مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: مدى تأثير الجوائح والأوبئة على عقود العمل "دراسة تحليلية مقارنة بين القانون المصري والقانون الفرنسي مع التطبيق على جائحة فيروس كورونا (Covid - 19)"
اسم الكاتب: محمد ربيع أنور فتح الباب
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8525
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 03:30 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم القانونية



المجلد 19، العدد 3
محرم 1444 هـ / سبتمبر 2022م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394 / jls.v19.i3.4

مدى تأثير الجوائح والأوبئة على عقود العمل

"دراسة تحليلية مقارنة بين القانون المصري والقانون الفرنسي

مع التطبيق على جائحة فيروس كورونا (Covid-19)"

محمد ربيع أنور فتح الباب

كلية الحقوق - جامعة عين شمس

القاهرة - جمهورية مصر العربية

تاريخ الاستلام: 17-07-2020 **تاريخ القبول: 16-09-2020**

ملخص البحث:

قد يؤدي انتشار جائحة – كجائحة فيروس كورونا (Covid- 19)– أو وباء إلى التأثير سلبًا من الناحية الاقتصادية على صاحب العمل، الأمر الذي قد يدفعه إلى التفكير في إنهاء عقود العمل المرتبط بها، أو تعديلها بتخفيض أجور بعض أو كل العمال لديه، أو وقف تنفيذها للفترة التي تنتشر فيها الجائحة أو الوباء، ما قد يشكل اصطدامًا بمبدأ القوة الملزمة للعقد، ذلك المبدأ الذي استقر في الوجدان التشريعي، المصري والفرنسي.

ولما كان الأمر كذلك؛ فإنه، وفي سبيل إيجاد حل لتلك المشكلة، كان لزامًا البحث في الطبيعة القانونية للجائحة أو الوباء، من حيث كونها قوة قاهرة تؤدي إلى استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته، أم مجرد ظروف استثنائية أو طارئة تجعل تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته، وإن لم يكن مستحيلا، مرهقا. هذا من جهةٍ أولى. ومن جهةٍ ثانية؛ فإن كلا من: المشرّع المصري والمشرّع الفرنسي يقرران في تشريعات العمل حق صاحب العمل في إنهاء أو تعديل العقد لأسباب اقتصادية بضوابط وإجراءات معينة تكفل عدم تعسف صاحب العمل في استعمال هذا الحق.

الكلمات الدالة: عقد العمل، جائحة فيروس كورونا، القوة القاهرة، الظروف الاستثنائية، إنهاء عقد العمل.

المقدمة:

يمر عالمنا في الوقت الحالي بفترةٍ عصيبةٍ نتيجة انتشار جائحة[1] فيروس كورونا (Covid – 19)، ذلك الفيروس الذي ظهر في مدينة "ووهان" الصينية في أواخر عام 2019، وانتشر من ثم إلى جميع دول العالم – تقريبًا -، وما ترتب عليه من آثار سلبية أصابت القاصي والداني في شتى مجالات الحياة، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها، نتيجة توقف العديد من الأنشطة في الكثير من دول العالم، وتوقف حركة التجارة، وتعليق حركة الطيران، وإغلاق العديد من المصانع.

ولما كان هناك العديد من أصحاب الأعمال المتأثرين سلبًا من جراء هذه الأزمة العالمية؛ إذ أُغلقت منشآت البعض منهم بقرارٍ من السلطات المختصة بالدولة، وقُلصت نشاطات البعض الآخر منهم، فقد يلجأ بعضُهم إلى التفكير إما في تعديل عقود العمالة لديهم بصورةٍ مؤقتة، وذلك بتخفيض الأجور، وإما في وقف تنفيذها، وإما في إنهائها كلية، الأمر الذي يستدعى تدخل القانون للبحث في مدى مشروعية تلك القرارات المتخذة – بالتأكيد – بالإرادة المنفردة لبعض أصحاب الأعمال.

ووفق مبدأ سلطان الإرادة، وما يترتب عليه من مبدأ آخر هو القوة الملزمة للعقد، ذلك المبدأ العالمي الذي يعني أنه بمجرد انعقاد العقد بصورةٍ صحيحة، وجب على أطرافه أن ينفذوه كما لو كان قانونا، ما يعني أن العقد يصبح بتنفيذه ملزمًا ولا رجعة فيه، الأمر الذي يترتب عليه بدوره عدم جواز استقلال أحد المتعاقدين بنقض العقد أو تعديل أحكامه إلا فى الحدود التي يسمح بها الاتفاق أو يقرها نص القانون.

---

(1) هناك فرقٌ بين الجائحة وبين الوباء؛ فالجائحة Pandemic هي وباءٌ عالمي واسع الانتشار بشكلٍ استثنائي وسريع يتجاوز الحدود الدولية، بحيث يصل إلى قاراتٍ متعددة أو إلى جميع أنحاء العالم، ومن أمثلة الجوائح: جائحة الإنفلونزا الإسبانية التي انتشرت بين عاميْ: 1918 - 1919، والتي أودت بحياة ما بين 20 - 30 مليون شخص، وجائحة انفلونزا الخنازير (H1N1) عام 2009، وأخيرًا جائحة فيروس كورونا (كوفيد - 19) التي ظهرت في مدينة "ووهان" الصينية في أواخر العام 2019، وتحولت إلى جائحة مطلع عام 2020، والتي أصابت الملايين، وأودت بحياة مئات الآلاف حول العالم.

أما الوباء، فهو حالةٌ مرضيةٌ تحدث عندما يصاب عددٌ كبيرٌ جدًا من الناس في المجتمع بمرضٍ معين ينتشر في مدينةٍ أو محافظةٍ أو دولةٍ واحدة أو إلى البلاد المجاورة فقط دون أن ينتشر عالميًا إلى قاراتٍ أخرى أو إلى جميع أنحاء العالم.

ويتضح من ذلك، أن كل جائحة تعد وباءً، في حين لا يعتبر كل وباء جائحة؛ فالجائحة على ذلك هي وباءٌ عالمي. راجع: د. فتح الباب، محمد ربيع أنور، د. بطيخ، مها رمضان محمد، (2019م). << شرح قانون العمل العُماني>>، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ص: 251.

ولعل هذا هو ما يؤكده القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948 بالنص في المادة (147 / 1) منه على أن: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون"(1).

كذلك تنص المادة (1193) من القانون المدني الفرنسي الصادر عام 1804، والمعدل في 10 فبراير عام 2016، على أنه:" لا يجوز تعديل العقود أو نقضها إلا بالرضاء المتبادل لأطرافها، أو للأسباب التي يقررها القانون"(2).

زد كذلك على ما سبق؛ أن عقد العمل يكتسب خصوصية تشريعية أكثر من أى عقد آخر؛ ذلك أن العامل إنما يعد في الحقيقة أضعف الأطراف التعاقدية على الإطلاق، حتى أنه يفوق المستهلك في هذا الشأن، ويرجع ذلك في الحقيقة إلى أن العامل يعد المتعاقد الوحيد على الإطلاق الذى يخضع في تأدية العمل لصاحب العمل، وهو ما يُعبر عنه بعنصر التبعية – القانونية -، بما تشتمل عليه من سلطتين تتقرران لصاحب العمل، الأولى: تنظيمية أو إدارية، والثانية: تأديبية، ما يجعل عقد العمل المجرد من الحماية القانونية للعامل بمثابة السيف المسلط على رقاب العمال.

---

(1) كذلك أقرت محكمة النقض المصرية مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" في العديد من أحكامها، منها على سبيل المثال:

محكمة النقض المصرية، الدائرة المدنية، في الطعن رقم (360) لسنة 83 القضائية، الصادر بجلسة 9 / 3 / 2019.

محكمة النقض المصرية، الدائرة المدنية، في الطعن رقم (16231) لسنة 79 القضائية، الصادر بجلسة 25 / 2 / 2019.

محكمة النقض المصرية، الدائرة المدنية، في الطعن رقم (5624) لسنة 84 القضائية، الصادر بجلسة 24 / 2 / 2019.

محكمة النقض المصرية، الدائرة المدنية، في الطعن رقم (8897) لسنة 81 القضائية، الصادر بجلسة 10 / 2 / 2019.

جميع هذه الأحكام مصدرها: الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية www.cc.gov.eg

(2) ونص المادة الفرنسية هو:

Art (1134) " Les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise ".

وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" في العديد من أحكامها، ومنها:

Cass. Civ., 3ème., 26 mars 2020, 18 - 18 - 603, légifrance, https://.légifrance, gouv. fr.

Cass. Civ., 3ème., 19 mars 2020, 18 - 26157, www.légifrance.gouv.fr.

Cass. Civ.3ème., 12 mars 2020, 19 - 10244., légifrance, www.légifrance.gouv.fr.

لذلك الاعتبار السابق؛ فإن قانون العمل الموحد المصري رقم (12) لسنة 2003، وكذلك قانون العمل الفرنسي[1]، يقرران حماية – قانونية – للعامل من احتمالية تعسف أصحاب الأعمال معهم، خاصة فيما يتعلق بتعديل العقد أو إنهائه.

أولا: أهمية موضوع البحث

تتجلى أهمية موضوع البحث من ناحيتين:

الأولى: عملية، إذ تنتشر جائحة فيروس كورونا في وقتنا الحالي في جميع دول العالم تقريبًا، وما ترتب عليها من ركودٍ في جميع المجالات – وخاصة المجال الاقتصادي – أصاب العالم بأسره، نتيجة غلق المنافذ الحدودية بين الدول، وتعليق حركة الطيران، وغلق العديد من المحال التجارية والأسواق والمؤسسات والمنشآت الخاصة، وحظر الاستيراد والتصدير، إلى غير ذلك من أمورٍ تشكل في حقيقة الأمر مشكلات حقيقية قد تنعكس بالسلب على بعض أصحاب الأعمال، خاصة أن بعضهم قد يتذرع بجائحة فيروس كورونا لخفض رواتب العمال أو الاستغناء عن جزءٍ منهم[2].

الثانية: قانونية، تتمثل في مدى إمكانية إسقاط القواعد القانونية المتعلقة بتعديل عقد العمل أو وقف تنفيذه أو إنهائه لضرورة أو ظروف اقتصادية، على الجوائح والأوبئة واعتبارها من قبيل الظروف الاقتصادية التي تبرر لصاحب العمل تعديل العقود أو وقف تنفيذها أو إنهائها من عدمه.

ثانيًا: الإشكالية المحورية للبحث

تدور الإشكالية المحورية للبحث أساسًا حول محاولة إيجاد تنظيم قانوني لتأثير الجوائح والأوبئة على تنفيذ الالتزامات التعاقدية بصورةٍ عامة، وعلى عقود العمل بصورةٍ خاصة، من حيث كونها قوة قاهرة أم مجرد ظروف استثنائية أو طارئة، ذلك كله مع الاحتفاظ بقوام القواعد القانونية العامة المقررة في هذا الشأن، سواء في القانون المدني، مثل: مبدأ القوة الملزمة للعقد، ومبدأ سلطان الإرادة، وما يستتبع ذلك من وجوب تنفيذ العقد من قبل أطرافه حسبما تم الاتفاق عليه، وكذلك ما تقرره تشريعات العمل في مصر وفرنسا من مبادئ مستقرة تهدف جميعها إلى حماية العامل، مثل: مبدأ حماية العامل، ومبدأ استقرار

(1) القانون رقم (67) لسنة 2008، الصادر في 21 يناير 2008، والذي تم العمل به في الأول من مايو عام 2008، وتم تعديله مرات عديدة كان آخرها في 24 ديسمبر عام 2019، بموجب القانون رقم (1446) لسنة 2019.

(2) مقال بعنوان:" القطاع الخاص مضطر لخفض الرواتب والاستغناء عن عمالة بسبب إجراءات مواجهة كورونا في مصر"، بتاريخ 30 مارس 2020، على الرابط الإلكتروني الآتي:

https://amwalalghad.com

علاقة العمل.

ثالثا: فرضيات البحث:

يهدف البحث إلى طرح عدة فرضيات رئيسة، من أهمها:

- ما الطبيعة القانونية للجوائح والأوبئة، من حيث كونها قوة قاهرة أم مجرد ظروف طارئة؟
- ما تأثير الجوائح والأوبئة على عقود العمل من حيث الاستمرار في تنفيذها من عدمه.
- مدى قانونية قيام صاحب العمل بتعديل عقود العمل أو وقف تنفيذها أو إنهائها تذرعًا بانتشار الجوائح والأوبئة.
- ما الحماية القانونية المقررة للعامل إزاء احتمالية تعسف بعض أصحاب الأعمال في إنهاء عقود العمل على سندٍ من انتشار الجوائح والأوبئة؟

رابعًا: منهجية البحث

اعتمدت في بحثي على منهجين بحثيين؛ الأول: تحليلي، وذلك بقصد تحليل عناصر موضوع البحث تحليلا دقيقا، مع الاعتماد على القواعد القانونية العامة المقررة في شأنه، وكذلك تحليل آراء الفقه والأحكام القضائية الصادرة فى شأنه، والثاني: مقارن، يقوم على مقارنة الوضع في القانون المصري بنظيره الفرنسي، سواء في القانون المدني للبلدين أم في قانون العمل، خاصة في ظل تنظيم المشرع الفرنسي لتأثير كلٍ من: القوة القاهرة، والظروف الطارئة على الالتزامات التعاقدية في القانون المدني تنظيمًا أكثر تفصيلا من نظيره المصري، وكذلك الأمر بالنسبة إلى تأثير الظروف الاقتصادية على عقود العمل في قانون العمل الفرنسي.

خامسًا: خطة البحث

بناءً على ما سبق جميعه، وبغرض الإلمام بما تقدم من طرحٍ لموضوع البحث وفرضياتٍ نحاول الإجابة عنها، فقد رأيت تقسيم خطة البحث على النحو الآتي:

المبحث الأول: الطبيعة القانونية للجوائح والأوبئة.

المبحث الثاني: آثار الجوائح والأوبئة على عقود العمل.

المبحث الأول: الطبيعة القانونية للجوائح والأوبئة

لما كانت الجوائح والأوبئة تعد من قبيل الحوادث الخارجة عن إرادة المدين، والتي من الممكن أن تؤثر على تنفيذ الالتزامات الواردة في عقود العمل، سواء بالنسبة إلى صاحب العمل، وهو الأهم والمقصد من البحث، أم بالنسبة إلى العامل، ما يعني أنها قد تعترض أحدهم في سبيل تنفيذه لالتزاماته – العقدية -، الأمر الذي يؤدى إلى إثارة مبدأ "القوة الملزمة للعقد La force obligatiore du contrat"، ذلك المبدأ الذي يقضي بالتزام المتعاقدين بتنفيذ العقد وما تضمنه من بنود، تمامًا كما لو كان قانونا، ولا يجوز لأى منهم الاستقلال بنقضه أو تعديله إلا فى الحدود التي يسمح بها الاتفاق أو النص القانوني[1].

ولما كان الأمر على النحو المتقدم؛ فإن الجوائح والأوبئة لا تخرج، من حيث طبيعتها القانونية، عن أحد فرضين؛ الأول: إما أن تكون قوة قاهرة Force Majeure، والثانى: وإما أن تكون مجرد ظروف استثنائية أو طارئة Imprévision، والأمر يختلف في الحالتين بحسب المقومات الذاتية للجائحة أو الوباء وخصائصهما والظروف والملابسات المحيطة بهما، ومدى تأثيرهما على تنفيذ الالتزامات التعاقدية، من حيث: الاستحالة أم مجرد جعل تنفيذ الالتزام بالنسبة إلى المدين - وبخاصة صاحب العمل - مرهقا.

وبناءً على ما سبق، نُقسِّم هذا المبحث كالآتي:

المطلب الأول: الجوائح والأوبئة بوصفها قوة قاهرة.

المطلب الثاني: الجوائح والأوبئة بوصفها ظروفًا استثنائية طارئة.

---

(1) راجع في تفاصيل مبدأ القوة الملزمة للعقد، كأحد النتائج المترتبة على مبدأ سلطان الإرادة، كلا من:

د. السنهوري، عبد الرزاق أحمد، (2004) << الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الالتزام بوجه عام - مصادر الالتزام >>، ج: 1، دار منشأة المعارف، الاسكندرية، ص: 438 وما بعدها.

د. تناغو، سمير عبد السيد، (2005) << مصادر الالتزام- العقد – الإرادة المنفردة – العمل غير المشروع – الإثراء بلا سبب – القانون >>، ط2، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ص: 10 وما بعدها.

وفى الفقه الفرنسي، راجع:

CATTALANO- CLOAREC (G.) et FRANÇOIS (C.) (2020): "Cours de droit des obligations", 2ème éd., IEJ Jean Domat., Collection CREPA., 2020, P. 57 et s.

LAFAURIE (K.) (2020): "La force obligatoire du contrat à l'épreuve des procédures d'insolvabilité", L.G.D.J., 1ère éd., P. 11.

المطلب الأول: الجوائح والأوبئة بوصفها قوة قاهرة

نعرض في هذا المطلب أولا مفهوم القوة القاهرة، وشروطها، وذلك بإيجازٍ شديد، ثم نحاول بعد ذلك إسقاط قواعدها العامة على حالة الجوائح والأوبئة، مبينين مدى وجود تعارض من عدمه بينهما في هذا الشأن.

وينظم المشرع المصرى القوة القاهرة في مجال المسؤولية التقصيرية عن الأعمال الشخصية فى المادة (165) من القانون المدني، والتي تنص على أنه: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ من سببٍ أجنبي لا يد له فيه، كحادث فجائي أو قوة قاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص أو اتفاق على غير ذلك".

كما تنص المادة (373) من القانون المدني المصري على استحالة التنفيذ، كسببٍ من أسباب انقضاء الالتزام بوجهٍ عام، على أن: "ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه"[1].

ويتضح من النصين السابقين، أن المشرّع المصري في القانون المدني لم ينص صراحة على القوة القاهرة كسبب من أسباب انقضاء العقد تحديدًا، وإنما قصرها فقط على المسؤولية التقصيرية كسبب من أسباب الإعفاء منها – بعد توفر شروطها ومقوماتها -، في حين أنه ينص على استحالة التنفيذ كسبب من أسباب انقضاء الالتزام بوجهٍ عام، سواء ذلك الالتزام الذي تترتب على الإخلال به مسؤولية عقدية أم ذلك الذى تترتب على الإخلال به مسؤولية تقصيرية.

والواقع أن هناك فرقا بين اصطلاح "القوة القاهرة" Force Majeure واصطلاح "استحالة التنفيذ" L'impossibilité d'exécuter يكمن في الأمور الآتية:

1. أن استحالة التنفيذ تعد أثرًا للقوة القاهرة بعد توفر شروط الأخيرة.
2. فى القوة القاهرة يكون المدين فى الأساس مسؤولا عن الضرر الذي أصابه ثم يستطيع أن يدفعه بإثبات السبب الأجنبي، والذي تعد القوة القاهرة إحدى صوره.

(1) راجع في استحالة التنفيذ: د. فتح الباب، محمد ربيع، د. بطيخ، مها رمضان محمد (2019م) << النظرية العامة للالتزامات – أحكام الالتزام – دراسة في ضوء قانون المعاملات المدنية العُماني مع المقارنة بقانون المعاملات المدنية الإماراتي والقانون المدني المصري والقانون المدني الفرنسي في ضوء تعديلات المرسوم بقانون الفرنسي رقم 131 لسنة 2016 مع أحدث الأحكام القضائية >>، ط1، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ص: 471 وما بعدها.

أما في استحالة التنفيذ، فإن المدين لا يكون مسؤولا عن الإخلال بتنفيذ التزاماته، إذ أن ذلك قد أصبح بداءة، وبسبب القوة القاهرة، مستحيلا، ومن ثم فلا تقوم في استحالة التنفيذ مسؤولية المدين ابتداءً.

3. أن القوة القاهرة قد تترتب عليها استحالة تنفيذ المدين لالتزاماته وقد لا تؤدي إلى هذا الأثر.

4. أن استحالة التنفيذ تكون بسببٍ أجنبي عن المدين، والأخير قد يشمل: القوة القاهرة أو الحادث الفجائي، وخطأ المضرور وخطأ الغير[1].

زد على ذلك أيضا؛ أن المشرع المصري في القانون المدني لم يوضح مقومات القوة القاهرة، سواء في مجال المسؤولية التقصيرية أم في مجال الالتزامات التعاقدية، إذ جاء كلٌ من: نص المادة (165) ونص المادة (373) مدني مصري خلوًا من أية عبارات نستطيع من خلالها أن نستنبط معالم أو مقومات للقوة القاهرة على الرغم من أهميتها كمانع من موانع المسؤولية المدنية، واصطدامها مع مبادئ عدة مستقرة في النظرية العامة للعقد، ومن أهمها مبدأ القوة الملزمة للعقد.

وذلك كله بعكس المشرع الفرنسي، الذي جاء قاطعًا في الدلالة واضحًا في التعبير عن المغزى والمضمون في شأن أثر القوة القاهرة تحديدًا على الالتزامات التعاقدية، إذ تنص المادة (1218) من القانون المدني الفرنسي على أن: "تتحقق القوة القاهرة في المسائل التعاقدية عندما يمتنع على المدين تنفيذ التزامه نتيجة حادث خارج عن سيطرته، ولم يكن بالإمكان على نحوٍ معقول، توقعه عند إبرام العقد، ولم يكن من الممكن تجنب آثاره باتخاذ التدابير المناسبة. وإذا كان المانع مؤقتا، يوقف تنفيذ العقد، ما لم يكن التأخر الناجم منه مبررًا لفسخ العقد. أما إذا كان المانع نهائيًا، يعتبر العقد مفسوخا بقوة القانون، ويُبرأ الأطراف من التزاماتهم طبقا للشروط المنصوص عليها في المواد: 1351 و 1351 - 1"[2].

كذلك تنص المادة (1351) مدني فرنسي على أن: "تؤدى استحالة التنفيذ، بسبب قوة قاهرة وفجائية، إلى إبراء المدين، ما لم يوافق على القيام به أو تم إعذاره من قبل"[3].

---

(1) راجع: د. فتح الباب، محمد ربيع، د.بطيخ، مها رمضان، مرجع سابق، ص: 472.

(2) Art (1218): "ll y a force majeur en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prevu lors dela conclusion du contrat et don't les effets ne peuvents être évités par des mesures appropriées, ……. ".

(3) Art (1351):" L'impossibilité d'exécuter la prestation libère le débiteur à due concur-

ويتضح من النصين الفرنسيين السابقين، أن المشرع الفرنسي أقام وزنا للقوة القاهرة، سواء في نطاق الالتزامات التعاقدية أم في نطاق المسؤولية التقصيرية، محددًا بذلك شروطها أو مقوماتها، وآثارها المختلفة على الالتزامات التعاقدية.

ونستطيع، وبعد استقراء نص المادة (1218) مدني فرنسي، أن نقف على تعريفٍ محدد للقوة القاهرة في مجال الالتزامات التعاقدية، وذلك بأنها: "حادث خارجي عن إرادة المدين غير متوقع الحدوث، غير ممكن الدفع، يستحيل معه تنفيذ المدين لالتزامه، سواء بصورةٍ مؤقتة أم بصورةٍ دائمة"[1].

ومن التعريف المتقدم، نستطيع أن نخرج بمقومات أو ضوابط القوة القاهرة، وهي كالآتي[2]:

1. أن تكون حادثا خارجيًا عن إرادة المدين، أي ألا يكون للأخير يدٌ فيها[3].
2. أن تكون مستحيلة التوقع عند إبرام العقد. ويشترط في هذه الاستحالة هنا أن تكون مطلقة لا نسبية. وتقاس الاستحالة بمعيارٍ موضوعي لا شخصي، بمعنى أن يكون الحادث غير ممكن التوقع من جانب أشد الناس يقظة وحيطة[4].
3. أن تكون القوة القاهرة مستحيلة الدفع سواء بالنسبة إلى المدين أم بالنسبة لغيره

---

rence lorsqu'elle procède d'un cas de force majeure et qu'elle est définitive, à moins qu'il n'ait convenu de s'en charger ou qu'il ait été préalablement mis en demeure".

(1) د. فتح الباب، محمد ربيع، د. بطيخ، مها رمضان محمد. (2015م) << مصادر الالتزام غير الإرادية – الفعل الضار والفعل النافع >>، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، ص: 91.

(2) حكم محكمة النقض المصرية، الدائرة المدنية، في الطعن رقم (9585) لسنة 81 القضائية، جلسة 25 / 3 / 2019، الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية.....، مرجع سابق.

حكم محكمة النقض المصرية، الدائرة العمالية، الطعن رقم (14496) لسنة 81 القضائية، جلسة 3 / 3 / 2019، الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية.....، مرجع سابق.

Cass. Civ., 2ème, 5 Mars 2020, 19 - 11411, Bulletin., 2020., www.légifrance.gouv.fr.

Cass. comm., 11 décembre 2019, 18 - 15098, Légifrance, Reférence précédente.

(3) Heinich (J.). (4 / 2015). " Le Droit Face à l'imprévisibilité du fait, Press Universitaires d' Aix- Marseille – P.U.A.M., p. 237.

(4) د. شنب، محمد لبيب. (2010م). << مصادر الالتزام >>، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، ص: 234.

د. خطاب، طلبة وهبة. (2003م). << النظرية العامة للالتزام - مصادر الالتزام >>، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، ص: 141.

من الناس ما يعني وجوب أن تكون استحالة الدفع Irrésistibilité استحالة مطلقة لا نسبية[1].

4. أن تؤدى القوة القاهرة إلى استحالة تنفيذ المدين لالتزامه، استحالة مطلقة كذلك لا نسبية.

5. أن تكون القوة القاهرة هى السبب الوحيد لعدم تنفيذ المدين لالتزامه، أو بمعنى آخر؛ أن تتوفر رابطة سببية مباشرة بين القوة القاهرة واستحالة تنفيذ المدين لالتزامه.

وبإسقاط القواعد العامة المتقدمة للقوة القاهرة على حالة الجوائح والأوبئة في نطاق عقود العمل، يتضح لنا إمكانية التعامل مع الجوائح والأوبئة بوصفها من قبيل القوة القاهرة في حالاتٍ محددة تتوفر فيها مقومات القوة القاهرة، وذلك كله للأسباب الآتية:

السبب الأول: أن الجوائح والأوبئة تعد بمثابة حوادث خارجية عن إرادة المتعاقدين، وبخاصة المدين، وهو – والحالة هذه – صاحب العمل، وهى بتلك المثابة تعد من قبيل الأسباب الأجنبية.

وتطبيقا لذلك؛ قضت محكمة استئناف "كولمار" الفرنسية في حكمها الصادر في 12 مارس 2020 بأن:" جائحة فيروس كورونا (Covid-19) التي منعت الطاعن السيد فيكتور من حضور إحدى جلسات المحكمة تعد قوة قاهرة؛ كونها ظرفا استثنائيًا خارجًا عن إرادته، ولا يمكن التنبؤ به، ولا يمكن دفعه، وذلك بالنظر إلى المهلة الزمنية المفروضة للحكم"[2].

السبب الثاني: أن الجوائح والأوبئة تعد مستحيلة التوقع من جانب المدين – صاحب العمل -. ولكن يشترط في عدم إمكانية التوقع، وفق نص المادة (1218) مدني فرنسي، أن تكون عند إبرام العقد لا بعد ذلك، أي أثناء تنفيذه.

والواقع أن هذا الشرط إنما يُصدَّق على جميع العقود – ومنها عقود العمل- التي تُبرم قبل انتشار الجائحة أو الوباء، بحيث يستحيل معها على صاحب العمل أن يتوقع عند إبرام العقد حدوثها مستقبلا من عدمه. أما تلك العقود التي تُبرم بعد انتشار الجائحة أو الوباء

(1) (5) انظر: د. الأهواني، حسام الدين كامل. (2008م). << مصادر الالتزام >>، دار النهضة العربية، القاهرة، ص: 155 وما بعدها.

(2) Cour d'appel, Colmar, 6e chambre, 12 Mars 2020, no 20 / 01098, https://leclubdes-juristes.com

بالدولـة التـي تتواجـد بهـا المنشـأة العماليـة، فـلا تعتبـر تلـك الجائحـة أو الوبـاء بالنسـبة لهـا قـوة قاهـرة، ولا يسـتطيع مـن ثـم صاحـب العمـل أن يتـذرع بعـد إبـرام العقـد فـي إنهـاء الأخيـر بانتشـار جائحـةٍ أو وبـاءٍ ترتـب عليهـا تعطيـل العمـل بالمشـروع أو المنشـأة أو خسـارة ماليـة فادحـة لـه، ذلـك أنهـا كانـت متوقعـة الحـدوث أثنـاء إبـرام العقـد، وهـى بذلـك لا تعـد مـن قبيـل القـوة القاهـرة[1].

وتطبيقـا لذلـك؛ قضـت محكمـة اسـتئناف "نانسـي" الفرنسـية فـي حكمهـا الصـادر فـي 22 نوفمبـر عـام 2010، برفـض اعتبـار وبـاء حمـى "Dengue" مـن قبيـل القـوة القاهـرة؛ اسـتنادًا إلـى أنـه يقـع بانتظـام، ومـن ثـم يمكـن التنبـؤ بـه ودفعـه باتخـاذ تدابيـر حمايـة فرديـة ضـد لدغـات البعـوض"[2].

كمـا قضـت محكمـة اسـتئناف "بيزانسـون" الفرنسـية فـي حكمهـا الصـادر فـي 8 ينايـر 2014، برفـض اعتبـار وبـاء انفلونـزا الخنازيـر (H1N1) مـن قبيـل القـوة القاهـرة للتـذرع بـه لإنهـاء عقـد توريـد مناشـف بيـن الشـركة المصنعـة وشـركة أخـرى"[3].

ولعلنـا نستشـعر فـى هـذا المقـام حاجتنـا إلـى طـرح تسـاؤل لعلـه يسـاعد فـى تكويـن الفكـرة وتكاملهـا، ألا وهـو مـا هـو الوضـع القانونـي فـي الحالـة التـي يقـوم فيهـا صاحـب العمـل بإبـرام عقـد عمـل أثنـاء بدايـة انتشـار الجائحـة أو الوبـاء فـي دولـةٍ أخـرى غيـر دولـة المشـروع أو المنشـأة العماليـة، سـواء كانـت تلـك الدولـة مجـاورة لدولـة المشـروع أو المنشـأة العماليـة أم بعيـدة عنهـا، وعـدم انتقـال الجائحـة أو الوبـاء إلـى الدولـة الأخيـرة وقـت إبـرام العقـد، فهـل يعتبـر انتقـال الوبـاء أو الجائحـة بعـد إبـرام العقـد إلـى دولـة المشـروع أو المنشـأة العماليـة بمثابـة قـوة قاهـرة بالنسـبة إلـى صاحـب العمـل يسـتطيع علـى سـندٍ منهـا أن يتحلـل مـن تنفيـذ التزاماتـه أم لا؟.

(1) أعلنت جمهورية مصر العربية عن اكتشاف أول حالة إصابة بفيروس كورونا بين المواطنين داخل البلاد في 5 مارس عام 2020. وفي يوم 16 مارس 2020، قرر وزير الطيران المصري إغلاق المطارات وإيقاف جميع الرحلات الجوية في البلاد. أما في فرنسا؛ فقد تم اكتشاف أول حالة إصابة بفيروس كورونا بين 17 و24 فبراير 2020. كما أعلن وزير الاقتصاد والمالية الفرنسي في يوم 28 فبراير 2020 أنه يجب اعتبار فيروس كورونا بمثابة قوة قاهرة للشركات، وانتقلت فرنسا إلى المرحلة الثالثة من مراحل انتشار الجائحة داخل أراضيها في 16 مارس 2020. ونقصد من ذلك أنه بمجرد إعلان الدولة عن انتشار الجائحة أو الوباء داخل أراضيها، فلا تعد تلك الجائحة أو الوباء بمثابة القوة القاهرة فيما يتعلق بالعقود التي تُبرم بعد تاريخ الإعلان عنها.

(2) Nancy, 1ère, ch.civ, 22 Nov 2010, no 09 / 00003, https://leclubdesjuristes.com.

(3) Besancon, 2ème, ch.comm., 8 Janv.2014, Pourvoi no 12 / 0229, https://leclubdes-juristes.com.

في الواقع أن الإجابة عن هذا التساؤل إنما تتوقف في مجملها على الملابسات والظروف المحيطة والموجودة سواء وقت إبرام العقد أم بعد ذلك، أي أثناء تنفيذه، نقصد بعد انتشار الوباء ووصوله إلى دولة المشروع أو المنشأة العمالية، وصيرورته من ثم جائحة تصيب العديد من دول العالم الواقعة في قاراتٍ مختلفة، فإذا كانت الملابسات والظروف والدلائل وقت إبرام العقد تشير بقوة إلى احتمالية انتشار الوباء ووصوله إلى دولة المشروع أو المنشأة – متى كان نشاط المشروع أو المنشأة داخليًا فقط –، وذلك نظرًا لأسباب أو مؤشرات عديدة، منها: انتشاره فى دولةٍ أو دول أخرى مجاورة، أو التواجد المكثف لمواطني دولة المشروع أو المنشأة العمالية داخل أراضى الدولة الموبوءة لأغراض معينة، كالتعليم أو السياحة أو العلاج أو غيرها، أو عدم توصل العلماء بعد لعلاج لهذا الوباء، فهنا لا غضاضة في عدم اعتبار هذا الوباء – والحالة هذه – قوة قاهرة؛ ذلك أنه كان يتوجب على صاحب العمل عند إبرام العقد، وعلى وفق معيار الرجل المعتاد أو العادي، إذا بذل جهدًا معقولا أن يتوقع انتشار الوباء ووصوله إلى دولته، الأمر الذي يتحتم معه القول بكل حزمٍ وجزم بانتفاء شرط استحالة التوقع فى هذه الحالة، ولا يكون للوباء هنا ثمة أثر على عقود العمل من حيث الاستمرار في تنفيذ الالتزامات الواردة بها، ولا سبيل أمام صاحب العمل – والحالة هذه، متى أراد أن يتجنب المساءلة المدنية، سوى تنفيذ التزاماته؛ إذ يقف مبدأ القوة الملزمة للعقد – والحالة هذه – حائط صد منيع ضد عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته.

بل والأبعد من ذلك، وعلى وفق ما نراه سديدًا ونطمئن إلى قوله، أن صاحب العمل فى هذه الحالة ولمجرد تذرعه، في إنهاء العقد أو تعديله، بانتشار الجائحة أو الوباء بعد أن كان عليه أن يتوقعها عند إبرام العقد، يكون مخلا بمبدأ "وجوب تنفيذ العقد بحسن نية"، ذلك المبدأ الذى أقره المشرع المصرى في القانون المدنى – وكذلك المشرع الفرنسي في القانون المدني – واستقر في الوجدان التشريعي، إذ تنص المادة (148 / 1) من القانون المدني المصري على أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه، وبطريقةٍ تتفق مع ما يوجبه حسن النية".

وكذلك تنص المادة (1104) من القانون المدني الفرنسي على أنه: "يجب التفاوض على العقود وإبرامها وتنفيذها بحسن نية. ويعتبر هذا الحكم من النظام العام"[1].

كذلك تنص المادة (1222 - 1) من قانون العمل الفرنسي على أنه: "يتم تنفيذ عقد العمل بحسن نية"[2].

(1) Art (1104): "Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. cette disposition est d'ordre public".

(2) Art (1222 - 1): "Le contrat de travail est exécuté de bonne foi".

زد على ذلك أيضًا؛ أن صاحب العمل متى أقدم في الحالة السابقة على إنهاء عقود العمل تذرعًا بوجود قوة قاهرة أو حادث فجائي يتمثل في انتشار الجائحة، فهنا يعد هذا الإنهاء فصلا تعسفيًا غير مشروع يقيم معه مسؤولية صاحب العمل العقدية قِبل العامل المفصول؛ ذلك أن القوة القاهرة – والحالة هذه – تكون قد فقدت مقومًا من مقوماتها المتطلبة قانونا، وتكون بذلك عديمة الأثر والجدوى، ولا تستحق أن يطلق عليها هذا الاصطلاح.

وفي المقابل، فإنه متى لم يكن بإمكان صاحب العمل توقع حدوث الجائحة أو الوباء وقت إبرام العقد، فإنها بذلك تعد من قبيل القوة القاهرة، شريطة أن تتوفر فيها المقومات الأخرى للقوة القاهرة[1].

السبب الثالث: أما بالنسبة إلى شرط استحالة الدفع أو استحالة التنفيذ ومدى إمكانية إنزاله على حالة الجوائح والأوبئة، فلنا في هذا الشأن وقفة، خاصة فى نطاق عقود العمل، فيما يتعلق بمفهوم استحالة التنفيذ، ومدى توفرها فى شأن تلك العقود خاصة من جانب صاحب العمل.

فاستحالة التنفيذ – وفق ما استقر عليه الفقه القانوني[2] – تعني استحالة تمكن المدين من تنفيذ التزامه بعد نشوئه، استحالة مطلقة أو تامة، أي بالنسبة إلى جميع الناس – المدينين -، سواء كانت تلك الاستحالة المطلقة مادية أم قانونية، مؤقتة أم دائمة. ويشترط في جميع الأحوال لاستحالة تنفيذ الالتزام توفر شرطين، هما:

الشرط الأول: أن يترتب على القوة القاهرة استحالة تنفيذ الالتزام، ما يعني تكليف المدين بإثبات العلاقة السببية بين حالة القوة القاهرة المزعومة وبين عدم قدرته على أداء التزامه[3].

---

(1) قضت محكمة النقض المصرية بأنه: "إذا كانت الظروف الاستثنائية التي مرت بها البلاد بسبب ثورة يناير 2011، وما لابسها من مخاطر لم تكن متوقعة الحدوث، من شأنها أن تعد من حالات القوة القاهرة....". حكم محكمة النقض المصرية، الدائرة العمالية، في الطعن رقم (4508) لسنة 87 القضائية، جلسة 17 / 3 / 2019، الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية.....، مرجع سابق.

(2) راجع كلا من:

د. البيه، محسن عبد الحميد. (2002م)، << النظرية العامة للالتزامات – أحكام الالتزام >>، ج2، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ص: (642).

د. أبو زيد، محمد محمد. (2005)، << أحكام الالتزام >>، مكتبة كلية الحقوق بجامعة عين شمس، ص: (561).

(3) Canin (P.). (8 / 2017), " Droit Civil: Les Obligations", 7e éd, Hachette Supérieur, Les Fondamentaux., p. 123 et s.

وتطبيقا لذلك، قضت محكمة استئناف باريس في حكمها الصادر في 17 مارس عام 2016 بأنه:" لا يكفي لاعتبار فيروس "إيبولا Ebola" قوة قاهرة يترتب عليها إعفاء المدين من تنفيذ التزامه، أن تتوفر فيه خاصية عدم التوقع وعدم الدفع، وإنما لابد كذلك أن يقوم المدين بإثبات العلاقة السببية بين الفيروس كقوة قاهرة وبين عدم مقدرته على تنفيذ الالتزام"[1].

الشرط الثاني: أن يستحيل على المدين تنفيذ التزامه استحالة مطلقة، أى تامة، لا نسبية، أي أن يكون تنفيذ الالتزام مستحيلا وغير ممكن، بالنسبة إلى جميع الناس، أو بمعنى أدق؛ بالنسبة إلى أي مدين. أما الاستحالة النسبية، والتى تقتصر على المدين فقط دون غيره، فلا يترتب عليها انقضاء الالتزام، حيث يتم تنفيذ الالتزام هنا بمقابل إذا لم يمكن تنفيذه عينا بمعرفة المدين[2].

وبتطبيق هذا الشرط على حالة الجوائح والأوبئة ومدى تأثيرها على عقود العمل، فإنه يشترط أن يترتب على الجائحة أو الوباء استحالة تنفيذ صاحب العمل – أو العامل – لالتزاماته التعاقدية، وبخاصة تلك المتعلقة بالوفاء بالأجور، وبحيث يستحيل عليه وعلى غيره من أصحاب الأعمال الموجودين في ذات الظروف والملابسات تنفيذ التزاماتهم.

وتتحقق استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل بسبب اعتبار الجائحة أو الوباء قوة قاهرة في حالة نراها هي الوحيدة في هذا الشأن، وذلك ضمانا لتحقيق أقصى حماية للعامل، وهي الحالة التي يترتب عليها غلق المشروع أو المنشأة العمالية Fermeture d'un établissement بسبب انتشار الجائحة أو الوباء، شريطة أن تترتب على الغلق خسارة مالية فادحة لصاحب العمل يستحيل معها عليه تنفيذ التزاماته، ويستوي بعد ذلك أن يكون الغلق دائمًا نهائيًا أم مؤقتًا، وإن كان الأثر المترتب على الحالتين يختلف بحسب الأحوال على نحو ما سنرى فيما بعد. ويستوي كذلك أن يكون سبب غلق المشروع أو المنشأة العُمالية صدور قرار من السلطة المختصة بالدولة بتقييد النشاط الذي تزاوله المنشأة، أم نتيجة حكم ظروف الواقع التي تفرض ذلك، بشرط ألا يكون راجعًا في جميع الأحوال إلى خطأ صاحب العمل نفسه، كتعمده إغلاق المنشأة مؤقتا خلال الفترة التي ينتشر فيها الوباء للتحلل من التزامه بدفع الأجور خلالها.

(1) Paris. Pôle 6, ch.12, 17 Mars 2016, no 15 / 04263, https://leclubdesjuristes.com .

(2) راجع في التنفيذ الجبري بجناحيه: التنفيذ العيني والتنفيذ بمقابل، د. فتح الباب، محمد ربيع، د. بطيخ، مها رمضان، (2019). << النظرية العامة للالتزامات – أحكام الالتزام .....>>، مرجع سابق، ص: 289 وما بعدها.

ولعل ما انتهينا إليه من تحليلٍ سابق يطمئن إليه الوجدان ويحتكم إليه العقل، إنما يتضمن فى حقيقته تضييقا لسلطة صاحب العمل في إنهاء عقود العمل بسبب انتشار الجائحة أو الوباء، باعتبارهما بمثابة القوة القاهرة – متى توفرت لهما مقومات الأخيرة، وسيرًا على ذات النهج الذي اتبعته التشريعات العمالية في غالبية دول العالم من إقرار الحماية – القانونية - اللازمة للعامل، باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، والتي نرى وجوب أهميتها واتساعها أكثر من تلك المقررة حتى للمستهلك، على اعتبار أن العامل إنما يخضع أثناء تنفيذ العقد للتبعية القانونية لصاحب العمل، ما قد يستدعي احتمالية تعسف بعض أصحاب الأعمال في مواجهة العمال.

ولا يقدح فيما سبق نص المادة التاسعة من قانون العمل المصري من أنه: "لا يمنع الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ...."، ذلك أن الإغلاق المقصود في حكم هذه المادة إنما هو ذلك الإغلاق الذي يكون راجعًا إلى خطأ صاحب العمل ذاته، والذى لا يعتبر - من ثم - من قبيل القوة القاهرة، ومن ذلك قيام صاحب العمل باستغلال فرصة انتشار الوباء أو الجائحة فيقوم خلالها بغلق المنشأة للتهرب من الضرائب أو الدائنين، أو للتحلل من دفع أجور العمال، أو لغير ذلك من الأمور التى لا تستند إلى مبرراتٍ مشروعة[1].

ولعل المشرع الفرنسي في المادة (1233 - 3) من قانون العمل كان قاطعًا في الدلالة والتعبير عن تأثير غلق المنشأة أو توقف العمل بها – لأي سبب كان – على عقود العمال، عندما نصت تلك المادة على توقف النشاط في المنشأة كسبب من الأسباب الاقتصادية المبررة لفصل العامل أو تعديل العقد[2].

ويثور التساؤل أخيرًا في هذا الصدد حول مدى اشتراط أن تكون استحالة التنفيذ المترتبة على غلق المنشأة أو المشروع بسبب انتشار جائحة فيروس كورونا دائمة، بحيث يؤدي إلى إغلاق المنشأة بصورةٍ دائمة أم يكتفي أن تكون تلك الاستحالة مؤقتة؟.

فى الواقع أن هذا التساؤل قد أثير بسبب عدم وضوح المشرع المصرى في القانون المدني في التعبير عن مواصفات القوة القاهرة المترتبة عليها استحالة التنفيذ، ومن ثم إعفاء المدين من تنفيذ التزامه، سواء في نص المادة (165) منه، والمتعلقة بدور القوة القاهرة في مجال المسؤولية التقصيرية، أم في نص المادة (373) منه، والمتعلقة باستحالة تنفيذ الالتزام

(1) د. منصور، محمد حسين. (2010م). << قانون العمل >>، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص: 390 - 391.

(2) Art (1233 - 3): "Constitue un licenciement pour motif économique…… . 4o A la cessation d'activité de l'enterprise…..".

علـى وجـه العمـوم، سـواء فـي نطـاق الالتزامـات التعاقديـة أم الالتزامـات التقصيريـة، بعكـس المشـرع الفرنسـي الـذي جـاء نصُـه فـي المـادة (1218) مـن القانـون المدنـي واضحًـا قاطعًـا فـي الدلالـة عـن خصائـص ومقومـات القـوة القاهـرة، مـن حيـث وجـوب أن تكـون حادثـا خارجيًـا عـن سـيطرة المديـن، ولـم يكـن فـي إمـكان الأخيـر توقعهـا عنـد إبـرام العقـد، ولـم يكـن مـن الممكـن تجنـب آثارهـا باتخـاذ التدابيـر المناسـبة مـن أجـل إبعادهـا مـن نطـاق العقـد والتزاماتـه.

والأبعـد مـن ذلـك، أن المشـرع الفرنسـي فـي نـص المـادة (1218) مـن القانـون المدنـي يُكمـل قـوام القـوة القاهـرة المؤثـرة علـى تنفيـذ الالتزامـات التعاقديـة بإيـراد آثارهـا فـي ذلـك تفصيـلا، إذ ذكـر أنـه متـى كان المانـع مـن تنفيـذ الالتزامـات العقديـة، والمترتـب علـى حـدوث القـوة القاهـرة، مؤقتـاً، يوقـف تنفيـذ العقـد، مـا لـم يكـن التأخـر الناجـم منـه مبـررًا لفسـخ العقـد، وإذا كان المانـع نهائيًـا، يعتبـر العقـد مفسـوخًا بقـوة القانـون[1] ويُبـرأ الأطـراف مـن التزاماتهـم.

ومـا يُفهـم مـن نـص المـادة (1218) مدنـي فرنسـي أنّ المشـرّع الفرنسـي لـم يشـترط فـي القـوة القاهـرة التـي تعفـي المديـن – بـل وجميـع أطـراف العقـد متـى كان الأخيـر ملزمًـا للجانبيـن – مـن التزاماتـه أن تكـون دائمـة أو نهائيـة، إذ يجـوز أن تكـون مؤقتـة، شـريطة أن تكـون فـي الحالتيـن مطلقـة، أي يسـتحيل بسـببها علـى جميـع المدينيـن الموضوعيـن فـى ذات الظـروف والملابسـات تنفيـذ التزاماتهـم، أو بمعنـى آخـر، أن تـؤدي إلـى منـع المديـن مـن تنفيـذ التزاماتـه، سـواء بصـورةٍ مؤقتـة أم بصـورةٍ دائمـة.

ولعـل مـا تقـدم يمثـل المعيـار الفاصـل والحاسـم بيـن القـوة القاهـرة وبيـن الظـروف الاسـتثنائية أو الطارئـة، الـواردة فـي نـص المـادة (147 / 2) مدنـي مصـري، ونـص المـادة (1195) مدنـي فرنسـي، فالمديـن فـي ظـل القـوة القاهـرة يسـتحيل عليـه تنفيـذ التزاماتـه، اسـتحالة مطلقـة، أمـا فـي ظـل الثانيـة، فالتنفيـذ ممكـن، ولكنـه يسـبب إرهاقًـا للمديـن، أي يكبـده نفقـات أو تكاليـف باهظـة، وذلـك علـى نحـو مـا سـنرى فيمـا بعـد.

(1) هناك فارق بين اصطلاح "بقوة القانون" وبين اصطلاح "نص القانون"، فالأول في جميع الأحوال يتضمن بداية قاعدة قانونية آمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، كذلك فإن اصطلاح "بقوة القانون" يكون فيه تطبيق حكم القانون على المسألة المعروضة تلقائيًا، ودون حاجة إلى تدخل القاضي للحكم به، بل إن تدخل القاضي في شأنه يكون فقط مقصورًا على إقراره. أضف إلى ذلك أن اصطلاح بقوة القانون لا تكون للقاضي بشأن المسألة المطبق عليها هذا الاصطلاح أية سلطة تقديرية. أما اصطلاح "نص القانون"، فقد يتضمن قاعدة آمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، وقد يتضمن قاعدة مكملة يجوز الاتفاق على ما يخافها، كذلك فإن اصطلاح "نص القانون" أضعف من حيث التلقائية والمباشرة في الإعمال والتطبيق، إذ يحتاج إلى تدخل القاضي لإقراره والحكم به بعكس اصطلاح "بقوة القانون". كما أن القاضي تكون له سلطة تقديرية في شأن المسألة المطبق عليها اصطلاح "بنص القانون"، إذ قد تكون القاعدة القانونية التي يتضمنها هذا الاصطلاح قاعدة مكملة، فيلجأ عندئذ أولا إلى ما يكون الأطراف قد اتفقا عليه ويحمل مخالفة لهذه القاعدة من عدمه.

المطلب الثاني: الجوائح والأوبئة بوصفها ظروفًا استثنائية

تنص المادة (147 / 2) من القانون المدني المصري على أنه: "ومع ذلك، إذا طرأت حوادث استثنائية لم يكن في الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي، وإن لم يصبح مستحيلا، صار مرهقا للمدين، بحيث يهدده بخسارةٍ فادحة، جاز للقاضي، تبعًا للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين، أن يرد الالتزام إلى الحدِ المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك".

كما تنص المادة (1195) من القانون المدني الفرنسي على أنه: "إذا حدث تغير في الظروف غير ممكن التوقع، عند إبرام العقد، ترتب عليه أن صار التنفيذ باهظ التكلفة بالنسبة لأحد الأطراف، الذي لم يقبل تحمل تبعة هذا التغير، يمكن لهذا الأخير أن يطلب من المتعاقد معه إعادة التفاوض على العقد، على أن يستمر في تنفيذ التزاماته أثناء إعادة التفاوض. وفي حالة رفض أو فشل إعادة التفاوض، يجوز للأطراف الاتفاق على فسخ العقد اعتبارًا من التاريخ ووفق الشروط التي يحددونها، أو الطلب من القاضي، باتفاقهم المشترك أن يقوم بتطويع العقد، وفي حالة عدم الاتفاق خلال مدة معقولة، يمكن للقاضي، بناءً على طلب أحد الأطراف، تعديل العقد أو إنهائه اعتبارًا من التاريخ ووفق الشروط التي يحددها"[1].

ويتضح من النصين السابقين أن الظروف الاستثنائية أو الطارئة، كاستثناء من مبدأ القوة الملزمة للعقد، هي ظروفٌ استثنائية غير متوقعة عند إبرام العقد، ويترتب عليها أن يصبح تنفيذ الالتزام، وإن يكن مستحيلا، مرهقا للمدين[2].

---

(1) Art (1195):" Si un changement de circonstances imprévisible lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant. Elle continue à exécuter ses obligations durant la renégociation.

En cas de refus ou d'échec de la renégociation, les parties peuvent convenir de la résolution du contrat, à la date et aux conditions qu'elles déterminent, ou demander d'un commun accord au juge de procéder à son adaptation. A défaut d'accord dans un délai raisonnable, le juge peut, à la demande d'une partie, réviser le contrat ou y mettre fin, à la date et aux conditions qu'il fixe.

(2) د. زهرة، محمد المرسي، (2015م) << المصادر الإرادية للالتزام>>، ط1، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ص: 227 وما بعدها. د. قاسم، محمد حسن، (2018 م) << القانون المدني – الالتزامات- المصادر- العقد- المجلد الثاني- آثار العقد – جزاء الإخلال به>>، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص: 59 وما بعدها.

وبناءً على ما سبق؛ فإنه يشترط ضرورة توفر أربعة شروط للقول باعتبار الحادث استثنائيًا أو طارئا على النحو المتقدم ذكره، وهي:

الشرط الأول: أن يكون العقد متراخي التنفيذ، وذلك عن طريق وجود عقد زمني أو مستمر، كالعمل والمقاولة والإيجار والتوريد، أو عقد غير زمني – فوري – ولكنه متراخي التنفيذ بسبب إضافة الالتزامات الناشئة منه إلى أجلٍ أو تعليقها على شرطٍ، مثل البيع الذي يتفق فيه المتعاقدان على تأجيل دفع الثمن.

الشرط الثاني: أن يطرأ الظرف أو الحادث بعد انعقاد العقد وأثناء تنفيذه.

الشرط الثالث: أن يكون الظرف استثنائيًا وعامًا وغير متوقع.

الشرط الرابع: أن يترتب على الظرف أو الحادث الاستثنائي أن يصبح تنفيذ المدين لالتزامه مرهقًا عليه[1].

وبتطبيق الشروط الأربعة المتقدمة للحوادث أو الظروف الاستثنائية على حالة الجوائح والأوبئة، ودورها في عقود العمل، يتضح لنا إمكانية اعتبارها كذلك وبحسب الأحوال، بعد توفر الشروط الآتية:

الشرط الأول: أن تطرأ الجائحة أو الوباء بعد إبرام عقد العمل وأثناء تنفيذه، وهذا يعني أنه متى تم إبرام عقد العمل في ظل انتشار الجائحة أو الوباء، فلا يستطيع صاحب العمل بعد ذلك أن يتذرع بأنها تعد من قبيل الظروف الاستثنائية أو الطارئة في مفهوم نص المادتين: (147 / 2) مدني مصري و (1195) مدني فرنسي، اللهم إلا إذا اختلفت نسبة انتشار الجائحة أو الوباء، بحيث تكون قد زادت بعد إبرام العقد بصورةٍ كبيرة عن وقت إبرامه، بحيث يكون قد وصل بعد إبرام العقد إلى بلدانٍ مجاورة، ومنها بلد المشروع أو المنشأة العمالية، وأصبح بعد ذلك جائحة، فهنا – وعلى وفق ما نراه سديدًا واستنادًا إلى المفهوم الضمني المستقى من نص المادتين السابقتين – تعد الجائحة بمثابة حادثا استثنائيًا أو طارئا يبرر معه تطبيق نص المادتين السابقتين، شريطة ألا يكون في الإمكان توقع انتشارها عند إبرام العقد بهذه الصورة، ووصولها إلى بلد المنشأة العمالية، وذلك بأن يكون أحد العلماء – وقت إبرام العقد – قد اكتشف للوباء علاجًا، أو أن تكون السلطات المختصة في بلد المنشأة العمالية قد اتخذت – وقت إبرام العقد – التدابير المناسبة واللازمة لمنع وصول الوباء إلى أراضيها، ومنها: غلق المنافذ الحدودية، وتعليق حركة الطيران منها وإليها، ورغم ذلك يكون الوباء قد وصل إليها بعد ذلك.

(1) حكم محكمة النقض المصرية، الدائرة المدنية، في الطعن رقم (13683) لسنة 88 القضائية، جلسة 23 / 3 / 2019، الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية .....، مرجع سابق.

الشرط الثاني: أن تكون الجائحة أو الوباء ظرفا استثنائيًا وعامًا وغير متوقع الحدوث وقت إبرام العقد. ويقصد باصطلاح "الاستثنائية" هذا هو أن تكون الجائحة أو الوباء غير متكررة الحدوث مرات عديدة، وبحيث تحصل مرة أو اثنين بصورةٍ غير دورية. وعلى ذلك، فلا تعتبر الأنفلونزا الموسمية من قبيل الظروف الطارئة أو الاستثنائية؛ ذلك أنها وإن كانت تعد من قبيل الأوبئة وفق المعنى الطبي الدقيق لهذه الكلمة، إلا أنها تعد في الأخير من قبيل الحوادث المتكررة على مستوى العالم، ومن ثم تفقد صفة الاستثنائية المتطلبة فى مفهوم نص المادة (147 / 2).

كما يقصد بالعمومية في مفهوم نص المادة (147 / 2) مدني مصري، ألا يكون الحادث خاصًا بالمدين وحده، وإنما يجب أن يشمل عموم الناس أو طائفة معينة منهم[1].

وتأكيدًا لذلك، قضت محكمة النقض المصرية في حكمها الصادر في 26 / 2 / 2018 بأن:" قوام نظرية الظروف الطارئة في نص المادة (147) من القانون المدني هو أن يكون الحادث استثنائياً وغير متوقع الحصول وقت انعقاد العقد والمعيار في توافر هذا الشرط معيار مجرد مناطه ألا يكون في مقدور الشخص أن يتوقع حصوله لوجود ذات الظرف عند التعاقد دون ما اعتداد بما وقر في ذهن هذا المدين بالذات من توقع الحصول أو عدم توقع"[2].

غير أن المادة (1195) مدني فرنسي لم تشترط صفة العمومية هذه لاعتبار الحادث ظرفا استثنائيًا أو طارئا يستدعي إثارة تطبيق نص هذه المادة، وإن كانت كلمة "الظروف" الواردة في نص هذه المادة قد تُفسر على أساس أنها ظروف عامة لا خاصة بالمدين وحده.

الشرط الثالث: أن يترتب على انتشار الجائحة أو الوباء إرهاقٌ يصيب صاحب العمل عند تنفيذه لالتزاماته التعاقدية قِبل العمال، وبخاصة فيما يتعلق بالوفاء بالأجور، وذلك بأن يصاب بخسارةٍ فادحةٍ من وراء تنفيذه لالتزاماته.

والواقع أننا لابد أن تكون لنا وقفة في هذا الشرط على وجه الخصوص إذا تعلق الأمر بعقود العمال؛ إذ إن بعض أصحاب الأعمال قد يتذرعون بخسارتهم الاقتصادية أو المالية الفادحة نتيجة انتشار الوباء أو الجائحة لأجل إنهاء عقود العمال لديهم – كلهم أو بعضهم -، خاصة في ظل عدم وجود معيار قانوني يوضح ملامح تلك الخسارة الاقتصادية.

(1) راجع: د. زهرة، محمد المرسي، مرجع سابق، ص: 229.

(2) حكم محكمة النقض المصرية، الدائرة المدنية، في الطعن رقم (11112) لسنة 79 القضائية، جلسة 26 / 2 / 2018، الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية .....، مرجع سابق.

ولكن على أية حال، فإن القانون المدني المصري في المادة (147 / 2) منه ترك مهمة تقدير مدى حدوث خسارة اقتصادية أو إرهاق للمدين من وراء تنفيذه لالتزاماته من عدمه لقاضي الموضوع بحسب ظروف وملابسات كل حالة على حدة، ما يعني وجود صمام أمان للعامل – ولغيره من الأطراف الضعيفة في العلاقات التعاقدية – أمام احتمالية تعسف بعض أصحاب الأعمال في هذا الشأن، وكذلك الأمر فعله القانون المدني الفرنسي في نص المادة (1195) منه.

ولكن ما يجدر التنويه إليه في هذا الصدد، وبالتدقيق في نص المادة (147 / 2) مدني مصري، نجد أن المشرع المصري لم يشترط إصابة المدين فعلا بخسارة فادحة من وراء تنفيذه لالتزامه لأجل إعمال حكم الظروف الاستثنائية أو الطارئة، وإنما اكتفى بمجرد تهديده بذلك من وراء تنفيذ لالتزامه، الأمر الذى يترتب عليه، وعند إعماله في نطاق عقود العمل، أن صاحب العمل لا يُكلف بالفعل بالوفاء بالأجور أثناء انتشار الجائحة أو الوباء، ثم يصاب بخسارةٍ فادحة من وراء ذلك، أو بمعنى آخر؛ لا يلتزم بتنفيذ التزامه بذلك، كما أنه لا يشترط أن يكون قد أصيب بخسارةٍ فادحة قبل تنفيذه لالتزامه، إذ أن الخسارة الفادحة في مفهوم نص المادة (147 / 2) مدني مصري هى تلك التي تتأتى نتيجة تنفيذ الالتزام لا تلك التي تترتب على مجرد حدوث ظرف استثنائي أو طارئ. هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، وباستقراء نص المادة (1195) مدني فرنسي، وبالتدقيق فيه؛ يتبين لنا أن المشرع الفرنسي قد ترك بداية للأطراف، عند حدوث ظرف استثنائي أو طارئ، حرية التفاوض فيما بينهما على تعديل الالتزامات، فإن لم يتوصلا إلى نتيجةٍ في ذلك الشأن، كان لهما إما الاتفاق على فسخ العقد اعتبارًا من التاريخ الذي يحددونه، وإما الاتفاق على الالتجاء إلى القاضي لتعديل الالتزامات الواردة في العقد، فإن لم يتفقا خلال مدة معقولة على أي من ذلك، جاز للقاضي، بناءً على طلب أحدهم، أن يقضي إما بتعديل العقد وإما بإنهائه اعتبارًا من التاريخ الذي يحدده القاضي.

ويُفهم مما سبق، أن المشرع الفرنسي يُقسم الظرف الطارئ من حيث مدى تأثيره على الالتزامات التعاقدية إلى ثلاث مراحل؛ الأولى: التفاوض بين المتعاقدين، والثانية: الاتفاق على فسخ العقد أو الالتجاء إلى القاضي، والثالثة: التجاء أحد الأطراف إلى القاضي.

والواقع أننا لا نجد مبررًا لما فعله المشرع الفرنسي في نص المادة (1195) من القانون المدني؛ ذلك أنه من الطبيعي، وعند حدوث تغير في الظروف، أن يتفاوض الطرفان على تعديل الالتزامات بما يتفق مع ما رتبه هذا الظرف من آثار، فإن لم يتفقا، فإن الموضوع برمته عندئذ يكون في يد القضاء للحكم فيه، ولا حاجة في ذلك للنص على خيار التفاوض بين المتعاقدين، خاصة أن المشرع الفرنسي في نص هذه المادة لم يفرض على الطرفين

إعادة التفاوض على العقد؛ وإنما أجاز لهما لذلك، الأمر الذي يدل – والحالة هذه - على عدم وجوب اللجوء إلى التفاوض مرة أخرى.

زد على ما سبق، أن المشرع الفرنسي في نص المادة (1195) مدني يجيز للقاضي عند الالتجاء إليه إما أن يعدل العقد وإما أن ينهيه، ولم ينص على إمكانية وقف تنفيذ العقد إلى حين زوال الظرف الاستثنائي أو الطارئ، مع أنه في شأن القوة القاهرة في المادة (1218) مدني ينص على وقف تنفيذ العقد متى كان المانع من تنفيذ الالتزامات نتيجة قوة قاهرة مؤقتا، وهو بذلك يشدد من أثر الظرف الاستثنائي على تنفيذ الالتزامات التعاقدية مقارنة بالقوة القاهرة، الأمر الذي يتعارض مع طبيعة القوة القاهرة المانعة أصلا من تنفيذ المدين لالتزامه، فى حين أن الظرف الاستثنائي أو الطارئ يترتب عليه مجرد إصابة المدين بإرهاقٍ أو خسارةٍ فادحةٍ من وراء تنفيذه لالتزامه.

وهو ما يدعونا إلى الإشادة - وبحق - بما فعله المشرع المصري في نص المادة (147 / 2) مدني، عندما أجاز للقاضي الحكم برد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. والحد المعقول هنا يعني الموازنة بين مصلحة الطرفين: الدائن والمدين، وذلك بتعديل الالتزامات الواردة بالعقد، سواء بتخفيض التزام المدين أم بزيادة الالتزام المقابل، لكنه لا يعني أبدًا إنهاء العقد في جميع الأحوال؛ إذ إن فى ذلك إضرارًا بالدائن وهو ما لا يجوز، كما أن إنهاء العقد نتيجة ظرف طارئ أو استثنائي يجعل أثر الأخير يقترب من أثر القوة القاهرة، وهو ما لا يستقيم، سواء قانونا أم عقلا.

زد على ذلك، أن إنهاء العقد لظرف استثنائي أو طارئ فيه تعارضٌ واضحٌ وغير مبرر مع مبدأ القوة الملزمة للعقد؛ ذلك أن هذا المبدأ لا يجوز التخفيف منه إلا بنصٍ قانوني، وهو ما لا يتوفر والحالة هذه.

وما يجب أن نلفت إليه الانتباه في هذا الصدد، هو أنه لا يشترط أن تكون جميع التزامات صاحب العمل في تنفيذها مرهقة له، بحيث يهدده تنفيذه لها بخسارةٍ فادحة، فمثلا قد يكون تنفيذ صاحب العمل لالتزامه بمنح العمال إجازة خلال فترة انتشار الوباء أو الجائحة يسبب إرهاقا له، بحيث يهدده بخسارةٍ فادحةٍ في المستقبل نتيجة تعطل العمل خلال هذه الفترة، بينما لا يكون في تنفيذه لالتزامه في الوقت الحالي بالوفاء بالأجور إرهاق له، ليساره.

وعلى العكس مما سبق، فقد يكون في تنفيذ صاحب العمل لالتزامه بدفع الأجور تكبده نفقات باهظة لا تتناسب مع ما يؤديه إليه العمال في وقت انتشار الجائحة أو الوباء، بينما لا يتوفر ذلك عند تنفيذه لالتزامه بإعطاء إجازة.

ومـا نسـتطيع أن نخلـص إليـه ممـا سـبق، هـو أنـه قـد يكـون تنفيـذ المديـن لالتـزام معيـن علـى عاتقـه يهـدده بخسـارة فادحـة بينمـا لا يتوفـر ذلـك فـي الالتزامـات الأخـرى، وعندئـذ يجـوز للقاضـي، فـي حـال تعـدد التزامـات المديـن، أن يُبقـى علـى الالتـزام المرهـق تنفيـذه مقابـل إعفائـه مـن التـزامٍ آخـر، واحـد أو أكثـر، كأن يحكـم القاضـي باسـتمرار صاحـب العمـل فـي تنفيـذ التزامـه بالوفـاء بالأجـور مقابـل إعفائـه مـن الالتـزام بمنـح العامـل إجـازة إضافيـة تزيـد علـى الحـد الأدنـى المتطلـب قانونـا للإجـازة السـنوية، أو إعفائـه مـن التزامـه بالوفـاء بالبـدلات أو المزايـا العينيـة، وذلـك كلـه بشـرط أن يتأكـد القاضـي أن الإرهـاق فـي تنفيـذ صاحـب العمـل لالتزاماتـه قـد ارتفـع، ذلـك أن إعفـاء صاحـب العمـل – المديـن – مـن تنفيـذ أحـد التزاماتـه الثانويـة قـد يرفـع الإرهـاق عـن تنفيـذ التـزامٍ آخـر رئيـس بعـد الموازنـة بيـن جميـع تلـك الالتزامـات مـن جهـة وبيـن التزامـات الطـرف الآخـر – العامـل-.

غيـر أن القاضـي لا يسـتطيع - أبـدًا - المسـاس بالالتزامـات التـي تمثـل الحـد الأدنـى لحقـوق العمـال والمنصـوص عليهـا فـي المـادة (47) مـن قانـون العمـل المصـري، إذ أن القواعـد المتضمنـة لهـا تعـد قواعـد آمـرة لتعلقهـا بالنظـام العـام – الاجتماعـي – ولا يجـدي معهـا قـوة قاهـرة أو ظـرفٌ اسـتثنائي.

المبحث الثاني: آثار الجوائح والأوبئة على عقود العمل

تتوقف آثار الجوائح والأوبئة على عقود العمل، بحسب طبيعة الجائحة أو الوباء، والتي – كما أسلفنا – لا تخرج عن فرضين، الأول: أن تكون قوة قاهرة، والثاني: أن تكون مجرد ظرف استثنائي أو طارئ، ويختلف أثرها في الحالتين.

وبناءً على ما سبق؛ نقسم هذا المبحث على النحو الآتي:

المطلب الأول: آثار الجوائح والأوبئة بوصفها قوة قاهرة.

المبحث الثاني: آثار الجوائح والأوبئة بوصفها ظروفا استثنائية.

المطلب الأول: آثار الجوائح والأوبئة بوصفها قوة قاهرة

متى توفرت مقومات القوة القاهرة في الجائحة أو الوباء على النحو المتقدم ذكره، فإن ذلك من شأنه أن يترتب عليه أثرًا في شأن عقود العمل، يختلف بين ما إذا كان عقد العمل محدد المدة أم غير محدد المدة، وذلك على النحو الآتي:

أولا: آثار الجوائح والأوبئة بوصفها قوة قاهرة على عقد العمل المحدد المدة:

ينظم المشرع المصري في قانون العمل طرق انتهاء عقد العمل المحدد المدة، وذلك بالنص في المادة (104) منه على أن: "ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته...."، كما تنص المادة (196) من ذات القانون على أنه: "يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

كما تنص المادة (1243 - 1) من قانون العمل الفرنسي على أنه: " ما لم يتفق الطرفان على ذلك؛ لا يجوز إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء مدته إلا في حالة الإهمال الجسيم أو القوة القاهرة أو العجز ...."[1].

ويتضح من النصوص الثلاثة المتقدمة الآتي:

1. أن قانون العمل المصري لم ينص على انتهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء

(1) Art (1243 - 1):" Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude ……..……".

مدته بالقوة القاهرة، بعكس المشرع الفرنسي، ولعل هذا الأمر طبيعي ولا يحتاج إلى نصٍ خاص؛ إذ ينطبق حكم المادة (373) من القانون المدني المصري باعتباره نصًا واردًا في قانونٍ عام، ومن ثم يتم إعماله في حالة وجود فراغ في التشريع الخاص في المسألة المعروضة - وهو قانون العمل-، الأمر الذي يترتب معه القول بانتهاء عقد العمل محدد المدة بقوة القانون متى استحال على صاحب العمل تنفيذ التزاماته بسبب الجائحة أو الوباء، باعتبار أي منهما قوة قاهرة على النحو المتقدم بيانه.

2. أنه إذا كانت استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته العقدية بسبب انتشار الجائحة أو الوباء نهائية، بحيث ترتب عليها إغلاق المنشأة كليًا، فهنا تكون الاستحالة موجهة قِبل جميع العمال بالمنشأة، ومن ثم تنفسخ جميع عقود العمل بقوة القانون. أما إذا ترتب على انتشار الوباء أو الجائحة الإغلاق الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها، فهنا تكون الاستحالة موجهة قِبل بعض العمال دون غيرهم، وهنا تنطبق نصوص المواد من: (196) إلى (201) من قانون العمل المصري، والمتعلقة بإنهاء عقود بعض العمال بالمنشأة لأسباب اقتصادية، سواء كانت تلك العقود محددة المدة أم غير محددة المدة.

وفي شأن إجراءات إنهاء العقد من قبل صاحب العمل لأسباب اقتصادية، يلتزم صاحب العمل أن يقدم طلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها ونشاطها إلى لجنةٍ تُشكل لهذا الغرض. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسببًا خلال ثلاثين يومًا على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادرًا بقبول الطلب، وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه.

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تُشكل لهذا الغرض. ويصدر قرارٌ من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين السابقتين. ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يخطر العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب.

أما بالنسبة إلى العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم بسبب إغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا أو تقليص حجمها أو نشاطها، فيتم تحديدهم على أساس المعايير الموضوعية الواردة في الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة، فإن لم تتضمن هذه الاتفاقية تلك المعايير، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ. وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن. وفي جميع الأحوال، يتعين أن

تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال[1].

وتجدر الإشارة في هذا المقام إلى أن قانون العمل الفرنسى لم ينص من بين طرق انتهاء عقود العمل المحددة المدة على الأسباب الاقتصادية، وإنما نص عليها في عقود العمل غير المحددة المدة، ولكن لا يوجد هناك ما يمنع من انطباقها على عقود العمل المحددة المدة فيما يتعلق بانتشار الجوائح والأوبئة، متى ترتب عليها التأثير سلبًا من الناحية الاقتصادية على صاحب العمل، بحيث يستحيل عليه تنفيذ التزاماته، سواء بصفةٍ مؤقتة أم نهائية دائمة، وذلك على نحو ما سنرى فيما بعد.

3. أما إذا كانت استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته العقدية بسبب انتشار الجائحة أو الوباء مؤقتة، فإن أثرها يقتصر فقط على مجرد وقف تنفيذ العقد، بحيث يعود إلى السريان بمجرد زوال الاستحالة المترتبة على انتشار الجائحة أو الوباء، كالحالة التي تتوقف فيها جميع عقود التوريد التي كان صاحب العمل قد أبرمها قبل انتشار الجائحة أو الوباء لا أن تُلغَى كلية، أو أن تُعلَّق الدراسة فى المنشأة التعليمية الخاصة لفترة انتشار الجائحة أو الوباء، أو أن تصدر السلطات المختصة بدولة المشروع أو المنشأة العمالية قرارًا بوقف النشاط الذي تمارسه المنشأة مؤقتا، شريطة ألا يترتب على أي من ذلك إفلاس أو اعسار صاحب العمل، فهنا تتحول الاستحالة في التنفيذ بسبب القوة القاهرة من مؤقتة إلى نهائية.

ومما يجدر التنويه إليه في هذا الصدد، أن صاحب العمل لا يلتزم بالوفاء بأجر العامل خلال الفترة التي يتوقف فيها تنفيذ عقد العمل، والتي استحال عليه فيها تنفيذه لالتزاماته بسبب انتشار الجائحة أو الوباء؛ ذلك أن الأخيرة تعد سببًا أجنبيًا لا يد لصاحب العمل فيه[2].

4. يكون لصاحب العمل الذي استحال عليه تنفيذ التزاماته مؤقتا بسبب انتشار الجائحة أو الوباء، وبدلا من أن ينهي العقد كلية، أن يقوم بتعديل العقود لفترة مؤقتة توازي الفترة التى استحال عليه فيها تنفيذ التزاماته، كما له أن يخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقرر قانونا[3].

والواقع أن المشرع المصري في نص المادة (201 / 1) من قانون العمل الموحد قد جانبه الصواب؛ ذلك أن النص على إعطاء صاحب العمل الحق في تخفيض أجور العمال – كلهم أو بعضهم – نتيجة تعرضه لظروف اقتصادية، وربط ذلك بعدم جواز النزول عن

(1) المادة (199) من قانون العمل المصري.

(2) قارن: د. منصور، محمد حسين، مرجع سابق، ص: 390.

(3) المادة (201 / 1) من قانون العمل المصري.

الحد الأقصى للأجور المقرر قانونا قد يكون فيه ظلمٌ يقع على بعض العمال، والذين يتقاضون أجورًا يكون الفارق بينها وبين الحد الأدنى كبيرًا، ولذلك كان من الأفضل النص على نسبٍ مئوية تمثل الحد الأقصى للخصم من الأجور، وتراعي اختلاف الرواتب.

وحُجة ما سبق هي أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة ينقضي بقوة القانون بسبب قوة قاهرة استحال بسببها على صاحب العمل أن ينفذ التزاماته بصورةٍ مؤقتة، فإنه يجوز له أيضًا – إن شاء – ألا ينهى العقود ويُبقى عليها مع تعديلها بما يتفق مع القانون، ذلك أن من كان له حق فعل الأمر الأعلى أو الأشد، يكون له من بابٍ أولى فعل الأدنى أو الأخف، وإعماله.

ولا يُحاج في ذلك بأن عقود العمل تنتهي بقوة القانون بسبب قوة قاهرة، وأن ذلك يعد من قبيل القواعد الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها؛ ذلك أن تلك القاعدة الأخيرة قد وردت بين نصوص تشريع - وهو تشريع العمل- ما كان ليصدر من الأساس إلا لأجل توفير حماية للعمال، ومن أجل ذلك، وسيرًا على ذات النهج، فإن أي إجراء يتخذه صاحب العمل، سواء تم بإرادته المنفردة أم بالاتفاق مع العامل، ويقرر بمقتضاه ميزة أفضل للعامل، يكون صحيحًا، حتى ولو خالف بمقتضاه قاعدة آمرة[1].

5. يلتزم صاحب العمل في حالة إنهاء عقد العمل بسبب الجائحة أو الوباء باعتبارهما قوة قاهرة، واستثناءً من القواعد العامة المتعلقة بحساب مكافأة الخدمة المنصوص عليها في المادة (126) من قانون العمل المصري، أن يؤدى إلى العامل مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة، وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك[2]. كما يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة نهاية خدمة[3].

ثانيًا: آثار الجوائح والأوبئة بوصفها قوة قاهرة على عقود العمل غير المحددة المدة:

يكون عقد العمل غير محدد المدة متى لم يتفق فيه الطرفان على انتهائه بتحقق أجلٍ معين في المستقبل، كمرور مدة معينة، أو تعليق انتهائه على إنجاز عمل معين أو انتهاء موسم معين، فالعقد غير محدد المدة هو عقدٌ حرٌ في انتهائه، لا يقيده قيدٌ، بحيث يستمر

(1) تنص المادة الخامسة من قانون العمل المصري على أن:" يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصًا من حقوق العامل المقررة فيه .....".

(2) المادة (201) من قانون العمل المصري.

(3) انظر: د. نايل، السيد عيد. (2011). <<الوجيز في قانون العمل الجديد>>، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، ص: 266.

كلا الطرفين في تنفيذه لمدة غير معلومة إلى حين إنهاء أي منهما له بإرادته المنفردة[1].

وينظم قانون العمل المصري آلية إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة في المواد من: (110) إلى (122) منه، بينما ينظمها قانون العمل الفرنسي في المواد من: (1231 – 1) إلى (1238 - 5) منه.

ومن استقراء النصوص السابق الإشارة إليها، يلاحظ أن صاحب العمل يستطيع إنهاء عقود العمل غير المحددة المدة بسبب انتشار الجائحة أو الوباء، متى اعتبارها قوة قاهرة على النحو السالف بيانه، وذلك بعد توفر شرطين:

الشرط الأول: أن يقوم بإخطار العامل بإنهاء خدمته قبل تاريخ الإنهاء المحدد بشهرين على الأقل إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات، وقبل ثلاثة شهور إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات في قانون العمل المصري[2]، غير أن قانون العمل الفرنسي يُفرِّق في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بين ما إذا كان الإنهاء لأسباب شخصية Licenciement pour motif personnel وبين ما إذا كان لأسباب اقتصادية Licenciement pour économique، فإذا كان الإنهاء لأسباب شخصية، فلابد من قيام صاحب العمل بإخطار العامل بفصله قبل يومي عمل من التاريخ المحدد للإنهاء[3]. أما إذا كان الإنهاء لأسباب اقتصادية، فيجب أن يتم الإخطار قبل مرور سبعة أيام عمل من التاريخ المحدد للإنهاء، متى كان صاحب العمل يقرر فصل عامل واحد فقط أو مجموعة من العمال (فصل جماعي) تقل عن عشرة عمال خلال ثلاثين يومًا[4]. ويجب في الحالتين أن يتم الإخطار برسالةٍ موصَّى عليها بعلم الوصول أو الإقرار بالاستلام من قبل العامل أو من يمثله Lettre recommandée avec avis de réception، ولابد أن تتضمن رسالة الفصل بيان الأسباب الاقتصادية التي احتج بها صاحب العمل[5].

الشرط الثاني: أن يستند صاحب العمل عند إنهاء العقود إلى أسبابٍ أو مبررات مشروعة، وبالطبع فمتى تبين لقاضي الموضوع أن صاحب العمل يستحيل عليه تنفيذ التزاماته بسبب انتشار الجائحة أو الوباء، لاعتباره إياها بمثابة قوة قاهرة، بعد توفر

(1) د. فتح الباب، محمد ربيع، د. بطيخ، مها رمضان محمد، (2019). <<شرح قانون العمل.....>>، مرجع سابق، ص: 228.

(2) المادة (111) من قانون العمل المصري.

(3) المادة (1232 - 6) من قانون العمل الفرنسي.

(4) المادة (1233 - 15) من قانون العمل الفرنسي.

(5) المادة (1233 - 16) من قانون العمل الفرنسي.

مقوماتهـا، فـإن ذلـك يعـد مـن قبيـل الأسـباب أو المبـررات المشـروعة لإنهـاء عقـد العمـل.

وتحـدد المـادة (1233 - 3) مـن قانـون العمـل الفرنسـي الأسـباب الاقتصاديـة الداعيـة إلـى إنهـاء عقـد العمـل غيـر المحـدد المـدة، ومنهـا علـى سـبيل المثـال:

- التغيرات التكنولوجية.
- توقف المنشأة عن العمل.
- انخفـاض كبيـر فـي الطلبـات أو حجـم التـداول بالمنشـأة بمـا يعـادل ربـع إيـرادات الشـركة التـي يعمـل بهـا أقـل مـن أحـد عشـر عامـلا، أو ربعيـن متتاليـن لمنشـأة بهـا 11 عامـل وأقـل مـن 50 عامـل، وذلـك كلـه بالمقارنـة مـع نفـس الفتـرة مـن العـام السـابق[1].

وتطبيقـا لذلـك؛ قضـت محكمـة اسـتئناف باريـس فـي حكمهـا الصـادر فـي 3 يونيـو 2014، برفـض الطعـن المقـدم مـن السـيد "جـان بـول ....." ضـد شـركة Its Corsair" التـي كان يعمـل بهـا، والمسـتند إلـى إنهـاء خدمتـه هـو وآخريـن مـن قبـل الشـركة المطعـون ضدهـا، نتيجـة اسـتنادها فـي الإنهـاء إلـى أسـبابٍ اقتصاديـة، وبـررت المحكمـة ذلـك بـأن إنهـاء عقـد العامـل الطاعـن كان جـزءًا مـن خطـة إعـادة هيكلـة الشـركة المطعـون ضدهـا، والتـي تنـص علـى الإنهـاء الجماعـي لأسـباب اقتصاديـة، ذلـك أنهـا قـد واجهـت خسـائر كبيـرة للغايـة فـي عـام 2006 للسـنة الثانيـة علـى التوالـي، مـع خسـارة صافيـة تراكميـة تجـاوزت 50 مليـون يـورو، وذلـك بسـبب انخفـاض حركـة المـرور إلـى إقليـم "ريونيـون" بسـبب انتشـار وبـاء " الشـيكونجونيا Ckikungunya"، ومـا ترتـب عليـه مـن زيـادة تكاليـف الكيروسـين، وبالتالـي كانـت الشـركة المطعـون ضدهـا مضطـرة إلـى تنفيـذ برامـج مهمـة فـي عامـيْ: 2005 – 2006 لخفـض التكاليـف وتحسـين الإنتاجيـة، كمـا قامـت فـي العـام 2007 باتخـاذ تدابيـر أخـرى لمواجهـة تلـك الخسـائر، ومنهـا وضـع خطـة إعـادة هيكلـة تقضـي بإلغـاء (176) وظيفـة بهـا، وتخفيـض أجـور الموظفيـن. وانتهـت المحكمـة فـي حكمهـا إلـى القـول بأنـه:" وهكـذا تجلـت الطبيعـة الحقيقيـة والخطيـرة للسـبب الاقتصـادي الـذي تـم بسـببه ترشـيح العامـل الطاعـن لإنهـاء خدمتـه"[2].

وتجـدر الإشـارة أخيـرًا فـي هـذا المقـام إلـى أن انتشـار الجائحـة أو الوبـاء لا يمنـع مـن ضـرورة قيـام صاحـب العمـل بإخطـار العامـل بإنهـاء العقـد؛ ذلـك أن الحكمـة مـن الإخطـار - والحالـة هـذه - تكمـن فـى إتاحـة الفرصـة للعامـل للتدبـر واتخـاذ الإجـراءات المناسـبة خـلال مـدة

(1) Hautefort (M.), Niel (S.). (11 / 2015)., " Le Licenciement économique", 2e éd, Lamy, Axe Droit., p. 173.

(2) Cour d'appel de Paris, Pôle 6.ch.4., 3 Juin 2014, No de RG: 12 / 05440, www.légi-france.com.

معينة – هي مدة الإخطار – بقصد ترتيب أموره لمرحلة ما بعد انتهاء العقد، مثل: البحث عن فرصة عمل لدى صاحب عمل آخر.

المطلب الثاني: آثار الجوائح والأوبئة بوصفها ظروفا استثنائية

متى تم تكييف الجائحة أو الوباء على أنها مجرد ظروف استثنائية، ترتب عليها أن أصبح تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته، وإن لم يكن مستحيلا، أصبح مرهقا، يهدده بخسارةٍ فادحة؛ فإننا نرجح القول بعدم جواز قيام صاحب العمل بإنهاء عقود العمل، ذلك أنه، وعلى الرغم من ذلك، يستطيع أن ينفذ الالتزامات الواردة بها، غاية ما في الأمر أنه سيتكبد خسارة فادحة نتيجة تنفيذها.

وكل ما يستطيع صاحب العمل أن يقوم به في هذه الحالة هو الآتي:

1. التفاوض مع العمال حول إمكانية تخفيض أجورهم. ويشترط في هذا التفاوض ضرورة التأكد من تراضي العمال في شأنه، وأن تكون إراداتهم خالية من العيوب: الغلط، والتدليس، والإكراه، والاستغلال.

2. فإن لم يتوصل صاحب العمل إلى اتفاقٍ مع العمال حول تخفيض الأجور على النحو المتقدم ذكره، كان لصاحب العمل أن يلجأ إلى القاضي – قاضي المحكمة العمالية في القانون المصري أو قاضي المحكمة الصناعية في قانون العمل الفرنسي – بطلب رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول.

3. ويكون أقصى ما يستطيع أن يحكم به القاضي في هذه الحالة، وبعد إجراء الموازنة بين مصالح الطرفين: صاحب العمل والعمال المتضررين، هو تخفيض الأجور التي يلتزم صاحب العمل بالوفاء بها إلى العمال.

مع ملاحظة أن القاضي – والحالة هذه – لا يستطيع أن يحكم بإنهاء عقد العمل أو بوقف تنفيذه؛ ذلك أن تلك النتيجتين لا تتوفران إلا فقط في الحالة التي يكون فيها تنفيذ الالتزام مستحيلا.

ولا يقدح في ذلك نص المادة (1195) من القانون المدني الفرنسي، من نصها على جواز أن يحكم القاضي بإنهاء العقد في حالة حدوث تغير في الظروف أو ظرف استثنائي، ذلك أن الإنهاء – وعلى نحو ما قدمناه – لا يكون إلا في الحالة التي يكون فيها تنفيذ المدين لالتزامه مستحيلا، لا لمجرد أن يكون مرهقا عليه. أضف كذلك إلى ما سبق، أن هذه المادة ساوت في الأثر بين القوة القاهرة والظروف الاستثنائية.

وتجدر الإشارة أخيرًا إلى أن قاضي الموضوع، وقبل أن يحكم برد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول وذلك بتخفيض أجور العمال، يجب عليه أولا أن يتأكد من مدى تأثر صاحب العمل سلبًا من الناحية الاقتصادية من انتشار الجائحة أو الوباء، إذ أن هناك العديد من أصحاب الأعمال قد لا يتأثرون من جراء ذلك، إذ تظل منشآتهم مستمرة في العمل، وتظل نشاطاتهم التي يمارسونها موجودة، وهذا الأمر إنما يعد في الأخير من المسائل الموضوعية التي يختص بتقديرها قاضي الموضوع بحسب ظروف وملابسات كل حالة على حدة، دون رقابة عليه في ذلك من محكمة النقض، ما دام أن استخلاصه وحكمه كان سائغًا يجد ما يبرره ويدعمه من صحيح القانون.

الخاتمة:

بعد خوض غمار موضوع " تأثير الجوائح والأوبئة على عقود العمل "؛ نستطيع أن نتوصل في شأنه إلى بعض النتائج والتوصيات:

أولا: النتائج

1. قد يؤدي انتشار جائحة أو وباء، كجائحة فيروس كورونا (Covid -19) إلى التأثير سلبًا على بعض أصحاب الأعمال؛ إذ تتوقف نشاطاتهم، وتُغلق منشآتهم، سواء بإرادتهم أو من دون إرادتهم بحكم ظروف الواقع.

2. أن الجائحة أو الوباء قد تعد من قبيل القوة القاهرة، وذلك متى كانت خارجة عن إرادة المدين، وغير متوقعة الحدوث، وغير ممكنة الدفع، وتؤدي مباشرة إلى استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته. وتعد الجوائح أو الأوبئة قوة قاهرة في حالةٍ نراها الوحيدة في هذا الشأن، وهي تلك الحالة التي يترتب عليها غلق المشروع أو المنشأة العُمالية، سواء بصورةٍ مؤقتة أم دائمة، شريطة أن يستحيل في الحالتين على صاحب العمل أن ينفذ التزاماته استحالة مطلقة، خاصة تلك المتعلقة بالوفاء بالأجور.

3. كذلك، قد لا ترقى الجائحة أو الوباء في بعض الحالات إلى مرتبة القوة القاهرة، وذلك بأن تؤدي إلى أن يكون تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته، وإن كان ممكنا، إلا أنه يعد مرهقا، أي يهدده بخسارةٍ فادحة، وهنا تعد الجائحة أو الوباء ظرفا استثنائيًا.

4. أنه متى تم اعتبار الجائحة أو الوباء بمثابة قوة قاهرة، وترتب عليها من ثم استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته استحالة مطلقة، فهنا يجب التفرقة بين

فرضين، الأول: أن تكون الاستحالة في التنفيذ مؤقتة، فهنا يجوز لصاحب العمل أن يوقف تنفيذ عقود العمل – كلها أو بعضها - بقدر فترة الاستحالة، والثاني: أن تكون الاستحالة في التنفيذ دائمة، وهنا يستطيع صاحب العمل أن ينهي العقود كلها أو بعضها لأسباب اقتصادية، بعد مراعاة الضوابط القانونية، المنصوص عليها سواء في قانون العمل المصري أم في قانون العمل الفرنسي.

5. أنه متى تم اعتبار الجائحة أو الوباء ظرفا استثنائيًا، فلا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقود العمل أو أن يوقف تنفيذها، وإنما يتم رد التزامه المرهق إلى الحد المعقول فقط، وذلك بأن يتم تخفيض أجور العمال، سواء بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل أم بحكم القاضي، شريطة أن تترتب على الجائحة أو الوباء خسارة مالية أو اقتصادية لصاحب العمل.

ثانيًا: التوصيات

نوصي المشرع المصري بالآتي:

أولا- النص في قانون العمل – أو في اللائحة التنفيذية له- على حماية أكبر للأجور في حالة تعرض صاحب العمل لآثار اقتصادية سلبية، وذلك بالنص على نسب قصوى للخصم منها، على أن يُراعى في نسبة الخصم قدر الخسارة الاقتصادية التي تعرض لها صاحب العمل من جراء أي حادث تسبب له – من دون إرادته – في خسارةٍ اقتصادية لحقت بمنشأته، وعدم الاعتماد في هذا الأمر على الحد الأدنى للأجور؛ ذلك أن الفارق بين أجر العامل وبين الحد الأدنى للأجور قد يكون كبيرًا في بعض الحالات، ومن ثم فقد يُضار العامل نتيجة النزول بأجره إلى الحد الأدنى المقرر قانونا للأجور.

ثانيًا- النص في قانون العمل على وقف تنفيذ عقود العمل لفترة مؤقتة متى تعرض صاحب العمل لأسباب اقتصادية مؤقتة، ترتب عليها الإغلاق المؤقت للمنشأة مع حظر إنهاء العقود كمرحلة أولى في هذه الحالة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

الأهواني، حسام الدين كامل. (2008م). مصادر الالتزام. القاهرة: دار النهضة العربية.

السنهوري، عبد الرزاق أحمد. (2004م). الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام (ج:1). الإسكندرية: منشأة المعارف.

تناغو، سمير عبد السيد. (2005م). مصادر الالتزام (ط2). الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

خطاب، طلبة وهبة. (2003م). النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام (ط2). القاهرة: دار النهضة العربية.

زهرة، محمد المرسي. (2015م). المصادر الإرادية للالتزام (ط1). الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

شنب، محمد لبيب. (2010م). مصادر الالتزام (ط1). القاهرة: دار النهضة العربية.

فتح الباب، محمد ربيع، بطيخ، مها رمضان:

(2019م). النظرية العامة للالتزامات، أحكام الالتزام (ط1). الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

(2019م). شرح قانون العمل العُماني (ط1). الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

(2015م). مصادر الالتزام غير الإرادية (ط1). القاهرة: دار النهضة العربية.

قاسم، محمد حسن. (2018). القانون المدني، الالتزامات، المصادر، العقد، المجلد الثاني، آثار العقد (ط1). بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.

منصور، محمد حسين. (2010م). قانون العمل (ط1)، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.

نايل، السيد عيد. (2011م). الوجيز في قانون العمل الجديد (ط1)، القاهرة: دار النهضة العربية.

ثالثا- التشريعات

القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948

قانون العمل الموحد المصري رقم (12) لسنة 2003

القانون المدني الفرنسي عام 1804.

قانون العمل الفرنسي عام 2008.

رابعًا- الأحكام القضائية

الأحكام الصادرة عن محكمة النقض المصرية (منشورة جميعها عبر الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية :(www.cc.gov.eg

نقض مدني، في الطعن رقم (9585) لسنة 81 القضائية، جلسة 25 / 3 / 2019.

نقض عمالي، في الطعن رقم (4508) لسنة 87 القضائية، جلسة 17 / 3 / 2019.

نقض مدني، في الطعن رقم (360) لسنة 83 القضائية، بجلسة 9 / 3 / 2019.

نقض عمالي، في الطعن رقم (14496) لسنة 81 القضائية، جلسة 3 / 3 / 2019.

نقض مدني، في الطعن رقم (16231) لسنة 79 القضائية، بجلسة 25 / 2 / 2019.

نقض مدني، في الطعن رقم (5624) لسنة 84 القضائية، بجلسة 24 / 2 / 2019.

نقض مدني، في الطعن رقم (8897) لسنة 81 القضائية، بجلسة 10 / 2 / 2019.

الأحكام القضائية الفرنسية:

Cass. Civ., 3ème., 26 mars 2020, 18 - 18 - 603, légifrance, www.légifrance.gouv.fr

Cass. Civ., 3ème., 19 mars 2020, 18 - 26157, www.légifrance.gouv.fr

Cass. Civ.3ème., 12 mars 2020, 19 - 10244., légifrance, www.légifrance. gouv.fr

Cour d'appel, Colmar, 6e chambre, 12 Mars 2020, no 20 / 01098, https://leclubdesjuristes.com

Cass. Civ., 2ème, 5 Mars 2020, 19 - 11411, Bulletin., 2020. www.légifrance, gouv. fr

Cass. comm., 11 décembre 2019, 18 - 15098, Légifrance, www.légifrance, gouv.fr.

Paris. Pôle 6, ch.12, 17 Mars 2016, no 15 / 04263, https://leclubdesjuristes.com .

Besancon, 2ème, ch.comm., 8 Janv.2014, Pourvoi no 12 / 0229, https://leclubdesjuristes.com.

Nancy, 1ère, ch.civ, 22 Nov 2010, no 09 / 00003, https://leclubdesjuristes.com.

The impact of pandemics and epidemics on labor contracts: A comparative study between Egyptian law and French law with application to the Covid–19 pandemic

Mohamed Rabie Anwer Fathelbab

Faculty of Law - Ain-Shams University

Cairo - Egypt

Abstract:

The spread of a pandemic or epidemic - such as a coronavirus (Covid-19) pandemic - may have an economic negative impact on the employer, which may lead to thinking about terminating employment contracts associated with it, adjusting it by lowering the wages of some or all of its workers, or also suspend Its implementation where the pandemic or epidemic is spreading. This may constitute a conflict with the principle of the binding force of the contract, the principle that has settled in the Egyptian and French legislative conscience.

Given this and in order to find a solution to this problem, it was necessary to investigate the legal nature of the pandemic or epidemic as a force majeure allowing the employer to fulfill his obligations, or as exceptional circumstances making the employer's implementation of his obligations exhausting. On the other hand, both the Egyptian legislator and the French legislator have determined, in their labor legislations, the employer's right to terminate or amend the contract for economic reasons.

Key words: Labor contract, Corona virus pandemic, force majeure, exceptional circumstances, termination of labor contract.