

التزام الهيئة المستخدمة بوقاية العامل من فيروس كورونا

(covid-19)

The Title of the Article : The commitment of the The employer to protect the worker from the corona virus (covid-19)

لشهب نادية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1

تاريخ الاستلام: 2022 / 01 / 15 تاريخ القبول: 2022 / 06 / 17 تاريخ النشر: 2022 / 11 / 10

ملخص:

في ظل جائحة كورونا، أصبح من المستلزم اعتماد المؤسسات المستخدمة على مجموعة تدابير قانونية ووقائية، بهدف المحافظة على سيرها وعدم ضعف انتاجها من جهة، وحفاظا على صحة وسلامة العامل من جهة أخرى.

باعتبار علاقة العمل ملزمة للطرفين (العامل والمؤسسة) ينبغي على المؤسسة توفير حماية قانونية للعامل وفي مقابل ذلك ينبغي على العامل احترام وتطبيق قواعد الوقاية الصحية، ولبقاء علاقة العمل قائمة لابد من احترام عقد العمل الذي يخضع لشروط خاصة يقتضيها فيروس الكورونا باعتباره ظرف استثنائي قد تنجم عنه تبعات وأثار تنجر عن تفاقم وانتشار الفيروس.

الكلمات المفتاحية: العامل؛ المؤسسة المستخدمة؛ جائحة كورونا؛ حماية مهنية؛ عقد عمل.

Abstract:

In view of the Corona pandemic, it has become necessary to rely on a set of legal and preventive measures, with a view to maintaining their functioning and not weakening their production, on the one hand, and to preserving the health and safety of the worker, on the other.

Since the employment relationship is binding on the parties (the worker and the employer), the employer should provide legal protection to the worker. In return, the worker should respect and apply the rules of health protection. The work contract includes special conditions under the Corona circumstance.

Keywords: The worker; The employer; The Corona pandemic; professional protection; The work contract.

1. مقدمة

يتسم قانون العمل بمميزات خاصة تجعله مختلفا عن القوانين الأخرى، ولعل أبرزها تكمن في أن قواعده تعد من النظام الاجتماعي، التي توفر أدنى حماية للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل. ومن هذا المنطلق عمدت العديد من الاتفاقيات الدولية لسن قوانين تكفل حمايتهم، وعلى غرار كل دول العالم، اتخذت الجزائر هذا المنهج والذي يعمد لحماية العامل، وذلك من خلال سنها لمجموعة من النصوص القانونية التي تلزم صاحب العمل تطبيق القواعد الدنيا لهذه الحماية

¹ وذلك في ظل الظروف العادية أو التنفيذ العادي لعلاقة العمل حسب القواعد الحمائية المنصوص عليها في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

غير أنه ومع ظهور فيروس كورونا المستجد² بداية مطلع سنة 2020، والذي اعتبرته منظمة الصحة العالمية من بين الأوبئة الخطيرة والمعدية³، أصبحت حماية العامل من الأخطار التي تصيبه في المؤسسة المستخدمة تتعدى هذا المفهوم، فلقد أصبح واجبا على هذه الهيئة الالتزام بضرورة توفير حماية قصوى تمنع وتحمي العامل من الإصابة بهذا الفيروس أو إمكانية نقله للعدوى، وذلك عن تطبيق إجراءات صارمة إضافة إلى الإجراءات العامة السابقة التي تنص عليها القواعد العامة من قانون رقم 90-11.

وعلى غرار كل العقود أيضا، نجد أن عقد العمل قد يتأثر بعدة مظاهر، مما يجعله إما صعب التنفيذ لظرف طارئ أو قوة قاهرة، أو يمكن أن يتعرض لبعض التعديلات حسب الظاهرة.

وعليه ومما سبق تناوله، نجد أنفسنا أمام هذا الطرح والذي يقضي بـ: ما هي الإمكانيات اللازمة الواجب على الهيئة المستخدمة توفيرها للحماية القانونية للعامل في ظل كوفيد-19 وما مدى فعاليتها؟ وما أثر هذه الجائحة على عقود العمل؟

وللوصول إلى فعالية الحماية القانونية للعامل في ظل جائحة فيروس كورونا، وجب دراسة طرق الوقاية التي توفرها الهيئة المستخدمة حسب القواعد العامة والقواعد المنصوص عليها بعد الجائحة ومدى فعاليتها (المبحث الأول)، وإلى أثر هذه الجائحة على عقود العمل (المبحث الثاني).

أولا: الحماية القانونية للعامل . حق تشريعي

كرس المشرع الجزائري الحق في الحماية الصحية وجعله مبدأ دستوري من خلال تقرير بعض الأحكام المتعلقة بالصحة في المادة 66⁴ من دستور 2016، والتي تقابلها في الدستور الجديد لسنة 2020 المادة 66، إضافة إلى نص المادة 69⁵ من دستور 2016 أيضا والتي أصبحت تقابلها في التعديل الجديد لدستور 2020 المادة 66 والتي نصت على أن: "العمل حق وواجب، كل عمل يقابله أجر، يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن، والنظافة، الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون شروط ممارسته، يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي، يعاقب القانون على تشغيل الأطفال، تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب شغل، يحدد القانون شروط تسخير المستخدمين لأغراض المصلحة العامة"

كما أصدر المشرع الجزائري ترسانة كاملة من النصوص القانونية⁶ لتحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁷، وقام بتعيين الأشخاص

المسئولة⁸ والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة، وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات كلما خالف أي شخص مهام الأحكام المتعلقة بحماية صحة وسلامة العمال أو بصفة عامة في مكان العمل، فهي أحكام من النظام العام ملزمة لكل الأطراف المسئولة في مكان العمل.

وضمننا لحماية صحة وسلامة العامل في وسط العمل، تم الاعتماد على آليات قانونية معتمدة في جميع دول العالم، تعتمد على ترسيخ معالم الثقافة الصحية بالنسبة للموظفين⁹ والعمال.

1. الحماية القانونية بموجب أحكام الوقاية في وسط العمل

حسب المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والذي يقضي بضرورة تحقيق الوقاية من خلال حفظ الصحة العامة في الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها، وبناء عليه نص المشرع على حماية الصحة المهنية والتي سنأخذ أهمها والمتعلقة بحمايته من خطر الأمراض والأوبئة، دون التطرق للنقاط الأخرى، فنصت على أن الحماية عن طريق الوقاية تكون كالتالي:

1.1 - ضرورة توفير النظافة والوقاية من الأمراض في مكان العمل

فحسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 السالف ذكر نصت على أنه "يجب تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام، دون إثارة غبار بواسطة الغسل والمسح وكلما سمح غطاء الأرضية بذلك، كما يجب تنظيف الجدران والسقوف، وإعادة الدهن والتغليظ دوريا وكلما اقتضى الأمر ذلك"، وتضيف المادة 4 من نفس المرسوم أنه: "يجب أن تودع بقايا المواد التي تم استعمالها والقابلة للتعفن أو الالتهاب في أوعية مغلقة بإحكام لتخزن في أماكن مخصصة لذلك قصد معالجتها أو إتلافها دون التسبب في ضرر أو خطر للبيئة".

2.1 - تهوية الأماكن وتطهيرها:

ويكون ذلك عن طريق، إما التهوية الطبيعية بصفة دائمة من خلال فتح النوافذ، أو بطريقة ميكانيكية أو مختلطة، مع ضمان الحجم الأدنى للهواء في الأماكن المغلقة طبقا للمقاييس التي تضمن حماية العمال، مع تزويدهم بأجهزة أمن ملائمة وذات صلة بنوع الخطر الذي يمكن أن يتعرضوا له.

3.1 - توفير عناصر الراحة وبيئة عمل صحية:

يظهر ذلك من خلال الإلتزام بما يلي:

- إضاءة أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ، أي ضمان صحة وسلامة العيون وراحة البصر¹⁰.
- حماية العمال من البرد والتقلبات الجوية.
- حماية العمال من الاختناق باستخراج الدخان والغاز المحترق الناتج من وسائل التدفئة.
- تزويد العمال في حالة التعرض لدرجات حرارة مرتفعة ومنخفضة بالتجهيزات الخاصة، مع ضمان بقاء كل الأجهزة صالحة للاستعمال (المواد 14-17 من المرسوم سابق الذكر)

- احترام كل الأحكام الأخرى الخاصة التي تتعلق بالوقاية من مخاطر كثيرة محتملة لاسيما في القطاعات التي يتعرض فيها العمال للخطر يوميا.

4.1 - توفير حماية خاصة للعمال المعرضين بشدة للأخطار المهنية

بالإضافة للحماية المقررة للعمال كلهم في وجهها العام بتطبيق القواعد العامة للحماية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، نص المشرع على أنه يلتزم المستخدم بمنح حماية خاصة ومكثفة للعمال المعرضين بشدة وباستمرار للأخطار المهنية، لاسيما عرضهم للفحص الطبي الدوري كل ستة أشهر على الأقل¹¹.

2. الحماية القانونية للعامل عن طريق تشديد إجراءات الوقاية الصحية والمهنية

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، فتنشأ عن طريقه علاقة عمل بتلاقي إرادتين هما صاحب العمل والعامل¹²، حيث تتفق الأطراف المتعاقدة على القواعد العامة التي تحكم هذه العلاقة مع ترتيب جملة من الحقوق والالتزامات، فمقابل التزام العامل بأداء العمل، يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر، وإلى جانب هذه الالتزامات يقع العامل وجوب تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والمهنية التي يضعها صاحب العمل والتي تدخل ضمن سلطته التنظيمية.

وحسب ما ورد في القانون رقم 90-11 من مجموعة من القواعد القانونية التي تستلزم حماية العامل كقاعدة عامة في حالة الظروف العادية داخل المؤسسة المستخدمة حفاظا على الوقاية الصحية والمهنية للعامل، وعن طريق تخصيص القانون رقم 88-77 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹³ لضمان حماية فعلية وفعالة للعامل، غير أن هذه الحماية لم تعد كافية نظرا للظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد في ظل كوفيد-19، فوجب التركيز أيضا على ضرورة توفير حماية صحية ومهنية للعامل عن طريق وقايته من هذا الفيروس بإتباع إجراءات فرضت نفسها في ظل هذا الفيروس.

وبخصوص هذه الوقاية، نجد المرسوم التنفيذي رقم 20-145 المؤرخ في 07/06/2020 المتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته¹⁴، والذي شدد من إجراءات الوقاية الصحية والمهنية وفرض على المؤسسة المستخدمة اتخاذ تدابير استثنائية حفاظا على سيرها العادي.

1.2 إلزام صاحب العمل إدراج تدابير الوقاية من وباء كوفيد-19

يقضي المبدأ العام أن يجب على صاحب العمل تطبيق قواعد الوقاية الصحية والمهنية في أماكن العمل، وحقيقة بظهور التكنولوجيا الحديثة والأشكال الجديدة لتنظيم علاقة العمل، فإن الاتفاقيات الجماعية تستلزم إدخال آليات الحماية الفعالة للعامل وتحسن ظروف العمل، والذي يعتبر من بين العوامل الأساسية لضمان نجاح إدارة وتسيير الموارد البشرية¹⁵.

تأسيسا على ذلك وبصدور المرسوم التنفيذي رقم 20-145 الذي استلزم اتخاذ تدابير أكثر شدة من تلك المعمول بها في الظروف العادية النشاط المؤسسة المستخدمة وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 04/02 منه التي جاء فيها ما يلي: زيادة على الأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتعين على الهيئات المستخدمة إدراج تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) والحماية منه ضمن قواعد التنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والعمل... .

شدد هذا المرسوم في إجراءات الوقاية الصحية والمهنية للعامل داخل المؤسسة المستخدمة وهذا ما يظهر صراحة من العبارة التالية: «زيادة على الأحكام... المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتعين... إدراج تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا...» مفاد هذا النص أن تدابير الوقاية الصحية والمهنية في المؤسسة المستخدمة موجودة وتطبق في كل الظروف والمؤسسات، لكن باستعمال مصطلح «زيادة» دلالة على الإلحاح والتشديد في تطبيق تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا¹⁶.

ومن البديهي على المستوى النظري فإن النص المذكور أعلاه يلزم صاحب العمل صراحة تطبيق قواعد الوقاية من وباء فيروس كورونا في المؤسسة المستخدمة التي تظل في نشاط مستمر رغم هذه الجائحة، وبما أنه يستحيل على المشرع الجزائري التنبؤ به مسبقا ووضع قواعد حمائية لضمان سلامة العمال، فإن الاتفاقية الجماعية يكون لها دورا في ضمان الحماية الفعلية والفعالة داخل المؤسسة المستخدمة.

ولصاحب العمل على المستوى التطبيقي دورا مهما وكبيرا لضمان التطبيق الصحيح لقواعد الوقاية من كوفيد-19 مثلا: يمكن أن يضع لافتات عند مدخل المؤسسة المستخدمة من أجل ضمان تطبيق العمال قواعد الوقاية من وباء كورونا، أو وضع رسوم تبين كيفية مراعاة التطبيق الصارم للنصوص القانونية الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 20-145.

يلتزم صاحب العمل إدراج تدابير الوقاية الخاصة من الحماية ضد فيروس كورونا، وكل إدخال بها يعرض صاحبها لعقوبات إدارية، أبرزها غلق أو وقف النشاط سواء كان اقتصاديا أو تجاريا أو خدماتيا، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 13/02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-145 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته.

2.2 التطبيق الصارم لبروتوكولات الوقاية الصحية

مع خوف العالم من فيروس كورونا الذي في وقت قصير تحول إلى وباء عالمي ووجود تحذيرات عالمية منه، وذلك لسهولة انتشاره و الذي ارتفع في كثير من دول العالم، فإن أصحاب الشركات والمنشآت قد يحتاجون إلى اتخاذ تدابير صارمة من أجل تنظيم حركة العمال والموظفين لديهم، حتى لا تتأثر حركة الإنتاج لديهم وحفاظا على صحة الموظفين والعمال، حيث تعتبر الشركات وأماكن العمل من أكثر الأماكن التي يسهل فيها انتقال الفيروس للعدد الكبير من الأشخاص فيها، والذي يعتبر تهديد خطير وكارثة لتفاقم انتشار المرض، لذلك وجب على صاحب العمل فرض ضرورة الالتزام والتقييد بالبروتوكول الصحي الوقائي لحماية لصحة العمال في المؤسسة المستخدمة ، والتي يمكن أن ذكر أبرزها فيما يلي:

1.2.2 - احترام التباعد الاجتماعي:

تنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بطريقة تسمح باحترام المسافة بين شخصين¹⁷، فمن بين التدابير التي يتخذها صاحب العمل للوقاية من وباء كورونا محاولة إبعاد العمال عن بعضهم البعض ضمانا لسلامتهم الصحية، عن طريق إما وضع حواجز لزيادة المسافة بين العاملين إذا كانت مساحة العمل تسمح بذلك، مع التقليل من كثافة العاملين في مكاتب العمل، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 20-145 فإنه لم يبين لا المسافة الدنيا ولا القصوى للتباعد الاجتماعي، وكقاعدة عامة فإن هذه المسافة محددة بـ (1) ونصف.

2.2.2 - تعزيز ثقافة غسل الأيدي في مكان العمل:

بما أن فيروس كورونا ينتقل بين الأشخاص عن طريق الملامسة بالأيدي، فيجب على صاحب العمل أن يضع تحت تصرف العمال أماكن مخصصة لغسل الأيدي مع الصابون، مع وضع موزعات لتعقيم الأيدي في أماكن تجلب انتباه العمال، وملئها بانتظام، وضع مطهرة للأحذية في الداخل.

كما يجب أن تكون مواد التعقيم المستعملة للأيدي تحتوي على نسبة الكحول في ها لا تقل عن 60٪ في العبوة، وذلك حتى يكون قاضيا على الفيروسات¹⁸.

3.2.2- إلزامية ارتداء القناع الواقي:

يقع على العمال التزاما بارتداء الكمامة في أماكن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 13/02 و 13 مكرر1 من المرسوم التنفيذي رقم 20-127¹⁹ «للووقاية من انتشار وباء فيروس كورونا أصبح كل شخص ملزم بإرتداء القناع، في كل الظروف، وفي الطرق، والأماكن العمومية، وأماكن العمل، وكذا في الفضاءات المفتوحة أو المغلقة التي تستقبل الجمهور، كذلك المؤسسات والإدارات العمومية، والمرافق العمومية، ومؤسسات تقديم الخدمات، والأماكن التجارية».

كما نص المرسوم السابق الذكر على الإجراءات الواجب اتخاذها في الفقرة الثانية من المادة 13 و 13 مكرر : « كل مؤسسة أو إدارة تستقبل الجمهور أو أي شخص يمارس نشاط تجاري بأي شكل من الأشكال ملزم بإرتداء القناع الواقي وفرض احترامه بكل الوسائل بما فيها الاستعانة بالقوة العمومية».

4.2.2 – تعقيم مكان العمل بشكل مستمر:

إذ أن ذلك يعتبر من الأمور التي تساعد في تجنب إنتقال العدوى ومكافحتها.

5.2.2 – عزل العامل المصاب:

يجب تشجيع العمال على البقاء في منازلهم وذلك عند شعور أي منهم بأي من أعراض المرض، وأن يقوموا بعزل أنفسهم منزليا حتى لا يكونوا بؤرة تفشي المرض لدى باقي العمال.

كما ويجب أن يشجع العمال على الأفعال الصحيحة، وذلك عند العطس أو السعال من تغطية الأنف والفم حتى لا تنتقل العدوى إلى الآخرين.

6.2.2 – ضرورة التلقيح:

إضافة إلى ما سبق، مع بداية أكتوبر 2020 تم اكتشاف لقاح خاص يحمي من فيروس كورونا (كوفيد-19) ويحد من انتشاره، وعلى غرار كل الدول فإن الدولة الجزائرية كانت من بين الدول السباقة لاقتناء هذا اللقاح وتعميمه على جميع الهيئات في الدولة، بما في ذلك المؤسسات والإدارات العمومية وغيرها، وسعت إلى إطلاق حملة وطنية للتلقيح، تدعو فيها جميع الفئات لضرورة أخذ اللقاح، للتقليل من انتشار الفيروس،

وإضافة إلى كل هذا، كان على جميع الهيئات المستخدمة التأهب ووضع خطة في حالة حدثت أي إصابات بمرض كورونا في مكان العمل، ففي حالة ما إذا كان هناك معرفة بالحالة المصابة، وجب إعطاء هذا الأخير أيا كان فهم إجازة استثنائية حتى تمام شفائه، ومن أجل أن يتم حماية باقي أفراد العمل والمؤسسة²⁰.

ثانيا: أثر جائحة فيروس كورونا المستجد على تنفيذ عقد الشغل

تعددت الآثار التي أحدثها فيروس كورونا على علاقات العمل، فلقد تعرضت العديد من المؤسسات والهيئات الإدارية لعدة أضرار نتيجة هذه الجائحة، من بينها تعطيل نشاط العديد من هذه المؤسسات والهيئات، ما قلص من إنتاجها بالنسبة للمؤسسات وتدبب في خدمات الهيئات الإدارية، وأثرت كذلك على العمال بشكل مباشر أو غير مباشر نتيجة تعطيلهم عن العمل، مما أثر سلباً على حياتهم المعيشية وأدى إلى تسريح العديد منهم.

1- أثر جائحة كورونا على تنفيذ عقد العمل بالنسبة للعامل

نص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر، والذي يحكم علاقات العمل ما عدا المستخدمون المنصوص عليهم في المادة الثالثة منه، في مادته الثامنة 8 على أنه: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق للمعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل" لكن قد يثار التساؤل حول مدى اعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة تمنح للعامل الحق في الامتناع عن تنفيذ التزاماته خصوصاً وأنه وباء جائح يهدد النظام العام الصحي ولا علاج له، في هذا الصدد فإن المادة 13 من الاتفاقية رقم 155 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي نصت على ما يلي: "تكفل الحماية للعامل، الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته، مما قد يرتبه انسحابه من عواقب، وفقاً للأوضاع والممارسات"²¹ إلا أن رفض العامل الالتحاق بعمله للتهديد الذي يشكله هذا الفيروس يطرح نقاشاً عميقاً من حيث مدى اعتبار هذه الجائحة قوة قاهرة تمنح له الحق في عدم تنفيذه لالتزاماته.

1.1 حالة مرض العامل بفيروس كورونا المستجد غير المثبت بشهادة طبية

إذا تعذر على العامل من الالتحاق بعمله بسبب هذه القوة القاهرة التي تتمثل في إصابته بفيروس كورونا المستجد، فهل يعتبر تغيب العامل عن عمله غياب غير مبرر في حالة عدم إثبات تغيبه بشهادة طبية؟ هنا يمكن اعتبار هذه الحالة بمثابة تغيب غير مبرر على العمل، والذي يعتبر قانوناً في حكم الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن يرتكبها العامل إذا تجاوز مدة التغيب بدون مبرر لأكثر من 7 أيام متتالية، وفي حال تفعيل صاحب العمل لأحكام الفقرة

2.1 تعليق علاقة العمل حفاظاً على العلاقة التعاقدية

نص المشرع الجزائري على حالات تعليق علاقة العمل في المادة 64 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وبين فيها الأسباب التي تقضي تعليق علاقة العمل، نتيجة بعض الظروف الاستثنائية التي تمر بها المؤسسة.

ومن هذا المنطلق فإنه يمكن لصاحب العمل في ظل جائحة كورونا اللجوء إلى تعليق علاقة العمل كإجراء خاص تفرضه الظروف الاستثنائية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة ضماناً لبقائها في سوق العمل، وبالتالي يتم تعليق نشاط المؤسسة مؤقتاً، بسبب صعوبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية التي تربط العامل وصاحب العمل²².

يحقق هذا الاجراء حماية مزدوجة، تتمثل الأولى في أن علاقة العمل تظل موجودة، وبالرغم من أن العامل لا يتقاضى أجراً فإنه يظل محتفظاً بحقه في إعادة الإدراج في منصب عمله²³، بينما الثانية تتمثل في تفادي العامل ضغط العمل والذي يؤثر على حالته النفسية لأنه يعمل في ظروف صعبة وغير معروفة، في انتظار انخفاض نسبة الأشخاص المصابين بهذا الوباء أو تلقيح العمال للحماية من هذا الفيروس²⁴.

3.1- تكريس العمل عن بعد ضمانا للحفاظ على استمرارية تنفيذ عقد العمل

يعرف العمل عن بعد كما يلي: "يتمثل العمل عن بعد في إنجاز جزء من العملية الإنتاجية العادية أو كلها، أو في تقديم بعض الخدمات كمعالجة النصوص بالإعلامية أو مسك دفاتر المحاسبة بالمنزل. فالأمر يتعلق إذن بإنتاج أو تقديم خدمة عن بعد أي خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة".

خاتمة:

يمثل حق الحماية المهنية واحدا من أبرز الحقوق المخولة للعامل، باعتباره حقا تشريعيا مكفول بالنصوص القانونية بتدرجاتها المختلفة، غير أن خصوصية الوضع الصحي الراهن فرضت بعض التدابير الخاصة التي من شأنها أن تعزز حق العامل في الحماية المهنية، بما يتماشى واستمرارية المرفق المهني، مع ضمان وكفالة حماية ناجعة للعامل، لذلك كان من المفيد اثارة اهم مواطن التعزيز التشريعي لحق الحماية وتقييم كفالة هذا الحق في ظل تفشي جائحة كورونا، وهو ما انتهى اليه هذا العمل.

كما ينبغي تعزيز ثقافة استخدام الوسائل التكنولوجية باعتبار الرقمنة من أهم ما تسعى الحكومة لتجسيده، إضافة الى اعتبار العمل عن بعد يضمن استمرارية عقد العمل وبقاء المؤسسة في حالة نشاط، تفاديا لأي تعطيل في نشاطاتها، وبقاء انتاجها.

الاحالات و المراجع:

AUDUBERTEAU Sabrina et GAVINO Karine, la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, n°05, collection les diagnostics de l'emploi territorial, hors-série, publié par CIG petite couronne, 2003, p04.

Organisation Internationale du Travail, «Prévention et limitation de la propagation de la COVID19 sur les lieux de travail des petites et moyennes entreprises», CHEK-LIST DES MESURES A PRENDRE ET A SUIVRE, Bureau international du travail, lére édition, Genève, 2020, p16.

ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، (دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003)، ص 27.

أورمضيني ليندة، عن حماية العامل في ظل كوفيد-19 في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 16، عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، الجزائري، ص 169

واضح رشيد، انتشار جائحة كورونا ونظام البطالة الجزئية، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2020، ص30.

نوارة حسين، الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، العدد 1، 2019، ص 1682.

سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة عمان، 2007، ص 347.

إبراهيم ونس، دليل وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، كلية الزراعة، جامعة دمياط، القاهرة، 2005، ص 18، على الموقع www.pdfactory.com.

موقع منظمة الصحة العالمية، نصائح للجمهور بشأن مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، مقال، تحديث أخير بتاريخ 2020/10/7 ، 20:35 ، <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

<https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19> 11:45 .2021/10/07

موقع منظمة العمل الدولية https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ar.pdf

التهميش:

¹ - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 1991/12/21، جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 1994/04/11، جريدة رسمية عدد 20 لسنة 1994، والأمر رقم 96-21 مؤرخ في 1996/07/09، جريدة رسمية عدد 43 لسنة 1996، الأمر رقم 97-02 مؤرخ في 1997/01/11، جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1997، والأمر رقم 97-03 مؤرخ في 1997/01/11 يحدد المدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 03 لسنة 1997.

² - عرفت منظمة الصحة العالمية فيروس كورونا بأنه من فصيلة من الفيروسات الواسعة الانتشار، معروفة بأنها تسبب أمراضا تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى الإعتلالات الأشد وطأة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS) ومتلازمة الالتهاب الرئوي (السارس). أما فيروس كورونا المستجد فيتمثل في كونه عبارة عن سلالة جديدة من فيروس كورونا لم تكتشف إصابة البشر بها سابقا أما كوفيد-19 (COVID-19) فهو المرض الناجم عن فيروس كورونا المستجد المسمى فيروس كورونا -سارس-2، وقد اكتشفت المنظمة هذا الفيروس لأول مرة في ديسمبر 2019 بعد الإبلاغ عن مجموعة من حالات الالتهاب الرئوي في يوهان بجمهورية الصين الشعبية، منقول من موقع منظمة الصحة العالمية <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19> 11:45 .2021/10/07

³ - www.wikipedia.org - 302021/10/12 :15

⁴ - المادة 66 من دستور 2016 والتي تنص على أن: "الرعاية الصحية حق للمواطنين، تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية ومكافحتها"

⁵ - المادة 69 من دستور 2016 والتي كانت تنص على: " لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كليات ممارسته، يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي، تشغيل الأطفال دون 16 سنة يعاقب عليه القانون، تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل"

⁶ - نوارة حسين، الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، العدد 1، أبريل 2019، ص 1682

⁷ - نذكر على سبيل المثال نص المادة 5 من قانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، وتضيف المادة 6 من نفس القانون: " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم" الجريدة الرسمية عدد 17.

⁸ - تعتبر الإدارة مسؤولة مسؤولية أساسية في تقديم الخدمات الصحية وضمان الأمن الصناعي للعاملين كجزء من مهمتها في صيانتها والحفاظ على عليه، حيث تقدم له الخدمات الصحية بجانبها الوقائي والعلاجي، سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة عمان، 2007، ص 347.

⁹ - نص الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 78، في المادة 30 منه على أنه: " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به" وأضاف في المادة 37 " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية"

¹⁰ - يجب على المستخدم توفير إضاءة خاصة بمواقع مسالك الهروب وإضاءة اللوحات التوضيحية لهذه المسالك، واحتياطيا توفير إضاءة بواسطة البطاريات المتنقلة (اليدوية) للمستخدم في حالة انقطاع الكهرباء تجنباً للإصابات والحوادث الناجمة عن ضعف الإضاءة، أحمد لطفي إبراهيم ونس، دليل وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، كلية الزراعة، جامعة دمياط، القاهرة، 2005، ص 18، على الموقع www.pdfactory.com.

¹¹ - انظر المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1997/06/09، والذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين فيها بشدة للأخطار المهنية، الجريدة الرسمية، عدد 75.

¹² - ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، (دار القصب للنشر، الجزائر، 2003)، ص 27.

¹³ - قانون رقم 88-77 مؤرخ في 1988/01/26، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية، عدد 04 لسنة 1988.

¹⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 20-145 مؤرخ في 2020/06/07 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد -19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 2020.

¹⁵ - AUDUBERTEAU Sabrina et GAVINO Karine, «la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, n°05, collection les diagnostics de l'emploi territorial, hors-série, publié par CIG petite couronne, 2003, p04.

- ¹⁶ - أورمضيني ليندة، عن حماية العامل في ظل كوفيد-19 في القانون الجزائري، مقال، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 16، عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، الجزائري، ص 169
- ¹⁷ - Organisation Internationale du Travail, «Prévention et limitation de la propagation de la COVID19 sur les lieux de travail des petites et moyennes entreprises», CHEK-LIST DES MESURES A PRENDRE ET A SUIVRE, Bureau international du travail, lére édition, Genève, 2020, p16.
- ¹⁸ - موقع منظمة الصحة العالمية، نصائح للجمهور بشأن مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، مقال، تحديث أخير بتاريخ 2020/10/7 ، 20:35 <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>
- ¹⁹ - مرسوم تنفيذي رقم 20-127 مؤرخ في 20/05/2020، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ بتاريخ 24 مارس 2020، الذي يحدد التدابير الوقائية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته.
- ²⁰ - مقال، ما هي الاجراءات المتبعة لحماية موظفي الشركات من فيروس كورونا؟ يا طيب دوت كوم، <https://yatabeeb.com> / ، مقال، ما هي الاجراءات المتبعة لحماية موظفي الشركات من فيروس كورونا؟ يا طيب دوت كوم، 17:45، 2021/10/13
- ²¹ - موقع منظمة العمل الدولية—ed_norm—https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm—normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ar.pdf
- ²² - واضح رشيد، انتشار جائحة كورونا ونظام البطالة الجزئية، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2020، ص30.
- ²³ - تنص المادة 65 من القانون رقم 90-11 على أنه: " يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانون في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء القدرات التي تسببت في تعليق علاقة العمل"
- ²⁴ - أورمضيني ليندة، مرجع سابق، ص 172.