

الجواب الأول (10 نقطة): أجب عن الأسئلة التالية مع التعليل والتوضيح:

1- لا يمكن للشركة المسماة "نور" إلغاء علاقة العمل القائمة بينها وبين "أحمد" بدعوى عدم وجود عقد مكتوب على اعتبار أن هذه العلاقة تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي حسب مفهوم نص المادة 08 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

2- حسب نص المادة 18 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لفترة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا في المناصب ذات التأهيل العالي"، وعليه **فلو افترضنا** أن أحمد يشغل منصب عادي فإنه في هذه الحالة يحق له المطالبة بإرجاعه إلى منصب عمله على اعتبار أنه قضى أكثر من 07 أشهر ولا يوجد ما يفيد أنه تم تمديد الفترة التجريبية المقدرة ب 06 أشهر.

على فرض أنه يشغل منصب ذو تأهيل عالي فإنه في هذه الحالة لا يحق له المطالبة بإرجاعه إلى منصب عمله لأنه مازال في الفترة التجريبية، ومعروف على هذه الفترة أنه يمكن الغاء العلاقة دون اشعار مسبق ودون تعويض.

3- يحق لأحمد أن يلغى علاقة العمل في الفترة التجريبية دون اشعار مسبق ودون تعويض حسب نص المادة 18 من القانون 90-11.

4- على اعتبار أن علاقة العمل قائمة بين أحمد والشركة فلا يحق له اللجوء مباشرة إلى القضاء وإنما يتعين عليه اتباع مجموعة من الطرق الودية لحل النزاع القائم (محضر عدم الصلح المادة 37 من القانون 90-04).

5- الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى هي المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه. (القسم الاجتماعي). (المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

الجواب الثاني (05 نقاط):

1- يسرى مفعول النظام الداخلي للمؤسسة فور المصادقة عليه من قبل مفتشية العمل المختصة. (خطأ)، يسري مفعول النظام الداخلي للمؤسسة فور ايداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا المادة 79 من القانون 90-11.

2- تتولى مفتشية العمل تنفيذ اتفاق الصلح. (خطأ) يتولى الأطراف تنفيذ اتفاق الصلح وفي حالة عدم تنفيذه من قبل احد الأطراف يأمر رئيس المحكمة الفاصل في المسائل الاجتماعية الملتبس بعريضة من أجل التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة (المادتين 33 و 34 من القانون 90-04).

3- يجوز توظيف القاصر بعد بلوغ سن 15 سنة وحتى بدون رخصة من ولي أمره. (خطأ) لا يمكن أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في حالات التمهين ويجب أن يحصل القاصر على رخصة من وليه (المادة 15 من القانون 90-11).

4- لا يوقف العامل عن العمل كإجراء تأديبي إلا إذا ارتكب خطأ جسيم. (خطأ) يمكن أن يوقف العامل عن العمل إذا ارتكب خطأ غير جسيم.

الجواب الثالث (05 نقاط):

تطراً حالات تؤدي إلى توقيف علاقة العمل مؤقتاً دون أن تؤدي إلى إنهاؤها ومن بين هذه الحالات حالة الاستبداع والانتداب. فما الفرق بينهما؟

حالة الانتداب هي الحالة التي يستدعى فيها العامل لمنصب عمله في مؤسسته الأصلية للقيام بمهمة في مؤسسة أو هيئة أخرى، أما حالة الاستيداع فهي الحالة التي يتعذر فيها على العامل ولأسباب موضوعية مؤقتة الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية، وعليه فإن كلتا الحالتين:

1- رخصة من المشرع للتوقف المؤقت عن العمل في المؤسسة الأصلية دون إنهاء علاقة العمل.

2- كما يحق للعامل الرجوع إلى منصب العمل الأصلي بعد انتهاء الحالة (الانتداب أو الاستيداع) حتى ولو كان فائض. ويختلفان في أن:

3- حالة الانتداب حالة توقف مؤقت عن العمل قانونية، أما الاستيداع فمن الحالات الاتفاقية أي أن الأول حدده القانون أما الثاني فتحده الاتفاقيات الجماعية.

4- حالة الانتداب تكون بقوة القانون أما حالة الاستيداع فتكون بطلب من المستفيد ولأسباب موضوعية وتخضع لموافقة السلطة السلمية.

5- حالة الانتداب تكون بأجر (الأجر يدفع من المؤسسة الأصلية أو من المؤسسة المنتدب إليها العامل). عكس الاستيداع الذي يكون بدون أجر.

6- ينتهي الانتداب بانتهاء المدة أو الحالة، بينما الاستيداع ينتهي بنهاية المدة المحددة والموافق عليها سلفا ويجدد كل سنة حتى 05 سنوات كأقصى حد.

7- في حالة الانتداب العامل يحتفظ بكامل حقوقه في الترقية.. الخ عكس الاستيداع.

الأستاذ: عزيزي جلال