

علاقات العمل في ظل حالة الطوارئ لمواجهة جائحة فيروس كورونا للعام 2020

قراءة قانونية للمادة (38) من قانون العمل
الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000

شارك في هذه القراءة المحامون
رياض عيسه، الاء ربيعي، تامر قرع، - رام الله
نيقولا أبو حنك - عمان - الأردن

مقدمة

يُعد قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 من أكثر تشريعات العمل العربية تميزاً، حيث يتميز بمراعاة حقوق العمال من حيث الإجازات، ومقدار مكافأة نهاية الخدمة، وبدل التعويض عن الفصل التعسفي وغيرها من المميزات الخاصة بالعمال بمقارنة بغيره من قوانين العمل في العالم العربي على الأقل، حيث فرض قانون العمل الفلسطيني مجموعة من الامتيازات للعمال الفلسطينيين نستطيع وصفها بالمتقدمة مقارنة بحقيقة واقع الاقتصاد الفلسطيني الذي اشبه ما يمكن وصفه بالاقتصاد الناشئ، وفي ضوء جائحة فيروس كورونا برزت مجموعة من التساؤلات والاستفسارات عن مصير علاقات العمل، واستمرارها في ظل حالة الطوارئ التي اعلن عنها فخامة رئيس دولة فلسطين في 2020/3/6، وتمديدتها بتاريخ 2020/4/3 لمدة (30) ثلاثين يوماً إضافية، ومدى التزامات أصحاب العمل في ظل استمرار حالة الطوارئ تجاه العمال؟، وآلية التطبيق السليم للمادة (38) من قانون العمل الفلسطيني؟، وهل انهاء علاقة العمل في ظل هذه الجائحة يعتبر من قبيل الفصل التعسفي؟، وكيف يمكن استمرار علاقة العمل على ضوء توقف تأديتها وانعدام محلها وموضوعها؟، وهل يستطيع أصحاب العمل فعلاً الوفاء بأجور العمل في حالة الاستمرار لمدة أكثر من شهرين؟، وهل يستطيع أصحاب العمل التوصل من الوفاء بأجور العمال خلال فترة اول شهرين من تاريخ اعلان حالة الطوارئ وتعطيل المؤسسات العامة والخاصة؟، وحتى وان لم تستمر هذه الحالة لمدة شهرين، هل تستطيع الشركات والمؤسسات التي منيت في خسائر تقليص عدد عمالها؟، وهل من الممكن بقاء العلاقات التعاقدية العمالية على حالها بعد هذه الجائحة؟ جميع هذه التساؤلات، سنحاول الإجابة عليها في هذه القراءة المؤجرة على ضوء ما ورد في المادة (38) من قانون العمل.

أولاً: إعلان حالة الطوارئ وإغلاق المؤسسات والمحافظات، وتطبيق الحجر المنزلي الالزامي.

1. تضمن قرار فخامة الرئيس محمود عباس "أبو مازن" مرسوم بإعلان حالة الطوارئ رقم (7) بتاريخ 2020/3/6 المنشور في الوقائع الفلسطينية/الجريدة الرسمية عدد خاص رقم (21) بتاريخ 2020/3/25 في البند (3) منه تعطيل العمل في المؤسسات العامة والخاصة كلياً او جزئياً، وتكليف رئيس مجلس الوزراء باتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة لتنفيذه، وعلى ضوء هذا المرسوم الرئاسي قرار رئيس مجلس الوزراء "الدكتور محمد اشتية" القرار رقم (1) بشأن حالة الطوارئ والمؤرخ في 2020/3/6 لسنة 2020 وكذلك القرار رقم (3) لسنة 2020 بتاريخ 2020/3/22 المتضمن إغلاق كافة محافظات الوطن ومنع التنقل منها وإليها، وبقاء جميع المواطنين في الحجر الصحي المنزلي، كما تم تمديد حالة الطوارئ لمدة ثلاثين يوماً إضافية بقرار بقانون صادر عن فخامة الرئيس محمود عباس بتاريخ 2020/4/3.

2. أوضحت المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني حديث الساعة في ظل اعلان حالة الطوارئ التي اعلنها الرئيس وقرارات تنفيذها الصادر عن مجلس الوزراء لمكافحة ومواجهة جائحة فيروس كورونا، وهو وباء قاتل

لا علاج ولا لفتح له حتى تاريخه، وإن معظم دول العالم نحت منحى فلسطين في اعلان حالة الطوارئ وتعطيل اعمال مؤسساتها العامة والخاصة، ودعت الى الحجر الصحي المنزلي، وتتحدث تقارير عن دخول الاقتصاد العالمي في حالة ركود وكساد عظيم، وإفلاس شركات ومنشآت صناعية كبرى ليس على مستوى فلسطين فقط، بل والعالم، وإن سوق العمل العالمي سيفقد مليون وظيفة على الأقل في هذا العام نتيجة هذا الوباء وما يمر به العالم، وفقاً لتقرير صدرت وقت اصدار هذه القراءة.

3. صريح معالي وزير العمل الفلسطيني في مقابلة متلفزة على وكالة معا الإخبارية بتاريخ 2020/3/17 انه لن يُسمح ولن يكون من المقبول لأي منشأة عمل بفصل أي موظف، وأن اللجنة الثلاثية المشكلة بموجب الاتفاق الذي تم بين أطراف العمل الثلاثة - الوزارة، أصحاب العمل، العمال - بتاريخ 2020/3/16 تعهدوا بذلك، وبالرجوع الى نص هذا الاتفاق، نجد بانه تضمن بند مفاده "تشكيل لجنة مشتركة من قبل الأطراف الثلاثة لمتابعة وعلاج كافة القضايا المتعلقة بالآثار الناتجة عن حالة الطوارئ". ولم نجد في هذا الاتفاق ما ينتقص من حقوق العمال الواردة في المادة (38) انفة الذكر، أو من حقوق أصحاب العمل بعدم الالتزام في دفع الأجور أو انتهاء علاقة العمل بعد مضي الشهرين على الاغلاق.

4. بتاريخ 2020/4/3 صدر قرار عن فخامة الرئيس بتمديد حالة الطوارئ لمدة ثلاثين يوماً إضافية، وهذا الامر زاد من قلق ومخاوف أصحاب العمل الذين تكبدوا خسائر كبرى، كما هم العمال ايضاً، مما أعاد الى الازهان مرة أخرى التساؤلات والاستفسارات التي تم الإشارة لها في مقدمة هذه الورقة، وجعل من الأهمية بمكان إعادة قراءة المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني وتحليها بشكل سليم وفقاً لواقع النصوص والمعطيات الحالية.

ثانياً: قراءات في نص المادة (38) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

اختلفت التفسيرات القانونية حول القراءة الصحيحة للمادة (38) من قانون العمل الفلسطيني، سيما في ظل ظروف طارئة استثنائية، سيما وأن التطبيقات القضائية الفلسطينية لمثل هذه الجائحة غير واردة، مما ترك مجال لتفسيرها على اكثر من جهة، وقراءتها بعدة قراءات، ومنهم من ذهب الى عدم جواز انتهاء عقود العمل، وإن قرار الاغلاق نتيجة اعلان حالة الطوارئ لا يتماشى من القرار الارادي أو القضائي المذكورة في المادة (38) وبالتالي، فإن عقد العمل لا ينتهي، ويعتبر تعسفياً أي إنهاء لعلاقة العمل خلال فترة الطوارئ، ومن جهة أخرى ذهب فريق الى ان اعلان حالة الطوارئ تؤدي الى استحالة تنفيذ العقود، واعتبارها مرهقة لان محل العقد (العمل، وتأدية العمل قد انتفى نتيجة الاغلاق) وبالتالي لا يمكن تطبيق نص المادة (38) من قانون العمل لاستحالة التنفيذ، وكلا الاتجاهين اعتمدا على نصوص واحكام قانونية وتطبيق عملية مقارنة تم الاستناد لها عند قراءة المادة (38) من قانون العمل

الفلسطيني. وبالتالي فإننا نقدم هذه القراءة وفق التحليل المبين في هذه الورقة محاولين توضيحها والاجابة على الاستفسارات بشأنها:

نصت المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني على أن:

1 - "لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى أصحاب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة". 2- "ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون".

ثالثاً: الرأي القائل بعدم جواز إنهاء علاقة العمل خلال فترة الطوارئ.

ذهبت بعض الآراء القانونية مؤخراً إلى القول بأن القرار الإداري المشار إليه في المادة (38) من قانون العمل الساري لا ينطبق على قرارات رئيس مجلس الوزراء بشأن إعلان حالة الطوارئ رقم (1) و (3) المذكورة أعلاه، وإن هذه القرارات حتى وإن تضمنت تعطيل الاعمال ووقفها في المؤسسات العامة والخاصة تختلف في مفهومها عن القرار الإداري المقصود في قانون العمل الفلسطيني، والقاضي بإغلاق المنشأة، وبالتالي لا يجوز في حال امتدت فترة الاغلاق عن شهرين انتهاء عقود العمل، ويتوجب استمرارها واستمرار دفع أجور العمال وعدم وقفها، وبغير ذلك يعتبر تعسفاً إنهاء أي عقد عمل من قبل أصحاب العمل.

ورداً على هذه الرأي وغيره من الآراء الأخرى التي نحت الى هذا المنحى حول تفسير المادة (38) من قانون العمل نبين ما هو آت:

1) ضمن التفسير الواسع لمفهوم القرار الإداري، وما تم بموجب قرارات رئيس مجلس الوزراء المذكورة أعلاه من تفويض للمحافظين وللجهات التنفيذية ذات الشأن في تنفيذ قرارات اعلان حالة الطوارئ - وهو إعلان/قرار سيادي-، فإن قرارات مجلس الوزراء تندرج ضمن القرارات الإدارية المشار لها في المادة (38) من قانون العمل الساري والتي استهدفت اغلاق منشآت الأعمال، وبالتالي تكون الغاية من الاغلاق، وتعطل العمل فيها قد تحققت فعلا.

2) إن القرار الإداري في ظل الظروف الطارئة والظروف الاستثنائية يعتبر قرارا إداريا في مفهومه العام وفي كل الأحوال ولا يختلف عن ذلك القرار المنصوص عليه في المادة (38) وذلك بغض النظر عن اتساع صلاحية مصدر هذا القرار في الظروف الاستثنائية أو الطارئة ويخضع لرقابة الجهات والقضاء الإداري المختص ونشير بذلك الى ما جاء في كتاب الدكتور المؤلف (وسام صبار العاني) بعنوان القضاء الإداري صفحة 51-56 بعنوان حالة الضرورة والظروف الاستثنائية حيث يقول: (ان ما تصدره الإدارة من أعمال قانونية في حالة الضرورة والظروف الاستثنائية لا يخرج عن كونه قرارات

إدارية وان اتسع نطاق أثرها ...) ويضيف الكاتب (.....وقد انتهى مجلس الدولة والقضاء الفرنسي الى مراقبة عنصر الملائمة في تصرف الإدارة ومدى تناسبه من حيث الشدة مع الظروف الاستثنائية، وبعبارة أخرى يلغى القرار الإداري..... وان القرارات الصادرة في حالة الضرورة او الظروف الاستثنائية تخضع لمبدأ تحقيق الأهداف، أي يقصد مداخلة الخطر القائم فيرقب القضاء الإداري على مدى وجود هذا الهدف الخاص في أعمال الإدارة الاستثنائية).

(3) كما نضيف أن محكمة العدل العليا الأردنية عرفت القرار الإداري بأنه: "عمل قانوني نهائي صادر بالإرادة المنفردة والملزمة لجهة الإدارة، بما لها من سلطة بمقتضى القوانين والأنظمة، وفي الشكل الذي يتطلبه القانون، يقصد إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني معين، ابتغاء للمصلحة العامة، وأما في العراق فتم تعريفه في معرض بيان القرار الإداري القابل للطعن بأنه: "كل قرار إداري نهائي، صادر عن سلطة إدارية ومنتج لأثر قانوني". وبناء على ذلك يمكن تعريف القرار الإداري بأنه كل قرار صادر عن سلطة إدارية تتمتع بصلاحيات بموجب التشريعات، ومنتجة لأثر قانوني.

(4) وقد إستثنى الفقه الإداري الأعمال السيادية من القرارات الإدارية، والتي تصدر عن الإدارة باعتبارها سلطة حكم لا سلطة إدارة "إعلان حالة الطوارئ"، وإن ما قامت به الحكومة/رئيس مجلس الوزراء بإصدار قرار بإغلاق المنشآت يعتبر قرار إداري ذلك أنه ليست جميع الأعمال التي تصدرها الحكومة (السلطة التنفيذية) والتي تتعلق بالأمن الداخلي تعتبر من أعمال السيادة، فالرغم من إعلان حالة الطوارئ، إلا أن قرارات رئيس الوزراء رقم (1،2،3،4) لسنة 2020 بإغلاق المنشآت وإدارة الأزمة لمواجهة فيروس كورونا تعتبر من القرارات الصادرة تطبيقاً لإعلان حالة الطوارئ وتعد قرارات إدارية عادية صدرت في ظروف طارئة استثنائية، وليست من أعمال السيادة، وهي قرارات تدخل ضمن الاختصاصات والمهام المناطة بالحكومة ورئيس وأعضاء مجلس الوزراء وذلك بموجب المواد (68) و (69) من القانون الأساسي الفلسطيني.

ومن هنا؛ نستنتج أن القرار الإداري الصادر بتعطيل المؤسسات العامة والخاصة لمواجهة جائحة فيروس كورونا لا يختلف عن أي قرار إداري آخر بإغلاق أي منشأة في الظروف العادية فالقرار الأول، صدر في ظروف طارئة استثنائية، والقرار الثاني صدر في ظروف عادية، والعبرة من الإغلاق قد تحققت ولا داعي للتوسع في التفسيرات في هذا الشأن لغايات تطبيق المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني الساري، ومما يفسر ويؤكد هذا الاستنتاج قرار وزارة العمل الفلسطينية الصادر بتاريخ 2020/3/10 بتطبيق أحكام المادة (38) من قانون العمل عن المنشآت الصادر قرار بإغلاقها في المحافظات التي أعلن بها حالة الطوارئ.

5) كما نشير بذلك لحكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 181 لسنة 2004 بتاريخ 21/12/2004، التي اعتبرت تخفيض أجور العمال في أوقات الاغلاق وعدم اعتراضهم على هذا التخفيض عدم مخالفة لأحكام قانون العمل الأمرة، وكذلك حكم محكمة استئناف القدس رقم 2016/81 بتاريخ 2016/5/30 الذي اعتبر ان عقد العمل منتهي بحكم القانون بمرور مدة شهرين من تاريخ اغلاق منشأة العمل.

6) كما ان هذه الاتجاه لم يراعي نص المادة (41) من قانون العمل التي جاء فيها: "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك".

وبمقصود هذه المادة؛ أنه وبمجرد انتهاء حالة الطوارئ وجائحة كورونا، فسيترك خلفه اثار سلبية كبرى على البنية الاجتماعية والاقتصادية والاستثمارية على الأقل، فإن أي شركة أو منشأة أعمال تعرضت الى خسائر مثبته بموجب تقارير محاسبية مدققة ومصدقة شكل سليم من الجهات المختصة سوف تتمسك بتطبيق نص المادة (41) من قانون بتقليص عدد عمالها نتيجة هذه الخسائر، وإعادة الهيكلة داخلها، مما سيؤثر حتماً على استمرار علاقات العمل بشكل حتمي، وسيكون من السهل انهاء علاقات العمل دون ان يضطر صاحب العمل الى دفع تعويض عن الفصل التعسفي.

رابعاً: الرأي القائل باستحالة تنفيذ عقود العمل نتيجة جائحة كورونا وإعلان حالة الطوارئ.

تعالق أصوات منددة بنص المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني وأن جزء كبير من أصحاب العمل لن تستطيع الوفاء بأجور موظفيها نتيجة هذا الاغلاق وتعطل وتوقف اعمالها، كما صدرت عدة تفسيرات تتبنى مبدأ استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية انطلاقاً من المبدأ القانوني الوارد في المادة (17) من مجلة الاحكام العدلية المطبقة في فلسطين "المشقة تجلب التيسير" والتمسك في بعض نصوص القانون المدني الأردني، ونصوص مشروع القانون المدني الفلسطيني على سبيل الاستثناس -لأنه لا مجال لتطبيقها كون الأول يخص دولة أخرى والثاني مشروع قانون لا أكثر- والتي تضمنت في بعض نصوصها أحكام تسمح بإلغاء العقود والتحلل منها عند استحالة تنفيذها أو اذا كان تنفيذها مرهقاً لأحد أطرافها، وذلك كمشاهدة للتمسك بعدم تطبيق نص المادة (38) من قانون العمل الساري، واستحالة تنفيذها، وبالتالي عدم التزام أصحاب العمل بدفع أجور العمال عن فترة الاغلاق بحد أقصى شهرين، وهذا يدعونا الى تحليل على هذا التفسير و الرأي أو التأويل بما يلي:

1) إن القاعدة القانونية المتعلقة بالتمسك في استحالة تنفيذ الالتزامات أو اعتبارها مرهقة "المشقة تجلب التيسير" تتعلق بالالتزامات التعاقدية المتعددة في شتى المجالات ومنها عقود العمل في طبيعة الحال

بالنظر الى توقف محل العقد وهو (حالة وواقعة العمل)، الا أن هذا التفسير يتضمن مخاطرة عالية قد تعود بأثار سلبية على أصحاب العمل في حالة تمسكوا به، وعدم دفع أجور العمال عن فترة الاغلاق بالحد الأقصى المذكور في المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني الساري وهي (شهرين)، وأن يصبح في حال الامتناع عن دفع تلك الأجور تحت طائلة القانون ومخالفة منهم لتعليمات الوزارة وفتح المجال للعمال والموظفين الذين لم يتقاضوا اجورهم عن فترة الاغلاق بالتمسك بواقعة الفصل التعسفي، مما يشكل عوائق إضافية امام أصحاب العمل.

(2) كما أن الالتزام بدفع أجور العمال اثناء الاغلاق هو التزام فرضه القانون بموجب نص المادة (38) من قانون العمل الساري، وليس شرط من شروط التعاقد (العقد) حتى يتم التمسك في استحالة تنفيذه أو ارهاق احد اطراف العقد في حال تنفيذه، وبالتالي فهو واجب التطبيق، ولا يدخل من ضمن الالتزامات التعاقدية المنظمة بموجب عقود تعاقدية كعقود التوريد وغيرها لأنه مفوض بنص قانوني.

(3) كما أن أحكام قانون العمل أحكام وقواعد أمرة لا يحوز مخالفتها واحكام خاصة صدرت بموجب قانون خاص، ووفقاً للمبدأ القانوني فإن "الخاص يقيد العام"، وبالتالي نصوص قانون العمل تختلف عن قواعد وأحكام مجلة الأحكام العدلية وهي تتضمن قواعد كلية عامة، وبالتالي لا مجال للتحلل من هذا الالتزام الا بتعديل أحكام قانون العمل، سيما المادة (38) من قانون العمل في هذا الصدد.

(أ) اما بالنسبة الى القانون الأردني رقم (8) لسنة 1996، سيما المادة (50) منه، فإنها جاءت لمصلحة صاحب العمل اكثر منها للعامل بمسالة دفع الأجور خلال فترة الاغلاق نتيجة اضطرار أصحاب العمل الى وقف العمل بمنشأتهم، حيث أنها لم تلزم أصحاب العمل بدفع الأجور كما هو الحال في قانون العمل الفلسطيني، وبذات الوقت لم تطرق هذه المادة الى انهاء عقد وعلاقة العمل عند وقف عمل منشأة العمل، وذلك على خلاف ما ذهبت له المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني، وتركت المادة (50) من قانون العمل الأردني بدلالة المادة (28) -التي تتناول حالات الفصل دون اشعار- من قانون العمل الأردني مسالة إنهاء عقد العمل عند توقف العمل او توقفه في حالات الطوارئ للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني الأردني، سيما المادة (205) منه -هو ساري التطبيق في الأردن فقط- والتي من شأنها انهاء العقود عند استحالة تنفيذها، وهذا الامر خلق بعض التفسيرات لدى أطراف العمل الثلاثة في الأردن، حيث أصدرت تعليمات على موقع وزارة العمل الأردنية الالكتروني بتاريخ 2020/3/18 بانه يتوجب على أصحاب العمل الاستمرار في تنفيذ عقودهم ودفع الأجور خلال فترة التعطيل تماشياً مع ما جاء في أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 الصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992 والذي تضمن عدة

قرارات من أجل الخروج من المأزق القانوني التي وضعت فيه المادة (50) من قانون العمل الأردني الوزارة، كونها لا تلزم أصحاب العمل بدفع الأجور عند استحالة التنفيذ (توقف العمل) وتضمن هذا أمر الدفاع هذا نصوص توقف العمل في المادة (50) من قانون العمل الأردني، وتمنع أصحاب العمل من إنهاء عقود العمل والزامهم بدفع أجور العمال وفق ترتيب خاص ورد في أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020، وأوجبت على أصحاب العمل الذين يرغبون في وقف عمل منشأتهم تقدم بطلب بذلك توافق عليه الوزارة، لقاء حرمان صاحب العمل من الاستفادة من الاستفادة من برامج الحماية الاقتصادية للقطاع الخاص الذي تعمل الحكومة عليه، وعلى أن تتولى الحكومة دعم أي موظفين لم يحصلوا على أجورهم من خلال مؤسسة الضمان دفع أو تعويض أجور العمال في حال الموافقة على طلب وقف عمل المنشأة، وقد صرح به وزير العمل الأردني بتاريخ 2020/3/16 بعدم تسريح أي عامل تحت طائلة الفصل التعسفي، وهذا الأمر عارضه الكثير من خبراء القانون في الأردن الذين اعتبروا أن ذلك لا يتماشى وأحكام قانون العمل الأردني، ويتعارض مع ما جاء في المادة (205) من القانون المدني الأردني، وما توصلت له محكمة التمييز الأردنية من عدم مسؤولية الأطراف في حال استحالة تنفيذ العقد.

وبالتالي، فإن قانون العمل والمشرع الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وضع نص خاص وصريح عند اغلاق منشأة العمل، بأن يلتزم صاحب العمل بدفع أجور العمل لمدة أقصاها شهرين، وفي حال استمرار الاغلاق تنتهي العلاقة العمالية بحكم القانون، مع احتفاظ العامل في حقوقه العمال عن فترة عمله لدى صاحب العمل، واوجد حل لهذه الإشكالية في نص المادة (38) من قانون العمل، ولم يحيل هذه المسألة للقواعد العامة كما فعل المشرع الأردني.

ب) كما نود الإشارة أن الفقرة الثانية من المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني قد وازنت بين حقوق العمال وعدم انقطاع أجورهم لمدة شهرين كحد أقصى نتيجة الاغلاق، ومصالح أصحاب العمل حيث حفظت للعمال حقوقهم في نيل أجورهم على مدار شهرين من فترة الاغلاق وفي ذات الوقت راعت مصالح صاحب العمل الذي لا يستطيع دفع أجورهم أكثر من ذلك نتيجة اغلاق منشأته وجعلت الالتزام بدفع الأجور واستمرارية العمل المنتهية بحكم القانون مع احتفاظ العمال بحقوقهم العمالية المترتبة نتيجة انتهاء عملهم وعقودهم بحكم المادة (38) من قانون العمل، ونشير بذلك الى حكم محكمة استئناف القدس رقم (2016/81) بتاريخ 2016/5/30 الذي اعتبر ان عقد العمل يعتبر منتهي تلقائياً بانتهاء مدة الشهرين من تاريخ الإغلاق، وهذا المبدأ ايضاً هو حق للعامل الذي يستطيع بعد مدة الشهرين من اغلاق منشأة العمل لدى مؤسسة وصاحب عمل آخر، وقد يضطر احياناً العامل للبحث عن عمل جديد بعد اغلاق المنشأة مباشرة او في أي وقت. وهذا الأمر وإن كان سيزيل حمل ثقيل على أصحاب العمل، إلا أن يلحق ضرر

كبير بالعمال، وسيزيد الحمل على كاهل الدولة والحكومة التي يفترض منها ان توفر الحد الأدنى على الأقل من متطلبات معيشة العمال واسرهم، وان تدعم في ذات الوقت أصحاب العمل ايضاً الذين تضرروا من هذه الجائحة.

الخلاصة.

وعليه؛ فإن ما جاء بالمادة (38) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 هو التزام مفروض بقوة القانون والنص، وليس بقوة العقد، وبالتالي فإن تطبيق مبدأ استحالة التنفيذ أو عدم القدرة على التنفيذ نتيجة ارهاق احد طرفاه لا مجال فيه للتطبيق على ضوء ما تم بيانه، وإن عدم التقيد بالنص ودفع أجور الشهرين بحد اقصى يجعل أصحاب العمل عرضة لدفع تعويض عن الفصل التعسفي، وإن من حق أصحاب العمل بمرور مدة الشهرين على الاغلاق اعتبار عقود العمل والالتزامات العمالية المفروضة عليهم بدفع الأجور منتهية حكماً، دون أن يكون صاحب العمل عرضة لمسألة الفصل التعسفي أو الملاحقة عنها نظرا لوضوح النص، مع احتفاظ العمال بما لهم من حقوق وامتيازات عمالية عن فترة عملهم السابق لدى أصحاب العمل، وهذا يدعوا الى دق ناقوس الخطر وضرورة تفعيل الجهود لعدم فقدان سوق العمل الفلسطيني للوظائف وارتفاع نسبة البطالة والتي من شأنه ان تؤثر حتما على عجلة الإنتاج، والاقتصاد الوطني الفلسطيني، ويدعو الى ضرورة تعاون اطراف العمل (الوزارة، وأصحاب العمل، والعمل) من أجل البحث عن حلول سريعة لتفادي الخسائر قد الإمكان، واستمرار عجلة الحياة، وعدم نقشي حالات الفقر والبطالة، وضرورة التدخل العاجل من مجلس الوزراء (الحكومة) لوضع حد لهذا الامر ووضع خطط عاجلة للخروج من هذه الازمة، وعدم الانتظار والتعاون المطلق مع القطاع الخاص الفلسطيني، وإعادة تفعيل قانون الضمان الاجتماعي وفق رؤية مجتمعية كليه كاملة لعدم الوقوع في مثل هذه الضائقة المالية الخاصة بمعاشات وأجور العامل والتزامها في تأمين الحد الأدنى من تكاليف المعيشة وتسير أمور حياة المواطنين، وإنشاء صندوق عاجل لتعويض المتضررين من جراء هذه الجائحة سواء كانوا عمال أو أصحاب عمل، ووضع برنامج للحماية الاقتصادية، وإعادة النظر بصورة شاملة بالسياسات المالية والاقتصادية والاستثمارية التي اتبعتها الحكومة على مدار سنوات طويلة، ووضع خطط إنقاذ وتطوير عاجلة، وتخفيض وإزالة القيود امام عجلة الاقتصاد.

والله ولي التوفيق،،،

فريق عمل باحثي إدراك للاستشارات القانونية