

تداعيات انتشار وباء كورونا على عقود الاستخدام

بقلم المحامي حسام مرتضى

لقد شهد لبنان في القسم الثاني من العام المنصرم إنهماً اقتصادياً تمثل بإنكشاف عجز الدولة عن سداد ديونها وافتقاد قدرة المصارف عن تلبية سحبات المودعين بالدولار الأميركي وافتقاد السيولة بتلك العملات ونشوء سوق مواز لها بقيم مرتفعة وغير مسبوقه فضلاً عن وقف التحاويل المصرفية للخارج وتضخم كبير في اسعار السلع، ما أدى الى ضرر هائل لحق بقطاعات اقتصادية كبيرة كالصناعيين والتجار ومقدمي الخدمات، وإنعكست تداعياتها على عموم المواطنين وأدت الى ازدياد حالات إفلاس المؤسسات وإقفالها وتدني الوظائف المعروضة في ضوء الإنكماش الحاصل وتضرر القطاعات الاقتصادية المختلفة.

للأسف، فقد لحق بالحالة المعروضة إنتشار للوباء العالمي الذي سببه ظهور فيروس Covid19 ما استدعى مجموعة من التدابير الحكومية القاسية وغير المسبوقه في إطار الإستراتيجية الرسمية لمواجهة انتشار Covid19 وقد شملت هذه التدابير التي شابته الإجراءات المتخذة في معظم دول العالم، اعلان حالة التعبئة العامة وإقفال لمعظم القطاعات الاقتصادية وتقييد لحركة التنقل وتحويل المواطنين فضلاً عن اقفال الحدود البرية والبحرية والمطار، وان كل تلك التدابير قد سببت شللاً في معظم القطاعات الاقتصادية لا سيما في قطاع الطيران وشركات السفر والسياحة والبيع والتجزئة للسلع غير الغذائية وقطاعات الخدمات وغيرها.

وعليه، فقد اصبحت استمرارية المؤسسات الاقتصادية والحفاظ على الجزء القائم من الوظائف مهديداً أكثر من أي وقت قضي وأصبح جزء كبير من الشعب اللبناني مهديداً في لقمة عيشه.

وفي ضوء هذا الواقع القائم، اقدمت الكثير من المؤسسات الاقتصادية على تخفيض احادي لرواتب العمال واقدمت مؤسسات اخرى على وقف وتعليق سداد الاجور و اقفال المؤسسات نتيجة الصعوبات التي تعاني منها وتوقف الحركة الاقتصادية، الأمر الذي يطرح جدياً مدى

قانونية الإجراءات الأحادية التي يمكن ان تتخذها المؤسسات في ضوء الازمة الراهنة التي تؤثر على عقود الإستخدام وتهدد العمال في لقمة عيشهم.

للإجابة على مدى استجابة تلك الإجراءات الاحادية الواقعية ، لمنظومة القوانين المرعية للإجراء ذات صلة، لا بد من التأكيد على ان السلطات اللبنانية لم تعد الى اصدار أي قواعد قانونية جديدة لمواكبة الحالة الإستثنائية المستجدة ، اسوة بما قام به الكثير من دول العالم .

فقد أصدرت الحكومة اللبنانية بتاريخ ١٥/٣/٢٠٢٠ القرار رقم ١/ الذي قضى بإعلان حالة **التعبئة العامة** وتعليق العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة والمحلات التجارية على اختلافها ومكاتب اصحاب المهن الحرّة، (مع استثناءات معينة) علماً ان القرار المذكور قد استتبعته الحكومة بعدة قرارات تعديلية، دون البحث في مصير عقود العمل القائمة في تلك المؤسسات ودون تحديد الجهة التي تتحمل التداعيات التي يمكن أن تنشأ نتيجة هذا القرار وملحقاته سواء لناحية تحمل الدولة مسؤولياتها في هذا الإطار أو التأكيد على عدم المسّ بعقود الإستخدام القائمة.

لقد اقتصر تدخل الدولة لمنع تلاشي قدرة فريقي الإنتاج فقط على اصدار مصرف لبنان بتاريخ ٤/٣/٢٠٢٠ التعميم رقم /٥٤٧/ الذي يتيح للمصارف الإقتراض منه بالدولار حصراً وبفائدة صفر مقابل استعمال المبالغ المقترضة من أجل تأجيل قروض الزبائن وتمكين المؤسسات من تسديد الأكاليف التشغيلية ودفع أجور العاملين فيها بقروض فائدتها صفر لمدة خمس سنوات مهما كان سقف القرض، وبسعر صرف ثابت، علماً ان هذا القرار لم يباشر بتنفيذه حتى تاريخه .

وفي ضوء انكفاء الدولة عن التدخل القانوني في هذه الأزمة الإستثنائية والطارئة، فإن علاقة الإستخدام ترعاها المنظومة القانونية القائمة بالدرجة الأولى أحكام قانون العمل فضلاً عن بعض أحكام قانون الموجبات والعقود بدرجة ثانية.

فإن بعض أصحاب العمل يتمسك بالمادة /٦٢٤/ من قانون الموجبات والعقود التي تتحدث عن أن الأجر هو مقابل العمل فلا يمكن دفعه إذا لم يؤدي العمل وكذلك المادة /٢٤٣/ من القانون نفسه والتي تتحدث عن استحالة تنفيذ الموجب يؤدي الى سقوط الموجب الذي يقابلها.

ولهذا شهدنا الكثير من المؤسسات وأصحاب العمل يمتنعون عن تسديد رواتب وأجور العمال خلال فترة الحجر الصحي ، ما فتح الباب أمام كارثة إجتماعية كبيرة.

أن الأحكام القانونية الموجبة التطبيق على علاقة الإستخدام هي أحكام قانون العمل التي تتقدم على أي قانون آخر لا سيما قانون الموجبات والعقود بإعتباره قانوناً عاماً وسابقاً لقانون العمل الذي يجسد دون سواه الخصوصية التي تطبع علاقة الإستخدام المحاطة بما يسمى النظام العام الإجتماعي.

وبالإستناد الى هذا النظام العام الإجتماعي فإن مفهوم الأجر قد شهد تطوراً على مدى السنوات، فإنقل من ما يعرف بمفهوم الأجر جزء العمل الموازي له والمرتبب بقيمته الى مفهوم تلبيته الحق الدستوري للعامل بلقمة عيش توازي متطلبات الحياة الكريمة ، ومن هذا المنطلق نشأ ما يعرف بالحد الأدنى للأجور .

فأصبح الإرتباط بين تأدية العمل وتسديد الأجر ليس أمراً بنويماً، فإن تسديد الأجر هو مسألة مستقلة تتعلق بالنظام العام الإجتماعي وناشئة عن علاقة الاستخدام وليس عن تأدية العمل فعلاً عندما تكون عدم التأدية مردّها ظرفاً استثنائياً طارئاً يشكل قوة قاهرة بكل شروطها ومقاييسها.

فإذا كان موجب صاحب العمل بتسديد الأجر قائماً وإن الإمتناع عن سداه يتيح للأجير ترك العمل واعتبار ذلك بمثابة صرف على مسؤولية صاحب العمل سندا للمادة / ٧٥ / من قانون العمل، فإن تخفيض اصحاب العمل لرواتب الاجراء بشكل آحادي يصطدم ايضاً بالبطلان الحكمي المنصوص عنه في المادة /٥٩/ من قانون العمل لمخالفته الحقوق المكتسبة للاجراء المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي .

فهل ان المنظومة القانونية القائمة تتضمن ما يمكن ان يعالج تداعيات الأزمة الراهنة؟.

ان الفقرة "و" من المادة /٥٠/ من قانون العمل تتضمن حالة الإنهاء الجماعي لعقود العمل من قبل المؤسسات التي تعاني من ظروف إقتصادية صعبة، فتتص على أنه:

- " يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة اذا
- " اقتضت قوة قاهرة أو ظروف إقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة
- " أو إستبدال نظام انتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل وعلى صاحب العمل ان
- " يبلغ وزارة العمل والشؤون الإجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من
- " تنفيذه، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه
- " أقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والإجتماعي
- " وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم.

ان هذه المادة تثير الملاحظات التالية:

- ١- انها تتحدث عن إمكانية إنهاء جماعي لعقود عمل قائمة نتيجة الأوضاع الإقتصادية، وهي لا تتحدث عن أي آليات يمكن أن تسمح بالحفاظ على عقود الإستخدام القائمة ومساعدة المؤسسة على تجاوز تلك الظروف.
- ٢- ان هذه المادة تتضمن الإشارة الى القوة القاهرة من ضمن الظروف التي يمكن ان تبرر الإنهاء الجماعي لبعض أو كل عقود الإستخدام الجارية في المؤسسة وأن أزمة نقشي وباء كورونا واستطالتها والإفتقاد الرؤيا لسبل حلها في المدى المنظور يتيح إمكانية تطبيق الفقرة المذكورة.
- ٣- ان الفقرة "و" من المادة /٥٠/ تشترط التنسيق المسبق مع وزارة العمل قبل فترة شهر من تنفيذ هذا الإنهاء.

وان اجتهاد مجالس العمل التحكيمية في لبنان مستقر على اعتبار ان عدم مراعاة هذا الشرط الشكلي يجعل من الإنهاء في حال حصوله إنهاءً تعسفياً ولا يراعي أحكام الفقرة المذكورة.

علماً ان وزارة العمل، تعتمد عادةً الى تعقيد المتطلبات على المؤسسات الراغبة بتطبيق تلك الفقرة من خلال الإصرار على طلب ميزانيات المؤسسة العائدة لثلاث سنوات سابقة وغيرها من الشروط الاضافية وذلك حرصاً منها على عدم استسهال المؤسسات فكرة اللجوء الى تلك الفقرة.

وعليه،

يتبين أن شرط التنسيق المسبق مع وزارة العمل (قبل شهر من الإنهاء) وهو شرط غير متاح في ظل الإقفال القسري الحاصل فضلاً عن ان اقتصار أحكام الفقرة "و" من المادة /٥٠/ على إنهاء العقود، يجعل منها قاصرة عن معالجة كافة جوانب الأزمة الراهنة،

الأمر الذي يوجب تدخلاً تشريعياً عمدت إليه الكثير من الدول التي يوجد نقص من منظومتها القانونية، من أجل معالجة تداعيات أزمة مماثلة لازمة نقشي وباء كورونا وتداعياتها على عقود الإستخدام القائمة،

واننا نقترح من وحي الإجراءات المتخذة في دول العالم ، ان يتضمن التشريع المقترح القواعد التالية:

أولاً : التأكيد على إستمرارية عقود الإستخدام خلال فترة التعبئة العام وعدم امكانية فسخها أو إنهاؤها خلال هذه الفترة وإعتبار اي إجراء بهذا الخصوص باطل وغير منتج لأي مفاعل.

ثانياً : التأكيد على وضع الأجراء أنفسهم بتصرف أصحاب العمل ومؤسساتهم خلال تلك الفترة مع إتاحة امكانية تعديل مؤقت لعقود الإستخدام (محدد زمنياً بفترة التعبئة العامة)، يسمح بمراجعة تعديل نظام العمل بما يؤمن إستمرارية ويكون ذلك من خلال استحداث نظام العمل من المنزل والعمل من خلال وسائل التواصل التقنية أو من خلال وسائل التواصل التقني أو من خلال نظام المناوبة أو نظام تقليص ساعات العمل، وذلك بحسب مقتضيات العمل في كل مؤسسة على ان يتم تعديل في الأجر متوازي مع التدابير المتخذة استثنائياً وان يعاد العمل وبالحقوق المكتسبة لكل أجير حال انتهاء الأزمة.

ثالثاً : في حال عدم إقدام المؤسسة على أي تعديل في نظام العمل ودخول الإجراء نتيجة ذلك في نظام البطالة التقنية اي ما يعرف بـ Chomage Technique ، تستمر المؤسسات بتسديد جزء من الراتب لا يقل عن 70% منه كما حددته الكثير من الدول منها السنغال التي أصدرت مرسوماً اشتراعياً بهذا الخصوص على ان يكون امتناع الأجراء مسبقاً عن وضع انفسهم بتصرف مؤسساتهم واختيارهم عدم العمل خلال فترة الحظر يؤدي ان خسارتهم هذا الجزء التعويض من اجرهم.

رابعاً : استحداث نظام يتعلق بتعليق دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي والضرائب خلال فترة التعبئة العامة، أو الإتاحة للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي امكانية استيفاء اشتراكات بقيم أجور مخفضة (في حال تم تخفيضها تبعاً لتخفيض دوام العمل) وحتى امكانية تقسيطها وتأجيل دفع تلك الإشتراكات خلال فترة التعبئة العامة.

اخيراً ،

ان الحفاظ على استمرارية عقود الإستخدام ، هي مسؤولية جماعية تتطلب المشاركة والتآزر الإجتماعي بين الدولة والمستخدمين وأصحاب العمل وان تخلي او تلكؤ اي طرف عن القيام بدوره وواجباته في هذا الخصوص سيؤدي الى كارثة اجتماعية لن يسلم احد من تداعياتها .