



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

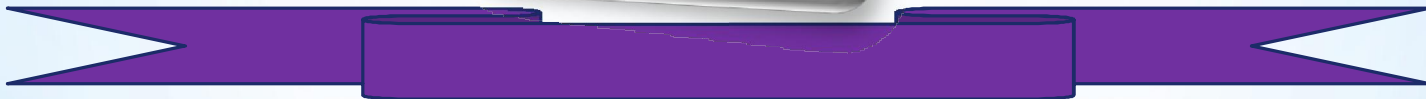


محاضرة 4:
تنفيذ علاقة العمل الفردية وآثارها



إعداد الأستاذ:
د بلباقي بومدين

beldroit5@gmail.com



ثانيا: مرحلة تنفيذ علاقة العمل

بعد مرحلة إبرام علاقة العمل على نحو ما رأينا سابقا، تأتي مرحلة التنفيذ، حيث يبدأ سريان علاقة العمل بالأداء الفعلي للنشاط الملقى على عاتق العامل، والذي لا يصبح نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والعقدية إلا بعد مروره بمرحلتين متتاليتين، **المرحلة التجريبية، ومرحلة التثبيت:**

١- المرحلة التجريبية:

قد يفضل المستخدم التأكد من كفاءة العامل المهنية والسلوكية، فيتفق معه على إخضاعه للاختبار فترة من الزمن يكون لكلا الطرفين خلالها حق العدول وانهاء علاقة العمل. دون إخطار مسبق للعامل ودون أي تعويض (المادة 20)،

وقد حددت المادة 18 من قانون العمل هذه الفترة التجريبية بـ: 6 أشهر قابلة للتمديد إلى 12 شهرا كحد أقصى بخصوص المناصب ذات التأهيل العالي، يتم الاتفاق عليها بناء على الاتفاقية الجماعية للعمل.

شروط النص عليها صراحة في العقد، وإلا اعتبر عقد العمل باطلا منذ البداية، ولا يجوز لصاحب العمل الاحتجاج بهذه الفترة غير المثبتة كتابيا. كما لا يجوز له تسريحه لعدم كفاءته دون الاتفاق عليها مسبقا، وإلا كان التسريح تعسفيا، يخول العامل الحق بالمطالبة بإعادة الإدماج.



ب- مرحلة التثبيت :

متى أثبت العامل كفاءته واستحقاقه لمنصب العمل خلال الفترة التجريبية، وانقضت هذه الفترة دون أن يستخدم أي من الطرفين حقه في إنهاء علاقة العمل، صار عقد العمل باتا ومنتجا لكافة آثاره بأثر رجعي منذ تاريخ انعقاد العقد، فمن هذا التاريخ تحتسب للعامل الأقدمية واستحقاقه للعلاوات والحقوق التي لم يكن قد تقاضاها خلال الفترة التجريبية.

مثال تطبيقي:

يشتغل كل من أحمد، ياسين، عمر لدى مؤسسة خاصة، مع (أحمد) بموجب عقد عمل مكتوب تضمن البيانات الجوهرية فقط، و (ياسين) بموجب عقد عمل مكتوب شمل كافة البيانات الجوهرية والتكميلية، أما (عمر) بموجب عقد عمل غير مكتوب.

- نظرا لضعف كفاءة أحمد قام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل وعدم تثبيته.
 - أما (ياسين) فقد ادعى أنه لم يتقاضى أجره لبضعة أشهر من السنة الماضية محتجا عليه ببعض الشهود من العمال.
- وبالنسبة لعمر احتج عليه صاحب العمل بانقضاء علاقته بسبب انتهاء عمله المؤقت.

ناقش هذه الوقائع؟

لو افترضنا أن صاحب العمل يعتبر تاجرا، ما رأيك في احتجاج ياسين في هذه الحالة؟



آثار علاقة العمل:

متى انعقد عقد العمل صحيحا مستوفيا لأركانه وشروطه، وبعد تثبيت العامل في منصبه على النحو الذي سبق تفصيله رتب كامل آثاره القانونية، تتمثل في جملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة بين طرفيه

حقوق والتزامات
المستخدم

حقوق
والتزامات
العامل

حقوق العامل

الحق في الأجر: المادة 80 من ق 90-11

الحق في التكوين والترقية: نصت على هذا الحق المواد 57 إلى 61 من قانون 90/11

الحق في ممارسة مهام نقابية : هو حق مكرس دستوريا لاسيما بعد إصلاحات دستور 89، بعدما كان العمل النقابي حكرا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعدها فتح المشرع المجال أمام القطاع الخاص لأجل تولي الدفاع عن مصالحهم بواسطة ممثليهم، ومن ثم كرست الدساتير المتعاقبة هذا الحق، وأكدته الدستور الحالي (المادة 69 من دستور 2020) وقد خصه المشرع بقانون خاص، وهو القانون 02-23 الذي ألغى القانون 90/14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

الحق في التقاعد: حدده المشرع بـ 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي

الحق في الراحة والعطل القانونية : في مقابل التزام العامل بالعمل لمدة بـ 40 ساعة خلال 5 أيام في الأسبوع يتمتع العامل بيوم راحة في الأسبوع تكون يوم الجمعة، كما يستفيد من عطل أخرى يحددها القانون كأيام العيد والعطل السنوية (المواد 33 و 34 و 35 من قانون العمل)

**التزامات
العامل
المادة 7
و 73
قانون
11-90**

الالتزام بأداء العمل المتفق عليه: المادة 1-7

المحدد في عقد العمل الفردي، فإن لم يوجد اتفاق صريح أو ضمني وجب اللجوء إلى النظام واللوائح الداخلية للمؤسسة، أو الاتفاقيات الجماعية إن وجدت، وإلا وجب الرجوع إلى العرف والعادات المهنية المتبعة في المجال الذي يعمل به العامل (وهي المصا التي يرجع إليها عند النزاع)

الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل:

المادة 3-7 من قانون 11-90: "... أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم ..."، وأي مخالفة من العامل تعد خطأ من الدرجة الثالثة ينجر عنه التسريح دون إخطار مسبق ودون تعويض (المادة 73).

الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:

المادة 7/7: "... أن لا تكون لهم -أي العمال- مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه". كما لو قام بتصنيع نفس المنتجات وتوزيعها على عملاء صاحب العمل، أو العمل لدى منافسين آخرين لصاحب العمل، إلا إذا كان هناك اتفاق بين الأطراف.

الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل:

نصت على هذا الالتزام المادة 8-7: "لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات التكنولوجية ... وبصفة عامة مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهئية المستخدمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية". (المادة 73)

حقوق صاحب العمل

تتمثل هذه الحقوق في جملة الالتزامات الملقاة على عاتق العامل التي فصلنا فيها سابقا وهي: أداء العمل المتفق عليه، طاعة الأوامر وتنفيذ التعليمات، الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل، الالتزام بالسريّة المهنيّة.

الالتزام بتمكين العامل من أداء عمله: المادة 6 من القانون 90/11 يلتزم صاحب العمل بتهيأة المكان المناسب للعمل، وتزويد العامل بالوسائل والأدوات والمواد الأولية اللازمة لتنفيذ العمل

التزامات صاحب العمل

الالتزام بالحماية اللازمة من أخطار العمل، وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والتدابير اللازمة، وتوفير كل الوسائل التي من شأنها حماية العمال من مخاطر العمل، وضمان الأمن والسلامة الصحية لهم

الالتزام بالتأمين الاجتماعي للعمال، بدفع حصص الاشتراك الخاصة بكل عامل لدى مصالح الضمان الاجتماعي، ضمانا لتعويض العمال عن حوادث العمل، حيث يلتزم المستخدم بالتصريح بالمرض أو الحادث المهني وفق الإجراءات والآجال المنصوص عليها مثل القانون 83/13، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، والقانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

الالتزام بدفع الأجر: سبق وأن أشرنا إلى أن الأجر يعتبر عنصر أساسي من عناصر عقد العمل، إذ بدونه نكون أمام عقد تبرع، ويمثل الأجر سبب التزام العامل بينما يعتبر محل التزام صاحب العامل



