

# تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة

د. أنس فيصل التورة  
أستاذ القانون المدني المساعد  
كلية الحقوق - جامعة الكويت

## الملخص

نسلط الضوء في هذا البحث - الذي اتبعنا فيه المنهج التحليلي الوصفي - على تأثيرات جائحة فيروس كورونا المستجد على عقد العمل في دولة الكويت، هذه الجائحة التي لم يشهد العالم لها مثيلاً منذ عقود، والتي تعتبر أحد أبرز الأزمات الصحية ذات الأثر الاقتصادي في العصر الحديث، وهو ما اقتضى منا الوقوف على أهم النظريات القانونية التي نظمها القانون المدني في حكم الكوارث والأزمات، وتحديداً نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة، وبحث مدى إمكانية تطبيقهما على الأنشطة العمالية في ظل قانون العمل رقم 6 لسنة 2010، وقد تطرقنا في هذا البحث للأنشطة العمالية التي أوقفت بشكل تام نتيجة الإجراءات الاحترازية الصادر بها قرارات رسمية في دولة الكويت، وكذلك الأنشطة المستمرة في العمل ولكنها تضررت وتواجه صعوبات بسبب تلك الإجراءات، مع بيان اختلاف الأثر القانوني باختلاف النشاط، وكان من الضروري أيضاً لإكمال البناء للبحث دراسة واستعراض واقع الحلول القانونية الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، ومن ثم الخروج باقتراحات قانونية نراها ضرورية لتعديل بعض موادها، بما يتوافق مع الملمات والأزمات الصحية والاقتصادية.

وقد احتوت هذه الدراسة على مبحث تمهيدي تناول تاريخ جائحة فيروس كورونا المستجد، وأهم وأبرز التشريعات والقرارات الصادرة بشأنها، ثم مبحثين: تطرقنا في أولهما لمدى انطباق نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة على جائحة فيروس كورونا المستجد، مع عرض لأنواع المجالات والأنشطة التجارية في ظل الجائحة، ثم تناولنا في ثانيهما بعض أوجه المواجهة التشريعية لجائحة فيروس كورونا المستجد، مع تفصيل لأبرز الأدوات التشريعية في ظل القانون الحالي، بالإضافة إلى عرض للأفكار التشريعية المقترحة لمواجهة تأثيرات الجائحة. وقد توصلنا في نهاية البحث إلى نتائج هامة التفرقة بين الأنشطة التي تنطبق عليها أحكام نظرية الظروف الطارئة، وتلك التي تنطبق عليها أحكام نظرية القوة القاهرة، وبيئاً أن القانون الحالي لن يستطيع استيعاب

تأثيرات جائحة فيروس كورونا المستجد، وأن هناك حاجة ملحة إلى تعديلات تشريعية توجد حلاً قانونية متوازنة وعملية للإشكاليات المذكورة. وقد منّا في النهاية بعض المقترحات التشريعية لمواجهة تأثيرات جائحة فيروس كورونا المستجد على المنشآت العمالية، وأوصينا بالأخذ بها مع السرعة في إصدارها لتجنب تفاقم الإشكاليات الناتجة عن الجائحة، بالإضافة إلى أهمية إنشاء محاكم خاصة بالدعاوى العمالية الناتجة عن جائحة فيروس كورونا المستجد لسرعة البت فيها بسبب أعدادها الكبيرة المتوقعة.

**كلمات دالة:** الحلول التشريعية، إشكاليات قانونية، الإجازة الخاصة، تخفيض الأجر، إغلاق المنشأة.

## المقدمة

### موضوع البحث وأهميته

لا مرأ أن جائحة<sup>(1)</sup> كورونا المستجد التي يعيشها العالم تعد أبرز الكوارث العالمية في يومنا الحاضر، وتحظى باهتمام بالغ من كافة دول العالم، لاسيما وأن آثارها لا تقتصر على الجانب الصحي فحسب، وإنما تمتد إلى الجانب الاقتصادي والاجتماعي في حياة الأفراد، مما ترتب عليه إصدار العديد من القرارات من السلطات الرسمية في الدولة، والتي اشتملت على الإغلاق الكلي أو الجزئي للمحال والعديد من الأنشطة التجارية، وهو في الحقيقة تحد كبير لم يسبق للدولة مواجهته إلا في زمن الحروب، وذلك كله بهدف تجنب آثار الجائحة.

ومما لا شك فيه أن قانون العمل - وهو يمثل أحد أهم القوانين التي تعنى بالجانب الاقتصادي والاجتماعي - والذي يسعى لتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم يعد أحد أبرز القوانين الأكثر تأثراً بالجائحة، ولذا حرصت الكثير من دول العالم على تبني العديد من التشريعات التي من شأنها احتواء الآثار الناجمة عن تلك الجائحة سواء على صاحب العمل أم على العامل، وذلك إدراكاً منها لضرورة التدخل والتعديل. ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة التي تركز على أهمية وجود قواعد قانونية في قانون العمل تنظم آلية العمل في ظل الكوارث والأزمات الاقتصادية والصحية.

### نطاق البحث وأهدافه

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى استعراض أهم النظريات القانونية التي نظمها القانون المدني في حكم الكوارث والأزمات، لنبحث في مدى انطباقها على علاقات العمل في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد، مع استعراض أهم الجوانب والأحكام القانونية ذات العلاقة الواردة في قانون العمل.

(1) قسمت منظمة الصحة العالمية انتشار الأمراض الوبائية إلى عدة أقسام: أولها المستوطنة: وهي الأمراض التي لا تتجاوز حدود دولة معينة، أي أن المرض مستوطن في بقعة معينة من الأرض. ثانيها الوباء: وهو انتشار مرض معين دون وجود علاج مباشر له ودون وجود لقاح يقي منه. ثالثها الجائحة: وهي الانتشار السريع في العديد من الدول بمختلف القارات والأقطار مع عدم وجود علاج مباشر له أو لقاح يقي منه.

للمزيد انظر: موقع أخبار الأمم المتحدة: <https://news.un.org/ar/story/1051101/03/2020>.

آخر زيارة 25 أبريل 2020.

ويستهدف البحث عدة أهداف رئيسة وهي :

1. استعراض النصوص القانونية الخاصة بالظروف الطارئة والقوة القاهرة، مع دراسة مدى انطباقها على قانون العمل.
2. التعرف على أنواع الأنشطة العمالية المتضررة من جائحة فيروس كورونا المستجد، والأحكام المتعلقة بكل منها.
3. دراسة واقع الحلول القانونية الواردة في قانون العمل الكويتي.
4. عرض لمجموعة من الاقتراحات القانونية لتعديل مواد قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، بما يتوافق مع الملمات والأزمات الصحية والاقتصادية.

### خطة البحث

نقسم هذه الدراسة إلى مبحثين: نستعرض في المبحث الأول مدى انطباق نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة على جائحة فيروس كورونا المستجد، مع عرض لأنواع المجالات والأنشطة التجارية في ظل الجائحة، أما المبحث الثاني فنتناول من خلاله بعض أوجه المواجهة التشريعية لجائحة فيروس كورونا المستجد، مع تفصيل لأبرز الأدوات التشريعية في ظل القانون الحالي، بالإضافة إلى عرض للأفكار التشريعية المقترحة لمواجهة الجائحة، وقد اتبعنا في هذا البحث المنهج التحليلي الوصفي، على أن نمهد لذلك بمبحث تمهيدي لتاريخ جائحة فيروس كورونا المستجد، وأهم وأبرز التشريعات والقرارات الصادرة بشأنها.

## المبحث التمهيدي

### جائحة كورونا والتشريعات الصادرة بشأنها

يستلزم تناول جائحة فيروس كورونا المستجد الوقوف أولاً على أهم وأبرز المحطات الزمنية التي مرت بها، وثانياً على أهم وأبرز القرارات الصادرة بشأنها في دولة الكويت، والتي كان من شأنها الحد من سرعة انتشار الجائحة وإمكانية السيطرة عليها.

#### أولاً- تطورات جائحة فيروس كورونا المستجد

بدأ ظهور البوادر الأولى لفيروس كورونا المستجد في 30 ديسمبر 2019 في مدينة ووهان بجمهورية الصين الشعبية، ويرجع الفضل في اكتشاف المرض الناتج عن الإصابة بالفيروس إلى طبيب عيون صيني بمستشفى ووهان المركزي، وكان الأمر في البداية لا يخلو من الغموض، إذ كان يعتقد في بادئ الأمر بعودة فيروس سارس الذي أودى بحياة الكثير من البشر مطلع القرن الحالي<sup>(2)</sup>، إلا أن تسارع الأحداث واتساع شيوع المرض أدى لقيام السلطات الصينية بمزيد من الدراسة والتي تمخض عنها التوصل إلى التركيبة الجينية للفيروس<sup>(3)</sup>، وبتاريخ 22 يناير 2020 أبلغت السلطات الصينية منظمة الصحة العالمية<sup>(4)</sup>، وقامت اللجنة الدولية لتصنيف الفيروسات ICTV من خلال مجموعة الدراسة التي شكلتها باسم Coronaviridae بتسمية الفيروس باسم «متلازمة الالتهاب الرئوي الحاد 2 (SARS-CoV-2)» أو فيروس كورونا المستجد، وتم تحديد اسم المرض الناتج عنه بـ COVID-19<sup>(5)</sup>.

واتخذت بعد ذلك العديد من الإجراءات الاحترازية التي شملت فرض الحجر الصحي

(2) انظر: موقع هيئة الإذاعة البريطانية: <https://www.bbc.com/arabic/world-51372766>، آخر زيارة 25 أبريل 2020.

(3) د. ديفيد س. هوي David S. Hui، ود. عصام أزهري، ود. طارق مدني، ود. فرانسيس نتومي Francine Ntoumi، ود. ريتشارد كوك Richard Kock، ود. عثمان دار، ود. جيوسيپ ابليو Giuseppe Ippolito، ود. تيموثي د. مكوه Timothy D. Mchugh، ود. زياد أ. ممش، ود. كريستيان دروستن Christian Drosten، ود. الإيمودن زوملا Alimuddin Zumla، ود. إسكليد بيترسون Eskild Petersen، بحث بعنوان «استمرار تهديد الفيروسات التاجية الجديدة للصحة العالمية متمثلة في وباء فيروس COVID-19 - أحدث تفشي للفيروسات التاجية في ووهان - الصين»، منشور في المجلة الدولية للأمراض المعدية (محمكة) في 14 يناير 2020، لمزيد من الاطلاع انظر: [https://www.ijidonline.com/article/S1201-9712\(20\)30011-4/fulltext](https://www.ijidonline.com/article/S1201-9712(20)30011-4/fulltext)

آخر زيارة 25 أبريل 2020.

(4) المرجع السابق.

(5) للمزيد انظر: <https://talk.ictvonline.org/>

على العديد من المدن الصينية وعلى رأسها مدينة ووهان مصدر (منبع) الفيروس<sup>(6)</sup>، ثم توالى بعد ذلك إجراءات منظمة الصحة العالمية، بدءاً من حالة الترقب المستمرة والمتابعة، ومروراً بدعوة الدول لأخذ الموضوع على محمل الجد، واتخاذ إجراءات احترازية، ثم إلى إعلان المنظمة في 11 مارس 2020 اعتبار وباء كورونا المستجد جائحة، وهي مرحلة تتجاوز الوباء.

وبتاريخ 16 مارس 2020 صدر بيان مشترك من الغرفة التجارية الدولية ومنظمة الصحة العالمية يدعوون من خلاله القطاع الخاص في الدول لاتخاذ إجراءات للتصدي لجائحة فيروس كورونا المستجد<sup>(7)</sup>، وتوالى بعد ذلك الدول (مجموعة العشرين)<sup>(8)</sup>، ومجموعة اليورو<sup>(9)</sup>، وغيرها) والمؤسسات الدولية في ضخ الأموال وإصدار التشريعات اللازمة للخروج من الأزمة الممتدة التي اتحد العالم لمواجهةها واختلف في الكيفية والآلية.

## ثانياً- القرارات الصادرة بشأن جائحة فيروس كورونا المستجد في دولة الكويت

منذ الوهلة الأولى لاكتشاف حالات تفشي فيروس كورونا المستجد في دولة الكويت، اتخذت السلطات الرسمية العديد من الإجراءات، وأصدرت العديد من القرارات التنظيمية، وذلك استناداً إلى أحكام القانون رقم 8 لسنة 1969 الذي خول وزير الصحة صلاحية اتخاذ كل ما من شأنه الحفاظ على أرواح الناس في فترات الأوبئة، وذلك التزاماً من الدولة بالدستور، الذي ينص في المادة (25) منه على أن: «تكفل الدولة تضامن المجتمع في تحمل الأعباء الناجمة عن الكوارث والمحن العامة، وتعويض المصابين بأضرار الحرب أو بسبب تأدية واجباتهم العسكرية»، حيث صدر أول قرار يتضمن الإجراءات اللازمة لمواجهة انتشار الفيروس في 12 فبراير 2020<sup>(10)</sup>.

(6) وهي تعد أولى المدن عالمياً التي يفرض عليها الحجر الصحي في ظل الأزمة الحالية، ويبلغ عدد سكانها 11.08 مليون (2018).

(7) للاطلاع على نص البيان المشترك لغرفة التجارة الدولية ومنظمة الصحة العالمية بعنوان: نداء غير مسبق للقطاع الخاص من أجل اتخاذ إجراءات للتصدي لجائحة كوفيد-19، انظر:

<https://www.who.int/ar/news-room/detail/21-07-1441-icc-who-joint-statement-an-unprecedented-private-sector-call-to-action-to-tackle-covid-19>

آخر زيارة 25 أبريل 2020.

(8) للمزيد انظر: <https://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2881558&Language=ar> آخر زيارة 2020/4/25

(9) للمزيد انظر: <https://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2885202&Language=ar> آخر زيارة 2020/4/25.

(10) قرار وزاري رقم (44) لسنة 2020 من وزارة التجارة والصناعة يحظر مؤقتاً لتصدير وإعادة تصدير الكمادات الطبية بكافة أنواعها لمدة شهرين، منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).

ويمكن وصف هذه القرارات التنظيمية، بأنها قرارات احترازية تستهدف تحقيق المصلحة العامة، تمثلت في اتخاذ عدد من الإجراءات الصحية، وإلزام المواطنين والمقيمين بها، كقرار إيقاف الدراسة<sup>(11)</sup>، وقرار تعطيل عمل الجهات الحكومية، وقرارات وقف رحلات الطيران من وإلى دولة الكويت<sup>(12)</sup>، والحد من التكاليف بالمهام الرسمية<sup>(13)</sup>، وقرارات منع مزاولة العمل في مجالات وأنشطة معينة بحكم طبيعتها وسرعة انتشار الجائحة من خلالها<sup>(14)</sup>.

ثم توالى القرارات، ومنها قرارات إلزام المواطنين والمقيمين بالبقاء في المنازل، والحد من الخروج منها إلا للضرورة، وهو قرار فرض حظر التجوال الجزئي<sup>(15)</sup>، ثم قرار فرض حظر تجوال كلي على بعض المناطق<sup>(16)</sup>، ثم قرار زيادة عدد ساعات الحظر في شهر رمضان المبارك<sup>(17)</sup>، وذلك كله لتحقيق التباعد الاجتماعي والبقاء في المنازل، كذلك اتخذت السلطات قرارات كانت لها الصفة الاستثنائية لطبيعة الجائحة، متمثلة في وقف التعامل مع بعض الأجهزة في الجهات العاملة<sup>(18)</sup>، وتنظيم دخول الأسواق المركزية والخروج منها<sup>(19)</sup>، وإغلاق أخرى.

ولا شك أن تلك القرارات أثرت بشكل مباشر في الأنشطة الاقتصادية وسوق العمل، وبالتحديد القطاع الخاص؛ كونه أحد أكثر القطاعات المتضررة جراء هذه الأزمة بمختلف

- (11) قرار مجلس الوزراء رقم 333 لسنة 2020 باجتماعه الاستثنائي رقم 9 بتاريخ 26 فبراير 2020 - منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).
- (12) قرار مجلس الوزراء رقم 391 لسنة 2020 باجتماعه الاستثنائي رقم 14 بتاريخ 11 مارس 2020 - منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).
- (13) تعميم ديوان الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 2020 بشأن توجيهات مجلس الوزراء بالحد من التكاليف بالمهام الرسمية والإيفاد في الدورات التدريبية الخارجية لمنع انتشار فيروس كورونا المستجد، منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).
- (14) قرار مجلس الوزراء رقم 391 لسنة 2020 باجتماعه الاستثنائي رقم 14 بتاريخ 11 مارس 2020، وقرار مجلس الوزراء رقم 400 لسنة 2020 باجتماعه الاستثنائي رقم 15 بتاريخ 14 مارس 2020 - منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).
- (15) قرار مجلس الوزراء باجتماعه الاستثنائي بتاريخ 22 مارس 2020، منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).
- (16) قرار مجلس الوزراء بتاريخ 6 أبريل 2020، منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).
- (17) قرار مجلس الوزراء بتاريخ 21 أبريل 2020، منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).
- (18) تعميم ديوان الخدمة المدنية رقم 5 لسنة 2020 بإيقاف العمل مؤقتاً بنظام البصمة لإثبات الحضور والانصراف (احترازياً) في كافة الجهات الحكومية ابتداءً من 1 مارس 2020، منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).
- (19) قرار مجلس الوزراء رقم 391 لسنة 2020 باجتماعه الاستثنائي رقم 14 بتاريخ 11 مارس 2020، منشور بموقع وكالة الأنباء الكويتية (كونا).

قطاعاته، وهو الأمر الذي حدا بنا لإعداد هذه الدراسة، ومناقشة الحلول والمقترحات التي من شأنها تخفيف الآثار الجمة لهذه الأزمة على أصحاب الأعمال والعمال، وحتى لا تزدهم المحاكم عند انتهاء الأزمة بالمطالبات الخاصة بآثار جائحة فيروس كورونا المستجد.

## المبحث الأول

### جائحة كورونا بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة

يستلزم الحديث عن نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة أن نورد تعريف كل منهما وشروط تطبيقها، ومن ثم رؤية مدى انطباق هذه الشروط على الأنشطة والمجالات جميعها، سواء أكانت الأنشطة التي أوقفت بسبب القرارات الصادرة أم التي لم تتوقف خلال الجائحة.

ودرستنا لهذا الفصل تقتضي منا تقسيمه إلى مطلبين كما يلي:

المطلب الأول: المفاهيم الأساسية في الظروف الطارئة والقوة القاهرة

المطلب الثاني: مدى إمكانية إدراج جائحة فيروس كورونا المستجد تحت أي من نظريتي الظروف الطارئة أو القوة القاهرة

## المطلب الأول

### المفاهيم الأساسية للظروف الطارئة والقوة القاهرة

نبين أولاً المفاهيم المتعلقة بالظروف الطارئة (الفرع الأول)، ثم نعرض ثانياً للقوة القاهرة (الفرع الثاني)، وذلك على النحو التالي:

## الفرع الأول

### الظروف الطارئة

الأصل أن «العقد شريعة المتعاقدين»، بحيث يكون العقد هو المحدد للالتزامات طرفي التعاقد التي تم التراضي بشأنها، فلا يجوز لأي منهما الإخلال بها، وبذلك يضحى الاتفاق بمثابة القانون الواجب التطبيق على الطرفين، إلا أنه قد تطرأ ظروف بعد توقيع العقد تؤدي إلى إرهاب أحد أطراف العقد، حينئذٍ توجب اعتبارات العدالة إعادة النظر في مدى التزام ذلك المتعاقد بأحكام العقد التي تم الاتفاق عليها عند إبرامه، فالعدالة لا تتعلق فقط بوقت إبرام العقد وإنما تمتد إلى تنفيذه كذلك<sup>(20)</sup>، لذلك حرصت التشريعات

(20) د. عدنان إبراهيم سرحان ود. نوري حمد خاطر، شرح القانون المدني - مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات)، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2008، عمان، الأردن، ص 256.

على تنظيم نظرية الظروف الطارئة<sup>(21)</sup>، والتي تعد استثناء من الأصل العام، إذ إن الالتزام بالعقد وعدم جواز التعديل عليه بواسطة أحد أطرافه دون رضا الطرف الآخر، أمر تحكمه قواعد العدالة ويلزم به القانون<sup>(22)</sup>، لذلك يطبق الاستثناء بشروط يجب توافرها، وبسلطة محددة للقاضي لا يجوز أن يتجاوزها احتراماً للمبدأ العام.

ولم يشر المشرع الكويتي في قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 لنظرية الظروف الطارئة<sup>(23)</sup>، وإنما وردت في القانون المدني الذي يعد الشريعة العامة لقانون العمل، فنصت المادة (198) منه على أنه: «إذا طرأت، بعد العقد وقبل تمام تنفيذه، ظروف استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها عند إبرامه، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام الناشئ عنه، وإن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقاً للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي بعد الموازنة بين مصلحة الطرفين، أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، بأن يضيق من مداه أو يزيد في مقابله، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك». ولتطبيق نظرية الظروف الطارئة يستلزم توافر شروط معينة وهي:

### 1. تراخي التنفيذ في العقد

إن نظرية الظروف الطارئة لا تطبق إلا على العقود المتراخية التنفيذ، والمقصود بذلك أن يكون هناك فاصل بين إبرام العقد وتنفيذه، وهو ما نجد صداه في العقود الزمنية أو دورية التنفيذ<sup>(24)</sup>، والتراخي المقصود هو التراخي الذي لا يكون راجعاً لخطأ المدين، أي لا يكون للمدين تقصير فيه، وقد جاءت الأحكام القضائية لتؤكد ذلك، حيث من المقرر

(21) المادة (198) من المرسوم رقم 67 لسنة 1980 بإصدار القانون المدني الكويتي، المادة (2/147) من القانون رقم 131 لسنة 1948 بإصدار القانون المدني المصري، قانون رقم 22 لسنة 2004 بإصدار القانون المدني القطري، قانون اتحادي رقم 5 لسنة 1985 بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة.

(22) د. إبراهيم الدسوقي أبو الليل، نظرية الالتزام - المصادر الإرادية للالتزام - العقد والإرادة المنفردة - التصرف القانوني، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت، ص 287.

(23) حرص المشرع الكويتي على تناول حالة إغلاق المنشأة لسبب لا دخل للعمال فيه في قانون العمل الأهلي رقم 6 لسنة 2010، فقد نصت المادة (61) منه على أن: «يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة الإغلاق إذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ والإذعان لمطالبه، كما يلتزم بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه، طالما رغب صاحب العمل في استمرار عمله لديه». وسيتم التطرق لهذه المادة لاحقاً بالتفصيل عند الحديث عن (إغلاق المنشأة) كأحد «أدوات المواجهة التشريعية في ظل القانون الحالي»، وهو المطلب الأول من المبحث الثاني المعنون «الحلول التشريعية لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد».

(24) د. محمد الرشدي ود. نبيل محمد أحمد صبيح، النظرية العامة للالتزام - مصادر الالتزام، دون ناشر، دون تاريخ نشر، ص 150.

في قضاء محكمة التمييز الكويتية أن: «مناطق أعمال نظرية الظروف الطارئة المنصوص عليها في المادة (198) من القانون المدني ألا يكون التراخي في تنفيذ الالتزام إلى ما بعد وقوع الحادث الطارئ راجعاً إلى خطأ المدين، إلا أنه يجوز له أن يستفيد في هذه الحالة من تقصيره»<sup>(25)</sup>. ومفاد هذا الشرط إمكانية انطباقه على عقود العمل؛ لأن من خصائصها الأساسية أنها عقود زمنية، يكون مقدار قياس محل العقد بالزمن، فالزمن عنصر أساسي فيها<sup>(26)</sup>.

## 2. أن يطرأ بعد إبرام العقد حدث استثنائي عام

اشتراط المشرع الكويتي لتطبيق نظرية الظروف الطارئة أن يكون توقيت الحدث بعد إبرام العقد وقبل تنفيذه، فلا يمكن أعمال النظرية بعد التنفيذ أو إذا وقع الحدث قبل التوقيع، واشتراط أيضاً أن تكون الظروف الاستثنائية عامة، أي ليس لها علاقة بأحد أطراف العقد، والمقصود هنا بالعامة أن: «الحوادث الاستثنائية ينبغي ألا تكون خاصة للمدين، بل يجب أن تكون عامة شاملة لطائفة من الناس، كفيضان عال غير منتظر أغرق مساحة واسعة من الأرض، أو غارة غير منتظرة للجراد، أو انتشار وباء»<sup>(27)</sup>، وقد أكدت على ذلك الأحكام القضائية بقولها إن: «الحوادث الاستثنائية العامة هي التي ينصرف أثرها إلى عدد كبير من الناس، وغير متوقعة الحصول وقت التعاقد، لقاضي الموضوع تقدير عمومية الحادث وتقدير توقعه وقت التعاقد، ومدى إرهاب الالتزام للمدين نتيجة ذلك»<sup>(28)</sup>.

والأحداث الاستثنائية كثيرة تتغير بحسب المكان والزمان وطبيعة العمل، ومثالها الوباء، وهو حدث استثنائي عام لم يشمل دولة معينة فحسب، بل اجتاحت قارات العالم أجمع، وعموميته لم يختص بها نشاط بعينه دون الأنشطة الأخرى، بل شملت كافة الأنشطة في كافة دول العالم والقارات الست<sup>(29)</sup>.

(25) الطعن بالتمييز رقم 225 لسنة 1998 / تجاري / 1 / جلسة 21 أكتوبر 1998، محكمة التمييز الكويتية.

(26) للمزيد انظر: د. خالد جاسم الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010م، ط3، بدون ناشر، الكويت، 2018، ص 139 وما بعدها.

(27) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، تنقيح المستشار أحمد مدحت المرافي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 525.

(28) دبي / الطعن بالتمييز رقم 374 لسنة 2011 / تجاري / جلسة 20 مارس 2012، محكمة التمييز بدبي.

(29) ذكر د. أيمن الدباغ، منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، مجلد 28، 7، سنة 2014 بأنه: «يلاحظ أن اشتراط عمومية الظرف الاستثنائي شرط لتطبيق النظرية في عدد من التشريعات القانونية مثل القانون المدني المصري الصادر عام 1948، على خلاف التشريع الإيطالي والتشريع البولوني اللذين لم يشترطا ذلك».

## 3. أن يكون الحدث غير متوقع ولا يمكن دفعه

يشترط أن يكون الحدث غير متوقع لا مستبعد التوقع<sup>(30)</sup>، والمعيار في عدم التوقع موضوعي يقاس بالشخص العادي في إمكانية التوقع<sup>(31)</sup>، وهنا نجد المشرع قد أضفى حماية إضافية للمتعاقدین في القدرة على التوقع، فهي مسألة غيبية طارئة الحدوث، أي غير معتادة الحدوث ونسبة حدوثها ضئيلة أو نادرة، ومنها الأوبئة والفيضانات والحروب، وتقدير عدم التوقع يرجع للقاضي وسلطته التقديرية، حيث جاء بأحد الأحكام القضائية أن: «تقدير ما إذا كان الحادث الاستثنائي متوقعاً أو غير متوقع، ومدى تأثيره على الصفقة المتنازع عليها، وما إذا كان تنفيذ الالتزام أضحى مرهقاً بحيث يهدد الملتزم بخسارة فادحة، هو مما يدخل في سلطة محكمة الموضوع التقديرية...»<sup>(32)</sup>.

ويشترط أيضاً في الحدث عدم إمكانية دفعه، وهي مسألة غير مقصورة على المتعاقدين فقط، فلو أمكن الدفع من المدين فلا يستفيد من أحكام الظروف الطارئة، ويشمل مفهوم عدم إمكانية الدفع أيضاً الدفع غير اليسير، فلو استطاع الدفع لكن مع إرهاق بالتزامات قد تؤدي إلى خسارة فادحة، اعتبر ذلك في حكم عدم القدرة على الدفع<sup>(33)</sup>، وجدير بالذكر هنا أن المشرع لم ينص على شرط عدم إمكانية الدفع، إلا أنها مسألة يقتضيها المنطق، فلو كان الالتزام ممكناً يكون المدين مقصراً في أداء التزاماته العقدية، فلا يتحمل الدائن تقصيره، ولا يمكنه التمسك بنظرية الظروف الطارئة<sup>(34)</sup>.

## 4. أن يكون الالتزام مرهقاً لا مستحيلاً

وهو شرط نص عليه المشرع في المادة (198) من القانون المدني الكويتي، ويترتب عليه أن يصبح الالتزام مرهقاً للمدين، والمقصود هنا بالإرهاق تسبب الظروف الطارئة بخسارة فادحة له<sup>(35)</sup>، وقد أورد الفقيه عبد الرزاق السنهوري معيار الإرهاق فقال: «والإرهاق الذي يقع فيه المدين من جرّاء الحادث الطارئ معيار مرن ليس له مقدار ثابت، بل يتغير بتغير الظروف، فما يكون مرهقاً لمدين قد لا يكون مرهقاً لمدين آخر، وما يكون مرهقاً

(30) فالأصل أن الأمور جميعها بوسع المرء توقعها، إذ لا مستحيل في عالم الغيبيات، وللمزيد: د. عدنان سرحان ود. نوري خاطر، مرجع سابق، ص 258.

(31) المرجع السابق.

(32) الطعن بالتمييز رقم 1438 لسنة 2005/ تجاري 3/ جلسة 1 مايو 2007، محكمة التمييز الكويتية.

(33) د. الفصائلي الطيب، النظرية العامة للالتزام - الجزء الأول - مصادر الالتزام، ط2، نشر البديع، مراكش، المغرب، 1997، ص 175.

(34) د. عدنان سرحان، ود. نوري خاطر، مرجع سابق، ص 258.

(35) عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام - الجزء الأول - مصادر الالتزام 1 - المصادر الإرادية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1962، ص 580.

لمدين في ظروف معينة قد لا يكون مرهقاً لنفس المدين في ظروف أخرى، والمهم أن تنفيذ الالتزام يكون بحيث يهدد المدين بخسارة فادحة، فالخسارة المألوفة في التعامل لا تكفي، فإن التعامل مكسب وخسارة»<sup>(36)</sup>.

## الفرع الثاني

### القوة القاهرة

إن القوة القاهرة، خلافاً للظروف الطارئة، هي: «حدث خارجي غير متوقع لا يمكن مقاومته، مستقل عن إرادة الأطراف المتعاقدة، وهو يحول بصورة مطلقة دون تنفيذ مجموع الالتزامات العقدية أو أحد هذه الالتزامات، لا يلزم أحد بالمستحيل»<sup>(37)</sup>، ويعرّف البعض الآخر القوة القاهرة بأنها: «حدث لا يمكن توقعه ولا يمكن دفعه، يؤدي إلى إعفاء المدين (المدعى عليه) من المسؤولية»<sup>(38)</sup>، ويعرّفه البعض بأنه: «الحادث الذي لا يمكن دفعه مطلقاً أو توقعه، يخرج بطبيعته عن إرادة الأطراف المتعاقدة، ويستحيل عليهم دفعه، ويؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية»<sup>(39)</sup>.

ويطلق بعض فقهاء القانون مصطلح الاستحالة على القوة القاهرة، وهو لفظ غير دقيق، إذ إن الاستحالة هي أحد آثار القوة القاهرة وأحد نتائجها<sup>(40)</sup>، بينما القوة القاهرة هي أحد الأسباب التي تصيب العقد فتمنع تنفيذه<sup>(41)</sup>. وبوجه عام، تختلف القوة القاهرة عن الظروف الطارئة في أنها تمثل سبباً أجنبياً يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً بما يستتبع انقضاء الالتزام بقوة القانون، بينما الظروف الطارئة لا تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، وإنما تجعله مرهقاً للمتعاقد بما يصعب معه تنفيذه.

(36) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، مرجع سابق، ص 527.

(37) د. أميرة جعفر شريف، د. كاوه ياسين سليم وم. مصطفى رشيد، نظرية القوة القاهرة والظروف الطارئة في القانون العراقي والشريعة الإسلامية، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الرابع للقضايا القانونية 2019، كلية القانون، جامعة إيشك، أربيل، العراق، ص 989.

(38) د. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات - الكتاب الأول، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص 539.

(39) د. إسلام إحسان، أحكام العقد الإداري في النظام السعودي، دار آل غالب للنشر والتوزيع، جدة، 2016، ص 244.

(40) د. خالد علي سليمان بني أحمد، الفرق بين القوة القاهرة ونظرية الظروف الطارئة: دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، الأردن، مايو 2000، ص 3.

(41) د. عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام - الجزء الأول - الالتزام في ذاته، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1954، ص 295.

ولقد نص القانون المدني الكويتي على مفهوم القوة القاهرة في المادة (215) حيث جاء فيها أنه: «في العقود الملزمة للجانبين، إذا أصبح تنفيذ التزام أحد الطرفين مستحيلًا لسبب أجنبي لا يد له فيه، انقضى هذا الالتزام، وانقضت معه الالتزامات المقابلة على الطرف الآخر وانفسخ العقد من تلقاء نفسه، فإن كانت الاستحالة جزئية، كان للدائن، بحسب الأحوال، أن يتمسك بالعقد فيما بقي ممكن التنفيذ، أو أن يطلب فسخ العقد».

ويشترط في القوة القاهرة عدة شروط، تتفق بعضها مع نظرية الظروف الطارئة، كأن يكون الحدث بعد توقيع العقد، وأن يكون خارجاً عن إرادة الطرفين، بالإضافة إلى عدم إمكانية توقع حدوثه، وأن يكون مستحيلًا دفعه، وأن تكون تلك الاستحالة مطلقة، وأن تكون تامة وعامة<sup>(42)</sup>، وهو ما ورد في أحد الأحكام الذي قضى بأنه: «ويشترط لاعتبار الحادث قوة القاهرة ترتفع به مسؤولية المدين، أن يكون من غير الممكن توقعه، ومن المستحيل دفعه، وتقدير قيام الدليل على توافر القوة القاهرة بهذا المعنى من عدمه سلطة محكمة الموضوع»<sup>(43)</sup>.

إلا أنها تختلف عنها في شروط تحققها بالنسبة لشرط الاستحالة الناتجة عن ذلك السبب الأجنبي، والمقصود به أن تؤدي هذه القوة القاهرة لا إلى إرهاب المدين فحسب - كما هو الحال في الظروف الطارئة - وإنما إلى استحالة التنفيذ، والاستحالة يجب أن تكون حقيقية تتجاوز صعوبة التنفيذ<sup>(44)</sup>، والاستحالة قد تكون كلية أو جزئية أو مؤقتة، سواء أكانت مادية أم قانونية<sup>(45)</sup>، والاستحالة الكلية تؤدي إلى انفساخ العقد وانقضاء الالتزام، أما الاستحالة المؤقتة فلا ينقضي بها الالتزام، وإنما يقتصر أثرها على وقفه إلى حين زوال أسباب الاستحالة، وهو ما قضت به الأحكام القضائية.

«مفاد نص المادة (215) من القانون المدني أنه في الالتزامات العقدية التي روعيت فيها المدة، وحدثت في ذلك الوقت قوة القاهرة جعلت تنفيذ الالتزام مستحيلًا طوال الوقت الواجب فيه التنفيذ، فإن الالتزام ينقضي بهذه الاستحالة، أي أن القوة القاهرة التي تحل خلال الفترة المحددة لتنفيذ الالتزام تعتبر من الظروف الطارئة التي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا، وينقضي بها الالتزام، أما إذا كانت الاستحالة مؤقتة وزالت في وقت يكون فيه تنفيذ الالتزام غير متعارض مع الغرض الذي من أجله وجد الالتزام، فإن هذه الاستحالة

(42) د. إسلام إحسان، مرجع سابق، ص 247.

(43) الطعن بالتمييز رقم 103 لسنة 2007 / تجاري 4 / جلسة 9 أكتوبر 2008، محكمة التمييز الكويتية.

(44) د. عبد الحي حجازي، مرجع سابق، ص 295.

(45) د. أميرة جعفر شرين، ود. كاوه ياسين سليم، وم. مصطفى رشيد، نظرية القوة القاهرة والظروف الطارئة في القانون العراقي، مرجع سابق، ص 991.

المؤقتة لا ينقضي بها الالتزام، بل هي تقتصر على وقفه إلى أن يصبح قابلاً للتنفيذ بزوال هذا الطارئ، وتستأنف الالتزامات المؤجلة سيرها، فلا يكون لذلك الطارئ من أثر على قيام العقد الذي يبقى شريعة المتعاقدين التي تحكم العلاقة بين أطرافه»<sup>(46)</sup>.

ومن جماع ما سبق، نرى أن الظروف الطارئة والقوة القاهرة يتفقان في أن كلا منهما حدث خارجي ليس للمدين يد فيه، يطرأ بعد توقيع العقد، غير متوقع، لا يمكن دفعه، إلا أنهما يختلفان في عدة نقاط أبرزها هي:

1. إن الظروف الطارئة تجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً لا مستحيلاً، أما القوة القاهرة فتجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، سواء أكانت الاستحالة جزئية أم مؤقتة أم كلية.
2. لا يجوز وفقاً لنص المادة (198) من القانون المدني الاتفاق ابتداءً على استبعاد نفاذ وتطبيق أحكام العقد في حال الظروف الطارئة، إلا أنه يمكن ذلك في القوة القاهرة، فلا يمنع من الاتفاق على أنه في حالة القوة القاهرة يتحمل أحد الأطراف تبعه ذلك.
3. يفسخ العقد من تلقاء نفسه في حالة القوة القاهرة الكلية، إلا أنه لا يفسخ الالتزام في الظروف الطارئة إلا بطلب من القاضي، وله في ذلك رد الالتزام إلى الحد المعقول بأن يُضيق في مده، أو يزيد في مقابله.
4. إن تطبيق نظرية الظروف الطارئة يكون من خلال طلب المدين، والقاضي هو من يقدر ذلك، أما القوة القاهرة ففي حالة الاستحالة الكلية مثلاً يفسخ العقد من تلقاء نفسه بقوة القانون<sup>(47)</sup>.

## المطلب الثاني

### مدى إمكانية إدراج جائحة فيروس كورونا المستجد

#### تحت أي من نظريتي الظروف الطارئة أو القوة القاهرة

يستلزم تناول جائحة كورونا من زاوية كونها ظرفاً طارئاً أو قوة القاهرة تقسيم الأنشطة التجارية وفقاً للقرارات الصادرة منذ بداية انتشار الوباء إلى وقتنا الحالي، وفقاً للقرارات الصادرة بمنع بعض الأنشطة عن العمل كلياً أو جزئياً، أو إذا ما كانت تعمل بصورتها الطبيعية، ويمكن تقسيمها على النحو الآتي:

(46) الطعن بالتمييز رقم 198 لسنة 2001/ تجاري /3 جلسة 18 مايو 2002، محكمة التمييز الكويتية.

(47) د. خالد علي سليمان بني أحمد، مرجع سابق، ص 13.

- 1) أنشطة تعمل في أوقاتها الطبيعية أو يعمل بها العامل عن بعد، إلا أنها أصبحت مرهقة على صاحب العمل بسبب ظروف الأزمة<sup>(48)</sup>.
- 2) أنشطة صدر قرار بإيقافها جزئياً خلال فترة حظر التجوال (من الساعة 5 مساءً إلى الساعة 6 صباحاً)<sup>(49)</sup>.
- 3) أنشطة صدر قرار بإيقافها كلياً عن ممارسة نشاطها<sup>(50)</sup>، أو أوقفت نتيجة قرار الحظر الشامل بالبلاد<sup>(51)</sup>.

ومن خلال هذا التقسيم، سنقوم ببحث مدى إمكانية تطبيق أحكام الظروف الطارئة أو القوة القاهرة على النشاط؛ ذلك أنه من غير الصواب إطلاق الأحكام العامة دون تقسيم لكل نشاط على حدة، لذلك سنخصص الفرع الأول للمجالات والأنشطة العمالية التي لم تتوقف، على أن نخصص الفرع الثاني للمجالات والأنشطة التي أوقفت.

## الفرع الأول

### المجالات والأنشطة العمالية التي لم تتوقف

يقصد بالمجالات والأنشطة العمالية التي لم تتوقف خلال جائحة فيروس كورونا المستجد، تلك الأنشطة التي لم يصدر بها قرار من السلطات المختصة بتوقفها عن العمل أو منع ممارسة نشاطها، ويشمل ذلك الأنشطة التي تكون طبيعة عمل العامل فيها عن بعد<sup>(52)</sup>، وعليه فاستمرارها بالعمل دون منع يبعد عنها إمكانية تطبيق أحكام القوة القاهرة

(48) وهي جميع الأنشطة التي لم تشملها قرارات مجلس الوزراء السابق ذكرها، ومنها شركات الاستثمار العقاري، ومحلات البقالة، وشركات المقاولات، ... إلخ).

(49) وقد صدر قرار مجلس الوزراء بحظر التجوال في اجتماعه الاستثنائي بتاريخ 22 مارس 2020، على أن يبدأ من تاريخ 22 مارس 2020 من الساعة 5 مساءً وحتى الساعة 4 صباحاً وذلك حتى إشعار آخر، ثم صدر قرار مجلس الوزراء في اجتماعه الاستثنائي بتاريخ 6 أبريل 2020 بتمديد قرار حظر التجول الجزئي في البلاد حتى 6 صباحاً بدلاً من 4 صباحاً.

(50) صدر قرار مجلس الوزراء رقم 398 لسنة 2020 الصادر في 14 مارس 2020، ويليه قرار مجلس الوزراء رقم 431 لسنة 2020 الصادر في 21 مارس 2020 بمنع أنشطة إضافية والسماح بالبيع الإلكتروني، وتكليف بلدية الكويت بتحديد الأنشطة المستثناة من القرار، ثم قرار مجلس الوزراء الصادر في 1 أبريل 2020 بمنع أنشطة إضافية، ومن أمثلة الأنشطة المنوعة بموجب القرارات السابقة (صالونات الحلاقة، محلات الملابس، محلات تصليح السيارات، ... إلخ).

(51) صدر قرار مجلس الوزراء لسنة 2020 في اجتماعه الاستثنائي رقم 29 بتاريخ 8 مايو 2020 بفرض حظر التجول الشامل في البلاد اعتباراً من يوم الأحد الموافق 2020/5/10 في تمام الساعة الرابعة مساءً حتى يوم السبت الموافق 2020/5/30.

المصدر: الموقع الرسمي للأمانة العامة لمجلس الوزراء:

<https://www.cmgs.gov.kw/Weekly-Statement?enc=zcmQqrljbZAcWM8j5Uv00g==>

آخر زيارة يوم 15-6-2020 الساعة 10:00 م. ويعبر عنه بـ «الحجر الصحي العام الذي يشمل جميع أقاليم ومناطق الدولة بما فيها أنشطة الأفراد غير المرخص لها».

(52) مثال ذلك مصممو البرامج الإلكترونية أو المترجمون ... إلخ.

الواردة في المادة (215) والتي تستوجب وجود استحالة كلية أو جزئية لتطبيق أحكامها، إلا أن استمرارها بالعمل لا يعني عدم تضررها خلال الجائحة، فالآثار الاقتصادية الجمة التي عمت الأرجاء ألقت بظلالها على معظم الأنشطة، فتسببت بإرهاق لا يمكن تجاوزه لأصحاب الأعمال، وهو الأمر الذي يستدعي تطبيق أحكام نظرية الظروف الطارئة على مثل هذا النوع من الأنشطة.

فعقد العمل من العقود الزمنية، وبذلك فقد تحقق فيه الشرط الأول من شروط نظرية الظروف الطارئة، أما الشرط الثاني فهو متحقق، إذ إن العقود موضوع البحث هي العقود التي وقعت قبل حلول الجائحة وكانت سارية أثناءها، كما أن جائحة فيروس كورونا المستجد حدث عام، عم أرجاء العالم ولم يقتصر على دولة معينة، وهو حدث غير متوقع<sup>(53)</sup>، إذ إن انتشاره بهذه السرعة، بشكل لم يشهد له العالم مثيلاً من قبل<sup>(54)</sup> أمر لم يكن في الحسبان، وهو حدث لا يمكن دفعه، فلم يصدر عن المراكز الطبية العالمية عقار لعلاج، ولا لقاح لمنع انتشاره، وهو ما يجعله أحد الأوبئة ذات المستوى العالي من الخطورة بسبب تهديده المباشر للبنية الصحية في أي بلد مهما بلغ تطوره، وهو ما يعكس بالنهاية إرهاقاً لصاحب العمل، فتتفقد الالتزام هنا ممكن، لكنه أصبح مرهقاً لصاحب العمل بسبب شلل الحياة المؤقت، والتزام الناس بالبقاء بالمنازل، مما أدى إلى ركود الحياة الاقتصادية، فبقاء الناس في منازلهم مع وجود احترازاات صحية مشددة أدى إلى إرهاق سوق العمل وتحميله آثارا اقتصادية ضخمة.

فلا يجوز لصاحب العمل إجبار العمال على أخذ إجازة خاصة دون راتب، أو خصم جزء من الراتب، أو تقليل ساعات العمل أو أيامه، أو تعديل العقد بإرادته المنفردة، أو إجبار العامل على ذلك، حتى لو تم ذلك بموافقة العامل يعتبر ذلك باطلاً، وهو ما نص عليه المشرع في المادة (115)<sup>(55)</sup> من قانون العمل في القطاع الأهلي، والتي جاء فيها أنه:

(53) بعض الفقهاء القانونيين يرى بأن انتشار فيروس كورونا أمر كان بوسع أصحاب الأعمال توقعه، إذ إنه منذ بداية انتشاره في مدينة ووهان كان من الممكن توقع وصوله إلى العديد من الدول، إلا أن هذا القول غير دقيق، حيث إن بلوغه إلى الحد الذي نراه اليوم أمر لم يسبق له مثيل، وهو أمر لم يكن بالحسبان.

(54) تصريح وزير الصحة الكويتي المنشور في جريدة القبس الكويتية بتاريخ 13 مارس 2020.

(55) وقد ورد في المذكرة الإيضاحية لهذه المادة ما يلي: «وضعت المادة (115) ضمانات هامة وهي بطلان كل شرط في هذا العقد، إذا كان مخالفاً لحكم من أحكام مواد هذا القانون، ولا يستثنى من ذلك إلا الشروط التي تتضمن حقوقاً أو مميزات للعمال أفضل من تلك التي يتضمنها القانون كحد أدنى لحقوقهم، كما نصت المادة على بطلان كل شرط أو اتفاق أبرم قبيل العمل بهذا القانون، يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي منحها القانون، كما يقع باطلاً كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه، أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون».

«1- يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية، يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على تنفيذه، ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل. 2- يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون أو بعده، يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها القانون، كما يقع باطلاً كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه، أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون».

وهو أمر مستقر بالقضاء حيث إن حقوق العامل متعلقة بالنظام العام، وقد قضت بذلك أحكام قضائية من بينها ما نص عليه أحدها بأنه: «يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل، متى كان مخالفاً لأي حكم من أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي، وكذلك أي شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون، يتنازل بموجبه العامل عن أي من حقوقه التي يكلفها القانون»<sup>(56)</sup>، إلا أنه يجوز له (أي صاحب العمل) إعمال المادة (198) من القانون المدني، والتي تستوجب من صاحب العمل تقديم طلب للقاضي يبين فيه - وهو المدين - حجم الإرهاق والخسائر التي نتجت جرّاء الجائحة، وله - أي القاضي - الموازنة بين مصالح الطرفين بحيث يرد الالتزام إلى الحد المعقول بأن يضيق في مداه أو يزيد في مقابله.

وعند إعمال ذلك، والبحث عن أهم ما يرهق صاحب العمل - وهو الأجر - نجد أن القاضي لا يجوز له تخفيض الأجر في عقد العمل، ذلك أن المشرع في قانون العمل قد نظم الأجر بنصوص أمرة، فالفقرة الأخيرة من المادة (62) من قانون العمل قد نصت على أنه: «لا يجوز تخفيض أجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب»، كما لا يجوز للقاضي تعديل نصوص العقد بتقليل مدة العمل، مما يترتب عليه تخفيض الأجر، إلا أنه يملك وقف العقد إذا تبين له أن الحادث الطارئ مؤقت لا يستمر ومصيره الحتمي إلى الزوال، إذا كان متوقفاً زواله خلال فترة قصيرة<sup>(57)</sup>، وهو ما نرى أنه أحد الحلول لمعالجة آثار الأزمة، وإن كنا نعتبره الحل غير المثالي، إذ بتطبيقه قد يؤدي إلى وقف كامل للعديد من الأنشطة التي لم يصدر بها قرار من السلطات المختصة، مما يترتب عليه شلل تام للحياة الاقتصادية ودورها المستندية، إلا أنه يمكن خلال فترة الوقف أن نوجه النظر إلى الاستعانة بالعمال، ويكون العمل مقابل الأجر دون الالتزام بعقد العمل، فالعقد موقوف بحكم القاضي، فيمكن الاتفاق مع العامل على مقابل معقول لعمله خلال هذه الفترة، ولا تحتسب هذه الفترة ضمن مدة خدمته؛ كون العقد موقوفاً، ولا تخضع لعقد العمل المبرم.

(56) الطعن بالتمييز رقم 641 لسنة 2012/ عمالي 1/ جلسة 23 مارس 2015، محكمة التمييز الكويتية.

(57) د. إبراهيم أبو الليل، مرجع سابق، ص 285. د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، مرجع سابق، ص 528.

## الفرع الثاني

### المجالات والأنشطة العمالية التي أوقفت

الأصل أنه للأفراد حرية ممارستهم للتجارة، فلا يمنع نشاط أو مجال عن العمل إلا في حال مخالفته لقوانين الدولة، إلا أنه ولاعتبارات صحية تستهدف المصلحة تم إيقاف مجموعة من الأنشطة كلياً<sup>(58)</sup> في دولة الكويت، ومن ثم تم فرض حظر جزئي للتجوال<sup>(59)</sup>، وتلى ذلك الحظر الكلي الشامل<sup>(60)</sup>، مما أدى إلى زيادة الأنشطة الموقوفة، ثم توالى بعد ذلك القرارات<sup>(61)</sup> والتي شملت بموجبها أنشطة أخرى مضافة إلى الأنشطة الموقوفة.

ويمكن حصر هذه الأنشطة إلى طائفتين: الأولى أنشطة تم إيقافها بحكم طبيعتها عن العمل<sup>(62)</sup>، والثانية أنشطة اضطرت لعدم ممارستها نشاطها بسبب قرار حظر التجوال، إذ إن أوقات عملها مقتصرة على الفترة المسائية فقط<sup>(63)</sup>، وعند إعمال شروط القوة القاهرة الواردة في المادة (215) من القانون المدني الكويتي، نجد أنها تنطبق على الطائفتين من الأنشطة، فحدث الإغلاق غير متوقع حتى مع وجود الجائحة، إذ لم يكن في الحسبان توقف أنشطة بدافع الاحترازات الصحية، وهي مسألة شاملة في عدم توقعها إذ تعدت الشخص العادي والمختص، وهي مسألة مرتبطة بالجانب الصحي الصادر من الدولة، أي لا يمكن دفعها أو منع القرارات الرسمية، أما فيما يتعلق بشرط الاستحالة فهو متحقق، فلا يستطيع العامل ولا صاحب العمل ممارسة نشاطه، إلا أنها استحالة كلية مؤقتة، أي تزول بزوال السبب، أي حتى صدور قرار بعودة الأنشطة التجارية إلى طبيعتها، والاستحالة الجزئية المؤقتة لا تعتبر سبباً لانفساخ العقد وإنما وقف مؤقت للعقد.

وقد أورد الفقيه القانوني د. حسن كيرة بشأن ذلك ما نصه: «إذا استحال التنفيذ من جانب العامل نتيجة قوة القاهرة بالمعنى المعروف لها في القواعد العامة أي عدم إمكان التوقع واستحالة الدفع وعدم الرجوع إلى خطأ المدين، فإن أثر الاستحالة يتوقف على ما إذا كانت وقتية أو نهائية، فإذا كانت وقتية، فإنه لا يترتب عليها إلا مجرد وقف عقد العمل

(58) قرار مجلس الوزراء رقم 391 لسنة 2020 باجتماعه الاستثنائي رقم 14 بتاريخ 11 مارس 2020.

(59) قرار مجلس الوزراء باجتماعه الاستثنائي بتاريخ 22 مارس 2020.

(60) قرار مجلس الوزراء في إجتماعه الاستثنائي رقم 29 بتاريخ 8 مايو 2020 بشأن فرض حظر التجول الشامل في البلاد اعتباراً من يوم الأحد الموافق 2020/5/10 في تمام الساعة الرابعة مساءً حتى يوم السبت الموافق 2020/5/30.

(61) مثل قرار مجلس الوزراء رقم 400 لسنة 2020 باجتماعه الاستثنائي رقم 15 بتاريخ 14 مارس 2020.

(62) مثل الصالونات الرجالية والنسائية وقاعات المناسبات.

(63) مثل مدن الملاهي ودور السينما.

طوال وجودها، بحيث يسترد العقد تنفيذه عند زوالها، أما إذا كانت نهائية، فإنها تؤدي إلى انفساخ العقد بقوة القانون، فينتهي تلقائياً دون حاجة إلى إجراء خاص يقرر هذا الانتهاء، ودون مسؤولية على العامل رغم انفساخه قبل نهاية مدته إذا كان محدد المدة، أو دون مراعاة مهلة الإخطار إذا كان غير محدد المدة»<sup>(64)</sup>.

والوقف الوارد بسبب صدور القرارات، وقف مؤقت يزول بزوال السبب، وهو أشبه ما يكون بفترة الوقف التي سرت على عقود العمل إبان الغزو العراقي لدولة الكويت في عام 1990 والذي استمر أشهراً بسبب الحرب، وقد صدرت العديد من الأحكام التي تؤكد وقف عقد العمل، ولا يترتب عليه انفساخ العقد؛ كونه وقفاً مؤقتاً، حيث ورد في حكم محكمة التمييز أنه من: «المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه وإن كان الغزو العراقي من قبيل القوة القاهرة، إلا أنه لا يترتب عليها انفساخ العقد وإنما توقف تنفيذه؛ لأن استحالة التنفيذ في هذه الحالة لا تعدو أن تكون استحالة مؤقتة تزول بمجرد زوال سببها، ولا يكون لها أثر على قيام العقد، ومن ثم تعتبر مدة خدمة العامل متصلة طالما استمر عقد العمل قائماً..»<sup>(65)</sup>.

وجاء في حكم آخر أن: «الغزو العراقي للبلاد في مجال أثره في علاقات العمل قد وقف عند حد كونه مانعاً مؤقتاً توقف بسببه تنفيذ ذلك العقد الذي استأنف سيره بعد التحرير، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه احتسب الفروق المستحقة للمطعون ضده مقابل مكافأة نهاية الخدمة، عن فترة عمله لدى الطاعن قبل الغزو وبعده على أنها فترة عمل واحد متصلة يتخللها فترة انقطاع بسبب الغزو..»<sup>(66)</sup>.

إذاً يكون عقد العمل هنا موقوفاً، ويقصد بالوقف: «انقضاء مؤقت لا رجعة فيه للالتزامات المتولدة عن العلاقة العقدية، خلال فترة تطول أو تقصر، ينشأ عن حصول حادث مفاجئ، أو عن ممارسة المدين لحق يتناقض مع تنفيذ العقد، أو حتى عن عدم التنفيذ الخاطئ، دون أن يؤثر ذلك في بقاء الرابطة العقدية»<sup>(67)</sup>، والوقف بحسب التعريف لا يؤثر على بقاء الرابطة العقدية، فالعقد قائم ولكن لا ينتج آثاره بالنسبة لطرفيه، إذ إن من خصائص الوقف عدم تنفيذ الالتزامات العقدية خلال مدة العقد، أي أنه وقف تنفيذ مؤقت

(64) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1964، ص 533.

(65) الطعان بالتمييز رقم 517 و542 لسنة 2014/ عمال 3/ جلسة 22 أبريل 2015، محكمة التمييز الكويتية.

(66) الطعن بالتمييز رقم 195 لسنة 2004/ عمالي / جلسة 10 أبريل 2006، محكمة التمييز الكويتية.

(67) تعريف الفقيه جيستان للوقف، منشور لدى: د. خالد الهندياني، وقف عقد العمل: دراسة تفصيلية مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الرابع، السنة الرابعة والعشرون، ديسمبر 2000، ص 18.

للاللتزامات<sup>(68)</sup>، فلا يلتزم العامل بالعمل ولا يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر خلال فترة الوقف، وهي نتيجة للقاعدة العامة «الأجر مقابل العمل»<sup>(69)</sup>.

ومن خصائص الوقف أيضاً عدم استدراك الالتزامات التي كانت خلال فترة الوقف<sup>(70)</sup>، إذ إن الوقف يؤدي إلى انقضاء هذه الالتزامات الواردة خلال فترة الوقف، بالإضافة إلى ذلك فإن الوقف يؤدي إلى المحافظة على الرابطة العقدية بين طرفي العقد، فلا يفسخ العقد، بل تبقى الرابطة العقدية، ويستأنف تنفيذ العقد بعد انتهاء مدة الوقف<sup>(71)</sup>.

(68) د. خالد الهندياني، مرجع سابق، ص 187.

(69) ورد في حكم الطعن بالتمييز ما يلي: «الأجر مقابل العمل، الأصل أن الأجر مقابل العمل، فإن لم يؤدي العامل عملاً خلال فترة زمنية معينة، فإنه لا يستحق عن تلك الفترة أجراً»، الطعن رقم 793 و798 لسنة 2014/ عمالي 1 / جلسة 1 مايو 2017، محكمة التمييز الكويتية.

(70) ورد في حكم لمحكمة التمييز أنه: «تتعطل آثار عقد العمل في حالة وقفه، فتوقف الالتزامات الناشئة عنه فلا عمل أصلي أو إضافي ولا إجازات ولا أجر أو مقابل لرصيد الإجازات، أو اعتداد بتلك المدة عند حساب مكافأة نهاية الخدمة»، الطعن رقم 2 لسنة 2005/ عمالي 1 / جلسة 19 يونيو 2006، محكمة التمييز الكويتية.

(71) د. خالد الهندياني، مرجع سابق، ص 189.

## المبحث الثاني

### الحلول التشريعية لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد

أتاحت التشريعات حلولاً لمواجهة الأزمات، إلا أن هذه الخيارات لا تعدو كونها قد شرّعت لظروف عامة لمواجهة الصعوبات التقليدية، وقد يكون منها ما قد استشرّف المستقبل ووضع حلولاً مستقبلية لتفادي الأزمات. وفي الحقيقة فإن الأزمات والصعوبات العملية والأحكام القضائية هي الأساس في صناعة التشريعات؛ كونها تمثل واقعاً لا مجال في كف النظر عنه، وجائحة فيروس كورونا المستجد هي أحد أبرز الأزمات والتحديات التشريعية ليس على المستوى المحلي فقط، بل على مستوى العالم أجمع، وذلك لإصدار حزمة من التشريعات الكفيلة بتقليل الخسائر لديها الأدنى لأطراف العقد والوصول إلى بر الأمان.

ودرستنا للحلول التشريعية لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد تقتضي أن نقسم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين، وذلك على الوجه الآتي:

المطلب الأول: أدوات المواجهة التشريعية في ظل القانون الحالي.

المطلب الثاني: المقترحات التشريعية لمواجهة تأثيرات جائحة فيروس كورونا المستجد.

### المطلب الأول

#### أدوات المواجهة التشريعية في ظل القانون الحالي

ينص قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 على العديد من الخيارات والأدوات التشريعية لمواجهة الأزمات، إلا أن الحلول المنصوص عليها في القانون لا تخرج في مجموعها عن النطاق التقليدي لمواجهة الأزمات، ونستعرض في هذا المبحث أهم آليات المواجهة التشريعية كالآتي:

### الفرع الأول

#### الإجازة الخاصة

الأصل في الإجازة أنها مدفوعة الأجر، إلا أن المشرّع الكويتي قد أورد نصاً جديداً في قانون العمل في القطاع الأهلي - لم يكن موجوداً في القانون القديم<sup>(72)</sup> - وذلك في المادة (79)

(72) قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 38 لسنة 1964.

التي تنص على أنه: «يجوز لصاحب العمل منح العامل، بناءً على طلبه إجازة خاصة من دون أجر خلاف الإجازات المشار إليها في هذا الفصل»، وهي إجازة ذات طبيعة خاصة، نص عليها المشرع لمواجهة بعض الظروف التي قد يتعرض لها العامل، إلا أنه لا يجوز أن يجبر عليها العمال، فيجب أن تكون بناءً على طلبه<sup>(73)</sup>، وحتى لا تكون هذه الإجازة مدعاة لتهرب صاحب العمل من التزاماته التي نص عليها القانون بطريقة غير مباشرة<sup>(74)</sup>.

وتعد الإجازة الخاصة إجازة من غير أجر، وهي منفصلة عن الإجازة السنوية ولا تخضع لضوابطها، بمعنى أن للعامل الحق في الإجازة الخاصة في أي وقت شاء، وللمدة التي يراها مناسبة لانتهاء الظروف الخاصة به، إلا أن ذلك كله مقرون بموافقة صاحب العمل، فهي جوازية لا إجبارية عليه أيضاً.

وتعتبر الإجازة الخاصة بمثابة وقف اتفاقي لعقد العمل، فلا ينتج عنها أي أثر قانوني، بمعنى أن فترة الإجازة الخاصة لا تحتسب ضمن فترة العمل، ولا تدخل مدتها في احتساب مكافأة نهاية الخدمة<sup>(75)</sup>.

## الفرع الثاني

### إغلاق المنشأة

قد يضطر صاحب العمل لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد إلى إغلاق المنشأة إرادياً بشكل مؤقت، لذا حرص المشرع في قانون العمل على ألا يضار العامل نتيجة هذا الإغلاق، فنصت المادة (61) من قانون العمل في القطاع الأهلي على أن: «يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة الإغلاق إذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ والإذعان لمطالبه، كما يلتزم بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه، طالما رغب صاحب العمل في استمرار عملهم لديه».

هنا يثور التساؤل: هل ينطبق هذا الحكم على الأزمات العامة التي تواجه المنشأة أم أن الحكم وجه بشكل خاص للمنشأة وأسباب تعطيلها؟

(73) ورد في حكم الطعن بالتمييز: «المقرر أنه إذا كانت عبارة النص واضحة الدلالة فلا يجوز الأخذ بما يخالفها أو تقييدها لمخالفة ذلك لمراد الشارع عن طريق التأويل».

وجاء أيضاً في ذات الحكم: «.. كما يبطل كل شرط واتفاق أبرم قبل قانون العمل يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من حقوقه القانونية»، الطعن رقم 532 لسنة 2014 / عمالي 1 / جلسة 20 فبراير 2017، محكمة التمييز الكويتية.

(74) د. خالد جاسم الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص 327.

(75) د. طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي في ضوء الفقه وأحكام القضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص 306.

تتطرق المادة السابقة لفرضيتين: الأولى متعلقة بصاحب العمل، والثانية مرتبطة بالمنشأة، وقد أضفى المشرع في كل من الفرضيتين حماية مزدوجة للعامل، الفرضية الأولى وهي إغلاق المنشأة بشكل متعمد من صاحب العمل<sup>(76)</sup>، والأصل أن الأجر مقابل العمل، إلا أن المشرع نتيجة التعمد ومنعاً للاحتيال ألزم صاحب العمل بدفع الأجر كون سبب الإغلاق راجعاً له.

أما الفرضية الثانية وهي الإغلاق لأي سبب من الأسباب المتعلقة بالمنشأة، سواء أكان الإغلاق كلياً أم جزئياً، كتعطل الأجهزة بالكامل أو صيانة بعضها أو لمخالفات إدارية من قبل السلطات المختصة لحين إزالة المخالفات وغير ذلك، ففي هذه الحالة تطبق قاعدة الأجر مقابل العمل، فيوقف العقد نتيجة توقف العمل، وهو وقف جزئي، فإذا عادت المنشأة للعمل يكون لصاحب العمل الخيار بين إنهاء العقود، فيستحق العمال عندئذٍ كافة مستحقاتهم ومكافأة نهاية الخدمة كاملة بحسب القواعد المقررة بقانون العمل، أو الاستمرار بالعمل، وفي هذه الحالة، فإن المشرع الكويتي خرج عن القواعد العامة وقرر - حماية للعامل - أن يوجب على صاحب العمل دفع الأجر عن فترة الوقف، وفي الحقيقة لا أرى انطباق المادة (61) على الحدث العام المرتبط بجائحة كورونا كونها مادة خاصة وردت لمعالجة فرضية محددة، ونرى في هذه الدراسة كما أسلفنا انطباق القواعد العامة التي تحكم الأحداث الاستثنائية، وهي نظرية الظروف الطارئة والقوة القاهرة كما أوردنا في الدراسة.

## الفرع الثالث

### إنهاء عقد العمل

قسم المشرع الكويتي عقد العمل في تصديده لموضوع الإنهاء إلى عقد عمل محدد المدة وعقد عمل غير محدد المدة، فإذا كان عقد العمل محدد المدة وجب على صاحب العمل الالتزام بالمدة المحددة، وإلا كان عليه دفع تعويض يراعي في تقديره حجم الضرر بالنسبة إلى طرفيه عدة أمور، وهي العرف الجاري وطبيعة العمل، ومدة العقد، وكافة الاعتبارات التي من شأنها أن تحدد مقدار الضرر، إلا أن المشرع وضع حداً أقصى على تقدير قيمة التعويض، وهو ألا يتجاوز التعويض قيمة أجر العامل عن المدة المتبقية في العقد، وهو بذلك قد حدد الحد الأقصى للتعويض وهو ما جاء في المادة (47) والتي نصت على أنه:

(76) وهي الحالة التي يطلق عليها Lock Out، وهي طريقة اتبعها العديد من أصحاب العمل لمواجهة الإضرابات التي نشأت في المنشأة؛ لذلك تحرص التشريعات على مثل هذه المواد حتى تواجه سلوك رب العمل بضمان أجر العامل.

«إذا كان عقد العمل محدد المدة، وقام أحد طرفيه بإنهائه بغير حق، التزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر، على ألا يجاوز مبلغ التعويض ما يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية من العقد، ويراعى في تحديد الضرر بالنسبة إلى طرفيه العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد، وبوجه عام كافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه، ويخصم من قيمة التعويض ما قد يكون مستحقاً للطرف الآخر من ديون».

أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لطرفيه إنهاؤه في أي وقت بعد إخطار الطرف الآخر، وهو ما يسمح لصاحب العمل بإنهاء العقد خلال أزمة كورونا، ويشترط لذلك إخطار العامل بالإنهاء قبل ثلاثة أشهر للعمال المعيّنين بأجر شهري، وقبل شهر للعمال المعيّنين بالأجر اليومي، ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من العمل خلال هذه المدة، بل يجوز له أيضاً عدم الانتظار لثلاثة أشهر ودفع قيمة أجر العامل عن مدة الإخطار، وهو ما يسمى «بديل مهلة الإخطار»، وقد نص المشرع على ذلك في المادة (44)، التي جاء فيها بأنه: «إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر على الوجه الآتي: (أ) - قبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري. (ب) - قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة. (ج) - إذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر عن يوم أو ساعات الغياب، ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل. (د) - لصاحب العمل أن يعفي العامل عن العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار».

## المطلب الثاني

### المقترحات التشريعية لمواجهة تأثيرات جائحة فيروس كورونا المستجد

من المتعارف عليه أن القوانين متى صدرت، فإنها لا تعالج جميع الحالات، وإنما تسعى لوضع قواعد كلية تنطبق - بقدر الإمكان - على كل الحالات، إلا أن تطبيق التشريعات الحالية في مسألة عمت فيها البلوى، وتشعبت فيها المسائل، وتجاوزت حدود الأضرار غالبية أصحاب الأعمال والعمال، سوف يؤدي في كل الأحوال إلى ازدحام أروقة المحاكم في القضايا العمالية، وهو ما سيؤدي بالتالي إلى تأخر إصدار الأحكام، مما يفاقم الأضرار لاسيما على العمال، لذا نرى من الضرورة إدخال تعديلات تشريعية على قانون العمل، تعالج الأزمات إجمالاً والظروف غير العادية كالكوارث والمحن، مع الأخذ بالاعتبار أن التدخل التشريعي له ضوابط وأسس، ومعالم رئيسية، يجب على صانع التشريع عدم الحياد عنها، وإلا كان تعديلاً في غير موضعه، يؤدي إلى آثار قد تتجاوز الأهداف المنشودة، وتتعدى الآمال المعقودة، وهو أمر لا بد منه للتصدي لأزمة جائحة فيروس كورونا المستجد، مع أخذ عدة أمور مهمة في الاعتبار:

1. ألا تخرج التعديلات في مجملها عن الفلسفة العامة للقانون، وهي التوازن في العلاقة العقدية، وحماية الطرف الضعيف فيها وهو العامل، دون الإضرار بصاحب العمل.
2. مبدأ التشاور الثلاثي لأي تعديل لقواعد قانون العمل، وهو مبدأ مستقر في منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها عام 1919، وأكد عليه دستورها في المادة (23) الفقرة 2، ويطلق عليه «ميثاق فيلادلفيا» والذي ورد فيه «جهود تحسين ظروف المعيشة داخل كل أمة وعلى المستوى الدولي لا بد وأن يسهم فيها ممثلو أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر والحوار الديمقراطي بغرض تحقيق الرفاه للجميع»<sup>(77)</sup>.
3. يجب أن تحيل المادة المقرر تعديلها إلى إصدار قرار الوزير المختص بشأن الحل، حتى تكون هناك مرونة في معالجة أي أمر استثنائي مستقبلي.
4. أن يكون تطبيق القرار لفترة مؤقتة لا دائمة، فالضرورة تقدر بقدرها.
5. ألا تعارض القواعد والاتفاقيات الدولية الموقعة.

(77) د. مشاعل عبد العزيز الهاجري، قانون العمل الكويتي الجديد - السمات المنهجية والمستحدثات الموضوعية - دراسة تحليلية، آفاق للنشر، الكويت، 2017 ص 33.

6. أن تشرف الهيئة العامة للقوى العاملة على التطبيق، وأن يصدر القرار بعد أخذ الرأي الفني منها.

7. ألا تشمل التعديلات كافة القطاعات، ففي الأزمات قد يتضرر قطاع وقد يستفيد آخر، فيمكن استبعاد بعض القطاعات من تطبيق الأحكام الاستثنائية والتي يمكن تحديدها بقرار الوزير المختص.

8. أن يكون الهدف العام حماية المنشأة.

إن الحلول التشريعية كثيرة، إلا أننا اخترنا بعضها حسب ما نراه يتفق مع المنهجية العامة في قانون العمل الكويتي، وهي حلول لمواجهة الأزمات بشكل عام، فهي غير مقصورة على أزمة كورونا فقط، وإنما يمكن تطبيقها على الأزمات المستقبلية، ولابد هنا من الإشارة إلى أن الأصل في القوانين أنها لا تقف عن حد تسوية الأوضاع الحالية، وإنما تستشرف المستقبل لاحتوائه؛ لذا كانت هذه التعديلات والتي تسهم في مجموعها لاحتواء الأزمات وتسوية الأوضاع مع التوازن في الضرر، وحماية الطرف الضعيف وهو العامل وحماية المنشأة بشكل عام، وهي كالاتي:

## الفرع الأول

### إنشاء صندوق ضمان للعمالة

لم ينص المشرع الكويتي على ما يفيد إنشاء صندوق ضمان للعمال في الأزمات، وهي فكرة الهدف منها إلزام صاحب العمل بدفع نسبة من أجر العامل شهرياً - إجبارياً وليس اختيارياً - على أن يجمع هذا المبلغ بصندوق تشرف عليه الهيئة العامة للقوى العاملة، ويستثمر بالاستثمارات الآمنة، فإذا ما انتهى عقد العمل يرجع هذا المبلغ للعامل ويخصم منه قيمة مكافأة نهاية الخدمة، على أن يخصص جزء من هذه الأموال وهي الأرباح المستثمرة لمواجهة الأزمات، وتقديم قروض ميسرة السداد من غير فائدة لأصحاب الأعمال لدفع رواتب العمال أو جزء منها، على أن تكون المادة المضافة كالتالي:

«ينشأ صندوق لضمان العمال تحت إشراف الهيئة العامة للقوى العاملة، يلزم فيه صاحب العامل بإيداع 1% من أجر العامل شهرياً، ويحق للهيئة العامة العاملة باستثمار الأموال المحصلة استثماراً آمناً، على أن يخصص حصيلة ما دفعه صاحب العامل من مكافأة نهاية الخدمة.»

ومادة أخرى في هذا الشأن تنص على أنه: «يجوز بعد صدور قرار من الوزير المختص بإعلان الظروف الاستثنائية للقطاعات المشار إليها بالقرار، أخذ صاحب العمل قروضاً ميسرة لمواجهة تلك الظروف، على أن يبين القرار آلية ومدة تحصيل هذه الأموال.»

## الفرع الثاني

### تأجيل دفع الأجر

الأصل إلزام صاحب العمل بدفع الأجر بالكامل دون تأجيل أي جزء منها، وهي ضمانات حرصت عليها تشريعات العمل، إلا أنه في الأزمات قد لا يستطيع صاحب العامل دفع الأجر بالكامل، فما لا يدرك كله لا يترك جله<sup>(78)</sup>، والعامل قد يكون في الأزمات بأشد الحاجة إلى الأجر لتسيير أموره الأساسية وحاجاته الضرورية، لكن العمال متفاوتون، فمنهم من هو ميسور الحال، فيمكن تأجيل أجره بالكامل، ومنهم من لا يملك إلا قوت يومه، فنلجأ إلى تأجيل جزء من الأجر، والهدف هنا يكون حماية للمصلحة العامة للمنشأة، وحتى يستطيع صاحب العمل دفع جزء من الأجر لكافة العمال لديه دون انقطاع، على أن تبقى الأموال المؤجلة في ذمة صاحب العمل ولا تبرا ذمته منها.

**أولاً- تعديل المادة (56) من قانون العمل بإضافة فقرة:** «تؤدى الأجر في أحد أيام العمل بالعملة المتداولة مع مراعاة ما يلي: أ- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل شهر. ب- العمال الآخرون تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين، ولا يجوز تأخير دفع الأجر عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق، ويستثنى من ذلك حالات تأجيل الأجر أو جزء منه في الظروف غير العادية كالكوارث والمحن التي يصدر بها قرار الوزير المختص بعد أخذ رأي الهيئة العامة للقوى العاملة، وعلى أن يسدد الأجر خلال العام أو عند انتهاء عقد العمل أيهما أسبق».

**ثانياً- إضافة عبارة** «مع مراعاة أحكام المادة (56)»، وذلك في مقدمة المادة (59) بحيث تكون المادة كالاتي: «مع مراعاة أحكام المادة (56): 1- لا يجوز استقطاع أكثر من (10%) من أجر العامل وفاء لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل، ولا يتقاضى الأخير عنها أية فائدة. 2- لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه، إلا في حدود (25%) من الأجر، وذلك لدين النفقة أو لدين المأكل أو الملابس أو الديون الأخرى، بما في ذلك دين صاحب العمل، وعند التزامه يقدم دين النفقة على الديون الأخرى».

(78) قاعدة أصولية فقهية.

## الفرع الثالث

### النص على استثناء تخفيض الأجور لمدة مؤقتة

جاءت نصوص قانون العمل بشكل واضح وصريح بعدم جواز تخفيض الأجر كما ورد في الفقرة الأخيرة من المادة (62)، وهو ما يتفق مع منهجية قانون العمل بضرورة دفع الأجر في المواعيد المحددة، وحتى لا يضر العامل نتيجة هذا التأخير، ودونما خصم أو تأجيل لجزء من المبلغ، إلا أنه وفي الحالات غير العادية، كالكوارث والمحن، نقترح استثناء من القواعد العامة تخفيض الأجر خلال مدة إعلان الحالة غير العادية، على ألا يكون التخفيض أقل من الحد الأدنى من الأجور، وفي حال التخفيض لا تبرأ معه ذمة صاحب العمل، بل يبقى صاحب العمل مديناً للعامل به، وله تقسيط دفعه خلال سنة من تاريخ انتهاء حالة الظروف غير العادية، أو عند انتهاء عقد العمل أيها أسبق.

**أولاً-** المادة (61): «يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة الإغلاق، إذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ والإذعان لمطالبه، كما يلتزم بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه، طالما رغب صاحب العمل في استمرار عملهم لديه.

ويجوز - مع عدم الإخلال بالمادة (63) - في الظروف غير العادية كالكوارث والمحن والتي يصدر بها قرار من الوزير تأجيل دفع النسبة المقررة في القرار من أجر العامل، على أن تدفع للعامل مقسطة خلال سنة من تاريخ انتهاء الظروف غير العادية أو انتهاء العقد أيهما أسبق».

**ثانياً-** يضاف للمادة (62) عبارة «مع مراعاة المادتين (61، 64)».

**ثالثاً-** يمكن بدلاً من إضافة العبارة السابقة في المادة (61) أن يتم تعديل صياغة المادة (62) لتكون كما يلي: «مع مراعاة أحكام المادة (63) واستثناء من أحكام المادتين (28 و61)، يراعى في حساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه، فإذا كان العامل ممن يتقاضون أجورهم بالقطعة، يحدد أجره بمتوسط ما تقاضاه خلال أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة، ويكون تقدير المزايا النقدية والعينية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الاثني عشر شهراً الأخيرة على الاستحقاق، فإذا قلت مدة خدمته عن سنة حسب المتوسط على نسبة ما أمضاه منها في الخدمة، ولا يجوز تخفيض أجر العامل خلال مدة عمله إلا في الحالات غير العادية كالكوارث والمحن التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، على ألا تبرأ ذمة صاحب العمل، إلا بعد سداد نسبة التخفيض خلال سنة من تاريخ انتهاء الظروف غير العادية أو انتهاء العقد أيهما أسبق»

**رابعاً** - تضاف للمادة (64) الخاصة بساعات العمل الفقرة التالية: «مع عدم الإخلال بأحكام المادة (21) من هذا القانون، لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة أسبوعياً، أو ثماني ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستاً وثلاثين ساعة أسبوعياً، ويجوز إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف غير عادية بقرار يصدر من الوزير المختص».

## الفرع الرابع

### الإجازة الخاصة

تضاف المادة (79 مكرر) كما يلي: «مع مراعاة أحكام المادة (63) واستثناءً من أحكام المادة (79)، لصاحب العمل في الأحوال غير العادية كالكوارث والأزمات العامة والتي يصدر بها قرار من الوزير المختص حق تحديد الإجازة الخاصة، على أن تكون كالتالي: - ثلاثون يوماً بأجر كامل. - ثلاثون يوماً بثلاثة أرباع الأجر. - خمسة عشر يوماً بنصف الأجر، إلى نهاية الأحوال غير العادية من دون أجر»

وهذا المقترح هو محاولة لإقامة التوازن في العلاقة العقدية، وتوزيع الآثار والأضرار الناتجة من الأزمة بين العامل وصاحب العمل، فلا يصدم العامل في الشهر الأول بعدم دفع الأجر، كما أن أثر الأزمة في الشهر الأول لم يكتمل على صاحب العمل، إلا أن استمرارها يستوجب التدرج، ودوامها لفترة طويلة يقتضي النظر لمصلحة المنشأة، خاصة وأن العامل قد دفع له بعض الأجر خلال الفترة الأولى لتسيير أموره.

## الفرع الخامس

### الفصل للظروف الاقتصادية

نصت بعض التشريعات<sup>(79)</sup> على الفصل الاقتصادي<sup>(80)</sup>، وهو فصل نتيجة الظروف الاقتصادية، إلا أن المشرع الكويتي في قانون العمل الحالي الصادر في سنة 2010 لم ينظم الفصل الاقتصادي، على الرغم من حدوث الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالعالم آنذاك، والهدف من ذلك -باعتقادي- هو عدم الخروج عن فلسفة المشرع والإطار العام

(79) التشريع الفرنسي، مشار إليه لدى: د. خالد جاسم الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص 386.

(80) للمزيد انظر: المرجع السابق، ص 385.

لقانون العمل، والذي بني على أساس حماية الطرف الضعيف في العلاقة العقدية ألا وهو العامل، إلا أنه لا بد أحياناً من وجود بعض الأحكام التي قد تكون السبيل الوحيد لبقاء المنشأة والحفاظ على مجموع العمال بدلاً من إفلاس المنشأة بالكامل، ومنها الفصل الاقتصادي والذي يهدف إلى التضحية ببعض العمال بفصلهم حتى يستطيع الآخرون والمنشأة الاستمرار.

بموجب ذلك، فإنه يتم تقديم مصلحة مجموع العمال على العامل الفرد، فالمصلحة العامة للمنشأة تقدم على المصلحة الخاصة للعامل، حتى وإن اتفقت بالنهاية مع مصلحة صاحب العمل، وحتى لا يكون هناك توسع فيه نقترح إضافة رقم 6 من الفقرة ب للمادة (41) والتي تسمح لصاحب العمل فصل العامل اقتصادياً خلال مدة إعلان الوزير الحالة الاستثنائية، وإخطار هيئة القوى العاملة بذلك للاطلاع على عدد العاملين المراد فصلهم، ومدى تناسب ذلك مع واقع المنشأة.

ويتضمن مقترح هذا التعديل النص التالي: يضاف في المادة (41) فقرة د تنص على: «د. يجوز لصاحب العمل بعد صدور قرار من الوزير بشأن الظروف غير العادية الكوارث والمحن، وبعد إخطار هيئة القوى العاملة، فصل العامل مع استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة، على أن يتم إخطاره قبل شهر على الأقل من تاريخ ترك العمل».

## الخاتمة

ركزت هذه الدراسة على أهم تأثيرات جائحة كورونا على عقود العمل في دولة الكويت، والتي تعتبر أهم الأزمات الصحية ذات التبعات الاقتصادية والتي لم يشهد لها العالم مثيلاً منذ عقود، وهو ما اقتضى منا في هذا البحث الوقوف على أهم نظريات القانون المدني كنظرية الظروف الطارئة والقوة القاهرة للنظر في جدوى تطبيقها في هذا الخصوص، والتي اقتضت التمييز بين الأنشطة التي أوقفت بشكل تام نتيجة الاعتبارات الصحية والقرارات الرسمية في دولة الكويت، والأنشطة المتضررة وما زالت تعمل في وجود الجائحة.

## أولاً- النتائج

- 1) الأنشطة الموقوفة تنطبق عليها أحكام القوة القاهرة وفقاً للقانون المدني لاستحالة تلبية حاجة العمل، بينما الأنشطة غير الموقوفة والمستمرة تطبق عليها نظرية الظروف الطارئة وفقاً للقانون المدني، حيث تنفيذ الالتزام لأداء العمل وإن لم يكن مستحيلاً إلا أنه مرهق.
- 2) قانون العمل الحالي لم ينظم حالات القوة القاهرة والظروف الطارئة الناتجة عن تأثيرات الجوائح والكوارث والظروف الطارئة مثل جائحة فيروس كورونا المستجد، مما قد ينتج عنه الكثير من الإشكاليات والتي قد تؤدي إلى ازدحام المحاكم بالقضايا العمالية.
- 3) هناك حاجة ملحة إلى تعديلات تشريعية توجد حلولاً قانونية متوازنة وعملية لمواجهة الجائحة.

## ثانياً- التوصيات

- 1) نوصي بالأخذ بالمقترحات التشريعية التي تم تفصيلها بالمطلب الثاني من المبحث الثاني لمواجهة تأثيرات جائحة فيروس كورونا المستجد على المنشآت العمالية.
- 2) نوصي بسرعة إصدار التشريعات المطلوبة لتجنب تفاقم الإشكاليات الناتجة عن الجائحة.

## المراجع

### أولاً- الكتب

- د. إبراهيم الدسوقي أبو الليل، نظرية الالتزام - المصادر الإرادية للالتزام - العقد والإرادة المنفردة - التصرف القانوني، مؤسسة دار الكتب للنشر، الكويت، دون تاريخ نشر.
- د. إسلام إحسان، أحكام العقد الإداري في النظام السعودي، دار آل غالب للنشر، جدة، 2016.
- د. الفصائلي الطيب، النظرية العامة للالتزام - الجزء الأول - مصادر الالتزام، ط2، نشر البديع، مراكش، المغرب، 1997.
- د. أميرة جعفر شريف ود. كاوه ياسين سليم وم. مصطفى رشيد، نظرية القوة القاهرة والظروف الطارئة في القانون العراقي والشريعة الإسلامية، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الرابع للقضايا القانونية 2019، كلية القانون، جامعة إيشك، أربيل، العراق.
- د. أيمن الدباغ، منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، الضفة الغربية، فلسطين، مجلد 28 - 7 - سنة 2014.
- د. ديفيد س. هوي David S. Hui، ود. عصام أزهر، ود. طارق مدني، ود. فرانسيس نتومي Francine Ntoumi، ود. ريتشارد كوك Richard Kock، ود. عثمان دار، ود. جيوسيب ابلينو Giuseppe Ippolito، ود. تيموثي د. مكوه Timothy D. Mchugh، ود. زياد أ. ممش، ود. كريستيان دروستن Christian Drosten، ود. الإيمودن زوملا Alimuddin Zumla، ود. إسكلد بيترسون Eskild Petersen، بحث بعنوان «استمرار تهديد الفيروسات التاجية الجديدة للصحة العالمية متمثلة في وباء فيروس COVID-19 - أحدث تفشي للفيروسات التاجية في ووهان - الصين»، منشور في المجلة الدولية للأمراض المعدية (محكمة) في 14 يناير 2020.
- د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1964.

- د. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات - الكتاب الأول، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.
- د. طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي في ضوء الفقه وأحكام القضاء، دار النهضة العربية، الكويت، 2011.
- د. مشاعل عبد العزيز الهاجري، قانون العمل الكويتي الجديد - السمات المنهجية والمستحدثات الموضوعية: دراسة تحليلية، آفاق للنشر، الكويت، 2017.
- د. محمد الرشيدى ود. نبيل محمد أحمد صبيح، النظرية العامة للالتزام - مصادر الالتزام، بدون ناشر، بدون بلد نشر، بدون تاريخ نشر.
- د. عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام - الجزء الأول، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1954.
- د. عبدالحى حجازي، النظرية العامة للالتزام - الجزء الأول، المطبعة العالمية، القاهرة، 1962.
- د. عبدالرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - الجزء الأول، تنقيح المستشار أحمد مدحت المراغي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- د. عدنان إبراهيم سرحان ود. نوري حمد خاطر، شرح القانون المدني - مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات) - دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- د. خالد جاسم الهندياني، وقف عقد العمل: دراسة تفصيلية مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد الرابع، السنة الرابعة والعشرون، ديسمبر 2000.
- د. خالد جاسم الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010، ط3، بدون ناشر، الكويت، 2018.
- د. خالد علي سليمان بني أحمد، الفرق بين القوة القاهرة ونظرية الظروف الطارئة: دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، الأردن، مايو 2005.

## ثانياً- مواقع إلكترونية

- موقع أخبار الأمم المتحدة : <https://news.un.org/ar>
- موقع الأمانة العامة لمجلس الوزراء الكويتي : <https://www.cmgs.gov.kw>
- موقع اللجنة الدولية لتصنيف الفيروسات : <https://talk.ictvonline.org>
- موقع جريدة القبس الكويتية : <https://alqabas.com>
- موقع منظمة الصحة العالمية : <https://www.who.int/ar>
- موقع هيئة الإذاعة البريطانية : <https://www.bbc.com/arabic>
- موقع وكالة الأنباء الكويتية «كونا» : <https://www.kuna.net.kw>

## المحتوى

الصفحة	الموضوع
293	الملخص
295	المقدمة
297	المبحث التمهيدي- جائحة كورونا والتشريعات الصادرة بشأنها
297	أولاً- تطورات جائحة فيروس كورونا المستجد
298	ثانياً- القرارات الصادرة بشأن جائحة فيروس كورونا المستجد في دولة الكويت
301	المبحث الأول- جائحة كورونا بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة
301	المطلب الأول- المفاهيم الأساسية للظروف الطارئة والقوة القاهرة
301	الفرع الأول- الظروف الطارئة
305	الفرع الثاني- القوة القاهرة
307	المطلب الثاني- مدى إمكانية إدراج جائحة فيروس كورونا المستجد تحت أي من نظريتي الظروف الطارئة أو القوة القاهرة
308	الفرع الأول- المجالات والأنشطة العمالية التي لم تتوقف
311	الفرع الثاني- المجالات والأنشطة العمالية التي أوقفت
314	المبحث الثاني- الحلول التشريعية لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد
314	المطلب الأول- أدوات مواجهة التشريعية في ظل القانون الحالي
314	الفرع الأول- الإجازة الخاصة

الصفحة	الموضوع
315	الفرع الثاني- إغلاق المنشأة
316	الفرع الثالث- إنهاء عقد العمل
318	المطلب الثاني- المقترحات التشريعية لمواجهة تأثيرات جائحة فيروس كورونا المستجد
319	الفرع الأول- إنشاء صندوق ضمان للعمالة
320	الفرع الثاني- تأجيل دفع الأجر
321	الفرع الثالث- النص على استثناء تخفيض الأجور لمدة مؤقتة
322	الفرع الرابع- الإجازة الخاصة
322	الفرع الخامس- الفصل للظروف الاقتصادية
324	الخاتمة
325	المراجع

