

المحاضرة الخامسة: منازعات العمل الفردية

أولاً/ ملاحظات عامة حول اهاء علاقة العمل

- القاعدة العامة في انهاء عقد العمل أن يكون انقضاءه بتنفيذ ما جاء فيه من التزامات للطرفين، وإذا كان مرتبط بمدة زمنية فانقضاءه بانقضاء مدته الزمنية المتفق عليها.

- يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل شريطة احترامه لمهلة الاشعار المسبق ما لم تكن هناك أسباب خطيرة تؤدي الى المغادرة الفورية.

- عقد العمل غير محدد المدة يجوز للعامل إنهائه في أي وقت لكن بشرط التقيد بالإجراءات القانونية وهي:
أ- تقديم استقالة مكتوبة يعبر فيها العامل عن رغبته الصريحة بالاستقالة، ويشرح أسباب ذلك.

ب- احترام مهلة الاشعار، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف اقدمية العامل وطبيعة الوظيفة التي يشغلها، فالقانون الجزائري لم يحددها تحديدا دقيقا لكنه ترك ذلك لاتفاقيات العمل الجماعية، ومهلة الاشعار عادة ما تتراوح بين شهر وثلاث اشهر، ففي حالة الاعمال قليلة التأهيل عادة ما تكون مدتها شهر وقد تصير 3 أشهر خاصة في الاعمال عالية التأهيل، وهي ضرورية لكل من العامل ورب العمل، فالأول يستغلها في البحث عن عمل اخر لذلك منحه المشرع الحق في يوم راحة وان لم يكن ممكنا فيتم توزيعه لساعات خلال الأسبوع ويتقاضى عليه العامل أجرا، اما رب العمل فيستغلها في البحث عن بديل للعامل.

- في حالة وجود خطر فاعامل غير مجبر على التقيد بفترة الاشعار ويمكنه المغادرة مباشرة ودون اشعار، فمثلا في الحالات التي يخل فيها رب العمل بالتزاماته ومعاملته للعامل معاملة سيئة يمكن لهذا الأخير المغادرة دون التقيد بفترة الاشعار.

- عقد العمل محدد المدة: لا يجوز فيه للعامل ترك العمل الا بعد انقضاء مدته او الانتهاء من أداء الالتزامات التي جاء بها العقد، فلا يجوز للعامل انهاء عقد العمل الا في واحدة من الحالات التالية:

- الاتفاق الودي بين الطرفين (العامل ورب العمل)

- خطأ جسيم من رب العمل (المعاملة السيئة من رب العمل).

- قوة قاهرة خارجة عن إرادة العامل (المرض وعدم إمكانية تأدية الالتزامات).

- الحصول على عقد غير محدد المدة في جهة أخرى.

ثانيا/ انتهاء علاقة العمل:

1-تعريفها: يعرف انتهاء علاقة العمل على انه القطع للعلاقة بين العامل ورب العمل لسبب من الأسباب المبررة لذلك قانونا مع الالتزام باتباع الإجراءات القانونية. وعادة ما يتخذ انتهاء علاقة العمل احدى الاشكال التالية:

- **الإلغاء:** هو عمل إرادي يكون باتفاق بين الطرفين، وعادة ما يتم الإشارة اليه بالعقد.

-**الانتهاء:** لا يكون مشروعا خاصة في العقود محددة المدة الا بعد توجيه ائدار للطرف الاخر.

-**الفسخ:** يتم بناءا على حكم قضائي إثر اخلال أحد الطرفين بالتزاماته، والفسخ يكون تعسفيا ما لم يقترن بخطأ جسيم سواء كان بالعقود المحددة المدة أو غير محددة المدة.

ملاحظة: في بعض الحالات الانهاء متاح وفي حالة اللجوء اليه يكون تعسفا (الانهاء بسبب الاضراب المشروع).

2- حالات انتهاء علاقة العمل: توجد الكثير من الحالات التي يمكن ان تنتهي علاقة العمل بين العامل ورب العمل، وعادة ما يتم تصنيفها تبعا لطبيعة الانتهاء الى نوعين:

أ-الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل

- الاستقالة

- التقاعد

- الوفاة

- التسريح لأسباب اقتصادية

-غلق المؤسسة.

ب-الحالات غير العادية لانتهاء علاقة العمل

- البطلان أو الإلغاء القانوني.

- انقضاء أجل عقد العمل.

- العجز الكامل عن العمل.

- فسخ العقد في مرحلة التجربة.

ثالثاً/ منازعات العمل الفردية: يقصد بها كل خلاف بين العامل ورب العمل لم يتم التوصل الى تسويته في إطار التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة، وعادة ما يكون هذا النزاع حول تنفيذ علاقة العمل واخلال أحد الأطراف بالتزاماته أو قطع العلاقة، وقد تكون بسبب أثار علاقة العمل كحساب التقاعد ونسبته، وقد نظم المشرع تسوية منازعات العمل الفردية في مرحلتين هما التسوية الودية ثم التسوية القضائية

1-التسوية الودية: وهي بحد ذاتها تمر بمرحلتين إذ لم تتجح الأولى يتم الانتقال الى الثانية على النحو التالي:

أ-التسوية الداخلية: تتم داخل المؤسسة المستخدمة من خلال سحب رب العمل لقراره المسبب للنزاع أو يقوم بتعديله بطريقة تجعل العامل يرضى به ويتقبله، وقد ترك المشرع للاتفاقيات الجماعية تنظيم هذا النوع من التسوية، إذ قد يتم بموجبها استدعاء العامل والسماع له، ومنح رب العمل مدة زمنية لسحب قراره أو تعديله، كل هذا بهدف تقريب وجهات النظر بين الطرفين.

ب- المصالحة: وهو إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث من خارج المؤسسة وعادة ما يكون مفتش العمل وهو إجراء ضروري، وتتم العملية في مكتب المصالحة الذي يرأسه مفتش العمل ويتكون من ممثلي العمال وممثلين أرباب العمل بشكل متساوي، ويتم الصلح من خلال عارضة كتابية فيها أقوال الطرف المتضرر يحرره رب العمل خلال ثلاث أيام من الاستدعاء للمصالحة، فيقوم كاتب المصالحة باستدعاء الأطراف خلال 8 أيام قبل عقد جلسة الصلح.

في حالة غياب المدعي دون عذر مقنع يمكن لمكتب الصلح شطب الدعوى، وفي حالة غياب المدعى عليه يتم استدعاءه مرة أخرى لاجتماع آخر خلال 8 أيام وفي حالة غيابه يتم تحرير محضر بعدم الصلح يسلم للمدعي لمباشرة اجراءات الدعوى القضائية، وفي حال الصلح يحرر محضر الصلح ويلزم به الطرفين تحت رقابة مفتش العمل، علما ان هذا الاخير ليس له سلطة إجبار الطرفين على التقيد بها لكن الالتزام يكون عن طريق الغرامات الجزائية، اذ حاول المشرع التزام طرفي النزاع بالالتزام بما تم الصلح عليه من خلال الغرامة الجزائية للطرف المخل والتي تصل ولا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى. (34 ق 04/90).

ملاحظة: الصلح من الإجراءات الضرورية التي بدون المرور عليها ترفض الدعوى العمالية شكلا أمام القضاء العمالي.

2- التسوية القضائية: بعد فشل التسوية الودي يلجأ المدعي إلى القضاء من خلال رفع دعوى أمام المحكمة بالقسم الاجتماعي تحديداً بالمحكمة الابتدائية. ليتم عرضها للتقاضي أمام قضاء العمل.

أ- إجراءات التقاضي: هي نفسها إجراءات التقاضي عموماً مع شرط إرفاق الدعوى بمحضر عدم الصلح كشرط لقبول الدعوى شكلاً، إذ يتم رفع الدعوى من خلال عارضة مكتوبة أو من خلال الاستماع من قبل كاتب الضبط تسجل القضية وترفق بتاريخ الجلسة ثم يتم استدعاء الأطراف إلى الجلسة، فإذا غاب المدعي أو ممثله دون عذر مقبول يتم شطب القضية رغم صحتها، أما إذا لم يحضر المدعي عليه بدون عذر مقبول فينتقضى في غيابه، وإذا كان الغياب مبرر يستدعى مجدداً.

- من منطلق الطبيعة الاستعجالية لهذا النوع من القضايا حدد المشرع أول جلسة تتم أمام **مكتب القضاء العمالي** في حدود لا تتعدى 15 يوماً من تاريخ تسجيلها، إلا في الحالات الاستثنائية كأن يتم تعيين خبير يتأخر إصدار الحكم الذي يجب أن يكون استعجالي.

ب- قضاء العمل: هو قضاء مختص في المنازعات التي تنشأ عن علاقة العمل دون غيرها فلا يبت إلا لها، وهو قضاء مهني متساوي التمثيل يضم مكتبه قاضي وعضوين منتخبين عن العمال وآخرين عن أرباب العمل، كما يجوز انعقاد المكتب بعضو واحد عن كل طرف، وبالمجالس القضائية والمحكمة العليا يتشكل المكتب من قضاة معينين.