

الضمانات التشريعية في علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد19

Legislative guarantees in labor relationship under the covid 19 pandemic

د. حلحال مختارية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة مصطفى اسطمبولي - معسكر-

mokhtaria.halhal@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 2020/08/15

تاريخ القبول: 2020/07/10

تاريخ الاستلام: 2020/05/26

الملخص: يعتبر تعدد التشريعات في المادة الاجتماعية من أهم المؤشرات الدالة على اهتمام المشرع الجزائري بتأطير علاقة العمل من خلال وضعه النصوص القانونية سواء تعلق الأمر بعقد العمل و أثاره ، أو طب العمل ، الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية ، الضمان الاجتماعي وغيرها . غير أنه قد تطرأ ظروف غير متوقعة مع استحالة دفعها- كتفشي فيروس كوفيد 19- حيث لا تلائم النصوص القانونية الموضوعة في ظل الظروف العادية الوضع الحالي، لذلك سعت هذه الدراسة للوقوف على تأثير الظرف الوبائي على علاقة العمل من خلال طرح جملة من التساؤلات حول ضمان المشرع الجزائري الحماية القانونية لها و التي من خلالها تمّ التوصل إلى القصور التشريعي لضبط عدة مسائل سواء تعلق الأمر بصاحب العمل أو العامل قصد الحفاظ على استمرارية و استقرار علاقة العمل.

الكلمات المفتاحية: علاقة العمل ، ، أثار عقد العمل ، مدة العمل ، الظرف الوبائي ، السلامة المهنية.

Abstract:

The multiplicity of legislations in the social matter is only an indication of the Algerian legislator's interest in framing the work relationship by developing legal texts to regulate the various provisions of it, whether it comes to the work contract and its effects, or work medicine, prevention of work accidents and occupational diseases, social security, social insurance, retirement And others. However, unsigned circumstances may arise with the impossibility of pushing them - such as the outbreak of the Corona virus - where the legal texts established under normal circumstances are not appropriate to the current situation, so this study sought to determine the impact of the epidemiological situation on the work relationship by raising a number of questions about the guarantee of the Algerian legislator Legal protection has the intent to preserve its continuity and stability, through which legislative omission and its limitations have been reached to control several issues whether it is related to the employer or worker.

Key words: *employment relationship, , effects of the employment contract, length of employment , epidemiological circumstance, the professional safety .*

المؤلف المرسل : حلحال مختارية ، الإيميل: mokhtaria.halhal@univ-mascara.dz

مقدمة :

لقد اهتم المشرع الجزائري بتأطير علاقة العمل من خلال سنّه ترسانة قانونية في المادة الاجتماعية كتنظيم عقد العمل ، طب العمل ، الوقاية من حوادث العمل ، التأمينات الاجتماعية ، الضمان الاجتماعي ، التقاعد وغيرها . غير أنّه قد تطرأ ظروف غير متوقعة مع استحالة دفعها – على الأقل في الوضع الحالي – كتفشي جائحة كوفيد19، حيث لا ينفذ تطبيق النصوص القانونية الموضوعية في ظل الظروف العادية ، ذلك ما يدعو للتساؤل عن تعامل المشرع مع مختلف المسائل ذات الصلة بعلاقة العمل في ظل الوضع الوبائي الاستثنائي .

وعليه تمحورت الإشكالية حول مدى فعالية الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري في علاقات العمل في ظل تفشي فيروس كوفيد 19؟

فالمؤكد أنّ تفشي الفيروس المستجد كان له بالغ الأثر على كل المجالات و الأصعدة من الناحية السياسية ، الاقتصادية، الاجتماعية، غير أنّنا فضلنا أن تقتصر الدراسة على مجال القانون بمحاولة دراسة الوضع بالنسبة لعلاقة العمل.

أهداف الدراسة :

سعت هذه الدراسة لإبراز مدى تأثير تفشي جائحة كوفيد 19 على علاقة العمل من خلال معرفة أهم النقاط التي تكتنف التشريعات الاجتماعية قصد تكريس مبدأ السلامة المهنية باعتبارها تنصدر سلّم الأولويات و الضمانات لتحسين مستويات الأداء.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث في إبراز مدى إلمام المشرع الجزائري بمعالجة الوضع الاستثنائي حفاظا على استقرار علاقة العمل و استمرارها.

منهج الدراسة:

لدراسة تأثير جائحة كوفيد19 على علاقة العمل كان لزاما علينا اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي من خلال التطرق للنصوص القانونية وتحليلها ان كانت تتلاءم و طبيعة الوضع المستجد و التساؤل عن كيفية تعامل المشرع معها. و عليه تم التساؤل حول الضمانات التشريعية للهيئة المستخدمة في ظل جائحة كوفيد19 (مبحث أول) و كذا التساؤل حول الضمانات التشريعية للعامل في ظل جائحة كوفيد19 (مبحث ثان) و فق التفاصيل التالي:

المبحث الأول : الضمانات التشريعية للهيئة المستخدمة في ظل جائحة كوفيد19

سنحاول معرفة أثر الظرف الوبائي على الهيئة المستخدمة من خلال التعرض لأهم التزاماتها و حقوقها في هذه الفترة كما

يلي:

المطلب الأول : أثر جائحة كوفيد19 على التزامات الهيئة المستخدمة

من بين أهم الالتزامات التي يجب على الهيئة المستخدمة القيام بها ما يلي:

الفرع الأول : تقليص ساعات العمل

نصّت المادة 02 من الأمر 03/97 المؤرخ في 02 رمضان 1417 هـ الموافق لـ 11 يناير 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل على أنّ ساعات العمل تحدّد بـ 40 ساعة أسبوعياً موزعة على 05 أيام في الظروف العادية¹. غير أنّه استثناءً وفقاً لنص المادة 04 من الأمر ذاته، تم تخفيضها بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق و خطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية و العصبية، ورفعها لبعض مناصب العمل التي تتميز بفترات توقف عن النشاط .

على أن تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية المناصب المعنية مع توضيح مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها.

و بشأن تطبيق العمل بالتوقيت الجزئي الذي يقل عن المدة القانونية للعمل أشارت لمبرراته المادة 03 من المرسوم التنفيذي 97-473 المؤرخ في 08 شعبان 1418 هـ الموافق لـ 08 ديسمبر 1997 الذي يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي بنصها على إمكانية توظيف صاحب العمل عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل² " فالملحوظ أنّ تطبيق الاستثناء الوارد في النص مرتبط و مرهون بحجم العمل ، حيث لم تشر المادة لأي ظرف آخر كحالة القوة القاهرة و الظرف الاستثنائي لكن المؤكد أنّ الهيئة المستخدمة تلجأ لتقليص ساعات العمل في إطار تطبيق التدابير الاحترازية من تفشي جائحة كوفيد19.

و عليه يثار التساؤل حول كيفية تقليص ساعات العمل في ظل الظرف الوبائي ؟ و ما هي المعايير المتبعة في ذلك؟

الفرع الثاني : توضيح مصير علاقة العمل

حدّدت المادة 64 من قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل و المتمم الحالات التي بموجبها يتم تعليق علاقة العمل و المحصورة في : اتفاق الطرفين ، عطل مرضية ، التزامات الخدمة الوطنية ، مهمة انتخابية ، الحرمان من الحرية ، صدور قرار تأديبي ، ممارسة حق الإضراب ، عطلة بدون أجر³ .

حيث تسمح حالة توقف عن العمل من أن يستفيد العامل المصاب ببقاء منصب عمله قائما إلى غاية تعافيه إلى أن يقرر طبيب العمل استئنافه للعمل أي إعادة إدراجه إلى منصب عمله أو منصب آخر مماثل في الأجر¹ ، وفقاً للمادة 65 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل و المتمم.

¹ - ج ر ج ج ، ع 03 الصادرة في 03 رمضان 1417 هـ الموافق لـ 12 يناير 1997 ، ص 08 .

² - ج ر ج ج ، ع 82 الصادرة في 14 شعبان 1418 هـ الموافق لـ 14 ديسمبر 1997 ، ص 16 .

³ - ج ر ج ج ، ع 17 الصادرة في أول شوال 1410 هـ الموافق لـ 25 أبريل 1990 م .

فالملاحظ أنّ المادة 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل و المتمّم ذكرت من بين أسباب التعليق العطللة المرضية دون تحديد المرض إن كان معديا أو غير معديا .

وفي حالة تواجد العامل في الحجر الصحي المشكوك في إصابته بالوباء ، يتم تعليق علاقة العمل لغاية تأكيد الإصابة من عدمها ، ذلك ما يقتضيه المنطق ، غير أنّ التساؤل يطرح بشأن تأكيد الإصابة و تواجده بالمستشفى للعلاج هل يتم تعليق علاقة العمل أم إنهاؤها ؟

الفرع الثالث : أخذ التدابير الاحترازية

ما ينبغي الإشارة إليه أنّ نطاق التدابير الاحترازية يتفرع إلى شقان الشق الأول يتعلق بواجب النظافة و التعقيم في إطار تطبيق السياسة الوقائية، حيث أكدّ المشرع الجزائري بموجب نص المادة 04 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية 1408 هـ الموافق ل 26 يناير 1988 م المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على وجوب أن تكون أماكن العمل و محيطها و ملحقاتها و توابعها بما في ذلك كل التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة و أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال.

و ضرورة أن يستجيب جو العمل لشرط الراحة و الوقاية الصحية و التهوية التشمس الإضاءة و تدفئة و الحماية من الغبار و الأضرار الأخرى ...².

فبناء على الصلاحيات و الامتيازات الممنوحة لصاحب العمل و التي يندرج في إطارها الإشراف و المراقبة قد يلجأ لفك الرابطة المهنية بإرادة منفردة عندما تقضي مصلحة المؤسسة ذلك³.

و تبعا لما أشارت إليه المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل و المتمّم يمكن للهيئة المستخدمة اللجوء لتسريح العمال لكن لأسباب اقتصادية.

ذلك ما يجعلنا نتساءل عن إمكانية اللجوء لهذه الآلية في ظل تفشي جائحة كوفيد19 كتدبير احترازي وقائي ، خاصة و نحن نعلم أنّ الخبراء المختصين و منظمة الصحة العالمية توصي بوجوب تحقيق مسافة الأمان في العمل كتدبير من التدابير الوقائية ضد تفشي هذا الوباء، وعليه تخفيفا للضغط داخل المؤسسة قد تلجأ الهيئة المستخدمة لتسريح جزء من العمال تحقيقا للتباعد الاجتماعي.

و في سياق الحديث عن التدابير الاحترازية صدر المرسوم التنفيذي 20-70 المؤرخ في 29 رجب 1441 هـ الموافق ل 24 مارس 2020 المتضمن تحديد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته⁴ ، حيث أشارت المادة 15 منه إلى شمولية تطبيق المادة 06 من المرسوم 20-69 المؤرخ في 26 رجب 1441 هـ الموافق ل 21 مارس 2020م المتعلق

¹ - أمد بن العاربة فاندي سميرة ، فقير هنية ، الشيخ ساوس دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب ، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، المجلد 08 ، ع 01 ، ص 111 .

² - ج ر ج ج ، ع 04 الصادرة في 08 جمادى الثانية 1408 هـ الموافق ل 27 يناير 1988 ، ص 118

³ - خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008 ، ص 33 .

⁴ - ج ر ج ج ، ع 16 الصادرة في 29 رجب 1441 هـ الموافق ل 24 مارس 2020 م ، ص 11

بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته¹ ، على أن يتمّ تحديد التعويض بموجب نص خاص وفقا لما نصت عليه المادة 16 من المرسوم ذاته .

حيث أشار بعض الباحثين إلى الجدل الواقع حول آليات تنفيذ العطللة الاستثنائية الممنوحة للعمال بذكره أنّ ذلك تسبب ذلك في إشكاليتين² :

- تمثلت الإشكالية الأولى في كيفية تحديد المستخدمين 50 % و إن كان قد بيّنت المادة 08 من المرسوم من ضمنها فئة الحوامل و المربيات و الباقي تمّ تحديده بموجب قرارات داخلية.

- تعلّقت الإشكالية الثانية بدفع الأجر حيث تضاربت ردود أفعال المؤسسات حوله على أساس مرجعية قوة المؤسسة المالية ، فهناك مؤسسات التزمت حرفيا بتنفيذ المرسوم في حين خالت الأخرى ذلك.

المطلب الثاني: أثر جائحة كوفيد19 على حقوق الهيئة المستخدمة

في ظل فترة تفشي جائحة كوفيد19، يجب التقييد ببعض الأسس مراعاة لمصلحة الهيئة المستخدمة كما يأتي شرحه :

الفرع الأول: الحق في العلم بالإصابة

باعتبار أنّ من أهم الالتزامات التي ينبغي للعامل القيام بها هي الالتزام بتنفيذ العمل المسؤول عنه ، و عليه يقتضي المنطق في حالة غيابه إعلام الهيئة المستخدمة.

فمن المقرّر قانونا أن يتم التبليغ عن حالة الغياب خلال أجل 48 ساعة وفقا لما أقرّه القضاء الاجتماعي³ .

ذلك ما يدعو للتساؤل عن إمكانية تطبيق ذلك في حالة اشتباه بإصابة عامل خارج نطاق المؤسسة التي يعمل به و تمّ إيداعه الحجر الصحي المقرّر ب 14 يوما حسب الخبراء المختصين ، كان سببا في عدم إبلاغ الهيئة المستخدمة عن غيابه في الأجل المقرّر قانونا و المقدّر ب 24 ساعة على أن تتم الهيئة بإبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي خلال 48 ساعة الموالية كيف تعامل معها المشرع ؟

الفرع الثاني: الالتزام بتنفيذ المهام المرتبطة بالعمل

يعتبر تنفيذ المهام المرتبطة بالعمل من أهم التزامات العامل وفقا للمادة 07 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل و المتمّم ، حيث يجب أن يؤدي بأقصى ما لديه من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عمله و يعمل بعناية و مواظبة

أن ينفذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعيّنّها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة .

¹ - ج ر ج ج ، ع 15 الصادرة في 26 رجب 1441هـ الموافق ل 21 مارس 2020 م ، ص 07 .

² - حمزة العرابي ، بخصوص العطللة الاستثنائية الممنوحة للعمال للوقاية من انتشار فيروس كورونا (من الناحية الاقتصادية و العملية و ليس

القانونية) ، مقال منشور على موقع alhirak.com ، تاريخ الاطلاع وساعته يوم 10-07-2020 على 30 : 17 سا .

³ - قرار صادر عن المحكمة العليا رقم 167320 مؤرخ في 18-12-1998 ، م ق 2000 ، ع 01 ، ص 105 ، أورده حمدي باشا عمر ، القضاء الاجتماعي ، منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2012 ، ص 62 .

- فعلى افتراض أنّ صاحب العمل قلّص من ساعات العمل و بعدها زال الظرف الوبائي – بإذن الله سبحانه و تعالى – يثار التساؤل حول إمكانية مطالبة الهيئة المستخدمة العمال بتعويض تلك الساعات مراعاة لمصلحة المؤسسة؟
- المبحث الثاني : الضمانات التشريعية للعامل في ظل جائحة كوفيد19**
- في ظل تفشي جائحة كوفيد19 يقتضي الأمر معرفة أهم التزامات العامل و حقوقه وفق التوضيح التالي :
- المطلب الأول: أثر جائحة كوفيد19 على التزامات العامل**
- من أهم الالتزامات التي تقع على العامل في ظل جائحة كورونا ما يلي:
- الفرع الأول: تبليغ عن حالة الغياب بسبب الإصابة**
- تضمّن نص المادة 54 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل و المتمم الإشارة لحالات الغياب دون فقدان الأجر مع اعلام الهيئة المستخدمة و تقديم التبرير لها و المحصورة في:
- تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو تمثيل المستخدمين.
 - متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية
 - حالة حدث من أحداث العائلة (زواج العامل ، ميلاد مولود ، زواج أحد فروع العامل وفاة أحد الأصول ، الفروع ، الحواشي المباشرة للعامل أو زوجته ، هنا 03 أيام مدفوعة الأجر)
 - تأدية فريضة الحج للبقاع المقدسة مرة واحدة خلال المسار المهني.
- فالملاحظ أنّ النص قد أغفل الإشارة لحالة القوة القاهرة التي تحول دون حضور العامل لممارسة عمله ، فالسؤال الذي يتبادر إلى الذهن أمام هذا الوضع و تعذر إعلام الهيئة المستخدمة عن الغياب في الأجل هل يعد من قبيل الأخطاء المهنية؟
- الفرع الثاني : التزام العامل بأوامر الهيئة المستخدمة**
- في إطار اتخاذ التدابير الاحترازية من طرف صاحب العمل من خلال ضمان الشروط الصحية في العمل بتوفير البيئة المناسبة مع مراعاة إجراءات النظافة والتعقيم للمعدّات، مع إصدار تعليمات و أوامر بشأن التباعد الاجتماعي و تحقيق مسافة الأمان و وضع الكمّامات
- ففي مقابل ذلك على العامل الالتزام بكل أوامر صاحب العمل كإجبارية الفحص الدوري مثلا قبل الدخول للمؤسسة ، احترام مسافة الأمان، استعمال الأقنعة و القفازات داخل المؤسسة ، إجبارية التصريح بالإصابة حتى يتسنى للهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير المناسبة قصد توقي تفشي فيروس كوفيد19 و انتشاره.
- المطلب الثاني : أثر جائحة كوفيد19 على حقوق العامل**
- في ظل تفشي جائحة كوفيد19 يقتضي الأمر الاهتمام بحقوق العامل و المتمثلة فيما يلي:
- الفرع الأول : الوقاية الصحية**
- من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل وفقا لما أشارت إليه المادة 05 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل هي الوقاية الصحية و الأمان و طب العمل.

فالبين أن النص أشار للوقاية الصحية و عليه من حقه إن عمل في ظل هذه الظروف داخل المؤسسة أن يلتزم صاحب العمل بتوفير شروط البيئة المناسبة و الظروف الحالي - كما سيأتي شرحه في حينه-.

الفرع الثاني : الحق في الأجر

نصت المادة 53 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم على أنه لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجرا عن فترة لم يعمل خلالها ، ذلك ما يقتضيه المنطق غير أنه في حالة تفشي جائحة كوفيد19 و بالنظر لوضعية العامل اللارادية التي أوقفتها عن العمل و حالت دون ممارسته ، يثار التساؤل حول مدى إمكانية استفادته من الأجر خلال هذا الطرف الاستثنائي؟

وباعتبار أن الأجر من الحقوق الأساسية و المهمة الناتجة عن آثار علاقة العمل، يثير عدة تساؤلات في هذه الفترة كما

يأتي :

في حالة إقرار الهيئة المستخدمة في إطار تطبيق التدابير الاحترازية في مؤسسة العمل أن هناك أعمال بطبيعتها تؤدي داخل المؤسسة و هناك أعمال يمكن إنجازها عن بعد فالسؤال المطروح هل يتساوى الأجر بين العمل في المؤسسة و العمل عن بعد؟

و حتى بالنسبة للعمل في المؤسسة على افتراض أنه تم تقليص ساعات العمل بحكم تفشي جائحة كوفيد19 ، كيف

يتم حساب الأجر؟

الفرع الثالث : الحق في التعويض

يجد الحق في التعويض عن الضرر أساسه القانوني ضمن المرسوم رقم 88-219 المؤرخ في 22 ربيع الأول 1409 هـ الموافق 02 نوفمبر 1988 م المتضمن كليات حساب تعويض الضرر حيث تضمن الإشارة للأحكام الخاصة بالتعويض من حيث تحديد قائمة الفئة المعنية من العمال ، و التعويض عن الأمراض و الخطر مع تحديد درجة الضرر و النسبة الإجمالية الأقصى للتعويض ، و كذا الجوانب الإجرائية المتبعة و غيرها¹.

و عليه إذا لم يقم صاحب العمل بالتدابير الوقائية الاحترازية في بيئة العمل يكون قد أخل بالتزامه مما يخول الحق للعامل بالمطالبة بالتعويض.

و للإشارة اعتبر المشرع الجزائري بموجب نص المادة 06 من القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حادث العمل الحادث الذي تنجر عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي يكون قد طرأ في إطار علاقة العمل².

حيث تم تصنيف أسباب حوادث العمل إلى¹:

¹- ج ر ج ج ، ع 46 الصادرة في 29 ربيع الأول 1409 هـ الموافق ل 09 نوفمبر 1988 ، ص 1527.

²- ج ر ج ج ، ع الصادرة في 24 رمضان 1403 ، الموافق ل 05 يوليو 1983 ، ص 1810 .

- أسباب إنسانية: هي التي يكون العامل الإنساني سببا مباشرا في وقوعها سواء المرتبطة بالعمل أو الخارجة عنه أهمها سوء الاختيار ، نقص التدريب ، إهمال قواعد و تعليمات الوقاية ، علاقات العمل ...

- أسباب تقنية: يرتبط سببها مباشرة بالألات و المعدات أو نوعية المواد المستعملة أو لعدم كفاءة أعمال الصيانة .

- أسباب بيئية: و المتعلقة بظروف العمل كالإضاءة و الحرارة ، التهوية ، الضوضاء ساعات العمل ، عبئ العمل و التي تؤدي لحوادث العمل.

و عليه يثار التساؤل بشأن العدوى أثناء الاحتكاك الجماعي أو مسك آلة لم تكن معقمة يكون قد أمسك بها مصاب ، أو الإصابة بعدوى من عامل زميل مصاب دون علمه ، هل يمكن اعتباره حادث عمل في هذه الحالة بإجراء عملية إسقاط على الأسباب المؤدية لحوادث العمل المذكورة؟

وهل يمكن إدراج الحق في التعويض ضمن الحالات الواردة بالمادة و التي عددها كما يأتي:

- يعتبر حادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل .

- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما

- مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

فالتساؤل الذي يطرح هل يمكن أن تصنف العدوى داخل المؤسسة بسبب عدم اتخاذ تدابير الوقاية حادث عمل

بمناسبة تواجده بها؟

و على ذكر مسألة التعويض يثار تساؤل آخر بشأن أساس التعويض في حالة إهمال الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير والإجراءات الاحترازية مسببة في ذلك تفشي الوباء في المؤسسة ، هل يتمّ التعويض على أساس المسؤولية التقصيرية وفقا للمادة 124 من القانون المدني ، أم أنّه بناء على المسؤولية العقدية باعتبار الهيئة المستخدمة عليها التزام تحقيق السلامة المهنية ؟

إذ يجدر التنبيه إلى أنّ ضمان السلامة في عقد العمل بدأ في نطاق أحكام المسؤولية التقصيرية ثم انتقل الى أحكام المسؤولية العقدية خلال القرن العشرين، إلاّ أنّه ومع بداية القرن المنصرم بدأت تحكّم هذا الالتزام مسؤولية خاصة هي المسؤولية الموضوعية التي لا تقيم وزنا للخطأ، ولا تشترط تعيين شخص المسؤول عن الضرر لاستحقاق التعويض انما تشترط بالدرجة الأساس وجود خطر يؤدي الى إلحاق الضرر بالعامل لتقوم مسؤولية صاحب العمل ولا يستطيع التخلص منها الا بإثبات السبب الاجنبي².

¹ - دواره أحمد ، بورقبة مصطفى ، عمارة الجيلالي ، مدى تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة القلد (SOTRIFIT)- تيارت- مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، ع 07 ، مارس 2020 ، ص ص 421-422 نقلا عن أحمد زيان ، حوادث العمل ، مجلة العربية ، بغداد ، ع 01 ، 1981 ، ص 47 .

² - فراس عبد الرزاق حمزة ، علي ضياء عباس ، التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل بضمان الصحة و السلامة المهنية في عقد العمل ، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، معهد الحقوق و العلوم السياسية ، المركز الجامعي آفلو الأغواط ، المجلد 02 ، ع 01 ، ص 29 .

الفرع الرابع: الحق في العطلة المرضية

رجوعا للقانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 02 يوليو 1983 م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم نجد أنّ المشرع تناول التأمين عن المرض بمقتضى المادة 02 منه¹.
غير أنّ الاستفادة من العطلة المرضية يكون بناء على إعلام الهيئة المستخدمة في الأجل المحدد وفقا للنظام الداخلي².

وحتى يستفيد العامل من العطلة المرضية عليه اعلام الهيئة المستخدمة خلال أجل 48 ساعة كما تمت الإشارة إليه آنفا .

و تجدر الإشارة إليه أنّ المحكمة العليا أكّدت في قرارها المؤرخ 26-02-1990 على أنّه : " من المقرّر قانونا لا يحق للعامل أن يتغيب عن العمل بدعوى المرض إلاّ بعد تقديم شهادة طبية"³.
فالسؤال الذي يطرح بالنسبة للعامل المشتبه في إصابته و تمّ إيداعه الحجر الصحي ؟ هل يتم تسليم له شهادة تثبت إيداعه الحجر الصحي؟ و هل يعتد بها قانونا كالشهادة الطبية ؟
فالمؤكد ذلك كلّه يندرج في تكوين ملفه الطبي مما يفسح المجال لتقدير الهيئة المستخدمة .
الخاتمة :

في ختام هذه الورقة البحثية نصل للقول أنّ هناك عدة محطات في مسار علاقة العمل ينبغي للمشرع الوقوف عندها و معالجتها وفقا لما يقتضيه الظرف الاستثنائي المتمثل في تفشي جائحة كوفيد19 سواء بالنسبة لصاحب العمل أو العامل حيث لا تزال مسائل يكتنفها نوع من الغموض ، و حتى إن عولجت في ظل الظروف العادية فيأتيها محل تساؤل في ظل الظرف الوبائي المستجد .

و عليه تمّ اقتراح بشأن الوضعية أن يسنّ المشرع الجزائري نصوص قانونية صريحة لضبط أهم المسائل ذات الصلة بعلاقة العمل كما يلي :

- توضيح مصير علاقة العمل في حالة الظرف الوبائي باعتبارها من المسائل المصيرية حتى لا يترك الأمر لتقدير صاحب العمل تجنباً لتعسفه.

- توضيح أساس و طريقة تعويض المصاب بالداء الوبائي.

- توضيح مسألة تعويض الساعات التي تمّ تقليصها بعد زوال الظرف – بإذن الله سبحانه و تعالى – حفاظا على استقرار و استمرار علاقة العمل.

¹ - ج ج ج ، ع 28 الصادرة في 24 رمضان 1403 هـ الموافق ل 05 يوليو 1983 ، ص 1792 .

² - مثلا النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر ، نقلا عن رحوي فؤاد ، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2013-2014 ، ص 91 .

³ - أورده سايس جمال ، الإجهاد الجزائري في المادة الاجتماعية ، ج 01 ، منشورات كليك ، الجزائر ، 2013 ، ص 739 .

- توضيح كيفية تسريح 50 % من العمال و المعايير المتبعة في ذلك .

- ضرورة إبراز دور هيئة الضمان الاجتماعي كتخفيض نسبة اشتراكات المؤسسات أو تأجيلها .

المراجع المعتمدة :

أولا : النصوص القانونية :

- القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 02 يوليو 1983 م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ، ج ر ج ، ع 28 الصادرة في 24 رمضان 1403 هـ الموافق ل 05 يوليو 1983 ، المعدل و المتمم بالأمر 94-08 و الأمر 96-07 المؤرخ في 06-07-1996 .

- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ج ر ج ، ع 28 الصادرة في 24 رمضان 1403 هـ الموافق ل 05 يوليو 1983 .

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية 1408 هـ الموافق ل 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج ر ج ، ع 04 الصادرة في 08 جمادى الثانية 1408 هـ الموافق ل 27 يناير 1988 .

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم ، ج ر ج ، ع 17 الصادرة في أول شوال 1410 هـ الموافق ل 25 أبريل 1990 م .

- الأمر رقم 97/03 المؤرخ في 02 رمضان 1417 هـ الموافق ل 11 يناير 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل ، ج ر ج ، ع 03 الصادرة في 03 رمضان 1417 هـ الموافق ل 12 يناير 1997 م .

- المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 شعبان 1418 هـ الموافق ل 08 ديسمبر 1997 ، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ، ج ر ج ، ع 82 الصادرة في 14 شعبان 1418 هـ الموافق ل 14 ديسمبر 1997 .

- المرسوم رقم 88-219 المؤرخ في 22 ربيع الأول 1409 هـ الموافق ل 02 نوفمبر 1988 م ، ج ر ج ، ع 46 الصادرة في 29 ربيع الأول 1409 هـ الموافق ل 09 نوفمبر 1988 .

- المرسوم 20-69 المؤرخ في 26 رجب 1441 هـ الموافق ل 21 مارس 2020 م المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته ، ج ر ج ، ع 15 الصادرة في 26 رجب 1441 هـ الموافق ل 21 مارس 2020 م ، ص 07 .

- المرسوم التنفيذي 20-70 المؤرخ في 29 رجب 1441 هـ الموافق ل 24 مارس 2020 المتضمن تحديد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) و مكافحته ج ر ج ، ع 16 الصادرة في 29 رجب 1441 هـ الموافق ل 24 مارس 2020 م .

ثانيا : المؤلفات

- حمدي باشا عمر ، القضاء الاجتماعي ، منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2012 .

- خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008 .
- سايس جمال ، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية ، ج 01 ، منشورات كليك ، الجزائر ، 2013 .

ثالثا : الأطروحات

- رحوي فؤاد ، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2013-2014 .

رابعا : المقالات

- أمد بن العارية فاندي سميرة ، فقير هنية ، الشيخ ساوس دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب ، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، جامعة محمد بن امد ، وهران 02 ، المجلد 08 ، ع 01 (دون ذكر السنة) .
- دواره أحمد ، بورقبة مصطفى ، عمارة الجيلالي ، مدى تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة القلد (SOTRIFIT)- تيارت- مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، ع 07 ، مارس 2020 .
- فراس عبد الرزاق حمزة ، علي ضياء عباس ، التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل بضمان الصحة و السلامة المهنية في عقد العمل ، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، معهد الحقوق و العلوم السياسية ، المركز الجامعي آفلو الأغواط ، المجلد 02 ، ع 01 ،
- حمزة العرابي ، بخصوص العطلة الاستثنائية الممنوحة للعمال للوقاية من انتشار فيروس كورونا (من الناحية الاقتصادية و العملية و ليس القانونية) ، مقال منشور على الموقع alhirak.com .