

أثر جائحة كورونا على الالتزامات القانونية لأطراف عقد العمل

د. رفاء ميلود صقر - قسم القانون - جامعة غريان.

مقدمة :

تُعتبر الصحة حق من الحقوق الدستورية ، و يمثل هذا اعترافا بالالتزامات الدولة نحو مواطنيها ، ويتوقف هذا الالتزام بتفعيل هذا الحق على ترسيخ القيمة التي يمنحها الأفراد والدول والمجتمع المدني للصحة (1) ، وهكذا فالتوقف عن العمل بسبب حالة الطوارئ الصحية من أهم الانعكاسات التي سببها فيروس كورونا (كوفيد 19) على المنظومة الاقتصادية بالدولة الليبية بعد إعلان حالة الطوارئ الصحية لمواجهة تفشي الوباء المذكور، حيث تم توقف مجموعة من جهات العمل والمؤسسات التجارية ضمنا لصحة العمال والمواطنين (2)، وبذلك نجد أن مسألة إغلاق المؤسسات تم تنظيمها من طرف المشرع الليبي من خلال قانون العمل و القانون المدني من خلال نصوص متفرقة منها تطرقت لعوارض توقف العمل لإغلاق جهة العمل وكذا عن الطبيعة القانونية لهذا التوقف و الضمانات الحمائية المشمول بها العامل.

ومن خلال ما سبق سوف نحاول قدر الإمكان معالجة هذا الموضوع وذلك بمعالجة الوضعية القانونية للمؤسسات التي توقف نشاطها بقرار السلطة العمومية سواء كانت تلك المؤسسات تعاني من صعوبات اقتصادية أم كان قرار السلطات بسبب تفشي فيروس كورونا وأثار حالة الطوارئ الصحية التي أخذتها السلطات من أجل الحفاظ على الصحة العامة، وهل استمرار نشاط المؤسسة يحافظ على النسيج الاقتصادي أو يهدد العنصر البشري؟

ومن خلال هذه المقترضات القانونية المنصوص عليها في قانون العمل وكذلك القرارات القضائية بإعلان حالة الطوارئ الصحية هل يمكن اعتبار أن حالة إغلاق المؤسسات تحسبا لتفشي فيروس كورونا هو إغلاق مرده القوة القاهرة؟ و إذا قمنا بتكييف هذه الواقعة بالقوة القاهرة فما المقصود بها؟

يتضح من خلال مقترضات المادة (147) و (161) و (168) من القانون المدني الليبي بأن جائحة كورونا كواقعة مادية متى تحققت شروطها تعد سببا من الأسباب القانونية الكافية لوحدها والتي تجعل المدين عادة يعفى من تنفيذ التزاماته العقدية دون

أن يكون محلا لأية مسؤولية، وعلى ضوء ذلك نستطيع القول بأن إغلاق المؤسسات بسبب وجود حالة طوارئ صحية تمثل إحدى صور القوة القاهرة، ذلك؛ لأن هذا الوباء غير متوقع، ولا يمكن دفعه، ولا وجود لخطأ أحد طرفي عقد العمل، وبالتالي فتكليفه على هذا النحو صواب، وبالتالي أصبحت معه التزامات العامل و رب العمل مستحيلة التنفيذ طيلة فترة الطوارئ الصحية، وبالتالي إعفاؤها من الالتزامات المترتبة عليهما خلال هذه الفترة، ومن الخصوصية التي تطبع القوة القاهرة في نازلة الحالة أنها توقف العقد ولا تنتهيه، وحيث يعود العقد إلى إنتاج أثاره بعد انتهاء حالة الطوارئ الصحية.

ونجد الأساس القانوني لإغلاق المؤسسات ، وجهة العمل في المادة 72 من قانون العمل بقولها: " يجوز لجهة العمل فسخ العقد قبل انتهاء مدته بعد إنذار العامل بمراعاة المدة المحددة بالمادة السابقة و ذلك في الحالتين الآتيتين:

1- وقف العمل كلياً أو جزئياً بصفة نهائية أو لمدة شهرين متتالين.

2- إلغاء العمل المتعاقد عليه لأسباب إدارية أو اقتصادية.

ويظل العقد قائماً طوال مدة الإنذار و يلتزم طرفاه بتنفيذه".

كما أكد المشرع على صلاحيات جهة العمل من خلال المادة 46 من قانون العمل بقولها: " يجب على جهة العمل أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية وسلامة و صحة العاملين والموظفين لدى قيامهم بالأعمال التي يكفون بها تحت إشرافها، وأن تسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة وعلى استتباب الأمن و الآداب داخل المؤسسة"

يمكن القول إن هذه المؤسسات هي في حالة توقف مؤقت عن العمل بقرار إداري صادر عن السلطة العمومية المختصة بسبب انتشار وتفشي جائحة فيروس كورونا المستجد⁽³⁾، وفي هذا السياق أيضا يمكن التمسك كذلك بما يسمى بنظرية فعل الأمير وهذا ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض المغربية في إحدى قراراتها، حيث جاء في حيثيات القرار ما يلي: "...نظرية فعل الأمير وهي كل إجراء مشروع وغير متوقع يصدر عن جهة ثالثة غير طرفي العقد ينجم عنه الإضرار بالمركز المالي للمقاول بسبب تصرف الإدارة ويبقى كل تعويض عن الضرر الذي تعرض له الأجير من جراء هذا الإجراء الخارج عن إرادة المشغل على غير أساس والقرار المطعون فيه لما نحا هذا المنحى يبقى معللا تعليلا سليما..."⁴،

وفي إطار ذلك فإنه و بانتهاء مدة الإغلاق ومرور الأزمة الناتجة عن جائحة كورونا فإن هذه المؤسسات ستعود لاستئناف عملها مع التزامها بالحفاظ على العمال المتوقعين

وعدم استبدالهم بعمال آخرين والحفاظ على حقوقهم المكتسبة، وأن أي إخلال بذلك خارج الإطار القانوني يحمل جهة العمل المسؤولية.

وعلى ضوء ذلك نصت المادة 49 من قانون العمل بأنه: " لا يحول دون الوفاة بالالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون....وفيما عدا حالات التصفية و الإفلاس و الإغلاق النهائي تبقى عقود العمل قائمة للمدة المحددة فيها وتكون جهة العمل السابقة مسؤولة بالتضامن لمدة سنة مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات السابقة والناشئة عن تلك العقود"، ولقد أكدت المادة 77 من الفقرة الثانية من نفس القانون المذكور أعلاه بأنه: "...لا يجوز لجهة العمل إنهاء العقد إلا لسبب يرجع إلى عدم مقدرة العامل على العمل أو تدني مستوي أدائه أو سوء سلوكه أو إلى مقتضيات العمل، بما في ذلك إعادة الهيكلة أو لأسباب اقتصادية"

إن العامل في كثير من الأحيان يكون معرضا لمجموعة من المخاطر، إما أثناء القيام بعمله أو بمناسبته، لكن الخطر الأكبر الذي يحيط به هو انتقال العدوى لهذه الفئة و إصابتها بفيروس كورونا المستجد، على اعتبار أن العديد من الوحدات التجارية و الصناعية لم توقف أنشطتها بسبب التدابير التي اتخذتها السلطات المختصة لإنجاح الحجر الصحي، والحد من انتشار هذا الوباء، مما يجعل إمكانية إصابة العامل بالفيروس المذكور احتمال و ارد التحقق في أي وقت، وهذا ما شهدته أغلب دول العالم، لي طرح التساؤل حول التكيف القانوني لإصابة الأجير بفيروس كورونا المستجد، وأساس حصوله على تعويض في حالة ما اعتبرنا أنها حالة من حالات القوة القاهرة، وهل يمكن اعتبار هذه الإصابة بأنها مرض مهني أو حادثة شغل أو حادثة طريق؟

إن التكيف القانوني لفيروس كورونا مسألة جد مهمة و عليها تنبني كل الأحكام الأخرى التي يمكن إسنادها فيما بعد، وفي هذا الإطار يمكن القول بأن فيروس كورونا هو جائحة عالمية كما وصفتها الصحة العالمية، و إن هذه الجائحة غير متوقعة خارجة عن إرادة الإنسان ولا يستطيع دفعها أو تجنب الضرر الناتج عنها، وبذلك نجد هذه الخصائص تتطابق بشكل كبير مع نظرية القوة القاهرة المذكورة في المادة 168 و 218 من القانون المدني و لقد نصت على ذلك صراحة المادة 360 من نفس القانون على أنه: " ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه" و عليه فهذه الجائحة غير متوقعة، ويستحيل دفعها في الوقت الحالي جراء الانفلات الكبير و عدم السيطرة على الفيروس من طرف جميع الدول المتضررة، كما أنه من المستبعد الآن الحديث عن الخطأ من جانب المتضرر⁵.

و هذا ما تم تأكيده على مستوى القضاء الفرنسي في قرار⁶ حديث صادر عن الغرفة السادسة لمحكمة الاستئناف " كولمار " أقر بشكل صريح بأن جائحة كورونا تعتبر بمثابة قوة قاهرة يمكن التمسك بها على هذا الأساس، وذلك عندما اعتبرت عدم حضور المتهم و دفاعه لجلسة الحكم بسبب إصابة المتهم بفيروس كورونا قوة قاهرة؛ غير أنه عندما تبين بأن جائحة كورونا هي قوة قاهرة فإنه يجب وضع الأمور في نطاقها القانوني حسب الحالة المطروحة، فإذا كان بإمكان المقاتلة التي لم تتمكن من الحصول على المواد الأولية للإنتاج مثلا بسبب إغلاق الحدود ووقف الرحلات من و إلى ليبيا التمسك بالقوة القاهرة للتحلل من التزاماتها، فإنه لا يمكن لجهات العمل الأخرى التي تتوفر على كافة وسائل الإنتاج والتصدير بشكل عادي كما كانت من قبل أن تغلق أبوابها وتدفع بالقوة القاهرة لتحلل من التزاماتها في مواجهة العمال. لكن التساؤل الذي يطرح أمامنا هو: عن مدى التأثيرات القانونية التي أحدثتها جائحة كورونا على التزامات وحقوق الطرفين العامل وصاحب العمل وذلك بسبب تغير الظروف المحيطة بالعقد فقد تعترضه أحداث بشكل مفاجئ تجعل تنفيذه مرهقا أو مستحيلا، والتي تثير العديد من الإشكاليات على الساحة القانونية على الصعيدين المحلي والدولي التي منها معايير ضبط هذه الآثار والخصوصية التي يلعبها قانون العمل في هذا الشأن.

إن محاولة التكييف القانوني لجائحة فيروس كورونا قادنا إلى الإقرار بكونها قوة قاهرة تعيق تنفيذ الالتزامات القانونية، وكونها توقف عقد العمل بشكل مؤقت ولا تنهيه، هنا تثار مشروعية سؤال آخر حول نطاق الحماية المقررة لكل من العامل ورب العمل ، خاصة وأن الالتزامات العقدية في قانون العمل هي تبادلية فما أثر جائحة كورونا على آليات الحماية المقررة في قانون العمل؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات سوف نتناول في (المبحث الأول) مدى تأثير جائحة كورونا على التزامات العامل، و نتناول في (المبحث الثاني) مدى تأثير الجائحة على التزامات رب العمل.

المبحث الأول - مدى تأثير جائحة كورونا على التزامات العامل :

يعتبر أداء العمل من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل ، وهذا ما نصت عليه المادة : 684 من القانون المدني بقولها : " يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، و أن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي، و أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه... ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر"، و أكدته

بعد ذلك المادة 11 من قانون العمل بقولها: " يجب على العامل تنفيذ جميع أحكام القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لقيامه بمهام عمله وعليه بوجه خاص أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه، و أن يؤديه بدقة وأمانة، و أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء عمله، و أن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناء على تكليف من جهة العمل إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك"، و بالتالي لا يجوز للعامل التحلل من التزامه إلا إذا كانت هناك قوة قاهرة تحول بينه وبين تنفيذه والتي يشترط فيها أن تكون غير متوقعة ولم تكن في استطاعته دفعها، كما نصت عليها المادة 684 من القانون المدني في فقرتها الأخيرة بقولها: " ما لم يكن في إطاعتها ما لا يعرض للخطر" ، أو كان تنفيذ هذا الالتزام مستحيلا وهو ما أكدته المادة: 360 من نفس القانون المذكور أعلاه.

وباعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة تسبب توقف عقد العمل ، وهنا يمكن أن نعرض للحالات القانونية الممكنة تصور أن يكون العامل فيها جراء فيروس كورونا وأثر ذلك على التزامات جهة العمل.

جائحة كورونا وأثرها على تنفيذ التزامات العامل:

حالة مرض العامل بفيروس كورونا المثبت بشهادة طبية (الحجر الصحي الإجمالي):

لقد نص القانون المدني من خلال المادة 697 على أنه: " يراعى في فسخ العقد بوفاة العامل أو لمرضه مرضا طويلا أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار في العمل"، أما قانون العمل فقد سلك نهجا أكثر حماية للعامل في حالة مرضه من خلال المادة 80 بقوله: " ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضا استوجب انقطاعه عن العمل مدة تزيد على مائة وعشرين يوما متصلة أو مددا متفرقة تزيد في مجموعها على مائة وثمانين يوما خلال السنة الواحدة"، حيث يتوقف عقد العمل عند تغيب العامل بسبب المرض أو الإصابة غير المهينيتين المثبتتين بواسطة الطبيب إثباتا قانونيا، وذلك بشرطين:

الأول: دون أن تزيد مدة التغيب على 180 يوما متوالية خلال فترة 365 يوما.

الثاني: دون أن يترتب على المرض أو الإصابة فقد العامل لقدرته على الاستمرار في مزاولة عمله، وفي هذه الحالة سيكون هذا التغيب مشمولاً بمقتضيات قانون الضمان الاجتماعي، وأي فصل للعامل خلاله يمكن تكفيبه كفصل تعسفي، وهو ما أكدته المادة 80 في الفقرة الثانية بقولها: " ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة طبية صادرة عن طبيب مختص معتمد، ولا يجوز لجهة العمل استعمال حقها في فسخ العقد طبقاً لأحكام

المادة (73) أثناء مدة العجز أو المرض المشار إليهما في هذه المادة، كما لا يجوز لها فسخ العقد بعد مضي المدة المذكورة إذا عاد العامل إلى مباشرة عمله"
حالة مرض العامل بفيروس كورونا غير المثبت بشهادة طبية (الحجر الصحي الاختياري):

وهنا يمكن اعتبار ذلك بمثابة تغيب بدون مبرر عن العمل، والذي يعتبر قانونا بموجب المادة 73 في حكم الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن يرتكبها العامل إذا تجاوز مدة التغيب بدون مبرر أو سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متفرقة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، إلا أن المشرع قيد هذا الغياب بسبب مشروع فهل يدخل الحجر الاختياري من ضمن الأسباب المشروعة؟

نستطيع الإجابة بأن الحجر الاختياري يعتبر من ضمن الأسباب المشروعة انطلاقا من نص المادة 31 من قانون العمل: "يستحق العامل أو الموظف إجازة طارئة لسبب قهري لا يتمكن معه من استئذان رؤسائه مقدما للترخيص له في الغياب، على أن يقدم فور عودته إلى العمل مبررات غيابه"

حالة العامل الذي يرفض أداء العمل بسبب انتشار جائحة كورونا:
في الحقيقة نجد هذه الإمكانيات متاحة بمقتضى اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة و الصحة المهنيين وبيئة العمل رقم 155 و التي أقرت حق الانسحاب من خلال منطوق المادة 13 التي تسمح للأجير بأن ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديدا وشيكا وخطيرا لحياته أو صحته، وهو نفس النهج الذي سلكه المشرع الليبي من خلال قانون العمل المادة 39 بأن تلتزم جهة العمل باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحمايته أثناء العمل من الأضرار الصحية و أخطار العمل، وهو التزام متبادل حيث ألزم المشرع العامل أيضا بأن يستعمل وسائل الوقاية اللازمة و يتعهد بالعناية بها و عليه تنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من إصابات العمل، و ألا يرتكب أي فعل من شأنه منع أو إعاقة تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية وسلامة العاملين أو إلحاق ضرر أو تلف بها. والجدير بالذكر أن جميع هذه الوسائل والأدوات تتولى جهة العمل توفيرها للعامل ولا يجوز لها أن تحمل أية نفقات على العامل أو تقتطع من مقابله أية مبالغ لقاء توفيرها.

ولكن هل يعتبر في هذه الحالة الذي يرفض فيها العامل أداء العمل بسبب انتشار فيروس كورونا وهو لا يعاني من أية أعراض بمثابة المرتكب لخطأ جسيم تقررره المادة 163 من القانون المدني تحت عنوان حق الامتناع عن التنفيذ، كما أكدته المادة 73 من قانون

العمل، حيث أعطى المشرع الصلاحية لجهة العمل بإنهاء عقد العامل دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض في حالة رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر، هذه الفرضية التي تعطي إمكانية فصل العامل عن العمل ويعتبر ذلك فصلا مبررا، بما يعني أن قانون العمل الليبي لم يتناول حالة إمكانية رفض أداء العمل بسبب خطر حال وحماية لصحة العامل، وهنا يمكن أن ننتظر القضاء الذي قد يكيف رفض أداء العمل بسبب انتشار جائحة كورونا كقوة قاهرة توقف التزامات العامل ولا تنهيهما بما يعني جعل الفصل الواقع في هذه الحالة فصلا تعسفيا.

المبحث الثاني - أثر جائحة كورونا على التزامات ربّ العمل:

عند مساءلتنا لقانون العمل الليبي عن مسؤولية جهة العمل في حفظ صحة وسلامة الأجراء من فيروس كورونا المستجد، فإنها تحيلنا بشكل مباشر على الفصل الخامس من قانون العمل تحت عنوان الرعاية الصحية والاجتماعية وخاصة المادتان: 37 و 39 اللتان تلزمان جهة العمل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم أثناء قيامهم بالعمل أو بمناسبته حيث ألزمت أحكام هذا الفصل جهة العمل باتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير لحماية صحة وسلامة العمال ومن أهمها ما تم التنصيص عليه في المادة 39 التي ألزمت جهة العمل بتوفير متطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة العمال ويدخل في حكم هذه المادة في هذه الظرفية توفير وسائل النظافة للأجراء وكذلك الكمادات الطبية وضمان احترام مسافة الأمان بين الأجراء أثناء مزاوله العمل من أجل تفادي انتشار العدوى فيما بينهم في حالة إصابة أحد العمال . وفي هذه الظروف الناتجة عن جائحة كورونا يمكننا في هذا المقام أن نتعرض للحالات القانونية الممكنة لرب العمل اتخذها للحد من أثارها القاسية على العمال:

جائحة كورونا و أثارها على التزامات ربّ العمل .

تفعيل استفادة العمال من عطلة سنوية : نص المشرع الليبي من خلال المادة : [30] من قانون العمل بأنه لا يجوز أن يتنازل العامل أو الموظف عن إجازاته، كما لا يجوز منعه منها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل أو إذا رغب في ذلك ، وعليه نستطيع القول بأن مصلحة العامل ومصلحة العمل تقتضي تفعيل هذه الألية بسبب الإشكالات التي أفرزتها جائحة كورونا، ولقد أكدت المادة : [32] من نفس القانون بأن العامل أو الموظف لا يستحق التعويض عن إجازته التي لم يتمتع بها إذا كان التأجيل بناء على رغبته إلا في حدود ستة أشهر، إلا أنه وفي جميع الأحوال أعطى المشرع الصلاحية لجهة العمل بمنح إجازات خاصة للعمال وتكون هذه

الإجازات بدون مرتب وذلك في حالات معينة والتي ممكن جدا أن تكون هذه الجائحة إحدى أهم هذه الحالات وذلك بالشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية وذلك انطلاقا من نص المادة (35) من قانون العمل الليبي. كما أكدت المادة 36 من قانون العمل بأن العامل يحرم من مرتبه عن المدة التي ينقطع فيها عن العمل بغير إجازة مرخص له بها. ويمكن تفعيل آلية الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها، من خلال تشكيل لجنة استشارية تكون مهمتها تقديم التوصيات والمشورة في الشؤون العمالية وعلى الأخص في الموضوعات التي لها علاقة بتحسين ظروف العمل وتقديم الاقتراحات الخاصة بتنظيم سير العمل ورفع مستوى الكفاية الانتاجية وذلك انطلاقا من نص المادة [18] من قانون العمل الليبي، وذلك في أية فترة من فترات السنة، حيث يتولى رب العمل تحديد تواريخ العطلة السنوية بعد استشارة (المجلس الاستشاري لمقابل العمل) حيث تكون مهمته اقتراح السياسة العامة لمقابل العمل وتحديد مستوياته المادة: [19] من قانون العمل، وعلى المجلس أن يسترشد دائما في توصياته بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة وأن يكون هدفه دائما زيادة الإنتاج وكفالة المقابل لسد حاجات العامل الأساسية.

حيث يمكن تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها، أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتالين، ويتم تحديد تواريخ مغادرة العمال لشغلهم قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة المعنيين بالأمر بناء على مقتضيات المادة (19) من قانون العمل، مع ضرورة إشعار مفتش الشغل بالمادة (111) من قانون العمل أما إذا اقترنت العطلة بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة فهنا يجب على جهة العمل إخطار مكتب التشغيل المختص قبل استعمالها حق الفسخ بشهرين على الأقل وعلى المكتب التحقق من جدية الأسباب التي استندت إليها، ويستحق العامل الذي فسخ عقده طبقا لأحكام هذه المادة المكافأة المنصوص عليها في المادة (78) وذلك دون إخلال بالتعويض المنصوص عليه في المادة (76) إن كان له محل، وهنا يمكن أن تستفيد جهة العمل من هذه الإمكانية كإجراء وقائي للحد من انتشار جائحة فيروس كورونا وخلال فترة الطوارئ الصحية، وهنا يستحق العمال أجورهم عن أيام العطلة السنوية.

تفعيل آلية الاتفاق على العمل عن بعد : تلزم المادة 39 من قانون العمل الليبي جهة العمل بتدريب العامل أو الموظف على أسس سليمة لأداء عمله أو وظيفته و إحاطته قبل مزاولته للعمل بمخاطرها ، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها ، والتي تتولى توفيرها له، ولذلك نجد أن جائحة كورونا ألزمت كل الدول بإمكانية تشغيل

العمال عن بعد (بمنزلهم)، مع ربط هذه الإمكانية بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية المادة (46) من قانون العمل ، و بتوفير التأمين اللازم للعاملين أو الموظفين بها ضد أمراض وأخطار المهنة، وأن توفر الرعاية الصحية و الحماية الاجتماعية اللازمة لهم ولأفراد أسرهم ؛ وذلك حسب المادة (38) من قانون العمل الليبي.

وفي حالة جائحة كورونا يمكن أن يكون العمل عن بعد من ضمن الإجراءات القانونية الممكنة للحد من انتشار الوباء و الحفاظ على صحة و سلامة الإجراء وعلى مناصب الشغل و ضمان حقوق أطراف العلاقة الانتاجية (7).

تفعيل آليات تخفيض مدة العمل : يمكن اعتبار جائحة كورونا من الأسباب المؤدية لتقليل عدد العمال وتدخل في خانة ما يماثل الأسباب الاقتصادية أو الإدارية المادة (72) وذلك بسبب قرار السلطات بإعلان حظر التجول فقد تلجأ السلطات العمومية (أمر إداري) إلى إغلاق المؤسسة ، حيث يدخل ضمن اختصاصات السلطات الإدارية عند ممارسة صلاحيتها في الحالات العادية، أو في حالة الطوارئ أن تتخذ مجموعة من القرارات الإدارية المعتبرة من قبيل تدابير الشرطة الإدارية (الضبط أو البوليس الإداري) لحفظ النظام العام المتجلي في الصحة العامة (النظام العام مدلولاته ثلاثة : الأمن العام والسكينة العامة والصحة العامة) أن تمنع بعض الأنشطة الاقتصادية وتأمّر بإغلاقها مؤقتاً، وفي هذه الحالة يستفيد العمال من التعويض عن أجل الإخطار والتعويض عن الفصل المادة (78) والمادة (76) من قانون العمل. فيمكن لرب العمل للوقاية من الأزمات الدورية العابرة تخفيض مدة العمل وفقاً لمقتضيات المادة 13 من قانون العمل ، مع احترام شرط استشارة المجلس الاستشاري المادة 19 من قانون العمل. و الجدير بالذكر بأن المشرع الليبي قد حدد ساعات العمل في حدودها القصوى من خلال المادة 13 بأن لا تزيد على ثمان و أربعين ساعة في الأسبوع كما لا يجوز أن يتجاوز عشر ساعات عمل في اليوم الواحد، وفي مقابل ذلك فتح الباب على مصريه وأعطى صلاحيات واسعة لجهات العمل وذلك في حالات الطارئة وذلك لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة، وذلك كله بشرط إبلاغ مكتب التشغيل المختص خلال أربع و عشرين ساعة ببيان الحالات الطارئة و المدة اللازمة لإتمام عمل المادة 15 من قانون العمل.

الخاتمة:

وفي الختام نستطيع القول بأن جائحة فيروس كورونا ليست مجرد أزمة صحية عالمية بل أيضا أزمة سوق عمل وأزمة اقتصادية كبرى سيكون لها أثر هائل على البشر في القادم من السنوات، بما يعني أن آثارها لن يشمل فقط الشركات وجهات العمل والعمال من الخسائر الفورية في الوظائف و الدخل فحسب بل من المحتمل حدوث سلسلة من صدمات التوريد (فقدان القدرة الانتاجية للعامل) وبتالي خفض الاستهلاك من قبل العمال وأسرهم مما قد يؤدي إلى ركود اقتصادي طويل الأمد و بتالي تفاقم أزمة البطالة، كما أن لها آثار مباشرة أنية على بعض الفئات من جهات العمل والمؤسسات التابعة لها في القطاعات الانتاجية المختلفة و خاصة المشروعات الاقتصادية المتوسطة و الصغيرة جدا.

مما يحتم علينا توسيع تدابير الحماية الاجتماعية والاقتصادية عبر إقرار تدابير استعجالية لتعزيز الحماية الصحية للعمال وأصحاب العمل وأسرهم من المخاطر الصحية لجائحة كورونا خاصة وإن هذا الفيروس يتطور كل مرة ولهذا يجب إدخال تعديلات تعزيزا لتدابير الحماية في مكان العمل وهو ما يتطلب دعما واستثمارا عموميا مباشرا أو غير مباشر، وبذل جهود منسجمة واسعة النطاق في الوقت المناسب لتوفير فرص العمل ودعم الدخل وتحفيز الاقتصاد والطلب على اليد العاملة، بما يعني الحفاظ على مناصب الشغل عن طريق تقليص ساعات العمل، والعطلة السنوية و العمل عن بعد و إقرار تدابير على صعيد السياسة المالية والنقدية، وأخيرا تعزيز التنسيق والتعاون الدولي باعتبار جائحة كورونا وباء عالميا صحيا، يؤثر على المعاملات الدولية البشرية والاقتصادية والسياسية، ويجتهد كل من جهته للحد من انتشاره وعلاجه أو على الأقل الحد من آثاره السلبية الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يعني ضرورة انخراط ليبيا في هذه الجهود الدولية عبر تعزيز العمل والتنسيق مع منظمة الصحة العالمية، و تقوية التشاور مع منظمة العمل الدولية .

الهوامش :

- 1- وهذا الالتزام كرسه الميثاق الدولية و الدستورية، حيث تطرقت المادة 3 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "أن لكل فرد الحق في الحياة و الحرية وسلامة شخصه"، ونصت المادة 12 من الميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية تعترف " بحق كل إنسان في التمتع بأرفع مستوى للصحة البدنية و النفسية"، والتي تعتبر من العوامل المحددة للكيفية التي تخصص بها الدول مواردها لأولوياتها للجانب الصحي، لبلوغ نوع من الأمن في هذا المجال الصحي؛ الصحة و الأمن الإنساني، منظمة الصحة العالمية المكتب الإقليمي شرق المتوسط، اللجنة الإقليمية لشرق المتوسط، البند 9 من جدول الأعمال، أغسطس 2002، ص5
- ونص كذلك دستور ليبيا الصادر سنة 2016 من خلال المادة 57 تحت عنوان الحق في الصحة بقوله " الصحة حق لكل إنسان و واجب على الدولة و المجتمع و الحق في العيش في بيئة سليمة مكفول للجميع و تضمن الدولة لجميع المواطنين رعاية صحية شاملة ذات جودة و توفر لهم الخدمات الوقائية، كما توفر لهم الخدمات العلاجية في كافة مراحلها و فق نظام تكافلي مناسب و تضمن التوزيع الجغرافي العادل للمرافق الصحية و يحظر الامتناع عن تقديم العلاج بأشكاله المختلفة لأي إنسان في حالات الطوارئ أو الخطر على الحياة".
- 2 . يحظر التجول على كامل التراب الليبي من الساعة السادسة مساء إلى الساعة السادسة صباحا اعتبارا من يوم الأحد 27/رجب/1441 هجري الموافق 2020/03/22 ميلادي و تعدل فترة حظر التجول حسب مقتضيات الأزمة؛ راجع المادة (1) من القرار المجلس الرئاسي لحكومة الوفاق الوطني رقم (215) لسنة 2020 ميلادية بإعلان حظر التجول
- 3- لمزيد من التوسع حول أثر جائحة كورونا على علاقات الشغل، راجع محمد طارق، مقال منشور على الموقع الإلكتروني <https://WWW.marocdroit.com> تاريخ الاطلاع 06/04/2020 على الساعة 12:15
- 4- بقرار عدد 285 الصادر بتاريخ 27 مارس 2018 في ملف اجتماعي عدد 3151 5/1/2017، منشور بنشرة قرارات محكمة النقض الاجتماعية عدد 37، ص52 و 53
- 5- ينص الفصل 269 من قانون الالتزامات والعقود المغربي على أنه : " القوة القاهرة هي كل أمر لا يستطيع الانسان أن يتوقعه كالظواهر الطبيعية و الفيضانات و الجفاف و العواصف و الحرائق و الجراد و غارات العدو و فعل السلطة و يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا..."
- 6- قرار صادر عن الغرفة السادسة لمحكمة الاستئناف كولمار بتاريخ 12 مارس 2020، منشور بالموقع الإلكتروني <https://www.lexis360.fr>، مرجع تمت الإشارة إليه عند: مجلة الدولة و القانون في زمن جائحة كورونا، ملود عشعاش، إشكالات علاقات الشغل في ظل تفشي وباء كورونا المستجد كوفيد 19، عدد ماي 2020، ص 426 و 427
- 7 . دليل توضيحي حول الإجابات عن الأسئلة المحتملة لتدبير ظروف العمل في ظل الوضع الاستثنائي المتعلق بخطر تفشي فيروس كورونا المستجد إصدارات مديرية الشغل، وزارة الشغل و الإدماج المهني، 18 مارس 2020