

الضرورات التي تفرضها جائحة كوفيد 19 للحفاظ على استمرار علاقات العمل

The imperatives imposed by the Covid 19 pandemic to maintain continued the labor relations

عبد الحفيظ بقة

أستاذ التعليم العالي، بجامعة محمد بوضياف المسيلة، محامي لدى مجلس قضاء

سطيف والمحكمة العليا

الملخص:

تتناول هذه الدراسة كيفية تعامل المستخدم مع الضرورات التي فرضتها جائحة كوفيد 19 في إطار مبادئ حسن النية والتضامن والإخلاص من أجل الحفاظ على استمرار علاقات العمل، وتتناول أيضا الدور الريادي للدولة وما اتخذته من تدابير للحفاظ على الاستقرار المهني للعمال باعتباره جزءا من استقرار المجتمع ككل. كما تبين هذه الدراسة أن ضرورة المحافظة على استمرار علاقات العمل تستدعي تضافر جهود المستخدم مع جهود الدولة، وتتطلب أيضا توزيع المخاطر بين العمال وأصحاب العمل حتى لا يتحمل طرف واحد عبء هذه الجائحة وحده، فعلى المستخدم أن يسدد أجورهم ويتجنب تسريحهم، ويمكنه أن يعدل عقودهم وفقا للضرورات التي تفرضها جائحة كوفيد 19 باعتبار أن التعديل العقدي يمنع تسريح العمال ويؤدي إلى تحقيق الاستقرار وعلى العمال القيام بأي عمل يكلفون به ولو كان مختلفا عن عملهم الأصلي.

الكلمات المفتاحية: الضرورات، جائحة كوفيد 19، علاقات العمل، الاستمرار، العامل، المستخدم، الظروف الطارئة، القوة القاهرة.

Abstract:

This article examines how an employer deals with the imperatives imposed by the Covid 19 pandemic within the framework of the principles of good faith, solidarity and sincerity and cooperation in order to maintain the labor relations, as well as the role principal of the State and the measures it has taken to maintain the professional stability of employees as part of the stability of society as a whole.

This study also aims to maintain the continuity of labor relations requires that the efforts of the employer be combined with the efforts of the State, In addition, the distribution of risks between employers and their employees so that no single party bears the burden of this pandemic, the employer must pay their wages and avoid their layoffs, he can modify their contracts according to the imperatives imposed by the pandemic Covid 19, considering that the contractual modification avoids redundancies and leads to stability, and employees must perform any task assigned to them, even if it is different from their original work.

Keywords: Imperatives, Covid 19 pandemic, Continuation, Labor relations, Employee, Employer, Emergency conditions, Force majeure.

مقدمة

أحدث فيروس كورونا كوفيد19 أزمة صحية، اجتماعية واقتصادية، ولم تكن حتى دول العالم المتحضر في منأى عن هذه الأزمة، بل أن هذه الدول كانت الأكثر تضرراً من هذا الفيروس، ووصلت تداعيات هذه الجائحة¹ إلى درجة إعلان حالة الطوارئ في معظم دول العالم وتم فرض حظر التجول وإلزام الأفراد بالبقاء في منازلهم في إطار ما يسمى بالحجر الصحي المنزلي تطبيقاً لتعليمات منظمة الصحة العالمية، وفي سبيل ذلك سارعت الدول والحكومات إلى غلق حدودها البرية وتعليق الرحلات الجوية والبحرية أملاً في محاصرة هذا الفيروس، مما أدى إلى حدوث شلل اقتصادي واجتماعي شبه تام، مس معظم النشاطات خاصة بعد تعليق الدراسة بالمدارس والجامعات وجعل 50% من الموظفين والعمال في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر منعا للاحتكاك وتطبيقاً لتعليمات التباعد الاجتماعي أملاً في محاصرة الفيروس والحد من انتشار الوباء.

وبهذه الإجراءات تضررت كل فئات المجتمع، غير أن الفئة الأشد تضرراً من تداعيات هذا الوباء -بعد المصابين بالعدوى- هي فئة العمال ومحدودي الدخل باعتبارها من الفئات الهشة لأن الأمر يتعلق بلقمة العيش، ولعل ما زاد في معاناة فئة العمال تلك القرارات المتعلقة بغلق المصانع والمحلات التجارية والمعالم السياحية وتوقيف وسائل النقل العمومي في ظل عدم وجود هيئات تأمينية تتكفل بالعمال في حالة انتشار الأوبئة،² ووصل تأثير هذه الجائحة إلى حد الإخلال بالاتفاقيات والعقود وإلى صعوبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية أو استحالة تنفيذها وفي مقدمتها عقود العمل.

وباعتبار أن جميع العقود قوامها التنفيذ بحسن نية وأن عقود العمل من أكثر العقود التي يفترض فيها توافر هذا المبدأ لما يتضمنه من تعاون وتضامن ووفاء وإخلاص بين المستخدمين وعمالهم، لهذا كان من الضروري على كل مستخدم³ إبداء نوع من التضامن والتعاون مع عماله لتخطي هذه

¹ صنفت منظمة الصحة العالمية فيروس كورونا كوفيد 19 بأنه وباء عالمي بتاريخ 11/03/2020 وقالت على لسان مديرها أنه يمكن تصنيفه على أنه جائحة.

² قياساً على وجود هيئات تتكفل بالعمال عند تعطيلهم بسبب سوء الأحوال الجوية، ويتعلق الأمر بالصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاع البناء والأشغال العمومية والري (كاكوبات) - CACOBATPH Caisse Nationale des Congés Payés et du Chômage Intempéries des Secteurs du Bâtiment, Travaux Publics et Hydrauliques.

³ استعمل المشرع الجزائري تسمية المستخدم أو الهيئة المستخدمة أو المؤسسة المستخدمة للدلالة على رب العمل أو صاحب العمل، وعليه سيتم استعمال مصطلح المستخدم دون غيره من المصطلحات إلا ما تعلق بالقوانين الأجنبية.

المحنة ومواكبة الضرورات التي تفرضها هذه الجائحة من أجل الحفاظ على مناصب الشغل وعلى علاقات العمل واستمرارها، فتم اتخاذ عدة تدابير فرضتها الضرورة سواء تعلق الأمر بضرورة تسديد أجور العمال وقت الجائحة، أو بضرورة الالتزام بعدم تسريح العمال وعدم إنهاء عقود عملهم مع إمكانية تعديلها بدل إنهاؤها، أو ضرورة تدخل الدولة للحفاظ على الاستقرار العقدي باعتباره جزءا من الاستقرار الاجتماعي.

كيف تم التعامل مع هذه الضرورات التي فرضتها الجائحة سواء من طرف المستخدم أو من طرف الدولة بهدف الحفاظ على مناصب الشغل واستمرار علاقات العمل؟
أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز كيفية تعامل المستخدم مع الضرورات التي فرضتها هذه الجائحة في إطار مبادئ حسن النية، التضامن، الإخلاص والتعاون مع عماله من أجل تجاوز هذه الظروف العصيبة التي تهدد عقود العمل بالزوال، كما تهدف إلى إبراز الدور الريادي للدولة في الحفاظ على مناصب العمل ومنه الحفاظ على الاستقرار المهني للعمال باعتباره جزءا من الاستقرار الاجتماعي ولو كلف ذلك خزينة الدولة مبالغ طائلة.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة باعتبارها تطرح موضوعا من مواضيع الساعة والتي تشكل مجالا خصبا للبحوث القانونية والاجتماعية والاقتصادية والتي تهدف إلى انتشال العمال من شبح الفقر والبطالة والحفاظ على علاقات العمل واستمرارها. كما تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة الإشكالات المتنوعة التي يطرحها هذا الموضوع خاصة ما تعلق بالأجور واستهلاك العطل السنوية والعمل بالتوقيت الجزئي والعمل عن بعد، ومعرفة التكيف القانوني للجائحة هل تشكل ظرفا طارئا أم قوة قاهرة.

المنهج المتبع:

استدعت طبيعة الدراسة الاعتماد على أكثر من منهج، ولإحاطة بالمسائل القانونية المثارة تم الاعتماد على المنهج التحليلي عند تحليلنا للنصوص القانونية الواردة في هذا الإطار واستعنا بالمنهج الوصفي لوصف الجائحة والمصطلحات الأخرى المتداخلة معها.

العناصر الأساسية للدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة محاور تناولنا في المحور الأول مسألة مفاهيمية تتعلق بالتكييف القانوني لجائحة كوفيد 19 أهي ظرف طارئ أم قوة قاهرة، أما المحور الثاني فخصصناه لضرورة تعاون المستخدم مع عماله للحفاظ على استمرارية عقود العمل سواء تعلق الأمر بتسديد الأجور أو الالتزام بعدم التسريح أو بتعديل عقود عماله بدل إنهاؤها، في حين تناولنا في المحور الثالث ضرورة تدخل الدولة لمواجهة الوباء والحفاظ على استمرار علاقات العمل.

المحور الأول: التكيف القانوني لجائحة كوفيد 19

تضاربت الآراء حول اعتبار هذه الجائحة قوة قاهرة أم ظرفا طارئا ومدى تأثيرها على العلاقات القانونية وفي مقدمتها علاقات العمل، ولحسم هذا الخلاف يتعين تحديد المفهومين بشيء من التفصيل، لكن قبل ذلك يتوجب علينا تحديد معنى الجائحة والمقصود بكوفيد 19.

أولا: معنى مصطلح الجائحة ومصطلح كوفيد 19

يتعين التعرف على مصطلح الجائحة وما يتداخل معها من مصطلحات في الجزئية الأولى، ثم نتعرف على مصطلح كوفيد 19 في الجزئية الثانية.

1- تعريف الجائحة: الجائحة لغة جمعها جوائح من جاح يجوح جوحا، والجوح هو الإهلاك والاستئصال،⁴ وهي البلية والتهلكة والداهية العظيمة،⁵ أما اصطلاحا: فهي الآفة التي تهلك الثمار أو الزرع أو الخضار، ووصف العرب السنوات بالجائحة حين تكون جدياء غبراء قاحلة، والجائحة في كل معانيها تعني الانتشار غير المسيطر عليه، وإذا اقترن مصطلح الجائحة بالوباء فهو يعني مرحلة متقدمة من انتشار الوباء وعدم القدرة على التحكم فيه والسيطرة عليه، ويمكن تصنيف مرض معين من حيث الانتشار والرقعة الجغرافية إلى ثلاثة مستويات:⁶

فإذا سجل ارتفاع مفاجئ في عدد حالات مرض ما على مستوى منطقة جغرافية محدودة سمي **بتفشي المرض Outbreak** كما كان مرض كورونا عند بداية انتشاره في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر 2019، أما إذا تفشى المرض بسرعة في منطقة جغرافية أكبر سواء على مستوى دولة واحدة أو في عدد قليل من الدول سمي **وباء Epidem** وهو ما حدث لما انتقل الفيروس من مدينة

⁴ د/ حسين بن سالم الذهب، نظرية وضع الجوائح في الفقه الإسلامي، مجلة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، العدد 91 مجلد 8 لسنة 2011، ص94.

⁵ المنجد في اللغة والأعلام، دار المشرق، بيروت، 1972، ص108.

⁶ انظر الهيئة العامة للغذاء والدواء على الموقع الإلكتروني www.sfda.gov بتاريخ 20/05/2020.

ووهان وانتشر في بقية مناطق دولة الصين وبعض الدول المجاورة، أما إذا انتشر في رقعة جغرافية أوسع وعجزت الدول على السيطرة عليه والحد من انتشاره سمي **جائحة Pandemic**.

2- تعريف مصطلح كوفيد 19: يمكن تقسيم مصطلح Covid19 إلى (Co) وهو اختصار لكلمة Corona التي تعني التاج وهو الشكل الذي يأخذه الفيروس عند معاينته بالمجهر الإلكتروني و (Vi) اختصار لكلمة Virus و (D) اختصار لكلمة Disease بمعنى مرض، فيما يرمز رقم 19 إلى سنة 2019 وهو العام الذي ظهر فيه الفيروس لأول مرة.⁷

ثانيا: الظروف الطارئة وجائحة كوفيد 19

تُعرف الظروف الطارئة بأنها حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها عند إبرام العقد، وتؤدي إلى صعوبة تنفيذ الالتزام التعاقدية وإلى إرهاب المدين بحيث تهدده بخسارة فادحة.⁸

والظروف الطارئة هي حالات عامة غير مألوفة لم يكن في الحسابان توقعها ولا دفعها كآلآفة والجائحة والنازلة، ويشترط لتطبيق نظرية الظروف الطارئة توافر ثلاثة شروط هي:

1- أن تطرأ هذه الحوادث في الفترة الممتدة بين انعقاد العقد وتنفيذه، وأن مجال تطبيق هذه النظرية هي العقود المستمرة والعقود الفورية التي يتراخى تنفيذها مدة من الزمن، ولعل عقد العمل من أهم العقود المستمرة التي تتأثر بهذه الظروف.⁹

2- أن تكون هذه الظروف استثنائية، عامة وغير متوقعة: يقصد باستثنائية أي نادرة الوقوع بحسب السير العادي للأمر مثل الحرب أو الزلزال أو الأوبئة، أما عامة فيقصد بها أنها لا تقتصر على مدين معين بالذات، لأن الحوادث الاستثنائية الخاصة بالمدين وحده كإفلاسه أو احتراق مصنعه لا تعتبر ظروفًا عامة ومن ثم لا تخضع لنظرية الظروف الطارئة.

كما يجب أن يكون الظرف غير متوقع، ويعتبر كذلك إذا لم يكن في وسع الرجل العادي توقعه وقت إبرام العقد، ولا يكفي أن يكون الحادث استثنائيا وعاما وغير متوقع بل يجب ألا يكون في استطاعة المدين دفعه أو توقيه.¹⁰

⁷ انظر صحيفة البيان على الموقع الإلكتروني covid 19/2020-03-25-1.3812764 www.albayan.ae بتاريخ 2020/05/20.

⁸ انظر نص المادة 107 فقرة 3 من الأمر 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، جريدة رسمية العدد 78.

⁹ د/ محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص 321.

3- أن يجعل الحادث تنفيذ الالتزام مرهقا وليس مستحيلا: فيصبح تنفيذ العقد ممكنا لكنه مرهقا يهدد المدين بخسارة فادحة، ولو أدى إلى استحالة التنفيذ لصرنا أمام قوة القاهرة، ويترتب على ذلك انقضاء الالتزام وانفساخ العقد بقوة القانون.¹¹

فإذا توافرت شروط نظرية الظروف الطارئة فإن القاضي يتدخل لرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بناء على طلب المدين المتضرر، وعلى القاضي أن يراعي مصلحة الطرفين عند قيامه بتعديل الالتزام أو العقد فله أن ينقص من التزامات المدين، وقد يرى زيادة الالتزام المقابل وقد يرى وقف تنفيذ العقد حتى يزول الحادث الطارئ إذا كان هذا الحادث وقتيا يُتوقع زواله في وقت قصير،¹² وهذا ما ينطبق على جائحة كوفيد 19.

ثالثا: القوة القاهرة وجائحة كوفيد 19

لم يعرف المشرع الجزائري القوة القاهرة إلا أنه أشار إليها كسبب أجنبي معفي من المسؤولية من خلال نص المادة 127 من القانون المدني التي تنص على: «إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة القاهرة...»

وبالرجوع إلى قانون الالتزامات والعقود المغربي نجده قد عرف القوة القاهرة في الفصل (المادة 269) التي تنص على «هي كل أمر لا يستطيع الإنسان توقعه كالمظاهر الطبيعية، الفيضان الجفاف الحرائق، غارات العدو وفعل السلطة، ويكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا ولا يعتبر من قبيل القوة القاهرة الأمر الذي كان من الممكن دفعه، وكذلك لا يعتبر من قبيل القوة القاهرة السبب الذي ينتج عن خطأ سابق للمدين.¹³»

وعرفت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1990/06/11 أنها : «حدث تتسبب فيه قوة تفوق قوة الإنسان حيث لا يستطيع هذا الأخير تجنبها أو أن يتحكم فيها، كما تتميز القوة القاهرة أيضا بطابع عدم قدرة الإنسان على توقعها¹⁴»

¹⁰ د/ دريد محمود علي، النظرية العامة للالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012، ص 288.

¹¹ د/ محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 324.

¹² د/ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015، ص 725.

¹³ انظر قانون الالتزامات والعقود، ظهير 09 رمضان 1331 (12 أوت 2013)، صيغة محينة بتاريخ 18 فيفري 2016.

¹⁴ انظر قرار الغرفة التجارية بالمحكمة العليا، بتاريخ 11 جوان 1990، ملف رقم 65920 المجلة القضائية، العدد 2 لسنة 1991.

ومن خصائص القوة القاهرة أنها حادث غير ممكن التوقع، وأنها حادث غير ممكن دفعه أو مقاومته، والخاصية الثالثة أنها خارجية الحادث ويقصد بها انتقاء العلاقة السببية بين الحادث وفعل المدين، أي لا يمكن إسناد هذا الحادث إلى فعل المدين تحت أي ظرف سوء بصفة مباشرة وحتى غير مباشرة¹⁵.

وعليه فإن القوة القاهرة هي حادث مفاجئ غير متوقع ولا يمكن دفعه وعام، يلحق بالالتزام أثناء التنفيذ فيجعل تنفيذه مستحيلا.

رابعاً: جائحة كورونا بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة

يتضح مما ذكر سابقاً أن الظروف الطارئة لا تختلف كثيراً عن القوة القاهرة بل تشترك معها في عدة عناصر منها:

- لا تقع على العقد إلا بعد إبرامه، - عدم التوقع - وعدم إمكانية دفعهما، بالإضافة إلى اشتراكهما في خاصية خارجية الحادث، لكنهما يختلفان في أن القوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً سواء كانت الاستحالة كلية أو جزئية، في حين أن الحادث الطارئ يجعل تنفيذ الالتزام ممكناً لكنه مرهقاً، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض المصرية بأن الالتزام العقدي لا يفسخ إلا إذا أصبح الوفاء به مستحيلاً استحالة مطلقة بسبب قوة القاهرة أو حادث جبري طارئ لا قبل للمدين بدفعه أو وقوعه وأن يكون ذلك بسبب أجنبي عنه...¹⁶

وعليه فإن جائحة كوفيد 19 تجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً للمدين لكنه ممكن، وبالتالي فإن هذه الجائحة تشكل ظرفاً طارئاً يمكن أن تستمر معه عقود العمل، وعلى الطرف المتضرر من هذا الظرف اللجوء إلى القضاء لطلب رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بأية وسيلة يراها القاضي كفيلة لتحقيق التوازن العقدي واستمرار علاقات العمل، ولو عن طريق تعديل العقد باعتبار أن الاستقرار العقدي لا يتحقق بالإبقاء على العقد دون تعديله رغم إرهاقه، بل أن تعديل العقد من شأنه تحقيق الاستقرار العقدي وذلك بمنع زواله.

وفي هذا الإطار يجوز للقاضي أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، أو يعلق تنفيذ الالتزام المرهق أو أن يزيد في الالتزام المقابل دون فسخ العقد باعتبار أن معظم المؤسسات

¹⁵ انظر في ذلك:

Reihanéh NOVEIR, Le Covide -19 CONSTITUE-T-IL UN CAS DE FORCE MAJEURE JUSTIFIANT LA RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD ? SUR LE SITE <https://www.village-justice.com/articles/covid-constitue-cas-force-majeure>, Le 27/05/2020.

¹⁶ نقض مدني في 10/11/1955 أورده د/ محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 324.

المستخدمة مازالت تعمل بصفة جزئية حسب ما نصت عليه المراسيم التنفيذية المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ولعل أهم إجراء يؤكد بقاء المؤسسات تعمل بصفة جزئية ذلك المتعلق بوضع 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وهذا بموجب المرسوم التنفيذي 20-69¹⁷، وبموجب المرسوم التنفيذي 20-70 تم تمديد هذا الإجراء ليستفيد منه حتى عمال القطاع الاقتصادي سواء العمومي أو الخاص.¹⁸

غير أن جائحة كوفيد 19 ممكن أن تتحول إلى قوة قاهرة كما في حالة غلق المؤسسة غلقا نهائيا لسبب أجنبي لا يد للمستخدم فيه، وترتب عليه استحالة تنفيذ المستخدم لالتزاماته فهنا يفسخ العقد بقوة القانون، في حين أن الغلق المؤقت الذي فرضته الضرورة وأمرت به الحكومات لتنفيذ الحجر المنزلي لا يؤدي إلى فسخ أو إنهاء عقد العمل بل يتم تعليق تنفيذ العقد إلى غاية زوال المانع، وفي هذه الحالة نعتبر الغلق المؤقت ظرفا طارئا لا قوة قاهرة.¹⁹

ومنه نستنتج أنه إذا أدت هذه الجائحة إلى استحالة تنفيذ الالتزام تطبق نظرية القوة القاهرة، أما إذا أصبح الالتزام مرهقا فتطبق نظرية الظروف الطارئة، وفي هذه الحالة يتعين على أصحاب العمل عدم تسريح عمالهم وتحمل كل طرف جزءا من الخسارة مراعاة للظروف العامة، بعيدا عن النزاعات القضائية، خاصة وأن الحكومات قد تحملت آثار هذه الجائحة وتكفلت بالعمال المتعطلين عن عملهم ولو بصفة نسبية، إضافة إلى تقديم إعانات إلى أصحاب العمل المتأثرين بهذه الجائحة، سواء كانت إعانات عينية أو إعفاءات جمركية أو ضريبية بهدف الحفاظ على استمرار علاقات العمل واستقرار المجتمع بصفة عامة.

المحور الثاني: ضرورة تعاون المستخدم مع عماله للحفاظ على استمرار عقود العمل

¹⁷ انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، جريدة رسمية العدد 15 لسنة 2020 المتعلقة بوضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

¹⁸ انظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020، الذي يحدد تدابير تكميلية الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، جريدة رسمية العدد 16 لسنة 2020، التي تمدد التدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم 20-69 المتعلقة بوضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

¹⁹ د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون 12 لسنة 2002، دار النهضة العربية، القاهرة 2003، ص 746.

أثارت جائحة كوفيد 19 الكثير من التساؤلات حول حقوق وواجبات العمال خاصة ما تعلق بأجورهم والزامية استهلاك إجازاتهم السنوية خلال مدة الوباء وإمكانية تعديل عقودهم وفرضية تسريحهم، وعليه سنتطرق لهذه المسائل بشيء من التفصيل من خلال ما يلي:

أولاً: مدى التزام المستخدم بتسديد أجور عماله خلال مدة التعطل

الأجر هو المقابل القانوني للعمل وهما مرتبطان ارتباطاً وثيقاً يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة لجانبين، إذ يعتبر التزام كل طرف سبب التزام الطرف الآخر.²⁰ لكن يبقى التساؤل مطروحاً عن أجور العمال خلال المرحلة الراهنة التي أغلقت فيها بعض المؤسسات الاقتصادية والمتاجر وشركات السياحة وغيرها بسبب جائحة كورونا، خاصة إذا علمنا أن خلال هذه الفترة لم يقدم العامل عملاً لصاحب العمل،²¹ وبالتالي من المسؤول من الناحية القانونية عن تسديد أجور العمال خلال هذه الفترة؟

بالرجوع إلى نص المادة 53 من قانون 90-11²² فإننا نجدها تنص على: «لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة...» وبالتالي لا يسأل المستخدم عن تسديد أجور عماله خلال فترة غلق المؤسسة على أساس أن الأجر مقابل العمل، لكن الضرورة التي فرضتها هذه الجائحة تستدعي تضامن المستخدم مع عماله وتسديد أجورهم من باب التكافل والتعاون، رغم أن المستخدم لم يستفد من العامل حتى يدفع له أجراً فكلا الطرفين متضررين من هذه الأزمة، وحتى من باب العدل فإن صاحب العمل لا يلزم بدفع أجر لعامل لم يؤد عملاً يقابل ذلك الأجر، وليس من باب العدل أيضاً أن يكون العامل جاهزاً لأداء عمله ولكن ظروف خارجة عن إرادته منعه من ذلك.²³

²⁰ د/ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 171.

²¹ عبد الرحمن محمد غنيم، في زمن الكورونا من يدفع أجور العمال الأجانب في القطاع الخاص، جريدة البلاد ليوم 24 مارس 2020، على الموقع الإلكتروني:

<https://albiladpress.com/news/2020/4179/columns/634977.html>

²² القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 المعدل والمتمم.

²³ عبد الرحمن محمد غنيم، المرجع السابق، ص 2.

الملاحظ في هذا الشأن أن قانون علاقات العمل الجزائري لم ينص على حل لهذه الإشكالية، في حين أن قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني²⁴ نص في مادته 43 فقرة على: «إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد لأداء العمل وكان مستعداً لمزاولة عمله في هذه الفترة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر العامل وحالت بينه وبين أداء عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره» وهو نفس مضمون المادة 41 من قانون العمل المصري.²⁵

والحقيقة أن سداد نصف الأجر في هذه الحالات الاستثنائية يضع حلاً بديلاً ويقي العامل من حرمانه من كامل أجره استناداً إلى مبدأ «الأجر مقابل العمل»، كما أنه يجنب أصحاب العمل القيام بإنهاء عقود العمل استناداً إلى نظرية القوة القاهرة أو تعليقها استناداً لنظرية الظروف الطارئة في إطار الأحكام العامة للقانون المدني، والتي قد يترتب عليها فسخ عقود العمل وتسريح العمال أو وقف عقود العمل مؤقتاً لحين زوال أسباب توقف العمل بالمنشأة.²⁶

وفي غياب أي حل قانوني في قانون العمل الجزائري لمواجهة هذا الوباء تستدعي ضرورة الحفاظ على علاقات العمل واستمرارها تدخل الدولة وصرف أجور هؤلاء العمال الذين وجدوا أنفسهم دون مصدر رزق كالالتزام إنساني وحفاظاً على السلم الاجتماعي.

ثانياً: ضرورة التزام صاحب العمل بعدم تسريح عماله

في الوقت الذي تفرض ضرورة المحافظة على استمرار علاقات العمل التزام المستخدم بعدم تسريح عماله تضامناً معهم في هذه المحنة فإنه بإمكانه إعادة تنظيم مؤسسته بالكيفية التي تسمح له بتخطي الأزمة، وبإمكانه أيضاً تعديل عقود العمل بدل إنهائها، ذلك أن حالة الضرورة أو القوة القاهرة تستدعي تكاثف جهود الجميع أي جهود العمال والمستخدم، فيجوز لهذا الأخير أن يكلف عماله بعمل غير متفق عليه لمواجهة حالة الضرورة والقوة القاهرة.²⁷

²⁴ انظر القانون رقم 36 لسنة 2012 المتعلق بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، الجريدة الرسمية رقم 3063 المؤرخة في 02 أوت 2012، متوفر على الموقع: Legalaffairs.gov.bh Media legalK 3612.PDF، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/18.

²⁵ انظر القانون رقم 12 لسنة 2012 المتعلق بإصدار قانون العمل، الصادر بتاريخ 2003/04/07، ديوان المطبوعات الجامعية أما م كلية الحقوق، الإسكندرية، 2006.

²⁶ د/ إيمان صلاح الدين رياض، حقوق العمال وسلطات الشركات في زمن الكورونا، مقال منشور بجريدة البورصة بتاريخ 2020/03/23، على الموقع الإلكتروني: <https://alborsaaneews.com/>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/18.

²⁷ د/ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 585.

1- ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة لمواجهة جائحة كوفيد 19

من أجل الحفاظ على علاقات العمل وضرورة عدم تسريح العمال في ظل جائحة كوفيد 19 باعتبارها ظرفاً طارئاً فإن للمستخدم اتخاذ ما يراه مناسباً من تدابير وقائية استثنائية لمنع تجمع العمال بشكل مكثف وتنظيم تواجدهم في أماكن العمل،²⁸ فله اتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم مؤسسته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، وله أن يعدل عقود العمل لمواجهة هذا الوباء، وفي الوقت ذاته عليه أن يلتزم بعدم تسريح عماله خاصة إذا ثبتت استفادته من نظام المساعدات المقدمة من طرف الدولة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة كما في حالة وضع العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

وللمستخدم بمقتضى سلطته التنظيمية أن يعين لكل عامل العمل الذي يقوم به وكيفية أدائه ومكان ممارسته، وله أن يغير له نوعية عمله إذا رأى هذا التغيير ضرورياً وله أن يحدد ساعات العمل،²⁹ وفي هذا الإطار أقرت محكمة النقض المصرية بهذه السلطة في حالة الضرورة، حيث أصدرت حكماً يقضي بما يلي: "لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون."³⁰

وإذا كان القانون يعطي للمستخدم هذه الصلاحيات في الظروف العادية فإن صلاحيته يمكن أن تتسع لتشمل مجموعة من التدابير لمواجهة حالة الضرورة، ومن بين التدابير المقترحة لتخطي الأزمة التي فرضتها جائحة كوفيد 19:

- إلزام العمال باستهلاك عطلة السنوية خلال فترة انتشار الوباء باعتبار أن المستخدم يمتلك سلطات واسعة في مجال تحديد الإجازات السنوية حسب مقتضيات العمل، وعلى العمال الالتزام بما يراه صاحب العمل (المستخدم)،³¹

- توزيع يوم الراحة الأسبوعية بين العاملين في المؤسسة خلال أيام متعددة على مدار الأسبوع، فلم يبق هناك مبرر لحصول جميع العمال على عطلة نهاية الأسبوع دفعة واحدة، ولتفصيل هذه

²⁸ د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

²⁹ بقعة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة باتنة 2003-2004، ص 53.

³⁰ انظر حكم محكمة النقض المصرية، بتاريخ 1973/05/05، أورده عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، المكتبة الأنجلو مصرية، مصر، 1976، ص 176.

³¹ د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

الفكرة يقوم المستخدم بوضع جدول لتحديد يوم الراحة الأسبوعية لكل مجموعة من العمال، وفي هذا الإطار نصت المادة 37 من قانون علاقات العمل 90-11 على إمكانية تأجيل العطلة الأسبوعية في حالة الضرورة أو جعلها تناوبية بين العمال إذا كان التوقف عن العمل يوم العطلة الأسبوعية من شأنه أن يشكل ضرراً، حيث نصت على: « يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج، ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم »

- تفعيل نظام العمل التناوبي أي العمل بورديات لضمان عدم تكس العمال في ذات الوقت داخل المؤسسة،

- منع اللجوء إلى الساعات الإضافية تجنباً لزيادة الضغط في أماكن العمل باعتبار أن اللجوء إلى الساعات الإضافية ذو طابع استثنائي تفرضه ضرورة الخدمة،³² وعدم اللجوء إليها تفرضه ضرورة الوضع الخاص المتعلق بجائحة كوفيد 19، وبإلزامية التباعد الاجتماعي (تباعد العمال) منعاً للعدوى.

- إلغاء وقت الراحة الذي يخصص يومياً لتناول وجبة الغذاء وتقليص ساعات العمل اليومية وجعلها متواصلة للحد من تجمع العمال واحتكاكهم ببعض.³³

- تبني طريقة العمل عن بعد خارج أماكن العمل أي العمل المنزلي إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.³⁴

وتجدر الإشارة إلى أن اللجوء إلى هذه الخيارات يفرضها مبدأ حسن النية الذي يعتبر من أهم المبادئ التي تحكم تنفيذ العقود، ولعل عقد العمل من أكثر العقود التي يفترض فيه حسن النية لما يتضمنه العقد من تعاون وتضامن وإخلاص بين العامل وصاحب العمل.³⁵

2- ضرورة تعديل عقود العمل بدل إنهاؤها في زمن جائحة كوفيد 19

باعتبار أن القوة القاهرة تؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد استناداً لأحكام القانون المدني خاصة المواد 121، 127، 138، 176، والمادة 307، فبإمكان المستخدم التمسك بفسخ العقد وإنهاء

³² انظر المادة 31 من قانون علاقات العمل 90-11 المتممة بالأمر 96-21 المؤرخ في 09/07/1996.

³³ د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

³⁴ المرجع نفسه، ص 03.

³⁵ بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 56.

علاقة العمل، إلا أن مبادئ العدالة والتعاون وحسن النية بين العامل والمستخدم وضرورة الحفاظ على استمرار علاقات العمل تقتضي توزيع المخاطر بين طرفي العملية الإنتاجية فلا يتحمل طرف واحد عبء هذه الجائحة وحده.³⁶

ويقتضي الحفاظ على عقود العمل واستمرارها واستقرارها إطلاق يد المستخدم في تعديلها سواء كان التعديل جوهرياً أو غير جوهري، وإذا كانت إجراءات الحد من تقشي وباء كورونا تستدعي الخروج عن الشروط المتفق عليها في بنود العقد واللجوء إلى اتخاذ إجراءات استثنائية فإن من حق المستخدم تخفيض أجور عماله أو تخفيض مدة العمل أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي أو تكليف عماله بعمل يختلف عن عملهم لمواجهة الظروف الطارئة وحالة الضرورة وذلك بتعديل أي بند من بنود عقود عماله بدلاً من إنهاؤها، لأن الأزمة التي خلفتها جائحة كوفيد 19 تبيح للمستخدم إنهاء عقود عماله وتسريحهم استناداً للقواعد العامة في القانون المدني المتعلقة بالقوة القاهرة.

ويقصد بتعديل العقد إجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره أو بند من بنوده بالزيادة أو بالنقصان، وبمعنى آخر إعادة النظر في البنود التي تضمنها العقد بالانتقاص منها أو الزيادة إليها، وينصب التعديل إما على كم الالتزام أو كيفية تنفيذه وإما على إلغاء بند من بنوده أو شرط من شروطه، كما قد ينصب التعديل على عنصر الزمن أي على الأجل المتفق عليه لتنفيذ الالتزام سواء بتمديده أو بتقصيره أو بوقف تنفيذه بصورة مؤقتة.³⁷

وإذا كان الأصل في العقود الملزمة لجانبين هو عدم إمكانية تعديلها إلا بموافقة الطرفين تطبيقاً لنص المادة 106 من القانون المدني والمادة 63 من قانون 90-11، إلا أن طبيعة عقد العمل تختلف عن بقية العقود الأخرى وتقتضي انفراد المستخدم بتعديله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك (أي مصلحة المستخدم ومصلحة العمال).

وتقتضي هذه المصلحة المشتركة مواجهة حالة الضرورة التي شكلتها جائحة كوفيد 19، إذ تحتم هذه الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة الاقتصادية على العمال أن يتعاونوا مع المستخدم حفاظاً على مصلحة المؤسسة واستمرار علاقات العمل بها، باعتبار أن تعديل عقد العمل يعتبر من قبيل المحافظة على استقرار المؤسسة واستمرار عقود العمل بها، حيث تبيح

³⁶ د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

³⁷ د/ عبد العزيز المرسي حمود، نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 10.

الضرورات التي فرضتها جائحة كورونا الخروج عن القيود المشروطة في الاتفاقيات أو في عقد العمل الفردي، وهذا ما أشارت إليه المادة 76 من قانون العمل المصري حيث نصت على: "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ..."،³⁸ وإذا زالت حالة الضرورة زال معها حق صاحب بتغيير نوع العمل وتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، ومن ثم فإن سلطة صاحب العمل في تغيير العمل مرهونة ببقاء حالة الضرورة.³⁹

ويتضح من خلال هذه المادة أن المستخدم يمكنه الخروج عن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وأن يكلف العامل بعمل آخر، حتى ولو كان العمل الجديد أقل مرتبة وأهمية من العمل الأصلي، كما تقتضي حالة الضرورة أو القوة القاهرة من العامل أن يتنازل عن بعض حقوقه وينفذ العمل الذي كلفه به المستخدم لمواجهة هذه الحالة، حتى ولو كان هذا العمل مختلفا اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه.⁴⁰

ولا يملك العامل الحق في الامتناع عن أداء العمل المكلف به بحجة أنه ليس هو العمل المتفق عليه في العقد، لكن تغيير العمل يكون بصفة مؤقتة وذلك لمواجهة الظروف الطارئة، ويزول بزوالها، لأن حالة الضرورة لها طابع مؤقت وليس دائم، ومن ثم فإن أي تغيير ينتهي بانتهائها.⁴¹

وبالرجوع إلى قانون علاقات العمل 90-11 الجزائري لا نجد فيه نصا صريحا خاصا بحالة الضرورة والظروف الطارئة والقوة القاهرة ومدى إمكانية تعديل عقد العمل استنادا إلى هذه الحالات عكس قانون العمل المصري الذي نظم هذه المسألة، مما يشكل فراغا قانونيا في قانون العمل الجزائري ويستوجب معه إضافة نص قانوني ينظم تعديل عقد العمل في حالة الضرورة والظروف الطارئة والقوة القاهرة، ويجيز للمستخدم تخفيض أجر العامل أو نقله أو تكليفه بعمل آخر ولو كان مختلفا عن العمل المتفق عليه في العقد تقاديا لوقوع حوادث أو لإصلاح ما نشأ

³⁸ د/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003 ص 334.

³⁹ د/ رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، دراسة في ضوء القانون 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 48.

⁴⁰ د/ عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص 56.

⁴¹ د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، دون دار نشر، مصر 1997، ص 465.

عنه، لتكون هذه المادة استثناء عن قاعدة " العقد شريعة المتعاقدين " المكرّسة بنص المادة 63 من قانون علاقات العمل عملاً بالقاعدة الفقهية " الضرورات تبيح المحظورات ". وبهذه التعديلات التي يستند فيه المستخدم إلى ظروف طارئة أو إلى قوة قاهرة أو حالة الضرورة يكون قد ساير الضرورات التي تفرضها جائحة كوفيد 19 وحافظ على علاقات العمل واستمرارها.

المحور الثالث: ضرورة تدخل الدولة لمواجهة الجائحة والحفاظ على علاقات العمل

بعد إعلان منظمة الصحة العالمية أن وباء كوفيد 19 يشكل جائحة عالمية قامت الحكومة الجزائرية باتخاذ عدة تدابير احترازية منها ما هو مخصص لمواجهة الجائحة بصفة عامة، ومنها ما هو موجه لمصلحة العمال والحفاظ على علاقات العمل.

أولاً: التدابير الاحترازية المتخذة من طرف الدولة لمواجهة الجائحة بصفة عامة

تجلت هذه التدابير في خطاب السيد رئيس الجمهورية بتاريخ 2020/03/17، حيث أعلن من خلاله عن:- قرار الحجر الكلي في ولاية البليدة والجزئي في بعض الولايات التي مسها الوباء بشكل أقل حدة،

- الإعلان عن وقف الدراسة في المدارس والجامعات مع غلق قاعات الرياضة والفضاءات الترفيهية والأماكن المكتظة كالأسواق الأسبوعية،

- غلق الحدود البرية مع الدول المجاورة وكذا الحدود البحرية ووقف الملاحة الجوية والبحرية ما عدا الحالات الاستثنائية وطائرات وبواخر نقل البضائع،

- اعتبار وباء كورونا كوفيد 19 مسألة أمن وطني وأمن صحي تهم الجميع حتى ولو أدى الأمر إلى تقييد بعض الحريات.

وفي 2020/03/21 أصدر الوزير الأول مرسوماً تنفيذياً رقم 20-69 متعلقاً بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته والذي يهدف إلى تحديد تدابير التباعد الاجتماعي والحد من الاحتكاك الجسدي في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل لمدة 14 يوماً قابلة للتجديد، وتم بموجب هذا المرسوم تعليق النقل الجوي للأشخاص على الشبكة الداخلية والنقل البري في كل الاتجاهات الحضري وشبه الحضري وبين البلديات والولايات، نقل المسافرين بالسكك الحديدية، النقل الموجه: المترو والترامواي والنقل بالمصاعد الهوائية، النقل الجماعي بسيارات الأجرة،

ثانياً: التدابير المتخذة من طرف الدولة لمصلحة العمال

قصد الحفاظ على مناصب الشغل والحفاظ على استمرار علاقات العمل وبغرض مسايرة الضرورات التي تفرضها جائحة كوفيد 19 تم اتخاذ التدابير الآتية:

- وضع 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

- تمديد التدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم 20-69 المتعلقة بوضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص وهذا بموجب المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-70 في حين أشارت المادة 16 منه إلى أن كيفية تعويض الأضرار المحتملة الناجمة عن التدابير الوقائية ستحدد بنص خاص.⁴²

وبتمديد هذا الإجراء الحمائي ليشمل عمال القطاع الاقتصادي العمومي والخاص ووضعهم في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر خلال مدة الحجر الصحي تكون الدولة قد تكفلت بالعمال وحافظت بشكل مباشر على استمرار علاقات العمل.

كما أن نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-70 من شأنها أن تمنع المستخدمين في القطاع الاقتصادي -سواء تعلق الأمر بالقطاع الخاص أو القطاع العمومي- من تسريح العمال ما دامت الدولة قد تكفلت بدفع أجورهم، وبالرجوع إلى المبالغ التي ستنفقها الدولة وأنفقتها من أجل التصدي لجائحة كوفيد بما فيها المبالغ التي ستدفعها للعمال الموضوعين في عطلة استثنائية طيلة مدة الحجر فإنها ستكون باهظة، إلا أن رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون أكد يوم 2020/05/23 عند خطابه بمناسبة عيد الفطر على أن «الحرص على صحة المواطن يظل شغلنا الشاغل إلى أن يرفع الله عنا هذا البلاء وهذا الوباء، ومهما كلف هذا الحرص خزينة الدولة فلا يساوي شيئا أمام سلامة المواطن». «ولعل سلامة المواطن هي التي جعلت الحكومة تضع 50% من العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر تطبيقا لإجراءات الوقاية من انتشار وباء كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ولعل الحجر الصحي والتباعد الاجتماعي (الجسماني) في المصانع وورشات العمل من أهم إجراءات الوقاية.

⁴² لم يبين هذا المرسوم كيفية تمكين العمال الموضوعين في عطلة استثنائية من أجورهم ، فهل ستصب مباشرة في حساباتهم البنكية أم تسلم لأرباب العمل ليقوموا بتوزيعها على العمال، بمعنى أن المرسوم لم يبين الآلية، مما يجعلنا ننتظر ما سيسفر عليه النص الخاص المشار إليه في المادة 16 منه.

ولم تشمل مظلة الحماية العمال الرسميين فقط بل شملت فئة أوسع وإن كانت محدودة من حيث القيمة المالية، حيث قرر رئيس الجمهورية تقديم منحة تضامنية بعشرة آلاف دينار جزائري (10.000,00) دج للأسر المحتاجة والعائلات المعوزة والأسر المتأثرة اجتماعيا واقتصاديا بتدابير الوقاية من جائحة كورونا كوفيد 19 ومكافحتها، حيث امتدت للعمال الذين يعملون في السوق غير المنظم (وهي الفئة المتأثرة من تدابير الوقاية من وباء كورونا) والعائلات التي كانت تتقاضى 6000 دج شهريا.⁴³

الخاتمة

لقد اتضح مما سبق أن جائحة كوفيد 19 فرضت على المستخدم وعلى الدولة اتخاذ عدة إجراءات أملت بها الضرورة الملحة قصد الحفاظ على استمرار علاقات العمل، فأبدى المستخدم مرونة في التعامل مع الأزمة في الوقت الذي قدمت الدولة دعمها للمجتمع ككل وللعمال ولأرباب العمل بالخصوص، وتوصلنا بذلك إلى النتائج التالية:

1- اتضح بما لا يدع مجالا للشك أن جائحة كوفيد 19 تشكل في أغلب الأحيان حالة من حالات الظروف الطارئة إذ تجعل تنفيذ عقد العمل مرهقا وليس مستحيلا، مما يتعين وقف تنفيذ العقد حتى يزول هذا الظرف الطارئ أو رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بأية وسيلة يراها القاضي كفيلة بتحقيق التوازن العقدي والحفاظ على علاقات العمل.

2- أن ضرورة المحافظة على استمرار علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19 تستدعي تضافر جهود المستخدمين مع جهود الدولة وتقديم تنازلات إلى حين زوال الأزمة،

3- أن المستخدم عندما يقوم بتعديل العقد وتكليف العامل بأي عمل آخر ولو كان يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه إنما يستند في ذلك لمواجهة حالة الضرورة والقوة القاهرة كما ورد في المادة 76 من قانون العمل المصري،

4- توصلنا إلى أن المستخدم غير ملزم بدفع أجر العامل الذي لم يؤد عملا يقابل ذلك الأجر على أساس الأجر مقابل العمل، إلا إذا وجد اتفاق يقضي بذلك أو إذا كان المانع بسبب صاحب العمل وكان العامل مستعدا للعمل، إلا أن الضرورة التي فرضتها هذه الجائحة تستدعي تضامن المستخدم مع عماله وتسديد أجورهم حتى تستمر علاقات العمل،

⁴³ انظر قرار رئيس الجمهورية بتقديم منحة تضامنية قدرها 10.000 دج للعائلات المتأثرة بتدابير الوقاية من وباء كورونا، وكالة الأنباء الجزائرية، على الموقع الإلكتروني <http://www.aps.dz/ar/societe/86203-10>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/05/25.

- 5- توصلنا إلى أن الغلق المؤقت للمؤسسات بسبب حالة الضرورة لا يؤدي إلى إنهاء عقد العمل بل يتعين تعليق تنفيذه باعتباره ظرفا طارئا وليس قوة قاهرة إلا إذا كان الغلق نهائيا،
- 6- اتضح أن الاستقرار العقدي لا يتحقق بالإبقاء على العقد دون تعديله -رغم إرهابه- بل يتحقق بالتعديل،
- 7- تبين أن التدابير التي اتخذتها الدولة لمواجهة جائحة كوفيد19 والحفاظ على استمرار علاقات العمل وفي مقدمتها التكفل بأجور العمال الموضوعين في عطلة استثنائية جنب وقوع كارثة صحية وأخرى اجتماعية، حيث شكل مانعا لانتشار الوباء ومانعا لتسريح العمال.
- 8- تبين أن الدولة تفاعلت بصفة إيجابية مع هذه الأزمة وأبدت نية واضحة من أجل الحرص على سلامة المواطن والتكفل به من خلال صرف المنحة التضامنية أو تسديد أجور العمال أو التكفل بالمرضى صحيا وتوفير المستلزمات الطبية.
- وعليه نقترح الاقتراحات التالية:
- 1- بما أن قوانيننا تفتقد لآليات مواجهة الأوبئة والكوارث الطبيعية نقترح إنشاء صندوق وطني للكوارث والأوبئة يخصص لمساعدة المتضررين من عمال وأصحاب العمل،
- 2- تعديل قانون العمل والنص على سلطة المستخدم في تعديل عقود العمل بإرادته المنفردة في حالة الضرورة والظروف الطارئة والقوة القاهرة المؤقتة بدلا من إنهاؤها وتسريح العمال وضرب استقرارهم المهني والاجتماعي.
- 3- النص على استحقاق العامل لنصف أجره إذا حضر لمقر عمله وحالت بينه وبين أداء عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة المستخدم.
- 4- منع كل مؤسسة استفادت من نظام المساعدات بطريقة مباشرة أو غير مباشرة كوضع العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر من تسريح عمالها بحجة القوة القاهرة وذلك لزوال أسبابها.
- 5- إطلاق يد المستخدم في إعادة تنظيم مؤسسته بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف، سواء تعلق الأمر بتنظيم أو توزيع أيام الراحة الأسبوعية أو العمل التناوبي أو ضبط الإجازات السنوية أو تبني العمل عن بعد خاصة في حالة الكوارث والأوبئة.
- 6- دعم الدولة للمستخدمين (أرباب العمل) كإجراء تفرضه ضرورة الحفاظ على مناصب العمل خاصة في حالات الأوبئة والأزمات.
- 7- إعفاء المؤسسات المستخدمة من دفع الضرائب خلال فترة انتشار الوباء والتعطل عن العمل.