مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: تحقيق التوازن العقدي في علاقات العمل في ظل جائحة كورونا
اسم الكاتب: بشار طلال المومني
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8600
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 02:56 +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 20، العدد 3
ربيع الأول 1443هـ / سبتمبر 2023م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

سبتمبر 2023م **مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية** المجلد 20 العدد 3

https//:doi.org/10.36394/jls.v20.i3.1

تحقيق التوازن العقدي في علاقات العمل في ظل جائحة كورونا

بشار طلال المومني[1]

تاريخ الاستلام: 31-05-2021 **تاريخ القبول: 17-10-2021**

ملخص البحث:

يعد موضوع تحقيق التوازن العقدي في العلاقة العمالية من الموضوعات التي شغلت رجال القانون والقضاء في الدول العربية عامة، ودولة الإمارات خاصة في ظل جائحة كورنا، التي كانت ولا تزال آثارها السلبية واضحة على العامل وصاحب العمل.

ورغم الجهود التي بذلت ولا تزال من الوزارة بموجب المرسوم بقرار والخيارات التوافقية، إلا أنها لم تحقق التوزان المنشود، فجاءت الخيارات في أغلبها لمصلحة صاحب العمل، ليختار ما يناسب مصلحته، وليس أمام العامل سوى القبول بأي من الخيارات، أو الرفض، فينتج النزاع الذي لن يستفيد منه العامل، وقد يكون تمهيداً مبرراً لإنهاء العقد بسبب جائحة كورنا وتوقف المنشأة وتضررها.

وأوصت الدراسة بضرورة الرجوع على الضمان البنكي لصاحب العمل حال إخلاله بدفع الأجور، وبعد ثبوت التقصير ومعرفة أسباب الإخلال غير المقبولة، وإلى فكرة التأمين ضد المخاطر الاستثنائية كجائحة كورنا.

الكلمات الدالة: العامل، صاحب العمل، التوازن العقدي، القرارات الوزارية، الرقابة، جائحة كورنا، القانون الخاص.

(1) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)

bmomani@sharjah.ac.ae

20-3.indd 1 9/24/2023 2:31:45 AM

المقدمة:

يعد موضوع تحقيق التوازن العقدي في العلاقات العمالية في ظل جائحة كورونا من الموضوعات التي شغلت رجال القانون والقضاء في الدول العربية عامة، ودولة الإمارات العربية المتحدة خاصة، سعياً لتحقيق العدالة بين العامل وصاحب العمل، وعدم تعسف أحدهما بحق الآخر، أو استغلاله لهذا الظرف الطارئ.

أهمية الدراسة:

تعرّض العالم لصدمة لم تكن بالحسبان، وهي جائحة كورنا التي كان لها آثار سلبية واضحة على العمال، وأصحاب العمل معاً. ولم يعد العامل هو الطرف الضعيف فقط، بل وأصحاب العمل الذين تعرّضت منشآتهم للإغلاق، وعدم الإنتاج. فلم يعد هناك أجر في كثير من أماكن العمل، أو تمّ تخفيضه، أو توقف مؤقت للعمل في ظل القرارات الاحترازية في كثير من غالبية دول العالم، ولم يعد هناك إنتاج أو إقبال على كثير من المنشآت باختلاف أنواعها.

وبما أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فالمبدأ العام تقابل الالتزامات بين كلا الطرفين، وهو أساس التوازن العقدي -وإن كان العامل هو الطرف الضعيف اقتصاديًا- إلا أن انهيار هذا التوازن يظهر الحاجة الماسة إلى إيجاد نوع من التوازن بين العمال وأصحاب المنشآت الخاصة، ويضمن استراتيجية واضحة، تحقق الإنصاف بين الطرفين، وترفع الضرر أو تخفف منه على كلا الطرفين في ظل هذا الوباء.

خاصة في ظل قرار وزارة الموارد البشرية والتوطين تعليق إصدار جميع أنواع تصاريح العمل بما فيها فئة العمالة المساعدة ابتداء من اليوم الخميس الموافق 19 مارس 2020 وحتى إشعار آخر، ويستثنى من القرار تصاريح الانتقال الداخلي وتصاريح العمالة الخاصة بإكسبو 2020.

ويأتي قرار الوزارة بالتنسيق مع الهيئة الوطنية لإدارة الطوارئ والأزمات والكوارث في تعزيز الإجراءات الوقائية والاحترازية التي تتخذها الدولة لمواجهة فيروس كورونا المستجد "كوفيد- 19 ومنع انتشاره. وستقتصر الدراسة على الالتزامين الجوهريين، وهما: الأجر من جهة أولى، والعمل من جهة أخرى للتعريف بمدى تحقيق التوازن بين الطرفين في ظل جائحة كورنا (لغير المواطنين).

20-3.indd 2 9/24/2023 2:31:46 AM

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم موقف وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية في محاولتها لتحقيق التوازن العقدي بين العامل وصاحب العمل من خلال المرسوم بقرار الصادر عنها رقم 279 لسنة 2020م بشأن استقرار العمالة بمنشآت القطاع الخاص، والنصوص القانونية الحالية ذات الصلة، ومراكز الخدمة المستحدثة لدى الوزارة.

إشكالية الدراسة:

في ظل الافتقار إلى وجود تشريعات خاصة بجائحة كورنا في دولة الإمارات، تظهر الدراسة بتساؤلها الجوهري: بيان مدى تحقيق التوازن العقدي بين العامل وصاحب العمل في ظل جائحة كورنا؟ وما دور الرقابة في تحقيق التوازن العقدي؟ وهل تعد النصوص القانونية الخاصة، والمرسوم بقرار الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية كافية في معالجة هذا الأمر، وهل حققت توازناً فعلياً وحلولاً عملية لتحقيق الهدف المنشود باعتبار كلا الطرفين متضرراً من الجائحة؟

ويتفرع عن ذلك تساؤلاتٍ فرعية -من خلال التركيز على الأجر والعمل كالتزامين جوهريين في عقد العمل- تتمثل في الآتي:هل يجوز تخفيض الأجر في ظل جائحة كورنا وبقاء العامل يعمل تقليدياً أو عن بعد؟ وهل يجوز تخفيض الأجر حال توقف المنشأة مؤقتاً عن العمل؟ وفي حال أخل صاحب العمل بالوفاء بالأجر، أو تأخر في سداده، أو كان وفاءً منقوصاً، فما دور الرقابة في تحقيق التوازن العقدي؟

منهجية الدراسة:

قامت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية في التشريع الإماراتي، والمرسوم بقرار الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية، ومراكز الخدمة، وخاصة مركز توافق والنزاعات العمالية المنظورة حالياً لدى الوزارة، للخروج بحلول مقترحة على المشرّع الإماراتي.

وتجنباً للإطالة اقتصرت الدراسة على حماية العامل في أجره وعمله وفقاً لقانون تنظيم علاقات العمل، ودور الرقابة في تحقيق التوازن العقدي.

وقد تم تقسيم خطة الدراسة إلى مبحثين: تناولنا في المبحث الأول حماية العامل في أجره وعمله وفقاً لقانون تنظيم علاقات العمل، في حين خصَصنا المبحث الثاني لدور الرقابة في تحقيق التوازن العقدي وفق التالي:

20-3.indd 3 9/24/2023 2:31:46 AM

المبحث الأول: حماية العامل في أجره وعمله وفقاً لقانون تنظيم علاقات العمل

إن عقد العمل له طابع خاص، كونه يقوم على علاقة غير متوازنة في الأصل، على اعتبار أن صاحب العمل هو الطرف القوي، والعامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العمالية، إلا أن المشرّع الإماراتي تدخل بتنظيمه بأسلوب مختلف عن بقية العقود، وحتى في حل النزاعات قبل اللجوء إلى القضاء، آخذاً بعين الاعتبار استناد عقود العمل على الربح والإنتاج بالنسبة لصاحب العمل.

خاصة متى علمنا أن هناك عقود أبرمت بعد ظهور جائحة كورنا، فكانت الآثار سلبية على العامل في ظل انخفاض الأجور إذا ما قورنت بالعقود السابقة، وقبوله بالأمر الواقع؛ إذ لا بديل له، ولا مصدر دخل يكفيه وأسرته، فاستغل ظرف العامل من بعض الشركات الخاصة، مما اضطر لكثيرين من الباحثين عن عمل إلى القبول بأجور متدنية إذا ما قورنت مع العقود السابقة على جائحة كورنا.

عندئذ تتجلى الحماية لأجر العامل في قوله تعالى:" ولا تبخسوا الناس أشياءهم"[1]. وهي تأكيد على عدم جواز إنقاص الأجر كمبدأ وأصل ثابت في مثل هذه الحالات. وتحقيقاً للتوفيق بين المصالح في القواعد التي تنظيم العلاقة بين طرفي العقد، وإضفاء المشروعية عليها[2].

فتظهر حماية الأجر من التخفيض أو الخصم أو الحجز (المطلب الأول)، وحماية العمل من الوقف الكلي أو المؤقت (المطلب الثاني)، وهو ما نعالجه تباعاً.

المطلب الأول: حماية العامل في أجره من التخفيض أو الخصم أو الحجز للأجر

نصّ قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي بموجب المادة 60 منه على أنه: لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا متى توافرت إحدى الحالات الحصرية ومنها:

أ. استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه بشرط ألا يجاوز

(1) سورة الاعراف، رقم الآية 5.

(2) للمزيد من التفاصيل انظر، إسماعيل عبدول بلهوش، وزايد علي زايد، حماية أجر العامل وفقاً لأحكام قانون العمل الاتّحاديّ الإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، مجلد 17، عدد 1، لسنة 2020م، ص: 214 وما بعدها.

20-3.indd 4 9/24/2023 2:31:46 AM

ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة 10 % من الأجر الدوري للعامل.

ب. الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها.

ج. كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل، وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الأجر.

وفي نص آخر بموجب المادة 61 من ذات القانون، أجازت لصاحب العمل متى تسبب العامل في فقد أو اتلاف أو تدمير أدوات أو آلات مملوكة لصاحب العمل، أو كانت في عهدة العامل، أن يقتطع من أجر الأخير المبلغ اللازم لإصلاحها أو لإعادة الوضع إلى ما كانت عليه على ألا يزيد ما يقتطع عن أجر خمسة أيام كل شهر، ويجوز لصاحب العمل أن يطلب من المحكمة زيادة الاقتطاع متى كان للعامل مال أو مورد آخر.

ويلاحظ أن النص لم يتطرق للظروف الاستثنائية كجائحة كورنا، ومدى مشروعية الاقتطاع من أجر العامل كون هذه الحالات جاءت حصراً، وليست على سبيل المثال.

ورغم ذلك نرى إمكانية توظيف البند هـ لجائحة كورنا متى خالف العامل التدابير الاحترازية المعلن عنها من صاحب العمل، كأن يخرج لمكان العمل بدون كمامة مثلاً، فيصاب بالمرض، وينقله لغيره، عندئذ يمكن فرض الغرامات على العامل من أجره تطبيقاً لهذه المخالفة.

المطلب الثاني: حماية العامل في عمله من الوقف الكلي أو المؤقت

يعدّ عقد العمل عقدًا زمنيًّا بطبيعته، يبرم وينفذ في وقت قد يطول أو يقصر ما دام كلا الطرفين على اتفاق وتفاهم. ويأتي وقت تتوقف العلاقة العقدية بين الطرفين لسبب من الأسباب خارج عن إرادة الطرفين[1]: أو توقفها بالإقالة للعقد محدد المدة (بإرادة الطرفين)، أو بالانفساخ بحكم القانون لسبب خارج عن إرادة الطرفين(الفرع الأول)، أو الوقف للعمل كجزاء تأديبي يفرض على العامل حال ثبوته، أو يتم وقفه كجزاء احتياطي (الفرع الثاني) أو الوقف التعسفي (الفرع الثالث) وفق التالي:

(1) حاتم غائب سعيد، انهيار التوازن العقدي بجائحة كورنا: عقد التوريد أنموذجاً، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، عدد مجلد 9، عدد خاص، لسنة 2020م، ص: 133 وما بعدها.

20-3.indd 5 9/24/2023 2:31:46 AM

الفرع الأول: الوقف الكلي عن العمل

وهو ما أكدته المادة 113 من القانون متى اتفق الطرفان على انتهائه شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية، أو بناء على إرادة أحد الطرفين في عقود العمل غير المحدد المدة بشرط التقيد بمدد الإنذار وأحكام القانون، والأسباب المقبولة لإنهاء العقد دون تعسف[1].

ويتضّح هنا عند التدقيق في عبارة"... والأسباب المقبولة لإنهاء العقد دون تعسف" أنه يمكن تطبيقها على عقد العمل في ظل جائحة كورونا متى توقفت منشأة صاحب العمل كلياً أو أغلقت وتوقف انتهاجها، ومن ثم يستحيل تنفيذ عقد العمل بين الطرفين كونه قائم على العمل(وقد توقف كلياً) والأجر(وقد توقف كلياً لعدم مقدرة صاحب العمل دفعه).

إلا أنه برأينا الشخصي قد يتم استغلالاً للظروف الاستثنائية في جائحة كورنا، وبقاء المنشأة قائمة، ودون إغلاقها أن يقوم صاحب العمل بإنهاء عقود بعض العمال مدعياً بوقف العمل كلياً بسبب جائحة كورنا يستحيل معها تنفيذ العقد والتزاماته، كسبب مقبول لإنهاء العقد دون تعسف أمام القضاء حال حدوث نزاع.

ونرى أن الإقالة انسجاماً مع مضمونها تنهي عقد العمل بإرادة الطرفين واتفاقهما، إلا أن الخيار الثالث بموجب المرسوم بقرار رقم 279 لسنة 2020م الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين (منح العامل إجازة بدون أجر) يتضمن إقالة مؤقتة على فرض عودة العامل إلى عمله بعد انتهائها. إضافة إلى أنها قد تكون إجازة غير معلومة المدة، ومن ثَمّ ممهدة لإنهاء عقد العمل بوقف العمل كلياً في ظل ظروف كورنا وتقليص عدد العمال في المنشأة.

كما أن الوقف الكلي لعقد العمل قد يكون بالانفساخ، فينتهي العقد بحكم القانون، نظراً لاستحالة التنفيذ للالتزامات التعاقدية بعدم المقدرة الكلية، كإلغاء الترخيص لصاحب المنشأة الخاصة، كبعض الجامعات الخاصة مثلا، أو عدم تجديد البلدية لرخصة صاحب العمل، أو نشوب حريق في المصنع أدى لوقف نشاطه كلياً كأسباب أجنبية خارجة عن الإرادة[2]،

(1) راجع حول استخدام مصلح الانتهاء في قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي، ومصطلح الإقالة انحلال العقد(الإقالة) م 267 قانون المعاملات المدنية الإماراتي، وكذلك هشام فرعون، قانون تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، ط1، لسنة 1989م، هامش 1، ص: 154.

(2) راجع هشام فرعون، قانون تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص: 155 وص156 وص158. وللمزيد حول تكييف جائحة كورنا بين الاستحالة والظرف الطارئ، انظر محمد جمال زعين، تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والإرهاق ومحدداته في ظل وباء كورنا، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة كركوك، مجلد 9، عدد خاص، لسنة 2020م، ص: 162 وما بعدها. منشور عبر موقع دار المنظومة، تاريخ الزيارة: 22/5/2021

20-3.indd 6 9/24/2023 2:31:47 AM

وليس مجرد الصعوبة أو الإرهاق، تطبيقا للقاعدة القانونية المستمدة من الفقه الإسلامي لا التزام بمستحيل.

وتطبيقاً لذلك مكاتب الطيران، وتوقفها عن العمل كلياً في ظل جائحة كورنا والتدابير الاحترازية بمنع فتح تلك المكاتب وتوقف الطيران في غالبية الدول، مما يشكل برأينا الشخصي قوة قاهرة، يستحيل معها تنفيذ الالتزام.

الفرع الثاني: الوقف المؤقت عن العمل:

هنا علينا أن نفرق بين الوقف المؤقت عن العمل كجزاء تأديبي، وبين الوقف المؤقت عن العمل كجزاء احتياطي حيث دلت المادة 102/3 بأن الوقف عن العمل بأجر مخفض لمدة لا تزيد على عشرة أيام من ضمن الجزاءات التي نصّت عليها تلك المادة المذكورة. وبين وقف العمل في ظل جائحة كورنا بدون أجر لمدة مؤقتة- وهو ليس جزاءً تأديبياً- وهو ما يهمنا في مجال الدراسة؛

إذ جاءت المادة 112 وبينت الوقف المؤقت عن العمل كجزاء احتياطي بأنه: (يجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة أو الإضراب عن العمل). إلا أن النص لم يحدّد مدة الوقف الاحتياطي، ومنع العامل من الأجر إلا حال ثبوت الوقف الكيدي، فمتى حكم ببراءة العامل أو عدم تقديمه للمحاكمة فيلزم صاحب العمل بإعادته إلى عمله وإلا عد متعسفاً كتطبيق من تطبيقات الفصل التعسفي، وفي حال الإدانة يفصل دون انذار. بخلاف الوقف التأديبي الذي حدّد المدة بعشرة أيام بأجر مخفض، يعود بعدها العامل إلى عمله[1].

ويلاحظ على هذا النص أنه لم يشر إلى السبب الأجنبي كقوة قاهرة، أو ظرف طارئ، ومن ثَمّ لا ينطبق النص على الوقف المؤقت للعمل في ظل جائحة كورنا، ولا يشكّل معالجة قانونية له. وينبغي الرجوع للمرسوم وحالاته المشار إليها سابقاً بوقف مؤقت بدون أجر، أو وقف مؤقت بأجر مخفض، كما فصلّنا سابقاً، لتطبيقها على جائحة كورنا. وهو برأينا استحالة جزئية في ظل الظرف الاستثنائي(جائحة كورنا). ويمكن توظيف النص على جائحة كورنا بعد تعديله بإضافة فقرة أخرى للنص وفق المقترح التالي: ويجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل لأي ظرف استثنائي خارج عن إرادة الطرفين بثبوت توقف المنشأة لحين زوال الظرف.

(1) راجع عدنان سرحان وعلي المهداوي، ويوسف عبيدات: أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتّحاديّ رقم 8 لسنة 1980م، مكتبة الجامعة-الشارقة، الطبعة الأولى، لسنة 2012م، ص216 ولغاية ص218. وكذلك بشار طلال المومني، ومحمد مسلم الزواهرة: السراج في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية والتطبيقات القضائية في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار الحافظ، ط1، 2014م، ص: 206.

20-3.indd 7 9/24/2023 2:31:47 AM

ونخلص إلى الاتفاق مع من يرى أن مدى اعتبار الجائحة قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، أو ظرفاً طارئاً مرهقاً يعتمد على محددات خاصة بالوباء، كسن العامل (وخاصة كبار السن وقلة مناعتهم)، ومكان العمل (والتزام صاحب العمل بتوفير بيئة صحية سليمة)، والقرارات التشريعية (كاتخاذ التدابير للسلامة والوقاية من الوباء أثناء العمل، وإجراءات الحجر الصحي، ومنع التجوال، والتباعد الاجتماعي)، وطبيعة العمل، وحكم القضاء لكل حالة على حده، واتفاق طرفي العقد كمحددات خاصة بعقد العمل في حد ذاته [1]. فنكون أمام وقف مؤقت أو كلي وفقاً لمثل هذه المرتكزات أو المحددات.

الفرع الثالث: الوقف أو الإنهاء التعسفي لعقد العمل سواء من جهة صاحب العمل أو من العامل(الفسخ المستعجل)

يعود تقدير مسألة فصل العامل تعسفياً أو بمبرر إلى قضاء الموضوع بموجب السلطة التقديرية للمحكمة وما لها من صلاحية في فهم واقع النزاع وتقدير أدلته بعد التدقيق، وهو ما استقرت عليه أحكام القضاء الإماراتي[2]. وهو الدور الرقابي الفعلي الذي ينبغي أن يقوم به القضاء في ظل جائحة كورنا في كل حالة بشكل مستقل عن الأخرى، ووفقاً لواقع الحال، وسبب الإنهاء الذي أدى إلى اختلال أو انهيار التوازن العقدي في عقد العمل بشكل فعلي، سعياً لإنصاف وحماية الطرفين وعدم استغلال أحدهما للآخر[3]. في ظل الظروف الاستثنائية الخارجة عن إرادة الطرفين[4].

(1) انظر محمد جمال زعين، تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والإرهاق ومحدداته في ظل وباء كورنا، مرجع سابق، ص: 170 ولغاية ص: 174. وكذلك انظر، أحمد علي حسن آل علي، وصالح أحمد اللهيبي: قراءة قانونية لفيروس كورنا المستجد، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، يونيو 2020م، ص: 611.

(2) الطعن العمالي رقم 156 لسنة 2014م، شبكة قوانين الشرق.
وكذلك الطعن العمالي، المحكمة العمالية الجزئية، العين رقم 22 لسنة 2009م، جلسة 22/2/2009م مدني عمالي، منشور في سلسلة مبادئ النقض، إمارة أبو ظبي-دائرة القضاء، المنازعات العمالية في ضوء أحكام محكمة النقض، الطبعة الثانية، لسنة 2011م، ص: 92 ولغاية ص: 100. وكذلك الطعن العمالي رقم 475 لسنة 2010م، المرجع السابق، ص: 262 ولغاية ص: 269.

(3) محمد الخليفى، دور القضاء في تحقيق التوازن العقدي، مجلة عدالة للدراسات القانونية والقضائية، عدد 9، أكتوبر لسنة 2020م، ص: 73 وما بعدها، منشور عبر موقع دار المنظومة، تاريخ الزيارة: 27/5/2021. وكذلك للمزيد، انظر حافظ علي بو عزيز، جائحة كوفيد 19 والقوة القاهرة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد 45، عدد 3، لسنة 2021م.

(4) دالى بشير، سلطة القاضي في تحقيق التوازن العقدي في إطار نظرية الظروف الطارئة، مجلة القانون، المركز الجامعي أحمد زبانة بغليزان، معهد العلوم القانونية والإدارية، عدد 6، شهر جوان، لسنة 2016م، ص 137 وما بعدها. منشور عبر موقع دار المنظومة، تاريخ الزيارة: 27/5/2021

20-3.indd 8 9/24/2023 2:31:47 AM

ورغبة من المشرع في تحقيق التوازن العقدي، ومنعاً للتعسف، وانصافاً للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العمالية، جاء القانون وأعطى الحق لكلا الطرفين بإنهاء العقد وبدون إنذار فيمنع صاحب العمل العامل من الدخول لمكان العمل بشكل فوري، أو يترك العمل وينقطع عن الحضور للعمل دون انذار صاحب العمل، وهو ما سمي بالفسخ المستعجل، ونوع من العلاج القانوني لمواجهة حالات طارئة، فيخضع لأحكام استثنائية، لها مبرراتها وحالاتها، يمكن معالجتها وكيفية تسوية النزاع[1] كما يأتي:

أولاً- الإنهاء التعسفي من صاحب العمل وتقدير التعويض(الفسخ المستعجل)

نصّت المادة 115 من القانون على أنه: (إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام صاحب العمل بفسخه لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة 120 كان ملتزماً بتعويض العامل عما أصابه من ضرر على ألا يجاوز مبلغ التعويض بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة الباقية من العقد أيهما أقصر. وذلك ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك).

وبالرجوع إلى المادة 120 المذكورة، فيلاحظ أنها أعطت الحق لصاحب العمل إن رغب، وفي حال توافرت إحدى الحالات الحصرية المذكورة أن يفصل العامل دون إنذار. وإلا فإن صاحب العمل يكون متعسفاً في استعمال حقه متى أثبت العامل ذلك[2].

وجدير بالذكر هنا أنه ومن بداية أزمة كورنا ظهرت استغناءات مفاجئة من شركات خاصة تجاه عمالها، وبدون إشعار مسبق، وقد طالبت وزارة الموارد البشرية والتوطين وشجّعت العمال على رفع شكاوى رسمية ليتم تسويتها حسب الأصول[3].

وبتدقيق الحالات في المادة 120، نجد الفقرة د من ذات المادة من القانون، تعطي صاحب العمل الحق متى اراد بفصل العامل دون انذار متى خالف التعليمات الخاصة بالسلامة في مكان العمل، شريطة أن تكون مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.

(1) هشام فرعون، مرجع سابق، ص: 174.

(2) رغيد فتّال عبد المجيد، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثالثة، الآفاق المشرقة، ناشرون، الطبعة الأولى، لسنة 2020م، ص: 278 وما بعدها.
وانظر للمزيد من التفاصيل سلوى عبدول بالهوش: الإنهاء التعسفي لعقد العمل (وفقاً لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتّحاديّ رقم (8) لسنة 1980م وتعديلاته)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، كلية القانون-قسم القانون الخاص، جامعة الشارقة لسنة 2018م، ص: 33 وص: 73 وما بعدهما.

(3) تحت عنوان الموارد البشرية والتوطين الإماراتية ترصد أربع مشكلات تواجه العاملين في القطاع الخاص بسبب "كورونا"، عبر الموقع التالي: www.alroeya.com،تاريخ الزيارة 17-10-2020

20-3.indd 9 9/24/2023 2:31:48 AM

وبتطبيق ذلك على جائحة كورنا، فيكون العامل الذي لا يضع الكمامة في مكان العمل، ولم يطبق القواعد الاحترازية المبلغ بها من مكان العمل، قد خالف التعليمات الخاصة بالسلامة، مما يعطي الحق بفصله دون انذار.

ونقترح تعديل نص الفقرة د من 120 ليتلاءم مع حالة جائحة كورنا، وغيرها من الحالات الاستثنائية اللاحقة، بالتالي: د- إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل في الظروف العادية، والاستثنائية...الخ.

إلا أن المشكلة تكون أكبر متى فصل العامل في ظل جائحة كورنا والمنشأة لا تزال قائمة، ولم تقلص من عدد العمال، وبرأينا يعدّ فصلاً تعسفياً من صاحب العمل واستغلالاً لهذا الظرف يوجب التعويض عن فقدان العمل[1]. الذي نصّ عليه القانون صراحة[2].

وفي حال ثبت تقليص عدد العمال في المنشأة وتم فصل أحدهم مثلاً، فينبغي أن نرجع إلى فكرة التأمين ضد المخاطر الاستثنائية، بحيث تلزم كل منشأة يزيد عدد عمالها عن خمسين عاملاً بالتأمين ضد المخاطر الاستثنائية، ويقتطع من العامل جزء من أجره وينص على ذلك في العقد، وتعويض العامل عن فقدان العمل بمبلغ شهري يكفيه وأسرته وحتى زوال الظرف، وقد تساهم الدولة في تحمل جزء من المبالغ مع صاحب العمل والعامل بحكم الوظيفة الاجتماعية.

نظراً لما نتج عن جائحة كورنا من مخاطر مختلفة تتصل بالأشخاص: كالوفاة، أو الإصابة، أو تتصل بالمال بفعل الإجراءات الاحترازية التي اتخذتها الدول، بتطبيق الحجر المنزلي، وإغلاق المطارات، فنتج التوقف عن العمل كلياً أو جزئياً، وتوقف الأنشطة التجارية[3].

فجاءت وظيفة التأمين الأساسية متمثلة في توفير الحماية، وتقديم الضمان والأمان للأشخاص ضد تحقق خطر محدد أو أخطار معينة لا يمكن توقعها ولا معرفة درجة خطورتها والأضرار الناتجة عنها [4]. وهو ما يسهم في تحقيق التوزان العقدي بين طرفي العلاقة العمالية.

(1) انظر حول فكرة التعويض عن فقدان العمل، عائشة برشان، قراءة في مستجدات القانون رقم 03-14 المتعلق بالتعويض عن فقدان الشغل، مجلة القانون المدني، العدد الرابع، لسنة 2017م، ص: 217 ولغاية ص: 279.

(2) م 115 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي التي جعلت مقدار التعويض لا يتجاوز مبلغ التعويض أجر ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقصر، ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

(3) للمزيد من التفاصيل انظر، سفيان سوالم، التأمين ضد خطر جائحة كورونا(كوفيد19-)، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34/عدد خاص، القانون وجائحة كوفيد 19، ص624-604.

(4) ساخي الأول، بوبكر دور أهمية إعادة التأمين في تجزئة المخاطر، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة لونيسي علي البليدة، مختبر التنمية الاقتصادية والبشرية، عدد 16، لسنة 2017م، ص -321 326، منشور عبر موقع دار المنظومة، آخر زيارة: 5/10/2021. وكذلك درار عياش، واقع نظام التأمين الاجتماعي في الجزائر، ع14، سنة 2010م، منشور عبر موقع دار المنظومة، آخر زيارة: 8/10/2021، ص105.

20-3.indd 10 9/24/2023 2:31:48 AM

ولتحقيق بعض صور الحماية في ظل جائحة كورنا نتفق مع من يرى بأن عدم النص الصريح على حفظ حقوق الأشخاص في ظل الأزمات كجائحة كورنا، لا يقصد به أن هذه الحقوق غير محفوظة، فمثلاً حقوق العمال بالمطالبة بمستحقاتهم في ظل ظرف كورنا وقرارات منع التجوال، وتوقف العمل بموجب القرارات والتدابير الاحترازية، يوجب تمديد المهل القانونية، والقضائية والاتفاقية، لأن توقف العمل في كافة مؤسسات الدولة ودوائرها المختلفة يشكّل عذراً مشروعاً بسبب الجائحة، يمنع الأشخاص من المطالبة القضائية، ويوقف التقادم بموجب القواعد العامة، ولا يسقط المطالبة بالحق، بل تمتد لغاية زوال المنع[1]. وهذا يحقق توازناً عقدياً عملياً وإنصافاً للطرفين للعذر المشروع الذي منع العامل من المطالبة.

ثانيا- الإنهاء التعسفي من العامل وتقدير التعويض على فرض الثبوت (الفسخ المستعجل).

قد يقوم العامل بترك العمل في غير الحالتين المذكورتين بنص المادة 121 من قانون تنظيم علاقات العمل، فعندئذ يكون متعسفاً في حق صاحب العمل، وبالرجوع لنص المادة 121 المذكورة، يلاحظ أن العامل قد يترك العمل دون مبرر، أو يمتنع عن الحضور إلى مكان العمل متى طلب منه ذلك من صاحب العمل. وهو ما قد يحدث في ظل جائحة كورنا، فهنا يعد متعسفاً، ما دام قد سمحت الدولة لصاحب العمل بأن يحضر عماله إلى مكان العمل، فامتناع أحدهم لا يكون مبرراً، ويكون قد خالف التعليمات، وبرأينا الشخصي يعدّ تركه للعمل تعسفياً في حق صاحب العمل، ويوجب التعويض الذي نصّ عليه القانون صراحة[2].

ثالثاً- تسوية النزاع ومراكز الخدمة المستحدثة.

يشترط لقبول الدعوى العمالية أمام القضاء، أن يسبقها طلب لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين حسب الأصول، كمحاولة للتسوية الودية بين طرفي العلاقة العمالية، وهو ما استقرت عليه الأحكام القضائية العمالية الإماراتية[3]. سنداً لنص المادة السادسة من قانون

(1) يوسف عبيدات، بعض صور الحماية القانونية في زمن جائحة كورونا مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، عدد 6، يونيو لينة 2020م، ص:589، وكذلك ص: 565. وللمزيد من التفاصيل حول تمديد المهل القانونية، والقضائية، والاتفاقية، انظر: أحمد إشراقية، الوسائل القانونية الخاصة بمواجهة آثار جائحة فيروس كورونا المستجد على العلاقات التعاقدية في القانونيين الفرنسي واللبناني، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، عدد 6، يونيو لينة 2020م، ص: 736.

(2) م م116 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي. التي ألزمت العامل بمبلغ تعويض لا يتجاوز أجر نصف شهر عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقصر، ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

(3) انظر الأحكام القضائية التالية: الطعن رقم 139 لسنة 2018 قضائية، المحكمة الاتّحاديّة العليا الإماراتية، الأحكام المدنية والتجارية، بتاريخ 25/9/2018. والطعن رقم 719 لسنة 24 قضائية، المحكمة الاتّحاديّة العليا،

20-3.indd 11 9/24/2023 2:31:49 AM

تنظيم علاقات العمل التي بيّنت بمضمون النص الصريح على أنه متى تنازع صاحب العمل أو العامل في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا القانون، فعليه أن يقّدم طلباً بذلك إلى دائرة العمل المختصة، التي تقوم باستدعاء الطرفين، لاتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً، فإذا لم تتم التسوية الودية وجب على دائرة العمل خلال أسبوعين من تاريخ الطلب إليها إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة، وعلى المحكمة خلال ثلاثة أيام من وصول الطلب إليها أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى، ويعلن بها الطرفين[1].

حيث كانت تسوية النزاعات تتم من خلال الباحثين القانونيين في الوزارة، بعد وصول الشكوى وتقييدها حسب الأصول، ثم قامت الوزارة واستحدث مراكز خدمة للمتعاملين[2]، يتم تقديم الشكوى من خلال مركز خدمة توافق، الذي ينظر النزاع بشكل ودي، ثم يحيل ما يتوصل إليه إلى الوزارة لدى الباحثين القانونيين للمصادقة أو اعتماد ما قام به مركز توافق، أو اعادة الأمر وتصحيح أي إجراء غير سليم في التسوية الودية بين الطرفين.

ونحن نرى أن هذا الإجراء يطيل من أمد التسوية وحل النزاعات بين طرفي العلاقة التعاقدية، ولا يتحقق التوازن العقدي المنشود بأسرع وقت ممكن، كون القضايا العمالية من القضايا المستعجلة، ونقترح هنا إعادة الأمر إلى ما كان عليه في السابق لدى الباحثين القانونيين مباشرة، كمحاولة لحل النزاعات بشكل ودي، وإلا فيتم إحالة النزاع إلى القضاء للنظر في الدعوى العمالية حسب الأصول.

المبحث الثاني: دور الرقابة في تحقيق التوازن العقدي

تتمثل الرقابة الفعلية في إيداع المنشأة أو صاحب العمل للأجور، في تاريخ استحقاقها، وكيفية إيداع الأجر والتحقق من ذلك، مقابل قيام العامل بعمله حسب العقد المتفق عليه، بما يحقق التوازن العقدي بين طرفي العلاقة العمالية. بإيداع الأجور والحلول المعطاة للمنشأة(المطلب الأول)، وفي الخيارات التوافقية(المطلب الثاني).

الدائرة المدنية والتجارية، بتاريخ 7/3/2006، مكتب فني 28، جزء أول، ص 434. وكذلك طعن رقم 516 لسنة 25 القضائية، المحكمة الاتّحاديّة العليا، الدائرة المدنية بتاريخ 12/11/2003، مكتب فني 25، جزء 4، ص 2318. منشورة عبر شبكة قوانين الشرق. تاريخ الزيارة:22/5/2021

(1) م6 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتّحاديّ، رقم 8 لسنة 1980م.

(2) وهي: مركز تدبير، ومركز تسهيل، ومركز تقييم، ومركز توجيه، ومركز توافق وكل له اختصاصاته.

20-3.indd 12 9/24/2023 2:31:49 AM

المطلب الأول: الإيداعات والحلول للمنشأة الخاصة

يشكّل أجر العامل مصدر دخله الوحيد في الغالب، وسعيه الدائم إلى زيادته لا إنقاصه، لذا كان لا بدّ من الاهتمام التشريعي به، والرقابة الفعلية من الجهات المختصة على إيداعه من أصحاب العمل وحسب الأصول.

أولا- مبدأ نسبة الأجور قبل كورنا:

الأصل أن يتم تأدية الأجر كاملاً غير منقوص سنداً لنص المادة 55 من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي التي بدأ مطلعها بالنص على أن:" تؤدى الأجور،..." وهذا الأصل يتفق مع المبدأ العام بموجب المادة 912 من قانون المعاملات المدنية التي أفادت بأن الأجر حق للعامل تجاه صاحب العمل، مقابل أداء العمل المتفق عليه، ولا تبرأ ذمته منه إلا بدليل كتابي أو بالإقرار أو اليمين إعمالاً لنص المادة 55 أعلاه. وهو ما استقرت عليه أحكام القضاء الإماراتي[1].

وكذلك القرار الوزاري المتعلق بحماية الأجور رقم 739 لسنة 2016م الذي بيّن أنه: أ- يتعين على جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة سداد اجور العاملين بها في تاريخ استحقاقها...ب- ويعدّ صاحب العمل متأخراً في سداد الأجر ما لم يقم بسداده خلال العشرة أيام الأولى من تاريخ الاستحقاق، ويعدّ متوقفاً عن السداد للأجر إذا لم يبادر إلى سداده خلال شهر من تاريخ الاستحقاق، ما لم يكن منصوصاً في العقد على مدة أقل[2].

إلا أن المتبع عملياً لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين أنه: يجب على صاحب العمل، أو صاحب المنشأة أن يقوم بإيداع 80 % من الأجور للعمال، وفي حال كانت نسبة عدم الإيداع للأجور 20 % من إجمالي الإيداعات للعمال في المنشآت التي تشغل خمسين عاملاً فأكثر، فلا يسأل صاحب المنشأة أمام وزارة الموارد البشرية والتوطين[3].

وهو برأينا أمر مبرر لنسبة ال 20 % من إجمالي الأجور، التي قد تكون نتيجة سلف قدّمت لعامل أو أكثر في المنشأة، أو نتيجة اقتطاعات قانونية نتيجة مخالفات ارتكبها العامل أو بعض العمال.

(1) انظر الحكم العمالي، محاكم دبي الابتدائية في الدعوى رقم 12 لسنة 2020م، عمالي جزئي، وكذلك الطعن العمالي رقم 169 لسنة 2018م. وأيضاً الطعن العمالي رقم 9 لسنة 2020م، المحكمة الاتّحاديّة العليا، الأحكام المدنية والتجارية، الدائرة المدنية، بتاريخ:.17/2/2020 الطعن العمالي رقم 14 لسنة 2021م محاكم دبي الابتدائية، عمالي جزئي بتاريخ: 2021-1-25 (غير منشور)

(2) انظر عبد اللطيف صبحي جمعه: قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة القانون الاتّحاديّ رقم 8 لسنة 1980م. والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لأحكامه وفقاً لآخر التعديلات، الطبعة الرابعة لسنة 2017/2016م، مطبعة المعارف، الإمارات، ص: 281.

(3) بناء على تساؤلات بمقابلات شخصية ميدانية لدى مكاتب العمل في الوزارة، فصل الخريف 2020-2021م

20-3.indd 13 9/24/2023 2:31:49 AM

ولتحقيق الحماية لأجر العمال في دولة الإمارات العربية المتحدة، جاء في التقرير السنوي لسنة 2007م المعد من قبل الوزارة إلى أن عدم دفع أجر العامل، أو التأخر في دفع الأجر، يعدّ انتهاكاً لحقوق العامل، فكان الدور الرقابي الفعّال من قبل الوزارة في دليل حماية الأجور الإماراتي بصدور القرار الوزاري رقم 788 لسنة 2009م وبدأ العمل به ابتداء من 1/9/2009م، بحيث يلزم صاحب العمل بدفع الأجر من خلال المصارف، ويربط الإيداع بآلية إلكترونية مع الوزارة للتأكد من إيداع صاحب العمل لأجر العامل، والتأكد من تنفيذ هذا الالتزام[1].

وهذا برأينا الشخصي يحقق دوراً فعّالاً للوزارة في تحقيق التوازن العقدي المنشود بين العامل وصاحب العمل في ظل مثل هذه الرقابة على أصحاب العمل بإيداع الأجور.

ثانيًا- مبدأ نسبة الأجور في ظل كورنا:

تقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين بمحاسبة ومراقبة المنشآت في ظل كورنا بإلزامها بإيداع الأجور من خلال "نظام حماية الأجور"[2]، وفقا للأجور المتفق عليها بموجب عقود العمل المبرمة بين الطرفين أو الملاحق الإضافية للعقود وفي المواعيد المحددة بنسبة كاملة 100 %، وعند تناقص إيداع الأجور عن 80 % وحتى 75 % وأقل، فيظهر التساؤل حول دور الوزارة في تحقيق التوازن العقدي بين الطرفين؟ الإجابة على ذلك تكمن بتدخل الوزارة، فتقوم بإرسال معاملة للتفتيش من خلال رئيس قسم التفتيش، ثم يرسلها الأخير إلى المحقق القانوني، الذي يتواصل مع المنشأة ومتابعتها لمعرفة سبب التأخير ونزول نسبة الإيداعات من الأجور[3]، ثم تخير الوزارة صاحب العمل بثلاث خيارات:

1. **التقليل من العمال نتيجة تكدسهم:** فتدخلهم الوزارة سوق العمل الافتراضي أو بعضهم، بما يتيح للباحثين عن العمل في داخل الدولة وخارجها إدخال سيرهم

(1) انظر الموقع الإلكتروني التالي: www.mol.gov.ae

(2) وقد أكد وأوضح وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون التفتيش: بأن الوزارة تنفذ مهام تفتيشية عن بعد من خلال التواصل مع المنشآت للتأكيد على أهمية سداد الأجور من خلال نظام حماية الأجور وعرض حزم دعم متنوعة للمنشآت لاختيار ما يناسبها وتمكينها من الالتزام بالشروط والضوابط ذات الصلة بهدف المحافظة على الحقوق العمالية فضلا عن تمكين المنشآت من الإيفاء بالمتطلبات والإجراءات اللازمة ذات العلاقة بإعادة تنظيم علاقات العمل ومنها الاجازة المبكرة وذلك دون الحاجة لمراجعة الوزارة. وأشار الى ان فرق التفتيش التابعة للوزارة نفذت خلال الفترة من شهر مارس وحتى يوليو الماضيين 31 ألفا و610 زيارات، منها ألف و360 زيارة للمساكن العمالية و3آلاف و914 زيارة لمتابعة الإجراءات الاحترازية التي تتخذها ومتابعة المنشآت المتأخرة بدفع الأجور من خلال نظام حماية الأجور.
انظر قرار وزاري رقم(739) لسنة 2016م، في شأن حماية الأجور. وكذلك انظر الموقع التالي:
http://bawabaty/ar/Pages/news-details.aspx?itemId=1606

(3) مقابلات شخصية لدى مكاتب العمل في الوزارة خلال فصل الخريف 2020-2021م

20-3.indd 14 9/24/2023 2:31:50 AM

الذاتية وإنشاء ملفاتهم الخاصة والاطلاع على الشواغر الوظيفية التي تعلن عنها الشركات في الدولة على الموقع الإلكتروني careers.mohre.gov.ae والتقدم لهذه الوظائف وبالمقابل فإن هذا السوق يساعد الشركات في الدولة على تلبية احتياجاتها الوظيفية لا سيما من الكفاءات والمواهب حيث بإمكان هذه الشركات إنشاء صفحة خاصة بها وعرض شواغرها الوظيفية من خلال هذه الصفحة وكذلك البحث في الموقع الإلكتروني عن الكفاءات المطلوبة من الباحثين عن العمل وفقا لملفاتهم الشخصية [1].

وتوفر حزمة الخصائص الجديدة للشركات إجراء المقابلات الوظيفية عن بعد عبر برنامج فيديو مبتكر يتيح للشركات أيضاً إدخال الملاحظات ونقاط تقييم المرشح بشكل فوري مما يدعم اجراءات التباعد الجسدي[2].

كما تتيح الخصائص الجديدة للراغبين بالتسجيل في المنصة تحميل فيديو قصير مدته 30 ثانية لتسليط الضوء على نقاط قوتهم متضمنا خبراتهم الوظيفية المختلفة الأمر الذي يزيد من فرص توظيفهم.

وتوفر حزمة الخصائص الجديدة للشركات امكانية التواصل مباشرة مع المسجلين في المنصة وفرق التوظيف وإرسال الرسائل لهم من دون الحاجة لاستخدام البريد الإلكتروني للشركة فضلاً عن تصميم لوحة بيانات جديدة لعرض تفاصيل عملية التوظيف وأداء فرق التوظيف بالشركات الأمر الذي يمكن أصحاب العمل والمديرين بأخذ صورة متكاملة عن عملية التوظيف.

ويشكل "سوق العمل الافتراضي" بحلته الجديدة منصة مبتكرة لتقديم خدمات التوظيف للشركات والعمال من غير المواطنين وفقا لمنظومة الذكاء الاصطناعي التي من شأنها تسهيل عملية التطابق بين متطلبات الوظائف التي تعلن عنها الشركات وملفات المسجلين في المنصة.

ويعدّ هذا الاجراء خطوة عملية مهمة وفعّالة في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

وهنا يظهر التساؤل في حال إحالة الموضوع لسوق العمل الافتراضي ومن الوزارة بالاتفاق الودي بين العامل وصاحب العمل، فهل يلزم سوق العمل الافتراضي بإيجاد بديل عن العمل أو عمل آخر؟

(1) http://bawabaty.mohre.gov.ae/ar/Pages/news-details

(2) http://bawabaty/ar/Pages/news

20-3.indd 15 9/24/2023 2:31:50 AM

بعد التدقيق والاطلاع على مضمون سوق العمل الافتراضي لم نجد إجابة واضحة على تساؤلنا، وقد يكون واقع الأمر الفعلي أن سوق العمل الافتراضي غير ملزم بإيجاد البديل، وإن كان تحت متابعة موظفي الوزارة أو ممثلين من الوزارة للتواصل مع الشركات والعمال.

ورغم ذلك نرى أن الميزة من هذا السوق الافتراضي لمن هو داخل دولة الإمارات، وقد يسهم في إيجاد فرص عمل وإن كانت غير أكيدة.

2. **قد تسحب الوزارة من الضمان البنكي للشركة أو المنشأة:** وذلك في حال عدم تقليل العمال نتيجة تكدسهم، وثبوت المخالفة بعد التحقيق في الأمر، ومعرفة أسباب نزول الأجر، ويدفع منه أجور إلى العمال. متى ثبت لدى الوزارة التخلف عن سداد الأجور، أو نقصانه عن 80 % من إجمالي الأجور.

حيث ألزم القانون صاحب العمل بموجب المادة 131 مكرر منه بتقديم الضمان المصرفي إلى دائرة العمل المختصة، لضمان حسن تنفيذ التزامات صاحب العمل المنصوص عليها في المادتين 131 و 131 مكرر من القانون[1]. وما نقترح تفعيله وتطبيقه عملياً، وبرقابة مشددة من الوزارة.

وآلية الاستقطاع من الضمان المصرفي تكون بناء على حكم قضائي، باستثناء: أ- نفقات العودة للعامل إلى موطنه أو المكان المتفق عليه مع صاحب العمل. ب- المبالغ التي يقر صاحب العمل أمام دائرة العمل المختصة باستحقاق العامل لها.

3. **وقد يتم إلزام أصحاب المنشآت بالتعاقد مع شركات تأمين:** وهنا يظهر التساؤل في حال تأخرت منشأة عن دفع أجر شهر للعمال عن الموعد المحدد، أو تناقص الإيداع للأجور بشكل تدريجي، فما الأثر الذي يترتب على ذلك؟ يحال الأمر إلى النيابة العامة بوجب عريضة من خلال المحقق القانوني بواسطة النظام الإلكتروني في الوزارة. إلا أنه قبل الإحالة تضع الوزارة حلاً سنداً لقرار بمرسوم صدر عن الوزارة يعطي الحق بتخفيض الأجور، أو اعطاء العامل إجازة بدون أجر، أو إجازة بأجر مخفض، وليس بشكل ودي بين الطرفين، بل تحت رقابة الوزارة بحيث يبرم عقد من خلال مركز تسهيل بتخفيض الأجر(وهو ما قد يتطلب دفع رسوم على كل معاملة لدى المركز من صاحب العمل)، ويودع الاتفاق في النظام الإلكتروني، وإلا فتكون مساءلة قانونية.

(1) راجع م131 وم 131 مكرر، من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتّحاديّ.

20-3.indd 16 9/24/2023 2:31:50 AM

إلا أن هذا الحل قد يكون غير مرضٍ لصاحب العمل، لفرض رسوم على كل معاملة بينه وبين العمال، فتكون مبالغ كبيرة في حال كان عدد العمال كبيراً. مما يلحق به أضراراً مادية كبيرة، فيفضل صاحب العمل اللجوء إلى ملحق العقد (اللجوء للاتفاق الداخلي) الذي جاء به المرسوم بقرار، وهذا الاتفاق ملزم للطرفين.

وتطبيقاً لذلك بتاريخ 13/6/2020م أبدى صاحب العمل رغبته بالتوقيع على ملحق إضافي مؤقت لعقد عمل مع أحد العمال الذي وافق على احدى الخيارات بخفض أجره لفترة مؤقتة بمبلغ معين في إحدى المنشآت التابعة لإمارة الفجيرة، اعتباراً من 1/6/2020م ولغاية 31/7/2020م وتعتبر مدة الملحق الاضافي المؤقت من تاريخ توقيع الطرفين، ولغاية نهاية التاريخ المحدّد، ويقر صاحب العمل باطلاع العامل على كافة بنود الملحق، وأنه تمّ توقيعه وقبوله بما فيه دون إكراه.

ويحرر الملحق من نسختين يحتفظ كل طرف بنسخة منه، ويلتزم صاحب العمل بتقديمه للوزارة عند الطلب.

فقد يكون الحل الأمثل بالزام أصحاب العمل في المنشآت الكبيرة التي يزيد عدد العاملين فيها عن خمسين عامل بالتعاقد مع شركات تأمين لدفع الأجور عن صاحب العمل، وفقاً لعقد تأمين يبرم بين شركة التأمين، وصاحب المنشأة لتغطية الأخطار المستقبلية الاستثنائية ومنها جائحة كورنا. بحيث يتم الوفاء بالأجر من خلال شركة التأمين عند تعثر أصحاب العمل في السداد، مع مساهمة العامل في تحمل المخاطر باقتطاع جزء من أجره عند ابرام العقد، وينص عليه حال تعرض صاحب العمل والعامل لتوقف لاإرادي. وفي حال انتهى العقد ولم تتعرض المنشاة لأي خطر، يكون الاقتطاع من العامل بمثابة ضمان اجتماعي له يرد إليه مع مكافأة نهاية الخدمة. تحقيقاً للمرونة في تحمل المخاطر بين طرفي العلاقة العمالية، باعتبار كلا الطرفين متضرراً، وما ينتج عن ذلك من تحقيق للتوازن العقدي المنشود.

المطلب الثاني: الخيارات التوافقية وتقييمها الشخصي

جاءت هذه الخيارات بموجب المرسوم بقرار الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية رقم 279 لسنة 2020م بشأن استقرار العمالة بمنشآت القطاع الخاص خلال فترة تطبيق الإجراءات الاحترازية للحد من انتشار فيروس كورونا المستجد، بيّنت المادة 2 منه في مطلعها بأن المنشآت المتأثرة بالإجراءات الاحترازية، والتي ترغب في إعادة تنظيم العمل لديها، أن تتدرج فيما تقوم به من إجراءات، بالاتفاق مع العامل غير المواطن وفق خيارات محددة حصراً، نوردها مع التقييم الشخصي وفق التالي:

20-3.indd 17 9/24/2023 2:31:51 AM

الفرع الأول: تطبيق نظام العمل عن بعد

يوجد بعض الأعمال التي لم تتوقف في ظل جائحة كورنا، وبقي نشاطها قائماً، ومستمرة بأعمالها كالمعتاد، بل زاد نشاطها، كمن يعمل في تصميم البرامج الإلكترونية، والمواقع الإلكترونية، والمترجمون ولم تصدر أية قرارات أو تدابير احترازية بشأنهم – في حدود علمنا –واستمرارية عملها عن بعد لا يمكن معه تطبيق القوة القاهرة أو الظرف الطارئ[1].

وهذا لن يؤثر على التوازن العقدي بين الطرفين ما دام العامل يقوم بعمله على أكمل وجه، وبالمقابل يحصل على أجره كاملاً غير منقوص من صاحب العمل[2].

خاصة متى كانت المنشأة أو الشركة الخاصة قائمة بعملها، ولم تقلل من عدد العمال أو تكدسهم. غير أنه متى خفض صاحب العمل الأجر، ولم يقلل في العدد أو تكدس العمال، وبقيت منشأته أو شركته تقوم بالأعمال دون توقف، فهذا يعدّ برأينا مساساً بالأجر لا مبرر له.

وتطبيق نظام العمل عن بعد اقتضته حالة الضرورة التي استوجبت تدخل الدولة العاجل باتخاذ تدابير استثنائية تمليها طبيعة المرحلة الراهنة وتقتضيها، ويسوغ معها استعمال الوسائل الإجرائية والوقائية لتجنب المخاطر الوبائية التي قد تلحق بحياة البشر، ويعدّ حفظها من المقاصد الشرعية، ومن بين تلك الوسائل التي استعملتها كافة مؤسسات الدولة الإماراتية خاصة في أدائها الحكومي والمؤسسي العمل عن بعد بوسائل تقنية حديثة، حفاظاً على النفس البشرية من فيروس كورنا وآثاره السلبية عند التواجد المكثف في موقع واحد. وهو ما أعطى الحق للمجلس الوطني الاتحادي وبرر له أداء مهامه البرلمانية والتشريعية على سبيل الاستثناء عن بعد، باستعمال الوسائل التقنية الحديثة دون المساس بالنصوص الدستورية وفقاً لتفسير المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية[3].

الفرع الثاني: منح العامل إجازة مدفوعة الأجر

هنا برأينا الشخصي لن يتحقق التوازن العقدي بين الطرفين، وخاصة متى توقف

(1) أنس فيصل التورة، تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، عدد 6، يونيو 2020م، ص: 308.

(2) لمزيد من التفاصيل حول زمان ومكان العمل في ظل التطورات التكنولوجية، انظر سميرة كميلي، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، دار السلام –المغرب، ع13، لسنة 2009م، ص: 69 وما بعدها، منشور عبر موقع دار المنظومة.

(3) حكم المحكمة الاتّحاديّة العليا الإماراتية في طلب التفسير رقم 2 لسنة 2020 دستوري، جلسة يوم الثلاثاء الموافق: 27 أبريل لسنة 2020م(غير منشور).

20-3.indd 18 9/24/2023 2:31:51 AM

عمل الشركة، وعدم انتاجيتها، وبقاء صاحب العمل يودع الأجر، والعامل يتقاضى أجره دون عمل، ويعدّ ضرراً بيّناً بحق صاحب العمل. إلا في حال رجوعنا لفكرة التأمين ضد المخاطر الاستثنائية ومنها جائحة كورنا، وهو ما نتفق معه، فيتقاضى العامل أجره من شركات التأمين، نظراً لتعثر صاحب العمل في منشأته وتوقفها عن العمل.

الفرع الثالث: منح العامل إجازة بدون أجر

الأصل العام أنه يجب على صاحب العمل أن يعطي للعامل أجره متى قام بالعمل، أو أعد نفسه وتفرغ للعمل وإن لم يسند إليه[1]. ويتفق ذلك مع النص الخاص الذي يفيد ببطلان كل شرط يخالف أحكام قانون تنظيم علاقات العمل ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل[2]. واستثناء من ذلك أجاز القانون لصاحب العمل تطبيقاً لمفاد النص متى حدث طارئ استثنائي عام، غير متوقع وترتب عليه أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقاً وليس مستحيلاً للمدين(صاحب العمل هنا) بحيث يهدده بخسارة فادحة، فيجوز للمحكمة متى تقدّم المدين(صاحب العمل) بطلب، تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول إذا اقتضت العدالة ذلك، ويقع باطلا كل اتفاق على غير ذلك[3].

وبتحليل ذلك يتضّح أنه ليس للمحكمة سلطة في عدم إعطاء العامل الأجر، كون ذلك يخالف النص الآمر، بل الموازنة بين مصلحة الطرفين، ورد الالتزام إلى الحد المعقول بإنصاف الطرفين، ومن ثَمّ نكون أمام إجازة من نوع خاص، الأصل أن يطلبها العامل ويوافق عليها صاحب العمل، ولا تحسب من مدة خدمة العامل، وهي أشبه ما تكون بالوقف الاتفاقي[4]. واستثناء من الأصل في ظل جائحة كورنا يعرضها صاحب العمل على العامل.

وتنفيذاً لقرار وزارة الموارد البشرية والتوطين رقم (279) لسنة 2020 في شأن استقرار العمالة بمنشآت القطاع الخاص خلال فترة تطبيق الإجراءات الاحترازية للحد من انتشار فيروس كورونا المستجد، تلتزم جميع المنشآت التي تتوافق مع العامل الأجنبي الذي على رأس عمله بمغادرة البلاد باتباع الإجراءات التالية:

(1) م 912/فقرة1 من قانون المعاملات المدنية الاتّحاديّ لدولة الإمارات العربية المتحدة، رقم 5 لسنة 1985م، المعدل بالقانون الاتّحاديّ رقم 1 لسنة 198م.

(2) م 7 من قانون تنظيم علاقات العمل الاتّحاديّ الإماراتي رقم 8 لسنة 1980م.

(3) م 249 من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم 5 لسنة 1985م، المعدل بالقانون

(4) أنس فيصل التورة، تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق، ص: 310.

20-3.indd 19 9/24/2023 2:31:51 AM

1. تحديد مدة الاجازة بتوقيع نموذج ملحق إضافي مؤقت لعقد العمل خلال فترة تطبيق الإجراءات الاحترازية بسبب فيروس كورونا المستجد والمتوفر على التطبيق الذكي والموقع الإلكتروني للوزارة.
2. حجز تذكرة سفر العامل (ذهاب وعودة) وتسليمها له.
3. تستمر العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل وتعد الإجازة المبكرة إجازة غير مدفوعة الأجر مع احتفاظ العامل بما تبقى له من مستحقات مقررة وفق قانون علاقات العمل[1].

إلا أننا نرى أن العامل قد يقبل، وقد يرفض، وفي حال قبوله بالتوافق مع صاحب العمل، يبقى العقد قائماً ولا يؤثر على حقوقه المقررة بموجب قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي، وقد يكون هذا الأمر برأينا أقل وطأة على العامل من ترك العمل وصعوبة إيجاد البديل، أو تمهيداً لإنهاء عقد العامل.

بينما في حال رفضه الإجازة بدون أجر، فستنتهي العلاقة العمالية التعاقدية بين الطرفين برأينا الشخصي، وقد يأتي صاحب العمل ويلجأ إلى خيار آخر وهو تقليص عدد العمال في المنشأة حال رفض العامل للخيار بالإجازة بدون أجر. فيصعب عملياً على العامل في ظل كورنا إيجاد فرصة عمل أخرى.

وسيقع العامل في حيرة من أمره، خاصة في ظل عدم وجود مصدر دخل له وأفراد أسرته، يفي بمتطلبات معيشتهم وتسديد التزاماتهم من سكن، وتعليم، وماء وكهرباء، وإنترنت.

وتطبيقاً لذلك العمال في مكاتب الطيران، عندما توقف الطيران وفرض الحجر الصحي المنزلي، ومنع المكاتب من فتح مكاتبها واستقبال زبائنها كإجراء احترازي وقائي من العدوى أو الإصابة بمرض كورنا، توقف أجر العمال لفترة ثلاثة أشهر وأكثر، ولم يكن بديلاً أمامهم سوى القبول بهذا الخيار في ظل عدم وجود عمل آخر أو بديل يعود منه مصدر دخل.

وتطبيقاً لهذا الخيار التوافقي بموجب المرسوم المذكور حصل نزاع في إمارة دبي بين المدعية العاملة وصاحب عمل، **طلب الأخير من المدعية تقديم طلب إجازة بدون راتب لمدة شهرين ووافقت على ذلك**، تطبيقاً للخيار بمرسوم، إلا أنها فوجئت بحساب مدة شهر من هذه الاجازة ضمن الاجازة السنوية المستحقة لها، ثم قام صاحب العمل وأنهى خدمات

(1) http://bawabaty.mohre.gov.ae/ar/Pages/news-

20-3.indd 20 9/24/2023 2:31:51 AM

المدعية بسبب تراجع أعماله وعائداته عند إغلاق المنشأة نتيجة جائحة كورنا، فطالبت ببدل الفصل التعسفي حسب الأصول، فأصدرت المحكمة حكمها بعدم أحقية المدعية بطلبها نظراً للخسائر التي تكبدتها الشركة وإعادة هيكلتها، وثبوت ذلك بتقرير الخبير وإنهاء خدمات آخرين لنفس السبب، فيكون قرار الإنهاء مبرراً وينتفى عنه التعسف في استعمال الحق. وهو ما تمّ تأييده والمصادقة عليه في الحكم المستأنف[1].

ونحن نؤيد حكم المحكمة حال ثبوت إغلاق المنشأة وتوقف العمل كلياً، في ظل جائحة كورنا، كون صاحب العمل متضرراً أيضاً، وهو أمر خارج عن إرادته، وكيف سيعطي الأجور للعمال ومنشأته متوقفة، ولا تنتج. إلا أنه في حال لم يثبت إغلاق المنشأة، فإننا سنكون أمام نوع من الإكراه الضمني بالخيارات بمرسوم التي سميت بالتوافقية، وهي في حقيقة الأمر وجوبية على العامل الوافد، وعليه أن يقبل بأي خيار يطلبه صاحب العمل، وإلا فسينتهي عقده لا محالة.

الفرع الرابع: خفض أجر العامل بشكل مؤقت خلال الفترة المشار إليها بالمرسوم

أشارت هذه الحالة إلى عبارة: خلال الفترة المشار إليها بالمرسوم، وبالرجوع للمرسوم وجدنا المقصود بها(خلال فترة تطبيق الإجراءات الاحترازية للحد من كورونا). وما نلاحظه على المرسوم أنه لم يحدد نسبة خفض الأجرة للعامل؟ وكيف تقدر؟ وهل يكون تخفيض الأجر بمقابل تخفيض عدد ساعات العمل الفعلية للعمال؟

الأمر الذي يحدث الغموض، ويشكِل ثغرة قانونية، ويعدم التوازن العقدي بين الطرفين، وهو ما يحتاج إلى إعادة نظر وتأمل بما يحقق التوازن العقدي المنشود.

وهنا ينبغي ألا يترك العامل تحت سيطرة صاحب العمل وبدون رقابة فعلية عليه، لأنه سيكون مكرهاً ضمناً على القبول بأي خيار يعرض عليه من صاحب العمل، خوفاً وتجنباً لإنهاء عقده.

حيث أن بعض الشركات جعلت العمال يعملون بنصف أجرهم الشهري. وبعض العمال توقف عملهم بشكل كامل، وتطبيقاً لذلك شركات ومكاتب الطيران والعاملين فيها، وخفض أجورهم إلى النصف أو توقف عملهم بشكل كامل ولمدة استغرقت ثلاثة أشهر وأكثر دون مصدر دخل يعينهم، ومنهم من انتهت عقودهم دون إيجاد البديل، بل وصعوبة إيجاد البديل، وانخفاض الأجور في ظل العقود الجديدة على فرض إيجاد فرصة عمل أخرى.

(1) الحكم القضائي العمالي، محاكم دبي الابتدائية، جلسة 14/9/2020، في الدعوى رقم 6660 لسنة 2020 عمالي جزئي (غير منشور).

20-3.indd 21 9/24/2023 2:31:52 AM

بالمقابل هناك شركات خاصة في دبي أعطت للعامل ألفان درهم إماراتي شهرياً من أصل سبعة آلاف درهم نظراً لعدم إنتاج الشركة، كتخفيض مؤقت للأجر في ظل هذه الجائحة.

وهناك شركة إعمار العقارية في الإمارات التي قامت بتخفيض رواتب موظفيها، حيث خفض راتب رئيس مجلس الإدارة فيها إلى 100 %، وموظفو الإدارة العليا إلى 50 %، وموظفو الإدارات المتوسطة إلى 40 %، وصغار الموظفين إلى 30 %. أما الموظفون الذين لا يعملون، أو من هو في إجازة بدون أجر فسيحصلون على مقابل إعاشة، ورعاية صحية، بالإضافة إلى 15 % من رواتبهم[1]. ومن ثَمّ تظهر المسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه المجتمع في مواجهة كورنا للحد من آثاره السلبية على العمّال خاصة، للتخفيف عليهم وإعانتهم من الأعباء المتعددة وفي مجالات مختلفة، وهو ما حاولت ولا تزال التجربة الإماراتية القيام به سعياً لتحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، وتحقيقاً للاستقرار في العمل [2]. ومتى تمّ إعمال فكرة المسؤولية الاجتماعية للشركات وتفعيلها بشكل واقعي وعملي، فإن ذلك سيساهم في تحقيق الرخاء للمجتمع بأسره، والقضاء على أشكال استغلال العمال[3]. وتساهم في تحقيق التوازن العقدي بين صاحب العمل بتحقيق الربح في الشركات الخاصة، وبين العامل بتحقيق الفوائد الاجتماعية الناتجة عن تطبيق المسؤولية الاجتماعية[4].

لذا نرى أنه ليس من المنطق بل وبعيداً عن العدالة أن يتم خفض أجر العامل في ظل جائحة كورنا طالما بقي يعمل بكفاءة تقليدياً أو عن بعد، ولم يقم صاحب العمل بتقليل عدد العمال نتيجة تكدسهم.

---

(1) انظر الموقع التالي:
تاريخ الدخول للموقع: 30/9/2020 https://www.alarabiya.net/ar/aswaq/realestate/2020/04/06 12.20 صباحاً.

(2) انظر للمزيد من التفاصيل وتجارب الدول المختلفة حول ذلك، حنان أمين اسماعيل، المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة في ظل جائحة كورنا، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مجلد 38، عدد 149، ربيع 2021م، ص: 211. منشور عبر موقع دار المنظومة، تاريخ الزيارة: 22/5/2021. وكذلك سامح الليثي، كيف يدعم القطاع الخاص المجتمع الإماراتي في مواجهة "كورنا"؟ منشور عبر الموقع التالي: alroeya.com، تاريخ الزيارة 22/5/2021

(3) انظر أحمد عبد الرحمن أحمد المجالي، المسؤولية الاجتماعية للشركات في القانون الدولي والفقه الاسلامي، دراسة مقارنة، مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، مجلد 5 ملحق، يناير 2016م، ص: 135 وما بعدها.

(4) عبد القادر نابي، التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الدولية، الملتقى الوطني الأول، مكانة المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات او المنظمات ضمن القانون الدولي والداخلي، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر، مجلد 7 لسنة 2018م، ص: 77 وما بعدها. منشور عبر موقع دار المنظومة، تاريخ الزيارة: 22/5/2021

20-3.indd 22 9/24/2023 2:31:52 AM

إلا أنه متى ثبت لدى الوزارة تضرر المنشاة وقلة إنتاجها، وتقليل عدد العمال، فنرى من المنطق تخفيض الأجر بنسبة محددة وواضحة وعادلة، وبموافقة العامل وثبوتها بالدليل الخطي، وينبغي ألا تتجاوز أجرة عشرة أيام في الشهر الواحد.

وتطبيقاً لذلك صدر حكم قضائي عن محكمة أبو ظبي العمالية الابتدائية، تفعيلاً للبند الرابع من المرسوم الوزاري بعدم ثبوت الفصل التعسفي في حق العامل، وعدم ثبوت ما يدل على موافقة العامل على تخفيض راتبه إلى 25 % من أجره الأساسي، في قضية تتلخص وقائعها في أن المدعي العامل تقدم بطلب لدائرة العمل المختصة، ولم تتمكن من التسوية الودية للنزاع، فأحالته إلى المحكمة المختصة طالب بموجبها العامل بمستحقات عمالية من ضمنها بدل الفصل التعسفي، والمبالغ المخصومة من رواتب شهري مايو وأبريل بسبب تخفيض الراتب 25 %، فحكمت المحكمة بأن القرار الصادر عن صاحب العمل لا يعد فصلاً تعسفياً، وقضت برفض الطلب مستندة ومبررة حكمها على أن انتشار وباء كورنا وصدور قرار من الدولة بوقف رحلات الطيران ونفاذاً لقرار الدولة، تم إيقاف رحلات طيران الشركة المدعى عليها، وتوقفها تماما يعد ظرفاً طارئاً يحول بين المدعى عليها، وبين تنفيذ أي التزام صار مستحيلاً طبقاً لذلك القرار، وعليه فإن القرار الصادر منها بإنهاء عمل المدعي لا يعد فصلاً تعسفياً، وتقضي المحكمة برفض الطلب. وبالنسبة لقرار تخفيض الراتب إلى 25 % وطالما لم تقدم المدعى عليها صاحب العمل ما يفيد موافقة المدعي على ذلك، فحكمت بأحقية المدعي العامل بما تم خصمه من راتبه هن شهر أبريل فقط وألزمت المدعى عليها بتأديته. ولم تحكم براتب شهر 5 كونه ثبت لدى المحكمة بأن الراتب لم يتم خصمه نفاذاً لقرار تخفيض الراتب[1].

ونحن نؤيد حكم المحكمة بشقيه لثبوت ما يدل على توقف عمل المنشأة في ظل جائحة كورنا، وتضررها من جراء هذه الجائحة وعدم إمكانية تنفيذ التزاماتها لهذا الظرف الطارئ. وثبوت عدم تقديم المدعى عليها للدليل على موافقة العامل على تخفيض راتبه إلى 25 % من أجره الأساسي.

الفرع الخامس: خفض أجر العامل بشكل دائم

صاحب العمل سيختار الأفضل والأنسب بالنسبة له، والعامل ليس مخيراً برأينا الشخصي، بل مكره ضمنياً على قبول ما يطلبه صاحبه العمل من الخيارات التي يعرضها على العامل، فلن يتحقق التوازن العقدي خاصة متى علمنا أن أجر العامل يتناقص عند ثباته في ظل ارتفاع الأسعار، وغلاء المعيشة.

(1) حكم قضائي عمالي، محكمة أبو ظبي العمالية الابتدائية رقم 195 لسنة 2020م، بتاريخ: 30/8/2020(غير منشور). وكذلك الحكم القضائي العمالي، محاكم دبي الابتدائية، جلسة 14/9/2020، في الدعوى رقم 6660 لسنة 2020 عمالي جزئي(غير منشور).

20-3.indd 23 9/24/2023 2:31:52 AM

وسيستغل هذا الخيار التوافقي بحجة كورونا، ويتناقض مع القاعدة القانونية المستمدة من الفقه الاسلامي، الضرورات تقدر بقدرها، ولا ضرر ولا ضرار.

وتطبيقاً لذلك قضية في إمارة دبي تتلخص وقائعها بانتهاء علاقة العمل بسبب الرفض الصريح من المدعي العامل قرار المدعى عليها بتخفيض راتبه، وقام بترك العمل. سنداً لنص المادة 2 من القرار الوزاري رقم 279 لسنة 2020م، في ظل جائحة كورنا والتي أعطت الحق للمنشآت المتأثرة بالإجراءات الاحترازية لمكافحة هذا الوباء إعادة تنظيم العمل لديها بتطبيق نظام العمل عن بعد لديها، أو منح العاملين لديها إجازات بدون أجر أو تخفيض أجورهم بشكل دائم أو مؤقت بالاتفاق مع العامل، والذي له أن **يختار بين البدائل التي يطرحها عليه صاحب العمل**، ومن ثم يكون قرار المدعى عليها له ما يبرره، كما أن للمدعي الحق في رفض الاستمرار في العمل مع تخفيض الراتب، لذا تقضي له المحكمة بالمبالغ المستحقة من الراتب[1].

ونحن نرى أن العامل مكره ضمناً على قبول أي بديل يعرض عليه من صاحب العمل، وفي حال رفضه سينهى عقده، دون استحقاقه لبدل الفصل التعسفي.

وجدير بالذكر وخلاصة القول أن بعض مدراء الشركات من أصحاب المواقع العليا قاموا بالتنازل عن أجورهم كاملة، ولمدة ثلاث أشهر، ومنهم من تنازل عن 50 % من أجره ولمدة ثلاث أشهر، وآخرون تنازلوا عن 30 % من أجورهم، وهو ما حصل بالفعل في شركة إعمار العقارية. وطيران الإمارات كما بيّنا سابقاً.

الخاتمة:

في ظل اختلال التوازن العقدي بين طرفي العلاقة العمالية العامل وصاحب العمل، لأمر خارج عن إرادة إرادتهما، يخلص الباحث من معالجته لموضوع تحقيق التوازن العقدي في العلاقات العمالية في ظل جائحة كورنا، إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، يأمل أن تساهم في وضع حلول عاجلة، ومستقبلية لتحقيق التوازن العقدي أو إعادته بشكل منصف دون تعسف من طرف على حساب الآخر وفق التالي:

أولاً- النتائج:

1. يظهر الدور الرقابي في تحقيق التوازن العقدي بين طرفي العلاقة العمالية من جهة الإيداع للأجور من خلال دليل حماية الأجور، والرقابة العملية الفعلية على

(1) حكم عمالي في الدعوى رقم 6656 لسنة 2020، محاكم دبي الابتدائية، عمالي جزئي، بتاريخ: 10/8/2020(غير منشور).

20-3.indd 24 9/24/2023 2:31:53 AM

إيداع الأجور من خلال المصارف، والتفتيش الفعّال على المنشآت في ظل جائحة كورنا.

2. لم تحقق الوزارة التوازن العقدي المنشود بموجب الخيارات في القرار بمرسوم الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية، إذ يعطي لصاحب العمل أن يختار ما يناسبه والأفضل لمصلحته من الحالات التي أشار إليها القرار، في حين ليس هناك خيار للعامل، الأمر الذي يحتاج إلى إعادة النظر بما يحقق التوازن المنشود.

3. إن خفض الأجر بشكل دائم أو مؤقت لا يحقق توازناً عقدياً ما دامت المنشأة قائمة ولم تغلق، وما دام صاحب العمل يرغب ببقاء العامل واستمراه.

4. إن النصوص الحالية الخاصة، والمرسوم الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتوطين، لا تقدّم حلولاً كافية في معالجة وتحقيق التوازن العقدي المنشود بالنسبة لغير المواطنين، ونأمل من المشرّع الإماراتي ووزارة الموارد البشرية والتوطين إعادة نظر، والتعديل الذي يتلاءم مع الظروف الاستثنائية كجائحة كورنا وفقاً لما ذكر في متن البحث، وما قدّم الباحث من توصيات.

5. إن مراكز الخدمة المستحدثة من خلال وزارة الموارد البشرية والتوطين، لم تحقق التوازن العقدي المراد، بل أطالت أمد حل التسوية الودية بين طرفي العلاقة العمالية، الأمر الذي يحتاج من الوزارة إعادة النظر، وعودة تسوية النزاعات العمالية إلى الباحثين القانونيين كما بيّنا في متن البحث.

6. أظهرت الدراسة أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة في الإمارات تجاه المجتمع، في مواجهة جائحة كورنا، للتخفيف من الأعباء على العمال.

ثانيًا- التوصيات

1. الرجوع على الضمان البنكي لصاحب العمل حال إخلاله بدفع الأجور سواء بعدم الدفع، أو التأخر أو الدفع الناقص عن 80 % من نسبة الأجور الإجمالية، والمنشأة ما زالت قائمة، ولم تقلص عدد العمال، وبعد ثبوت التقصير ومعرفة أسباب الإخلال غير المقبولة. وكذلك في حال إخلال صاحب العمل بعدم تنفيذ التزاماته المنصوص عليها بموجب المادة 131 و131 مكرر.

2. التأمين ضد المخاطر، بإلزام المنشآت التي يزيد عدد العاملين فيها عن 50 عامل بالتعاقد مع شركة تأمين، ضد الأخطار الاستثنائية كجائحة كورنا وغيرها، بحيث

20-3.indd 25 9/24/2023 2:31:53 AM

يتم الوفاء بالأجر من خلالها عند تعثر أصحاب العمل في السداد، مع مساهمة العامل في تحمل المخاطر باقتطاع جزء من أجره عند ابرام العقد، وينص عليه حال تعرض صاحب العمل والعامل لتوقف لا إرادي. وفي حال انتهى العقد ولم تتعرض المنشاة لأي خطر، يكون الاقتطاع من العامل بمثابة ضمان اجتماعي له يرد إليه مع مكافأة نهاية الخدمة.

3. إعادة النظر والتأمل في الحالات التي جاء بها المرسوم بقرار: والتي في جلها يكون الخيار لصاحب العمل لا العامل، وليس أمام العامل سوى القبول بأي منها، أو رفضها فينتهي العقد بين الطرفين، وذلك من خلال الحلول والمقترحات والآراء التي بيّناها في متن البحث.

4. تحديد نسبة عادلة وواضحة في خفض الأجور حال بقاء المنشأة وعدم توقفها الكلي وتقليل عدد العمال، بما يحقق المساهمة والمرونة في تحمل المخاطر، حيث اقترح الباحث ألا يتجاوز خفض الأجور عشرة أيام في الشهر الواحد، متى ثبت لدى الوزارة تضرر المنشاة وقلة إنتاجها، وتقليل عدد العمال، وبموافقة العامل وثبوت الدليل الخطي. مع الاستفادة من تجارب الشركات العقارية بتخفيض الأجور للعاملين فيها كما بيّنا في متن البحث. وأن يؤخذ بتطبيق القاعدة القانونية المستمدة من الفقه الإسلامي الضرورات تقدر بقدرها، ولا ضرر ولا ضرار، منعاً لاستغلال الخيار التوافقي بخفض الأجور بشكل دائم.

5. يوصي الباحث بإعادة النظر بمراكز الخدمة المستحدثة، وعودة تسوية النزاعات العمالية إلى الباحثين القانونيين، للتقليل من مدة تسوية النزاعات، وعدم إطالة أمدها حال إحالتها إلى القضاء.

6. العمل على إجراء تعديلات على قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي، بمراجعة بعض النصوص القانونية الحالية، وتوظيفها، وإضافة لفقرات تراعي الظروف الاستثنائية، وخاصة جائحة كورنا، ونقترح هنا:

أ. توظيف البند هـ من المادة 60 من ذات القانون أعلاه، لجائحة كورنا متى خالف العامل التدابير الاحترازية المعلن عنها من صاحب العمل، كأن يخرج لمكان العمل بدون كمامة مثلاً، فيصاب بالمرض، وينقله لغيره، عندئذ يمكن فرض الغرامات على العامل من أجره تطبيقاً لهذه المخالفة.

ب. إضافة فقرة إلى المادة 112 من ذات القانون أعلاه وفق المقترح التالي:

ويجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل لأي ظرف استثنائي خارج عن إرادة الطرفين بثبوت توقف المنشأة لحين زوال الظرف.

20-3.indd 26 9/24/2023 2:31:53 AM

ج. تعديل نص الفقرة د من 120 ليتلاءم مع حالة جائحة كورنا، وغيرها من الحالات الاستثنائية اللاحقة، بالمقترح التالي: د- إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل في الظروف العادية، والاستثنائية...الخ.

ولا نعتقد في نهاية هذا البحث أنه نهاية الطريق، بل نواة لأفكار وأبحاث مستقبلية، تسعى لتحقيق التوازن العقدي بين طرفي العلاقة العمالية في ظل الظروف الاستثنائية والمخاطر الحالية والمستقبلية، التي قد يتعرض لها كلا طرفي عقد العمل.

قائمة المصادر والمراجع:

إسماعيل، حنان أمين (2021). المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة في ظل جائحة كورنا. جمعية الاجتماعيين في الشارقة، *38*(149)، منشور عبر موقع دار المنظومة. https://doi.org/10.12816/0057775

إشراقية، أحمد (2020). الوسائل القانونية الخاصة بمواجهة آثار جائحة فيروس كورونا المستجد على العلاقات التعاقدية في القانونيين الفرنسي واللبناني. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، *2*(6)، ملحق خاص. https://doi.org/10.54032/2203-008-998-019

آل علي، أحمد علي حسن واللهيبي، صالح أحمد (2020). قراءة قانونية لفيروس كورنا المستجد. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، *8*، ملحق خاص. https://doi.org/10.54032/2203-008-998-016

بالهوش، سلوى عبدول (2018). الإنهاء التعسفي لعقد العمل(وفقاً لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم (*8*) لسنة *1980م* وتعديلاته) [رسالة ماجستير، جامعة الشارقة].

برشان، عائشة (2017). قراءة في مستجدات القانون رقم 14-03 المتعلق بالتعويض عن فقدان الشغل. مجلة القانون المدني، (4). https://doi.org/10.37324/1818-000-005-002

بشير، دالى (2016). سلطة القاضي في تحقيق التوازن العقدي في إطار نظرية الظروف الطارئة. مجلة القانون، المركز الجامعي أحمد زبانة بغليزان، *6*، منشور عبر موقع دار المنظومة. https://doi.org/10.35779/1731-007-006-000

بلهوش، إسماعيل عبدول وزايد، علي زايد (2020). حماية أجر العامل وفقاً لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي. مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، *17*(1). https://doi.org/10.7/536394/jls.v17.i1

بو بكر، ساخي الأول (2017). دور أهمية إعادة التأمين في تجزئة المخاطر. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، (16)، منشور عبر موقع دار المنظومة. https://doi.org/10.35658/1445-000-016-025

بو عزيز، حافظ علي (2021). جائحة كوفيد 19 والقوة القاهرة. مجلة الحقوق، جامعة الكويت، *45*(3).

التورة، أنس فيصل (2020). تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، *8*(6)، ملحق خاص. https://doi.org/10.54032/2203-008-998-008

جمعة، عبد اللطيف صبحي (2016/2017). قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة القانون الاتحادي رقم *8* لسنة *1980م*. والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لأحكامه وفقاً لآخر التعديلات (ط4). مطبعة المعارف.

الحكم القضائي العمالي، محاكم دبي الابتدائية، جلسة 14/9/2020، في الدعوى رقم 6660 لسنة 2020 عمالي

20-3.indd 27 9/24/2023 2:31:55 AM

جزئي(غير منشور).

حكم قضائي عمالي، محكمة أبو ظبي العمالية الابتدائية رقم 195 لسنة 2020م، بتاريخ: 30/8/2020 (غير منشور).

حكم عمالي في الدعوى رقم 6656 لسنة 2020، محاكم دبي الابتدائية، عمالي جزئي، بتاريخ: 10/8/2020 (غير منشور).

الحكم العمالي، محاكم دبي الابتدائية في الدعوى رقم 12 لسنة 2020م، عمالي جزئي

حكم المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في طلب التفسير رقم 2 لسنة 2020 دستوري، جلسة يوم الثلاثاء الموافق: 27 أبريل لسنة 2020م(غير منشور).

الخليفى، محمد (2020). دور القضاء في تحقيق التوازن العقدي. مجلة عدالة للدراسات القانونية والقضائية، *9*، منشور عبر موقع دار المنظومة.

زعين، محمد جمال (2020). تفاوت تنفيذ عقد العمل بين الاستحالة والارهاق ومحدداته في ظل وباء كورنا. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، *9*(عدد خاص)، منشور عبر موقع دار المنظومة. https://doi.org/10.32894/1898-009-999-028

سرحان، عدنان والمهداوي علي وعبيدات يوسف (1980). أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم *8* لسنة *1980*م . مكتبة الجامعة-الشارقة.

سعيد، حاتم غائب (2020). انهيار التوازن العقدي بجائحة كورنا: عقد التوريد أنموذجاً. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، *9*(عدد خاص). https://doi.org/10.32894/1898-009-999-026

سوالم، سفيان (د.ت.). التأمين ضد خطر جائحة كورونا(كوفيد-19). حوليات جامعة الجزائر *1*، *34*(عدد خاص)، ص604-624.

شبكة قوانين الشرق.

الطعن رقم 139 لسنة 2018 قضائية، المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية، الأحكام المدنية والتجارية، بتاريخ 25/9/2018.

الطعن رقم 719 لسنة 24 قضائية، المحكمة الاتحادية العليا، الدائرة المدنية والتجارية، بتاريخ 7/3/2006، مكتب فني 28، جزء أول، ص 434. منشورة عبر شبكة قوانين الشرق. تاريخ الزيارة:22/5/2021

طعن رقم 516 لسنة 25 القضائية، المحكمة الاتحادية العليا، الدائرة المدنية بتاريخ 12/11/2003، مكتب فني 25، جزء 4، ص 2318. منشورة عبر شبكة قوانين الشرق. تاريخ الزيارة:22/5/2021

الطعن العمالي رقم 9 لسنة 2020م، المحكمة الإتحادية العليا، الأحكام المدنية والتجارية، الدائرة المدنية، بتاريخ: .17/2/2020 منشور شبكة قوانين الشرق.

الطعن العمالي رقم 14 لسنة 2021م محاكم دبي الابتدائية، عمالي جزئي بتاريخ: 25-1-2021 (غير منشور).

عبد المجيد، رغيد فتّال (2020). شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية (ط3). الآفاق المشرقة.

عبيدات، يوسف (2020). بعض صور الحماية القانونية في زمن جائحة كورونا. مجلة كلية القانون الكويتية

20-3.indd 28 9/24/2023 2:31:55 AM

العالمية، 8(6)، ملحق خاص. https://doi.org/10.54032/2203-008-998-015

عياش، درار (2010). واقع نظام التأمين الاجتماعي في الجزائر (ع14). منشور عبر موقع دار المنظومة.

فرعون، هشام (1989). قانون تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة.

كميلي، سميرة (2009). قانون الشغل والتطورات التكنولوجية. مجلة القانون المغربي، دار السلام ، (13)، منشور عبر موقع دار المنظومة.

الليثي، سامح (د.ت.). كيف يدعم القطاع الخاص المجتمع الإماراتي في مواجهة «كورونا»؟ منشور عبر الموقع التالي: alroeya.com.

المجالي، أحمد عبد الرحمن أحمد (2016). المسؤولية الاجتماعية للشركات في القانون الدولي والفقه الاسلامي، دراسة مقارنة. مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، 5، منشور عبر موقع دار المنظومة.

مقابلات شخصية ميدانية لدى مكاتب العمل في وزارة الموارد البشرية والتوطين، فصل الخريف 2021-2020م.

المومني، بشار طلال والزواهرة، محمد مسلّم (2014). السراج في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية والتطبيقات القضائية في دولة الإمارات العربية المتحدة. دار الحافظ.

نابي، عبد القادر (2018). التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الدولية، الملتقى الوطني الأول، مكانة المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات او المنظمات ضمن القانون الدولي والداخلي، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر، مجلد 7 لسنة 2018م. منشور عبر موقع دار المنظومة.

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

ʾismāʿyl ḥanāna ummayni 2021).almasʾūliyyata alijtimāʿiyyata lil-sharikāti alkhāṣṣata fī ẓalla jāʾiḥatu kūʾarinā jamʿiyyatu alijtimāʿiyyīna fī al-shāriqati 38(149) ،manshūra ʿabri mawqiʿi dāri almanẓūmati https://doi.org/10.12816/0057775

ʾishrāqiyyatun aʾaḥamida 2020).alwasāʾila alqānūniyyata alkhāṣṣata bimūājahati āthāri jāʾiḥati fīrūsi kawwarūnā almustajadda ʿalā alʿalāʾāaqāti al-taʿāqudiyyati fī alqānūniyyīna alfaransiyya wa-l-lubnāniyya majallatu kulliyyati alqānūni alkūʾaytiyyati alʿālamiyyati 2(6) ،mulḥaqa khāṣa https://doi.org/10.54032/2203-008-998-019

āla ʿaliyyun aʾaḥamida ʿaliyyu ḥusnin wa-l-lahībiyyi ṣāliḥun aʾaḥamida 2020).qirāʾta qānūniyyata lifīrūsa kawrinā almustajaddi majallatu kulliyyati alqānūni alkūʾaytiyyati alʿālamiyyati 8، mulḥaqa khāṣa https://doi.org/10.54032/2203-008-998-016

bi-l-hawshi salwā ʿbdwl 2018).alʾinhāʾa al-taʿassufiyya liʿaqda alʿamali waffaqā liʾaʾaḥkāmi qānūni tanẓīmi ʿalāʾāaqāti alʿamali al-ʾimārāty alittiḥādiyya raqma 8) lisanata 1980m wataʿdīlātihi risālata mājistīrin jāmiʿata al-shāriqati

barshānun ʿāʾishata 2017).qirāʾtan fī mustajaddāti alqānūni raqma 14-03 almutaʿalliqa bi-l-taʿwīḍi ʿan fuqdāni al-shughli majallatu alqānūni almadaniyyi 4).https://doi.org/10.37324/1818-000-005-002

20-3.indd 29 9/24/2023 2:31:56 AM

bashyrun dālā 2016).sulṭata alqāḍī fī taḥqīqi al-tawāzuni al'aqdiyyi fī iṭāri naẓariyyati al-ẓurwfi al-ṭāri'iati majallatu alqānūni almarkaza aljāmi'iyya a'aḥamida zibānatu bghlyzān 6، manshūra 'abri mawqi'i dāri almanẓūmati https://doi.org/10.35779/1731-000-006-007

blhwsh 'ismā'yl 'bdwl wazāyada 'uliya zāyada 2020).ḥimāyata a'ajri al'āmili waffaqā li'a'aḥkāmi qānūni al'amali alittiḥādiyyi al-'imārāty majallatu jāmi'ati al-shāriqati lil-'ulūma alqānūniyyata 17(1).https://doi.org/536394/jls.v17.i1.7

bū bikrin sākhay al'a'awwala 2017).dawra ahammiyyati i'ādati al-ta'amīni fī tajzi'iati almakhāṭiri majallatu aliqtiṣādi wa-l-tanmiyati albashariyyati 16) ،manshūra 'abri mawqi'i dāri almanẓūmati https://doi.org/10.35658/1445-000-016-025

bū 'azīzu ḥāfaẓa 'aliyyu 2021).jā'iḥata kwfyd 19 wa-l-qūwwata alqāhirata majallatu alḥuqwqi jāmi'ata alkū'ayti 45(3).

al-tawrati a'ansa fayṣala 2020).ta'athīrātin jā'iḥatin fīrūsa kawwarūnā 'alā 'aqdi al'amali bayna al-ẓurwfi al-ṭāri'iati wa-l-qūwwati alqāhirati majallatu kulliyyati alqānūni alkū'aytiyyati al'ālamiyyati 8(6) ،mulḥaqa khāṣa https://doi.org/10.54032/2203-008-998-008

jam'atun 'abda al-laṭīfi ṣubḥay 2016/2017).qānūna al'amali lidawlata al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati alqānūna alittiḥādiyya raqma 8 lasinatin 1980m.wa-l-qarārātu alwizāriyyatu al-ṣādiratu tanfīdhan li'a'aḥkāmahu waffaqā li{khiri al-ta'dīlāti ṭ miṭba'ata alma'ārifi

alḥukmu alqaḍā'iyyu al-'māly maḥākum dubbiyyu alibtidā'iyyati jalsata 14/9/2020 ،fī al-da'wā raqma 6660 lisanatan 2020 'umāliyya juz'ī ghayra manshūri

ḥukmu qaḍā'ī 'umāliyyun maḥkamata a'abū ẓaby al'umāliyyati alibtidā'iyyati raqma 195 lisanatan 2020m ،bitārīkhin 30/8/2020(ghayra manshūri

ḥukmu 'umāliyyu fī al-da'wā raqma 6656 lisanatan 2020 ،maḥākum dubbiyyu alibtidā'iyyati 'umāliyya juz'ī bitārīkhin 10/8/2020(ghayra manshūri

alḥukmu al-'māly maḥākum dubbiyyu alibtidā'iyyati fī al-da'wā raqma 12 lisanatan 2020m، 'umāliyya juz'ī

ḥukmu almaḥkamati alittiḥādiyyati al'ulyā al-'imārātya fī ṭalabi al-tafsīri raqma 2 lisanata 2020 dustūriyyun jalsata yawmi al-thulāathā'i almūāfiqi 27 a'abrīla lasanatin 2020m(ghayra manshūri

alkhillīfā muḥammada 2020).dawra alqaḍā'i fī taḥqīqi al-tawāzuni al'aqdiyyi majallatu 'adālatin lil-dirāsāti alqānūniyyati wa-l-qaḍā'iyyati 9 ،manshūra 'abri mawqi'i dāri almanẓūmati

z'yn muḥammada jamāli 2020).tafāwuta tanfīdhi 'aqdi al'amali bayna alistiḥālati wa-l-ārhāq wamuḥaddadātihi fī ẓalla wabā'u kū'arinā majallatu kulliyyati alqānūni lil-'ulūma alqānūniyyata wa-l-sīāsiyyata 9('adada khāṣa manshūra 'abri mawqi'i dāri almanẓūmati https://doi.org/10.32894/1898-009-999-028

20-3.indd 30 9/24/2023 2:31:56 AM

sirḥānun ‘adnāni wa-l-mahdāwī ‘aliyyun wa‘ubaydātu yūsf 1980).a’aḥukkāma qānūni tanẓīmi ‘alā’āaqāti al‘amali alittiḥādiyyi raqma 8 lasinatin 1980m.maktabatu aljāmi‘a#i-al-shāriqata

sa‘īdun ḥātima ghā’iba 2020).inhīāra al-tawāzuni al‘aqdiyyi bijā’iḥati kū’arinā ‘aqada al-tawrīdu a’anamūdhajan majallatu kulliyyati alqānūni lil-‘ulūma alqānūniyyata wa-l-sīāsiyyata 9(‘adada khāṣa https://doi.org/10.32894/1898-009-999-026

sawālimu sufyāna d t).al-ta’amīnu ḍidda khaṭari jā’iḥati kawwarūnā kwfyd-19).ḥawlīāti jāmi‘ati aljazā’iri 134 ،(‘adada khāṣa ṣ-624.

shabakatu qawānīni al-sharqi

ilṭa‘inna raqma 139 lisanatan 2018 qaḍā’iyyatan almaḥkamata alittiḥādiyyata al‘ulyā al-’imārātya al’a’aḥkāma almadaniyyata wa-l-tijāriyyata bitārīkhi 25/9/2018.

ilṭa‘inna raqma 719 lisanatan 24 qaḍā’iyyatan almaḥkamata alittiḥādiyyata al‘ulyā al-dā’irata almadaniyyata wa-l-tijāriyyata bitārīkhi 7/3/2006 ،maktaba fannī 28 ،juz’un a’awwala ṣ 434. manshūratu ‘abri shabakati qawānīni al-sharqi tārīkhu al-zīārati 22/5/2021

ṭa‘nu raqmi 516 lisanatan 25 alqaḍā’iyyata almaḥkamata alittiḥādiyyata al‘ulyā al-dā’irata almadaniyyata bitārīkhi 12/11/2003 ،maktaba fannī 25 ،juz’a 4 ،ṣ 2318.manshūratu ‘abri shabakati qawānīni al-sharqi tārīkhu al-zīārati 22/5/2021

al-ṭa‘nu al-‘māly raqma 9 lasinatin 2020m ،almaḥkamata al-’itḥādya al‘ulyā al’a’aḥkāma almadaniyyata wa-l-tijāriyyata al-dā’irata almadaniyyata bitārīkhin 17/2/2020 manshūra shabakati qawānīni al-sharqi

al-ṭa‘nu al-‘māly raqma 14 lisanatan 2021m maḥākum dubbiyyu alibtidā’iyyati ‘umāliyya juz’ī bitārīkhin 25-1-2021(ghayra manshūri

‘abdu almajīdi raghydun fatālin 2020).sharaḥa qānūnu tanẓīmi ‘alā’āaqāti al‘amali wamabādi’i al-ta’amīnāti alijtimā‘iyyati ṭ al{fāqa almushriqata

‘ubaydātun yūsf 2020).ba‘ḍa ṣūri alḥimāyati alqānūniyyati fī zamani jā’iḥati kawwarūnā majallatu kulliyyati alqānūni alkū’aytiyyati al’ālamiyyati 8(6) ،mulḥaqa khāṣa https://doi.org/10.54032/2203-008-998-015

‘ayyāshun drār 2010).wāqi‘a niẓāmi al-ta’amīni alijtimā‘iyyi fī aljazā’iri ‘ manshūra ‘abri mawqi‘i dāri almanẓūmati

fara‘awna hishāma 1989).qānūna tanẓīmi ‘alā’āaqāti al‘amali fī ḍaw’i tashrī‘i dawlati al’imārāti al‘arabiyyati almuttaḥidati

kamīliyyun samīrata 2009).qānūna al-shughli wa-l-taṭawwurāti al-tiknūlūjiyyati majallatu alqānūni almaghribiyyi dāra al-salāami 13) ،manshūra ‘abri mawqi‘i dāri almanẓūmati

al-laythiyyu sāmaḥa d t).kayfa yuda“imu alqiṭā‘u al-khāṣ almujtama‘a al-’imārāty fī mūājahati “ kawwaranā “؟ manshūra ‘abri almawqi‘i al-tālī alroeya.com.

20-3.indd 31 9/24/2023 2:31:57 AM

almajāliyyu a'aḥamida 'abdu al-Raḥmāni a'aḥamida 2016).almas'ūliyyata alijtimā'iyyata lil-sharikāti fī alqānūni al-dawliyyi wa-l-fiqhi al-aslāmy dirāsata muqāranatin majallatu jāmi'ati jāzāni lil-'ulūma al'insāniyyata 5 ،manshūra 'abri mawqi'i dāri almanẓūmati

muqābalātu shakhṣiyyatu maydāniyyatu ladā mukātibu al'amali fī wizārati almawāridi albushriyyati wa-l-tawṭīni faṣili alkharīfa 2021-2020m.

al-mwmny bishārin ṭilāalin wa-l-zawāhirati muḥammada muslima 2014).al-sirāja fī sharḥi qawānīni al'amali wa-l-ta'amīnāti alijtimā'iyyati waffaqā li'a'aḥdatha al-ta'dīlātu al-tashrī'iyyatu wa-l-taṭbīqātu alqaḍā'iyyatu fī dawlati al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati dāru alḥāfiẓi

nābiyyun 'abda alqādiri 2018).al-taṭawwura al-tārīkhiyya limafhūma almas'ūliyyati alijtimā'iyyati lil-munaẓẓamāti al-dawliyyati almultaqā alwaṭaniyya al'a'awwala makānata almas'ūliyyati alijtimā'iyyati wa-l-bī'iyyati lil-mu'uassasāti aw almunaẓẓamāti ḍimna alqānūni al-dawliyyi wa-l-dākhiliyyi jāmi'ata al-duktwri mawlāay al-ṭāhira sa'īdatan kulliyyata alḥuqwqi wa-l-'ulūmi al-sīāsiyyati makhbara ḥimāyati ḥuqwqi al'insāni bayna al-nuṣūṣi al-dawliyyati wa-l-waṭaniyyati wawāqi'ihā fī aljazā'iri mujallada 7 lasinatin 2018m.manshūru 'abri mawqi'i dāri almanẓūmati

20-3.indd 32 9/24/2023 2:31:57 AM

Achievement of contractual balance in labor relations under Corona pandemic

Bashar Talal Al-Momani[1]

Abstract:

Contractual balance in labor relations is one of the topics that concern legal and judicial persons in Arab countries, in general, and the UAE, in particular, under Corona pandemic, which had and continues to have visible negative effects on the employee and the employer. Although MOHRE exerted and still exerts efforts as per the issued decree and reconciliatory options, it could not achieve the intended balance since most of these options were in favor of the employer who chooses what is fit for his interests. However, the employee has no choice but to accept any of these options or reject them. This will result in a dispute that will not be in the benefit of the employee. In fact, it may be used as a pretext for contract termination due to the Corona pandemic, the institution shutdown, and the resulting damage. The study recommended the necessity to refer to the employer's bank guarantee if he breaches the pay requirements after proving the breach and specifying its unacceptable reasons. It also recommended considering insurance against exceptional risks such as the Corona pandemic.

Keywords: the employee, the employer, the contractual balance, the ministerial decrees, the control, Corona pandemic, the private law.

(1) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)
bmomani@sharjah.ac.ae

20-3.indd 33 9/24/2023 2:31:57 AM