفع تعويضات الفصل المنصوص عليها في المادة 9-1234-L."⁽²⁴⁾

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على اعتبار الحرب قوة القاهرة:

رغم حق صاحب العمل في اعتبار عقد العمل مفسوخاً بسبب الحرب عندما تطول في وقتها ولا يعتبر فصله للعامل الذي لا يتمكن من مباشرة عمله بسبب الحرب فصلاً تعسفياً إلا أن هناك بعض الحقوق التي يجب أن تثبت للعامل رغم انتهاء عقد العمل وهذه الحقوق تمثل التزامات صاحب العمل تجاه العامل كما يوجد التزامات على العامل نتيجة إنهاء العقد وهذه الالتزامات هي:

الفرع الأول: التزامات صاحب العمل

أولاً - منح العامل بدل الإجازات:

منح العامل أجره جميع إجازاته العادية (وهي الإجازات السنوية والأعياد الدينية والمناسبات الوطنية) وهي التي تُمنح للعامل بصفة دورية عن كل سنة من سنوات الخدمة، وهذا الالتزام المفروض على صاحب العمل هو حق للعامل، وهذا الحق متعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على حرمان العامل منها كما لا يجوز للعامل أن ينزل عن حقه في هذه الإجازة صراحة أو ضمناً، ويترتب على ذلك أن أي اتفاق يتضمن حرمان العامل من حقه في الإجازة السنوية أو تنازله عنها هو اتفاق باطل بطلاناً مطلقاً لمخالفته النظام العام⁽²⁵⁾.

ووفقاً لقانون العمل الفلسطيني للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 14 يوماً للعمال الذين يعملون في الأعمال غير الخطرة أو الذين لم يمض على عملهم خمس سنوات وثلاث أسابيع للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة أو الذين زادت مدة خدمتهم على خمس سنوات⁽²⁶⁾، كما يستحق إجازة دينية⁽²⁷⁾ ورسمية⁽²⁸⁾ ولا تحسب من الإجازة السنوية⁽²⁹⁾.

ثانياً - منح العامل مكافأة نهاية الخدمة:

منح المشرع الفلسطيني للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاه في العمل على أساس أجر تقاضاه دون احتساب

ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة⁽³⁰⁾، وتحسب نهاية العمل من اللحظة التي أصبح فيها تنفيذ عقد العمل مستحيلًا.

ثالثاً - منح الأولوية للعامل عند إعادة العمل:

يلتزم العامل في حالة تم إعادة العمل في مؤسسته أو شركته أو منشأته أن يقدم العامل الذي كان يعمل عنده على غيره ويكون للعامل أولوية في العمل ذلك أن سبب إنهاء العقد هو سبب خارج عن إرادته أي من الطرفين، وذلك من باب العدالة.

الفرع الثاني: التزامات العامل

أولاً - عدم مطالبة العامل بالتعويض نتيجة إنهاء العقد:

ذكرنا أن سبب إنهاء العقد هو قوؤه خارجة عن إرادته صاحب العمل أو العامل، وذكرنا أن الحرب قوؤه قاهره والأصل في القوؤه القاهره أنه لا يستطيع أي من المتعاقدين أن يرجع على الآخر إذا كان عدم تنفيذ الالتزامات بسبب قوؤه قاهره وذلك وفقاً للقواعد العامة في الالتزامات بشكل عام⁽³¹⁾، وعليه لا يجوز للعامل مطالبة العامل بالتعويض جراء إنهاء العقد إذ لا يعتبر ذلك فصلاً تعسفياً ولا يحق له المطالبة بالأجر عن الفترة التي لم يقم بأداء العمل عنها.

ثانياً - المحافظة على أدوات العمل وإرجاعها لصاحب العمل عند الطلب:

نصت المادة 33 من قانون العمل الفلسطيني على: " يلتزم العامل... بالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسؤولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوؤه قاهره"، يتضح من النص أن العامل يلتزم بالمحافظة على الأشياء لتنفيذ العمل ويشمل الالتزام كل ما يوجد تحت يد العامل من أشياء تتعلق بالعمل، يستوي في ذلك الأشياء والأدوات التي تُسلم إليه ليعمل بها، أو المواد الأولية التي عُهد إليه بها لتصنيعها، أو حتى المواد المصنعة التي تكون في حراسته، ويلتزم العامل برد هذه الأشياء بعد تنفيذ العمل أو في نهاية العمل بحسب الأحوال.

وإخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على الأشياء يرتب مسؤوليته أمام صاحب العامل، ولكن الالتزام المفروض على العامل في المحافظة هو التزام ببذل عناية وليس تحقيق نتيجة، ومن ثم يُكلف صاحب العمل بإثبات خطأ أو تقصير العامل في المحافظة على الأشياء، ولا يعتبر العامل مسؤولاً عن الأضرار التي تصيب الأدوات لأسباب طارئة خارجة عن إرادته أو في حالة القوؤه القاهره.

خاتمة

بناءً على ما تم استعراضه، يمكن القول إن الحرب يمكن أن تُصنف كقوة قاهرة في بعض الأنظمة القانونية، إذا كان من المستحيل تنفيذ الالتزامات بسببها، وفي حالات أخرى، قد تُعتبر الحرب ظرفاً طارئاً يتطلب تعديل الالتزامات دون إلغائها، وانتهينا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات يمكن إجمالها على النحو التالي:

أولاً - النتائج:

- 1- للعامل الحق في الأجر طالما كان يؤدي عمله أو كان قادراً على تأديته وكان هناك مانع يرجع إلى صاحب العمل لفترته لا تتجاوز الشهرين.
- 2- للعامل الحق في الحصول على تعويض عند إصابته أثناء العمل حتى لو كانت الإصابة بسبب النزاعات المسلحة أو الحروب، ويرجع بالتعويض إما على صاحب العمل أو على الدولة بحسب سبب الإصابة.
- 3- أدت الحرب إلى تعطيل العقود وتوقف الأعمال، مما أثر على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء.
- 4- أثناء الحرب قد تفرض ظروف استثنائية إعادة ترتيب الالتزامات بين العامل وصاحب العمل مثل تقليل ساعات العمل أو تعديل الأجور بما يتماشى مع الظروف الراهنة.
- 5- في الظروف الحربية التي تجعل تنفيذ العقود مستحيلاً، يُعد العقد مفسوخاً بسبب القوة القاهرة، ويعفى الطرفان من تبعات تنفيذ الالتزامات.
- 6- تدمير المصانع والمنشآت يعطل القدرة على الإنتاج ويؤثر بشكل مباشر على العقود العمالية واستمرارية العمل.

ثانياً - المقترحات:

- 1- يقترح الباحث على المشرع الفلسطيني بوضع نصوص خاصة تعالج تأثيرات الحرب على عقود العمل لضمان حقوق العمال وأصحاب العمل.
- 2- يقترح الباحث ضرورة تعزيز برامج التأمين الاجتماعي لتشمل تعويضات مناسبة للعمال الذين يتعرضون لإصابات أو تعطيلات نتيجة للحروب.
- 3- يرى الباحث ضرورة إدخال تعديلات على الاتفاقيات الدولية تتناول بشكل واضح تأثير الحروب والظروف الطارئة على الالتزامات التعاقدية، خاصة في عقود العمل بما يضمن تحقيق العدالة لكلا الطرفين.
- 4- يرى الباحث أنه يقع على المنظمات الدولية تقديم الدعم الفني والمالي للشركات الصغيرة والمتوسطة المتأثرة بالحرب لضمان استمرارية العمل في حدود الممكن.

- 5- يتعين على صاحب العمل ضمان بيئة عمل آمنة للعمال حتى في ظل الظروف الاستثنائية كالحروب، ويُعتبر هذا من الحقوق الأساسية التي لا يمكن التنازل عنها.
- 6- كما يرى الباحث ضرورة إنشاء صندوق لتعويض العمل عن أضرار إنهاء عقد العمل في القوة القاهرة أو لتعويضهم عن الإصابات الناجمة عن الحروب على أن تكون مصادر هذا الصندوق من الضرائب التي تفرض على أصحاب العمل ومساهمة من وزارة المالية ووزارة العمل في فلسطين.
- الهوامش:

- (1) أعلن الاحتلال الإسرائيلي حالة الحرب للمرة الأولى في تاريخه في حرب أكتوبر 1973 والتي انتهت بهزيمته عسكرياً ونصره سياسياً حيث نتج عن هذه الحرب اتفاقية السلام بين الكيان الصهيوني وجمهورية مصر العربية وهذا بمثابة نصر كبير للاحتلال الإسرائيلي.
- (2) عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، منشورات جامعة الكويت، 1990م، ص 137.
- (3) المادة 1/38 من قانون العمل الفلسطيني.
- (4) نصت الفقرة الثانية من المادة 38 من قانون العمل الفلسطيني على: "ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زياداً على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون".
- (5) المادة 119 من قانون العمل الفلسطيني.
- (6) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط، الجزء الخامس، دار النهضة العربية، 1952، ص 147.
- (7) اتفاقية منظمة العمل الدولية، بشأن الصحة والسلامة المهنية 1981، المادة 16.
- (8) نصت المادة 92 من قانون العمل الفلسطيني على: "لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية".
- (9) راجع على سبيل المثال قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2003م بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل نظم صيانة جميع الأماكن التي يستخدمها العمال والمعدات الموجودة في هذه الأماكن صيانة تامة، والحفاظة على نظافتها، والاشتراطات الخاصة بمياه الشرب، الاشتراطات الخاصة لدورات المياه والحمامات وأماكن الاغتسال، الاشتراطات الخاصة لأماكن تناول الطعام والاشتراطات الخاصة لأماكن تبديل الملابس؛ قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2003م بنظام الفحص الطبي الدوري الذي أوجب على صاحب العمل وضع الترتيبات لإجراء الفحص الطبي الدوري للتأكد من لياقة العاملين ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى، وأن يجري الفحص الطبي مرّة كل فترة محددة بحسب طبيعة العمل، كما أوجب على صاحب العمل أن يحتفظ بنسخة من نتائج الفحص الطبي الدوري في ملف العامل، وأن يمكن المفتش من الاطلاع عليها عند الطلب، والعمل بما يحقق مصلحة العامل وفق نتيجة الفحص الطبي؛ قرار مجلس الوزراء رقم (22) لسنة 2003م بنظام الفحص الطبي الابتدائي حيث أوجب على صاحب العمل وعلى نفقته أن يجري له الفحص الطبي الابتدائي، ويمكن تكرار الفحص بعد التحاق العامل بعمله بفترة قصيرة، كلما كان ذلك ضرورياً؛ قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2003م بنظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت الذي أوجب على كل صاحب عمل أن يعد داخل المنشأة صندوقاً أو أكثر للإسعافات الطبية، مزوداً بمتطلبات الإسعاف الطبي، بحيث تكون صالحة للاستعمال؛ قرار مجلس الوزراء رقم

(21) لسنة 2003م بنظام اشتراطات السلامة في مباني المنشآت والذي أوجب أن يراعي صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان أن تكون مباني المنشآت وأماكن العمل آمنة ولا تشكل خطراً على سلامة العمال وصحتهم؛ والقرار رقم 1 لسنة 2004م والخاص بالأعمال والصناعات الخطرة والضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث بها؛ وقرار مجلس الوزراء رقم 47 لسنة 2004م بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها؛ وقرار مجلس الوزراء رقم 49 لسنة 2004م بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار وأمراض المهنة؛ تعليمات وزير العمل رقم 1 لسنة 2005م بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات الهندسية، وتعليمات وزير العمل رقم 2 لسنة 2005م بتحديد معايير الأمان للمواد الكيميائية ومستوياته والأغبرة الخطرة والضارة بالصحة التي يسمح بتواجدها في أماكن العمل؛ تعليمات وزير العمل رقم 3 لسنة 2005م بحدود الجرعة السنوية القصوى المسموح بالتعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة؛ وتعليمات وزير العمل رقم 4 لسنة 2005م بالمستويات الآمنة لشدة الضوضاء في أماكن العمل؛ وتعليمات وزير العمل رقم 5 لسنة 2005م بالمستويات الآمنة لشدة الإضاءة في أماكن العمل؛ وتعليمات وزير العمل رقم 6 لسنة 2005م بالمستويات الآمنة لدرجات الحرارة في أماكن العمل؛ وتعليمات وزير العمل رقم 7 لسنة 2005م بوقاية العاملين في أعمال الغاز والمواد البترولية؛ وغير ذلك من القرارات المتعلقة بالرعاية الصحية والسلامة المهنية.

(10) نصت المادة 118 من قانون العمل الفلسطيني على: "وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي: 1- علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها. 2- جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث". (11) علي عرفة، القانون الجنائي المصري، الجزء الأول، دار النهضة العربية، 1978، ص 342.

(12) المادة 32 من قانون العمل الفلسطيني والتي نصت على: "لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين". (13) غالب علي الداودي، شرح قانون العمل السوري، دار الثقافة العربية، 2015م، ص 198؛ عفيف محمد أبو كلوب،

شرح قانون العمل الفلسطيني، غزة، فلسطين، ص 65.

(14) المادة 16 من اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981.

(15) دراسة "القوة القاهرة في العقود"، المعهد الدولي للقانون الدولي، 2015.

(16) تقرير اللجنة الدولية للصليب الأحمر، 2018.

(17) تقرير منظمة العمل الدولية حول حماية العمال في مناطق النزاعات المسلحة، 2020.

(18) راجع في فكرة القوة القاهرة؛ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط، ج 1، ص 748 وما بعدها؛ سليمان مرقس؛ شرح القانون المدني، 2، في الالتزامات، المطبعة العالمية، القاهرة، 1964م، ص 367 وما بعدها؛ فتحي عبد الرحيم عبد الله؛ في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الثاني، أحكام الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998م، ص 493 وما بعدها.

(19) أحمد أبو الوفا، نظرية القوة القاهرة في القانون المدني، دار النهضة العربية، 1967، ص 123.

(20) محمد خالد منصور، تغير قيمة النقود وتأثر ذلك بنظرية الظروف الطارئة، بحث منشور في مجلة دراسات الصادرة عن كلية الشريعة والقانون بالجامعة الأردنية، المجلد 25، العدد الأول، 1998م، ص 159.

(21) لا بأس بأن يكون الظرف خاصاً عند فقهاء الشريعة، راجع: فتحي الدريني، النظريات الفقهية، ط4، مطبوعات جامعة دمشق، 1997م، ص 147.

(22) عفيف محمد أبوكلوب، نظرية الظروف الطارئة ومدى ارتباطها بالعدر المسبب في إنهاء عقد الإيجار "دراسة تحليلية"، بحث منشور في مجلة الاجتهاد القضائي الجزائرية، المجلد 14، العدد الأول، 2022م، ص 123.

(23) Art L-1243-1 Code du travail modifié par la LOI n° 2014-1545 du 20 Décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises: "Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail".

(24) Art L-1234-12 Code du travail modifié par la LOI n° 2014-1545 du 20 Décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises: "La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9".

(25) نصت المادة الرابعة من الاتفاقية 52 لمنظمة العمل الدولية بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، لعام 1936م، والتي اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته العشرين، بتاريخ 24 حزيران / يونيو 1936م، وبدأ نفاذها في 22 أيلول / سبتمبر 1939م على: "يعتبر باطلاً أي اتفاق للتخلي عن الحق في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها"

(26) نصت المادة 74 من قانون العمل الفلسطيني على: "1- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة"

(27) أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (16) لسنة 2003م بنظام تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر، ووفقاً لهذا النظام فإن العامل يستحق إجازة مدفوعة الأجر في عيدي الفطر والأضحى مدة إجازة عيد الفطر ثلاثة أيام ومدة إجازة عيد الأضحى أربعة أيام وذلك للمسلم، وأما المسيحي فيستحق ثلاثة أيام في عيد الميلاد، وثلاثة أيام أخرى لعيد الفصح، راجع المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء رقم 16 لسنة 2003.

(28) حدد النظام الأعياد الرسمية التي تمنح فيها للعامل إجازة بأجر كامل، وهي: اليوم الوطني يوم واحد، ويصادف الأول من كانون الثاني/ ديسمبر من كل عام، وعيد العمال العالمي يوم واحد، ويصادف في الأول من مايو/ أيار، وعيد الاستقلال يوم واحد، ويصادف يوم الخامس عشر من تشرين الثاني/نوفمبر، راجع المادة الثانية من النظام السابق.

(29) نصت المادة 75 من قانون العمل الفلسطيني على: "للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية".

(30) المادة 45 من قانون العمل الفلسطيني.

(31) نصت المادة 181 من القانون المدني الفلسطيني على: "إذا اثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كقوة قاهرة، أو خطأ من المضرور، أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجد نص أو اتفاق يقضي بغير ذلك".

