

وباء كوفيد- ١٩ و حقوق العمل

إن على الدولة وصاحب العمل واجبات لضمان صحة وسلامة العامل. ووفقاً لمبدأ الدولة الاجتماعية في الدستور ، من الواجب على الدولة مهمة توفير شروط الصحة والسلامة المهنية. تتجسد هذه المسألة في المادة التاسعة والأربعين من الدستور بعبارة "تتخذ الدولة التدابير اللازمة لرفع مستوى حياة الموظفين ، وحماية العمال والعاطلين عن العمل من أجل تحسين حياة العمل ، ودعم العمل ، وتهيئة بيئة اقتصادية مناسبة لمنع البطالة وضمان السلام في العمل". وقد ظهرت حقوق وواجبات معينة للعمال وأصحاب العمل بشأن ضمان الصحة والسلامة المهنية في الظروف الوبائية.

واجبات صاحب العمل

- يفرض قانون الصحة والسلامة المهنية على صاحب العمل واجب "ضمان الصحة والسلامة المهنية للموظفين".

- وفي نطاق القانون نفسه ، يُفرض على صاحب العمل أن يُجري تقييماً للمخاطر.

- وفقاً للمادة الثانية عشرة من قانون الصحة والسلامة المهنية ، فإن صاحب العمل مسؤول عن إجلاء العمال "في حالة وجود خطر شديد ووشيك ولا مفر منه" و "لا يمكنه أن يطلب من الموظفين مواصلة عملهم باستثناء أولئك الذين لديهم المعدات اللازمة والموظفين بشكل خاص".

- "عند التأكد من حدوث ما يشكل خطراً يهدد حياة الموظفين" يتحمل صاحب العمل مسؤولية إيقاف العمل في بعض أو كافة أقسام مكان العمل.

حقوق العامل

- أعطى قانون الصحة والسلامة المهنية العامل الحق في الامتناع عن العمل. وبناءً على ذلك ، "يمكن للموظفين الذين يواجهون خطراً شديداً ووشيكاً أن يتقدموا إلى المجلس ، وإلى أصحاب العمل في أماكن العمل التي لا يتوفر فيها مجلس ، مطالبين بتحديد الوضع واتخاذ الإجراءات اللازمة (...). (٣) في الحالات التي يكون فيها الخطر الشديد والوشيك أمراً لا مفر منه ، يغادر الموظفون مكان العمل أو المنطقة الخطرة ويذهبون إلى مكان آمن معين دون الاضطرار إلى اتباع الإجراءات الواردة في الفقرة الأولى. لا يمكن تقييد حقوق الموظفين بسبب هذه التحركات. (٤) يجوز للموظفين الذين لديهم عقود عمل إنهاء عقود عملهم وفقاً لأحكام القانون الخاضعين له ، في الحالات التي لا يتم فيها اتخاذ التدابير اللازمة على الرغم من طلبهم".

- إن وجود مرض مُعدي يعطي الحق للعامل في إنهاء العمل لسبب مبرر. في قانون العمل ، هذا الوضع سيكون في حيز التنفيذ في حال كان المرض "عند صاحب العمل الذي يلتقي معه العامل دائماً بشكل مباشر ووثيق ، أو مرض معدي عند عامل آخر أو غير متوافق مع عمل العامل". في هذه الحالة ، يحق للعامل الحصول على تعويضات نهاية الخدمة.

حقوق صاحب العمل

- يمنح قانون العمل صاحب العمل الحق في إنهاء العمل على الفور ولأسباب مبررة في حال وجود مرض عضال. ووفقاً لذلك ، فإن "ظهور سبب قهري يمنع العامل من العمل في مكان العمل لأكثر من أسبوع" هو سبب لإنهاء العمل بشكل مبرر من قبل صاحب العمل. إن وجود سبب قهري لن يبلغ حق العامل في تعويضات نهاية الخدمة.

- أعطى القانون صاحب العمل الحق في التشغيل عن بعد- من المنزل إذا توفرت الظروف اللازمة. كما أن القانون في حالة العمل عن بعد يفرض على صاحب العمل واجب إبلاغ العامل عن تدابير الصحة والسلامة المهنية مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل الذي يقوم به العامل، وتقديم التدريب اللازم ، وتوفير المراقبة الصحية، واتخاذ تدابير السلامة المهنية اللازمة فيما يتعلق بالمعدات التي يقدمها.



hayata destek

- في حال حدوث أزمة اقتصادية ناجمة عن مرض وبائي ، قد يحصل العامل على بدل عمل لوقت قصير. تطبيق العمل القصير؛ هو تطبيق يوفر دعم الدخل للعاملين بتأمين لأجل الفترة التي لا يستطيعون العمل فيها في مكان العمل وذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، في حال تم تخفيض ساعات العمل الأسبوعية في مكان العمل مؤقتاً لأسباب قاهرة أو تم إيقاف الفعاليات في مكان العمل بشكل جزئي أو كلي لمدة أربعة أسابيع على الأقل دون اشتراط الاستمرارية. يمكن تمديد هذه الفترة حتى ستة أشهر بقرار رئاسي. ويحدد القانون شروط الاستفادة من هذا البديل.

حوادث العمل و مسؤولية صاحب العمل

- سوف يتم تقييم الأضرار الجسدية والنفسية التي سيواجهها العامل بسبب مرض مثل فيروس كورونا ضمن نطاق حوادث العمل.
- إذا تعرض العامل لحادث عمل ، يكون لديه الحق في رفع دعوى تعويضات مادية ومعنوية ضد صاحب العمل. وفي حالة وفاة العامل بسبب حادث عمل ، سيتم دفع تعويضات عن نقص الدعم إلى الأقارب الباقين.

إجازة بأجر- بدون أجر

- في حالة حدوث تغيير جوهري في ظروف العمل ، يجب على صاحب العمل إشعار العامل بذلك خطياً. إذا لم يتم اتباع هذه الطريقة وبنتيجة هذا الإشعار لم يقبل العامل بشكل خطي عرض الإجازة بدون أجر في غضون ٦ أيام عمل ، فلن تلزم التغييرات العامل. إذا لم يقبل العامل اقتراح التغيير ، يمكن لصاحب العمل إلغاء العقد بالامتنال لفترة الإشعار. في هذه الحالة ، أما العامل فيمكنه رفع دعوى قضائية من أجل إعادته للوظيفة والتعويض على أساس أن فترة الإشعار اللازمة لإنهاء العمل لم يتم الامتنال بها وأن الإنهاء قد تم لسبب باطل.

* إذا كنت تعمل بشكل غير رسمي ، أي بدون تأمين ، لا يمكنك طلب تعويضات مادية ومعنوية من صاحب العمل إلا إذا تعرضت لحادث عمل. إلى جانب ذلك ، لن يكون لديك أي حقوق أخرى من تلك المذكورة في هذا المستند.