

المحاضرة رقم 13: منازعات عقد العمل

-ثالثا- انتهاء علاقة العمل :

ادى تعسف اصحاب العمل بإنهاء علاقة العمل ومساسهم بحقوق العامل في مرحلة سيادة مبدا سلطان الارادة في التعاقد الى ضرورة تدخل الدولة بوضع احكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل وتحديد اسبابها.

وعلاقة العمل تنتهي بتوافر حالات عادية ممثلة في تلك الحالات والاسباب المشتركة التي يمكن فيها لاحد طرفي علاقة العمل طلب انهاء عقد العمل وفقا للإجراءات المحددة في تشريع العمل والانظمة السارية والمعمول بها . اما الحالات غير عادية فتتمثل في البطلان او الالغاء القانوني كما ورد في قانون علاقات العمل ويمكن ان ينتهي طبقا للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين بالفسخ الانفرادي من جانب احد الطرفين المتعاقدين والذي يتحول الى فسخ فجائي او فسخ تعسفي.

-أ- الوفاء: عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي ذلك ان شخصية العامل تكون محل اعتبار في التعاقد ، ويتميز التزامه بالطابع الشخصي ، لذا لا تؤدي وفاته الى انفساخ العقد اي انتهائه بقوة القانون ولا يحل ورثة العامل محله في العقد بل تنحل الرابطة العقدية تلقائيا بمجرد وفاته.

اما صاحب العمل فالأصل ان شخصيته ليست محل اعتبار في التعاقد وكل ما يهم هو اداء مقابل الاجر لذلك لا ينقضي عقد العمل كقاعدة عامة بوفاة رب العمل حيث يستطيع خلفه الحلول لمحلله في ادارة العمل والوفاء باجر العامل.

ويختلف الحكم اذا كانت شخصية رب العمل قد روعيت في ابرام العقد كما لو كان العمل متصلا بشخصيه او نشاطه ، ففي هذه الحالة ينتهي العقد بوفاة رب العمل اي ان العقد يفسخ بقوة القانون ، وتتنصر حقوق العامل قبل التركة ، والمشرع يقر بان عقد العمل ينتهي بوفاة العامل حقيقة او حكما ، هذا ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل الا اذا كان قد ابرم لاعتبارات تتعلق بشخصه او بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

و حددت المادة 7/66 من قانون علاقات العمل ان وفاة صاحب العمل تؤدي لانتهاء علاقة العمل في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة او ان يصبح استمرار وجودها مستحيلا اذ تطبق الاحكام الخاصة بالانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة المستخدمة.

-ب- الاحالة على التقاعد : هو الطريق العادي لإنهاء علاقة العمل حيث يفترض ان يكون العامل غير قادر على استمرار بالقيام بأعباء عمله فان انتهاء علاقة العمل بالنسبة للعامل ببلوغ السن المقررة امر مؤكد في الحياة العملية وهو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل .

و اعتبرت المادة 8/66 من قانون علاقات العمل الاحالة على التقاعد احد الاسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل سواء كانت بطلب من العامل او بمبادرة من طرف صاحب العمل لان العبرة في ذلك تكون بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة ويتحدد التقاعد في التشريعات العمالية المقارنة بطبيعة اختيارية اذ تقتصر على تحديد سن التقاعد وكيفيات الاستفادة من هذا الحق دون اجبار العمال على تقديم الطلب وترك منصب عمله.

والمشرع الجزائري بذلك اعتبر الاحالة على التقاعد من الحالات القانونية التي يترتب عليها انتهاء علاقة العمل حيث يصبح تنفيذ الالتزام العقدي مستحيلا استحالة نسبية بعد استيفاء الشروط المطلوبة مع ان بلوغ السن

القانونية لا تنتج عنها بالضرورة انتهاء علاقة العمل إذ يمكن للطرفين المتعاقدين الاتفاق على تجديد العقد، وحدد المادة 6 من قانون التقاعد شروطه وتتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

*بلوغ سنة 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 بالنسبة للنساء.

*قضاء خمسة عشرة سنة في العمل على الأقل.

-ج- استحالة التنفيذ: وتكون الاستحالة من الجانبين (العامل والمستخدم):

-استحالة التنفيذ من جانب العامل: يترتب على استحالة تنفيذ العقد بصفة مؤقتة وقف العقد نفس الفترة ويسترد العقد تنفيذه بمجرد زوال الاستحالة ، كاستدعاء العامل للخدمة العسكرية ، اما اذا استحال تنفيذ العقد بصفة نهائية فان العقد يفسخ بقوة القانون ودون حاجة الى اجراء خاص يقرر هذا الانفساخ ، فلا يحتاج الى اذار سابق ولا يلتزم احد المتعاقدين بتعويض قبل الطرف الاخر.

- استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل : وتتقرر في حالة القوة القاهرة او السبب الاجنبي فاذا استحال على صاحب العمل تنفيذ العقد نتيجة قوة قاهرة او سبب اجنبي لا يد له فيه ترتب على ذلك انفساخ العقد بقوة القانون وتتقضي التزاماته دون ان تنشأ قبله مسؤولية عن ذلك من كانت استحالة التنفيذ نهائية .

والاستحالة النهائية تكون في حال اغلاق المنشأة نتيجة القوة القاهرة او السبب الاجنبي كوقوع كارثة طبيعية اثر زلزال او حريق او فيضان وانعدام المادة الاولية بسبب الاحتلال او الحرب او صدور تشريع يحظر انتاج السلعة التي تنتجها المنشأة وتقرير احتكار حكومي لها .

اما اذا كانت استحالة تنفيذ العقد وقتيه فان اثرها يقتصر على مجرد وقف تنفيذه بحيث يعود الى السريان بمجرد زوال هذه الاستحالة .

-د- الاستقالة: هي اعلان صريح من العامل عن نيته في فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية بطريقة

قانونية، والاستقالة حق معترف به للعامل الا انه يخضع لقيود لإضفاء الشرعية عليه منها وجوب اخطار المستخدم واشعاره مسبقا حتى يتمكن من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل وعدم تعريض مصالحه للضياع نتيجة مغادرته لمنصب العمل.

المشروع الجزائي قيد الاستقالة بمهلة الاخطار او الاشعار المسبق حيث يبدأ سريانها منذ ابداء الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الاتفاقيات الجماعية وذلك بهدف المحافظة على مصلحة العمل والتمكن خلال تلك الفترة من تعويض العامل المستقيل، وتختلف مهلة الاخطار حسب اختلاف مناصب العمل واقطاعاته وتكون على العموم طويلة نسبيا فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي وقصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط والبسيط او المنخفضة في السلم المهني وتتراوح فيما بين شهر واحد و ستة اشهر وفقا لما هو معمول به في بعض المؤسسات.

وعليه فالإجراءات المتبعة في تقديم الاستقالة الزامية بالنسبة للعامل اذ يتوجب عليه تحريرها في وثيقة تتضمن اسباب ودوافع الاستقالة من منصب العمل وان يحترم مهلة الاخطار المحددة في التنظيم المعمول به .

لذلك يعتبر كل اخلال بهذه الاجراءات تعسف من جانب العامل في استعمال حقه، يمكن ان يؤدي الى مطالبة بالتعويض عن الاضرار التي قد تلحق صاحب العمل نتيجة مغادرة العامل لمنصب العمل دون احترام الاجراءات السابقة وهذا طبقا للأحكام العامة المقررة للعقود الملزمة للجانب.

وحددت المادة 3/2/68 شروط شكلية للاستقالة بان " على العامل الذي يبدي رغبته في نهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ان يقدم استقالته كتابة ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية".

-ه- الفسخ: يستند حق الفسخ الانفرادي لعقد العمل على الإرادة الحرة للطرفين طالما ان العقد غير محدد المدة يمكن انهاءها في اي وقت لسبب خاص حقيقي ومقبول ويمكن لطرفي العقد المبادرة بفسخ العقد والتحرر من التزاماته مع ضرورة احترام جميع الاجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي كالإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ والتي عادة ما تحدد مدتها الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل ويمكن ان يخضع الفسخ الاتفاقي للرقابة القضائية علاقة وبذلك يتحمل الطرف المبادر للفسخ المسؤولية لإثبات السبب المشروع الذي يبرر الفسخ المسبق. ويجوز للعامل ان يفسخ العقد بإرادته اذا اخل رب العمل بالتزام من التزاماته ، ويفضل العامل عادة اللجوء الى الاستقالة لإنهاء علاقة العمل الا ان ذلك لا يخل بحقه في التمسك بالفسخ طبقا للقواعد العامة وتبدو اهمية هذا الحق اذا اخل صاحب العمل بالتزامه في انه يعفي العامل من مراعاة مهلة الاخطار الواجبة في حالة الاستقالة .

-و- بطلان العقد : ينتج عن تخلف او عدم صحة احد اركان عقد العمل كانهما حرية الرضا والسبب الغير مشروع بطلان العقد او بطلان العيوب اللاحقة لتكوين العقد وفقا للأحكام العامة الواردة في القانون المدني الا ان الطابع الخاص لهذا العقد وصفاته المميزة يستبعد الاثر المرجعي للبطلان المطلق لبعض الحالات كما هو الشأن بالنسبة للأجر ، اذ لا يمكن ان يؤدي البطلان الى حرمان العامل من تقاضي اجره عن فترة العمل المنجز استنادا لصفة الاستمرار والتتابع لعقد العمل.

ويبقى عقد العمل قائما وصحيحا رغم عدم مشروعية بعض بنوده حيث يقتصر البطلان في هذه الحالة على بنود المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية وهو ما اكدته المادة 136 من قانون العقوبات بقوله " يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله احكام هذا القانون بقوة القانون " .

-ي- التسريح او العزل: يستند العزل او التسريح بسبب ارتكاب العامل لخطا جسيم اثناء العمل او بمناسبةه على حماية مصالح صاحب العمل وعدم الاخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم العمل بالمؤسسة المستخدمة وقد حدد

المشرع الجزائري بموجب احكام المادة73 من قانون علاقات العمل الاخطاء الجسيمة ممثلة في :

-رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ الاوامر المرتبطة بالعمل .

-اذا اشاع دون اذن صاحب العمل طرق الصنع والتنظيم او وثائق داخلية.

-ارتكاب اعمال تتسبب في توقيف جماعي عن العمل.

-القيام بأعمال العنف.

-التسبب عمدا في الحاق اضرار ببنايات واجهزة العمل.

-تناول الكحول والمخدرات اثناء العمل.

-عدم تنفيذ امر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين .

اما التسريح الجماعي فهو عبارة عن فصل عاملين او اكثر بسبب صعوبات او ضغوط اقتصادية يتم في شكل دفعة او دفعات متعاقبة ، واجاز المشرع بموجب نص المادة69 من قانون علاقات العمل للهيئة المستخدمة تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك اسباب اقتصادية واذا كان تقليص العدد ينبني على اجراء التسريح الجماعي فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية مترامنة ويتخذ قراره بعد التفاوض جماعيا، ويترتب على التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية عدة حقوق العمال المسرحين تحظى بحماية قانونية:

*الحق في مهلة الاخطار.

*الحق في التعويض.

*الاولوية في تحصيل الاجور والتعويضات المستحقة .

*الاولوية في التوظيف.

*الحق في الضمان الاجتماعي.

*الحق في الاستفادة من اداءات الخدمات الاجتماعية.

*حق في الحصول على شهادة العمل.

-م- العجز الكلي للعامل عن العمل: يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض الى انتهاء عقد العمل مع تحمل

صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية العمول بها ويمكن اثبات نسبة العجز الكلي

عن العمل نتيجة مرض او حادث عمل وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية بكافة طرق الاثبات

كالشهادة الطبية الصادرة عن طبيب مختص .

اما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب اثباتها من جانب العامل فيرجع في ذلك

الى صاحب العمل بحكم الاختصاص او الخبير القضائي عند الاقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية واثبات مدى

صحة حجج صاحب العمل.

-ن- انتهاء مدة العمل : يعني به فك الرابطة العقدية بما يترتب عليها من حقوق والتزامات بين طرفيها

وانقضاء العقد بهذا المعنى يعد امرا طبيعيا باعتباره من العقود المؤقتة بطبيعتها اذ لا يعقل ان تدون هذه العقود

الى الابد. وينتهي تلقائيا عقد العمل بعد انقضائه دون الحاجة لأي اجراء او اخطار دون ان يترتب على ذلك اي

التزام على عاتق طرفيه الا فيما يخص ضرورة اعلام احدهما الاخر بنية في عدم تجديد العقد.

اما اذا حدث الانتهاء قبل انقضاء المدة القانونية للعمل المتفق عليه فاه يفرض على المستخدم المبادرة بالإنهاء

باتخاذ الاجراءات التي اقرتها النظم والقوانين العمول بها حماية لحقوق ومصالح الطرف الاخر ومن اهمها

الاطار المسبق.

ك-تغيير رب العمل : يمكن ان يتغير شخص صاحب العمل نتيجة انتقال ملكية المؤسسة الى الورثة او الغير بالبيع او الهبة او بتقديمها حصة ف شركة او بإدماجها في مؤسسة اخرى وقد يتم تأجير المنشأة الى شخص اخر ففي هذه الحالات تظل عقود العمل القائمة وقت حدوث التغيير سارية قبل رب العمل الجديد بنفس المضمون والشروط ولا يستطيع انهاء اي عقد منها دون مبرر مشروع وبغير مراعاة المواعيد المحددة قانونا. ولا كن يشترط لاستمرار عقود العمل السابقة بقاء كيان المؤسسة واستمرار نشاطها اما اذا احدث رب العمل الجديد تغييرا جوهريا في نشاط المؤسسة فإنها تعتبر قد انقضت وتتقضي معها عقود العمل القديمة كما لو اشترى شخص مكانا لصناعة الاحذية وحوله الى صناعة الملابس.

الخاتمة :

وفي الاخير تضمنت محاور المقياس جملة من العناصر ممثلة في تقسيمه الى اربعة محاور المحور الاول كان بعنوان ماهية قانون العمل والذي تطرقنا فيه الى نشأة قانون العمل ومفهومه بما يشمل من خصائص تميزه عن غيره من النظم ، الى جانب التطرق اهمية قانون العمل وجوانبه .

اما المحور الثاني كان بعنوان مصادر قانون العمل ممثلة في المصادر الخارجية والداخلية لقانون العمل خصوصا ما يتعلق بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية ، والنصوص التشريعية الوطنية .

اما المحور الثالث ف جاء بعنوان علاقات العمل التعاقدية والذي تضمن دراسة مفهوم عقد العمل وشروط قيامه ومراحل انعقاده الى جانب اثار العقد المترتبة عنه بما يتضمنه من التزامات لكل من العامل و رب العمل او الهيئة المستخدمة .

والمحور الرابع تضمن منازعات عقد العمل والذي جاء فيه منازعات العمل الفردية ومنازعات العمل الجماعية واسباب انتهاء عقد العمل خصوصا الاسباب العادية والغير العادية المؤدية لإنهائه.