

دليل صاحب العمل خلال أزمة انتشار كورونا المستجد . ٢ . ٢

٥- ما هي موجبات رب العمل والمعايير الواجب أخذها بعين الإعتبار فيما يتعلق بالإجازات السنوية والإجازات الخاصة؟

بالرغم من أن قانون العمل يعطي العامل الحق بإجازات سنوية وإجازات خاصة (من أجل أداء فريضة الحج) إلا أنه يمكن لرب العامل إذا ما قَدَّر أن أخذ هذه الإجازات في ظلّ هذه الظروف الطارئة من شأنه أن ينعكس سلباً على سلامة وصحة طالب الإجازة أو سلامة وصحة زملائه، فمن الواجب عندئذٍ واستناداً إلى الظروف هذه، رفض إعطائه الإجازة حفاظاً على سلامته وسلامة باقي الموظفين.

٦- ما الذي يقع على عاتق صاحب العمل في حال الإشتباه بأحد الموظفين بإصابته بفيروس كورونا؟

على رب العمل أن يطلب من الموظف الذي تظهر عليه عوارض فيروس كورونا الذهاب الأسرع بإبلاغ الجهات المختصة بحالة الموظف لإحالاته للمستشفى لتلقي الرعاية الطبية اللازمة أو البقاء في المنزل لحين أن يتعافى إذا كانت نتيجة فحص الفيروس سلبية.

٧- ما هو الجزاء الذي يقع على صاحب العمل في حال عدم إبلاغه عن موظف مصاب بفيروس كورونا؟

عاقب قانون الوقاية من الأمراض المعدية على هذا الفعل بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد على مائتي ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين.

٨- ما هي الإعتبارات الأساسية الواجب اعتمادها على ضوء القيود المفروضة على السفر عالمياً ومحلياً أو جراء فرد حظر تجول من قبل الدولة؟

في حال تسبب قرار توقف الملاحة الجوية في قطر باحتجاز بعض الموظفين في بلادهم ولم يتمكنوا من العودة إلى عملهم فيجب استدراك الأمر وإيجاد حلول مناسبة وسريعة لمواجهة هذه التحديات ولعل أبرزها إنشاء منصة للعمل عن بُعد ويتم إرسال كافة المهام الموكلة إلى هؤلاء للعمل من بلادهم كل ذلك من أجل استمرار وعدم تعطيل الأعمال واستخدام وسائل التكنولوجيا من أجل ذلك.

١- هل يمكن لصاحب العمل أن يقرّر تخفيض أجور الموظفين أو تقليص ساعات العمل خلال هذه الظروف الطارئة و بإرادته المنفردة؟

لا يجوز لرب العمل تعديل العقد بالإرادة المنفردة (أي بدون موافقة العامل) سواء بخصم الأجر أو إيقاف سداده خلال فترة عمل الموظف وسريان عقده، أو تقليل عدد ساعات عمل العامل إلا بتوافق الإرادتين مجتمعتين.

٢- هل يمكن لصاحب العمل أن يقرّر منح الموظف إجازات غير مدفوعة نتيجة هذه الظروف الطارئة؟

قانون العمل لم يأت على ذكر أي أحكام ترعى هذا الموضوع، ولكن في حال تعثر صاحب العمل وعدم قدرته على سداد الرواتب للموظفين، وفي حال قام هؤلاء باللجوء إلى القضاء تحصيلاً لحقوقهم هذه، فلصاحب العمل الحق بالطلب من المحكمة تخفيض قيمة التزاماته التعاقدية (تخفيض الرواتب هنا) استناداً إلى نظرية الطرف الطارئ والتمثلة بتعطل كافة مشاريعه نتيجة انتشار وباء كوفيد-١٩.

٣- ماذا يجب أن يفعل صاحب العمل للحفاظ على آلية سير العمل وصحة وسلامة الموظفين؟

يجب على صاحب العمل إطلاق آلية العمل عن بُعد فيجب أن يكون الهدف الإستمرار بتقديم الخدمات للعملاء دون توقّف ومشاطرتهم الشعور بعدم التخلّي عنهم حتى خلال الأزمات. وكجزء من التدابير الوقائية يجب إتباع المرونة في ترتيب المهام عن بُعد للإستمرار بضمان الجودة وسرعة الإستجابة.

٤- الخطوات التي يجب على صاحب العمل التأكد منها عند إقرار آلية العمل عن بعد؟

♦ تشجيع العملاء على عدم إجراء الإجتماعات شخصياً ، والتوجه إلى إعادة جدولة كافة الإجتماعات وإجراءها من خلال المكالمات الهاتفية أو من خلال المكالمات المسموعة أو المرئية عن طريق الفيديو (Video conference).

♦ إلغاء وتعليق جميع رحلات العمل والرحلات الخصوصية والمشاركة ضمن الفعاليات الخارجية.

♦ تدشين حزمة من البرمجيات لتسهيل التواصل بين الموظفين والبعد عن البرامج العامة.

♦ عمل اجتماعات دورية مع كل قسم من أقسام الشركة للوقوف على سير العمل ومتابعة الموظفين عن قرب.

٩- ما هي الإعتبارات الأساسية الواجب مراعاتها عند اتخاذ تدابير تقليص كافة المصاريف في ظل هذه الظروف؟

يظنّ العديد من أصحاب العمل بأنه إذا ما تمّ مصارحة الموظف عن الوضع المالي للشركة سوف يشكّل ذلك قلقاً للموظفين الكفوؤين وبالتالي هناك احتمال أن يخسرهم.

إن الأمر على خلاف ذلك. إذا تمّت مصارحة الموظفين عن الوضع المتعثّر التي تمرّ به الشركة في ظل هذه الأزمة سوف يخفّف من وطأة الخوف عند الموظف خصوصاً إذا ما تمّ احتضانه وإظهار الإهتمام له.

بدل أن يجبر صاحب العمل موظفيه على محاولة معرفة ما سيتمّ اتخاذه من إجراءات في هذه الأزمة، صارحهم بالوضع المالي المتأزم الذي تمرّ به شركتكم وما هو سلّم أولوياتكم كصاحب عمل.

من الضروري أن يؤكّد قادة المؤسسات للموظفين على صدق وقوفهم بجانبهم وتضامنهم معهم في هذه الازمة، خاصة من يتعرض منهم لمشكلات صحية، مع التأكيد عليهم بأن هذه الخطوة مؤقتة.

١٠- ماذا يجب أن يفعل صاحب العمل اذا قرر تقليص رواتب الموظفين؟

إذا كنت تقوم بعمليات قطع الرواتب لتقليل حجم الخسائر، إبدأ كصاحب عمل براتبك لتكون عبرة للموظفين ذوي الدخل المحدود. يمكن أن يكون القرار تقليص راتب المدراء (Managerial Positions) بنسبة مئوية قدرها ٥٠٪ مثلاً، على أن تصل نسبة الإقتطاع إلى ١٠٪ بالنسبة لصغار الموظفين.

أ) حُد بعين الإعتبار كافة الإحتمالات والخيارات:

قبل الإنتقال إلى مرحلة الصرف من العمل يجب الأخذ بعين الإعتبار الخيارات غير الملحوظة لتخفيض النفقات ومنها تخفيض أيام العمل إلى ٤ أيام أسبوعياً. فبعض الموظفين يتقبّلون العمل بدوام جزئي في هذه الظروف خصوصاً في حال علموا أن هكذا تدبير ممكن أن يحافظ على وظيفتهم في الشركة على الأقل .

ب) لا بدّ من التروّي قبل اتخاذ أي إجراء متسرّع:

أن تكون قائداً في العمل ليس بالأمر السهل خصوصاً في هذه الأوقات الصعبة، الأمر ممكن أن يكون متعباً وشاقاً. والتصرّف العشوائي قد يؤدّي إلى المبالغة في ردّات الفعل. والتصرّف ببطء قد يكون سبباً بتكبّد خسائر مادية كبرى.

القرار المناسب في هذه الأزمة هو القدرة والقابلية على السيطرة في الأوقات الصعبة. ولكن هذا المبدأ لا يعني أنه يجب تجاهل متطلبات الموظفين. إنه الوقت المناسب للتعاطف والتكاتف عوضاً عن اللجوء إلى البعد العاطفي مع الموظفين.