

الإجابة النموذجية لامتحان قانون العمل

الجواب الأول:

- خطأ (0.5)؛ تعد النصوص التنظيمية من المصادر الداخلية لقانون العمل والتي تصدر عن السلطة التنفيذية للدولة (0.5).
- خطأ (0.5)؛ لم ينص المشرع الجزائري على ان الكتابة شرط من الشروط الشكلية لعقد العمل، فيمكن أن يكون العقد شفهي (0.5).
- خطأ (0.5)؛ يتجسد المحل في عقد العمل بالنسبة للعامل في العمل الذي يقدمه (0.5).
- خطأ (0.5)؛ يعتبر الاخلال بالأسرار المهنية خطأ جسيم يعرض صاحبه للتسريح دون الحق في التعويض (0.5).
- خطأ (0.5)؛ أثناء الإحالة على الاستيداع لا يستفيد العامل من الأجر كما لا تحتسب في الأقدمية والتقاعد (0.5).

الجواب الثاني:

تمر علاقة العمل بمرحلتين متعاقبتين هما:

- المرحلة الأولى: فترة التجريب (0.25)؛ تعتبر مرحلة أولية قبل تنصيب العامل في منصب عمله؛ إذ يسمح فيها لصاحب العمل بوضع العامل بعد تشغيله مباشرة في فترة تجريب قصد التحقق من صلاحياته وكفاءته ومدى قدرته على القيام بالمهام الموكلة إليه، وقد حددت المادة 18 من ق 11/90 فترة التجربة بستة أشهر يمكن أن ترفع فيها المدة إلى 12 شهر بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي، إلا أنه يمكن تحديد المدة التجريبية لكل فئة من العمال بمقتضى الاتفاقية الجماعية مع فترة التجربة لصاحب العمل للتأكد من قدرات العامل. (1.25ن)
- المرحلة الثانية: فترة الترسيم (0.25)؛ هي تلك المرحلة التي تأتي بعد انقضاء فترة التجريب دون استعمال الطرفين أحدهما في فسخ العقد، بحيث يثبت العامل في منصب عمله وبذلك يكون عقد العمل نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية، ويتمتع فيها العامل بجميع الحقوق المرتبطة بالثبوت والتي لا يتمتع بها في مرحلة التجريب، لا يمكن فيها فصل العامل إلا وفق إجراءات خاصة، يتمتع العامل فيها بالحق في الترقية والانداد ويتحمل كذلك مختلف الالتزامات. (1.25ن)

الجواب الثالث:

الفرق بين الوساطة والتحكيم:

- الوساطة: هي إجراء اختياري، يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على عرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط، لاقتراح الحلول للنزاع المعروض عليه. يشترك طرفا النزاع في تعيينه، يعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع خلال الأجل الذي يحدده الطرفان في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. 01 ن
- التحكيم: يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط يتفق الطرفان على عرض خلافهما على التحكيم وعلى الطرفين المتنازعين أن يختارا كل منهما حكما يمثل، على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين حكم مرجح بينهما. ويتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكامين المختارين، ويُدون الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عري. 01 ن

الجواب الرابع:

يتم تسوية نزاعات العمل الفردية وفق مجموعة من الإجراءات كالاتي:

1-التسوية الودية: وتمثل في مختلف الإجراءات التي يقوم بها أطراف علاقة العمل لحل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، وتمثل إجراءات التسوية الودية فيما يلي(1ن)

أ-التسوية داخل الهيئة المستخدمة؛ وتمثل في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف خارجي في حل النزاع والاكتفاء بالحل الودي الداخلي للنزاع، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها ويشترط لتنفيذها ألا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون (1ن)

ب-التسوية عن طريق إجراء المصالحة؛ إذا لم يتم حل النزاع داخل الهيئة المستخدمة يتم عرضه على مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة، حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصرّيات المدعي ثم يقوم خلال 03 أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع خلال 08 أيام من تاريخ الاستلام، وإذا لم يحضر المدعي عليه أو ممثله القانوني عن الموعد المحدد يتم استدعاؤه من جديد، وإذا تغيب للمرة الثانية يتم تحرير محضر عدم الصلح ويسلم للمدعي، وفي حال غياب هذا الأخير دون عذر جذري يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية ويبلغ ذلك القرار إلى المدعي، وإذا لم يتوصل الطرفان إلى مصالحة يتم تحرير محضر عدم المصالحة وتسلم نسخ منه للطرفين، أما في حال الاتفاق فيتم تحرير محضر بالصلح، ومحضر المصالحة لا يمكن الطعن فيه. (1ن)

2-التسوية القضائية: إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين ترفع الدعاوي أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، وترفق العريضة بنسخة من محضر عدم المصالحة، وتحدد الجلسة في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية. (1ن)

الجواب الخامس:

-تعرف منازعات العمل الجماعية بأنها: كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل تنشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل وبين جميع العمال أو فريق منهم ولم يتم تسويته بين أطراف المنازعة. (1ن)

-لكي تكون المنازعة جماعية يتوجب توفر شرطين أساسيين هما:

1-تعدد أطراف النزاع: يجب أن يشمل النزاع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، كما يمكن أن يكون الطرف الثاني صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل. (1ن)

2-أن يكون موضوع المنازعة متعلق بالمصلحة الجماعية للعمال: يجب أن يقوم موضوع النزاع حول المصلحة المشتركة بين العمال كالمطالبة بحقوقهم المتعلقة بشروط العمل أو المطالبة بزيادة الأجور أو غيرها. (1ن)

الجواب السادس:

في حال إنهاء علاقة العمل من طرف رب العمل، يتم تسريح العامل وفقا لحالتين هما:

الحالة الأولى: التسريح لأسباب تأديبية

يقوم صاحب العمل بتسريح العامل وفصله عن عمله في حال ثبوت ارتكابه لخطأ جسيم، وهذا الاجراء يهدف إلى ضمان التوازن بين حقوق العمال والمستخدم. (1ن)

ومن بين أسباب التسريح التأديبي ما يلي: (1ن)

- رفض العامل تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل بدون عذر مقبول.
- ارتكاب أعمال من شأنها توقيف العمل بشكل جماعي.
- تعاطي الكحول والمخدرات أثناء العمل.
- القيام بأعمال العنف.
- تسريب الأسرار المهنية.
- إلحاق الضرر بأجهزة وأدوات العمل.

الحالة الثانية: التسريح لأسباب اقتصادية

يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برت ذلك بأسباب اقتصادية. (1ن)

ومن بين أسباب التسريح الاقتصادي نجد: (1ن)

- انتقال المؤسسة لاعتماد الآلات بدل العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة، كانهاء الأجل أو التورط في قضايا قانونية.
- حدوث أعطاب في وسائل انتاج المؤسسة.
- تعرض المؤسسة لأخطار وكوارث طبيعية كالزلازل، أو نشوب حريق. الخ.
- إفلاس المؤسسة.