



آثار تداعيات انتشار فيروس كورونا المستجد (COVID-19) على أجر الموظف

للمحاماة



الغنيم . الحميضي

الفهرس

المقدمة.

المبحث الأول | مدى اعتبار تداعيات فيروس كورونا المستجد ظرف طارئ أو قوة قاهرة على الالتزامات العقدية بشكل عام

أولاً	تعريف الظروف الطارئة.
ثانياً	تعريف القوة القاهرة.
ثالثاً	الفرق بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة.
رابعاً	هل تعد تداعيات فيروس كورونا المستجد ظرف طارئ أو قوة قاهرة.

المبحث الثاني | أثر فيروس كورونا المستجد على الإلتزام بالأجر

أولاً	أحكام استحقاق الأجر في القانون بشكل عام.
ثانياً	مدى استحقاق العمال الأجر في المنشآت التي صدر قرار رسمي بغلقها بسبب تداعيات انتشار فيروس كورونا المستجد.

المبحث الثالث | التوصيات

أولاً	للمنشآت وأرباب الأعمال.
ثانياً	للقائمين على التشريع.
ثالثاً	لحكومة دولة الكويت.

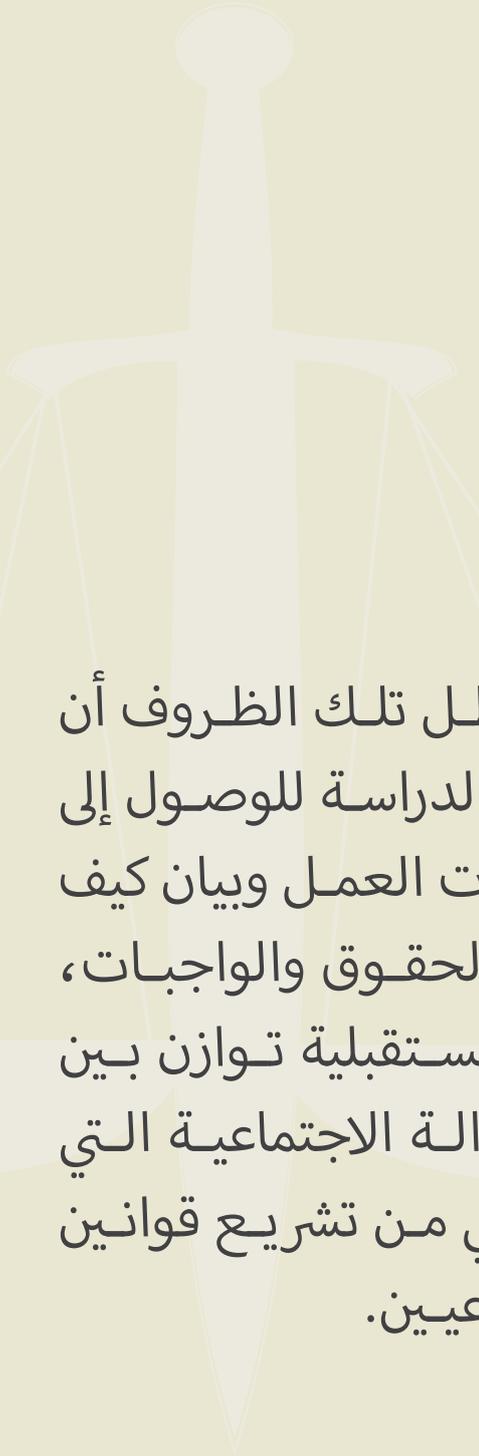
الخاتمة.

المقدمة

قانون العمل الكويتي وكافة القوانين الوضعية قد حذت حذو التشريع الإسلامي الحنيف وقدرت أهمية العمل، وقد أعز الإسلام العامل ورعاه وكرمه، واعترف بحقوقه لأول مرة في تاريخ العمل، بعد أن كان العمل في بعض الشرائع القديمة معناه الرق والتبعية، وفي البعض الآخر معناه المذلة والهوان، فقد أقر الإسلام للعمال حقوقهم الطبيعية، كما جاء بكثير من المبادئ لضمان حقوقهم - كعمال - قاصداً بذلك إقامة العدالة الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة لهم ولأسرهم في حياتهم وبعد مماتهم، ومن أهم تلك الحقوق حق العامل في الأجر، فأجر العامل هو أهم التزام ملقى على عاتق صاحب العمل، ولذلك عني به الإسلام ومن بعده القوانين الوضعية عناية بالغة، لكونه الحق الذي لا يحتمل العامل تأجيله أو عدم الوفاء به فهو من أهم حقوقه وعليه مرتكز حياته وقد عبر الرسول صلى الله عليه وسلم عن أهمية الأجر واستحقاقه ووجوب أدائه بقوله **"أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"**.

وفي ظل التطور المتسارع لأسواق ومجالات العمل والتقدم العلمي والتكنولوجي فقد كان لازماً على مشرعي القوانين الوضعية أن يقوموا بتحديث قانون العمل من نواح متعددة ليتماشى مع ذلك التطور، ثم يقوموا بين الحين والآخر بالعمل على إدخال التعديلات المناسبة على ذلك القانون لمعالجة المشاكل التي يظهرها التطبيق العملي له، والظروف التي لم تكن موجودة أو متوقعة وقت تقنين هذا القانون.

ولعل من أبرز المستجدات التي طرأت في الآونة الأخيرة وتستدعي تدخل المشرع هي ظهور فيروس كورونا المستجد (COVID - 19) باعتباره وباء صحي عالمي والذي أثار بشكل مباشر على المعاملات الدولية البشرية والتجارية مما سيخلف - وفق الدراسات المتلاحقة - ركوداً اقتصادياً عالمياً وما سوف يسببه من تفاقم المشاكل الاجتماعية من تخفيض أجور وإنهاء لعلاقات العمل، والأکید أن دولة الكويت ليست بمنأى عن هذه الجائحة الصحية العالمية، وهو الأمر الذي دعا السادة مجلس الوزراء بدولة الكويت إلى سرعة اتخاذ العديد من القرارات المتعاقبة للحد من انتشار ذلك الوباء ومجابهته، ومنها القرارات الخاصة بإغلاق مؤقت لبعض المنشآت مثل المجمعات التجارية ودور السينما والمسارح والمراكز التعليمية والنوادي الصحية وغيرها من أماكن التجمعات، وفرض حظر التجول لعدد محدد من الساعات فضلاً عن عزل بعض المناطق، وتلك القرارات مما لا شك فيه كان لها تأثير على الكثير من المشاريع الكبيرة والمتوسطة والصغيرة في البلاد التي تضررت من الناحية المالية حيث تسبب ذلك في توقف أو انخفاض في العائدات والأرباح مع بقاء بعض أو جميع المصاريف التشغيلية من دون مقابل، ومنها مصاريف أجور العمال، مما دفع بعض أرباب العمل للبحث عن مخارج قانونية لوقف النزيف المالي والحيولة دون تكبد خسائر مالية جديدة نتيجة لقواعد المسؤولية القانونية المترتبة على رب العمل، وهو ما حدا بالكثير من المشتغلين بالقانون إلى إصدار العديد من الآراء في هذا الشأن.



ولذلك ارتئينا إيماناً بدورنا المجتمعي في ظل تلك الظروف أن نساهم وفي مجال تخصصنا بإعداد هذه الدراسة للوصول إلى التكيف القانوني لأثر ذلك الوباء على علاقات العمل وبيان كيف نظّم القانون هذا الوضع على مستوى الحقوق والواجبات، ولمحاولة طرح مقترحات حلول حالية ومستقبلية توازن بين مصلحة طرفي علاقة العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية التي من شأنها أن تصل بنا إلى المبتغى الرئيسي من تشريع قوانين العمل وهو تحقيق الأمن والعدل الاجتماعيين.



المبحث الأول

مدى اعتبار تداعيات فيروس
كورونا المستجد ظرف طارئ
أو قوة قاهرة على الالتزامات
العقدية بشكل عام

أولاً تعريف الظروف الطارئة

المقصود بالحوادث الطارئة في القانون أنها تقع على عقد يتراخى وقت تنفيذه إلى أجل أو آجال، كعقد التوريد ويحل أجل التنفيذ، فإذا بالظروف الاقتصادية التي كان توازن العقد يقوم عليها وقت تكوينه قد تغيرت تغيراً فُجائياً لحادث لم يكن في الحسبان، فيختل التوازن الاقتصادي للعقد اختلالاً خطيراً.

ثانياً تعريف القوة القاهرة

مفاد المادة 215 من القانون المدني الكويتي أنه في الالتزامات العقدية التي روعيت فيها المدة، إذا حدثت قوة القاهرة جعلت تنفيذ الإلتزام مستحيلًا إستحالة فعلية أو قانونية طوال الوقت الواجب التنفيذ فيه فإن الإلتزام ينقضي بهذه الاستحالة، أي أنه يشترط في القوة القاهرة التي ينقضي بها الإلتزام أن تجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلًا إستحالة مطلقة.

وقد عرفها بعض الفقهاء بأنها "كل فعل لا شأن لإرادة المدين فيه ولا يمكن توقعه ولا منعه يجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلًا إستحالة تعفي المدين من المسؤولية العقدية والتقصيرية"².

1 الوسيط في شرح القانون المدني - للسهنوري - الجزء الأول مصادر الإلتزام - صفحة رقم 544 وما بعدها - طبعة دار الشروق 2010
2 الوسيط في النظرة العامة إلى الإلتزامات عبد الرحمن أحمد طبعة دار النهضة العربية 1999 الكتاب الأول صفحة 548

ثالثاً

الفرق بين الظرف الطارئ والقوة القاهرة

وفقاً لما استقر عليه فقهاء القانون فهناك فرق بين القوة القاهرة والظرف الطارئ في القانون المدني، فالقوة القاهرة تجعل التنفيذ مستحيلاً، بينما الظرف الطارئ يجعل التنفيذ مرهقاً، ويترتب على ذلك أنه في الالتزامات العقدية التي روعيت فيها المدة إذا حدثت قوة القاهرة جعلت تنفيذ الالتزام مستحيلاً استحالة فعلية أو قانونية طوال الوقت الواجب التنفيذ فيه، ومن ثم فإن الالتزام ينقضي بهذه الاستحالة، أي أنه يشترط في القوة القاهرة التي ينقضي بها الالتزام أن تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً استحالة مطلقة، أما إذا كانت استحالة تنفيذ الالتزام مؤقتة فنكون هنا أمام ظرف طارئ، فلا يفسخ العقد وإنما يقتصر أثرها 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.

رابعاً

هل تعد تداعيات فيروس كورونا المستجد ظرف طارئ أو قوة القاهرة

بداءً فإن المرجح أنه لا يمكن اعتبار كافة الأمراض والأوبئة قوة القاهرة أو ظرف طارئ، فيجب النظر إلى كل حالة على حدة، وهو ما تبناه القضاء الفرنسي حينما رفض في سنة 2009 اعتبار فيروس H1N1 قوة القاهرة، حيث تم الإعلان عنه والتعريف به، وتوفر الوقت من أجل اتخاذ الاحتياطات اللازمة مسبقاً للتصدي له، أي أنه إذا كان الوباء متوقع ويمكن التخفيف من حدته بالمسكنات، ومقاومته، فلا يعتبر قوة القاهرة أو ظرف طارئ.

إلا أنه وبالنظر إلى فيروس كورونا المستجد، نجد أنه يمكن القول بأن شرط عدم التوقع قد اختل بشكل نسبي، فالوباء وإن قيل أنه كان للبعض متوقعاً لكن حدوده ومداه ونسبة تطوره هي التي - وبلا خلاف - لم يكن من الممكن توقعها، وهو بالفعل شكّل أزمة عالمية لم تمر على العالم أجمع منذ الحرب العالمية الثانية وفق ما أشارت إليه دراسة صادرة عن منظمة العمل الدولية، وأثار ذلك الوباء تتفاقم بوتيرة سريعة جداً، مما جعل الحكومات في جميع أنحاء العالم تتخذ قرارات حاسمة رغم النتائج والآثار السلبية التي قد تلحقها بالعديد من القطاعات الحيوية داخل البلد والتي صعبت على العديد من الشركات الصناعية والتجارية مواصلة أنشطتها الاقتصادية، كما أنه لا يمكن رده، ولم يتم حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة اكتشاف علاج فعّال له، ولا علاقة لأحد المتعاقدين به، بحيث لم يكن لهما دخل في حصوله، وهي عناصر تجر بنا إلى اعتباره قوة قاهرة في مواجهة بعض الالتزامات أو ظرف طارئ في مواجهة البعض الآخر منها.

وياسقاط شروط وعناصر القوة القاهرة والظرف الطارئ على الالتزامات العقدية نجد أن هناك عقود لم تتأثر نهائياً بالإجراءات التي اتخذتها الدول لمواجهة فيروس كورونا والحد من انتشاره، وهناك نوع آخر من العقود تأثرت لدرجة أن الالتزام أصبح تنفيذه مستحيلاً مثال ذلك رحلات الطيران وحجز الفنادق وهنا نطبق نظرية القوة القاهرة، وهناك نوع ثالث من العقود وهو النوع الغالب أو الأكثر انتشاراً وهو الذي لم يصبح تنفيذ الالتزامات فيها مستحيلاً بل أصبح مرهقاً وهنا نطبق نظرية الظروف الطارئة، لأن هذا الظرف العارض أو الطارئ قد يكون مرهقاً نوعاً ما لمن وقع عليه تنفيذ الالتزام العقدي إلا أنه لم يجعل تنفيذه مستحيلاً، إذ أن كثير من القطاعات مثل المقاولات والمصانع وباقي المؤسسات ظلت تعمل وتترقب الأوضاع.



المبحث الثاني

التكييف القانوني لأثر تداعيات
فيروس كورونا على علاقة
العمل، وعلى وجه التحديد
أجر العامل

أولاً أحكام استحقاق الأجر في القانون بشكل عام

عقد العمل هو السبب القانوني لطلب الأجر ويستحق الأجر من تاريخ تسلم العمل وليس من وقت إبرام العقد والأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، والعامل هو الأجير و منه الأجير المشترك والأجير الخاص³، فالأجير المشترك من يعمل لأكثر من رب عمل كالصباغ مثلاً، فهذا الأجير يستحق أجرته بشرط انجاز العمل وتسليمه لصاحبه لأن المعقود عليه في عقد العمل بينهما كان منصباً على عمل معين⁴، وينطبق على العقد في تلك الحالة وصف عقد العمل التجاري، أما الأجير الخاص - وهو الذي عنت به قوانين العمل- هو الذي يسلم نفسه في المدة، أي أن يضع جهده وإمكانياته التي كانت محور عقد العمل تحت إمرة رب العمل طوال مدة سريان عقد العمل، فيستحق العامل الأجر عند تسليمه نفسه على النحو الآنف عملاً لم يعمل، لأن المعقود عليه هنا في عقد العمل هو جهد وإمكانيات العامل طوال مدة سريان عقد العمل، فذلك العقد ليس وارداً على إنجاز عمل محدد، وعليه فإن استحقاق الأجر رغم عدم مزاولة العامل لعمله شرطه هنا أن لا يكون السبب في عدم العمل راجعاً للعامل بامتناعه عن العمل، وحكمة هذه القاعدة القانونية هي أن جهد العامل وإمكانياته خلال سريان مدة العقد محبوسة لرب العمل، فلو لم يحبسها الأخير عنده لاستفاد العامل من هذا الجهد وتلك الإمكانيات عند رب عمل آخر⁵، فلا يصح أن يتمسك رب العمل بحبسها وحرمان العامل من الأجر في آن واحد.

3 بهذا المعنى المادة 422 من مجلة الأحكام العدلية

4 بهذا المعنى المادة 424 من مجلة الأحكام العدلية

5 بهذا المعنى المادة 425 من مجلة الأحكام العدلية

ومن المعروف أن قانون العمل من التشريعات التي تُسمّى أو توصف بالاجتماعية والتي فيها ينحاز المشرع لطرف دون آخر بخلاف التشريعات العادية التي يقوم فيها المشرع بمراعاة التوازن بين أطراف العلاقة التي ينظمها التشريع، وغير خافي على الجميع أن المشرع في قانون العمل دائم الانحياز للعامل باعتباره الطرف الأضعف ولا يملك إلا جهده مقابل الأجر، ولذلك نجد أن قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 قد أسبغ الحماية القانونية على أجر العامل من التلاعب وحتى لا يتعلل صاحب العمل بالظروف ليتنصل من التزاماته، وعلى ذلك استحدث المشرع حكم جديد في ذلك القانون بالفقرة الثانية من المادة 26 من أنه **”سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة لا يجوز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد. ويعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً لتعلقه بالنظام العام كل اتفاق سابق على سريان العقد أو لاحق لسريانه يخالف ذلك”**.

وقد جاء حكم هذا النص قاطع الدلالة في عدم جواز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان عقد العمل ورتب البطلان على مخالفة ذلك حتى وإن كان بموافقة العامل نفسه، وهو ما يقطع دابر أي قول بجواز تخفيض أجر العامل في الظروف الحالية التي يمر بها أرباب العمل بسبب تداعيات انتشار وباء كورونا المستجد.

وفي مثال آخر لانحياز المشرع للطرف الضعيف في علاقة العمل، أنه وإن كان الأصل في استحقاق الأجر أنه يكون لقاء العمل الذي يقوم به العامل، إلا أن المشرع استثنى حالات يتقاضى فيها العامل الأجر دون عمل مثل الإجازات السنوية والمرضية وإجازة الوضع للمرأة العاملة وغيرها.

ورغم ما سلف فقد ثار خلاف بين المهتمين عامة وأهل القانون خاصة عمّا إذا كان العامل يستحق أجره في حالة إغلاق المنشأة من قبل السلطات المعنية بالدولة في هذه الظروف التي تمر بها البلاد بسبب انتشار وباء فيروس كورونا (وفق توصيف منظمة الصحة العالمية)، وهو ما سوف نتناوله في المحاور التالية من هذا البحث.

ثانياً

مدى استحقاق العمال الأجر في المنشآت التي صدر قرار رسمي بغلقها بسبب تداعيات انتشار فيروس كورونا المستجد

في هذا المقام لا بد من البيان من أن المشرع الكويتي قد سار على نهج مجلة الأحكام العدلية فيما نصت عليه في المادة 425 منها، وذلك عندما استحدث نصاً بالقانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل بالقطاع الأهلي لم يكن له نظير في قانون العمل السابق الذي طبقته المحاكم الكويتية بعد الغزو العراقي، وقد تمثل ذلك الاستحداث فيما جاء بنص المادة 61 من قانون العمل آنف الذكر والذي جرى على أنه **”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 إستمرار عملهم لديه“**، وهذه المادة وعلى ما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون أتت بحكم مستحدث بإلزام صاحب العمل بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب لا دخل للعمال فيه.

وباستقراء الحكم الذي استحدثه ذلك النص نصل إلى خلاصة قانونية هي - وبلا خلاف بين الفقهاء - أن العامل يستحق أجره كاملاً في حالة إغلاق المنشأة لسبب يرجع لخطأ أو فعل صاحب العمل، كإغلاق المنشأة بحكم قضائي أو قرار إداري لمخالفة ارتكبتها صاحب العمل، طالما أن العامل كان مستعداً لأداء عمله.

أما ما يثور حوله الخلاف فهو ما إذا كان إغلاق المنشأة راجع لسبب لا يد لرب العمل فيه، مثل الوضع الحالي الذي أصدرت فيه السلطة قرارها بإغلاق بعض المنشآت إغلاقاً مؤقتاً كما سبق بيانه.

فهناك من ذهب من المختصين الباحثين في القانون إلى أن ذلك يترتب عليه وقف تنفيذ عقد العمل وعدم استحقاق العمال للأجر في تلك الفترة، ونوجز أسانيد هذا الرأي بالتالي:

- أن إجراءات الغلق التي اتخذتها سلطات الدولة تعد قوة قاهرة أو ظرف طارئ بحسب الحالة، ومن ثم يكون من شأنها وقف التزام صاحب العمل في أداء الأجر أو التخفيف من حجم ذلك الالتزام بإنقاص الأجر.
- واستناداً إلى وقياساً على الأحكام الصادرة من محكمة التمييز بشأن اعتبار فترة الغزو العراقي حادث طارئ خارج عن الإرادة أدى لتوقف تنفيذ عقود العمل لفترة مؤقتة.
- أن العامل لم يأت بعمل خلال هذه الفترة .
- وأنه لا علاقة لصاحب العمل بغلق المنشأة ولا يستطيع رفع هذا المانع.
- أن عبارات نص المادة 61 من قانون العمل في القطاع الأهلي يعترئها الغموض فيما أشارت إليه من "أي سبب آخر" للغلق، فتفسير السبب الآخر - وفق ما ذهب إليه أصحاب هذا الرأي - قد يقصد منه المشرع أي سبب آخر راجع لفعل رب العمل وليس فعل الغير.

وهناك من ذهب برأي ثاني محله أن العامل يستحق الأجر كاملاً استناداً إلى نص المادة 61 آنفة الذكر، شريطة ألا يكون العامل قد امتنع عن أداء العمل.

ونرى أن الراجح هو ما ذهب إليه أصحاب الرأي الثاني من أن العاملين يستحقون أجرهم خلال فترة إغلاق المنشأة طالما أن صاحب العمل يرغب في استمرار عملهم لديه، وذلك وفق التأسيس القانوني التالي:

أن قانون العمل هو قانون خاص والمقرر أنه مع وجود قانون خاص فلا يرجع إلى أحكام القانون العام إلا فيما لم ينظمه القانون الخاص من أحكام، فالقاعدة القانونية الخاصة لا تلغي القواعد العامة بل تُستثنى منها فيظل كل من التشريعين العام والخاص يعملان معاً كل في نطاقه، والقول بغير ذلك فيه مُجافاة صريحة للغرض الذي من أجله وُضِعَ القانون الخاص، وفي هذا السياق نجد أن نص المادة 61 من قانون العمل آنفة الذكر قد جاء واضحاً قاطع الدلالة من أنه يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، لسبب لا

دخل للعمال فيه، مادام أنه - أي رب العمل - كان راغباً بإستمرار عملهم لديه، ولا يغير من ذلك ما ذهب إليه أصحاب الرأي الأول من أن سبب الغلق في ذلك النص غير واضح ويحتاج إلى تفسير، إذ المقرر بقواعد التفسير في العقود بشكل عام أن يفسر الشك في مصلحة المدين، فإذا ما كان الشك في التفسير يحوم في نصوص القواعد القانونية المقررة في قانون العمل فإنه يؤخذ عند غموض نصوصه بما هو أصلح للعمال لأن وجهة المشرع في إصداره تحقيق ما فيه حماية العامل، وعلى ذلك فإن ما ذهب إليه أصحاب الرأي الثاني في تفسير نص المادة 61 يتفق مع قصد المشرع من وراء تقنين التشريع العمالي ويتفق كذلك وقواعد العدالة التي يُلجأ إليها أحياناً لتكملة نقص التشريع وهي تقضي بالوقوف في جانب الطرف الضعيف وإنصافه، كما لا ينال من ذلك ما ذهب إليه أصحاب الفريق الأول من الاستناد إلى أحكام محكمة التمييز فيما قضت به بشأن وقف نفاذ عقود العمل أثناء فترة الغزو الغاشم، **إذ نرى أن ذلك فيه قياس مع الفارق من حيث المراكز القانونية وأية ذلك:**

- أن ما نصت عليه المادة 61 وكما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون هو نص مُستحدث أي لم يكن قائم في ظل العمل بالقانون القديم الساري على علاقات العمل قبل وبعد الغزو.
- في فترة الغزو كانت كافة مؤسسات الدولة معطلة كلياً بل قد يمكننا القول بأن التشريعات والقوانين كانت أيضاً معطلة، ولم يكن هناك أية سلطات تشريعية أو قضائية أو تنفيذية بالدولة في تلك الفترة، بخلاف الوضع الراهن الذي تمر به دولة الكويت من تداعيات انتشار وباء فيروس كورونا.
- أن العامل نفسه إبان فترة الغزو العراقي لم يكن مستعداً لأداء العمل، ولا يمكن القول أنه كان تابعاً خلال تلك الفترة لرب العمل، وبالتالي تكون علاقة العمل قد فقدت أهم ركائزها، بعكس الحال في الوضع الراهن.

هذا إلى أننا نرى أن تطبيق أحكام الظرف الطارئ المنصوص عليه في القانون المدني على الوضع الراهن لتلك المنشآت لا يؤدي حتماً وبمقتضى اللزوم الفوري إلى عدم سداد الأجر أو الانتقاص منه، لكون أن المقرر وعلى ما جرى به قضاء محكمة التمييز الكويتية أنه يشترط لإعمال نظرية الظروف الطارئة التي تطرأ

أثناء تنفيذ العقد، والتي لم تكن متوقعة عند إبرامه ولا يملك المتعاقد لها دفعها أن تنزل بالمتعاقد خسارة جسيمة تجاوز القدر المألوف في التعامل، وتخل بالتوازن المالي للعقد، وتجزئ للمتعاقد المضار المطالبة بتعويضه عن جزء من هذه الخسارة، وليس عن الخسارة كلها، وينظر إلى جميع عناصر العقد كوحدة واحدة، سواء من حيث مدته، أو كميته، إذ قد يكون ما تم تنفيذه من العقد مريحاً، قبل تحقق الظروف التي نشأت عنها الخسارة، بما يعوض المتعاقد، ويعيد له التوازن المالي، وأن تقدير مدى الخسارة التي يترتب عليها الإخلال بإقتصاديات العقد هي مسألة تدخل في نطاق سلطة القضاء، أي أنها ليست أمراً مسلماً به يملك أحد المتعاقدين تطبيقه وإعمال أثره من تلقاء نفسه، وهذا ما نراه من بين أهم الأسباب التي دفعتنا إلى القول بعدم صحة ما ذهب إليه الرأي القائل بعدم استحقاق العامل للأجر، سيما وأن عدم سداد الأجر قد يكون - وفي الغالب من الأحوال - فيه ضرر أعظم على العامل من ذلك الضرر الذي سيترتب على صاحب العمل في حال سداد الأجر، كما أنه لا يصح الذهاب إلى القول بإعفاء أصحاب العمل من سداد الأجر في حال إغلاق المنشأة في مثل هذه الظروف مع بقاء رغبة صاحب العمل في استمرار عمل العامل لديه، لأن ذلك معناه ترك العامل بدون دخل، وهو ما يخل بحقه في الضمان الاجتماعي الذي كفله الإسلام والدساتير والقوانين.



المبحث الثالث

التوصيات

أولاً

بالنسبة لأرباب العمل:

نرى أنه يمكن لأرباب العمل منح جميع العاملين لديهم أو بعضهم إجازة سنوية مدفوعة الأجر للتخفيف من الإرهاق المالي الذي يلحق بمنشأتهم إما بسبب غلقها لوقوع نشاطها من بين الأنشطة التي أصدرت الدولة قراراً بغلقها وإما بسبب تقليص عدد موظفيها المزاولين للعمل بسبب الوضع الراهن

وذلك عملاً بما جرى عليه نص المادة 72 من قانون العمل والتي أعطت الحق لرب العمل تحديد موعد الإجازة السنوية للعامل أو تجزئتها برضاء العامل بعد تمتع الأخير بالأربعة عشرة يوماً الأولى منها، وعليه نرى أنه لا يوجد مانع قانوني من منح بعض الموظفين إجازة سنوية خلال تلك الفترة، إلا أنه وفي حال رغبة المنشأة في تجزئة إجازة بعض العاملين لديها - أي أن يتمتعوا بها على فترات متقطعة- فإن ذلك مشروط بالحصول على رضاء العامل ومشروط كذلك بأن لا تقل الفترة الأولى من إجازته السنوية عن أربعة عشر يوماً.

ثانياً

بالنسبة للسادة أعضاء السلطة التشريعية نرى ضرورة تدخلهم لتعديل نص المادة 61 من قانون العمل الحالي

الأزمة الحالية التي تمر بها البلاد بسبب تداعيات انتشار فيروس كورونا لم يسبق للبلاد بل للعالم أجمع أن مر بها، وهو ما حمل السلطة التشريعية في البلاد إلى الإسراع في سن بعض القوانين الجديدة وإلى تعديل بعض القوانين الحالية، لتواكب المستجدات بناء على ما أظهرته الظروف الحالية من ضرورة القيام بذلك في سبيل معالجة وتخفيف آثار تلك الأزمة على الدولة وعلى حقوق الأفراد وحمايتهم، ومما لا شك فيه أن تحمّل صاحب العمل كامل أجور العاملين لديه خلال هذه الأزمة رغم صدور قرار بإغلاق منشأته وتوقف العمل فيها، فيه من الضرر ما لا تستسيغه العدالة الاجتماعية، كما أننا نرى أن الضرر هنا لن يصيب صاحب العمل فقط، بل نراه يمتد للعامل أيضاً الذي عنى المشرع بحمايته وحفظ حقوقه، لكون أن استنزاف موارد صاحب العمل في فترة إغلاق منشأته سوف يؤدي حتماً إلى عدم قدرته على سداد أجر العامل مما سيضطر معه أصحاب العمل إلى إما إنهاء خدمات بعض العاملين لديه لتخفيف وطأة الاستنزاف وإما إفلاس المنشأة، وفي كلتا الحالتين لا شك أن النتائج سوف تكون خلل اقتصادي فادح يصيب كلاً من العاملين بالقطاع الخاص وأرباب العمل على حد سواء، وهذا مما لا شك فيه بخلاف ما تسعى إليه الدولة من تشجيع العمل بالقطاع الخاص وتطويره باعتباره أحد المقومات الرئيسية في نهضة اقتصاد الدولة وتخفيف الكاهل المالي عليها ومعالجة الضعف الانتاجي في القطاع الحكومي بسبب ما يسمّى بالبطالة المُقنّعة.

الأمر الذي نرى معه ضرورة تدخل المشرع لإحداث التوازن بين مصلحة العامل ورب العمل، بأن يتم تعديل نص المادة 61 وذلك أسوة بما جرت عليه بعض القوانين بالدول الأخرى ومنها قانون العمل المصري وقانون العمل البحريني، وذلك بوضع استثناء يعطي فيه الحق لصاحب العمل في الحالات التي لا يتمكن فيها العامل من مباشرة عمله لأسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل أن يقوم بسداد نصف الأجر للعامل في هذه الحالة، ويبيّن هذا الحكم قاعدته على مبدأ العدالة وتوزيع المخاطر بين طرفي العملية الإنتاجية (العامل وصاحب العمل) فلا يتحمل أحد الأطراف العبء كاملاً دون الطرف الآخر، كما أن سداد نصف الأجر في هذه الحالات الاستثنائية يضع حلاً بديلاً ويقي العامل من حرمانه من كامل أجره خلال تلك الفترة، كما أنه يجنب قيام أصحاب الأعمال بإنهاء عقود العمل وتسريح العمال، بما قد يترتب عليه من أضرار مجتمعية عظيمة يصعب تداركها.

ثالثاً

بالنسبة للسادة أعضاء السلطة التنفيذية

وفقاً لدراسة أولية صادرة عن منظمة العمل الدولية في بداية الأزمة، فقد كان من المتوقع أن تؤدي الأزمة الاقتصادية وأزمة سوق العمل التي أحدثتها انتشار هذا الوباء إلى زيادة أعداد العاطلين عن العمل بنحو خمسة وعشرون مليون شخص حول العالم، وبعد تفاقم الأزمة قامت المنظمة بتاريخ 7 أبريل 2020 بتحديث الدراسة ووصفت وباء كورونا المستجد بأنه **”أسوأ أزمة عالمية منذ الحرب العالمية الثانية”**، وأفادت الدراسة بأن 1.25 مليار شخص يعملون في قطاعات صُنِّفت بأنها معرضة بشدة لخطر حدوث زيادات **”قاسية ومدمرة”** في تسريح العاملين وتخفيض الأجور وساعات العمل، ويعمل الكثير من هؤلاء في وظائف منخفضة الأجر وقليلة المهارة، وبالتالي تكون خسارة الدخل المفاجئة مدمرة، ومما لا شك فيه إن هذا التفاقم الهائل في الأعداد المعرضة للبطالة التي أظهرتها الدراسة الأولية في أول أزمة كورونا وبين ما أظهرته الدراسات في خلال فترة لا تتجاوز عشرون يوماً سابقاً عليها، يجعلنا نتيقن أننا أمام أزمة عالمية غير مسبوقة قد تُعرض الاقتصاد إلى خسائر أكثر بكثير مما ألحقته الأزمة المالية في عام 2008، الأمر الذي سيؤدي حتماً إلى نقص الحماية الاجتماعية وضعف القدرات، وهو ما يشكل تحديات صحية واقتصادية شديدة للحكومات، ومنها حكومة دولة الكويت، فهناك أعداد هائلة من مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص والعاملين بها معرضون للهلاك.

ومن ثم فإننا نوصي بأن تقوم الحكومة - وكما أشارت دراسة منظمة العمل الدولية - بتبني سياسات واسعة النطاق ومتكاملة، ترتكز على دعم الشركات والوظائف والدخل وتحفيز الاقتصاد وفرص العمل، وحماية العاملين في مكان العمل، واعتماد الحوار الاجتماعي بين الحكومة والعمال وأصحاب العمل لإيجاد الحلول.

الخاتمة

على الرغم من أن مثل هذه الظروف تُعد سابقة على دولة الكويت والعالم أجمع، ندعو الله أن يكشف غمها ويرفع بلائها عنا وعن جميع بلاد العالم عاجلاً وليس آجلاً، وعلى الرغم من افتقار جميع الباحثين في مجال القانون إلى وجود سوابق قضائية في مثل هذه المسألة، ولقلة البحوث القانونية التي تناولتها بشكل علمي دقيق، إلا أننا حاولنا جاهدين خلال إعداد هذه الدراسة أن نقوم باستقراء كافة الآراء التي صدرت في الآونة الأخيرة من المشتغلين بالقانون وأن نحاول أن نقف على بعض المعالجات التي تضمنتها بعض القوانين بالدول الأخرى في هذا الشأن، لإيجاد تكييف قانوني موثم يكشف الضوء على المركز القانوني لطرفي عقد العمل من جانب، ولرأب صدع الآثار الاقتصادية المصاحبة لهذه الأزمة التي تمر بها دولة الكويت من جانب آخر، وذلك حتى تساهم هذه الدراسة في مساعدة طرفي علاقة العمل من العمال وأصحاب الأعمال من خلال تبصيرهم بالآثر القانوني لوباء فيروس كورونا على مراكزهم القانونية، وكذلك خدمة لزملائنا المشتغلين بالقانون بتحليل آرائهم واتجاهاتهم حول هذه المسألة، ولنضع أمام الجهات التشريعية الإشكالية القانونية وأثرها على الواقع العملي وطرفي العلاقة، ولنضع الأساس لفكرة تعديل بعض أحكام قانون العمل الحالي لسد هذه الفجوة، كما حاولنا أن نبرز أمام صانعي القرار ما انتهت إليه الدراسات الدولية بشأن آثار تلك الأزمة على سوق العمل ونضع أمامهم التوجيهات التي أوصت بها تلك الدراسات حتى يمكن عبورها بأقل خسائر ممكنة، والتي نسأل الله تعالى أن نكون قد وفقنا في ذلك، فما كان من توفيق فمن الله وحده وما كان من خطأ أو زلل أو نسيان فمننا ومن الشيطان.

إعداد | فريق عمل مكتب الغنيم والحميضي للمحاماة
إبريل من عام 2020

الدور ١٨ , برج الخرافي
شارع أسامة بن منقذ، القبلة

ص.ب | 2030
الصفة | 13021
الكويت

هاتف | 22323366
فاكس | 22323399
ghf@ghflawyers.com

للمحاماة



الغنيم . الحميضي