# أثر جائحة كورنا على عقود العمل
# في القانون العماني

إعداد : د.أحمد محمد أحمد الزين
أستاذ القانون الخاص المشارك وعميد كلية الحقوق بالإنابة
جامعة ظفار- سلطنة عمان

## ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة لمعرفة تأثير جائحة كورونا على عقود العمل؛ لأن هنالك العديد من العمال في مختلف دول العالم فقدوا وظائفهم بسبب أثر هذه الجائحة ، وتتمثل مشكلة الدراسة في أن هنالك العديد من المنازعات ظهرت نتيجة لهذه الجائحة، منها ما هو متعلق بإنهاء عقد العمل، ومنها ما هو متعلق بتخيفض الأجر، ومنها ما هو متعلق بتخفيض العمالة ، ومنها ما هو متعلق بعدم أداء العمل المتفق عليه، وكان ذلك نتيجة للكثير من السياسات الإحترازية التي فرضتها الدول للحد من هذه الجائحة أو محاولة التخفيف منها، أو نتيجة لإصابة العامل بمرض كورونا أو وضعه في الحجر الصحي .

تعتبر جائحة كورونا ظاهرة طارئة ولذلك هنالك الكثير من التساؤلات حول الوضع القانوني لهذه الظاهرة في إطار قانون العمل تتمثل في معرفة مدى تطبيق القواعد الواردة في القانون المدني في إطار نظرية الظروف الطارئة على المنازعات التي تنشأ في ظل هذه الظروف؟ أم أن قواعد القواعد الواردة في قانون العمل تعتبر كافية لمعالجة هذه المنازعات التي تنشأ بسبب هذه الجائحة؟ وما هي المصادر الأخرى التي يمكن أن يلجأ إليها القاضي المختص في حالة غياب النص ؟ لذلك كانت هذه الدراسة التي من الممكن أن تسهم في الوصول لبعض النتائج التي تضع الحلول لبعض المعضلات القانونية في هذا المجال.

كلمات مفتاحية : تعديل عقد العمل ، إنهاء عقد العمل ، جائحة كورونا، نظرية الظروف الطارئة ، القوة القاهرة .

## ABSTRACT

This study aims to know the impact of the Corona pandemic on employment contracts. There are many workers in different countries of the world who have lost their jobs due to the impact of this pandemic. The problem of the study is that there are many disputes that have arisen as a result of this pandemic, some of them are related to the termination of the work contract, some are related to the reduction of wages, some are related to the reduction of employment,

and some are related to the non-performance of the agreed work. It is one of the precautionary policies imposed by countries to limit or try to mitigate this pandemic, or as a result of the worker being infected with Corona disease or placing him in quarantine. □
The Corona pandemic is an emergency phenomenon, and therefore there are many questions about the legal status of this phenomenon within the framework of labor law, which is to know: To what extent are the rules contained in the civil law applied within the framework of the theory of emergency conditions to the disputes that arise under these circumstances? Or are the rules of the rules contained in the Labor Law considered sufficient to deal with these disputes that arise due to this pandemic? What are the other sources that the competent judge can resort to in the absence of the text? Therefore, this study was likely to contribute to reaching some results that put solutions to some legal dilemmas in this field.
Keywords: Corona Pandemic, Employment, Omani Law

**مقدمة :**

هذه الجائحة ظهرت في مدينة ووهان الصينية لأول مرة في شهر ديسمبر من العام ٢٠١٩، وتفشى هذا المرض بصورة كبيرة، وفي الثلاثين من شهر يناير عام ألفين وواحد وعشرين أعلنت منظمة الصحة العالمية أن المرض يشكل حالة من الطوارئ الصحية بصفة عامة، وقامت في الحادي عشر من ذات العام بإعلان تحول هذا المرض إلى جائحة، تمت إصابة أكثر من ١٤٨ مليون في أكثر من ١٨٨ دولة كانت فيها حوالي ٣١,٠٠٠,٠٠٠ حالة وفاة وقد تعافى من هذا المرض حوالي ٨٦,٣ مليون مصاب وذلك حتى تاريخ الثامن والعشرين من شهر أبريل ٢٠٢١ م[١].

نسبة لأن هذا المرض معدي وهو ينتشر بعدة طرق وبسرعة شديدة، قامت العديد من الدول بإتخاذ العديد من الإجراءات للحد من إنتشار هذا المرض منها إغلاق الحدود وحظر التجوال وإغلاق المحلات التجارية.

اثر هذه الجائحة لم يقتصر على المرض الذي يسببه والذي يؤدي للفتك بالكثير من الناس، بل إمتد هذا الأثر إلى علاقات العمل فقد أثرت هذه الجائحة على الكثير من الموظفين وكان ذوي الحظوة منهم من تم تخفيض مرتباتهم، والآخرين تم تسريحهم، وقامت بعض الشركات بمنح موظفيها إجازات بدون أجر.

(١) https://ar.wikipedia.org › wiki ›

**١-مشكلة الدراسة :**

تتمثل مشكلة البحث في أن هنالك نزاعات من نوع جديد ظهرت نتيجة هذه الجائحة وأثرت بشكل مباشر على حياة العمال ، وبالتالي إنعكست على المجتمع ككل.

**٢-منهجية الدراسة :**

تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لتوضيح موقف المشرع العماني في كل المسائل محل البحث، كما تم استخدام المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية استناداً على آراء الفقهاء والسوابق القضائية .

**٣- هدف الدراسة :**

يهدف هذا البحث إلى معرفة التكييف القانوني لتأثير هذه الجائحة على عقود العمل، ومعرفة الآثار المترتبة على الإجراءات التي يتخذها أرباب العمل ضد العمال من إنهاء العقود وتعديلها.

**٤-أهمية الدراسة :**

تتمثل أهمية البحث في أن الموضوع بصورة عامة أصبح يشغل الرأي العام االعالمي، وثار جدل كثيف حوله بحكم أنه يتناول شريحة كبيرة، والتي تمثل الغالبية العظمي، ويثير الموضوع أهمية نظرية تتمثل في التشريع الذي يحكم هذه الحالات الطارئة وأهمية عملية تتمثل في العديد من الدعاوى التي نشأت بشأن قيام بعض أرباب العمل بإتخاذ بعض الإجراءات التي تأثر بها العمال .

لكي يُوفى الموضوع حقه فقد تم تقسيمه إلى مبحثين يتناول المبحث الأول تعديل عقد العمل ويتعرض المبحث الثاني لإنهاء عقد العمل، و قد أُختتم بعدد من النتائج والتوصيات التي نأمل أن تعين في هذا الجانب .

## المبحث الأول

## تعديل عقد العمل

بادئ ذي بدء لابد من تعريف عقد العمل حيث ورد تعريفه بأنه: " هو مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم علاقة العمل الخاص المأجور[١]." وقد تم تعريفه أيضاً بأنه : "كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر[٢].

من المهم أيضاً تعريف أطراف العقد والبداية تكون بتعريف صاحب العمل والذي تم تعريفه بأنه " : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.[3]" أما الطرف الآخر وهو العامل فقد تم تعريفه بأنه ": العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه[٤]".

نظراً لقلة الإنتاج أو الظروف الإقتصادية فقد يقوم صاحب العمل بتخفيض الأجر بنسبة معينة لمقابلة الخسائر التي نتجت عن الآثار المترتبة على هذه الجائحة، وقد يقوم أيضاً صاحب العمل بتخفيض ساعات العمل اليومية أو ايام العمل للعامل بناء على القرارات الصادرة من اللجنة العليا لمكافحة كورونا، ولكن إذا لم يترتب على تخفيض ساعات العمل أو تخفيض عدد أيام العمل ضرر بالعامل فليست هنالك مشكلة ولكن المشكلة تثور عندما يقوم صاحب العمل بتخفيض أجر العامل .

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك وبصفة مؤقتة، ومع ذلك يجوز أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً[5]، ومما لا ريب فيه بأن الأجر يعتبر من العناصر الجوهرية لعقد العمل، ويعتبر أي نوع من التعديل في عقد العمل من التعديلات الجوهرية والذي لا يحق لصاحب العمل القيام بها ولكن في حالة مرور المنشأة بأزمة مالية لن يكون أمام صاحب العمل إلا أحد خيارين أما أن

---

(١) د. مصطفى مندور موسى، الوجيز في قانون العمل العماني، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات ، ٢٠١٥ م ، ص ٢٢.

(٢) الفقرة ٧ من المادة الأولى من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ م .

(3) المادة ٥ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ م .

(٤) المادة ٦ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ .

(5) المادة ٢٥ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ .

يقوم بتخفيض أجور العمال أو إنهاء تعاقداتهم حتى يتمكن التغلب على هذه الأزمة الإقتصادية[١].

تخضع العقود بصفة عامة - بما فيها عقد العمل - لما يعرف بنظرية العقد شريعة المتعاقدين، فالعقد شريعة المتعاقدين ولا يجوز نقضه أو تعديله إلا بإتفاق الطرفين وللأسباب التي يقرها القانون [٢].

هذا وقد قرر القانون بأن العقد إذا كان صحيحاً فلا يحق لأحد المتعاقدين أن ينفرد بتعديله بدون موافقة الطرف الآخر أو بدون قرار قضائي [٣]؛ لأن العقد يقوم مقام القانون في تنظيمه للعلاقة بين أطرافه [٤].

مما لا ريب فيه بأن العقد نتيجة إرادة أطرافه، وبالتالي لا يجوز نقض العقد أو تعديله من قبل القاضي بحجة أن التعديل تقتضيه العدالة ، كما لا يحق لأحد طرفيه بأن يستغل بتعديله دون موافقة الطرف الآخر، وهذه هي القاعدة العامة ، ومع ذلك يمكن تعديل العقد بواسطة أطرافه .

هذا القاعدة العامة تخضع لبعض الإستثناءات التي يمكن معها تعديل العقود بما فيها عقد العمل ومن هذه القواعد نظرية الظروف الطارئة؛ لأن جائحة كورونا تعبر ظرفاً طارئاً لم يكن في الوسع توقعه.

**أولا- نظرية الظروف الطارئة :**

في ظل هذه الظروف يجب على صاحب العمل أن يقوم بإتخاذ كافة الإجراءات للحفاظ على سلامة العمل من تجهيز أجهزة فحص الحرارة والمعقمات وأقنعة الوجه وغيرها من الإجراءات الصحية الأخرى للمحافظة على سلامة وصحة العمال[٥].

---

(١) سعيد بن محمد المعشني ، سلطة صاحب العمل في تعديل العقد ، (ب. ن) ، (ب.ت) ، ص ١٣٧.

(٢) المادة ١١٣ من قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة ١٩٨٤ .

(٣) المادة (١٦٧) من قانون المعاملات المدنية لسنة ٢٠١٣ .

(٤) الطعن رقم ٢٠٠٧/٨٢ م عمالي عليا جلسة ٢٠٠٧/٦/١٨ م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١٠/ ٢٠٠٦ وحتى ٢٠٠٧/٦/٣٠ م، السنة القضائية السابعة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ١١٦٣. انظر أيضاً الطعن رقم ٢٠٠٥/٢٠٩ تجاري عليا جلسة ٢٠٠٦/٢/١٥ م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١/ ٢٠٠٦ وحتى ٢٠٠٦/٦/٣١م، السنة القضائية السابعة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٣٨٧.

(٥) المادة ٣٣ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ والتي تنص على :" على صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً مؤهلاً للقيام بالإسعافات الطبية وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض ، وأن يقدم لهم الدواء اللازم

نظرية الظروف الطارئة قررتها المادة (١٥٩) من قانون المعاملات المدنية العماني لسنة ٢٠١٣ والتي تنص على :" إذا طرأت حوادث إستثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وقت التعاقد وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي وأن لم يصبح مستحيلاً صار مرهقاً للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول ويقع باطلاً كل شرط يقضي بغير ذلك ."

هنالك شروط لكي يتم تطبيق نظرية الطروف الطارئة ، وبالتالي يتم تعديل العقد بواسطة القاضي ويكون ذلك إستثناء من القاعدة العامة ، وتتمثل تلك الشروط فيما يلي :

١-يجب أن يكون العقد متراخياً في تنفيذه : يكون العقد متراخياً إذا كانت هنالك فترة زمنية بين صدور العقد وتنفيذه ، سواء كان العقد من العقود الفورية ولكن تنفيذه مؤجلاً كعقد البيع الذي يتم الإتفاق فيه على تأجيل تسليم الشئ المبيع، أو كان من العقود المستمرة كعقد الإيجار[١].

عقد العمل من العقود التي تنطبق عليها نظرية الظروف الطارئة؛ لأنه من العقود المستمرة أو العقود الزمنية، والتي يتم فيها تنفيذ التزامات كل من طرفي العقد بصورة دورية أو بصورة مستمرة، وبالتالي إذا توافرت بقية الشروط الأخرى التي سوف تتم الإشارة إليها فيمكن تعديل العقد .

٢-أن يقع حادث إستثنائي عام : المقصود بأن يكون الحادث إستثنائي بأن يكون وقوعه نادراً ، على أن المقصود بأن يكون الحادث عاماً وألا يكون محصوراً في المدين، وإنما يكون واقعاً على فئة كبيرة من الناس وخير مثال على ذلك جائحة كورونا .

٣-أن يكون الحادث الإستثنائي غير متوقع : بجانب أن الحادث غير متوقع حدوثه يشترط أيضاً أن يكون مما لا يمكن دفعه ، فإذا كان بالإمكان دفعه فلا يمكن إعمال هذه النظرية بشأنه [٢].

---

للعلاج وذلك كله دون مقابل . فإذا زاد عدد العمال على خمسمائة عامل وجب عليه فضلاً عما تقدم أن يوفر لعماله جميع وسائل العلاج الأخرى التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الدواء اللازم وذلك دون مقابل ، ويستثنى من ذلك تكاليف علاج الأسنان وقيمة النظارات وتكاليف الولادة.

وإذا عولج العامل في مستشفى حكومي أو خاص وجب على صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج والدواء والإقامة بالمستشفى وذلك طبقاً للوائح والنظم المالية المعمول بها في تلك المستشفيات مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

(١) د أحمد محمد أحمد الزين ، مصادر الإلتزام الإرادية في القانون العماني، دار الكتاب الجامعي، العين ، الإمارات ، ٢٠٢٠، ص ١٥٩.

(٢) د.عبدالرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، دار إحياء التراث العربي،بيروت،لبنان.، ص ٦٤٤.

٤- أن يكون من شأن الحادث الإستثنائي أن يصبح معه تنفيذ الإلتزام مرهقاً للمدين : يشترط أن يكون الإرهاق الذي يمكن أن يلحق بالمدين أن يسبب له خسارة فادحة، أما إذا كانت خسارة مألوفة فلا يعتد بها، وتقدير الخسارة الفادحة يعتبر سلطة تقديرية للمحكمة[١].

**ثانياً / أثر نظرية الظروف الطارئة على عقد العمل في ظل جائحة كورونا :**

بالنظر إلا تلك الشروط التي تم ذكرها سابقاً فإن جائحة كورونا تعبر حادث إستثنائي عام؛ لأن الجائحة إنتشرت في كل دول العالم، كما أنها حادث غير متوقع، وبما أن عقد العمل من العقود المستمرة فهو من نوع العقود التي تنطبق عليها نظرية الظروف الطارئة ، وبالتالي إذا كانت إذا كانت هنالك خسارة فادحة لا يمكن دفعها حدثت لصاحب العمل من جراء الإجراءات التي إتخذتها الدول أن يتم رد التزام صاحب العمل وتخفيض الأجر إلى الحد المعقول .

الخيار الآخر هو وقف تنفيذ عقد العمل إلى حين تزول هذه الجائحة أو تقل بحيث يصبح معه تنفيذ عقد العمل ممكناً، وهذا الامر يمكن أن يتحقق في حالة منح صاحب العمل العامل إجازة بدون أجر.

هذا ماكان من أمر القانون العام وهو قانون المعاملات المدنية العماني لسنة ٢٠١٣ والذي يحتوي على النص الذي تمت الإشارة إليه وهو يعالج هذه المسالة أما بالنسبة لقانون العمل فإنه يقرر بأنه من غير الممكن الحجز أو التنازل عن الأجور المستحقة للعامل إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عليه للحكومة أو لصاحب العمل ، وعند التزاحم تكون الأولوية لدين النفقة[٢].

## المبحث الثاني

## إنقضاء عقد العمل

**أولاً / القوة القاهرة :**

إذا طرأت قوة قاهرة وذلك في العقود الملزة للجانبين وترتب عليها أن تنفيذ الإلتزام أصبح مستحيلاً إنقضى بذلك الإلتزام المقابل له وبالتالي ينفسخ العقد من تلقاء نفسه [٣] .

---

(١) د. محمد لبيب شنب ود. محمد المرسي زهرة ، المصاد الإرادية في القانون العماني، دار الكتاب الجامعي، العين ، الإمارات ، ص ٢٢٩-٢٣٠.

(٢) المادة ٥٩ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ م .

(٣) الفقرة الأولى من المادة ١٧٢ من قانون المعاملات المدنية العماني لسنة ٢٠١٣ .

في الحالة التي يكون فيها تنفيذ الإلتزام غير ممكن بأن صار مستحيلاً مثل جائحة كورونا فإن العقد العقد ينفسخ حكماً ، وعبء الإثبات يقع على صاحب العمل بإثبات أن جائحة كورونا أصبحت قوة قاهرة ، وبالتالي فإن مسؤولية صاحب العمل تنقضي لإستحالة تنفيذ إلتزامهالمتفق عليه بسبب هذه القوة القاهرة، وبالرغم من أنه قام بتمكين العامل من أداء العمل.

أما إذا كانت الإستحالة جزئية بأن قام المدين بتنفيذ جزء من إلتزامه فإن المقابل للجزء الذي لم يتم تنفيذه ينقضي، وهذا الأمر ينطبق على العقود المستمرة في حالة تنفيذ جزء من العقد فإن المقابل لما لم يتم تنفيذه ينقضي ويحق للدائن فسخ العقد [١]، وخير مثال للعقود المستمرة عقد العمل الذي ينطبق عليه هذا الأمر.

حسب نص الفقرة الأولى من المادة ١٧٢ من قانون المعاملات المدنية العماني لسنة ٢٠١٣ والتي تمت الإشارة إليها فإن هنالك شروط لتطبيق نظرية القوة ودورها في استحالة التنفيذ :

١. **أن يكون العقد من العقود الملزمة للجانبين** :العقد الملزم للجانبين هو ذلك النوع من أنواع العقود الذي يترتب عليه إلتزامات متقابلة في ذمة كل من طرفيه [٢]ويعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين حيث يرتب إلتزام في ذمة العامل يتمثل في قيامه بالعمل المتفق عليه، ويرتب إلتزاماً مقابلاً في ذمة رب العمل بدفع الأجر المتفق عليه .
٢. **عدم قيام أحد المتعاقدين بتنفيذ إلتزامه** : أما أن يكون العامل غير قادر على أداء العمل أو يكون رب العمل غير قادر من تمكين العامل من أداء العمل المتفق عليه بسبب جائحة كورونا أو بسبب الإجراءات التي تم إتخاذها من قبل الدول بإغلاق المحلات التجارية .
٣. **أن تكون استحالة التنفيذ ترجع لسبب أجنبي** :و السبب الأجنبي هو الذي يحدث بسبب قوة قاهرة ولا دخل لأحد أطراف العقد فيه مثل جائحة كورونا .

## ثانياً أثر القوة القاهرة :

الأثر المترتب على القوة القاهرة هو فسخ العقد وفي حالة فسخ العقد يجب إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد[٣]، وينفسخ العقد بأثر رجعي، ولكن

---

(١) الفقرة الثانية من المادة ١٧٢ من قانون المعاملات المدنية العماني لسنة ٢٠١٣ .

(٢) أ.د. محمد الشيخ عمر دفع الله ، قانون المعاملات المدنية ، الخرطوم ، ٢٠٠١ ، ص ٢٨ .

(٣) الطعن رقم ٢٠١٤/٩٨٦ مدني عليا جلسة ٢٠/يناير/٢٠١٥ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١٠/ ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠ م، السنة القضائية الخامسة عشرة والسادسة عشرة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٧٠.

بالنسبة للعقود المستمرة أو عقود المدة فإنه ليس من المتصور إنفساخ العقد بأثر رجعي بيد أن العقد يزول بالنسبة للمستقبل ، بمعنى آخر فإن الآثار المترتبة على مثل هذا النوع من العقود قبل فسخ العقد يظل قائماً ولكن الفسخ يكون بالنسبة للجزء من العقد الذي لم ينفذ لاحقاً في المستقبل[١] ؛ إذ ليس من المتصور في حالة فسخ العقد بالنسبة لعقد العمل إنفساخه بأثر رجعي؛ إذ أنه لا يمكن إعادة الحال إلى ماكان عليه في الماضي ورد العمل الذي قام به العامل في الماضي، ورد الأجر إلى صاحب العمل .

**ثالثاً إستحالة التنفيذ لسبب إقتصادي :**

المشرع العماني لم ينص على الفصل للأسباب الإقتصادية، ولكن يمكن إعتبارها من الأسباب التي تجيز لصاحب العمل فصل العامل في حال حدوثها؛ إذ ليس من المعقول إلزام صاحب العمل بأن يبقي عماله بالرغم من أن المنشأة في حالة إنهيار بسبب سوء الأمور المالية والتي تكون قد حدثت بأسباب خارجة عن إرادته [٢] ، بيد أن تسريح العامل لتفادي الأزمة الإقتصادية يجب ألا يتسم بالتعسف ، إذ يجب أن يكون الإدعاء حقيقياً ، وألا يكون ذلك مبرر لفصل العامل، ويكون هنالك سبب آخر لا علاقة له بمصلحة العمل [٣].

**رابعاً / حالات أنهاء العقد في قانون العمل :**

هنالك حالات يجوز لصاحب العمل فيها فصل العامل، ويجب أن يستند إنهاء عقد العمل على سبب مشروع [٤]، نص عليها قانون العمل في المادة ٤٠وهي لا تنطبق على موضوع البحث [٥]، لذلك لا بد من الرجوع في هذا الصدد لقانون المعاملات المدنية العماني لسنة ٢٠١٣ نسبة لغياب النص في قانون العمل العماني لسنة ٢٠١٣ .

---

(١) د. توفيق حسب فرج ود.جلال العدوي ، النظرية العامة للإلتزام ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٣٣.

(٢) د. مصطفى مندور موسى ، أصول تطبيق قانون العمل في سلطنة عمان ، مكتبة بيروت ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، ٢٠٠٩ م ، ص ١٧٥، انظر أيضاً الطعن رقم ٢٠١٤/١٢٧٢ مدني عليا (ج) جلسة يوم الإثنين ٢٧/أبريل/٢٠١٤ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١٠/ ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠ م، السنة القضائية الخامسة عشرة والسادسة عشرة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٢٩٢.

(٣) الطعن رقم ٢٠٠٥/١٩٤ عمالي عليا جلسة ٢٠٠٦/٥/٨ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١/ ٢٠٠٦ وحتى ٢٠٠٦/٦/٣١ م، السنة القضائية السابعة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية، ص ٥٨٩.

(٤) الطعن الطعن رقم ٢٠١٥/٤٠١ مدني عليا جلسة يوم الإثنين ٢٨/ديسمبر/٢٠١٥ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١٠/ ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠ م، السنتين القضائيتين الخامسة عشرة والسادسة عشرة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٦٣٥.

(٥) المادة ٤٠ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ والتي نصت على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل :

هنالك حالات ينتهي فيها عقد العمل[١] ومن تلك الحالات عدم قدرة العامل على أداء العمل ومرض العامل وقد يكون مرض كورونا من الأمراض التي تتسبب في عدم مقدرة العامل على أداء العمل المتفق عليه؛ إذ يجب عدم التعسف في عقد العمل غير محدد المدة ووجود مبرر مشروع لإنهاء العقد من قبل صاحب العمل ، ويترتب على مخالفة ذلك جواز إعادة العامل إلى عمله أو إلزام المخدم بأن يؤدى التعويض العادل للمستخدم [٢] .

---

١. إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الدائرة المختصة بالواقعة خلال ثلاثة أيام من تاريخ علمه بوقوعها.
٢. إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر ، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال.
٣. إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الأولى.
٤. إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.
٥. إذا حكم عليه نهائياً في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو أثناء القيام به.
٦. إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي.
٧. إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول ، أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه ، أو إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام.
٨. إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد عمله.

(١)المادة ٤٣ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ :

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية:

١. انتهاء مدته أو إنجاز العمل المتفق عليه.
٢. وفاة العامل.
٣. عجز العامل عن تأدية عمله.
٤. الاستقالة أو الفصل أو ترك العمل طبقاً لأحكام هذا القانون.
٥. مرض العامل مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة أو منفصلة لا تقل عن عشرة أسابيع خلال سنة واحدة.

ويكون إثبات عجز العامل أو مرضه بشهادة طبية كما يكون إثبات السن بذات الأداة إذا تعذر إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها ، وتصدر الشهادة الطبية من اللجنة الطبية المشكلة بقرار من وزير الصحة بالتنسيق مع الوزير لأغراض تنفيذ القانون ويجب أن يتضمن هذا القرار تنظيم إجراءات العمل، وتكون قراراتها نهائية .

ولا يجوز إنهاء العقد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل، وعلى صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة (٣٩) للعامل أو للمستحقين عنه إذا لم يكن العامل خاضعاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

(٢) الطعن رقم ٢٠٠٦/٨٦ م عمالي عليا جلسة ٢٠٠٦/١٠/٩ م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ٢٠٠٦/١٠/١م وحتى ٢٠٠٧/٦/٣٠ م، السنة القضائية السابعة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ١٠١٦.

**خامساً / الفصل في النزاع بين العامل ورب العمل حول الفصل أو تعديل عقد العمل :**

يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة ، وإذا كان العقد محرراً بغير اللغة العربية ترفق به على الأقل نسخة محررة بالعربية يعتمدها طرفا العقد ، يكون لها ذات القوة في الإثبات . وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ، ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات[١]

يجب على العامل أن يطالب بحقوقه خلال سنة من تاريخ القرار وإلا فإنه لن يستطيع المطالبة بها في المستقبل إن لم يطالب بها خلال هذه الفترة [٢].

يجب على العامل أن يتظلم داخل المؤسسة وفقاً للنظام المعمول، فإن تظلم ولم يتم حسم تظلمه أو لم يكن هذا النظام موجود فيجب عليه خلال خمسة عشر يوماً أن يقدم طلباً إلى الدائرة المختصة في القوى العاملة [٣]، بيد أن هذه المادة لم تقرر أي جزاء على تقديم الدعوى بعد فوات هذه المواعيد ، بل هي مواعيد تنظيمية وليس الغرض منها حرمان العامل من أن يطالب بحقوقه.[٤]

ووفقاً للقانون[٥].يجب على دائرة القوى العاملة أن تقوم بحل النزاع ودياً فإذا تمت يجب إثباتها ومتابعة التنفيذ وإذا لم يقم صاحب العمل بالتنفيذ ، أو لم تتم التسوية يجب على الدائرة خلال إسبوعين أن تقوم بإحالة النزاع للمحكمة، إذا رأت المحكمة بأن الفصل كان تعسفياً يجب أن تحكم بإعادة العامل للعمل أو الحكم له بمرتب ثلاثة أشهر بآخر مرتب شامل بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانوناً وجميع المزايا الأخرى التي يقررها القانون أو عقد العمل أيهما أكبر.

---

(١)المادة ٢١ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ .

(٢)المادة ٧ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ .

(٣)المادة ١٠٦ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ .

(٤)الطعن الطعن رقم ٢٠١٥/٤٠٢ مدني عليا جلسة يوم الإثنين ٤/أبريل/٢٠١٦ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١٠/ ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠ م، السنة القضائية الخامسة عشرة والسادسة عشرة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٦٧٠.

(٥)المادة ١٠٧ من قانون العمل العماني لسنة ٢٠٠٣ والتي تنص على :

## الخاتمة

الحمد لله من قبل ومن بعد الذي اعانني على إنجاز هذا البحث وأود أن أشير إلى أن الخاتمة تحتوي على النتائج والتوصيات :

### أولاً / النتائج :

١. جائحة كورونا في نطاق قانون العمل يمكن أن تنطبق عليها نظرية الظروف الطارئة؛ لأن الجائحة أمر غير متوقع الحدوث ويمكن أن يجعل تنفيذ عقد العمل مرهقاً لصاحب العمل وليس مستحيلاً.

٢. يمكن أن تجعل جائحة كورنا تنفيذ عقد العمل مستحيلاً بإعتبار جائحة كورنا قوة قاهرة .

٣. بما أن الجائحة حدثت في العام ٢٠١٩ وقد فاجأت العالم فهنالك قلة من الدراسات القانونية في هذا الأمر.

### ثانياً / التوصيات:

١. نوصي المشرع بوضع نص في قانون العمل يعالج مسألة الظروف الطارئة بما لا يسبب خسارة فادحة لصاحب العمل .

٢. نوصي المشرع بوضع نص في قانون العمل يعالج موضوع القوة القاهرة الذي يستحيل معها تنفيذ عقد العمل .

٣. أوصي نفسي والباحثين بالكتابة في هذا الموضوع الموضوع لما له من أهمية بالغة لا سيما بأنه في المستقبل سوف تصدر أحكام قضائية وهي جديرة الدراسة ويمكن الإستناد عليها لإيجاد الحلول لبعض المشاكل العملية التي تحدث في هذا الشأن.

### المراجع :

١. د أحمد محمد أحمد الزين ، مصادر الإلتزام الإرادية في القانون العماني، دار الكتاب الجامعي، العين ، الإمارات ، ٢٠٢٠.

٢. د. توفيق حسب فرج ود.جلال العدوي ، النظرية العامة للإلتزام ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، ٢٠٠٢.

٣. سعيد بن محمد المعشني ، سلطة صاحب العمل في تعديل العقد ، بدون ذكر بلد الشر ، بدون ت.

٤. د. عبدالرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، لبنان.
٥. أ. د. محمد الشيخ عمر دفع الله ، قانون المعاملات المدنية ، الخرطوم ، ٢٠٠١.
٦. د. مصطفى مندور موسى ، أصول تطبيق قانون العمل في سلطنة عمان ، مكتبة بيروت ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، ٢٠٠٩ م.
٧. د. مصطفى مندور موسى ، الوجيز في قانون العمل العماني ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، الإمارات ، ٢٠١٥ م.

**السوابق القضائية :**

١. الطعن رقم ٢٠٠٧/٨٢ م عمالي عليا جلسة ٢٠٠٧/٦/١٨ م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١٠/١/م ٢٠٠٦ وحتى ٢٠٠٧/٦/٣٠ م، السنة القضائية السابعة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ١١٦٣.
٢. الطعن رقم ٢٠٠٦/٨٦ م عمالي عليا جلسة ٢٠٠٦/١٠/٩ م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١٠/١/م ٢٠٠٦ وحتى ٢٠٠٧/٦/٣٠ م، السنة القضائية السابعة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ١٠١٦.
٣. الطعن رقم ٢٠٠٥/٢٠٩ تجاري عليا جلسة ٢٠٠٦/٢/١٥ م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١/ ٢٠٠٦ وحتى ٢٠٠٦/٦/٣١ م، السنة القضائية السابعة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٣٨٧.
٤. الطعن رقم ٢٠٠٥/١٩٤ عمالي عليا جلسة ٢٠٠٦/٥/٨ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١/ ٢٠٠٦ وحتى ٢٠٠٦/٦/٣١ م، السنة القضائية السابعة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٥٨٩.
٥. الطعن رقم ٢٠١٤/٩٨٦ مدني عليا جلسة ٢٠/يناير/٢٠١٥ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من

١٠/١/ ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠ م، السنة القضائية الخامسة عشرة والسادسة عشرة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٧٠.

٦. الطعن رقم ٢٠١٤/١٢٧٢ مدني عليا (ج) جلسة يوم الإثنين ٢٧/أبريل/٢٠١٤ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١٠/١/ ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠ م، السنة القضائية الخامسة عشرة والسادسة عشرة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٢٩٢.

٧. الطعن الطعن رقم ٢٠١٥/٤٠٢ مدني عليا جلسة يوم الإثنين ٤/أبريل/٢٠١٦ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١٠/١/ ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠ م، السنة القضائية الخامسة عشرة والسادسة عشرة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٦٧٠.

٨. الطعن الطعن رقم ٢٠١٥/٤٠١ مدني عليا جلسة يوم الإثنين ٢٨/ديسمبر/٢٠١٥ م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١٠/١/ ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠ م، السنتين القضائيتين الخامسة عشرة والسادسة عشرة، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، ص ٦٣٥.