

محاضرة رقم 06

سريان علاقة العمل الفردية

دراسة سريان علاقة العمل تقتضي متابعة التطورات والحالات والاضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل منذ ابرام علاقة العمل الى غاية انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل.

وباعتبار عقد العمل من العقود الزمنية كثيرا ما يتعرض اثناء تنفيذه وطول مدة سريانه الى ظروف تفرض على اطرافه ضرورة اعادة النظر ومراجعة بعض احكامه اما بصفة جزئية او كلية عن طريق تعديل العقد، كما قد تفرض الضرورة توقف الطرفين على اداء التزاماتهما المتبادلين عن طريق تعليق تنفيذ عقد العمل، وقد يمر عقد العمل بفترة اختبارية يتأكد فيها الطرفين من ملائمة شروط وظروف العمل لكلا الطرفين قبل تثبيت وترسيم العامل في منصبه تسمى فترة التجربة.

وسوف نتناول في هذا الجزء فترة التجربة ثم مرحلة الترقية ثم تعديل عقد العمل واخيرا تعليق عقد العمل تباعا ونترك انتهاء علاقة العمل لجزء لاحق.

أولا: فترة التجربة:

الاصل ان يتفق طرفا العقد على ان يكون باتا ونهائيا بمجرد ابرامه، ولكن قد يتفق الطرفان (امر جوازي) على فترة تجربة يتحقق من خلالها صاحب العمل من كفاءة العامل وامكانياته للقيام بالعمل المطلوب منه، ويتحقق فيها العامل من ظروف العمل ومناسبته الاجر للجهد الذي يبذله، ويكون فيها للطرفين حق الفسخ دون اشعار مسبق ودون تعويض، فاذا انقضت مدة التجربة دون ان يستعمل احد الطرفين حقه في فسخ العقد خلالها معنى ذلك ان التجربة تمت بنجاح ويتم تثبيت العامل في منصبه.

وتختلف فترة التجربة عن الاختبار المهني الذي قد يجريه صاحب العمل على العامل في البداية قبل ان يتعاقد معه، فهذا الاختبار يتم قبل وجود اية رابطة عقدية، اما في حالة عقد العمل تحت التجربة فإننا نكون بصدد عقد مكتمل الاركان ولكن يجوز انهاؤه خلال تلك الفترة.

كما يختلف عقد العمل خلال فترة التجربة عن عقد التمهين الذي يفنقد فيه الممتحن الى الخبرة ويسعى لتعلم المهنة، بينما في الاول يفترض إلمام العامل بالعمل الا ان صاحب العمل يرغب في التأكد من مدى كفاءته وصلاحيته للعمل، كما يريد العامل الاحاطة بظروف العمل ومدى مناسبتها له.

فعقد العمل خلال فترة التجربة هو عقد عمل حقيقي وان العامل قبل التجربة هو عامل بالمعنى المقصود في قانون العمل باستثناء حق الطرفين في فسخ العقد خلال هذه الفترة دون تعويض ودون اشعار مسبق.

(أ) مدة فترة التجربة:

فترة التجربة امر جوازي فالأصل ان عقد العمل ينعقد باتا، ومن تم فان شرط التجربة لا يفترض وجوده في العقد وعلى من يدعي ان عقد العمل تحت شرط التجربة اثبات ذلك، وفترة التجربة قد تكون في العقد المحدد المدة والعقد غير محدد المدة لأن نص المادة 18 جاء مطلقا.

الاصل ان تحدد فترة التجربة لكل فئة من فئات العمال عن طريق التفاوض الجماعي نظرا لاختلاف متطلبات وخصائص كل عمل وكل قطاع نشاط وكل مستوى من مستويات الاعمال والوظائف، وقد حدد القانون حداها الاقصى كما يلي:

- مدة التجربة لا تتعدى 06 أشهر بالنسبة لمناصب العمل البسيطة.

- مدة التجربة لا تتعدى 12 شهر بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

ب) حقوق الطرفين خلال فترة التجربة:

- يتمتع العامل خلال فترة التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات.
- غير أنه لا يمكن للعامل في هذه الفترة ان يستفيد من بعض الوضعيات التي يستفيد منها العمال الآخريين كإنتخابه في مسؤولية تمثيلية كأجهزة المشاركة، او كمندوب نقابي أو ممثل للعمال.
- لكل طرف حق فسخ العقد خلال مدة التجربة دون اشعار مسبق ودون تعويض.
- تعتبر فترة التجربة كأقدمية في المنصب عندما يتم تثبيت العامل.
- بعد نهاية فترة التجربة بنجاح يثبت العامل في منصبه على اساس انه يتمتع بكل المؤهلات والمهارات اللازمة لإنجاز الاعمال والأشغال التي يتطلبها منصب العمل، ويصبح العامل بعد ذلك متمتعاً بكافة الحقوق بما فيها التي كانت ممنوعة عنه ويصبح العقد محصناً من اي فسخ انفرادي ولا يمكن انهاءه او تعديله الا بناء على الارادة المشتركة للطرفين او للأسباب التي يقررها القانون.

ثانياً: مرحلة الترقية:

الترقية هي الجزاء المادي والمعنوي على ابراز الكفاءة والقدرة على اتقان العمل، وهي الاعتراف الصريح على جدارة ومهارة العامل في قيامه بعمله والتشجيع المستمر له على مواصلة بدل الجهد وتحسين المستوى التقني والرفع من المردودية، وهي بذلك تشكل الحافز المعنوي للعامل للرفع من مستواه المهني والاجتماعي.

تترجم الترقية من الناحية العملية برفع التصنيف من درجة الى درجة ضمن نفس السلم الذي يصنف فيه العامل، او من منصب عمل الى منصب عمل اعلى.

فالسلم الذي يصنف فيه منصب العمل يقسم عادة الى مجموعة من الدرجات ابتداء من الالتحاق بالمنصب الى نهاية الحياة المهنية للعامل، وينتقل فيه العامل من درجة الى درجة

اعلى وفق تسلسل زمني محدد، وتترجم هذه الترقية في حصول العامل على زيادة في الاجر وفق نسب مئوية او ارقام استدلالية.

أما الترقية عن طريق نقل العامل من منصب عمل الى منصب عمل آخر اعلى فيتم عادة عن طريق الاختيار بناء على معايير ومقاييس معينة، او عن طريق الامتحانات والمسابقات وفق شروط ومتطلبات محددة، او عن طريق تحصيل مؤهل علمي او مهني بعد فترة تكوين.

ثالثا: تعديل علاقة العمل الفردية:

قد تتعرض علاقة العمل اثناء سريانها الى عوامل واسباب تفرض مراجعة بعض احكامها إما بصفة جزئية او كلية، وقد ترجع هذه الاسباب الى ارادة طرفي العلاقة او لأسباب خارجة عن ارادة الطرفين، كالأسباب الاقتصادية او النصوص القانونية والتنظيمية التي تملي شروطا افضل للعامل وغيرها.

(1) القاعدة العامة في التعديل:

القاعدة العامة في تعديل العقود تعود الى ارادة الطرفين طبقا لأحكام القانون المدني "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه او تعديله الا باتفاق الطرفين او للأسباب التي يقرها القانون"، وهي نفس القاعدة المطبقة في عقد العمل دون الإخلال بالأحكام المقررة قانونا لحماية العامل، اذ ينص قانون العمل على انه "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة احكام هذا القانون"، فالطرفين يمكن لهما تعديل اي بند او شرط في العقد كما يمكن لهما تعديل طبيعة العقد من محدد المدة الى غير محدد المدة او العكس دون الإخلال بالأحكام القانونية المطبقة.

(2) التعديل بقوة القانون:

يلزم القانون تعديل عقود العمل في الاتجاه الإيجابي دون السلبي وذلك متى اقر قانون لاحق على ابرام العقد او تنظيم او اتفاقية جماعية قواعد اكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها

عقد العمل الفردي، وفي الحالة العكسية اذا اقر القانون او التنظيم او الاتفاق شروطا وقواعد اقل نفعاً من تلك التي نص عليها عقد العمل فان التعديل غير مفروض بقوة القانون وتعديله يرجع للقواعد العامة.

(3) التعديل لأسباب اقتصادية:

يمكن تعديل عقود العمل عندما تبرر ذلك اسباب اقتصادية، وعوض لجوء صاحب العمل الى التسريح يقوم بتعديل عقود العمل، اذ يسمح القانون للمستخدم قبل القيام بتقليص عدد العمال اللجوء الى كل الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد العمال المسرحين عن طريق تعديل العقود القائمة مثل تخفيض ساعات العمل، اللجوء الى العقود بالتوقيت الجزئي، تحويل المستخدمين الى أنشطة أخرى او التحويل الى مؤسسات أخرى.

رابعا: تعليق علاقة العمل الفردية

تعليق علاقة العمل الفردية هي تلك الوضعية التي يتوقف فيها طرفا العقد على الوفاء بالالتزامات الملقاة على عاتق كل منها دون ان يؤدي ذلك الى قطع العلاقة او إنهاؤها، فالعامل ومهما كانت مدة العقد الذي يربطه بصاحب العمل يكون في احدى الوضعيتين:

وضعية العمل الفعلي وهي الوضعية العادية والطبيعية لأية علاقة عمل يؤدي فيها كلا الطرفين الالتزامات المتبادلة المفروضة، لان هدف صاحب العمل من التعاقد هو قيام العامل بصفة فعلية ودائمة بأداء الاعمال المطلوبة منه، وهدف العامل هو حصوله على الحقوق المرتبطة بتنفيذ التزامه التعاقدى تجاه صاحب العمل.

او وضعية التوقف المؤقت عن العمل وهي الحالات التي تمنح للعامل الحق في التوقف عن الوفاء بالتزاماته دون ان يتسبب ذلك في انتهاء العقد، ونكون بصدد التوقف المؤقت عن العمل لأسباب وظروف متعددة حددتها المادة 64 من قانون العمل الجزائري والتي سوف نصلها كما يلي:

(1) حالة اتفاق الطرفين: (الاستيداع)

الإحالة على الاستيداع تتم بالإرادة المشتركة للطرفين، اذ يمكن في بعض الحالات التي يتعذر فيها على العامل ولأسباب مؤقتة الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية ان يطلب الإحالة على الاستيداع من اجل التفرغ المؤقت، مثل اصابة احد افراد اسرته بمرض او حادث يجعله في حاجة الى رعاية دائمة، او لمرافقة العامل لزوجته عند تغيير مكان الإقامة بسبب تغيير مكان العمل بصفة مؤقتة، او قيام المرأة برعاية وتربية احد ابنائها في حالة ما إذا كانت حالته الصحية تستدعي عناية خاصة به، او لأي غرض شخصي يتطلب التفرغ المؤقت له.

القانون لم يحدد مدة قصوى لوضعية الاستيداع كما لم يدرجها ضمن المجالات التي تعالجها الاتفاقيات الجماعية، ولم يميز بين الحالات المختلفة لوضعية الاستيداع، ولم يحدد الحالات التي يتفرغ فيها العامل بقوة القانون كما هو الحال في الوظيفة العمومية.

تتمثل آثار الإحالة الاستيداع في توقف الاجر والترقية ومختلف الحقوق والامتيازات الناتجة عن عقد العمل مع احتفاظ العامل بالحق في الرجوع الى منصب عمله او منصب مماثل.

(2) حالة المرض وعطلة الأمومة:

هي الحالة التي نكون فيها اما استحالة التنفيذ الفعلي للعمل الناتجة عن عجز بدني سببه حالة مرضية مؤقتة (مرض عادي او مهني او حادث عمل)، حيث تتكفل بالعامل من الناحية المادية والعلاجية هيئة الضمان الاجتماعي بدفعها التعويضات اليومية ومصاريف العلاج وفق النصوص المنظمة لذلك.

كم يتم تعليق علاقة العمل بالنسبة للعاملات اثناء فترة الحمل والوضع، اذ تستفيد المرأة العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة امومة طبقا للتشريع المعمول به، وبالرجوع الى قانون التأمينات الاجتماعية فان عطلة الامومة مدتها 14 اسبوع متتالية تبدأ

قبل اسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع، ويكون التعويض النقدي الممنوح لها من قبل هيئة الضمان الاجتماعي 100 بالمئة من اجرها اليومي.

ويترتب عن تعليق عقد العمل اثناء فترة المرض او الامومة ان اي تصرف يتخذه صاحب العمل ويؤدي الى انتهاء علاقة العمل يعتبر باطلا وعديم الأثر بحكم القانون.

(3) حالة الانتداب:

حالة الانتداب هي الحالة التي ينتقل فيها العامل الى العمل في مؤسسة او هيئة او منظمة اخرى بصفة دائمة لمدة زمنية محددة، تحتم عليه ترك منصب عمله والاحتفاظ بحق العودة عند انتهاء فترة الانتداب، ويقع على عاتق المؤسسة المنتدبة حق العامل في الاجر ولواحقه، وهذه الحالات هي:

(أ) حالة ممارسة مهمة انتخابية عمومية:

تعلق علاقة العمل إذا انتخب العامل لمهمة تتطلب تخصيص كل وقته وجهده للقيام بالمهمة الموكلة اليه، سواء كان ذلك على المستوى الوطني البرلمان بغرفتيه، او على المستوى المحلي مجلس ولائي او مجلس بلدي عندما يكلف بمهمة تتطلب التفرغ الكلي، كرئيس المجلس او نائب الرئيس او رئيس اللجنة على خلاف الاعضاء الآخرين الذين لا يطلب منهم سوى الحضور الى الجلسات الدورية.

قد تكون المهمة الانتخابية نقابية فان العامل يستفيد من 10 ساعات شهريا مدفوعة الاجر بالإضافة الى الاوقات التي تستغرقها الاجتماعات التي يستدعون اليها بمبادرة من المستخدم او التي يقبلها بناء على طلبهم.

(ب) حالة اداء واجب الخدمة الوطنية:

تعلق علاقة العمل خلال الفترة التي يقضيها العامل في خدمة الوطن، او خلال الفترة التي يقضيها في تجديد تكوينه ومعارفه العسكرية اثناء استدعاء الاحتياط.

تعتبر الفترة التي يقضيها العامل في الخدمة الوطنية بمثابة فترة عمل فيما يخص الأقدمية والترقية وغيرها من الحقوق الاجتماعية باستثناء الاجر ولواحقه، ويعاد ادماجه بعد انتهاء فترة التجنيد حتى ولو سبب ذلك زيادة في العدد.

(4) حالة التوقيف الاحتياطي بسبب متابعة جزائية:

هي الحالة التي يتوقف فيها العامل عن اداء التزاماته المهنية نتيجة فقد حريته بموجب التدابير الاحتياطية، كالتوقيف للنظر على مستوى مصالح الامن، او الحبس المؤقت على مستوى المؤسسات العقابية اثناء مراحل التحقيق القضائي، وقبل صدور الحكم النهائي في حقه اما بالإدانة او البراءة.

تقاديا لإصدار حكم سابق على العامل فان القانون يعطي لصاحب العمل احتياطيا حق توقيف وتعليق علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل مهما كانت التهمة الموجهة اليه، لان المتهم بريء حتى تثبت ادانته جهة قضائية في اطار محاكمة عادلة.

فاذا كان الحكم النهائي بالإدانة وحبس المتهم او تم سجنه فانه يمكن لصاحب العمل ان يفسخ العقد لاستحالة التنفيذ، اما اذا كان الحكم بالبراءة فانه يحق للعامل العودة الى منصب عمله والمطالبة بالتعويض على الاجر خلال المدة التي توقفت فيها علاقة العمل اذا كان المدعي هو صاحب العمل نفسه، اما اذا كان المدعي شخص آخر فيكون للعامل حق المطالبة امام القضاء بالتعويض عن تلك المدة وفق القواعد العامة.

(5) حالة التوقيف التأديبي:

التوقيف التأديبي هو الحالة التي تعلق فيها علاقة العمل نتيجة ارتكاب العامل لأخطاء مهنية يترتب عنها توقيع عقوبات تأديبية من طرف صاحب العمل بموجب السلطات المخولة له،

حيث يمنع العامل من الالتحاق بعمله بحكم تلك العقوبة (العقوبة المقصودة هنا هي العقوبة المؤقتة وليس عقوبة التسريح التي يترتب عنها قطع علاقة العمل وليس تعليقها).

ترك القانون في المجال التأديبي سلطة تحديد طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة وكيفية تنفيذها للنظام الداخلي للمؤسسة، دون عقوبة التسريح التي تولى المشرع تحديد حالاتها بموجب تعديل سنة 1991 وقرنها بارتكاب اخطاء جسيمة محددة حصرا وعدم ترك ذلك للنظام الداخلي.

تصنف الاخطاء المهنية عادة الى ثلاثة درجات حسب خطورة الفعل، تشمل الدرجة الاولى الاخطاء والاعمال التي تمس بالانضباط العام داخل المؤسسة، وعقوباتها تتراوح بين الانذار الشفوي، الانذار الكتابي، التوبيخ، الطرد من يوم الى 9 ايام، وتشمل الدرجة الثانية الاخطاء والاعمال التي يأتيها العامل نتيجة الغفلة او الاهمال، وعقوباتها التوقيف من 4 الى 8 أيام، التوقيف من 9 ايام الى 15 يوم .

أما الدرجة الثانية فتشمل الاخطاء التي يأتيها العامل عن عمد قصد الاضرار بالمؤسسة واملاكها او عمالها، وعقوباتها التوقيف من 16 الى 30 يوم، التخفيض في الرتبة، التسريح بمهلة مسبقة وتعويضات، التسريح بدون مهلة وبدون تعويض. (انظر المواد من 81 الى 87، من النظام الداخلي لمختبر الأشغال العمومية للشرق، شركة ذات اسهم)

(6) حالة ممارسة حق الاضراب:

هي الحالة الناتجة عن استعمال العمال لحقهم في الإضراب للضغط على صاحب العمل من اجل تحقيق مطالبهم باعتباره حق مكفول دستورا يمارس في اطار القانون، وممارسة حق الاضراب يعلق علاقة العمل ولا يقطعها، حيث نص القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب في مادته 03/32 على انه "... يوقف الاضراب آثار

علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه اطراف الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها".

وحتى يكون حق الاضراب ممارس في اطار القانون يستوجب مراعاة بعض القيود التي وضعها المشرع منها استنفاد جميع وسائل التسوية، موافقة جماعة العمال على الاضراب، انتهاء اجل الاشعار المسبق، ضمان الحد الادنى من الخدمة، عدم عرقلة حرية العمل، عدم احتلال المحلات المهنية للمستخدم وغيرها من القيود التي لنا عودة اليها لاحقا.

(7) حالة العطلة بدون أجر:

هذه الحالة لا تخرج عن حالة اتفاق الطرفين التي رأيناها سابقا، ويلجأ اليها العامل بموافقة صاحب العمل في حالات خاصة نذكر منها امكانية منح العمال الذين هم حاجة ماسة للتغيب رخص خاصة غير مدفوعة الاجر حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي، او حق العامل المسجل لمزاولة دروس التكوين وتحسين المستوى المهني في عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله بموافقة صاحب العمل.

(8) حالة التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة:

هذه الحالة لم تنص عليه المادة 64 من القانون رقم 11/90، وهي معاكسة للحالات السابقة حيث يكون التوقف المؤقت راجع لصاحب العمل، والعامل مجبر على قبول توقيف علاقة العمل، كحالة نقص او انعدام المواد الاولية او تعطل الاجهزة، او اندلاع حريق أو ازمة مالية تعصف بالمؤسسة او غيرها من اسباب البطالة التقنية، وهي حالات ينتج عنها توقيف علاقة العمل لاستحالة التنفيذ من قبل صاحب العمل.