

تقدير الكفاية التشريعية في توفير السلامة المهنية للعامل إزاء جائحة كورونا

Assessment of legislative competence in providing occupational safety to workers in the face of the Corona pandemic

نساخ فاطمة

لشهب نادية ليلي

كلية الحقوق - جامعة الجزائر 1

كلية الحقوق - جامعة الجزائر 1

nessakh150@gmail.com

lechehebnadiadroit@gmail.com

تاريخ النشر: مارس 2022

تاريخ القبول: 2022/01/24

تاريخ الإرسال: 2021/11/02

الملخص:

أثقت جائحة كورونا بتأثيرها على مجال القانون عموما باعتباره ظاهرة اجتماعية، وعلى مجال العقود خصوصا لاسيما عقود العمل، وقد ظهر هذا التأثير جليا على الالتزامات التي يترتبها هذا النوع من العقود، ومن أهمها التزام المستخدم بأن يضمن للعامل الحق في الحماية من الأمراض والأوبئة وشتى الأخطار التي من الممكن أن تحدث به، وفي هذا الصدد نجد أن المشرع قد أورد مجموعة من الإجراءات الرقابية التي تضمن تفعيل هذه الحماية، ورتب عنها المسؤولية في حالة الإخلال بها، إلا أنه ورغم الأهمية البالغة لهذا الالتزام والذي أقرته العديد من النصوص القانونية وسعت إلى تفعيله في النظام القانوني الجزائري، نجد العديد من أوجه القصور تكتنف تنفيذه، الأمر الذي استدعى استحداث آليات وبروتوكولات جديدة وعديدة تدعمه لمواجهة هذه الجائحة، والتي خلقت هذه الأخيرة بدورها هي الأخرى نقاشات كبيرة بين الفقه حول مدى اعتبارها قوة قاهرة أو ظرفا طارئا، وما رتبته على ذلك من نتائج ذات أهمية بالغة على عقد العمل.

الكلمات المفتاحية: جائحة كورونا، السلامة المهنية، الآثار القانونية

Abstract : The Corona pandemic has had its impact on the field of law in general as a social phenomenon, and on the field of contracts in particular, especially employment contracts, and this impact has been evident on the obligations that arrange this type of contracts, the most important of which is the obligation of the user to guarantee the worker the right to protection from diseases, epidemics and various dangers that It is possible to stare at him, and in this regard, we find that the legislator has mentioned a set of control measures that ensure the activation of this protection, and has arranged responsibility for it in the event of a breach of it, but despite the great importance of this commitment, which was approved by many legal texts and sought to activate it in the system In the Algerian legal system, we find many shortcomings surrounding its implementation, which necessitated the development of new and numerous mechanisms and protocols that support it to confront this pandemic, which in turn has created

great debates among jurisprudence about the extent to which it is considered a force majeure or an emergency circumstance, and what it has arranged for that in terms of The results are of paramount importance to the employment contract.

Key words: Corona pandemic, occupational safety, Legal implications.

المؤلف المرسل: لشهب نادية ليلي

مقدمة:

فوجئ العالم مع بداية سنة 2020 بظهور وباء جديد سُمي بفيروس كورونا المستجد¹، ولم تكذ تمر أربعة أشهر عن اكتشاف هذا الفيروس بمدينة ووهان الصينية حتى تمكّن من الانتشار في قارّات العالم مخلّفًا الآلاف من الضحايا، وأمام انتشاره السريع جدًّا والخطير فقد صنّفته منظمة الصحة العالمية بـ "الجائحة"، الأمر الذي اضطرّ مختلف دول العالم لإعلان حالة الطوارئ الصحيّة وتطبيق العديد من الإجراءات الخاصة، الأمر الذي تسبّب تسبب في توقف حركة الإنتاج وبالتالي حدوث كساد اقتصادي يعتبره عديد من الخبراء الأقوى منذ أزمة 1929².

منذ انتشار فيروس كورونا المستجد وتوغّله في كافّة بلدان العالم والخسائر تتوالى، حيث أنّ انتشار هذا الفيروس القاتل إلى جانب أنّه قد أدّى إلى أحداث خسائر بشرية بالنّاس وأثر على الصحة العامّة فإنّه ألقى بتأثيراته السلبية ظلّاله أيضا على اقتصاديات الدّول، وألحق خسائر كبيرة جدًّا بالعديد من قطاعات العمل، وتوقّفت بسببه العديد من الهيئات والمؤسسات على مستوى القطاع العام والخاص من جرّائه، وبالتالي فإنّه ممّا لا شك فيه، أنّ فيروس كورونا قد فرض نفسه كواقعة مادية كانت لها آثار سلبية بالغة يمكن رصد ملامحها على العلاقات القانونية بوجه عام وعلى العلاقات التعاقدية على وجه الخصوص، الأمر الذي جعل من الصّعب أو حتى من المستحيل تنفيذ العديد من الالتزامات أو تأخير أدائها، وعلى اعتبار أنّ عقد

1 - عرّفت منظمة الصحة العالمية فيروس كورونا بأنه من فصيلة من الفيروسات الواسعة الانتشار، ومعروفة بأنها تسبب أمراضا تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى الإعتلالات الأشد وطأة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS) ومتلازمة التهاب الرئوي (السارس)، أما فيروس كورونا المستجد فيتمثّل في كونه عبارة عن سلالة جديدة من فيروس كورونا لم تكتشف إصابة البشر بها سابقا، أمّا كوفيد-19 (COVID-19)، فهو المرض الناجم عن فيروس كورونا المستجد المسمى فيروس كورونا -سارس-2، وقد اكتشفت المنظمة هذا الفيروس لأول مرة في ديسمبر 2019 بعد الإبلاغ عن مجموعة من حالات التهاب الرئوي في يوهان بجمهورية الصين الشعبية، منقول من موقع منظمة الصحة العالمية

<https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and->

answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19. تم الاطلاع عليه بتاريخ 2021/10/07.

2 - أحمد بن مسعود، أثر جائحة كورونا المستجد على عقود الشغل، مقال، مجلة القانون والأعمال الدولية، جامعة الحسن الأول، المغرب، 2020/04/27، ص1. من موقع <https://www.droitentreprise.com/19225/>، تم الاطلاع عليه يوم 2021/10/07.

العمل يُعدّ من بين هذه العلاقات التعاقدية، فلقد تأثّر هو الآخر بشكل ملحوظ بهذه المستجدّات، خاصّة على الطّرف الضعيف فيها، ألا وهو العامل.

هنا نجد أنّ المشرّع الجزائري كغيره من التّشريعات سعى إلى تنظيم مثل هذه العقود بموجب عدّة نصوص قانونية تحمي الطّرف الضعيف فيها (العامل)، أين كرّس له الحق في الحماية القانونية لصحّته وسلامته الجسدية والنفسية من كل المخاطر والأوبئة، لاسيما في ظلّ نصوص الدستور باعتباره أسمى القوانين، حيث تمّ النص على "الحق في حماية الصّحة" كمبدأ دستوري كما سيأتي بيانه.

هذا، ولقد احتلّ موضوع الحماية والأمن والصحة العمّالية أو ما يعرف بالسلامة المهنية، أهميّة بالغة في التّشريع الجزائري والتّشريعات المقارنة، إذ نجد أنّ المشرّع الجزائري كرّسه في العديد من النّصوص القانونية، وحدّد كل الأخطار التي يمكن أن يتعرّض لها أثناء أداء العمل والتي من شأنها أن تمسّ بصحته وبسلامته، ونظّم مجموعة من الإجراءات الرقابية التي تضمن تفعيل هذه الحماية من هذه الأخطار، ورتّب عنها المسؤولية في ذلك.

بعد ظهور هذا الوباء فإنّ المشرّع الجزائري على غرار التّشريعات الدولية، قد سارع إلى سنّ العديد من القوانين لأجل حماية العامل وصحته في ظل هذه الظروف، لكن مع ذلك فقد تباينت آراء الفقه بصدد النّصوص القانونية الكثيرة التي كانت تعالج هذا الحقّ المقرّر للعامل، ولا سيما من حيث الحلول المتوقّرة إزاء هذه الجائحة المستجدّة وأثرها على علاقات العمل، وكذا التّباين في تكييفها كقوة قاهرة أو كظرف طارئ، وأثر ذلك على عقود العمل.

على ضوء المعطيات المذكورة فقد جاءت هذه الدراسة لمعالجة الإشكالية التي تطرح نفسها بقوة في هذا الصّدد بالتّساؤل عن مدى كفاية الحماية الإجرائية والقانونية المقرّرة للسلامة المهنيّة للعامل في ظلّ جائحة كورونا (كوفيد -19)؟ وكذا عن تكييف هذه الأخيرة بين أن تكون قوّة قاهرة أو ظرفاً طارئاً وتأثير ذلك على عقد العمل؟

للإجابة على هذه الإشكالية فقد اعتمدنا في هذا البحث المنهج التحليلي، وذلك بعرض وتحليل مختلف النصوص القانونية المنظّمة للالتزام بالسلامة المهنية للعامل وما واجهته من إشكالات إزاء جائحة كورونا، والإجراءات المتخذة في هذا الصدد لتطبيق هذه الحماية، وتظهر الأهميّة البالغة لهذا الموضوع من خلال ملاحظة أنّ تشريعات العمل في الجزائر وبالرّغم من اهتمامها الكبير بالالتزام بتوفير الحماية والسلامة المهنية للعامل إلّا أنّ النصوص المقرّرة في هذا الصدد قد بدت قاصرة نوعاً ما إزاء الخطورة التي فرضتها هذه الجائحة وما تمّ إقراره من تشريعات خاصّة في ذلك، فكان الحريّ بالمشرّع الجزائري السّعي إلى تضمين نظريات القوة القاهرة والظروف الطّارئة في تشريعات العمل بنصوص أكثر دقّة واهتمام، ومعالجة أكبر وهكذا مستجدّات طارئة بما يضمن توفير حماية قصوى للسلامة المهنية للعامل من جهة، وضمان استقرار المؤسسة واستمرارها من جهة أخرى.

لمعالجة هذا الموضوع فقد عمدت دراستنا الحالية إلى البحث عن مدى فعالية الآليات التي كرسها المشرع الجزائري في سبيل ضمان السلامة المهنية للعامل في ظلّ جائحة كورونا (كوفيد-19) (مبحث1)، ثمّ التعرّيج على آثار التكييف القانوني لهذه الجائحة على عقد العمل (مبحث2).

المبحث الأول: آليات حماية السلامة المهنية للعامل في ظلّ جائحة كورونا . طرق وسائل متعددة

يعرّف عقد العمل بأنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف رب العمل، ويعتبر من العقود الزمنية والملزمة للجانبين، كما يعدّ من عقود المعاوضة، ونظرا للطابع الرضائي لعقد العمل نجده يخضع في الكثير من أحكامه للنظرية العامة للعقد وما تتضمنه من مبادئ كلاسيكية، ولا سيما قاعدة العقد شريعة المتعاقدين¹.

هنا نجد أنّ عقد العمل يجمع بين البعد الاقتصادي والاجتماعي والنفعي والإنساني، حيث تتعدّد المصالح فيها بين العامل وربّ العمل، وتُعتبر تسمية علاقة العمل (أول ما ظهرت في الفقه الألماني بهدف الحدّ من حرية التعاقد في مجال عقود العمل) الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومه الحديث².

لقد سعت جُلّ تشريعات العمل إلى ضمان استمرارية هذه العلاقة وحماية الطرف الضعيف فيها، وذلك عن طريق توفير الحماية القانونية للعامل في مجال السّلامة المهنية من خلال تعزيز آليات الوقاية التي تضمن له الحق في العمل في ظروف مريحة وأمنة بتوفير جميع أنواع الوسائل التي تعمل على تضمن تحقيق هذه الحماية لللباس الواقي والحفاظ على نظافة مكان العمل بالإضافة إلى توفير الأدوات اللازمة للسلامة من حوادث العمل.... وغيرها كثير (المطلب الأوّل)، غير أنه ومع ظهور هذا الجائحة مؤخرا والتي أدّت إلى إصابة العديد من العمال رغم اتخاذ هذه التدابير الوقائية، الأمر الذي حثّم على جُلّ المؤسسات المستخدمة السّعي الحثيث إلى تطوير وتوفير أدوات إضافية لم يكن يُعتمد عليها في السابق إلا في قطاع الصحة على وجه الخصوص، وهو ما أدّى إلى تشديد البروتوكول الصّحي في هذا الصّدّد لحماية العامل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الوقاية كآلية سابقة لحماية العامل في ظل الظروف الراهنة

إذا كان الالتزام بضمان السّلامة المهنية للعامل قد فرض حماية إجرائية خاصة بالوقاية والرعاية الصحية حسب القواعد العامة للوقاية والصحة والأمن وطب العمل (فرع 01)، إلا أن هذه الحماية ظلّت

¹ - حسان نادية، علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري تكريس ثنائية حرية التعاقد والتأطير القانوني، دراسات قانونية، عدد 4، 2007، ص 149.

² - حليس لخضر، مقتضيات حماية الطرف الضعيف في عقد العمل دراسة في المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، مجلة الدراسات القانونية، مجلد 2، عدد 1، ص 89.

قاصرة بغياب أجهزة متخصصة وعلى دراية بأصول الطبّ وقواعده ومحيطه بمقتضيات بيئة العمل في ظلّ الظروف الراهنة، الأمر الذي أدّى إلى ضرورة السّعي إلى توفير حماية خاصّة وقصوى تمنع من إصابة العامل بهذا الفيروس أو نقله إلى غيره، وذلك عن طريق التّشديد على احترام القوانين والإجراءات الوقائية المفروضة في ظل هذه الجائحة، ووضع قوانين صرامة تقضي بحماية صحة العامل وصحة غيره (فرع 02).

الفرع الأول: الوقاية كإجراء سابق لحماية صحة وسلامة العامل حسب القواعد العامة

كرس المشرع الجزائري الحقّ في الحماية الصحية وجعله مبدأً دستوري من خلال تقرير بعض الأحكام المتعلقة بذلك في الفقرة الثانية من المادة 69 من دستور 2016¹، والتي تقابلها في التّعديل الجديد لسنة 2020 المادة 66 الفقرة الثالثة التي تنصّ على أنّه: "يضمن القانون أثناء العمل الحقّ في الحماية، والأمن، والنّظافة".

كما أصدر المشرع الجزائري ترسانة كاملة من النّصوص القانونية لتحديد الطّرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل²، وقام بتعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة³، وذلك تحت طائلة التّعريض للعقوبات كلما خالف أيّ منهم الأحكام المتعلقة بحماية صحّة وسلامة العمال، فهي أحكام من النظام العامّ وملزمة لكل الأطراف المسؤولة في مكان العمل، وضمانا لحماية صحة وسلامة العامل في وسط العمل، فقد تمّ الاعتماد على آليات قانونية متعارف عليها، وتعتمد في ذلك على ترسيخ معالم الثقافة الصحية بالنسبة للموظفين⁴ والعمال.

1 - والتي نصّت على أنّه: "الرعاية الصحيّة حقّ للمواطنين، تتكفّل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائيّة والمعدية وبمكافحتها".

2 - نذكر على سبيل المثال نص المادة 5 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنّه: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية ، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، وتضيف المادة 6 من نفس القانون: " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل...احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم" الجريدة الرسمية عدد 17.

3 - تعتبر الإدارة مسؤولة مسؤولية أساسية في تقديم الخدمات الصحية وضمان الأمن الصناعي للعاملين كجزء من مهمتها في صيانتها والحفاظ على عليه، حيث تقدم له الخدمات الصحية بجانبها الوقائي والعلاجي، سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة عمان، 2007، ص 347.

4 - نص الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 78، في المادة 30 منه على أنّه: " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به" وأضاف في المادة 37 " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية".

كذلك جاء المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل¹، والذي يقضي بضرورة تحقيق الوقاية من خلال حفظ الصحة العامة في الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها.

الفرع الثاني: الآليات العامة المقررة للحماية الإجرائية والوقائية من الأوبئة

لقد عالج المشرع الجزائري الحق في الوقاية في أواسط العمل بموجب القانون 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر، والمادة 05 فقرة 5 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك بهدف توفير الحماية للعامل من كل الأخطار التي يتعرض لها أثناء العمل، غير أنّ هذا الحق وجب حمايته بالآليات عامة تكفل ضمان السلامة والصحة المهنية للعامل من جميع الأخطار، بما في ذلك حمايته من الأمراض والأوبئة، عبر اتخاذ إجراءات وقائية كالتالي:

1 - ضرورة توفير النظافة والوقاية من الأمراض في مكان العمل: حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر فإنه "يجب تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام، دون إثارة غبار بواسطة الغسل والمسح وكلما سمح غطاء الأرضية بذلك، كما يجب تنظيف الجدران والسقوف، وإعادة الدهن والتغليظ دوريا كلما اقتضى الأمر ذلك"، وتضيف المادة 4 من نفس المرسوم أنه: "يجب أن تودع بقايا المواد التي تم استعمالها والقابلة للتعتن أو الالتهاب في أوعية مغلقة بإحكام لتخزن في أماكن مخصصة لذلك قصد معالجتها أو إتلافها دون التسبب في ضرر أو خطر للبيئة".

2 - تهوية الأماكن وتطهيرها: يكون ذلك إما عن طريق التهوية الطبيعية بصفة دائمة من خلال فتح النوافذ، أو بطريقة ميكانيكية أو مختلطة، مع ضمان الحجم الأدنى للهواء في الأماكن المغلقة طبقا للمقاييس التي تضمن حماية للعمال، مع تزويدهم بأجهزة أمن ملائمة وذات صلة بنوع الخطر الذي يمكن أن يتعرض العمال له.

3 - توفير عناصر الراحة وبيئة عمل صحية: يظهر ذلك من خلال الالتزام بما يلي: إضاءة أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ، أي ضمان صحة وسلامة العيون وراحة البصر²، حماية العمال من البرد والتقلبات الجوية، حماية العمال من الاختناق باستخراج الدخان والغاز المحترق الناتج من وسائل

¹ - الجريدة الرسمية عدد 04، المؤرخة في 23 يناير 1991، الصفحة 74.

² - يجب على المستخدم توفير إضاءة خاصة بمواقع مسالك الهروب وإضاءة اللوحات التوضيحية لهذه المسالك، واحتياطيا توفير إضاءة بواسطة البطاريات المتقلة (اليديوية) للمستخدم في حالة انقطاع الكهرباء تجنباً للإصابات والحوادث الناجمة عن ضعف الإضاءة، أحمد لطفي إبراهيم ونس، دليل وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، كلية الزراعة، جامعة دمياط، القاهرة، 2005، ص 18، على الموقع www.pdfactory.com.

التدفئة، وكذا بتزويد العمال في حالة التعرض لدرجات حرارة مرتفعة ومنخفضة بالتجهيزات الخاصة، مع ضمان بقاء كل الأجهزة صالحة للاستعمال (المواد 14-17 من المرسوم سابق الذكر)، بالإضافة إلى احترام كل الأحكام الأخرى الخاصة التي تتعلق بالوقاية من مخاطر كثيرة محتملة لاسيما في القطاعات التي يتعرض فيها العمال للخطر يوميا.

4 - توفير حماية خاصة للعمال المعرضين بشدة للأخطار المهنية: بالإضافة إلى الحماية المقررة للعمال بتطبيق القواعد العامة للحماية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، فقد نصّ المشرع على أنه يلتزم المستخدم بمنح حماية خاصة ومكثفة للعمال المعرضين بشدة وباستمرار للأخطار المهنية، لاسيما بعرضهم للفحص الطبي الدوري كل سنة أشهر على الأقل¹.

غير أن هذه الحماية، والتي كانت مفروضة في السابق حسب القواعد العامة لحماية صحة وأمن العامل من المخاطر والأوبئة لم تعد كافية في مواجهة هذا الوباء المستجد، الأمر الذي استوجب استحداث إجراءات وآليات جديدة من شأنها أن تؤدي إلى تعزيز الحماية اللازمة في ظل هذه الظروف، وهو ما سنعالجه في المطلب الثاني من هذه الدراسة.

المطلب الثاني: الحماية القانونية والإجرائية الخاصة المستحدثة لضمان سلامة العامل في ظلّ جائحة

كورونا

نظرا لعدم كفاية النصوص التشريعية التي كانت موجودة قبل ظهور جائحة كورونا في توفير الحماية اللازمة لصحة وسلامة العامل فإنّ المشرع الجزائري كغيره من التشريعات قد سعى لاستحداث نصوص قانونية خاصة لتوفير حماية أكبر للعامل جزاء انتشار هذا الوباء، وعلى هذا الأساس فقد تمّ إصدار المرسوم التنفيذي رقم: 20-145 المؤرخ في: 07 جوان 2020 المتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد - 19) ومكافحته²، والذي بدوره نصّ على استحداث إجراءات وقائية أخرى للعامل (الفرع الأول)، بالإضافة إلى تشديد البروتوكولات الصحية في ذلك (الفرع الثاني).

الفرع الأول: استحداث إجراءات وقائية خاصة لسلامة العامل إزاء جائحة كورونا

نظرا لعدم كفاية القواعد العامة توفير حماية أكبر للسلامة المهنية للعامل - كما سبق بيانه - فإنّ المشرع قد استحدث إجراءات خاصة في ذلك إزاء هذه الجائحة، وهو ما نصّت عليه صراحة الفقرة الثانية من المادة 04 من المرسوم التنفيذي 20-145 السالف الذكر، والتي نصّت على أنّه: "زيادة على الأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل، يتعيّن على الهيئات المستخدمة

1 - انظر المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1997/06/09، والذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون فيها

العمال معرضين فيها بشدة للأخطار المهنية، الجريدة الرسمية، عدد 75.

2 - الجريدة الرسمية عدد 34، مؤرخة في 07 يونيو 2020، الصفحة 20.

إدراج تدابير الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد-19) والحماية منه ضمن قواعد التنظيم التقني للعمل والوقاية الصحيّة والعمل".

يظهر جليًا من خلال هذه الفقرة أنّها جاءت بصيغة التّشديد والمبالغة، الأمر الواضح من خلال عبارة: "زيادة على الأحكام .. يتعيّن ... إدراج تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا .."، وعلى هذا الأساس فليس للمستخدم أن يحتجّ باتّخاذ الإجراءات الوقائية إزاء هذا الفيروس التي كان منصوصا عليها في ظلّ التّشريعات السابقة أو التي قام بها تطبيقا لها أو تطبيقا للاتّفاقيات الجماعية أو النّظم الداخلية في هذا الصّدّد، بل عليه أن يثبت قيامه بالتزام توفير العديد من الوسائل الحمائية الخاصّة ضدّ هذا الفيروس، وذلك ضمن قواعد التنظيم التقني للعمل والوقاية الصحيّة والعمل حسبما جاء في المادّة السّالفة الذكر.

الفرع الثاني: تشديد تطبيق البروتوكولات الصحيّة لضمان سلامة العامل

جاء المرسوم 20-127 المعدّل والمتمّم للمرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 29 رجب عام 1441 الموافق 24 مارس سنة 2020 المحدّد للتدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته¹، وهو المرسوم الذي نصّ على إلزامية احترام البروتوكولات الصحيّة التي تمّ إقرارها للوقاية من انتشار فيروس كورونا والحدّ منه ومن ذلك: إلزامية ارتداء القناع الواقي في أماكن العمل، وهو ما نصّت عليه صراحة الفقرة الثانية من المادّة 13 من هذا المرسوم بأنّه: "يجب أن يرتدي جميع الأشخاص، وفي كلّ الظروف القناع الواقي، وفي الطّرق، والأماكن العمومية، وأماكن العمل، وكذا في الفضاءات المفتوحة أو المغلقة التي تستقبل الجمهور، ولا سيما المؤسسات والإدارات العمومية، ومؤسسات تقديم الخدمات، والأماكن التّجارية".

هنا نجد أنّه من الطّبيعي جدّا أن يسعى المشرّع الجزائري كغيره من التّشريعات إلى تفعيل العديد من البروتوكولات الصحيّة المشدّدة والتأكيد عليها بما يضمن تحقيق أكبر قدر من السّلامة المهنية للعامل في ظلّ هذه الجائحة التي كانت لها تهديدات كبيرة في هذا الصّدّد لمحيط العمل والأخطار التي ظلّت محدقة جرّاءها.

المبحث الثاني: تنفيذ عقد العمل في ظل الجائحة. آثار متعددة

يرتّب عقد العمل التزاما أساسيًا على العامل وهو تنفيذ العمل الموكول له تحت سلطة وإشراف ورقابة المستخدم طبقا لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة، لكن قد يثار التّساؤل حول مدى اعتبار جائحة كورونا قاهرة تمنح للعامل الحقّ في الامتناع عن تنفيذ التزاماته خصوصا أنّه وباء وجائحة هدّدت النّظام العامّ الصحيّ، وفي هذا الصّدّد فإنّ المادّة 13 من الاتفاقية رقم 155 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي قد نصّت على ما يلي: "تكفل الحماية للعامل، الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديدا وشيكا و خطيرا لحياته أو صحته ممّا قد يرتّب انسحابه من عواقب وفقا

¹ - الجريدة الرسمية عدد 30 مؤرخ في 21 مايو 2020، الصفحة 32.

للأوضاع والممارسات"، غير أنّ رفض العامل الالتحاق بعمله للتهديد الذي يشكله هذا الفيروس يطرح نقاشاً عميقاً من حيث مدى اعتبار هذه الجائحة قوّة قاهرة تمنح له الحق في عدم تنفيذه لالتزاماته.

هنا نجد أنّ مختلف التشريعات قد تباينت في نظرتها لجائحة كورونا، فمنها من أخذت بنظرية القوّة القاهرة في تعليقها للإجراءات الاحترازية التي اتخذتها لمواجهة لكونها مستحيلة الدفع، وأنها غير متوقّعة ولا يد للإنسان فيها، وبالتالي فيتمّ جرّاء ذلك الإعفاء كليا من تنفيذ الالتزامات التعاقدية بصفة عامّة، ويصير فسحُ العقد في ظلّها ممكنا لاستحالة التنفيذ، في حين اعتبرت تشريعات أخرى هذه الجائحة ظرفاً طارئاً فحسب، لأنّها جاءت لاحقةً على تكوين العقد ولم تكن متوقّعة الحصول أثنائه، ممّا ينجم عنه إخلالٌ بين ما يحصل عليه طرفا العقد منه، ويصبح تنفيذه مرهقا وليس مستحيلا، أمّا تشريعات أخرى فقد أحجمت عن التصريح بأحد هذين التكييفين، وعلى هذا الأساس فإنّه وجب البحث عن أثر اعتبار جائحة كورونا قوّة قاهرة وأثر ذلك على علاقات العمل (المطلب الأوّل)، ثمّ التعرّيج عن البحث على أثر ذلك أيضا في حال اعتبارها ظرفا طارئاً (المطلب الثاني).

المطلب الأوّل: . أثر اعتبار جائحة كورونا قوّة قاهرة على عقد العمل

لدراسة أثر هذه الجائحة على عقد العمل وجب بيان تقديرها إن كانت تعتبر ظرفا طارئاً أو قوّة قاهرة، وما يترتّب عن ذلك من آثار قانونية.

الفرع الأوّل: اعتبار جائحة كورونا قوّة قاهرة تؤثر على عقد العمل

لم يتولّى المشرّع الجزائري تعريف القوّة القاهرة بصفة صريحة، بل إنّّه أشار إليها في نصّ المادّة 127 من القانون المدني بأنّه: "إذا أثبت الشّخص أنّ الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ، أو قوّة قاهرة، أو خطأ صدر من المضرور، أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نصّ أو اتفاق يخالف ذلك".

أمّا الفقه فقد أعطى تعريفات مختلفة للقوّة القاهرة، ومنها أنّها: "حدث شاذّ وغير عادي، لم يتوقّعه المرء، ولم يكن في إمكانه أن يتوقّعه، ولم يكن في وسعه درؤه، ويكون بالنتيجة أنّه يجعل الوفاء بالتعهد عسيرا، بل مستحيلا كلّهُ"¹.

¹ - محمد محي الدين ابراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين الفقه الإسلامي والقانون المدني، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2008، ص 529.

كما عرّفها البعض الآخر بأنّها: "كلّ حادث غير متوقّع، خارجي وغير ممكن الدّفع، يترتّب على حدوثه نفي المسؤولية، ويجوز أن يتحمّل المدين عواقب القوّة القاهرة أو الحادث الفجائي في المسؤولية العقدية وغير العقدية"¹. وأتّها: "الحادث الخارجي عن إرادة الأطراف، ويؤدّي إلى استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية"².

يتبيّن من خلال هذه التعريفات وما أشار إليه المشرّع بشأن القوّة القاهرة أنّ لهذه الأخيرة شروطا تتحقّق بموجبها³، وهي:

أ - أن تكون القوّة القاهرة غير ممكنة التّوقّع: بمعنى أن تكون الحادثة غير متوقّعة تماما فتأتي بصفة مباغطة ومفاجئة، وهو الأمر الذي نراه ينطبق على فيروس كورونا، الذي لم يكن بالإمكان توقّعه، نظرا للسرعة الذي ظهر وانتشر بها⁴.

ب - أن تكون مستحيلة الدّفع: وهو الشرط الثاني لاعتبار الواقعة قوّة القاهرة بأن تكون مستحيلة الدّفع ومستعصية تماما في ذلك على المدين، أمّا إذا كان بإمكان هذا الأخير دفعها بطاقته بأيّة طريقة كانت فلا يمكن اعتبارها قوّة القاهرة، حتّى ولو توافر الشّرط الأول السابق ذكره.

ج - أن تكون مستقلّة على إرادة المدين: أي ألا يكون للمدين يدّ فيها ولم تنشأ بفعله أو خطئه الشخصي، وفي ظلّ جائحة كورونا فإنّ هذا الشّرط متوقّف تماما، لأنّه لم يكن فيها محلّ لخطأ المدين لكونها عبارة عن جائحة وكارثة عامّة جاءت فوق طاقة البشر ومن بينهم المدين في ظلّ علاقة العمل.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على علاقة العمل في ظلّ اعتبار جائحة كورونا قوّة القاهرة

قد تمتدّ آثار القوّة القاهرة لتشمل ربّ العمل ليبرّر تحلّله من القيام بالالتزامات التي يرتبها عقد العمل عليه تجاه العامل، ويكتفي في ذلك بإثبات أنّ تنفيذ الالتزام صار مستحيلا، وهنا نجد تباينا بين الاتجاه الذي تبناه المشرّع في ذلك، وبين الاتجاه الذي تبناه نظيره الفرنسي في نفس الصّد.

لم ينصّ المشرّع الجزائري على القوّة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل في المادّة 66 من القانون 90-11 التي أوردت أسباب لذلك تتمثّل في: "البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل محدّد المدّة، الاستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل كما ورد في التّشريع، التّسريح للتّقليص من

¹ - لحو خيار غنيمية، قاموس قانون الالتزامات، موفم للنشر، الجزائر، 2018، ص 102.

² - Léon (M), Jean (M) François (CH) 1991, p 382

³ - محمد محي الدين، إبراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقّه الإسلامي، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2008، ص 529-530.

⁴ - محمد محي الدين ابراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين الفقّه الإسلامي والقانون المدني، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2008، ص 529.

عدد العمّال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة"، كما نجد نصّ المادة 69 من نفس القانون التي سمحت للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برّرت ذلك أسباب اقتصادية، وقصد الحفاظ على مناصب الشغل فإنّ المشرّع قد جاء بالمرسوم 94-09 المتضمّن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية¹، أين ألزم بنصّ المادة 22 منه المستخدم بدفع تعويض للأجير الذي يقبل تسريحه لأسباب اقتصادية بتعويض يساوي ثلاثة (03) أشهر يدفعها له المستخدم، وعل هذا فيظهر أنّ أيّ تسريح للعامل في حالة غير هذه الحالات المذكورة يتمّ اعتباره تسريحا تعسّفا من المستخدم.

بتفحص النصوص التشريعية التي جاء بها المشرّع بعد ظهور جائحة كورونا نجد أنّها قد جاء بها بعد ظهور جائحة كورونا أنّها قد جاءت في مجملها لتكريس ضمانات استمرارية علاقة العمل، ولا يمكن إعطاؤها تأويلا غيره، ومن ذلك ما جاءت به المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-70 التي نصّت على وجوب تحديد كلّ مؤسسة أو إدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، هو ما يؤكّد لا محالة أنّه تمّ فقط توقيف عقد العمل مع حفظ حقّ العامل في الأجر باعتبار أنّ علاقة العمل تبقى دائمة ومستمرّة ولا مبرّر مطلقا لإنهائها، وهو بالتالي مجرد "تعليق جزئي" فقط لعلاقة العمل فيما يتعلّق بالتزام العامل في القيام بعمله، وهذا التعليق إنّما كان بسبب القوّة القاهرة التي حالت دونها، والتي تتمثّل في الحجر المنزلي².

المطلب الثاني: أثر اعتبار جائحة كورونا كظرف استثنائي على علاقات العمل

كما هو الشأن بالنسبة للقوّة القاهرة، فإنّ الأمر كذلك بالنسبة للظرف الطارئ الذي يستدعي البحث عن مدلولاته أوّلا، ثمّ التّعريح على البحث عن أثره على علاقة العمل إن تمّ اعتبار جائحة كورونا تجسيدا له.

الفرع الأوّل: نظرية الظروف الطارئة في إطار عقد العمل

لم يتولّى المشرّع الجزائري مرّة أخرى تعريف الظروف الطارئة، وتولّى الفقه ذلك، وهو ما نجده في التّعريفات التالية، فمنها أنّها: "كلّ حادث عامّ لاحق على تكوين العقد، وغير متوقّع الحصول عند التعاقد، ينجم عنه اختلال بين المنافع المتولّدة عن عقد يتراخى تنفيذه إلى أجل أو آجال، ويصبح تنفيذ المدين

1 - أمينة رضوان والمصطفى الفوركي، تأثير فيروس كورونا على الالتزامات التعاقدية، كتاب جماعي، مؤلّفات إحياء علوم القانون، الطبعة الأولى، عدد ماي 2020، ص 275.

2 - الجريدة الرسمية عدد 34، المؤرخة في 26 مايو 1994، الصادرة في 01 يونيو 1994.

لالتزامه كما أوجبه العقد مرهقا له إرهاقا شديدا يتهدده بخسارة فادحة تخرج عن الحدّ المألوف¹، وهنا نجد العديد من الاختلافات في تكييف الظروف الطارئة وتحديد أساسها².

غير أنه هناك شروط تتعلق بالظرف الطارئ، وأخرى تتعلّق بالمتعاقد، فالشروط المتعلقة بالحادث الطارئ هي العمومية والاستثنائية والفجائية التي هي من أهمّ الشروط في هذه النظرية والتي أجمع الفقه على ضرورة توافرها لاعتبارها كذلك³.

بالنسبة لشرط الاستثنائية فهو الذي يندر حدوثه لأنّه غير مألوف في الحياة، ويقع عن طريق الصدفة فقط ولا دخل للمتعاقدين فيه، كالحروب والزلازل والأزمات الاقتصادية⁴.

أمّا الشرط الثاني فهو أن يكون الحادث عامّا لا يتحدّد بعدد الأشخاص الذين يتأثرون بهذا الظرف ولا يشترط فيه أن يمتدّ إلى جميع البلاد، بل يكفي أن يمتدّ أثره إلى طائفة معينة من الناس⁵، ويتعلّق الشرط الثالث بالفجائية، وذلك بالأّ يكون في وسع المتعاقدين توقّعه حيث إبرام العقد، وإلا فلا مجال لتطبيق هذه النظرية⁶.

الطائفة الثانية من العقود والتي تتعلّق بالطرف المتعاقد فهي: الإرهاق، وكذا عدم القدرة على الدّفع، فالشرط الأوّل لا يُشترط فيه تحقّق خسارة المدين لأرباحه كلّها أو بعضها، بل لا يتحقّق شرط الإرهاق إلاّ إذا لحق بالمدين ضرر فعليّ يتجاوز حدّ المألوف، ويجعل بذلك تنفيذ الالتزام مرهقا وليس مستحيلا⁷، هذا بالإضافة

1 - فروق يعلي وعبد النور لعلام، التّكليف القانوني لوباء "كورونا . كوفيد 19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية، مجلد 16، العدد 02، جوان 2021، ص 627.

2 - أحمد الإدريسي، وباء كورونا وتطبيق نظرية الظروف الطارئة على العقود، تمّ الاطلاع عليه في موقع: www.droitentreprise.com بتاريخ: 2021/10/13، الساعة: 17.36.

3 - هامش: هناك من رأى بأنّها تقوم على مبدأ الإثراء بلا سبب، كما أنّ هناك من أسندها إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، كما تمّ إسنادها أيضا لمبدأ التّعسف في استعمال الحقّ، إلا أنّ الراجح في ذلك هو ما تبناه أغلب الفقهاء من أنّ أساسها يعود إلى مبدأ "العدالة" الذي يقتضي تدخّل المشرّع لحماية مصلحة المدين، من خلال إعطاء السلطة للقاضي في ذلك بتعديل العقد من خلال ردّ الالتزام المرهق إلى الحدّ المعقول - مصطفى الزرقا، شرح القانون المدني السوري، نظرية الالتزام العام، مطبعة جامعة دمشق، سوريا، 1960، ص 336.

4 - حميد بن شنيّتي، سلطة القاضي في تعديل العقد، أطروحة دكتوراه، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1997، ص 55.

5 - جميلة بولحية، نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الجزائري، مذكرة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1983، ص 116.

6 - سعيد السيّد علي، نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية "دراسة مقارنة"، دار الكتاب الحديث، مصر، 2007، ص 102.

7 - عبد المنعم فرج الصّدة، نظرية العقد في قوانين البلاد العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1974، ص 484.

إلى شرط عدم القدرة على الدّفع، لأنّه إذا أمكن ذلك فيكون المدين مقصراً لعدم اتّخاذ الوسائل الممكنة لديه لدفعه، ويتحمّل هنا نتائج تقصيره.

غير أنه قد تتلخّص فكرة الظروف الطارئة في إطار عقود العمل في كون وجود عقود يتراخى فيها التنفيذ إلى أجل أو آجال (كعقد العمل مثلاً) ويحدث أن تكون الظروف الاقتصادية قد تغيّرت بسبب حادث لم يكن متوقّعا (كفيروس كورونا)، فيصبح بذلك التزام المدين شاقاً عليه ومرهقاً له إلى الحدّ الذي يجعله مهدد بالخسارة الفادحة¹، فهي تسمح للقاضي بتعديل العقد خلافاً لمقتضى القوة الملزمة للعقد إذا طرأت ظروف استثنائية عامة غير متوقعة ترتب عليها الإخلال بالتوازن بين التزامات طرفيه².

بالرجوع إلى هذه الظروف الاستثنائية الخاصة بجائحة كورونا، فنجد أنّها ظروف عامة لأنّها انتشرت عبر كامل التراب الوطني، بل والأكثر من ذلك فقد كان عالمياً، ممّا أدّى بالمنظمة العالمية للصحة أن تدقّ ناقوس الخطر بشأنها واعتبارها وباء عالمياً، كما أنّها غير متوقعة الحدوث باعتبار أنّها ظهرت في مدينة ووهان الصينية ثم انتشرت لتشمل كلّ أنحاء العالم³.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على علاقة العمل في ظلّ اعتبار جائحة كورونا ظرفاً طارئاً

إنّ نظرية الظروف الطارئة مركزٌ وسط بين القوة القاهرة والخسارة المألوفة⁴، والقول بأنّ جائحة كورونا ظرفٌ طارئٌ يترتّب عليه تعديل العقد لا فسخه، وذلك لأنّ عقد العمل مازال بالإمكان تنفيذه ولو بشكلٍ مرهقٍ للأطراف، ثمّ إن إلحاق وصف الفداحة بالخسارة التي يتكبدها المدين عند تنفيذ التزامه التعاقدية هو العنصر الذي يستند عليه القاضي للقيام بمراجعة العقد وردّ الالتزام التعاقدية إلى الحدّ المعقول⁵، وفي هذا الصّدق فقد ظهر تباين واضح بين اصطدام علاقة العمل بظرف طارئ أثناء سريانها، وحرية أطراف العقد في تعديله لتكييفه حسب هذا الظرف وهو ما سنبينه فيما يلي:

من خلال بحثنا في النصوص المنظمة لعلاقات العمل في التشريع الجزائري لم نجد أنّها نصّت على الظرف الطارئ، وهو ما يطرح تساؤلاتٍ كثيرة حول موقف القاضي في ذلك بين أن يقوم بتعديل عقد العمل بتكييفه وفق الظروف الجديدة رافعا الإرهاق فيه على الطّرف المدين على الرّغم من أنّ الأصل أنّه

1 - شارف بن يحيى، لعريط لمين، جائحة كورونا وعقد العمل: تكييفها القانوني وعلاقتها بنظام التأمين على البطالة، مقال، مجلة العمل والتشغيل، عدد خاص بتأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، الجزائر، أوت 2020، ص 34.

2 - عبد الحكيم فودة، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، الطبعة 1، الاسكندرية، 1999، ص 26.

3 - قجالي مراد ومرابطين سفيان، مستقبل تنفيذ الالتزامات العقدية في ظل الظروف الاستثنائية لفيروس كورونا، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الجزائر 1، المجلد 58، العدد 02، السنة 2021 (عدد خاص)، الصفحة 965.

4 - نفس المرجع، ص 28.

5 - مصطفى محمد الجمال، عبد الحميد محمد جمال، القانون والمعاملات، الدار الجامعية، مصر، 1987، ص 286.

لا يمكن تعديل عقد العمل إلا باتفاق الطرفين¹ وهو ما نصت عليه صراحة المادة 09 من القانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل بنصها على أنه: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة"، وذلك تجسيدا لمبدأ القوة الملزمة للعقد ولمبدأ العقد شريعة المتعاقدين الذي كرّسته المادة 106 من القانون المدني.

جدير بالتنويه إلى أنّ الظرف الطارئ المذكور لا يُشترط فيه أن يكون بالضرورة طبيعياً كالزلازل أو الأعاصير، أو عمل غير شرعي كالحروب والنزاعات المسلحة، بل يمكن أن يكون عبارة عن عمل قانوني وشرعي بما لهذه الكلمة من معنى، إلاّ أنّه يجعل من تنفيذ العقد وإن كان مستحيلاً أمراً مرهقاً للمدين، وذلك مثل صدور نصوص تشريعية أو قرارات إدارية كفرض أعباء أو امتيازات معينة²، ولذلك فقد يعتبر المستخدم أنّ المرسوم التنفيذي 20-69 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا وكذا المرسوم التنفيذي رقم: 20-70 المحدد للتدابير التكميلية للوقاية من انتشار الفيروس بالإضافة إلى الإجراءات الأخرى ظرفاً طارئاً تستدعي بالضرورة تعديل عقد العمل لرفع الالتزام المرهق عنه.

كما يمكن أن يستمد رب العمل صلاحيات تعديل عقد العمل من المواد 62 و63 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر، فقد يكون التعديل جوهرى في الأجر وفقاً لضوابط وإجراءات صارمة³، أو الدرجة الوظيفية، أو إلغاء بعض المناصب العليا بوظائف أدنى، أو تخفيض الأجور ومدة العمل، أو أن يكون التعديل غير جوهرى كمكان العمل أو زمانه.

مع ذلك نجد أنّه من الناحية العملية تعمل بعض المؤسسات بصفة جزئية بحيث ينتقل العمال إلى مقرّات عملهم وفقاً للتدابير الوقائية التي أصبحت معلومة لدى العام والخاص (التباعد، غسل الأيدي بالمطهر الكحولي، وضع الكمامة، المراقبة اليومية لدرجات الحرارة...)، ففي هذه الحالة لا يمكن التذرع بالظرف الطارئ لتعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً يُضّرّ بالعامل، كما لجأت العديد من المؤسسات إلى آلية العمل عن بعد وهنا لا مجال أيضاً لإعمال نظرية الظروف الطارئة⁴، وعليه فإذا قبل العامل هذه التعديلات فلا إشكال، لكنّه إذا رفضها فهنا يأتي دور القاضي، فتبعاً للظروف المحيطة وبعد مراعاة مصلحة الطرفين له أن يردّ الإلتزام المرهق إلى الحدّ المعقول وهذا حسب الفقرة الثالثة من نصّ المادة 107 من القانون المدني والتي نصت على أنّه: "إذا طرأت حوادث استثنائية عامّة لم يكن في الوسع توقعها، وترتّب على حدوثها أنّ

1 - فاروق يعلى ، وعبد النور بلعالم، مرجع سابق، ص 629،

2 - هزرشي عبد الرحمان، أثر العذر والجوائح على الإلتزامات العقد في الفقه الإسلامي، مقارنة بنظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، 2006، ص 67.

3 - بلقاضي نبيلة، تأثير التعديل غير الارادي لعقد العمل علي عنصر الأجر، le revue regard sur le droit social، مجلد 6، عدد 1، ص 3.

4 - شارف بن يحي، لعريط لمين، مرجع سابق، ص 6.

تنفيذ الالتزام التعاقدى وإن لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق بخلاف ذلك"، وعليه فطبقا لأحكام الشريعة العامة المنصوص عليها في ظل القانون المدني فإنه يمكن للقاضي أن يعدل العقد في حالة تحقق شروط الظرف الطارئ، وذلك رفعا للإرهاق الذي يلحق المدين في ذلك، وله في هذا الصدد سلطة تقديرية كبيرة في تقدير هذا الظرف، والسبل الكفيلة لرفعه، وليس بالضرورة أن يتم إعادة التناوب الذي كان موجودا حين التعاقد بين الأداءين المتقابلين ولا إزالة الإرهاق كله، بل أن يتم إزالة الإرهاق في الجزء غير العادي منه فقط¹.

هنا للقاضي أن يعتمد على أربع طرق من شأنها أن تساعده وهو بصدد رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، وهي: أن الخسارة مألوفة فيتحملها المدين وحده وهو رب العمل، أن يشترك الطرفان في الإرهاق فيشركهما القاضي في رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، كتخفيض ساعات العمل مقابل تخفيض الأجر، أن الدائن ملزم بقبول تعديل الالتزام، أي أن رد الالتزام إلى الحد المعقول لا يكون إلا بالنسبة للحاضر ولا شأن له بمستقبل العقد لأنه غير معروف لديه².

كما يملك للقاضي السلطة التقديرية الواسعة في الانتقاء اللائق من بين الوسائل الكفيلة للوفاء بهذا الغرض، فالمشرع أطلق يد القاضي في العقد ليختار أكثر الحلول اتقا مع القانون³، ومن بين هذه الوسائل إما الإنقاص من الالتزام (تخفيض الراتب، تخفيض ساعات العمل..)، أو وقف تنفيذه (تعليق علاقة العمل إلى حين زوال الوباء مع توفير ضمانات للعامل باعتباره طرف ضعيف)، أو الزيادة في الالتزام المقابل (توفير الوقاية من الوباء، توفير وسائل العمل عن بعد)⁴.

1 - عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام، الجزء 01، المجلد 02، مطبوعات جامعة الكويت، 1982، ص 725.

2 - عبد الحميد الشواربي، فسخ العقد في ضوء القضاء والفقهاء، منشأة المعارف، مصر، 1997، ص 296-298.

3 - سمير عبد السيد تناغو ومحمد حسين منصور، القانون والالتزام، دار المطبوعات الجامعية، مصر 1997، ص 163.

4 - شارف بن يحيى، لعريط لمين، مرجع سابق، ص 37.

الخاتمة:

لا شك أنّ جائحة كورونا قد كان لها الأثر البالغ جدّاً على علاقات العمل، الأمر الذي ظهر من خلال تعليق هذه الأخيرة، بل وتوقيفها كلياً في حالاتٍ عدّة، وذلك لأنّ عقد العمل صار يرتب إلزامية دفع الأجر للعامل دون القيام بالعمل المنوط به، أو عطل استثنائية مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، أو تسريح دون توفّر شروطه القانونية وغيرها من الإشكاليات الجدّية في ذلك، ولذلك فقد مسّت هذه الجائحة العديد من الجوانب القانونية والاقتصادية وحتى الاجتماعية في علاقات العمل السارية، ممّا أدّى إلى ظهور اختلافات كبيرة بين الفقهاء حول تكييفها وتحديد أطرها القانونية في ظلّ هذه العلاقات، وبالرغم من وجود نصوص قانونية كثيرة تنظّم علاقات العمل إلّا أنّها جميعها قد بدت قاصرةً عن وضع حلولٍ دقيقة وفعّالة لها، الأمر الذي أدّى في العموم إلى الرّجوع للشريعة العامّة المتمثّلة في أحكام ونصوص القانون المدني للبحث فيها عن حلول "عامّة" هي الأخرى في ذلك، وممّا سبق بيانه فإننا توصلنا إلى العديد من النتائج أهمّها:

- أنّ المشرّع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى تفاجأ بهذه الجائحة التي كانت آثرها بليغة جدّاً على كافّة المستويات القانونية والتّعاقدية، ومنها علاقات العمل، وبالأخصّ على الالتزام بسلامة العامل المقرّر قانوناً، والذي لم تكفّ مختلف النصوص القانونية الموجودة لمعالجته في ظلّ هذه الجائحة حيث بدت قاصرة أمامها.

- أنّ القصور المذكور قد أدّى بدوره إلى تحرّك المشرّع وسنّه العديد من النصوص في هذا الصّدّد، والتي سعت في مجملها إلى توفير أكبر قدرٍ من الحماية للعامل ولسلامته المهنية باستحداث آليات جديدة ومبتكرة، مع تشديد البروتوكولات الصحيّة في ذلك.

- أنّ أقرب رأيٍ إلى الصواب في نظرنا هو اعتبار المشرّع الجزائري جائحة كورونا كظرف طارئٍ وليس كقوة قاهرة، لأنّه لم يرتب في ظلّها استحالة تنفيذ الالتزام وبالتالي انفساخ عقد العمل، بل إنّه سعى لإيجاد العديد من الحلول التي تكفل استمراره وإن تمّ تعليقه بصفةٍ مؤقتةٍ فحسب.

- باعتبار أنّ تشريعات العمل في الجزائر لم تنصّ على أثر القوة القاهرة والظروف الطارئة على علاقات العمل فإنّه لا مناص من الرّجوع في ذلك إلى نصوص القانون المدني باعتبارها الشريعة العامّة.

- بما أنّ الوضع الاستثنائي الجديد الذي أفرزته جائحة كورونا قد "هزّت" المشرّع الذي وجد نفسه في ظرفٍ خاصٍ جدّاً لم يكن بالوسع توقّعه، الأمر الذي أدّى به إلى سنّ تشريعات على وجه الاستعجال لتوفير حلولٍ قانونية طارئة خارج الأحكام التي تضمّنها القانون المدني وقانون العمل على حدّ سواء، ولذلك فإننا نقترح ضرورة تضمين تشريعات العمل نصوصاً تتعلّق بالقوة القاهرة وكذا بالظروف الطارئة التي من الممكن أن تلحق العلاقة التعاقدية في هذا الصّدّد، مع تبيان الآثار المترتّبة عليها بدقّة، والآخذة في ذلك

بعين الاعتبار وبدرجةٍ أولى ضمان تكريس الوسائل التي تضمن استمرار هذا النوع من العقود الزمنية بما يكفل استقرار المؤسسة واستمرارها، وفي ذلك مصلحةٌ للطرفين: العامل والمستخدم على حدٍ سواء.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً/ قائمة المصادر:

أ - الدستور:

- دستور 2016.

- دستور 2020.

ج - النصوص القانونية

- قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية عدد 17. 1990.

- الجريدة الرسمية المؤرخة في 23 يناير 1991 عدد 04، الصفحة 74.

- الجريدة الرسمية المؤرخة في 26 مايو 1994، الصادرة في 01 يونيو 1994. عدد 34، 1994.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1997/06/09، والذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين فيها بشدة للأخطار المهنية، الجريدة الرسمية، عدد 75. 1997.

- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 78. 2006.

- الجريدة الرسمية المؤرخة في 07 يونيو 2020، عدد 34، 2020. الصفحة 20.

- الجريدة الرسمية مؤرخ في 21 مايو 2020، عدد 30، 2020، الصفحة 32.

ثانياً: قائمة المراجع:

1- الكتب:

- أمينة رضوان والمصطفى الفوركي، تأثير فيروس كورونا على الالتزامات التعاقدية، كتاب جماعي، مؤلفات إحياء علوم القانون، الطبعة الأولى، عدد ماي 2020.

- سعيد السيد علي، نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية "دراسة مقارنة"، دار الكتاب الحديث، مصر، 2007.

- سمير عبد السيد تناغو ومحمد حسين منصور، القانون والالتزام، دار المطبوعات الجامعية، مصر 1997.

- سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة عمان، 2007.

- عبد المنعم فرج الصدة، نظرية العقد في قوانين البلاد العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1974.

- عبد الحميد الشواربي، فسخ العقد في ضوء القضاء والفقه، منشأة المعارف، مصر، 1997.

- عبد الحكيم فودة، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، الطبعة 1، الإسكندرية، 1999.

- عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام، الجزء 01، المجلد 02، مطبوعات جامعة الكويت، 1982.

- غنيمة لحو خيار، قاموس قانون الالتزامات، موفم للنشر، الجزائر، 2018.

- محمد محي الدين، إبراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الإسلامي، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2008.
- مصطفى الزرقا، شرح القانون المدني السوري، نظرية الالتزام العام، مطبعة جامعة دمشق، سوريا، 1960.
- مصطفى محمد الجمال، عبد الحميد محمد جمال، القانون والمعاملات، الدار الجامعية، مصر، 1987.

2 - الرسائل الجامعية:

- حميد بن شنيطي، سلطة القاضي في تعديل العقد، أطروحة دكتوراه، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1997.
- جميلة بولحية، نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الجزائري، مذكرة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1983.
- هزوشي عبد الرحمان، أثر العذر والجوائح على الالتزامات العقد في الفقه الإسلامي، مقارنة بنظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، 2006،

3 - المقالات:

- حسان نادية، علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري تكريس ثنائية حرية التعاقد و التأطير القانوني، دراسات قانونية، عدد 4.
- شارف بن يحي، لعريط لمين، جائحة كورونا وعقد العمل: تكييفها القانوني وعلاقتها بنظام التأمين على البطالة، مجلة العمل والتشغيل، عدد خاص تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، الجزائر، أوت 2020.
- فروق بعلي وعبد النور لعلام، التكيف القانوني لوباء "كورونا . كوفيد 19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية، مجلد 16، العدد 02، جوان 2021.
- لخضر حليس ، مقتضيات حماية الطرف الضعيف في عقد العمل دراسة في المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، مجلة الدراسات القانونية، مجلد 2، عدد 1.
- نبيلة بلقاضي ، تأثير التعديل غير الإرادي لعقد العمل علي عنصر الأجر ، regard la revue social sur le droit ، مجلد 6، عدد1.

4 - المقالات على موقع الانترنت:

- أحمد بن مسعود، أثر جائحة كورونا المستجد على عقود الشغل، مجلة القانون والأعمال الدولية، جامعة الحسن الأول، المغرب، تاريخ النشر 2020/04/27. <https://www.droitentreprise.com/19225>، تاريخ الاضطلاع: 2021/10/22.
- أحمد لطفي إبراهيم ونس، دليل وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، كلية الزراعة، جامعة دمياط، القاهرة، 2005، ص 18، على الموقع .www.pdfactory.com. تاريخ الاضطلاع : 2021/10/28.
- أحمد الإدريسي، وباء كورونا وتطبيق نظرية الظروف الطارئة على العقود، في موقع: www.droitentreprise.com تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2021/10/13،