

نظريتا الظروف الطارئة والقوة القاهرة وأثرهما على عقود العمل تطبيقاً على نظام العمل السعودي (جائحة كورونا نموذجاً)

أستاذ مساعد-قسم الأنظمة-كلية العلوم والآداب
جامعة القصيم المملكة العربية السعودية
جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية-السودان.

د. أماني فضل الله الطاهر

مستخلص:

العقودُ التزامٌ بين الطرفين ، لكن قد تأتي ظروفٌ طارئة فتجعلُ تنفيذ العقد مرهقاً لأحد الطرفين أو كليهما، أو تأتي قوةً قاهرة فتجعلُ تنفيذ الالتزام أمراً مستحيلاً. كالحروب، والزلازل، والفيضانات، والآفات. وجائحة كورونا تمثل نموذجاً واقعاً لهذه الظروف الطارئة القاهرة، التي ألقت بظلالها على مجمل الأوضاع على العالم بأسره. ويهمنا في هذه الدراسة، العقود التي تشكل عمدة الاقتصاد، فاعتمدت كثيرٌ من الدول على هاتين النظريتين في إعادة النظر في عقود العمل، وإمكانية فسخها، أو تعديل التزاماتها. ومن هذه الدول المملكة العربية السعودية؛ وهي معروفةٌ بأنظمتها المستمدة من الشريعة الإسلامية، التي عالجت هذه القضية في أبوابٍ فقهية مستوفية. وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها عرّفت بالنظريتين، وبينت أثرهما على عقود العمل، وأبرزت دور المملكة في إسهامها التنظيمي، الذي قد يفيد دول أخرى في التعامل مع إفرازات هذه الجائحة العالمية. وتهدف الدراسة إلى التعريف بعقود العمل، والظروف التي تخفف من التزاماتها أو فسخها. وتعرف بالنظريتين والأحكام المتعلقة بهما، مقارنة بالفقه الإسلامي الذي تعتمد عليه المملكة العربية السعودية. وتنتهج الدراسة منهجاً، استقرائياً، تحليلياً مقارناً. من أهم النتائج التي توصلت إليها: أنها استطاعت أن تُكيف توصيفَ جائحة كورونا؛ بحيث تُعتبر معالجة إفرازاتها وفق النظريتين أمراً مقبولاً قانوناً وشرعاً. استجابة المملكة بالسرعة المقبولة بسن تشريعات تساعد على حفظ حقوق العقد.

الكلمات الافتتاحية : الظروف الطارئة ، القوة القاهرة ، جائحة كورونا، إنهاء عقد العمل، استحالة .

Abstract:

The Theories of Emergency Conditions, Force Majeure and Their Impact on Employment Contracts to the Saudi Labor System (A Comparative Study - Corona Pandemic as a Model) Contracts are an obligation between the two parties, but urgent circumstances or force majeure may make the implementation of the contract exhausting for one or both parties, and impossible due to wars, earthquakes, etc. The Corona pandemic represents a realistic model of these force majeure circumstances, which shed light over the situation on the entire world. In this study, we are concerned with the contracts that constitute the mayor of the economy, and many countries have relied on these two theories to reconsider their labor contracts, and the possibility of their termination, or amendment its obligations. Saudi Arabia; its laws derived from Islamic law, which have dealt with this issue. The importance of this study showed the two theories definitions, their impact on labor contracts, and showed the Kingdom's role in its legislative contribution, which may benefit other countries. The study aims to introduce labor contracts and the conditions that mitigate or cancel their obligations, the two theories, compared to the Islamic jurisprudence. The study adopts a comparative and analytical approach. The treatment of its secretions according to the two theories is legally acceptable. The Kingdom's response of enacting legislation that helps to preserve the rights of the contract. The recommendations of the study is the enactment of a law on the exceptional circumstances that interfere with the work contract.

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

للعمل أهمية كبرى في حياة الناس؛ فهو الوسيلة المعتبرة للكسب وإعمار الأرض؛ لذا اهتمت الشريعة الإسلامية به، تحفيزاً، وتنظيماً، ومراقبة، قال تعالى: ﴿وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا﴾ سورة النبأ الآية (11) — أي من أجل المعاش والتصرف والكسب — ⁽¹⁾ وقول النبي (ﷺ): (إن الله يحبُّ إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) ⁽²⁾ والعمل قد يكون بغير عقد، وقد يكون مقيداً بعقد يُشترط فيه الوفاء بالتزاماته. وعلماء الفقه الإسلامي أفردوا له قسماً كاملاً ضمن أحكام الإجارة.

كما أن لكل دولة قوانينها المنظمة لعقود العمل سواء كانت مستمدة من الشريعة أو من غيرها. وكلها تسعى لتحقيق العدالة من منظورها وقد توفق وقد لا توفق، والعقود بطبعها ملزمة للطرفين، قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ سورة الأنعام الآية (1). وعدم الوفاء بها يترتب عليه عقوبات منصوص عليها في القوانين، ذلك إذا أمكن الوفاء بها، ولكن أحياناً قد تأتي ظروف خارجة عن الإرادة فتجعل تنفيذ العقد مستحيلاً، وهي ما تعرف بالقوة القاهرة، وتجعله مرهقاً وهي التي تعرف بالظروف الطارئة، ولكلا النظريتين أحكام تخص عقود العمل.

فإن الدراسة عُيّنت بالبحث في نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة وأثرهما على عقود العمل تطبيقاً على نظام العمل السعودي (جائحة كورونا نموذجاً —)؛ إذا أن وباء كورونا اجتاح العالم بأسره، وألقى بظلاله على عقود العمل؛ فالبعض اعتبرها سبباً لإنهائها أو لتخفيف الالتزام بها مما سبب جدلاً في وصفها من القوة القاهرة، أم من الظروف الطارئة. وبما أن كثيراً من الدول اتخذت إجراءات فيما يختص بعقود العمل في مواجهة جائحة كورونا؛ فإن الدراسة عُيّنت بتجربة المملكة العربية السعودية في هذا الصدد لاستمداد انظمتها من الشريعة الإسلامية، وقارنت بينها وبين بعض الدول التي تستمد تشريعاتها من القوانين الوضعية. ولهذه الدراسة أهميتها البالغة لكلا طرفي العقد

أهمية الدراسة :

تعرف الدراسة بنظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة والأحكام التي تتعلق بهما وتعمل على تكييف جائحة كورونا لمعرفة تصنيفها القانوني وهذا يساعد أطراف العقود على معرفة حقوقهم وواجباتهم والوقوف على تجارب الدول الإسلامية ممثلة في المملكة العربية السعودية كإ نموذجاً يصلح للمقارنة. وبهذه وغيرها يتضح أن الموضوع له أهميته في مجاله وكذلك له أسبابه.

أسباب اختيار الموضوع:

1. جائحة كورونا ألقت بظلالها على العالم بأسره فاستجاب علماء الطب لنداء الإنسانية للبحث عن علاج ناجح ، فلابد من استجابة للمختصين في القانون والاقتصاد بالبحث عن كيفية درء آثارها
2. الإجابة على الأسئلة المتوقعة من أطراف العقود حال تطبيق أحكام النظريتين.
3. الوقوف على تجارب الدول التي سنت قوانين تحفظ الحقوق في ظل تطبيق النظريتين

هذه الأسباب المتعلقة باختيار الموضوع مرتبطة بأهداف تسعى الدراسة الى تحقيقها

أهداف الدراسة:

1. التعريف بعقد العمل ونظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة وتوضيح الفرق بينهما
2. توضيح أثر كلا النظريتين على عقود العمل .
3. تكييف جائحة كورونا اعتماداً على النظريتين.
4. الوقوف على تجربة المملكة العربية السعودية في تطبيق الأحكام الخاصة للتعامل مع جائحة كورونا التنظيمية.

هذه الأهداف الخاصة بالدراسة الغرض منها تحقيق هدف عام وهو حفظ الحقوق وجبر الضرر في ظل الظروف الاستثنائية التي تحول دون تنفيذ التزامات العقود. والدراسة بأهدافها تسعى لحل مشكلة متعلقة بها .

مشكلة الدراسة:

وبالنظر إليها نجد أنها متشعبة من شق نظري، وهو الجدل القائم في تكييف جائحة كورونا على أساس الظروف الطارئة والقوة القاهرة، والشق العملي والذي يتمثل في عدم كفاية نظام العمل السعودي في الاحاطة بتفاصيل مسألة انتهاء عقد العمل بالظروف الطارئة والقوة القاهرة؛ حيث إنه نص عليهما كسبب من الأسباب المنهية لعقد العمل ولكن لم يوضح الضوابط والأحكام المتعلقة بهما. مما أثار الكثير من الجدل حول أحقية أرباب العمل في فسخ العقود وتسريح العمال وكذلك توقف العمل وعدم الاستفادة من العامل في ظل جائحة كورونا وقرارات التعليق المصاحبة لهما ولحل المشكلة تبرز أسئلة تجيب عنها الدراسة.

أسئلة الدراسة :

1. ما هي الظروف الطارئة والقوة القاهرة وما هو عقد العمل
2. ما هي الأحكام التي تترتب على الظروف الطارئة والقوة القاهرة
3. هل تعتبر جائحة كورونا من قبيل الظروف الطارئة أو القوة القاهرة
4. ما هي جهود المملكة العربية السعودية في درء آثار كورونا التنظيمية
5. ما هو موقف الفقه الإسلامي نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة.

حدود الدراسة:

1. الحدود الزمانية: البحث في نظام العمل السعودي للعام 1426هـ والتعديلات التي طرأت عليه وعلى اللائحة التنفيذية في العام 1441هـ
2. الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية
3. الحدود الموضوعية: البحث في موضوع نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة وأثرهما على عقد العمل في ظل جائحة كورونا وفقاً لنظام العمل السعودي من حيث التعريف بمصطلحات البحث والفرق بين نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة ومقارنتها بما جاء في الفقه الإسلامي وبعض الانظمة العربية – المستمدة من الفقه اللاتيني والفقه الأنجلوسكسوني – ومعالجات المملكة وجهودها التنظيمية لأوضاع العاملين في ظل جائحة كورونا.

الدراسات السابقة:

يوجد عدد من الكتابات والأبحاث حول نظرية الظروف الطارئة وأثرها في العقود بصفة عامة، وهي قيمة وفيها جهد طيب وفوائد علمية مقدرة، ولكن نسبة نشوء الجائحة بصورة مفاجئة لم يسלט الضوء حول الأبحاث التي تربط بين الأوبئة وعقود العمل بالصورة الكافية في وجهة نظر الباحث.

هنالك دراسة تناولت مسألة الجوائح بعنوان: أحكام الجوائح في الفقه الإسلامي وصلتها بنظريتي الظروف الطارئة والضرورة، بحث دكتوراه، للباحث عادل مبارك، مطبرات، جامعة القاهرة، العام 2001م. والجوائح وأحكامها، د. سليمان الثنيان، رسالة ماجستير مقدمة في جامعة الإمام محمد بن سعود. وهذه الدراسات تناولت موضوع الجوائح بصورة عامة ولم تربط بينها وبين نظام العمل السعودي تحديداً، ووباء كورونا، وبدأت الدراسات الحديثة في البحث حول جائحة كورونا والربط بينها وبين عقود العمل عقب نشوء الجائحة - فيما وقفت عليه - ومعظمها مبادرات لم تكتمل بصورة نهائية. وتناولها عدد من مكاتب المحاماة والمستشارين في شكل مقالات قيمة منشورة على الانترنت منها :- مقال مكتب د. محمد العيسى للمحاماة والذي جاء بعنوان : (جائحة فايروس كورونا وتطبيق بند القوة القاهرة ونظرية الظروف الطارئة) نُشر بموقع المكتب بتاريخ 2020/4/14م. و الفرق بينه وبين الدراسة التي بصدها في أن الدراسة تأصيلية تناولت الموضوع بكافة عناصره المختلفة وبتفاصيلها مركزة على عقد العمل على وجه الخصوص؛ بينما تناول المقال العلمي موضوع الظروف الطارئة والقوة القاهرة في جميع العقود وتعرض لعقد العمل بصورة عارضة؛ ولذا رأيت أن أدلو بدلوي في الموضوع على أمل إثراء المادة العلمية والاستزادة بتناول تجربة المملكة العربية السعودية ومقارنتها مع عدد من الأنظمة العربية الأخرى وبيان كيفية معالجة الفقه الإسلامي لها.

كذلك المقال الصادر من مكتب الاستاذ محمد بن عفيف للمحاماة بعنوان: (الآثار القانونية لفايروس كورونا) وتختلف الدراسة عنه في أنها توسعت في المقارنة مع الفقه الإسلامي والقوانين الأخرى مركزة على عقد العمل تحديداً.

أيضاً عقود العقود العمل وفايروس كورونا للمستشار فيصل بن سعد العامري المنشور في صحيفة مال والفرق بين الدراسة وبينه في انه عبارة عن اجتهاد للكاتب يُعبر فيه عن وجهة نظره وجاء بصورة مختصرة وبالتالي يختلف تناوله للموضوع عن البحث، كما أن الدراسة تناولت الآراء المختلفة التي وردت في الآونة الأخيرة على أمل الربط والتوفيق بينها. كما أنها تناولت موضوعات لم يتم التطرق لها بالصورة الكافية ومازالت تحتاج إلى الكثير من الجهد والعمل من جميع الباحثين؛ استكمالاً وامتداداً لما سبق من جهود مقدرة، وأخيراً؛ فإن البحث تقيّد بالأسس العلمية المتبعة في شأن توثيق النقاط التي تم الرجوع إليها من المقالات العلمية أو الأبحاث أو المصادر والمراجع.

منهج الدراسة:

تنهج الدراسة منهجاً استقرائياً ووصفياً مقارناً؛ إذا أنه يُقارن بين ما جاء في الشريعة الإسلامية الغراء ونظام العمل السعودي وبعض الأنظمة الوضعية الأخرى حول موضوع الدراسة.

نظرية الظروف الطارئة : الظروف الطارئة لغا:

الظروف الطارئة مركب إضافي، فإذا أردنا تعريفه لابد من تعريف جزئية؛ فكلمة ظرف في اللغة تعني البراعة وذكاء القلب، وقيل حسن العبارة. وظرف الشيء وعاءه والجمع ظروف. ومنه ظروف الأزمنة والأمكنة والصفات والمحال. أما كلمة طارئ من طراً يطرأ أي أتاهم من مكان بعيد فجأة. أو من غير أن يعلموا. وطرأ من الأرض؛ أي خرج منها واشتق. (3). و الطارئة: الداهية التي لا يعرف من أين أتت (4). وعلى ذلك يمكن القول أن الظروف الطارئة هي الأحوال التي تطرأ أو تستجد على أمرٍ ما بصورة مفاجئة فتغيّره وهذا التعريف يتوافق مع التعريف الفقهي الذي سيرد ذكره في العنوان التالي.

في الاصطلاح الفقهي:

لم يضع الفقه الإسلامي تعريفاً لنظرية الظروف الطارئة، لأن الفقهاء لم يعنوا ببحث النظريات العامة، بل كانوا يتناولون كل مسألة على حدة، ويجتهدون

في تحريكهم الله تعالى بما يقتضيه العدل فيها، استنباط امن النص إنورد فيها، أو دلالة بالاجتهاد بالرأي منق واعد التشريع ، أو معقول النص، ويمعنون في تحليل الواقعة علميا وواقعا، أخذ ينفي اعتباره مما يحتف بها منظر وفملابسة في كل عصر يرون أن لها دخل افيتشكي لعله الحكم⁵ وباستقراء بعض الفقه نجد أن مصطلح الجوائح هو الأقرب لمصطلح الظروف الطارئة **فالجائحة** في اللغة تعني ؛ هلاك المال واستئصاله ، يقال جاحت الجائحة الناس ؛ أي استأصلت مالههم وأهلكته . وفي اصطلاح الفقهاء ما أذهب الثمر أو بعضه من آفة سماوية⁽⁶⁾ . وقيل أيضاً أنها المصيبة العامة المذهبة للمال أو الأنفس التي يعجز دفعها كالبرد والنار والريح والغرق والجراد والسموم. ويرى ابن القاسم⁽⁷⁾ — رحمه الله — أنها مقصورة على أمر سماوي⁽⁸⁾ . والناظر إلى كتابات الفقهاء ومؤلفاتهم يجدها غنية بالأحكام المنظمة للجوائح ، وخاصة في بابي الإجارة والبيوع؛ فيما يخص الهلاك بأمر سماوي قبل القبض أو بعده ومن ذلك ما جاء في مؤلف ابن عابدين⁽⁹⁾ في مسألة فسخ الإجارة وثبوت الخيار للمستأجر في حال انهدم كل الدار. أما إذا انهدم جزء منها فلا يثبت إذا كان قبل القبض . وإذا لم يؤخذ من المنفعة فلا يصح: لأن العقد ورد على المنفعة لا على العين والنقص حصل على العين لا المنفعة . ومثل ذلك؛ إذا استأجر الأرض، وانقطع ماء الزرع على وجه لا يرجى فله الخيار أما إذا كان القطع قليلاً ويرجى منه السقي فالأجر واجب. وكذلك إذا استأجر حماماً في قرية فرحل أهلها سقط الأجر عنه، وإن لم يرحل البعض لا يسقط وكذا لو استأجر شخصاً فمرض فله خيار الرد⁽¹⁰⁾ — كما سيأتي تفصيله فيما يلي من البحث — ومن هنا يتبين أن الفقه الإسلامي لم يفرق بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة من حيث المعنى واعتبرهما من قبيل الجائحة أو الآفة السماوية؛ كالزلازل والبراكين.

في القانون:

درجت القوانين الوضعية مسلك الفقه الإسلامي من حيث ؛ اعتبار أن الظروف الطارئة من أسباب تخفيف الالتزام، وفي المملكة العربية السعودية، وردت عبارتا القوة القاهرة والظروف الطارئة في عدة قوانين تناولت أحكاماً مختلفة ولكنها لم تفصل فيها ، على سبيل المثال: نظام الجمارك الموحد لسنة (2003) والذي نص في المادة (21) منه على : ((...يحظر على السفن التي تقل حمولتها الاستيعابية عن مائتي طن بحرياً

أن تدخل أو تنتقل ضمن النطاق الجمركي البحري وهي محملة بالبضائع المقيدة، أو الممنوع استيرادها، أو الخاضعة لفئات رسوم عالية في التعرفة الجمركية، إلا في الظروف الناشئة عن طوارئ بحرية، أو بسبب قوة القاهرة، وعلى الربان في هذه الحالة أن يقوم بإشعار أقرب دائرة جمركية أو مركز أمني بذلك دون إبطاء، ويستثنى من ذلك البضائع المنقولة بين موانئ الدولة والتي أنهيت إجراءاتها الجمركية...⁽¹¹⁾ ونظام التجارة الإلكترونية لسنة 2019 المادة (14) حيث نص على : ((... مالم يتفق موفر الخدمة والمستهلك على مدة أخرى لتسليم محل العقد أو تنفيذها، يحق للمستهلك فسخ العقد إذا تأخر موفر الخدمة عن التسليم أو التنفيذ مدة تزيد على (خمس عشرة) يوماً من تاريخ إبرام العقد أو عن الموعد المتفق عليه، وله استرداد مبدفعه بمقتضى العقد مقابل المنتج أو الخدمة أو غير ذلك من تكاليف ترتبت على هذا التأخير، مالم يكن التأخير بسبب قوة القاهرة...)). وكذلك نظام المنافسات والمشتريات الحكومية؛ حيث تناول الحالة الطارئة وعرفه بأنها: حالة يكون فيها تهديد السلامة جدياً وغير متوقع تهدد السلامة والأمن العام أو الصحة العامة، أو بها إخلال ينذر بخسائر في الأنفس أو الممتلكات ولا يمكن التعامل معها وفقاً للإجراءات العادية ونص عليها القانون المدني المصري في المادة (147) بقوله: ((...إذا طرأت حوادث استثنائية عامة، لم يكن في الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفذ الالتزام التعاقدي وإن لم يصبح مستحيلًا صار مرهقاً للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للقاضي وتبعا للظروف وسد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول ويقع باطلاً كل التزام على خلاف ذلك...)).⁽¹²⁾ والجدير بالذكر أن هنالك من أطلق عليها لفظ (الكوارث الطبيعية) — وهو مصطلح يخلو منه معظم القوانين —؛ وهي كل حدث مفاجئ يتأثر به عدد كبير من الناس مسبباً خسائر فادحة في الأرواح أو الممتلكات والمصادر الطبيعية إضافة إلى تأثيرها على الاقتصاد أو حدوث يهدد الموارد البشرية والمادية ويخرج عن السيطرة والمعالجة وفقاً للإمكانيات المتاحة للمحافظة. وهي أضرار مادية مباشرة يكون سببها القوة غير العادية لعوامل الطبيعة كالفيضانات والمجاعة والحرائق ويلزم لمعالجتها استخدام وسائل استثنائية⁽¹³⁾. مما سبق أرجح ما ذهب إليه القانون المصري في تعريف الظروف الطارئة لشمول التعريف واكتمال عناصره .

شروط تطبيق النظرية :

يشترط لتطبيق نظرية الظروف الطارئة عدة شروط تتمثل في الآتي :-

الشرط الأول :

أن يكون العقد محل النزاع متراخياً؛ وذلك لأن حدوث ظروف طارئة تحول دون تنفيذ العقد يستلزم وجود مدة زمنية بين انعقاد العقد وصدوره . ومع ذلك لا يمنع من تطبيق النظرية إذا كان العقد غير متراخ وحدث طارئ فور انعقاده وإن كان ذلك قليل الوقوع . وهذا نص سكت عنه القانون الفرنسي وتناوله القانون الإيطالي ضمن العقود المستمرة والمؤجلة

الشرط الثاني:

أن تقع بعد إبرام العقد حوادث استثنائية عامة؛ مثل الزلازل والأوبئة وتغير الأسعار وانتشار الجراد، والاستيلاء الإداري وغيرها. ومعنى كلمة عامة: أي لا تكون خاصة بالمدين وحده. وتكون شاملة لعامة الناس كالفيضان أو الوباء غير المتوقع؛ ولذا لا يُعد إفلاس المدين أو تعرضه لحريق ظرفاً طارئاً .

الشرط الثالث:

أن يكون الحادث الاستثنائي العام غير متوقع ولا يمكن توقعه ولا يمكن دفعه؛ وهذا يعني أنه إذا كان في الوسع توقعه فلا مجال لتطبيق النظرية كما في فيضان النيل بشكل معتاد ، وآفة القطن ، وتغيير سعر العملة

الشرط الرابع :

أن يكون التزام المدين مرهقاً لا مستحيلاً والإرهاق هنا ليس له معيار معين يُقدر به، ويختلف من شخص لآخر، ولا يتوقف تحديد خسارة الشخص بالنظر الى ما يملك وإنما يكفي أن يخسر في الصفقة محل الظرف الطارئ وليس هنالك فرق في الخسارة بين شخص غني وآخر فقير⁽¹⁴⁾.

نظرية القوة القاهرة :

القوة القاهرة لغا:

القوة في اللغة من قوى على الأمر؛ أي طاقه. وكلمة القاهرة من القهر؛ يُقال: أقهرته؛ أي غلبته أو وجدته مقهوراً أو صار في حال قهر .⁽¹⁵⁾ وقهره كمنعه؛ أي أخذه قهراً من غير رضاه. والقهر الأخذ من فوقٍ عن طريق التذليل⁽¹⁶⁾ وعلى ذلك يُمكن القول أن القوة القاهرة؛ تعني المغالبة والقهر دون الرضا .

في الاصطلاح الفقهي :

مصطلح القوة القاهرة أيضاً يُعتبر من المصطلحات الحديثة وتناوله الفقهاء بمسمى الجوائح وفي ذلك يتفق تعريف القوة القاهرة مع تعريف الظروف الطارئة في الفقه الإسلامي الذي ورد في المطلب السابق.⁽¹⁷⁾

في القانون :

باستقراء نظام العمل السعودي، لم أقف على تعريف صريح للقوة القاهرة ولكنه تناولها ضمن الأسباب المنهية للعقد في المادة (74) و (86)؛ حيث أوجبت استحقاق العامل لكامل مستحققاته، في حال تركه العمل لظروف قاهرة خارجة عن إرادته . وبالرجوع إلى القانون المدني، نجده تناولها ضمن موضوع استحالة التنفيذ لسبب أجنبي، الذي عرّفه وثيقة الكويت للقانون الموحد بأنه؛ السبب الذي لا يد للمدين فيه، ويُقصد به؛ القوة القاهرة أو خطأ الدائن أو خطأ الغير⁽¹⁸⁾

وورد تعريف القوة القاهرة في نظام الاستثمار والتعدين المادة (28) :بأنها الأحداث المتعارف عليها أصولياً كقوة قاهرة ناتجة عن ظروف غير متوقعة وقت إصدار الرخصة والتي لا ترجع لاحد الطرفين وتجعل التزام المرخص له مستحيلًا.⁽¹⁹⁾

وعرّفها نظام المحكمة التجارية لسنة 1350، في المادة 24منه ضمن تناوله لمسألة التزام الوكيل بتسليم البضاعة في وقتها المحدد بقوله:(تلتزم الوكيل والأمين والمكاري ضماناً إيصال البضائع المسلمة إليه في داخل المهلة المعينة في قائمة الإرسالية فكل ضرر ينشأ من تأخيرها يضمنه ما لم يكن المانع قاهراً يعجز عن دفعه). وهذا التعريف لا يصف حالة القوة القاهرة.⁽²⁰⁾ أما القضاء السعودي عرّفها بأنها : كل حادث عام لاحق على تكوين العقد، غير متوقع الحصول عند التعاقد، وينجم عنه اختلال بين المنافع المتولدة عن عقد يتراخى تنفيذه إلى أجل، ويصبح تنفيذ المدين لالتزامه كما أوجبه العقد مرهقاً إرهاباً شديداً، ويهدد بخسارة فادحة تخرج عن حد المألوف.⁽²¹⁾

كذلك عرّفها المشرع السوداني ضمن موضوع فسخ العقد في قانون المعاملات المدنية بنصه على : (...في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى الالتزام لاستحالة تنفيذه بسبب أجنبي لا يد للمدين فيه انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ من تلقاء نفسه (...)⁽²²⁾ وأيضاً نص على ذلك القانون المدني المصري حيث جاء فيه: (...

ينقضي الالتزام إذا اثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلاً عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه...).

شروط تطبيق النظرية :

أولاً :- في القانون :

تتفق وتتفق يُشترط لتطبيق بند القوة القاهرة عدة شروط يمكن إجمالها في

الآتي:-

الشرط الأول :

أن يكون العقد ملزماً للجانبين :

وهذا لأنه لا يتصور تطبيق النظرية في العقد الملزم لإرادة واحدة .

الشرط الثاني :

استحالة على الطرف المدين:

وذلك بأن يكون مستحيلاً استحالة مطلقة ، سواءً كانت استحالة مادية كهلاك المبيع قبل التسليم ،أو قانونية كنزع الملكية بالنسبة لعقار يقضي الالتزام بتسليمه ؛ولذا لا يمكن الاعتماد على أن تنفيذ العقد أصبح مرهقاً ،وعلى ذلك جاءت أحكام المحاكم؛ ففي قضية س/ضد /ص قضت المحكمة بأن انخفاض الأسعار أو انخفاضها في المحاصيل من الأمور العادية التي يتوقعها عامة الناس لاعتماد التجارة على المهارة والخبرة والذكاء.

الشرط الثالث :

أن ترجع الاستحالة الى سبب أجنبي :

فإذا كان للمدين سبباً في استحالة التنفيذ فيظل الالتزام قائماً - والسبب الأجنبي - كما أسلفْتُ - يرجع الى القوة القاهرة أو خطأ الدائن أو الغير وفي جميع الحالات يقع عبء إثباته على عاتق المدين .ويُعد من الاستحالة التي تمتع المدين من تنفيذ التزامه وتضعه في موقف لا يستطيع معه فسخ العقد أو المسؤولية المدنية تجاه المدين ؛صدور قرار حكومي يمنع التعامل في محل الالتزام .⁽²³⁾

ثانياً: في الفقه الإسلامي :

تناول فقهاء الشريعة الإسلامية الغراء شروط الجائحة - كقوة القاهرة - عند وقوفهم في مسألة الإعذار في الأجرة وفسخها سواء كانت لأدمي أو لعين .وكذلك

في مسألة الآفات السماوية التي قد تصيب المعقود عليه — المبيع — بتلفٍ فتمنع التسليم أو تؤثر عليه . ومجمل هذه الشروط لا تختلف عما ورد في القوانين الوضعية؛ ومن ذلك وصفهم للجائحة واشترط أن لا يمكن دفعها — أي — معجوز عن دفعها ومن ذلك ؛ إذا أصيب الثمر بعد الشراء لا يعتبر ذلك جائحة ⁽²⁴⁾ .

ومن الشروط لدى بعض الفقهاء : أن يكون التلف الذي سببته الجائحة السماوية قدر الثلث أو أكثر، أي لا يكون يسيراً ⁽²⁵⁾ . وفصل الفقهاء في هذا الشرط في رى الحنفية والشافعية أن هلاك الثمار منضمانا للمشتري، ولارجوعه لشيء علما بالبائع أما المالكية فقالوا في الأرجح عندهم: يضمن البائع ماتلفه الجائحة في الثمار والبقول، سواء القليل والكثير، وفي رأي الإمام مالك: يكون مقدار نقص الثمن إذا أصابت الجائحة الثلث فأكثر في الثمار والبقول. ويحسب الثلث بالكيل عند ابن القاسم ، وبالقيمة عند أشهب. وكذلك قال الحنابلة في ظاهر المذهب: لا فرق بين قليل الجائحة وكثيرها، إلا أن ماجرت العادة بتلف مثله، كالشيء اليسير الذي لا ينضبط، فلا يلتفت إليه وهذا يتفق مع الظروف الطارئة — وأن لا تُشتري الثمرة مع أصلها؛ لانقطاع علاقة البائع في المبيع . وكذلك عدم تأخير الثمر عن الوقت المعتاد . ⁽²⁶⁾ .

وختلاصة قول المالكية:

إذا أصيبت الثمار فعلى البائع أن يضع من المشتري بقدر ما أصابته الجائحة فوضع الجوائح محمول على الاستحباب. ⁽²⁷⁾ وأما الحنابلة فإن ظاهر المذهب أن لافرق بين قليل الجائحة وكثيرها إلا أنها جرت العادة بتلف مثله كالشيء اليسير الذي لا ينضبط فلا يلتفت إليه قال الغمام أحمد : إن يلا أقول في عشر ثمرات ولاعشرين ثمرة ولأدري ما الثلث ولكن إذا كانت جائحة تعرف الثلث أو الربع أو الخمس توضع وفيه رواية أخرى أنها كان يعددون الثلث فهو من ضمان المشتري ⁽²⁸⁾

أوجه التمييز بين نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة :

في الفقه الإسلامي:

أولاً: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الظرف الطارئ والقوة القاهرة والجائحة :

بالنظر الى الفقه نجد ان هنالك اوجه اتفاق واختلاف بين الجوائح والظروف الطارئة والقوة القاهرة وذلك كالآتي :

1. من حيث الأساس الذي قامت عليه:

وهو رفع الضرر الذي يلحق بأحد المتعاقدين نتيجة إبرام هذا العقد.

2. من حيث الشروط:

فالعقد في الجوائح متراخي التنفيذ، والتغيير الحاصل خارج عن نطاق المألوف، وجاء هذا في اشتراط الثلث حيث اعتبر المالكية ما زاد عن الثلث في التلف تجاوزاً للحد الطبيعي المعتاد، والجائحة التي أصابت الثمر لا يمكن توقعها أو دفعها أو التقليل من أثارها، وكذا الجائحة فإن تنفيذ العقد يصبح مرهقاً للمدين (المشتري) **ثانياً: أوجه الاختلاف :**

تختلف الجوائح عن نظرية الظروف الطارئة والقوة القاهرة في الآتي :-

1. من حيث عدم اشتراط العمومية في الحادث:

يحتمل ان يكون الحادث في الجوائح حادثاً خاصاً بالفرد وحده دون غيره فلا يكون عاماً كما في الظروف الطارئة . و على ذلك نستطع القول أن الفقه الإسلامي يتفق مع القوة القاهرة في هذا الشرط.

2. من حيث معالجة آثار العقد:

نجد أن الجوائح حملت الضرر لطرف واحد وهو البائع .بينما النظرية أوجبت إزالة الإرهاق الموجود في العقد بأحد أمرين، إما بتوزيع الضرر بين المتعاقدين أو بالفسخ .وهذا يختلف مع القوة القاهرة؛ إذ أن استحالة التنفيذ تؤدي الى انتهاء العقد⁽²⁹⁾ . ومما سبق يتضح مدى علاقة الجوائح بنظرية الظروف الطارئة والقوة القاهرة. ويمكن القول بأن الجوائح تشكل أحد الأسس التي تبنى عليها نظرية الظروف الطارئة في الشريعة الإسلامية **في القانون:**

أولاً: أوجه الاتفاق:

بالنظر الى النظريتين نجد أن بينهما تشابه ؛ يتمثل في أنهما تقوما على أساس

حدوث فعل أجنبي قاهر لا يد للطرف الملتزم فيه

ثانياً: أوجه الاختلاف

1. من حيث الأثر :

حيث أنه في الظروف القاهرة لا يمكن تنفيذ الالتزام لاستحالته كلياً فلا وسيلة لتنفيذه .بينما في الظروف الطارئة يمكن تنفيذ الالتزام ولكن بصعوبة وإرهاق

لأحد الطرفين ويكون أثرها مؤقتاً؛ أي في فترة الظرف الطارئ. وكذلك القوة القاهرة يكون أثرها في التنفيذ بينما الظروف الطارئة يمتد أثرها الى الوضع المالي والاقتصادي للمدين. وكذلك لا يشترط إصدار حكم قضائي بالفسخ ويمكن أن يفسخ تلقائياً لاستحالة التنفيذ، وحتى لو صدر الحكم فلا يكون مقررراً وإما منشئاً ومن باب أولى عدم الإنذار. ⁽³⁰⁾

2. من حيث عمومية الحادث :-

في القوة القاهرة لا يشترط ان يكون الحادث عاماً بل يكفي أن يكون فردياً ولا يتجاوز أثره المدين بينما في الظروف الطارئة يجب ان يكون الحادث عاماً؛ أي بطائفة من الناس .

3. من حيث مجال التطبيق :

نظرية الظروف الطارئة تقتصر على قضايا المسؤولية العقدية اما القوة القاهرة فيمكن التمسك بها في مجال المسؤولية التقصيرية؛ كعدم التعويض عن الأفعال التي تسبب ضرراً للغير بسبب أجنبي لا يد للمدين. وأخيراً يختلفان في الجزاء؛ ففي الظروف الطارئة يُرد الالتزام إلى الحد المعقول بواسطة المحكمة بحيث يزول ينتهي الالتزام والتعاقد وينفسخ العقد تلقائياً. ⁽³¹⁾ الإرهاق بينما في القوة القاهرة ينتهي الالتزام والتعاقد وينفسخ العقد تلقائياً.

عقد العمل لغة :

عقد العمل مركب إضافي إذا أردنا تعريفه لغوياً لا بد من تعريف جزئية. وعلى ذلك العقد في اللغة من المعاهدة وهي المعاهدة ومنها تعاقد القوم أي تعاقدوا. والجمع عقود . ومنها عقدت الحبل والبيع والعهد. والعقد نقيض الحل. وأما العمل ورد في اللغة بمعنى الاستخدام والاستعمال واعمله غيره أي استعمله؛ أي طلب إليه العمل ⁽³²⁾ . وورد أيضاً بمعنى السعي، كما في قوله تعالى: ﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا ﴾ سورة التوبة الآية (58) والمقصود بالعاملين عليها؛ الذين يأخذون الصدقات من اربابها، وأحدهم عامل وهو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وعمله. والعمل المهنة والجمع أعمالاً. والعمالة بالضم رزقُ العامل الذي جُعِلَ له على ما قُدر من عمل ⁽³³⁾ .

وبناءً على ما سبق يمكن تعريف عقد العمل في اللغة بأنه: ارتباط بين العامل ورب العمل للقيام بعمل معين بأجر معلوم.
عقد العمل في اصطلاح الفقه الإسلامي :

عبر فقهاء الشريعة الإسلامية الغراء عن عقد العمل بالإجارة واعتبروه ضرباً من ضربها — إجارة الأبدان — ولذا سألوا الإجارة كمرادف لعقد العمل. واعتبر الحنفية الإجارة إما إجارة منافع أو عمل. وعبروا عن الأجرة ببذل المنفعة كما في قوله تعالى: ﴿قَالَ أَرْضَعَنَّ لَكُمْ فَاتَّوهُنَّ أَجُورَهُنَّ﴾ سورة الطلاق الآية (6). واستدلوا على ذلك أيضاً بما نسب إلى النبي ((ﷺ)): (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) ⁽³⁴⁾؛ أي قبل فراغه من العمل من غير فصل ⁽³⁵⁾. وأما المالكية فعرفوا الإجارة بأنها: بيع منفعة ما أمكن نقله بعوض معلوم ⁽³⁶⁾. وعرفها الشافعية بأنها: عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبذل أو الإباحة بعوض معلوم. وذكروا أنها قسمان أحدهما وارد على العين كما في العقار والآخر على الأشخاص والذمة، فلو قال استأجرتك على أن تعمل كذه فهذه إجارة عين أو ذمة ⁽³⁷⁾. وكذلك الحنابلة ذكروا أنه عقد على منافع بعوض معلوم. ⁽³⁸⁾

وعرفها ابن المفلح ⁽³⁹⁾ بأنها: عقد لازم، نص على النفع، يؤخذ شيئاً فشيئاً، وانتفاعه تابع له. ⁽⁴⁰⁾

التعريف الراجح: في رأبي أن التعريف الراجح هو التعريف الذي أورده الشافعية لاشتماله على كافة عناصر عقد العمل وتوافقه مع ما جاء في القوانين الوضعية في شأن تعريفه .

عقد العمل في النظام السعودي :

عُرف عقد العمل في معظم القوانين الوضعية بتعاريف متقاربة في اللفظ والمعنى نذكر منها على سبيل المثال **نظام العمل السعودي**، حيث أنه عرف عقد العمل في المادة (50) بأنه : (عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل ، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر) ⁽⁴¹⁾. كما انه عرف العمل بأنه أي جهد مبذول في كافة النشاطات الإنسانية ، سواءً كُتب أم لا ، بغض النظر عن طبيعتها — جسدية أو ذهنية وغيرها من الأعمال — وبالنظر الى قانون العمل المصري

نجده لم يعرف عقد العمل تعريفاً إجرائياً، ولكنه عرّف العامل ورب العمل والأجر. وبالرجوع الى القانون المدني المصري نجد عُرّفه بأنه ما يتعهد فيه أحد المتعاقدين للعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته، وتصرفه، مقابل الأجر الذي يتعهد به الطرف الثاني⁽⁴²⁾ وعُرّف قانون العمل السوداني عقد العمل بأنه عقد مكتوب أو غير مكتوب، شفويّاً أو صريحاً أو ضمناً يعمل بموجبه أي شخص تحت إدارة و إشراف صاحب العمل مقابل أجر بغض النظر عن نوعه عدا عقود التلمذة الخاضعة لقانون التلمذة الصناعية. وكذلك عُرّفه قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة (1984) : بأنه عقد يلتزم بموجبه أحد طرفيه على ان يقوم بعمل لمصلحة الآخر و تحت إشرافه مقابل أجر.⁽⁴³⁾

اما المشرع الجزائري فلم يُعرّف عقد العمل تعريفاً واضحاً وإمّا تناول حالاته ووصفه بنشوء علاقة بموجب عقد كتابي أو غير كتابي.⁽⁴⁴⁾

وباستقراء التعاريف السابقة يظهر أنها ركزت على عناصر عقد العمل ومسألة الأجر تحديداً كمعيار لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود. كما يُلاحظ أن القانون السوداني لم يشترط كتابة عقد العمل وفي ذلك يتفق مع القانون الجزائري. كما ان هنالك تشابه واتفاق بين تعريف المشرع السعودي لعقد العمل والمشرع المصري .

أطراف عقد العمل وعناصره وحالات انتهائه:

أطراف عقد العمل :

أطراف عقد العمل هما: صاحب العمل والعامل. ويُقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر. والعامل كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه حتى لو كان بعيداً عن نظره⁽⁴⁵⁾ وعلى ذلك لا يشمل لفظ العامل أفراد أسرة صاحب العمل ؛ إذا لم يكن هنالك غيرهم في مكان العمل، وخدم المنازل ومن في حكمهم، والعاملين في السفن تقل حمولتها عن (50) طن، وعمال المزارع إذا كان عددهم أقل من عشرة وكذلك القطاع الرياضي والاندية والاتحادات واللاعبين، و أخيراً الأجانب القادمون الى المملكة لأداء أعمال محددة لا تزيد عن شهرين .⁽⁴⁶⁾ وأطراف عقد العمل في الفقه الإسلامي هما أطراف عقد الإجارة — المؤجر والمستأجر— أي العاقدان فالمؤجر هو دافع المنفعة، والمستأجر هو الدافع لها⁽⁴⁷⁾ .

عناصر عقد العمل:

من المعلوم انه لابد من توافر عناصر معينة في شخص العامل حتى يُعد ما يقوم به عملاً، وهذه العناصر تتمثل في **عنصري التبعية والأجر** وسوف اتناول ذلك بشيء من الإيجاز على النحو التالي :

أ - عنصر التبعية :

يُقصد بالتبعية: التبعية القانونية؛ وهي أن يخضع العامل في تنفيذ التزامه لسلطة وإشراف ورقابة صاحب العمل، ويلتزم بطاعته ووضايط العمل التي يضعها وبالتالي يتحمل الجزاء عند مخالفتها. وللتبعية القانونية عدة صور منها: التبعية الفنية والإدارية التنظيمية والتبعية على أصحاب المهن الحرة. ⁽⁴⁸⁾ إذن حتى تتحقق التبعية لابد من تمتع صاحب العمل بسلطة توجيه العامل ومراقبته وإصدار الأوامر. ولا يشترط أن تكون التبعية قانونية فنية فقط بل يكفي أن تكون تنظيمية أو إدارية. ⁽⁴⁹⁾

ب . عنصر الأجر:

تناول المنظم السعودي تعريف الأجر الاساسي والفعلي، ويُقصد بالأجر الاساسي : ما يعطى للعامل مقابل ما قام به من عمل سواء كان العقد مكتوباً أم غير مكتوب، مهما كان نوعه او طريقه استيفاءه . اما الأجر الفعلي : فهو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات والمستحقات الأخرى التي تمنح للعامل لقاء جهده ومخاطر العمل . مثل: العمولة والبدلات، والمنح، والمكافآت، والزيادات والعلاوات وغيرها. **وبمقارنة ذلك مع ما جاء في لا جاء به الفقه الإسلامي؛** نجد أنه لا فرق حول أحقية العامل – الأجير – في الأجر . وعرف الفقه الأجر، بأنه العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابل المنفعة التي يأخذها منه - ⁽⁵⁰⁾ كما منعت جحده وعد الوفاء به، والأدلة على ذلك كثيرة منها: مارواه ابن عباس رضي الله عنه - : (احتجم رسول الله ﷺ) وأعطى الذي حجمه أجره). ⁽⁵¹⁾ وقوله (ﷺ) : (قال تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوف منه ولم يعطه أجره) ⁽⁵²⁾

أنواع عقد العمل:

أورد المشرع السعودي عدداً من أنواع عقود العمل وهي ذات الانواع التي نصت عليها معظم الأنظمة . ويمكن حصرها في الآتي :

عقد العمل محدد المدة :

وهو العقد الذي يتفق فيه الطرفان على تنفيذ العمل المحدد أو الوظيفة خلال مدة زمنية محددة بالاتفاق ، وبانتهاء هذه المدة ينتهي العقد، و يجوز تجديدها لفترة أخرى او فترات بالاتفاق .ولا يجوز إنهاء العقد من العامل إلا في وجود ظرف قاهر يحول دون إتمام العمل أو مدة العقد. كما لا يجوز لصاحب العمل إلغاؤه إلا في حالات أهمها عدم إمكانية العامل تنفيذ عمله. وهذا العقد ينطبق على الاجانب أيضا لاشتراط النظام ان تكون عقودهم محددة المدة .

عقد العمل غير محدد المدة :

هو العقد الذي لا يحدد فيه مدة لانتهائه ويجوز إنهاؤه في حال التعرض لظروف صحية أو عدم الاهلية وغيرها منتهياً عند وصول العامل إلى سن التقاعد ، وفي حال تم إلغاؤه تعسفياً من احد الطرفين ودون أسباب كافية يترتب على ذلك تعويض أو دفع التعويض الجزائي إذا نُص عليه في العقد ..

عقد عمل من أجل القيام بمهمة محددة :

هذا العقد يختلف نوعاً ما عن العقود الأخرى ؛ و ذلك لأنه ينص على قيام العامل بأداء مهمة واحدة مُحددة دون تحديد مدة، وينتهي فور الانتهاء منها على الوجه المطلوب و يعتبر ،وإذا تقاضى العامل الاجر قبل الانتهاء من مهمته مع الإخلال بنود العقد يعرضه للمسائلة القانونية .و يمكن للأطراف الاتفاق على تجديده مرة اخرى لذات المهمة وفي حال استمرار الطرفين بعد الانتهاء من تنفيذ المهمة أُعتبر ذلك تجديدا له ويُصبح العقد غير محدد المدة .

عقد التأهيل والتدريب :

هذا العقد لا ينطبق على العاملين، وإنما يكون الطلاب ومن في حكمهم الذين في حاجة للتدريب والتأهيل من أجل الحصول على وظيفة في المستقبل. ويتميز باشماله على مُدة تدريب معينة و في أنه غير ملزم لأطرافه و لا يترتب عليه اجر و يجوز منح مكافآت ويحق للطرفين انهاؤه في أي وقت إذا لم يتناسب مع احدهما .⁽⁵³⁾

أنواع العقود الأخرى (الفرعية) : عقد العمل المؤقت :

وهو الذي يكون لمدة زمنية محددة لا تتجاوز تسعين يوماً، ويشترط أن يكون داخلاً في ذات المهنة التي يزاولها صاحب العمل
عقد العمل الموسمي :

هو الذي يكون في مواسم محددة متعارف عليها داخل المملكة.
عقد لبعض الوقت (العمل الجزئي) :

وهو خاص بالوظائف التي تتميز بدوام جزئي؛ بشرط ان لا تقل ساعاته عن نصف ساعات العمل المعتادة في الدوام الكلي ويؤدي بواسطة عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل .
العمل العرضي :

العمل الذي لا يدخل بطبيعته في المهنة التي يزاولها صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يُنفذ في أكثر من تسعين يوماً.⁽⁵⁴⁾
حالات انتهاء عقد العمل :

نص المشرع السعودي على عدة حالات لانتهاء عقد العمل بشكل طبيعي أو بواسطة رب العمل أو العامل أو لوجود سبب قاهر ويمكن إجمال ذلك الآتي :-
أولاً: الحالات الطبيعية والعارضة :

وهي : انتهاء عقد العمل بانتهاء المدد المحددة له ما لم يتفق الطرفان على تجديده صراحة أو ضمناً . و انتهائه بإرادة أحد الطرفين إذا كان العقد غير محدد المدة. أو اتفاق الطرفين على انهاءه بشرط موافقة العامل خطياً . و بلوغ سن التقاعد (55 سنة للنساء و60 سنة للرجال) . والقوة القاهرة . أو وفاة العامل أو عجزه عن العمل بتقرير طبي معتمد من جهة رسمية ، أما وفاة صاحب العمل فلا تعتبر سبباً في إنهاء العقد ما لم تكن شخصيته محل اعتبار عند التعاقد.

ثانياً:- الحالات التي يحق فيها لرب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار أو مكافأة أو تعويض ومنها : وقوع اعتداء من العامل على رب العمل ، وعدم القيام بالواجبات الجوهرية المضمنة عقد العمل، وارتكابه فعل أو سلوك مخل بالشرف

والأمانة، وإذا تسبب عمداً في خسارة مالية لرب العمل نتيجة لتقصير وإهمال، وإذا ثبت استغلاله لوظيفته من أجل تحقيق مكاسب شخصية. أو إذا كان تحت الاختبار وغيرها من الأسباب -

ثالثاً: الحالات التي يحق فيها للعامل ترك العمل دون إشعار مع الاحتفاظ بحقوقه:- منها:

إذا لم يقيم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته تجاه العامل. وإذا ثبت وجود غش لحظة التعاقد. أو كلفه بعمل يختلف جوهرياً عن عمله الجوهري. أو إذا وقع اعتداء على العامل من رب العمل أو أسرته أو الإدارة أو تعامل صاحب العمل مع العامل بقسوة. ⁽⁵⁵⁾ وأيضاً وجود خطر يهدد حياة العامل في المنشأة بشرط علم صاحب العمل وعدم اتخاذ الاحترازمات المطلوبة.

جائحة كورونا :

التعريف بوباء كورونا :

الوباء لغة :

هو المرض العام وجمعه أوبئة ⁽⁵⁶⁾. **ومصطلح الوباء** يستخدم لوصف أي مشكلة خرجت عن السيطرة. ويعرّف الوباء طبيّاً، بأنه انتشارٌ واسعٌ لمرضٍ معدٍ، بين عددٍ كبيرٍ من الناس، في مجتمع واحد، أو عدة مجتمعات، في أيام أو أسابيع. ⁽⁵⁷⁾ وفي **الفقه الإسلامي** موضوع الأوبئة ليس بالجديد وقد عُرف على مر العصور انواعاً كثيرة منها؛ أحدها الطاعون - حفظ الله عباده - وهو مرض يصيب الإنسان فيسبب له تقرأحاً وقال عنه النبي (ﷺ): (الطاعون شهادة لكل مسلم) ⁽⁵⁸⁾. وذكر ابن القيم الجوزية ⁽⁵⁹⁾ - رحمه الله - انه نوع من أنواع الأوبئة. ⁽⁶⁰⁾

أما فايروسات كورونا فهي مجموعة من الفيروسات التي يمكنها أن تسبب أمراضاً تُصيب الجهاز التنفسي، وهي عبارة عن فايروس (السارز) و (ميرز). وأخيراً تم اكتشاف نوع جديد من فيروسات كورونا كمسبب لانتشار أحد الأمراض التي بدأت في الصين في العام 2019م؛ يُعرف الآن باسم فايروس المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (كورونا 2)، أو (سارزكوف 2). ويسمى المرض الناتج عنه مرض فايروس كورونا 2019 (كوفيد 19). في مارس/آذار 2020، أعلنت منظمة الصحة العالمية أنها صنفت مرض

فيروس كورونا 2019 (كوفيد 19) كجائحة . والجدير بالذكر ان لفظ الوباء يُطلق على كل مرض عندما يرتفع عدد الحالات المرضية عن المتوقع عادةً في

(61) منطقة معينة

التكييف الفقهي والقانوني لجائحة كورونا: التكييف الفقهي للجائحة :

عرف الفقه الجوائح واعتبرها سبباً في التخفيف وفسخ العقود في بعض الحالات — كما أسلفت سابقاً - (62) ووضعوا لها أحكاماً في التعامل معها . منها مسألة الإعذار والتخفيف وجبر الضرر ،يقول تعالى في محكم تنزيله : ﴿يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ﴾ سورة البقرة ، الآية (85) ويقول : ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ سورة البقرة الآية (286) . وكذلك عرف نظرية الضرورة وبينها، وهنالك الكثير من القواعد الفقهية التي قامت عليها نظرية الضرورة منها قاعدة (الضرر يزال) : وأصلها حديث النبي (ص) : (لا ضرر ولا ضرار) (63) و تفرع منها الكثير من القواعد منها رد المعيب في المبيعات ؛لما في إلزام المشتري بالمبيع من ضرر . (64) وكذلك فسخ العقد بالعيب والهلاك قبل القبض وتفريق الصفقة وفلس المشتري وتعذر قبض الثمن لزيادة الثمن في المراجعة. (65)

يقول ابن رجب (66) — رحمه الله — في القواعد : (العقود لا ترد الا على موجود بالفعل او بالقوة ، وأما الفسوخ فتزد على المعدوم حكماً واختياراً على الصحيح وقد دل عليه حديث المصراة حيث اوجب الشارع رد الصاع التمر عوضاً عن اللبن بعد تلفه وهو مما ورد العقد عليه فدل على انه حكم يفسخ العقد فيه ورد عوضه مع أصله و الرجوع بالثمن كاملاً . فأما الانفساخ الحكمي بالتلف ففي مواضع :منها اذا تلف المبيع الملبهم قبل قبضه انفسخ العقد فيه وفي عوضه سواء كان ثمناً او مثمناً . ومنها اذا تلقت الثمار المشتراة في رؤوس النخل قبل جدها بحاجة فان العقد ينفسخ فيها . ومنها اذا تلفت العين المستأجرة قبل مضي مدة الإجارة انفسخ العقد فيما بقى منها..) (67) وباستقراء ما سبق مع الأدلة الواردة نستطيع القول بأن فايروس كورونا يُعد جائحة تضرر منها أغلبية الناس وبالتالي يجوز تخفيف الالتزامات المختلفة وخاصة الخاصة بعقود العمل.

التكييف القانوني لجائحة كورونا:

ثار كثير من الجدل في هذا الوقت حول اعتبار فايروس كورونا من قبيل الظروف الطارئة او القوة القاهرة وبالتالي يُعتبر سبباً في إنهاء عقود العمل أو تخفيف التزاماتها ؟ — جانب غرامات التأخير الناتجة عن تأخر التنفيذ — وذلك نسبة لتوقف بعض الاعمال أثناء فترة التعليق التي جاءت بقصد حماية المواطنين والمقيمين من الإصابة بالفايروس وحفاظاً على المصلحة العامة . وبالتالي تأثر جانب التعاقدي الشخصي الذي يخص عقود العمل لاستحالة التنفيذ الذي يؤدي لانقضاء عقد العمل وفقاً للمادة (5/74) من نظام العمل السعودي ؛ويُتبر ذلك من ضمانات الإنهاء وبالتالي استقرا التعاقد وبيئة العمل وحقوق أطرافه.وبالنظر إلى الشروط التي بينهاها سابقاً على حالة الجائحة التي يمر بها العالم الآن، يتضح أنها جائحة غير متوقعة، وخارجة عن إرادة العامل وصاحب العمل. فقد واجه الآلاف من العاملون خطر فقدان وظائفهم، أو على الأقل يعانون من مصير مجهول في ظل تفشي الجائحة وانتشارها والتي أضرت بمعظم القطاعات. وقد اتجهت بعض الشركات إلى تخفيض عدد العاملين بل وإنهاء تعاقداتهم في محاولة منها لإيقاف الخسارة المالية،⁽⁶⁸⁾ ويتضح ايضاً جائحة كورونا تنطبق عليها نظرية (الظروف الطارئة) في بعض العقود ذلك لأنها وباء منزل من الله عز وجل بشكل فجائي ولا يمكن توقعه ؛مما جعل أغلب العقود مرهقة أو مستحيلة ،فهناك المتضرر بشدة وهنالك من تضرر بشكل معتدل وهنالك من لم يتضرر⁽⁶⁹⁾ . غير ان هنالك من يرى ان ما تمر به المملكة العربية السعودية ينطبق عليها وصف الظروف الطارئة وليست القوة القاهرة ، فالقوة القاهرة يكون تنفيذ الالتزام معها مستحيلاً ، بينما الظروف الطارئة يكون تنفيذ الالتزام معها مرهقاً لكن لا يصل إلى حد الاستحالة والقول بأن العقود الخاضعة لنظام العمل تنتهي بقوة النظام بسبب القوة القاهرة (فايروس كورونا) استناداً على الفقرة (5) من المادة (74) من نظام العمل، بجانب للصواب، ولا يمكن التسليم به لكون ما تمر به المملكة الآن ليس إلا ظرفاً طارئاً، وليس قوة القاهرة، لكون تنفيذ عقود العمل والالتزامات المتبادلة ما بين أطرافها ممكنة ومرهقة لكن ليست مستحيلة. بالإضافة إلى ذلك، إن الاستشارات في مثل هذه الأوقات قد تسبب آثار وخيمة على قطاع العمل والأعمال لاحتماالية

امتناع أطراف العلاقة التعاقدية بعدم تنفيذ التزاماتهما بحجة انتهاء العلاقة العمالية استناداً للقوة القاهرة ووفقاً لذلك ان ما تمر به المملكة العربية السعودية في الوقت الراهن يدخل تحت مظلة الظروف الطارئة، وإذا ما قام رب العمل أو العامل بإنهاء العلاقة العمالية مستنداً في ذلك على وجود القوة القاهرة، فإنه ليس إلا إنهائاً غير مشروع موجباً للتعويض. وهنالك من يرى أن أثر هذه الجائحة لا يصل إلى درجة الخسارة الفادحة، ولا الاستحالة؛ وبالتالي لا ينطبق عليها وصف الظروف الطارئة، ولا القوة القاهرة أو وضع الجوائح⁽⁷⁰⁾ واتفق في الرأي مع من يرى أن الجائحة تُعد من قبيل الظروف الطارئة؛ وذلك لا مكانية التنفيذ رغم الصعوبات المصاحبة وأرى أنه يجب النظر إلى كل حالة وفقاً لوضعها وظرفها بعد اللجوء إلى القضاء من أجل الفصل وبيان المراكز القانونية للمتنازعين إذا ان الوصف يحتمل الحالتين وخاصة إذا أخذنا في الاعتبار استمرار الحظر وتأخر عودة الحياة الطبيعية وذلك حتماً يؤدي إلى استحالة

تنفيذ بعض الالتزامات

تجربة المملكة العربية السعودية في التعامل مع جائحة كورونا:

تستمد المملكة العربية السعودية أنظمتها وأحكامها من الشريعة الإسلامية الغراء؛ ولذلك جاءت متوافقة معها في الجوانب وخاصة جانب المعاملات المختلفة ومن بينها الالتزامات العقدية وخاصة عقد العمل. والناظر إذا أنها راعت لأوضاع أطراف العلاقة التعاقدية وظروفهم وبيئة التعاقد وفي سبيل ذلك وضعت المعالجات الكافية والضمانات التي تؤدي إلى استقرار حياة الناس مما يتيح لهم سبل العيش الكريم والتعاون. واهتم الفقه بظروف الإنسان وحياته وعلاقته مع الغير بصفة عامة وفي سبيل ذلك وجد العذر؛ كما في مسألة طاعة الوالدين وأمرهما للابن بالرجوع من الغزو؛ فعليه الرجوع إلا إذا اعترضه عذر حادث. وفسّر الإمام الشافعي رحمه الله — ذلك بقوله: (العذر ما وضعت من خوف الطريق أو حذبه أو مرض يحدث به لا يقدر معه على الرجوع..)⁽⁷¹⁾

أما في جانب المعاملات المالية تفردت الشريعة في تنظيمها ووضع أطرها، وقواعد يُجْع إليها في الاستناد والدليل والشرح والإفهام ومن ذلك النظرة إلى يطرأ على العقد قبل إبرامه أو بعده؛ حيث عرف الجوائح ومخففات الالتزام ودواعيه. وإعذار

المفلس او المقترض إن كان غير متيسر له السداد وعدم أكل مال الغير بالباطل، يقول المولى عز وجل في محكم تنزيله : ﴿لَا يَكْلَفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ سورة البقرة الآية (286) ويقول تعالى : ﴿يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ﴾ سورة البقرة الآية (175) وقوله تعالى : ﴿لَا يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ سورة النحل الآية (90). والكثير من الآيات الكريمة. وتعرضت فيما سبق لمسألة القواعد الفقهية وفقه الضرورة والجوائح⁽⁷²⁾ ، كذلك تحمل الخسارة زمن ذاك هلا مال الشركة أو أحد المالكين بعد انعقادها ولو كان قبل الخلط ؛ يحسب على الشركاء جميعاً⁽⁷³⁾. وكذلك في باب المزارعة لو اتفق صاحب العمل والعامل على نخل مقاطعة ومات العامل قبل انجاز العمل وانفق صاحب العمل رجوع بما انفق من الثمر ولو كان بغير إذن القاضي اما لو غاب العامل⁽⁷⁴⁾ يُعتبر متبرعاً ولا يرجع بالثمن إلا إذا كان بإذن من القاضي وأيضاً في الوديعة لا يضمن الأمين إذا كان الاتلاف بسبب ظاهر كالحرقة أو السطو أو الغرق أو هجوم العدو على البلد في حال قامت عليه البينة وذلك باستفاضة الخبر وانتشاره وتناقله بين الناس⁽⁷⁵⁾ وكذلك إذا أقر الرجل بصانع يعمل له صنعة معينة فتلفت بغير تعدي منه فلا يضمن ؛ أي كقرض فأر أو سوس أو كتلف رهن بسبب سيل أو صاعقة .⁽⁷⁶⁾

وجاءت السنة المطهرة تبين الاحكام في مسألة الجوائح يقول النبي عليه أضل الصلاة والسلام : (الخراج بالضمان) ؛ وذلك في مسألة خراج العبد⁽⁷⁷⁾ وحديث النبي (ﷺ) : (لو بعت من أخيك ثمراً فأصابته جائحة لا يحل لك أن تأخ منه شيئاً بم⁽⁷⁸⁾) تأخذ من مال أخيك بغير حق ؟)

ومما سبق يتضح ؛ ان الشريعة الإسلامية تناولت مسألة الجوائح وعملت بها ي كافة المجالات ومنها؛ المعاملات المالية . وفي هذا المبحث سأتناول معالجات المملكة التشريعية والإدارية لمواجهة جائحة كورونا و سلطات القاضي السعودي في إصدار الأحكام المرتبطة بالظروف الطارئة والقوة القاهرة
معالجات المملكة التنظيمية والإدارية لمواجهة جائحة كورونا؛

يستمد النظام السعودي أحكامه من الشريعة الإسلامية الغراء ، ويقضي بها وفقاً لأحكامها ؛ ولذلك جاءت موافقة للشرع في محتواها جملة وتفصيلاً ؛ ومن ذلك

سرعة استجابته ومرونته في تعامله مع الجائحة والذي تميزت به المملكة العربية السعودية في مرونتها ومعالجتها لجائحة كورونا في كافة الجوانب بما في ذلك جانب العمل وفي سبيل ذلك جاءت التعديلات التنظيمية لنظام العمل – اللائحة التنفيذية – من أجل مواكبة الظروف الطارئ أو القوة القاهرة وحسم الكثير من الجدل والمنازعات حول كيفية معالجة آثار الجائحة على سوق العمل وتخفيف وطأتها وذلك إن دل انما يدل على الوعي الكبير والتأكيد على دور العمل واستقرار بيئته والحفاظ عليها – حفظ الله بلاد الحرمين الشريفين والقائمين عليها – كما أن ذلك يتماشى مع رؤية المملكة العربية السعودية الطموحة –2030– ويعزز بيئة العمل ما سيعود بالأثر الإيجابي على الاقتصاد السعودي واستقراره . وسوف أتناول أولاً تفاصيل تعديل اللائحة التنفيذية ثم اعرجُ على الخطوات التي اتخذتها المملكة في معالجة مشاكل العمل التي نتجت عن الجائحة .

التعديل التنظيمي لللائحة التنفيذية (المادة 41) :

أصدرت وزارة المالية والتنمية البشرية بعد الاطلاع على اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (70273) وتاريخ 11-4-1440هـ في تنفيذ الفقرة (5) من المادة (74) من النظام وبحسب ما بُشر في الجريدة الرسمية الآتي:

1. في حال اتخذت الدولة وفق ما تراه أو بناء على ما تُوصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف، مما يشمل وصف القوة القاهرة الوارد في الفقرة (5) من المادة (الرابعة والسبعين) من النظام، فيتفق صاحب العمل ابتداء مع العامل -خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات- على أي مما يأتي :
- ب. تخفيض أجر العامل، بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية
- ج. منح العامل إجازة تحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة.
- د. منح العامل إجازة استثنائية، وفق ما نصت عليه المادة (السادسة عشرة بعد المائة) من النظام

2. لا يكون إنهاء عقد العمل بعد ذلك مشروعاً إذا ثبت أن صاحب العمل قد انتفع بأي إعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة.
3. لا يخل ذلك بحق العامل في إنهاء عقد العمل .

ثانياً: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وموقع الوزارة الإلكتروني، ويعمل به من تاريخ نشره

ثالثاً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

وباستقراء نص المادة (41) يتضح أن النظام السعودي وضع احتياطاتاً لمسألة الاعتماد على بند القوة القاهرة الوارد في نظام العمل ضمن المادة (74) التي جعلتها سبباً منهيّاً لعقد العمل فيستحيل معها تنفيذ الالتزام وبالتالي جاء التعديل حماية للعامل من تعسف صاحب العمل وأيضاً انصافاً لرب العمل، إذا أنه ليس من العدالة أن يأخذ العامل الأجر دون عمل ولا يستوي أن يحرم من عمله ويفل لظرف خارج عن إرادته، ولهذا حاول المشرع أن يعيد التوازن العقدي بين أطراف عقد العمل فجعل لرب العمل خيارات لترحها على العامل من أجل التوافق على أحد الخيارات بموافقة العامل . **والخيارات التي وُضعت** انحصرت في ثلاث مسائل؛ الأولى: تخفيض أجر العامل بما يتناسب مع ساعات العمل الفعلية — في القطاعات الخاصة — بالنسبة للأعمال التي لا يُمكن إنجازها عن بعد . وفي رأيي أن النظام السعودي وفق في ذلك إذ يُعد ضمانه كبرى في استقرار العلاقة والثقة بين العامل ورب العمل. ويُلاحظ هنا إنه إذا تم التخفيض بموجب عقد جديد فلا يُعد ذلك تعديلاً وإنما إرادة جديدة وعقد جديد يُنهي الالتزام السابق. **والثانية** : منحه اجازة من الاجازة السنوية للعامل. **والثالثة** : منحه اجازة استثنائية⁽⁷⁹⁾ وفي حال لم يتم التوافق على إحداها يجوز أن يلجأ رب العمل إلى إنهاء العقد استناداً على نص المادة (74) من نظام العمل السعودي. كما أن الخيارات يجب أن تكون بعد الفترة التي نصت عليها المادة (41) ؛ أي بعد الستة أشهر التالية لصدور القرار مع استصحاب أن لا يكون صاحب العمل تلقى مساعدة من الدولة في مواجهة الجائحة إذا أُنهى العقد ويرى البعض أن القرار مازال يحتاج إلى تعديل لعدم نصه على الانتهاء في حالاته الأخرى وفترة التجربة أثناء جائحة كورونا؛ إذ أن هنالك حالات ينتهي فيها عقد العمل من غير قوة القاهرة كما في مسألة

التقاعد والوفاة والمرض الذي يعجزه عن العمل بصورة كلية — وفقاً لضوابط نظام العمل في ذات الشأن —. والجدير بالذكر أنه لا بد من اخذ موافقة خطية من العامل بالخيار المتفق عليه مع التزام صاحب العمل بكل مما أوجبه النظام في شأن الحقوق والواجبات الأخرى — بدل سكن ومعيشة وبدلات وغيرها . ويُعتبر عقد العمل موقوف السريان في حال ترتب عليه غرامات تأخير كما في عمل المقاولات والأعمال التجارية .⁽⁸⁰⁾ وفي رأبي أن المادة (41) أوقفت الاجتهاد في مسألة التعامل مع عقود العمل في ظل جائحة كورونا ومن الطبيعي في حال نشوء نزاع فإن الجهة المختصة بالحكم فيه هي المحاكم .

المعالجات الإدارية المتعلقة بالعمل :

تُثبت القيادة السعودية في كل أزمة ترتبط باقتصادها وما يتعلق به، قدرتها ومرونتها العالية لحفظ استقرار العمل لديها من تبعات الأزمات مثل الأزمة العالمية الناتجة عن «كوفيد-19» التي تواجهها البلاد، ومن ذلك إعلان وزارة الموارد البشرية الخاص بالمادة (41) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل والتي هدفت إلى تطوير أداء القطاع الخاص في ظل الظروف الاستثنائية، و العمل على تحسين وضعية مناخ الأعمال، وتعزيز الشراكة التنموية بين الدوائر الحكومية والقطاع الخاص.⁽⁸¹⁾ وفي سبيل ذلك أعدت المملكة العربية السعودية مبادرات عاجلة لمساندة القطاع الخاص في المنشآت الصغيرة أو المتوسطة والأنشطة الاقتصادية الأكثر تأثراً من تبعات هذا الوباء، بما يزيد عن 70 مليار ريال، إضافة إلى برنامج الدعم الذي أعلنت عن تقديمه مؤسسة النقد العربي السعودي بمبلغ 50 مليار ريال في المرحلة الحالية نذكر منها:-

- السماح لأصحاب العمل من استرداد رسوم تأشيرات العمل وتمديد تأشيرة الخروج والعودة.
- تأجيل رسوم الضرائب والإقرارات الزكوية للعام المالي (فترة الجائحة 2019)
- تأجيل دفع رسوم الخدمات الحكومية والرسوم البلدية المستحقة على منشآت القطاع الخاص.
- لإصدار قراراً استثنائياً في القطاعات المتأثرة من الجائحة ،بالإعفاء من أحكام المواد (8-10-14) من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

بالسماح لصاحب العمل، بدلاً من إنهاء عقد عمل سعودي، أن يتقدم للتأمينات الاجتماعية بطلب صرف تعويض شهري للعاملين لديه بنسبة 60% من الأجر لثلاثة أشهر 'بحد أقصى تسعة آلاف ريال شهرياً، أي

بقيمة تصل إلى تسعة مليارات ريال.

سلطات القاضي السعودي في إصدار الأحكام المرتبطة بالظروف الطارئة والقوة القاهرة:

السلطة التقديرية للقاضي في الفصل في النزاع :

تتنوع السلطة التقديرية للقاضي بتنوع الأعال التي يقوم بها — أحكام ، وأوامر ، قرارات إدارية — ويُقصد بها في المجال المدني ؛ النشاط الذهني الذي يقوم به القاضي من أجل فهم الوقائع المطروحة واستنباط القواعد القانونية المناسبة للحكم في النزاع .⁽⁸²⁾ والسلطة التقديرية في الحكم تختلف وفقاً لظرف كل منازعة ووصفها، خاصة في مسألة الظرف الطارئ ؛ — في القوة القاهرة يُعتبر العقد منحللاً وذلك لا يحتاج الى تقرير - ، وفي هذا تباينت النصوص القانونية ؛ ولم أقف — فيما اطلعت عليه — على نص في النظام السعودي يضع قيود معينة لهذه السلطة وبالرجوع الى الأنظمة الشبيهة ، نجد أن المشرع المصري كذلك لم يحدد الى أي مدى يجوز تدخل المحكمة ، كما نجده الزم القاضي بمراعاة القوانين الخاصة في حال فسخ العقد بسبب القوة القاهرة أو المرض⁽⁸³⁾ . واشترط على القاضي الموازنة بين مصلحة الطرفين ورد الالتزام الى الحد المعقول⁽⁸⁴⁾ وعلى ذلك أيضاً نص القانون الاماراتي في المادة (249) التي بينت حدود السلطة التقديرية للقاضي في الموازنة بين مصلحة الطرفين، ورد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول وفقاً لوضع الطرفين⁽⁸⁵⁾ . وأضاف المشرع العراقي ؛ ان الظرف الاستثنائي يجب الاستناد عليه كمخفف للالتزام أثناء قيام العقد .وفي حال استمر الطرف المتضرر في التنفيذ واكتمل فلا يحق له المطالبة بالإنقاص او التعويض .⁽⁸⁶⁾

كما لا يحق للقاضي انهاء الالتزام استناداً إلى الظرف الطارئ أو فسخ العقد؛ وإنما يرد الالتزام إلى الحد المعقول أو يزيد من الالتزام المقابل للالتزام المرهق ،أو يوقف التنفيذ لفترة مناسبة ، كما لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفة أحكام الظروف الطارئة لتعلقها بالنظام العام⁽⁸⁷⁾ . وبصفة عامة يُفضل عدم تحديد السلطة

التقديرية بنسبة مئوية معينة او حدود تمنع القاضي من أداء وظيفته من أجل سلامة تطبيقه للقانون وحفظ توازن العقد.⁽⁸⁸⁾ وتميزت المملكة العربية السعودية بنظامها القضائي الفريد وذلك لاستناده على أحكام الشريعة الإسلامية وهذا ما أكدته النظام الأساسي للحكم والأنظمة الأخرى وبذلك قال معالي وزير العدل السعودي⁽⁸⁹⁾ في كلمته عن القضاء وتعامله مع الظروف الطارئة والقوة القاهرة: حيث قال (... أصبح القاضي السُّعُودي أكثرَ جذباً؛ بما يتميزُ به من سَعَةٍ أفقه المستمدة من آفاق شريعته الغراء، وعظمة مقاصدها ومُرونة نصوصها، وما ناله من إرثٍ قَضَائِيٍّ، وبيئةٍ علميةٍ خصبةٍ، في سياق الطائفة الطيبة التي ارتوت بغيث الشريعة فأنبئت بسخاء، ولاسيما رسوخ علمائها في مقاصد الشريعة، وفقه الموازنات باختيار الواجب أو الأولى في منظومة مباحث: المصالح والمفاسد... إن القاضي السُّعُودي هو مَنْ يستصحبُ نصوص الكتاب والسنة في كل شأن من شؤونه، ويقف في معترك عصره موقفَ الواثق بشريعته.... فمتى أسهب المنظرُ في التوازن المالي في العقد، ورد الالتزام المرهق إلى حده المعقول، جاء القاضي السعودي ليقول: هذه نظرية صحيحة، أجدُ أساسها في أصلٍ من أصول شريعتنا الغراء: « الأصل في العقود ..النَّظَرِيَّة، بألفاظها ومعانيها ذات الصِّلة، يكونُ لاجتهاد القاضي فيها (سُلْطَتِهِ التَّقْدِيرِيَّة) مجالاً واسعاً .. ومتى تُحدِّث عن: «الظُّروف الطَّارئة» أو «القاهرة»، قال: أجدها في قواعد: «رفع الضرر»، ومنها قاعدة: «وضع الجوائح»، أو عن: «الإثراء بلا سبب»، قال: أجدها في قول الحق جل وعلا: {لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل} سورة النساء الآية 29 وفي كليات الشريعة تحت: «لا ضرر ولا ضرار»، و«الغنم بالغرم (...)⁽⁹⁰⁾

نماذج من أحكام المحاكم السعودية على القوة القاهرة والظروف الطارئة:

عرفت المحاكم السعودية لعدد من القضايا التي تناولت تغيير الظروف مما أثر ذلك على تنفيذ الالتزامات في العقود الإدارية (الظروف الطارئة أوفعل الأمير)، مثل الحكم القضائي الخاص بإلغاء قرارات جهة قضائية بفرض غرامات أو تعويض بناء على الظروف المؤثرة على العقد ومن ذلك حكم محكمة الاستئناف رقم (102/ت/2 / لسنة 1416هـ) والخاص بعقد توريد كتب مدرسية بين جهة إدارية وجهة خاصة؛ حيث استندت المدعية جهة خاصة- بأن سبب تأخير التسليم كان ناتجاً

عن ظرف خارج عن الإرادة — هروب الأيدي العاملة بسبب حرب الخليج وفي حكم آخر (حكم استئناف رقم 367، أس 1، العام 1340هـ) حكم للمدعية بفارق سعر المواد في عقد مقاوله بين جهة إدارة وشركة لتنفيذ أعمال اسفلت نسبة لارتفاع الأسعار بصورة فاحشة.⁽⁹¹⁾

أما في جانب القضايا العمالية - الحقوق — لم أقف — فيما اطلعتُ عليه — على احكام تناولت مسألة القوة القاهرة والسبب الطارئ بصورة مباشرة ، ووردت بعض الملامح حول مفهوما ومدلولها ضمن بعض قضايا الضمان ؛حيث أوجب القضاء السعودي للاستفادة من السبب الاجنبي فيما يخص الضمان بصفة عامة — الحريق — يجب ان يكون المدين هو الضامن المباشر ؛ كما في قضية أُقيمت ضد المدعى عليه؛ للمطالبة بإلزامه بتعويض عن خسائر لحققت بالمدعي نتيجة لتعرض المحل الذي استأجره بسبب حريق نشب في فندق قريب من المحل.⁽⁹²⁾ وفي قضية أخرى لم تلزم المحكمة الامين بضمان المبلغ المودع لديه كأمانة نسبة لتلفها — ضياعها — دون تفريط بسبب اجنبي لا دخل له فيه — السرقة — بعد التأكد من مكان الحفظ بواسطة لجنة خبراء.⁽⁹³⁾ وفي قضية أخرى رفضت المحكمة تضمين المستأجر قيمة التلف رغم فسخ العقد — برضا الطرفين — نسبة لوجود قوة القاهرة - كسر الزجاج دون تفريط بسبب الامطار — ورفض ادعاء المدعي بتضمين العقد شرطاً يقضي بتحمل المسؤولية⁽⁹⁴⁾ في جميع الاحوال بما في ذلك القوة القاهرة.

الخاتمة:

مما سبق يتضح أن جائحة كورونا التي اجتاحت العالم في السنوات الأخيرة تعد من اخطر الجوائح وأكثرها تأثيراً على الجميع ، لذلك جاءت هذه الدراسة للتحديث عن نظريتنا الظروف الطارئة والقوة القاهرة وأثرهما على عقود العمل بالتطبيق على نظام العمل في المملكة العربية السعودية (جائحة كورونا إنموذجاً) ، وقد سعت الدراسة إلى تناول عدد من النقاط المهمة التي أسهمت بدورها في خروج الدراسة بالشكل الذي بين أيديكم ، فقد تم تناول نظريتنا الظروف الطارئة والقوة القاهرة ثم عقد العمل. ثم جائحة كورونا. وجاء ثم تم شرح تجربة المملكة العربية السعودية في التعامل مع جائحة كورونا. وبعد تطواف توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات .

النتائج:

1. يوجد تشابه واختلاف بين نظريتي القوة القاهرة والظروف الطارئة، حيث أنهما؛ يتفقان في أنهما، ينشآن بسبب أجنبي لا يد للأطراف فيه ويختلفان في الأثر. حيث أنه: إذا تحققت شروط القوة القاهرة يُصبح الالتزام مستحيلاً وبالتالي ينتهي العقد اما في ي الظروف الطارئة فإن الالتزام يُصبح مرهقاً للمدين وبالتالي يجوز للقاضي التدخل ورد الالتزام الى الحد المعقول.
2. يشترط لتطبيق نظرية الظروف الطارئة عدة شروط تتمثل في: أن يكون العقد محل النزاع متراحياً، أن تقع بعد إبرام العقد حوادث استثنائية عامة، مثل الزلازل والأوبئة وتغير الأسعار وانتشار الجراد، والاستيلاء الإداري وغيرها. أن يكون الحادث الاستثنائي العام غير متوقع ولا يمكن توقعه ولا يمكن دفعه، أن يكون التزام المدين مرهقاً لا مستحيلاً. ويُشرط لتطبيق بند القوة القاهرة: أن يكون العقد ملزماً للجانبين، واستحالة تنفيذه على الطرف المدين
3. ورد في الفقه الإسلامي نظريتنا الظروف الطارئة والقوة القاهرة بمسمى الجوائح والآفات السماوية. كما تناول أحكام عقد العمل ضمن أبواب الإجارة والشركة والبيوع.
4. تُكيف جائحة كورونا بأنها ظرفاً استثنائياً عاماً مما يجعل تنفيذ بعض الالتزامات مرهقاً، كما يُمكن اعتبارها ظرفاً قاهراً مع بعض الشروط والضوابط في الاخذ بذلك
5. تميزت المملكة في مرونتها وسرعة استجابتها في معالجة وتخفيف وطأة جائحة كورونا على العمل بنسبة كبيرة ومن ذلك تعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل بإضافة المادة (41) في تنفيذ أحكام المادة (74) من نظام العمل. وبذلك تمت العلاقة بين العامل ورب العمل ووضعت خيارات مناسبة لطرفي عقد العمل عندما يكون تنفيذ الالتزام مستحيلاً، مع ملاحظة عدم شمول النص حالة انتهاء عقد العمل بوضعه الطبيعي أثناء الجائحة.

6. لا توجد نسبة محددة لسلطة القاضي التقديرية في تعديل الالتزام استناداً إلى الظرف الطارئ ولكن يُشترط رد الالتزام إلى الحد المعقول وحفظ توازن العقد.

7. أن ترجع الاستحالة إلى سبب أجنبي .

التوصيات:

1. نظريتا الظروف الطارئة و القوة القاهرة (الجوائح) في حاجة إلى جهود تأصيلية .

2. يوصي الباحث الجهات التشريعية بسن تشريع خاص بالظروف الاستثنائية الواردة على عقد العمل يتضمن أحكام القوة القاهرة وحالاتهما وشروط تطبيقهما وكافة ما يتعلق بهما

3. يوصي الباحث وزارة الموارد البشرية بإضافة مواد في نظام العام السعودي صريحة الدلالة حول التعريف بنظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة وتفصيل الأحكام المتعلقة بهما ووضع معايير فيهما.

4. يوصي الباحث الوزارة بتعديل نص المادة (41) — المعدلة — من اللائحة التنفيذية بإضافة ما يفيد جواز انتهاء عقود العمل في وضعها الطبيعي خلال فترة الجائحة .مع إضافة بند يُعطي رب العمل سلطة تقديرية في أن يُقرر ما يناسبه وفقاً لوضع المنشأة وطبيعة العمل .

المصادر والمراجع:

- (1) بتصرف، تفسير بتصرف القرآن الكريم دار الكتب العلمية، أبو الفداء اسماعيل ابن كثير، المحقق محمد حسين، ط 1، 307/8، ط⁽¹⁾ 1، لسنة 1419
- (2) ورد في الجامع الصحيح، حديث رقم 1880، حديث حسن، صحيح الجامع الصغير وزيادته (الفتح الكبير) ، ص 383،
- (3) محمد ناصر الألباني أشرف على طبعه زهير الشاويش طبعة جديدة منقحة، 383/1، ط 3، لسنة 1408 هـ، المكتب الإسلامي
- (4) بتصرف، لسان العرب، ابن منظور، 132/11، ط 1، لسنة 1301، مطبعة الميرية، مصر .
- (5) بتصرف المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، للرافعي، أحمد بن محمد بن علي المقرئ، 86-84/2، ط 1، لسنة 1322 هـ مطبعة التقدم العلمي.
- (6) النظريات الفقهية، فتحي الدين، ص 2، ط 2، جامعة دمشق 143
- (7) بتصرف، المعجم الوسيط، إبراهيم أنيس - عبد الحليم منتصر - عطية الصوالحي - محمد خلف الله أحمد، ص 145، ط 4،⁽¹⁾ لسنة 2004.
- (8) ابن القاسم هو: أبو عبد الله بن القاسم بن خالد بن جنادة المالكي، صاحب الإمام مالك عشرين سنة، ولد في سنة 133 هـ.⁽¹⁾
- (9) وقيل 122، توفي سنة 192 هـ، من مؤلفاته المدونة (في فقه الإمام مالك)، انظر وفيات الأعيان وانباء أبناء الزمان
- (10) لأبي العباس شمس الدين أحمد بن محمد بن بكر بن خلكان، حقه د. إحسان عبد الله. 129/3، سنة النشر، 1992م، (د، ط)، دار صادر للنشر والتوزيع.
- (11) انظر، لشرح حدود بن عرفة، لأبي عبد الله الانصاري، ص 392، دار العرب للمطبوعات (د. ت)⁽¹⁾
- (12) ابن عابدين:- هو محمد بن أمين بن عمر بن عبد العزيز بن عابدين (الحنفي)، ولد وتوفي في دمشق، (-1198 1252) هـ، من مؤلفاته رد المحتار على الدر المختار نسمات الأسرار على شرح المنار، والرحيق المختوم. انظر الأعلام، خير الدين محمد بن فارس الزركلي 42/6، ط 5، 2002م، دار العلم للملايين.
- (13) بتصرف رد المحتار على الدر المختار، محمد بن عبد العزيز بن عابدين، على شرح

- تنوير الأبصار لشمس الدين الحصكفي، 77/6⁽¹⁾
- (14) ومابعدھا، ط 2. لسنة 1421ھ، دار الفكر العربي
- (15) ورد لفظ القوة القاهرة أيضاً في نظام الطيران المدني لسنة 2005م.. ونظام الإيجار التمويلي لسنة 2012⁽¹⁾
- (16) القانون المدني المصري، لسنة 1948م، المادة (147).⁽¹⁾
- (17) بتصرف، المسؤولية المدنية عن أضرار الكوارث الطبيعية (دراسة مقارنة) د. محمد عبد الصاحب الكعبي، ص 1، 24. ومابعدھا، ط 1، لسنة 2020م دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر، ()
- (18) بتصرف، الوسيط في شرح القانون المدني، د. عبدالرزاق السنهوري، 26-24/2، نسخة مدموجة من إخراج السيد جادو
- (19) بتصرف، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير. للرافعي، أحمد بن محمد بن علي المقرئ. 86.84/2، مطبعة التقدم العلمية ط 1، 1322ھ.
- (20) بتصرف، تاج العروس من جواهر القاموس. محمد بن عبد الرزاق المرتضى الزبيدي، 325/، 496/13 ط 2، الكويت.⁽¹⁾
- (21) انظر صفحة (1) من البحث لمعرفة تعريف القوة القاهرة⁽¹⁾
- (22) بتصرف الوجيز في نظام المعاملات المدنية السعودي، د. أحمد سعيد الزقرد، 218-219 ط 1، لسنة 1435ھ، مكتبة الرشد.⁽¹⁾
- (23) بتصرف، نظام الاستثمار التعديني لسنة 1425، المادة (28).⁽¹⁾
- (24) انظر، المقال العلمي، مكتب د. محمد العيسى بتاريخ 14/4/1441ھ
- (25) مقال علمي، القوة القاهرة اتفاق واختلاف، د. خالد الحميري، محام مستشار قانوني، نُشر بجريدة الاقتصادية، بتاريخ⁽¹⁾
- (26) <https://www.aleqt.com/article> 9م 2020/4
- (27) قانون المعاملات السوداني، مرجع سابق، المادة (130)⁽¹⁾
- (28) نظر، الوجيز في نظام المعاملات المدنية السعودي، مرجع سابق، ص 218-219، العقد والإرادة المنفردة، أبو ذر الغفاري بشير، ص 293 وما بعدها، ط 1، لسنة 2006 منشورات جامعة السودان المطبوعة.
- (29) بتصرف، ابن عرفة، مرجع سابق، ص 393⁽¹⁾

- (30) انظر، الانصاف في معرفة الراجح من الخلاف، شمس الدين أبو الحسن المرادوي، 74/5، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت.⁽¹⁾
- (31) انظر، الفقه الإسلامي وأدلته /د. وهبي الزحيلي، 4/ 195 / ط، 4. دار الفكر للنشر.
- (32) انظر نيل الأوطار المؤلف: محمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني اليمني (المتوفى: 1250هـ) تحقيق: عصام الدين الصابطي 211/5 الناشر: دار الحديث، مصر الطبعة: الأولى، 1413هـ - 1993م.
- (33) المغني في فقه الامام أحمد بن حنبل الشيباني، عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي، 4/ 233 / ط1، دار الفكر بيروت.
- (34) <https://www.aliftaa.jo>، انظر، بحث الجوائح عند المالكية، د. عبد الله الصيفي، الجامعة الاردنية، كلية الشريعة، بتصرف، العقد والإرادة المنفرد، المرجع نفسه، ص 296
- (35) انظر رسالة الماجستير، المقدمة في جامعة الخرطوم في العام 2005، بعنوان: الظروف الطارئة وأثرها على تنفيذ الالتزام العقدي (دون)
- (36) انظر مختار الصحاح، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، ص 187 و 191، سنة النشر 1986م، مكتبة لبنان، (د.ط.)⁽¹⁾
- (37) 33 بتصرف، لسان العرب، محمد بن مكرم بن علي، بن منظور، 1/ 474، دار صادر بيروت، (د.ط.)⁽¹⁾
- (38) رواه ابن ماجة في سننه باب الرهون، حديث رقم 2443. وضعفه بعض أهل العلم.⁽¹⁾
- (39) دار ابن حزم للطباعة والتوزيع، بيروت.. انظر، سُبُل السلام، شرح بلوغ المرام من جمع أدلة الاحكام للإمام محمد اسماعيل الصنعاني، ص 560، ط1، لسنة 1443هـ
- (40) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، علاء الدين بن بكر بن مسعود الكاساني، 4/ 174، ط3 لسنة 1416، دار الكتب العلمية⁽¹⁾
- (41) انظر شرح حدود ابن عرفة، الهداية الكافية الشافية لأبي عبد الله الانصاري، تحقيق محمد الاجفان والطاهر المعموري، ص 516، (د.ط.)، دار العرب للنشر والتوزيع

- (42) مغني المحتاج إلى معرفة ألفاظ المنهاج ، محمد الخطيب الشربيني ، على متن منهاج الطالبين ، لأبي زكريا النووي، اعتنى به .⁽¹⁾
- (43) محمد خليل عتيباني ، 427/2 ط 1 ، 1418، دار المعرفة . بيروت
- (44) المغني للإمام موفق الدين عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي على مختصر الخرقى ، للإمام أبي القاسم الخرقى ، اعتنى به محمد عبد⁽¹⁾
- (45) القادر، 404/4 ، (د. ط) ، (د. ت). دار الكتب العلمية، بيروت.
- (46) ابن المفلح :هو محمد بن مفلح بن مفرج ،الفقيه الحنبلي ،شمس الدين، ولد سنة 712 ،اشتغل في الفقه وبرع فيه ،من مؤلفاته.⁽¹⁾
- (47) ،الفروع والمقنع ،مات في رجب سنة 763هـ .راجع ،الدرر الكامنة في اعيان المائة الثامنة ،شهاب الدين أحمد بن محمد بن أحمد الشهير بن حجر العسقلاني 4/ 262، ط 1439هـ ، دائرة المعارف العثمانية والتوزيع ،تصوير ،دار إحياء التراث العربي (د . ط)
- (48) الفروع مع تصحيح الفروع ،علاء الدين بن سليمان المرادوي ،لمحمد بن مفلح المقدسي ،تحقيق عبد الله بن محسن التركي، 134/7⁽¹⁾
- (49) ط 1 ، لسنة 1424هـ ،مؤسسة الرسالة للنشر .
- (50) بتصرف ، نظام العمل السعودي لسنة 1426هـ المواد (1 و 50)⁽¹⁾
- (51) بتصرف ، قانون العمل المصري لسنة 2003 المادة (1) والقانون المدني المصري لسنة 1948م المادة (674)⁽¹⁾
- (52) بتصرف، قانون العمل السوداني لسنة 1996م المادة (4) وقانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984 المادة (1/400).⁽¹⁾
- (53) بتصرف ، ،القانون الجزائري رقم 90-11 المؤرخ في 26 / رمضان ، 1410هـ،الموافق 21 ابريل سنة 1990م .المادة (8) .⁽¹⁾
- (54) بتصرف ، نظام العمل السعودي، مرجع سابق المادة (1).⁽¹⁾
- (55) الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات بالملكة العربية السعودية د. السيد نايل عيد ، ص 65 ،طبعة 1435هـ ،مكتبة الرشد
- (56) راجع نظام العمل السعودي الجديد/مرجع سابق / المواد (5-6)⁽¹⁾
- (57) راجع ،حاشية الدسوقي على الشرح الكبير ،لشمس الدين محمد بن عرفة الدسوقي ،على الشرح الكبير لأبي البركات

- (58) أحمد الدرديري، 1/4، (د. ط)، (د. ت)، دار إحياء الكتب العربية بيروت .
- (59) انظر، علاقات العمل الفردية، د. مجدي محمد شرارة. ص 34 — 36، سنة النشر 2016 م. (د. م)، (د. ط)⁽¹⁾
- (60) انظر، عقد العمل في ضوء آراء الفقهاء التشريع وأحكام القضاء، المستشار أحمد عبد الوهاب سيد أحمد، ص 9-10،⁽¹⁾
- (61) ط 1، لسنة 2018 هـ دار العدالة للنشر.
- (62) انظر، حاشية الدسوقي / مرجع سابق / 1/4 .⁽¹⁾
- (63) فتح الباري، شرح صحيح البخاري، للإمام أحمد ب علي بن حجر العسقلاني حديث رقم 4/2278، ط 1، المطبعة السلفية، (د. ت)
- (64) 52 رواه البخاري في صحيحه، حديث رقم 2270، باب إثم من مع أجر الأجير ص 444. صحيح البخاري، للإمام أبي عبد الله⁽¹⁾
- (65) محمد بن اسماعيل البخاري، ط 1، لسنة 1417 هـ، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض .
- (66) <https://kickcareer.com/>
- (67) قانون العمل السعودي المواد (2 و 54 وما بعدها). قانون العمل المصري، مرجع سابق، المواد (105-69، 107).⁽¹⁾
- (68) قانون العمل السوداني، مرجع سابق، المادة (29). قانون العمل الكويتي، لسنة 2010، المادة (12). قانون العمل المغربي، لسنة 2003، المواد (104-116).
- (69) بتصرف، نظام العمل السعودي، مرجع سابق، المادة (74) وما بعدها .
- (70) انظر، مختار الصحاح، مرجع سابق، ص 294.⁽¹⁾
- (71) <https://www.arageek.com>
- (72) أخرجه البخاري في صحيحه، مرجع سابق، باب الشهادة سبع سوى القتل، حديث رقم 2830.⁽¹⁾
- (73) ابن القيم : محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد بن حريز الزرعي الفقيه، الأصولي، شمس الدين بن عبد الله بن القيم الجوزية،⁽¹⁾
- (74) ولد سنة 961 وتوفي في سنة 751 هـ، من تصانيفه، كتاب تهذيب سنن داود وإيضاح مشكلاته. بتصرف، الذيل على طبقات الحنابلة. ابن رجب عبد الرحمن

- بن أحمد بن رجب السلامي البغدادي الدمشقي، أبو الفرج زين الدين، تحقيق عبد الرحمن بن سليمان العثيمين، 176-171/5، ط1، لسنة 1425هـ، مكتبة العليكان.
- (75) راجع، زاد المعاد في هدى خير العباد، شمس الدين بن عبد الله بن محمد الزرعي، 35/4، طبعة دار الرسالة⁽¹⁾
- (76) <https://www.mayoclinic.org/ar/diseases-conditions/-coronavirus/symptoms-causes/syc> ، بتصرف ()
- (77) انظر صفحة (1 وما بعدها) من البحث⁽¹⁾
- (78) انظر، الفتح المبين بشرح الأربعين ابن حجر الهيتمي؛ أحمد بن محمد بن علي بن حجر الهيتمي، شيخ الإسلام، أبو العباس⁽¹⁾.
- (79) تحقيق، أحمد جاسم - قصي محمد نورس الحلاق - أبو حمزة أنور بن أبي بكر الشخي الداغستان، ص515، ط1، لسنة 1428هـ، دار المنهاج، جدة
- (80) القواعد، لأبي بكر محمد بن عبد المؤمن (الحصيني)، حققه د. عبد الرحمن عبد الله الشعلان 335 وما بعدها، ط1، 1418 هـ،⁽¹⁾
- (81) مكتبة الرشد وشركة الرياض للنشر
- (82) بتصرف، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية، جلال الدين عبد الرحمن السيوطي، ص287-288، ط1، 1403 هـ،⁽¹⁾
- (83) دار الكتب العلمية، بيروت.
- (84) ابن رجب: عبد الرحمن بن أحمد بن رجب السلامي الدمشقي، أبو الفرج زين الدين (736-794) الترجمة من مؤلفه الذيل⁽¹⁾.
- (85) على طبقات الحنابلة، مرجع سابق، ص1.
- (86) القواعد في الفقه الإسلامي، للحافظ أبي الفرج عبد الرحمن بن رجب نص 107، طبعة دار الفكر للطباعة والنشر، (دون)⁽¹⁾
- (87) المقال العلمي الآثار القانونية لفايروس كورونا، مكتب محمد عفيف للمحاماة <https://www.afiflaw.com> بتصرف⁽¹⁾
- (88) بتصرف، المقال العلمي السابق مكتب العيسي للمحاماة⁽¹⁾
- (89) المقال العلمي للمستشار سعد الغامدي / المنشور في صحيفة مال - <https://www.maaal.com/archive> بتصرف، بتاريخ 14/ شوال 1441 هـ. وفي ذات الشأن

- المقال العلمي للمستشار والقاضي - السابق - محمد بن جمعان الغامدي، صحيفة مال، بتاريخ 25/4/2020، بعنوان: كورونا سؤال البحث عن التوصيف أولاً..
- (90) الأم، أبو عبد الله محمد بن ادريس بن العباس الشافعي، 172/4، سنة النشر 1410هـ (د. ط.)، (دار المعرفة للنشر والتوزيع)⁽¹⁾
- (91) انظر صفحة (2،7) من البحث⁽¹⁾
- (92) بتصرف، تلخيص الفوائد لجميع الفرائد، شرح الفقهية الألفية على مذهب السادة المالكية، المتروك بن علي زيد الخير، ص637
- (93) ط1، لسنة 1427هـ دار بن حزم للطباعة والنشر والتوزيع
- (94) بتصرف، مجمع الضمانات في مذهب أبي حنيفة النعمان، لمحمد بن غانم بن محمد البغدادي، تحقيق، ب.علي جمعة محمد⁽¹⁾
- (95) ب.محمد أحمد السراج، ط1، لسنة 1420 هـ، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع .
- (96) بتصرف، المطلع على دقائق ذاد المستنقع، د. عبد الكريم محمد الاحم، 144/5 وما بعدها، 1، 1429هـ، عدار كنوز إشبيلي.
- (97) بتصرف، مواهب الجليل، مرجع سابق، 560/7 وما بعدها
- (98) أخرجه ابن ماجه في سننه 43، حديث رقم 22 43، سنن ابن ماجه، مرجع سابق، ط1، لسنة 1435، ج2، دارالتاصيل.⁽¹⁾
- (99) 78 أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب البيوع (وضع الجوائح)، 3975 - 14، حديث رقم 1554، صحيح مسلم، للإمام ابن.⁽¹⁾
- (100) الحسين مسلم بن الحجاج النيسابوري القشيري، ط2، لسنة 1421هـ، دار السلام للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية .
- (101) نص المادة (116) من نظام العمل في شأن الاجازة الاستثنائية⁽¹⁾
- (102) (يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل
- (103) موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك)
- (104) بتصرف، الندوة العلمية بعنوان، تداعيات كورونا على عقود العمل والعقود

- التجارية، مجموعة الإبداع الإداري
- (105) بالتعاون مع مكتب د. درويش سلامة، تقديم د. علي عدلي حماد، د. محمد سلامة، د. بدر العوفي، بتاريخ 1441/8/29هـ.
- (106) بتصرف، مقال للكاتب الصحفي، خالد المطرفي، تاريخ النشر: الخميس 23 شعبان 1441 هـ، موقع العربية .
- (107) <https://www.alarabiya.net> ،
- (108) 82 بتصرف، السلطة التقديرية للقاضي في التشريعات القضائية وتطبيقاتها في المحاكم الشرعية، ص 479، بحث منشور بمجلة⁽¹⁾
- (109) الشريعة والقانون، للباحث، ذياب عبد الكريم عقل ومحمد علي العمري المجلد 3، العدد 2، لسنة 2008 م .
- (110) بتصرف، القانون المدني المصري، مرجع سابق، المادة (2/697)⁽¹⁾
- (111) انظر، القانون المدني المصري، المرجع نفسه، المادة (147). الطعن رقم ١٦٠١٠ لسنة ٨٥، الدوائر التجارية،⁽¹⁾
- (112) جلسة 2016/١٢/8 .
- (113) بتصرف، القانون الاماراتي لسنة 1985، المادة (249)⁽¹⁾
- (114) 86 انظر. القانون المدني العراقي، لسنة 1951م، المادة (146) وما بعدها .
- (115) 87 بتصرف، العدالة في القانون المدني، الالتزامات المترتبة على التعاقد وأسباب فسخ العقود، في ضوء راء الفقهاء والتشريعات أحكام،⁽¹⁾
- (116) القضاء ص 38، ط 1 لسنة 2018م، دار العدالة للنشر والتوزيع .
- (117) نظرية العقد في القوانين العربي (دراسة مقارنة)، د. عصمت عبد المجيد بكر، ص 577، (د.ت)، دار الكتب العلمية. بيروت⁽¹⁾
- (118) وزير العدل السعودي: د. وليد بن محمد الصنعاني، ولد في العام 1398 هـ، تم تعيينه وزيراً للعدل في العام 1436 هـ، ولد بالرياض.⁽¹⁾
- (119) عمل مستشاراً في ديوان الملك سلمان - حفظه الله - ثم قاضياً - القضاء الإداري في العام 422 هـ - المصدر، ويكيبيديا .
- (120) وزارة العدل السعودية، الذاكرة القضائية . <https://adlm.moj.gov.sa/wordash.aspx?ID=43&TY=i>

- (121) بتصرف، المقال العلمي السابق، مكتب د. العيسى .
- (122) بتصرف، حكم محكمة الاستئناف بالمدينة المنورة، رقم القضية: ٣٥٢٦٤٥١٢، مجموعة الأحكام القضائية بالمملكة العربية^(١)
- (123) السعودية، ص 110 تاريخها: 1435 هـ، رقم القرار: ٣٥٣٦٨٥٢١.
- (124) بتصرف ، موسوعة الأحكام القضائية ، المرجع نفسه ، لسنة 1433 هـ ، تصديق الحكم 22431666 ، رقم الصك ، 2269552.
- (125) موسوعة الأحكام القضائية ، مرجع سابق ، رقم تصديق محكمة الاستئناف على الحكم ، 3457251 ، بتاريخ 1434/2/8 هـ .