

علاقات العمل في القطاع الخاص خلال فترة التعبئة العامة لمواجهة انتشار فيروس كورونا (إقتراحات)

كارين طعمه

محامٍ بالاستئناف

كريم أنطوان ضاهر

محامٍ بالاستئناف

أستاذ محاضر بالقانون الضريبي

نصري أنطوان دياب

محامٍ بالاستئناف

بروفسور بالقانون

6 avril 2020

ALDIC

الجمعية اللبنانية لحقوق المكلفين

Association Libanaise pour les Droits et l'Information des Contribuables

The Lebanese Association for Taxpayers Rights

Beirut

إثر اعلان التعبئة العامة لمواجهة انتشار فيروس كورونا بموجب المرسوم رقم ٦١٩٨ تاريخ ٢٠٢٠/٣/١٥، فإن جمعية ALDIC تعرض مقترحات لتنظيم علاقة العمل بين ارباب العمل والاجراء في القطاع الخاص في هذه المرحلة الاستثنائية:

أولاً: أسباب تقديم الإقتراحات

١. صدور مرسوم اعلان التعبئة العامة المنوّه عنه اعلاه والذي تضمن في المادة الثانية ما حرفيته: "يعلّق العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة والمحلات التجارية على اختلافها، ومكاتب أصحاب المهن الحرة مع مراعاة الضرورة القصوى المرتبطة بأوضاع العمل وبالتنسيق مع نقابات هذه المهن الحرة". (مع إستثناءات).

٢. عدم ذكر مصير علاقات العمل، التي أصلاً يقتضي أن يحدد قانوناً.

٣. عدم وجود مواد في قانون العمل تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة في أوضاع مستجدة كالراهنّة، ما عدا المادة ٥٠ (و) التي تتناول إنهاء جماعي لعقود العمل من قبل المؤسسات (المتأثر العمل فيها بسبب الوباء):

"يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل. وعلى صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية 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 والاجتماعي وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم".

٤. تفسير وتطبيق هذه المادة على الوضع الراهن بطرق مختلفة ومتفاوتة، وغالباً بصورة تعسفية وغير عادلة إن للأجراء وإن لأرباب العمل.

٥. تطبيق أرباب العمل في حالات كثيرة للمادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود والتي بموجبها لا يدفع أي أجر في حال لا يعمل الأجير خلال هذه الفترة، وذلك خلافاً لروحية قانون العمل الذي هو قانون خاص يغلب تطبيقه على قانون الموجبات والعقود فيما يتعلق بعلاقات العمل.

٦. في ظلّ وضع البلد الراهن، الذي يضاف إلى الوضع الإقتصادي الذي يسود منذ قبل انتشار الوباء، يقتضي تأمين دعم إلى أرباب العمل والأجراء على حدٍ سواء سيما وأن الحفاظ على المؤسسات وضمنان ديمومتها وإستمراريتها يشكلان ضماناً وحافزاً للإنتاجية وفرص العمل والنمو ورافعة للإقتصاد الوطني المأزوم.

٧. يقتضي الإمتثال ببلدان أخرى عديدة كفرنسا مثلاً حيث صدر قانون لدعم القطاع الخاص ومنح مجلس الوزراء الحق بإصدار مراسيم مختلفة بهذا الموضوع وحيث مثلاً يتمّ دعم أرباب العمل مالياً وفق النشاطات المعنية والأجراء بتغطية مبلغ "البطالة الجزئية" "Chomage partiel" من قبل الدولة. ونذكر أيضاً قانون الـ "Furlough" الذي صدر في انكلترا والذي بموجبه، ولفترة ثلاثة أشهر، ينتقل جدول رواتب الأجراء إلى الدولة التي تدفع ٨٠% من الأجر للأجراء الذين أرغموا على التوقف عن العمل ويعرّض أرباب العمل إلى الملاحقات القضائية في حال عدم تطبيقهم للقانون وصرف الأجراء في هذه الفترة. كما وقوانين أخرى سمحت بتكييف قوانين العمل مع المستجدات مثال تطبيق نظام العمل عن بعد (Télétravail) و/أو تخفيض أيام و/أو ساعات العمل مع تخفيض موازي للأجور، أو التدرج في الإجراءات بدءاً بمنح الفرص المدفوعة الأجر ومن ثم غير المدفوعة ومن ثم التخفيضات في الأجور، ناهيك عن إعفاء أو تخفيض أو تأجيل إستحقاق إشتراكات الضمان الإجتماعي وذلك، في دول كشيلى والإمارات العربية المتحدة وسنغافورة وإسبانيا. مع العلم أن السلطات التنفيذية والقضائية في بعض الدول كفرنسا كرسّت طابع القوة القاهرة على هذه الأوضاع المستجدة (وباء كورونا).

٨. حتى بغياب إمكانيات كاللتي تتمتع بها هذه الدول التي تتحمل خزintها العبء والجزء الأكبر من التسهيلات والدعم والإعفاءات المنوّه عنها اعلاه، يقتضي إيجاد حلاً يناسب الوضع اللبناني المأزوم أصلاً مالياً وإقتصادياً مع شح التدفقات وفراغ الخزينة، ولا يمكن إبقاء الوضع كما هو إذ سيؤول إلى فوضى وحلول فردية في حين غير عادلة وتعسفية تجاه الأجراء وفي حين غير عادلة ومجحفة لأرباب العمل، ومن ثم إرهاب وزارة العمل ومجالس العمل التحكيمية بملفات وقضايا لا تتمتع أصلاً بالإمكانيات اللازمة لمواجهتها.

٩. كما ويقتضي أيضاً الإسترشاد والإقتضاء بأحكام المرسوم الإشتراعي رقم ١٧ الصادر في لبنان بتاريخ ١٩٧٧/٣/٤ والذي تناول ونظّم أحكاماً خاصة تتعلق بتأثير الحوادث على تنفيذ أحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي خلال السنتين الأوليتين من الحرب اللبنانية؛ وذلك، لأوجه الشبه مع الوضع الراهن وتعذرّ تنفيذ عقود العمل بسبب الظروف الإستثنائية والقوة القاهرة.

ثانياً: الإقتراحات

ان الاقتراحات المفصلة ادناه يمكن وضعها حيّز التنفيذ والتطبيق اما بشكل رضائي وتعاقدي بين ربّ العمل وأجراءه تحت إشراف وزارة العمل (في إطار الفقرة (و) من المادة ٥٠ من قانون العمل مثلاً) وهو الخيار الأنسب في الظروف الاستثنائية الحاضرة لعدم فرض الحلول قصراً على الأجراء وعلى أرباب العمل على حد سواء بمعزل عن وضعية وظروف وخصوصية كل قطاع ومؤسسة؛ واما بشكل قانون يتم التصويت عليه. مع الاشارة اذا لزم، ان من ميزة الحلّ التعاقدي الرضائي، برعاية وزارة العمل وتحت إشرافها ورقابتها، انه قابل للتنفيذ والتطبيق فوراً وبشكل يغطي اي إتفاق قد يتوصل اليه الفرقاء ويحصّنه من اي طعن مستقبلي امام مجلس العمل التحكيمي؛ مع إبقاء خيار صدور قانون لاحق يؤكد ويكرس الحلول والاتفاقات الأنف ذكرها.

١. الإقتراح الأول

أ. تكريس إستمرارية عقود العمل في فترة التعبئة العامة وعدم إمكانية فسخها بسبب الظرف الراهن.

ب. تكريس مبدأ إمكانية تعديل عقود العمل بصورة مؤقتة وفقاً لمقتضيات العمل وعلى أساس التمييز بين القطاعات والمهن وخصوصية كل منها، من تطبيق نظام العمل عن بعد، وتعديل دوام العمل، أو عدد ساعاته، أو مكانه، أو طبيعته، أو مقدار الأجر، على ان تراعى في تعديل الأجر أسس معينة مع تحديد حدّ أدنى لا يمكن النزول عنه.

ج. تكريس إمكانية تعليق عقد العمل في الحالات التي يكون فيها قد توقّف تنفيذه مؤقتاً بسبب التعبئة العامة، مع مراعاة حدّ أدنى للأجور يدفع للأجراء (يكون أدنى من الحدّ المذكور أعلاه في النقطة السابقة)، ويمكن لهذا الحدّ الأدنى أن يخفّض تدريجياً وفق المراحل حتى التوقّف عن دفعه بتاريخ معيّن.

د. من أجل التعليق، يقتضي أن يبيّن ربّ العمل أنه لم تكن لديه الإمكانيات لمتابعة العمل في مؤسسته وبأنه لم يكن بإمكانه توفير إستمرارية العمل لأجرائه اما لاسباب تقنية تتعلق بالتكنولوجيا واما لاسباب اقتصادية مثل توقف المبيعات، وذلك منعاً لإساءة إستعمال الحق بتعليق العقود.

هـ. العودة إلى العمل بعد التعليق يكون تدريجياً ووفق مقتضيات العمل.

و. خلال فترة التعبئة، يتوقف دفع بدل النقل اليومي للأجراء (ثمانية آلاف ليرة لبنانية) كما ويخفّض أو يتوقف عن سنة ٢٠٢٠ منح منح التعليم، عملاً بأحكام المرسومين رقم ٥٠١ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٤ (بدل النقل اليومي للمستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل) والمرسوم رقم ٥٣٧٤ تاريخ ٢٠١٠/١١/٥ (المتضمن إعطاء منحة تعليم للمستخدمين والعمال).

ز. أما بالنسبة لمصير العقود والتصاريف والإشتراكات لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، هاكم بعض الأفكار، مع العلم أن الروحية هي المحافظة على حقوق الأجير مع مراعاة وضع ربّ العمل:

- تُحسب الاشتراكات على أساس الأجر الفعلي بعد التعديل المؤقت أو التعليق، خلافاً لأحكام المادة ٧٣ (١) من قانون الضمان الإجتماعي.
- يُعطى ربّ العمل إمكانية تقسيط الاشتراكات دون فائدة.
- يتحمّل الصندوق فروقات الأجر بطريقة يحافظ فيها على تعويض نهاية الخدمة للأجير.
- يُعفى أرباب العمل خلال فترة التعبئة العامة من بعض الاشتراكات في الصندوق حسب الفروع (مرض وأمومة و/أو تعويضات عائلية و/أو نهاية خدمة)؛ مع إمكانية تغطية هذه الإعفاءات عن طريق قرض ميسر من البنك الدولي و/أو صندوق النقد الدولي أو هبة أو صندوق خاص يُنشأ لهذه الغاية.

٢. الإقتراح الثاني

ان الاقتراحات المفصّلة ادناه يمكن وضعها حيّز التنفيذ والتطبيق اما بشكل رضائي وتعاقدي بين ربّ العمل وأجراءه تحت إشراف وزارة العمل (في إطار الفقرة (و) من المادة ٥٠ من قانون العمل مثلاً) وهو الخيار الأنسب في الظروف الاستثنائية الحاضرة لعدم فرض الحلول قصراً على الأجراء وعلى أرباب العمل على حد سواء بمعزل عن وضعية وظروف وخصوصية كل قطاع ومؤسسة؛ واما بشكل قانون يتم التصويت عليه. مع الإشارة اذا لزم، ان من ميزة الحلّ التعاقدي الرضائي، برعاية وزارة العمل وتحت إشرافها ورقابتها، انه قابل للتنفيذ والتطبيق فوراً وبشكل يغطي اي إتفاق قد يتوصل اليه الفرقاء ويحصّنه من اي طعن مستقبلي امام مجلس العمل التحكيمي؛ مع إبقاء خيار صدور قانون لاحق يؤكد ويكرس الحلول والاتفاقات الآتية ذكرها.

أ. التدابير

يمكن التدرج في إتخاذ التدابير التي تُعتمد تبعاً أو وفق ظروف وخصوصية كل قطاع، كلياً أو جزئياً، وفقاً للآتي:

- منح الإجازة السنوية المستحقة عن العام الراهن و/أو المتراكمة غير الساقطة بأجر كامل، بشرط أن يكون الأجير مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل.
- منح إجازة إستثنائية بنصف أجر.
- منحة إجازة بدون أجر (عملياً تعليق عقد العمل لفترة محددة وجيزة).
- العمل عن بعد مع خفض الأجر بنسبة تتراوح بين الثلث والنصف على أساس نوع عمل الأجير ونسبة ساعات العمل، ومدة خدمته، ووضعه العائلي والصحي.
- تعليق عقد العمل.
- إنهاء عقد العمل تبعاً للقوة القاهرة أو الظروف الإقتصادية عملاً بأحكام المادة ٥٠ (و) من قانون العمل.

ب. الشروط الملازمة والظروف المحيطة

ان التدابير المشار إليها أعلاه والتي من شأنها مراعاة ظروف أصحاب العمل والصعوبات التي يواجهونها في سبيل إستمرارية المؤسسات وديمومة العمل، يقتضي ان تترافق مع تدابير أخرى ملازمة من شأنها تخفيض الإلتزامات وكلفة المعيشة على كاهل الأجراء، مثل، وهذا التعداد غير حصري: تمكينهم من الحصول على قروض ميسرة لأجل طويلة دون فائدة؛ تأجيل إستحقاق ديونهم المستحقة؛ تخفيض الأقساط المدرسية والجامعية وتحميل جزء منها إلى الخزينة أو عن طرق الحصول على هبات وقروض.

أما بالنسبة للشروط الملازمة، فيقتضي تأمين وإحترام ما يلي:

- يقتضي إبرام ملحق لعقد العمل عند وجوده بين صاحب العمل والأجير وفق نموذج موحد تعدّه وزارة العمل يتضمن كافة البنود والشروط الآتية الذكر.

- يبقى موجب كل من صاحب العمل والأجير بتسديد الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي عن فرعي المرض والأمومة والتعويضات العائلية قائماً ولا يتوجب أي اشتراك لفرع تعويض نهاية الخدمة خلال فترة تحددها وزارة العمل بالاتفاق والتنسيق مع مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- يحق للأجير الذي عُلّق عقد عمله العودة إلى العمل عند استئناف صاحب العمل نشاطه بشكل طبيعي. وعلى صاحب العمل، إذا استأنف نشاطه جزئياً، ان يراعي الأقدمية والوضع العائلي والمؤهلات المهنية في إعادة إجرائه تدريجياً إلى العمل.
- يُعتبر عقد العمل مفسوخاً بصورة مشروعة، مع حفظ حق الأجير بتعويض نهاية الخدمة، ودون حاجة إلى سابق إنذار، إذا لم يتوفر له عمل عند صاحب العمل خلال مهلة أقصاها سنة من تاريخ استئناف هذا الأخير نشاطه. أما إذا عمل الأجير لدى رب عمل آخر خلال فترات التعليق المشار إليها أعلاه، فلا يؤدي ذلك إلى اعتبار عقد العمل مفسوخاً.

٣. الإقتراح الثالث

تُعتبر نافذة جميع الاتفاقات الصريحة أو الضمنية التي تكون قد جرت بين صاحب العمل والأجير لا سيما لجهة تعديل دوام العمل، أو عدد ساعاته، أو مكانه، أو طبيعته، أو مقدار الأجر، على ان تراعى في تعديل الأجر الأسس المبينة في الإقتراح الثاني أعلاه.

*

* *

كارين طعمه

محامٍ بالاستئناف

كريم أنطوان ضاهر

محامٍ بالاستئناف

أستاذ محاضر بالقانون الضريبي

نصري أنطوان دياب

محامٍ بالاستئناف

بروفسور بالقانون