النظام العام الصحي والإجتماعي بين الكورونا وحقوق الإنسان وحرياته - دراسة مقارنة[1]

د. هانيا محمد علي فقيه(*)

الملخص:

شكلت جائحة الكورونا تهديداً جدياً لحياة الناس وصحتهم، مما دفع مختلف الدول إلى إتخاذ تدابير وقائية واحترازية لمكافحتها، وذلك حمايةً للصحة العامة التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من النظام العام التوجيهي، الذي يشتمل على الأمن والصحة والسكينة، الأمر الذي أدى إلى تقييد في ممارسة بعض الحقوق والحريات المحفوظة لكل فرد، بغية حفظ النظام العام الصحي، بالمقابل كان هناك تراجع لحماية الأجراء في ظل هذه الجائحة، والذين شهدوا إنتقاصاً في حقوقهم المحفوظة بموجب قوانين العمل، فكان النظام العام الإجتماعي أقل حماية ورعاية لحقوق فئة خاصة وهي الأجراء في ظل جائحة تهدد صحة وأمن واقتصاد الوطن، بينما كان حفظ النظام العام الصحي والإجراءات المتخذه تحقيقاً لهذا الهدف، أمراً ملزماً لا يستطيع المواطنين تجاوزه أو خرقه تحت طائلة إتخاذ التدابير المناسبة بحق المخالفين.

المقدمة:

بهدف الحد من الإنتشار السريع لجائحة الكورونا، اتخذت العديد من الدول عدة إجراءات استباقية ووقائية لحماية الناس من هذه الجائحة، هذه الإجراءات تراوحت بين البقاء في المنازل، وعدم الخروج منها إلا للضرورة القصوى، ومنع التجمعات، وإلغاء الصلاة في المساجد والكنائس، وحصر موسم الحج للمقيمين داخل السعودية، ومنع التنقل إلا في أوقات معينة وبأعداد محدودة ضمن المركبة الآلية الواحدة، وإلزام المواطنين بإتخاذ كافة

(*) أستاذة جامعية في كلية الحقوق والعلوم السياسية في الجامعة اللبنانية.

(١) هذه الدراسة تقدم مقارنة بين النظام القانوني اللبناني والعراقي.

إجراءات السلامة كإرتداء الكمامات والقفازات، والخضوع إلى إجراء أخذ الحرارة عند الدخول إلى مكان عام، والخضوع إلى فحص الكشف عن الوباء قبل الدخول إلى أي بلد أجنبي، وإغلاق عدد كبير من المؤسسات الخاصة والمراكز التجارية وإغلاق المطارات والحدود، وغيرها من الإجراءات التي شكلت قيوداً على حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وعائقاً أمام تنفيذ الإلتزامات التعاقدية وحجةً يتذرع بها أصحاب العمل لإنهاء عقود عمالهم.

وهو ما فرض تحديات تتمثل في معرفة مدى شرعية هذه القيود المفروضة على حقوق الإنسان وحرياته، وما إذا كانت تعد انتهاكاً لها، وأثر هذه الجائحة على الأنظمة العامة الصحية والإقتصادية والإجتماعية.

وفي هذا المجال، نناقش في هذه الدراسة الإشكالية التالية:

ما هو أثر جائحة الكورونا على القواعد المتعلقة بالنظام العام والمرتبطة بحقوق الإنسان وحرياته؟

وقد عالجنا هذه الإشكالية في قسمين:

- قسم أول بعنوان: النظام العام الصحي بين الكورونا وحقوق الإنسان وحرياته،
- قسم ثانٍ بعنوان: النظام العام الإجتماعي بين الكورونا وحقوق الأجراء،

بالعودة إلى موضوع القسم الأول من دراستنا، فلا بدّ من التطرق إلى ماهية النظام العام ومشتملاته، ومدى ارتباطه بجائحة الكورونا وفقا لما يلي:

القسم الأول
النظام العام الصحي بين الكورونا وحقوق الإنسان وحرياته:

لا يوجد تعريف محدد للنظام العام، وليس من السهل تحديد مفهومه، لأن هذا المفهوم مرن ومتطور ونسبي، ويتغير بتغير الزمان والمكان، ويتأثر بالظروف السياسية والإقتصادية والإجتماعية والصحية التي يتعايش معها. لذلك تُرك المجال أمام الإجتهاد القضائي، لتحديد هذه المفهوم بعد أن يأخذ بعين الإعتبار ظروف المكان والزمان، وضرورات حماية المصلحة العامة وإحترام القوانين الإلزامية.

وقد حاول بعض فقهاء القانون وضع تعريف له، ومن هؤلاء، نذكر منهم العلامة الأستاذ عبد الرزاق السنهوري الذي إعتبر «أن النظام العام هو القواعد القانونية التي يقصد بها تحقيق مصلحة عامة، سياسية أو إجتماعية أو إقتصادية تتعلق بنظام المجتمع الأعلى وتعلو على مصلحة الأفراد، فيجب على جميع الأفراد مراعاة هذه المصلحة وتحقيقها ولا يجوز لهم أن يناهضوها بإتفاقيات فيما بينهم، حتى لو حققت هذه الإتفاقات لهم مصلحة فردية، فإن المصالح الفردية لا تقوم أمام المصلحة العامة[٢]».

وعلى هذا الأساس، للنظام العام أهداف عدة منها المحافظة على الأمن العام، والسكينة والعامة، والصحة العمومية، ويتم الحفاظ على الصحة العمومية، من خلال السهر على نظافة الأماكن والشوارع العامة، وميادين العمل، ومراقبة نظافة المياه الصالحة للشرب، ونظافة المأكولات المعروضة للبيع، وتحسين الظروف

(٢) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الإلتزام، الجزء الأول، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية لعام ١٩٩٤ صفحة ٤٣٣.

الصحية والعلاجية للمواطنين من وسائل للتطعيم وأدوية، ومحاربة الأمراض المعدية[٣]... فحق الفرد في الصحة[٤] وفي الحصول على الرعاية الطبية[٥]، يشكل جزءاً لا يتجزأ من النظام العام، ولا سيما في زمن الأوبئة والأمراض الجائحة، بإعتبار أن هذه الأخيرة تُحدث عادة حالة من الخوف والهلع لدى المواطنين، وتدفعهم إلى التصرف بنوع من الهمجية والفوضى والعنف، فيخالفون القوانين، ويؤثرون بالتالي على النظام العام في المجتمع.

ويمكن القول ان غالبية الدول، ومنها العراق ولبنان، قد نجحت في الحفاظ على مقتضيات النظام العام، وذلك يرجع إلى عدة عوامل، ولا سيما عامل الدولة، التي أظهرت مدى حرصها وإهتمامها بالصحة والسلامة العامة للمواطنين، عبر إتخاذها مجموعة اجراءات إستباقية وإحترازية، لمنع تفشي الجائحة في مختلف أرجاء الوطن، وبالتنسيق بين مختلف إداراتها ومؤسساتها العامة الصحية والأمنية والداخلية والخارجية، كعزل المرضى ذوي الأمراض المعدية، ومنعهم من التنقل وإجبارهم على البقاء في أماكن محددة، وفرض الرقابة الصحية على القادمين من الخارج تحت طائلة المنع من الدخول.

فمثلا في العراق، اتُخذ قرار يقضي بحظر التجول الشامل في البلاد منذ السابع عشر من آذار، وذلك من ضمن إجراءات أخرى للحد من تفشي الفيروس، بينها تعليق الدراسة والرحلات الجوية الداخلية والخارجية، ومنع التجمعات العامة بكافة أشكالها، وحظر دخول الوافدين الأجانب.

أما في لبنان، فقد أُعلنت حالة التعبئة العامة في البلاد، بتاريخ ٢٠٢٠/٣/١٥، سنداً للمادة الثانية من المرسوم الاشتراعي رقم ١٠٢ الصادر في ١٦ ايلول ١٩٨٣ وتعديلاته من قانون الدفاع الوطني، بهدف مواجهة الأزمة الصحية الخطرة بطبيعتها على الوطن والسكان، وتبعا لذلك اتُخذ العديد من الإجراءات الإحترازية التي تُعد من النظام العام، والتي لا يحق للأفراد مخالفتها ولا العمل بغيرها، بل يتوجب عليهم احترامها وتطبيقها بشكل حازم ودقيق، حفاظاً على المصلحة العامة وعلى مستوى صحي سليم في المجتمع، علماً ان المواطنين قد أبدوا وعياً بخطر الجائحة الذي يحيط بهم، والتزموا بتلك الإجراءات بدءاً بإرتداء الكمامات الصحية، وتجنب الأماكن المزدحمة، والخضوع إلى الفحص الطبي الوقائي لجميع المسافرين القادمين من الخارج، والإلتزام بمدة الحجر الصحي، وتطبيق اجراءات التباعد الإجتماعي والمسافة الآمنة... دون أن يخلو الأمر من وجود حالات شاذة!

ومما لا شك فيه أن هذه الإجراءات أدت إلى الحد من حرية الفرد في ممارسة حقوقه وحرياته، الأمر الذي دفعنا إلى الإنتقال للبحث

(٣) ناصر لباد، الأساسي في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار المجدد، سطيف-الجزائر، ١٢٤، ٢٠١١.

(٤) الحق في الصحة مكفول بموجب المادة الخامسة والعشرين من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨ التي تنص على أنه «لكلٍّ شخص حقٌّ في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصَّةً على صعيد المأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية...»؛ كذلك تنص المادة ١٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ على أنه تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه...».

(٥) تكفل المادة ٣١ من الدستور العراقي، لكل عراقي الحق في الرعاية الصحية، وتعنى الدولة بالصحة العامة، وتكفل وسائل الوقاية والعلاج بإنشاء مختلف أنواع المستشفيات والمؤسسات الصحية.

في مدى تأثير جائحة الكورونا على القواعد القانونية المتعلقة بالنظام العام لجهة إحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية؟

في العراق، تنص المادة الخامسة عشر من الدستور العراقي على أنه لكل فردٍ الحق في الحياة والأمن والحرية، ولا يجوز الحرمان من هذه الحقوق أو تقييدها إلا وفقاً للقانون، وبناءً على قرارٍ صادرٍ من جهةٍ قضائيةٍ مختصة. وتكفل المادة ٣٨ منه بما لا يخل بالنظام العام والآداب: حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل، حرية الصحافة والطباعة والإعلان والإعلام والنشر، حرية الإجتماع والتظاهر السلمي، وتنظم بقانون.

أما في لبنان، تنص المادة الثامنة من الدستور على أن الحرية الشخصية مصونة وفي حمى القانون، وتكفل المادة التاسعة منه حرية إقامة الشعائر الدينية على أن لا يكون في ذلك إخلال في النظام العام، وتنص المادة ١٠ على أن التعليم حر ما لم يخل بالنظام العام، هذا على الصعيد الوطني.

وكانت مقدمة الدستور اللبناني(٦)، قد نصت صراحة على الإلتزام بالمواثيق الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان (البند ب من المقدمة)؛ مما يعني أن لبنان ملزم، استناداً إلى مقدمة دستوره، بجميع المبادئ التي تضمنتها مواثيق الأمم المتحدة، ومن بينها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة.

وقد اعتبر المجلس الدستوري اللبناني في قراره رقم ٢٠٠١/٢، أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٦ كانون الأول ١٩٦٦ مع العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المشار إليها آنفاً) يؤلف حلقة متممة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وان هذه المواثيق الدولية المعطوف عليها صراحة في مقدمة الدستور، تؤلف مع هذه المقدمة والدستور جزءاً لا يتجزأ، وتتمتع معاً بالقوة الدستورية(٧).

وكانت المادة ٢٩ من الإعلان العالمي

(٦) أضيفت هذه المقدمة إلى الدستور اللبناني بموجب القانون الدستوري الصادر في ٢١/٩/ ١٩٩٠، وقد جاء فيها:
أ - لبنان وطن سيد حر مستقل، وطن نهائي لجميع أبنائه، واحد أرضاً وشعباً ومؤسسات في حدوده المنصوص عنها في هذا الدستور والمعترف بها دولياً.
ب - لبنان عربي الهوية والانتماء وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم مواثيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم مواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق والمجالات دون استثناء..
ج - لبنان جمهورية ديمقراطية برلمانية، تقوم على احترام الحريات العامة وفي طليعتها حرية الرأي والمعتقد، وعلى العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمايز أو تفضيل.
د - الشعب مصدر السلطات وصاحب السيادة يمارسها عبر المؤسسات الدستورية.
هـ - النظام قائم على مبدأ الفصل بين السلطات وتوازنها وتعاونها.
و - النظام الاقتصادي حر يكفل المبادرة الفردية والملكية الخاصة.
ز - الإنماء المتوازن للمناطق ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً ركن أساسي من أركان وحدة الدولة واستقرار النظام.
ح - إلغاء الطائفية السياسية هدف وطني أساسي يقتضي العمل على تحقيقه وفق خطة مرحلية.
ط - ارض لبنان ارض واحدة لكل اللبنانيين. فلكل لبناني الحق في الإقامة على أي جزء منها والتمتع به في ظل سيادة القانون، فلا فرز للشعب على أساس أي انتماء كان، ولا تجزئة ولا تقسيم ولا توطين.
ي - لا شرعية لأي سلطة تناقض ميثاق العيش المشترك.

(٧) المجلس الدستوري اللبناني، قرار رقم ٢صادر بتاريخ ٢٠٠١/٥/١٠، رقم المراجعة ٢٠٠١/٢، مجلة العدل ٢٠٠١، ص: ١٦ مع تعليق للبروفسور نصري دياب بالفرنسية.

لحقوق الإنسان الصادر في ١٠ كانون الأول ١٩٤٨ في البند الثاني منها قد نصت على أنه: «لا يُخضع أيُّ فرد، في ممارسة حقوقه وحرِّياته، إلاّ للقيود التي يقرِّرها القانونُ مستهدفًا منها، حصرًا، ضمانَ الإعتراف الواجب بحقوق وحرِّيات الآخرين واحترامها، والوفاءَ بالعادل من مقتضيات الفضيلة والنظام العام ورفاه الجميع في مجتمع ديمقراطي».

وتكفل المادة الثالثة عشرة من هذا الإعلان الحق لكل فرد في حرية التنقل وفي إختيار محل إقامته داخل حدود الدولة، بالإضافة إلى حقه في مغادرة أي بلدٍ، بما في ذلك بلده وفي العودة إلى بلده.

كما تنص الإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية لعام ١٩٥٠ في المادة التاسعة منها البند الثاني على أنه: «تخضع حرية الإنسان في إعلان ديانته أو عقيدته فقط للقيود المحددة في القانون والتي تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصالح أمن الجمهور وحماية النظام العام والصحة والآداب أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم».

ويلاحظ أن مصطلح النظام العام الوارد آنفاً، يظهر كأحد القيود المفروضة على حرية التعبير والتعلم، وحرية ممارسة الشعائر الدينية، وحرية التنقل، وغيرها من الحقوق الإجتماعية والإقتصادية والتي لجأت معظم الدول إلى تقييدها، الأمر المسموح طالما كانت هذه القيود تستوفي مبادئ الضرورة، والشرعية، ومنصوص عليها في القانون، ومحددة في الزمان والمكان، ومتناسبة، وتشتمل على آليات للطعن ضد أي تدابير تعسفية تنتهك الحقوق المحفوظة، وذلك حفاظاً على النظام العام التوجيهي الصحي الذي يوجه المواطنين نحو ضرورة إحترام هذه الأنظمة وعدم مخالفتها، بصفته كحام للمصلحة العامة التي تعلو على مصلحة الأفراد.

وتجدر الإشارة أن الحماية لا تقتصر على المصالح التي ورد بشأنها نص قانوني، بل إن كل مصلحة عامة قابلة للحماية، فيما اذا اعتُبر المساس بها، إخلالا بالمبادئ الأساسية المعتمدة في المجتمع، وبما أن تحديد مفهوم النظام العام يشكل مسألة قانونية فهو يقع تحت رقابة المحكمة العليا، القيمة على احترام وحماية المبادئ العامة التي يقوم عليها النظام القانوني الوضعي[٨].

وبالتالي فإذا كانت حرية التعبير وحرية التنقل والعمل والتجمع والتظاهر وحرية اختيار موطن للإقامة، وحرية ممارسة الشعائر الدينية والتعلم والعمل[٩]... مكفولة في إطار القوانين الوطنية والدولية، إلا أن تقييدها (لا انتهاكها) هو أمر لا بد منه، في ظل القيود التي يفرضها القانون والتي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة.

فحماية الهدف المشروع والمتمثل بمواجهة أزمة صحية خطرة بطبيعتها على الوطن والسكان والإقتصاد، تبرر القيود المفروضة على حقوق الإنسان وحرياته طالما كانت هذه الإجراءات ضمن حدود حسن النية والغرض الذي من أجله إتخذت، شرط أن لا تكون ستاراً لقمع الحريات وإنتهاك الحقوق.

(٨) مصطفى العوجي، القانون المدني، العقد، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية،الطبعة الرابعة لعام ٢٠٠٧، ص: ٤٣٧ وما يليها.

(٩) تنص المادة ٢٢ من الدستور العراقي على أن العمل حقٌ لكل العراقيين بما يضمن لهم حياةً كريمةً. وتنص المادة ١٢ من الدستور اللبناني على أنه لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة، لا ميزة لأحد على الآخر إلا من حيث الإستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون...

في ضوء ما تقدم، كان لا بد من البحث في مدى تعلق الكورونا بالنظام العام ولا سيما في الإلتزامات التعاقدية، وهذا ما سنبحثه في القسم الثاني من هذه الدراسة:

القسم الثاني
النظام العام الإجتماعي بين الكورونا والإلتزامات التعاقدية وحقوق الأجراء

على الرغم من تبني الحكومات الوطنية اجراءات مؤقتة بهدف مكافحة تفشي جائحة الكورونا من جهة وحماية المواطنين من جهة ثانية دون تقصير، ودعمهم للصمود بمواجهة هذه الأزمة عبر إنشاء صناديق خاصة، وإقرار قانون لتعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية، واللجوء إلى التعليم والعمل عن بعد، وغيرها من الإجراءات التي وعلى الرغم من أهميتها، إلا أنها لم تستطع الحد من آثار الأزمة الصحية السلبية وحالة الفوضى التي خلفتها جائحة الكورونا في مختلف المجالات، ولا سيما في مجال الإلتزامات التعاقدية وعقود العمل. وهذا ما سنبحثه فيما يلي:

من جهة أولى، لجهة الإلتزامات التعاقدية: أثيرت مسألة مدى إمكانية إعتبار فيروس الكورونا قوة قاهرة، وبالتالي حدثاً لا يمكن توقعه، ولا دفعه، وخارج عن سيطرة المدين، لإعفاء هذا الأخير من التزامه دون ترتيب أي مسؤولية تعاقدية على عاتقه، عملاً بالقاعدة القانونية التي تنص على سقوط الموجب اذا كان بعد نشأته، قد أصبح موضوعه مستحيلا من الوجه الطبيعي أو الوجه القانوني بدون فعل أو خطأ من المديون بحسب المادة ٣٤١ من قانون الموجبات والعقود اللبناني، والمادة ١٦٨ من القانون المدني العراقي التي تنص على انه اذا استحال على الملتزم بالعقد أن ينفذ الإلتزام عيناً، حكم عليه بالتعويض لعدم الوفاء بإلتزامه ما لم يثبت ان استحالة التنفيذ قد نشأت عن سبب أجنبي لا يد له فيه؛ ومن ثم وفي حال توفرت شروط القوة القاهرة في هذا الفيروس توصلا لإسقاط الموجب من على عاتق المدين، فهل هذا الأمر يتعلق بالنظام العام، أم يمكن الإتفاق على مخالفته؟

أشار القانون المدني العراقي إلى النظام العام في العديد من مواده، وعلى الأخص في المادة ١٣٢ منه؛ والتي نصت على أنه يكون العقد باطلاً، اذا التزم المتعاقدون دون سبب أو لسبب ممنوع قانوناً، ومخالف للنظام العام أو للآداب.

بالمقابل فإن قانون الموجبات والعقود اللبناني قد نص في المادة ١٦٦ منه على «ان قانون العقود خاضع لإرادة الفرقاء، فللأفراد أن يرتبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون، شرط ان يراعوا مقتضى النظام العام والآداب العامة، والأحكام القانونية التي لها صفة الزامية».

وتشتمل العقود عادة، على فقرة تنظم التذرع بالقوة القاهرة، لنأخذ على سبيل المثال هذا البند الذي ينص على أنه: «تعفى أطراف هذه الاتفاقية من أي مسؤولية ناتجة عن تأخير أو إخفاق في تنفيذ أي إلتزام يقع على عاتقها في إطار هذه الإتفاقية، نتيجة لقوة قاهرة على أن يخطر كل طرف الطرف الآخر بهذه الأسباب، وأن تبذل قصارى جهدها من أجل الحد من النتائج السلبية».

فإذا ما تضمن البند المتعلق بفيروس الكورونا إشارة مباشرة إلى الأوبئة وإجراءات الحكومة أو السلطات العامة، فيكون هذا الفيروس مشمولا بنطاق القوة القاهرة التي تعفي المدين من تنفيذ التزامه، أما إذا صيغ هذا البند بشكل عام دون إشارة محددة إلى الأوبئة، فإنه وعلى الرغم من عدم وجود إشارة صريحة ضمنه على إشتماله على الفيروس، فلا يمكن

استبعاد هذا الفيروس من نطاق القوة قاهرة، بالنظر لطبيعته كفيروس مستجد، وانتشاره السريع غير المسبوق، والإجراءات الإستثنائية التي اتخذتها الدول للحيلولة دون انتشاره، وأعداد الوفيات الضخمة الناجمة عن الإصابة به.

علماً انه لا مانع قانونيا من اتفاق الفريقين في العقد على ان يلتزم المدين بموجب ضمان هلاك الشيء حتى لو حدث نتيجة لقوة قاهرة (م٢٥٩ من القانون المدني العراقي والمادة ١٣٩ من قانون الموجبات والعقود اللبناني)[١٠]، لأن التذرع بالقوة القاهرة لا يتعلق بالنظام العام، فيبقى الفريقان حرين في تحديد نطاق المخاطر والشخص الذي يتحملها أو يُعفى منها[١١]، عملا بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، هذا من جهة أولى.

أما ومن جهة ثانية وفيما يتعلق بحقوق الأجراء في عقد العمل : فقد أدت الإجراءات المتخذة من قبل الدول لمكافحة تفشي جائحة الكورونا، والمهمة لإنقاذ الناس، مثل اغلاق الحدود والعزلة والحجر الصحي، إلى إقفال عدد من القطاعات الإقتصادية، كالمطاعم والمراكز التجارية والأسواق والمطارات وغيرها من الأماكن التي يزدحم فيها الناس، وبالتالي إلى شل الحركة التجارية والسياحية في البلد، مما أدى إلى إنهاء جماعي لعقود العمل، وحسم من الأجور وصل إلى خمسين بالمئة، وإلزام العاملين بالتوقيع على ورقة تفيد قبولهم بقبض جزء من أجرهم وبدوام جزئي، ومنحهم إجازات سنوية دون أجر..وغيرها من الاجراءات التي اتخذت بحق العاملين والأُجراء، نتيجة هذه الأزمة الصحية التي يشهدها العالم، والتي أثرت سلباً على القطاع السياحي والخدماتي والتجاري... وزادت من «ضعف الطرف الأضعف» في عقد العمل ضعفاً! فكان التساؤل عن أثر الكورونا على عقود العمل بحسب قانون العمل الذي يُعرف[١٢]، على أنه مجموعة القواعد التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية التي تنشأ بين أرباب العمل العاملين في المجال الخاص، أو من هم في حكمهم، وبين الأجراء الذين يعملون تحت إشرافهم وتوجيههم لقاء أجر.

وما يميز عقد العمل عن باقي العقود التي ترد على العمل الإنساني هو عنصر التبعية، فعقد العمل ينشئ سلطة لصاحب العمل على الأجير، بموجبها يقوم الأجير بالعمل لحساب صاحب العمل، ويأتمر بأومراه، ويخضع لإشرافه، وإدارته، ويتعرض للعقوبات عند مخالفته لتعليمات صاحب العمل، أو عند عدم تقيده بنظام العمل في المؤسسة، ذلك ان صاحب العمل هو الذي يتحمل مسؤولية إدارة المؤسسة، وبالتالي يرتب أوضاع مؤسسته على الطريقة التي يراها، ولا يعود لمحاكم العمل التدخل في إدارة المؤسسة من قبل صاحبها طالما انه يسعى إلى الحفاظ على المؤسسة،

(١٠) تنص المادة ٢٥٩ من القانون المدني العراقي على أنه يجوز الإتفاق على أن يتحمل المدين تبعة الحادث الفجائي والقوة القاهرة. وتنص المادة ١٣٩ من قانون الموجبات والعقود اللبناني على أن البنود النافية للتبعة وبنود المجازفة تكون صحيحة ومعمولا بها على قدر إبرائها لذمة واضع البند من نتائج عمله أو خطأه غير المقصود.

(١١) مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الثاني، المسؤولية المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الرابعة لعام ٢٠٠٧، ص:١١٨.

(١٢) بحسب البند التاسع من المادة الأولى من قانون العمل العراقي رقم ٢٠١٥/٣٧، التي عرفت عقد العمل كما يلي: أي إتفاق سواء كان صريحا ام ضمنيا، شفويا أو تحريريا يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر اياً كان نوعه.

والعاملين لديها وتأمين سير العمل فيها[١٣].

ومن المعلوم أن قواعد قانون العمل مرتبطة بالنظام العام الإجتماعي،[١٤] l'orde public social، فقانون العمل بصفته الإجتماعية يهدف إلى تحقيق الأمن الإجتماعي، وتوفير العدالة الإجتماعية، عن طريق تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وتحديد حقوق وموجبات كل منهما، بشكل يضمن عدم حدوث صراع طبقي، ويحمي الفريق الضعيف في العلاقة التعاقدية أي العامل، أو الأجير من تعسف، وإستغلال صاحب العمل.

وبحسب المادة ٦١ من قانون العمل اللبناني الصادر في ٢٣ ايلول ١٩٤٦ فإنه عملاً بأحكام المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود، يجب ان تكون المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وأنواعها الوطنية والأجنبية سواء أكانت عامة أو خاصة، علمانية أو دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية، نظيفة دائما ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضروريتين للأجراء.

بالمقابل وفي الفصل المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل، فقد نصت المادة ١١٣ من قانون العمل العراقي، على أنه يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية إدارة تخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية بما يضمن نشر ثقافة السلامة وحماية العمال، في مواقع العمل المختلفة، من الأمراض المهنية وإصابات العمل.

كما أن نصوص قانون العمل ترتبط بالنظام العام الحمائي، أي الموضوع لحماية مصلحة العمال والأجراء الخاصة، وبالتالي فإن حرية التعاقد المعمول بها في قانون العقود، لا محل لها في نطاق علاقات العمل كونها قائمة بين فريقين غير متكافئين. هذا الإنعدام بالتكافؤ بين صاحب العمل والأجير أفضى: من ناحية، إلى تدخّل المشرّع، من خلال وضع قواعد آمرة لتأمين حدّ أدنى من الحماية للأجراء، بغية إعادة التوازن بين الفريقين، منها ترتيب البطلان الحكمي في حالات محددة (كالأحكام المعينة في المواد ١١ المتعلقة بحظر ابرام عقد عمل لمدى الحياة، والمادتين ٤٣ و٥٩ التي تنص على البطلان الحكمي لكل إتفاق مخالف للأحكام المتعلقة بمدة العمل، والإجازات، والأجور أو تخفيضها، ما لم تكن الإتفاقات المخالفة أكثر فائدة للأجراء، فيستفيدون منها عملا بأحكام قانون العمل اللبناني.

بالمقابل، نصت المادة ١٤ من القانون المدني العراقي على أن الحقوق الواردة في أحكام هذا القانون، تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ولاتؤثر تلك الاحكام على اي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب اي قانون آخر، أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار اذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.

وأضافت بأنه يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون. ونصت المادة ١٣٦ من نفس القانون، في البند

(١٣) تمييز مدني، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١٠٠، تاريخ ٢١ /١٢/ ٢٠١٠، صادر في التمييز، القرارات المدنية، ٢٠١٠، ص: ٤٨٧ وما يليها، جاء في القرار ما يلي: «انه لا يعود لمحاكم العمل التدخل في ادارة المؤسسة من قبل صاحبها، طالما ان صرف المدعية من الخدمة كان بهدف الحفاظ على هذه المؤسسة والعاملين لديها وتأمين سير العمل فيها، والا شكل هكذا تصرف سابقة خطيرة بالنسبة لبقية الموظفين، مما يمنع صاحب العمل من ضبط الوضع داخل مؤسسته، ولم يكن بهدف الإضرار بها».

(١٤) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت، ١٩٨٣، ص: ١٧.

السادس منها، على بطلان أي نص في الأنظمة الداخلية ينتقص من حقوق العمال المنصوص عليها في هذا القانون أو في الإتفاق الجماعي.

فماذا بشأن الإنهاء الجماعي لعقود العمل؟

- بالنسبة للإنهاء الجماعي لعقود العمل:

تنص الفقرة «و» من المادة ٥٠ من قانون العمل، المعدلة وفقا للمرسوم ٩٦٤٠ تاريخ ٦/ ٢/ ١٩٧٥،«على انه 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».

يتبين من قراءة هذه الفقرة انها أوجبت على صاحب العمل الذي يريد انهاء كل أو بعض عقود عمل أجرائه، ابلاغ وزارة العمل قبل شهر من تنفيذه، وذلك بغية التشاور معها لوضع برنامج نهائي لهذا الإنهاء يُراعي فيه وضع كل أجير، وهذا الشرط الشكلي الجوهري للإنهاء يتسم بطابع وأهمية بالغة، ذلك انه خلال مدة الشهر المذكورة، تستطيع وزارة العمل مراقبة حقيقة دوافع الإنهاء من جهة والتنسيق مع صاحب العمل لمنعه من الإنفراد في قرار الانهاء .أما وفي حال مخالفة صاحب العمل هذا الشرط الجوهري وعدم اعتماد المهل المحددة في الفقرة «و» من المادة ٥٠ عمل، يكون صرف العمال حاصلا لسبب غير مقبول وقد لحظته الفقرة «د–١» من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال حق الصرف، ويحق لهم المطالبة بتعويض تقدره المحكمة وفقا للأسس المبينة في الفقرة «أ–٣» من المادة ٥٠ عمل، وعلى ضوء الوقائع الثابتة في الملف، على ان لا ينقص عن بدل أجرة شهرين وان لا يزيد عن بدل اجرة اثني عشر شهرا مهما بلغ مقدار الضرر، ومدى الإساءة في استعمال الحق وفقا للأسس المنصوص عنها أعلاه.

بالمقابل، وعند تعداد المادة ٤٦ من القانون المدني العراقي لحالات انتهاء عقد العمل فقد أشار في الفقرة ط منها إلى حالة القوة القاهرة كسبب يؤدي إلى انهاء عقد العمل، وعود على بدء: اذا ما اعتبرت جائحة الكورونا بحسب القانون العراقي واجتهاد المحاكم، قوة قاهرة، فإنها ستكون الحجة المشروعة الأقوى والمبررة لإنهاء عقود العمل، دون أن يكون للنظام العام الحمائي في هذا المجال أي دور!

ماذا بشأن حسم أجور العمال؟

- حسم من الأجور يصل إلى خمسين بالمئة:

تنص المادة ٤٤ من قانون العمل على :انه يجب ان يكون الحد الأدنى من الأجر كافيا ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته، على ان يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى»، كما تنص المادة ٤٦ من نفس القانون انه يعاد النظر في تحديد الأجر الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك».

وتنص المادة ٥٩ عمل على «ان كل نص في عقد إجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً».

بالمقابل، ينص قانون العمل العرافي في المادة ٦٢ منه على أنه لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً، وتنص المادة ٥٦ نفس القانون على أنه «يعد باطلا كل تنازل عن الأجور المقررة للعامل

بموجب أحكام هذا القانون، وتنص المادة ٥٧ منه،وفيما يتعلق بعدم جواز استقطاع أجر العامل إلا في الحالات التي يقرها القانون، على أن لا يزيد مجموع الإستقطاعات على (٢٠٪) عشرين بالمئة من أجر العامل اذا كان ما يتقاضاه اقل من (٣) ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر و(٣٠٪) ثلاثين بالمئة من أجر العامل اذا زاد أجره عن ذلك الحد»...

اذن، في الأوضاع العادية، ان اقتطاع قسم من أجر العامل –في غير الحالات التي ينص عليها القانون–و دون موافقة هذا الأخير، من شأنه ان يجعل شروط عقد الاستخدام أقل فائدة بالنسبة اليه، مما يتيح له رفض هذه الشروط الجديدة وترك العمل، والمطالبة بالتعويضات، على اعتبار ان إقدام صاحب العمل على تخفيف أجر الأجير يجعل العقد مفسوخا على مسؤوليته.

- ولكن وفي الأوضاع الاستثنائية، وبهدف تخفيف الأعباء عن المؤسسات تفاديا لإقفالها، فإنه يحق لصاحب العمل ان يعدل في شروط العقد الذي يربطه باجرائه سواء لجهة الأجر (شرط ان لا يقل عن الحد الأدنى له) أو لجهة الدوام، وفي حالة كهذه، إما أن يرضخ الأجير لهذا التعديل وإما ان يرفضه، ولكن ماذا عن الزام العاملين بالتوقيع على مذكرة تفيد قبولهم بقبض جزء من أجرهم؟
- لجهة الزام العاملين بالتوقيع على مذكرة تفيد قبولهم بقبض جزء من أجرهم:

مما لا شك فيه ان تذرع العامل بالإكراه لدى توقيعه على تعديل راتبه، يتطلب اثبات حصول هذا الإكراه، ومن المعلوم ان البيّنة تقع على من يدعي وجود الإكراه أو العيب في الرضى، وان الإكراه مبدئيا غير مقدر الوجود، ومن الواجب اثباته، وان موافقة العامل على التعديل الحاصل على شروط عقد العمل، يمكن إستخلاصها صراحة اوضمنا، بتوقيعه على المذكرة دون تدوين أي تحفظ، بالإضافة إلى استمراره في عمله.

- بالنسبة للإجازات السنوية دون أجر:

تنص المادة ٣٩ من قانون العمل على انه «لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل.

لرب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة. وليس له أن يصرف الأجير ولا أن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة».

بالمقابل ينص البند الثاني من المادة ٧٩ من قانون العمل العراقي على أنه «يقع باطلاً كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في التمتع بالحد الادنى للاجازة السنوية بأجر أو التنازل عنها لقاء تعويض أو لأي سبب آخر».

وعليه، ان منح العامل اجازة سنوية غير مدفوعة، هو بالمبدأ أمر غير قانوني، إلا أنه وبالنظر إلى الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد، فإنه يبقى تدبيراً مؤقتا يرمي إلى الحد نسبياً من آثار الجمود التي تعاني منه مختلف القطاعات وانخفاض أعمال المؤسسات وتراجع مكاسبها، والذي لامس العديد من القطاعات الإقتصادية والسياحية والثقافية والصحية والطبية والإجتماعية،

إذاً، يمكن القول أنه، إذا كانت الحاجة إلى التعاقد بغية تأمين حاجات الإنسان الأساسية من مأكل ومشرب ومسكن.. هي التي تدفع بالعامل إلى القبول بشروط أقل فائدة بالنسبة اليه، فإن حماية النظام الإقتصادي في البلاد(ولا سيما في ظل انهيار البورصات العالمية وتسجيل خسائر بمليارات الدولارات في مختلف أرجاء العالم) وحقه في العيش بكرامه، سيدفعانه إلى القبول بأي أجر لقاء عمله لكي يؤمن لقمة العيش له ولعائلته.. فهو مذعن وليس راض وما

رضاه إلا حبر على ورق.

في ختام بحثنا، نستنتج ما يلي:

- أن الحق في الصحة هو حق مكفول لكل إنسان على المستوى الوطني والدولي.
- أن جائحة الكورونا بوصفها وباء عاماً وعالمياً، فهي تدخل ضمن النظام العام الصحي، وبالتالي يقع على عاتق الدولة مكافحتها.
- تتضمن حماية النظام الصحي العام، تقييد ممارسة بعض الحقوق والحريات الأساسية المكفولة في الدساتير الوطنية والإعلانات والمواثيق الدولية كحرية التنقل وحرية التعبير والتظاهر وحرية التجارة وحرية اختيار موطن الإقامة.
- يجب أن تكون القيود المفروضة على حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ضرورية وشرعية، ومنصوصاً عليها في القانون، ومحددة في الزمان والمكان، ومتناسبة، وتشتمل على آليات للطعن ضد أي تدابير تعسفية تنتهك الحقوق المحفوظة.
- إمكانية إتفاق الفرقاء في العقد، على استبعاد جائحة الكورونا كقوة قاهرة من نطاق الأسباب المعفية من المسؤولية التعاقدية لعدم تعلق هذا الأمر بالنظام العام.
- عدم استبعاد امكانية خرق النظام العام الإجتماعي ولا سيما فيما يتعلق بحقوق الأجراء، لظروف اقتصادية وصحية صعبة فرضتها الكورونا، لتصبح مسألة خرق النظام العام الاجتماعي أمر واقع، بإعتبار أن المصلحة العامة في الحفاظ على صحة المواطن وعلى السلامة العامة وعلى الإقتصاد الوطني تفوق مصلحة الأجراء الخاصة.

فهل مثلت الكورونا القشة التي قسمت ظهر الأجير بإعتباره الطرف الأضعف في عقد العمل؟ وهل ستعود الأمور إلى سابق عهدها فيما لو أعلنت منظمة الصحة العالمية أو الدول التي تفشى فيها هذا الوباء، إيجاد لقاح له وبالتالي احتوائه ؟

الأيام القادمة كفيلة بالإجابة...