

دور الخبرة القضائية المحاسبية في تسوية منازعات العمل ذات الطابع المالي

دراسة حالة تقرير خبير قضائي محاسبي بولاية بسكرة

The role of Forensic Accounting in settling Work disputes with a financial nature A case study report in the office of a Forensic Accountant in the city of Biskraمنصف خيزار¹، صورية زاوي²¹ مخبر مالية، بنوك وإدارة أعمال، جامعة محمد خيضر بسكرة، mouncef.khaizar@univ-biskra.dz² مخبر مالية، بنوك وإدارة أعمال، جامعة محمد خيضر بسكرة، souria.zaoui@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2022/09/10 تاريخ القبول: 2022/12/12 تاريخ النشر: 2022/12/28

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور الخبرة القضائية المحاسبية في تسوية منازعات العمل المالية بالاعتماد على دراسة تقرير بمكتب خبير قضائي محاسبي بولاية بسكرة، تضمن ابداء رأي حول نزاع عمل ذو طابع مالي بين العامل والمؤسسة المستخدمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن الخبرة القضائية المحاسبية كان لها دور في تقديم معلومات للقضاء ساهمت في ارشاد القاضي للفصل في النزاع القائم بين العامل والمؤسسة المستخدمة وحله .

كلمات مفتاحية: الخبرة القضائية المحاسبية، منازعات العمل المالية، تقرير الخبير القضائي المحاسبي.

تصنيفات JEL : M41

Abstract: This study aims to recognize the role of The Forensic Accounting in solving financial work disputes, by adopting and relying on a study of a report in the office of an forensic accountant in the city of Biskra, which includes expressing an opinion on a work dispute of a financial nature between the worker and the employer institution. and the studey concluded that the forensic accounting had A role in providing information to the judiciary that contributed to guiding the judge to settle and resolve the dispute, between the worker and the employing institution.

Keywords: Forensic Accounting , financial work disputes, the report of the Forensic Accountant.

Jel Classification Codes: M41

1. مقدمة:

تعتبر منازعات العمل من أهم وأكثر المنازعات القضائية التي تثير إشكالات معقدة بين العامل والمستخدم وخاصة المنازعات ذات الطابع المالي.

ويتم الفصل في هذه المنازعات سواء المنازعات حول ظروف العمل أو المنازعات المالية أمام القسم الإجتماعي، ولأن المنازعات المالية تتسم بعمليات تقنية وحسابية والقاضي يتوقف دوره في إستيعاب المسائل القانونية، يلجأ هذا الأخير إلى تعيين خبير قضائي محاسبي مسجل ضمن قائمة الخبراء القضائيين المحاسبين أو خبير استثنائي خارج القائمة من أجل القيام بالتحقيق في هذه القضية في شكل تقرير. ويمثل الهدف الأساسي من الخبرة القضائية المحاسبية في إعداد تقرير للقاضي يوضح ويبسط فيه الخبير كل معطيات القضية، ويقوم بإبداء رأيه بكل حيادية حول النزاع.

من هذا المنطلق كانت إشكالية الدراسة كما يلي:

ما هو دور الخبرة القضائية المحاسبية في تسوية منازعات العمل المالية؟

للإجابة عن الإشكالية قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي الخبرة القضائية المحاسبية؟
- ماهي منازعات العمل؟
- ما هي الإجراءات المتبعة من قبل الخبير فالقضائي المحاسبي في تسوية منازعات العمل المالية؟

للإجابة على هذه الأسئلة قسمنا الدراسة إلى ما يلي:

- منازعات العمل.
- الخبرة القضائية المحاسبية.
- إعداد الخبرة المحاسبية في منازعات العمل ذات الطابع المالي.
- دراسة حالة تقرير خبرة قضائية محاسبية.

2. منازعات العمل

تعتبر المنازعات أحد مظاهر الحياة العملية، وتتعدد وتتنوع بحسب موضوعها، وللفضل فيها تم وضع قوانين وإجراءات يتوجب على طرفي النزاع إحترامها.

1.2 مفهوم منازعات العمل: قبل التطرق إلى منازعات العمل نعرض المفاهيم التالية:

عقد العمل: تنشأ علاقة العمال بعقد مكتوب أو غير مكتوب وتقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لمؤسسة مستخدمة (بلعبدون، 2021، صفحة 4)

إتفاقية العمل: اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية (بلعبدون، 2021، صفحة 12)

الإتفاقية الجماعية: تؤدي المفاوضات الجماعية التي تتضمن تبادل وجهات النظر بين الطرفين المتفاوضين وإجراء مناقشات وتنازلات متبادلة-غالبا- إلى تطابق إرادتيهما حول اتفاق يتم إبرامه لتسوية النزاع المطروح بين الجانبين (برتيمة، صفحة 146)

تعريف منازعات العمل:

-عرف المشرع الجزائري النزاع الفردي على أنه " كل خلاف في العمل قائم بين أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة ". (المادة 2، 90-04)

- النزاع الفردي في العمل يتحدد وفق معايير والمتمثلة في: أن يكون النزاع في العمل بين العامل الأجير والمستخدم أو الهيئة المستخدمة وأن يكون موضوع النزاع متعلقا بتنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، وأن لا يكون قد سوي النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة. (دايخ، 2014، صفحة 29)

مما سبق يمكن تعريف منازعات العمل على أنها خلاف بين طرفين هما العامل ورب العمل نتيجة إخلال أحد الطرفين بالعقد المبرم بينهما.

2.2 انواع نزاعات العمل

تنقسم منازعات العمل وفق العديد من المعايير التي يتم الاستناد إليها، ومن بين أنواع منازعات العمل ما يلي:

1.2.2 حسب مصدر النزاع: تصنف نزاعات العمل بالنظر إلى مصدرها إلى أربعة أنواع: (ريكلي، 2020، صفحة 15)

- نزاعات عمل متعلقة بخرق أحكام قانونية وتنظيمية: والتي تكون عند إخلال أحد الطرفين لأحكام قانونية وتنظيمية؛
- نزاعات عمل متعلقة بخرق أحكام إتفاقية: والتي تكون عند إخلال أحد الطرفين لأحكام إتفاقية؛
- نزاعات عمل متعلقة بخرق أحكام وبنود عقد العمل: والتي تكون عند إخلال أحد الطرفين لأحكام وبنود عقد العمل؛
- نزاعات عمل متعلقة بخرق أحكام النظام الداخلي: والتي تكون عند إخلال أحد الطرفين لأحكام النظام الداخلي.

2.2.2 حسب نوع نزاع العمل: وتصنف كما يلي:

- منازعات ذات طابع مالي: والتي يكون موضوعها عادة الأجرة والتعويضات والساعات الإضافية؛
- منازعات حول ظروف العمل: يكون موضوعها وضعية العمل.

3.2.2 حسب الجهة التي تعرض أمامها المنازعات: وتصنف كما يلي:

- منازعات إدارية: يتم تسويتها إما أن تكون داخلية أو عن طريق مكتب المصالحة؛
- منازعات قضائية: يتم تسويتها عن طريق القضاء.

3.2 طرق تسوية النزاع: يتم تسوية منازعات العمل ذات الطابع المالي كما يلي:

1.3.2 داخل المؤسسة: تعني التسوية الداخلية للنزاع إتفاق طرفي علاقة العمل على إيجاد حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة من أي طرف خارجي، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها. (هدني، 2015، صفحة 103)

2.3.2 عن طريق المصالحة : عند فشل تسوية النزاع داخل الهيئة المستخدمة وعدم الوصول إلى حل، يتم التوجه إلى مفتشية العمل كخطوة ثانية لتسوية النزاع القائم بين الطرفين عن طريق نظام المصالحة بصفة إجبارية.

3.3.2 عن طريق القضاء: بعد استيفاء الإجراءات الإدارية التي أتينا على ذكرها دون الوصول إلى تسوية للنزاع، يتم اللجوء إلى القضاء على مستوى القسم الإجتماعي كحل نهائي لتسوية النزاع، ولأن القاضي قد لا يكون ملما بالقدر الكافي في بعض المسائل المالية التي تستلزم مختص بها يلجأ إلى خبراء مختصين في المحاسبة والمالية.

3. الخبرة القضائية المحاسبية

تعتبر الخبرة القضائية المحاسبية أحد فروع المحاسبة، وهي تجمع بين مجالات مختلفة تتمثل في المحاسبة والمالية والتدقيق والضرائب والقانون.

1.3 تعريف الخبرة القضائية المحاسبية:

- تعرف بأنها استخدام المحاسبة والمراجعة ومهارات التحقيق لاكتشاف جرائم الاحتيال والفساد المالي وتحليل المعلومات المالية لاستخدامها في الاجراءات القانونية. (Hossain & Tanim, 2016)
- تعرف بأنها عبارة عن نقطة التقاء للعديد من التخصصات المختلفة مثل المحاسبة، المراجعة، القانون، التمويل، الاقتصاد، علم النفس، علم الاجتماع، وعلم الجريمة. (DiGabriele & Hubers, 2015, p. 100)

- تسمى المحاسبة القضائية في الجزائر بالخبرة القضائية المحاسبية وهي وسيلة إثبات و إجراء مساعد للقاضي، ويمكن تعريف الخبرة القضائية في مجال المحاسبة بأنها معاملة يعهد بها القاضي إلى أفراد لديهم معرفة قانونية تقنية من أجل الحصول منهم على المعلومات التي يحتاجها للبت في القضية. (بن العربي و بودرالة، 2021، صفحة 232)

من خلال ما سبق يمكن تعريف الخبرة القضائية المحاسبية بأنها مزيج بين المحاسبة والتدقيق والقانون يعهد بها القاضي حين يكون غير قادر على الفصل في النزاع إلى شخص مختص من أجل إبداء رأيه فيها.

2.3 أهداف الخبرة القضائية المحاسبية: تهدف الخبرة القضائية المحاسبية إلى: (دنقر، حمودة، و زرتي، 2020)

- جمع الأدلة الكافية وتقديم تقرير يتضمن رأي في مهني محايد للمساعدة في تأييد الدعاوي القضائية؛
- حماية المال العام من أعمال الغش والاحتيال وسوء الاستخدام؛
- اكتشاف الاختلال وتحديد كميته والإجراءات الجزائية التي تتخذ بشأنه؛
- التحقق من الادعاءات المزعومة من قبل الأطراف ذات العلاقة؛
- إكتشاف عمليات الاحتيال، فضلا عن اكتشاف حالات التهرب من الالتزامات المالية، أو الممارسات الخاطئة التي ترتكب في السجلات؛
- تحديد مقدار الخسائر أو الأضرار الاقتصادية المتكبدة أو المحتملة وجمع الأدلة المالية التي ستكون بمثابة أدلة قوية لدعم المطالبات القانونية لاستردادها.

3.3 خدمات الخبرة القضائية المحاسبية: تنقسم لغرض التحقيق ولغرض دعم القضاء (المكي و السنوسي، 2015، صفحة 672)

1.3.3 غرض التحقيق: والتي تعتمد على الإستفادة من مهارات الخبر القضائي المحاسبي، وتختص بمراجعة الوضع الراهن وتقديم المقترحات بخصوص طرق العمل المحتملة، والتنسيق والتعاون مع الخبراء الآخرين

2.3.3. غرض دعم القضاء: وتتمثل في المهام التالية:

- المساعدة في الحصول على الوثائق الضرورية لدعم القضية أو دحضها.
- مراجعة الوثائق ذات العلاقة بالقضية لغرض التقييم المبدئي للقضية وتحديد مواطن القوة والضعف فيها. تقديم المساعدة في استجواب الشهود لغرض الاكتشاف، بما في ذلك صياغة الأسئلة التي ستسأل بخصوص الدليل المالي.
- حضور استجواب الشهود لغرض الاكتشاف ومراجعة الشهادة والمساعدة في فهم القضايا المالية.
- مراجعة تقرير الخبير المعارض المتعلق بالأضرار وإعداد تقرير بنقاط القوة والضعف فيه.

4. إعداد الخبرة المحاسبية في منازعات العمل ذات الطابع المالي

يتم إختيار الخبير القضائي المحاسبي على أساس تقديري من بين الخبراء المسجلين في القائمة لدى المحكمة، أو بقرار إستثنائي من بين الخبراء الغير مسجلين في القائمة. (GADI, p. 6)

بعد تعيين الخبير القضائي المحاسبي يقوم مباشرة مهامه، بدءا بجمع الوثائق والأدلة والمستندات التي يحتاجها، ثم تحليلها ودراستها باستخدام مهارات المحاسبة والمالية التي تدخل في نطاق اختصاصه، ويمكن أيضا سماع أقوال الخصوم وآرائهم.

1.4- الشروط الشكلية لتقرير الخبرة: تتضمن الورقة الخارجية لتقرير الخبرة على سبيل المثال ما يلي:

- بيان الجهة القضائية والقسم الذي قدم له تقرير الخبرة؛
- رقم جدول القضية، رقم الفهرس، تاريخ الحكم؛
- إسم ولقب الخبير القضائي المحاسبي، إختصاصه، عنوانه؛
- بيان أطراف القضية أطراف النزاع (بين / ضد) وعناوينهم؛
- رقم وتاريخ إيداع الخبرة والتوقيع.

2.4- الشروط الموضوعية لتقرير الخبرة: يتضمن تقرير الخبرة على الخصوص ما يلي:

- أقوال وملاحظات الخصوم ومستنداتهم؛
- عرض تحليلي لما قام به الخبير وعيانه في حدود المهمة المسندة إليه؛
- نتائج الخبرة.

3.4- محتوى تقرير الخبرة: يتضمن محتوى تقرير الخبرة ما يلي: (بوشاك و سايج، 2017، الصفحات 383-384)

-تقديم القضية: وفيض بيانات القضية، أسماء الخصوم في الدعوى ووكلائهم المحامين؛

-ملخص النزاع: وهو ملخص لوقائع القضية والأسباب التي استدعت تعيين الخبير

-المهمة: حصر المهام المكلف بها بدقة وفهم مها نص عليه الحكم أو القرار الأمر بالخبرة، كتحقيق الأعمال، فحص المستندات والوثائق الثبوتية لكلا الطرفين، وإثبات الضرر أو نفيه،... الخ؛

-المناقشة: في هذا العنصر يورد الخبير أقوال الخصوم ومذكراتهم ومستنداتهم منه فيتضمن أقوال الخصوم ومذكراتهم ومستنداتهم ومناقشتها؛

-المعاينة والاستنتاج: وفيه بيان للأعمال التي قام بها الخبير من فحص للدفاتر وإطلاع على السجلات والقوائم والاختبارات، والاستنتاجات التي توصل إليها؛

-الخلاصة: فيها يعرض الخبير بدقة ما تواصل إليه في حدود المهمة المنوطة به، ورأيه بخصوص الموضوع، وعرض مختلف الاحتمالات بصيغة واضحة وحيادية ونزيهة؛

-أتعاب الخبرة: فيها تفصيل مستحقات الخبير وتقديره لأتعابه بما في ذلك دراسة الوثائق، الانتقال بين الإدارات، تحرير التقرير، المراسلات والوضع مع ترك تحديد المبلغ النهائي للقاضي الذي عينه أو إنتدبه؛

-نسخ الوثائق المعتمدة: على الخبير أن يرفق بتقريره محاضر الاجتماعات مع المتخصصين، والملاحظات والطلبات الخطية، التي قدمت له من طرفي النزاع، الاستشارات الفنية، وجميع المستندات التي توضح عمل الخبير بما في ذلك الأحكام القضائية والقرارات، و الوثائق التي استند عليها لإعطاء رأيه الفني؛

-التوقيع على التقرير، التاريخ، الختم. يودع التقرير لدى الجهة القضائية المعنية (مثلا منازعات العمل ذات تودع على مستوى القسم الإجتماعي)، وتكون وثيقة شاملة ودقيقة تساعد القاضي على الفصل في

الدعوى، غير أنه إذا تبين للقاضي أن العناصر التي بنى عليها الخبير تقريره غير وافية ، له أن يتخذ جميع الإجراءات اللازمة، لا سيما الأمر باستكمال التحقيق، أو حضور الخبير أمامه ، ليتلقى منه الاستيضاح

والمعلومات الأساسية، كما هو معمول به وفقا لقانون الإجراءات الجزائية حيث يجوز للرئيس من تلقاء

نفسه أو بناء على طلب النيابة العامة أو الخصوم أو محاميهم أن يوجه للخبراء أية أسئلة تدخل في نطاق المهمة التي عهد إليهم بها.

5. دراسة تقرير خبرة قضائية محاسبية حول نزاع عمل مالي

1.5 تقديم مكتب الخبير القضائي المحاسبي:

لمعرفة وتبيين دور الخبرة القضائية في تسوية منازعات العمل بين العامل والمؤسسة المستخدمة قمنا بدراسة تقرير خبرة بمكتب خبير قضائي محاسبي بولاية بسكرة الأستاذ قطاف نبيل.

الأستاذ نبيل قطاف محافظ حسابات ومستشار جبائي مسجل ضمن قائمة الخبراء القضائيين المحاسبين المعتمدين من قبل محكمة بسكرة وهو خبير في المحاسبة والمالية، يقع مكتبه في حي 252 حي الواد بسكرة.

2.5 عرض وتحليل تقرير خبرة قضائية محاسبية حول نزاع عمل مالي:

تدور معطيات القضية حول نزاع بين عامل والشركة التي ينتمي إليها حول تحديد قيمة منحة نهاية المسار المهني حسب الإتفاقية الجماعية للعمل وكذا رواتب العطل السنوية للسنوات 2008، 2009، 2010، 2011، 2012، مع العلم ان العامل اشتغل في المؤسسة من سنة 1985 إلى سنة 2012.

ونظرا إلى أن النزاع لم يتم تسويته وديا بين الطرفين لجأ العامل إلى القضاء، وبما أن القضية من نوع القضايا المالية تم تعيين الخبير القضائي الأستاذ قطاف للاستشارة وابداء رأيه فيها.

الإجراءات التي قام بها الخبير القضائي المحاسبي:

إستدعاء وحضور الأطراف: حضور الأطراف، وتسليمهم الوثائق للخبير والإستماع لكل التوضيحات والمعلومات المتعلقة بالقضية.

يقوم الخبير هنا بإستدعاء كل طرف من أطراف النزاع على حدى والإستماع إلى أقواله وتصريحاته حول المعلومات ومسك الوثائق المتعلقة بالقضية من طرفي النزاع.

الإنتقال إلى مقر الشركة

إنتقل الأستاذ نبيل قطاف إلى الشركة المدعى عليها ووجد المدير غائب وإستقبله رئيس دائرة الإدارة والمستخدمين وأفاده بأن المدعي ليس له الحق في منحة نهاية المسار المهني بما أنه لم يعمل بالشركة 32 سنة

ولم يبلغ سن 60 سنة وأن مدة عمل المدعي في الشركة 27 سنة فقط، أما رواتب العطل السنوية فإن المدعي استفاد من كل الرواتب ماعدا راتب عطلة 2012/2011 والمحدد بـ10.344,63دج.

الانتقال إلى مقر الشركة برفقة المدعي

انتقل الأستاذ نبيل قطاف برفقة المدعي إلى الشركة المدعى عليها وعقد جلسة عمل مع رئيس دائرة الإدارة والمستخدمين والذي أفاده بأن المدعي ليس له الحق في منحة نهاية المسار المهني بما أنه لم يعمل بالشركة 32 سنة ولم يبلغ سن 60 سنة طبقا للإتفاقية الجماعية لشركة المدعى عليها، أما رواتب العطل السنوية وبتفاهق الطرفين فإن المدعي استفاد من كل الرواتب ماعدا راتب عطلة 2012/2011 والمحدد بـ10.344,63دج.

الوثائق المقدمة من طرف المدعي

- كشوف الأجر للسنوات 2008 و 2009 و 2010.
- المواد من 80 إلى 84 من الإتفاقية الجماعية لسنة 2010.
- الوثائق المقدمة من طرف المدعى عليها (الشركة)
- كشوف الأجر لسنتي 2011 و 2012.
- شهادة العمل.
- طلب التقاعد السن (بدون تاريخ).
- الإتفاقية الجماعية لشهر أوت 2010.
- ملاحق تعديل الإتفاقية الجماعية رقم (01) لشهر ماي 2012.
- كشوف العطل السنوية المدفوعة من الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية للسنوات 2008، 2009، 2010، 2011، 2012.
- كشوف العطل السنوية المدفوعة من الشركة للسنوات 2008، 2009، 2010، 2011، 2012.

تحديد المستحقات:

• تحديد منحة نهاية المسار المهني

حسب المادتين (80) و(81) من الإتفاقية الجماعية لسنة 2010 فإن العمال المستوفين شروط التقاعد النسبي يستفيدون من منحة نهاية المسار المهني، وتحدد هذه المنحة حسب المادة (80) من الإتفاقية الجماعية بمعدل ثلاثة (03) أشهر عن كل خمسة (05) سنوات خاضعة للضمان الإجتماعي، ويحدد هذا الأجر الشهري على أساس متوسط الإثني عشر شهرا (12) الأخيرة قبل الإحالة إلى التقاعد، وتحسب هذه المنحة كما يلي:

أ- حساب عدد الاشهر التي تحسب على أساسها منحة نهاية المسار المهني

المدعي عمل في الشركة (27) عاما و(21) يوما للفترة الممتدة من (1985/02/09) إلى (2012/02/29) وعليه يستفيد من عدد الأشهر كما يلي:

$$= \text{عدد سنوات العمل} \times \frac{03 \text{ أشهر}}{05 \text{ سنوات}}$$

$$= \left\{ \frac{21 \text{ يوما}}{365} + 27 \right\} \times \frac{03 \text{ أشهر}}{05 \text{ سنوات}} = 16.23 \text{ شهرا}$$

ب- حساب متوسط الاجر لإثني عشر شهرا الأخيرة الخاضعة للإشتراك الضمان الإجتماعي:

من خلال كشوف الأجر المقدمة للخبير قام بتحديد الإثني عشر شهرا (12) عمل فعلية الخاضعة للضمان الإجتماعي ويبدأ من ديسمبر 2010 وتنتهي في فيفري 2012 مع إستبعاد شهر ماي، أوت، ديسمبر لسنة 2011 بسبب أن المدعي لم يعمل خلال تلك الفترة والمفصلة في الجدول التالي:

الجدول 1: حساب متوسط الأجر الشهري الخاضع للضمان الإجتماعي

(الوحدة: دج)

الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الإجتماعي	السنة	الشهر
27.600,00	2010	ديسمبر
52.164,00	2011	جانفي
67.352,00	2011	فيفري
39.670,00	2011	مارس
39.417,44	2011	أفريل
13.454,00	2011	جوان
10.704,00	2011	جويلية
27.734,48	2011	سبتمبر
15.900,00	2011	أكتوبر
48.358,75	2011	نوفمبر
52.963,50	2012	جانفي
18.618,18	2012	فيفري
413.936,35	-	مجموع الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الإجتماعي (12 شهر)
34.494.69	-	متوسط الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الإجتماعي أجر 12 أشهر <u>12</u>

المصدر: تقرير خبرة قضائية للأستاذ قطاف نبيل

تحديد مبلغ منحة نهاية المسار المهني الخام

مبلغ المنحة الخام = عدد أشهر الاستفادة X متوسط الأجر الشهري الخاضع للإشتراك الضمان الإجتماعي

$$559.848,81 = 34.494,69 \times 16.23 =$$

تحديد مبلغ منحة نهاية المسار المهني الصافي

$$+ 559.848,81 = \text{مبلغ المنحة الخام}$$

$$- 50.386,39 = \text{إقتطاعات إشتراكات التأمينات الإجتماعية (09)}$$

$$- 50.946,24 = \text{إقتطاعات الضريبة على الدخل (10)}$$

$$458.516,18 = \text{مبلغ منحة نهاية المسار المهني الصافي}$$

• مستحقات العطل السنوية

تشارك الشركة (المدعى عليها) والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري في دفع رواتب العطل السنوية للعمال.

بعد دراسة الخبير القضائي المحاسبي للمختلف الوثائق والتوضيحات المقدمة من الطرفين، تبين أن المدعى تحصل على كل مستحقاته في ما يخص الجزء المدفوع من الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، أما فيما يخص الجزء المدفوع من الشركة فإن المدعى تحصل على جميع مستحقاته ولم يبق لدى الشركة إلا مستحقاته سنة 2012/2011 والمحددة بمبلغ صافي 10.344,63 دج والموضحة كما يلي:

$$11.367,72 \quad \text{المبلغ الخام للعطلة السنوية (2012/2011)}$$

$$-1.023,09 \quad \text{إقتطاعات الضمان الإجتماعي (09)}$$

$$\underline{10.344,63} = \underline{\text{المبلغ الصافي الواجب الدفع}}$$

ومنه مجموع المستحقات الصافية للمدعى فيما يخص تعويض منحة نهاية المسار المهني ومستحقات العطلة السنوية 2011 و2012 في ذمة الشركة المدعى عليها تحدد كما يلي:

الجدول 2: مجموع المستحقات الصافية

(الوحدة: دج)

المبايع	التعيين
458.516,18	تعويض منحة نهاية المسار المهني
10.344,63	مستحقات العطلة السنوية 2011/ 2012
468.890,81	مجموع المستحقات الصافية

المصدر: تقرير خبرة قضائية للأستاذ قطاف نبيل

الخلاصة النهائية لتقرير الخبير القضائي

قام الخبير القضائي لمحاسبي بعرض ما توصل إليه وإبداء رأيه بخصوص الموضوع كما لي: نحن الخبير القضائي قطاف نبيل، بناء على ما تقدم من دراسة وتحليل لمختلف البيانات من وثائق ومستندات، وعلى ضوء ما إستقيناه من معلومات من طرف الخصام ، فإن المدعي السيد/ (الإسم واللقب) يستحق تعويضا صافيا إجماليا في ذمة المدعي عليه/ (إسم الشركة) يقدر ب: 468.890,81 دج هذا ماتم التوصل إليه في إستشارتنا على ما قدم لنا من وثائق ومعلومات ولكم الفصل فيما ترونه مناسبا.

الأتعاب والمصاريف

تحرير وطباعة نسخ المرفقات.....	000.000 دج
التبليغ عن طريق المحضر القضائي.....	000.000 دج
التنقلات والمقابلات.....	000.000 دج
وضع وتسجيل الخبرة.....	000.000 دج
دراسة وتحليل القضية.....	000.000 دج
معالجة القضية.....	000.000 دج
مجموع الصاريف والأتعاب.....	000.000 دج

في حالة حدوث نزاع بين العامل والمؤسسة التي ينتمي إليها حول موضوع مالي وعند اللجوء إلى القضاء فإن القاضي يرجع إلى أهل الإختصاص للفصل في النزاع من خلال الحكم الذي يقضي بإجراء خبرة محاسبية تهدف لدراسة وفحص الوثائق المتعلقة بالنزاع.

من خلال هذا التقرير الذي قمنا بعرضه والذي يوضح نزاع مالي بين عامل والمؤسسة التي ينتمي إليها، تم تعيين الأستاذ نبيل قطاف للفصل فيه بصفته خبير قضائي في المحاسبة والمالية مسجل ضمن قائمة الخبراء القضائيين المعتمدين من قبل المحكمة لإنجاز خبرة قضائية حول النزاع والذي يعود سببه إلى مطالبة العامل بمنحة نهاية المسار المهني حسب الإتفاقية الجماعية للعمل وكذا رواتب العطل السنوية للسنوات 2008، 2009، 2010، 2011، 2012، مع العلم أن العامل اشتغل في المؤسسة من سنة 1985 إلى سنة 2012، وبعد حضور الأطراف والإستماع إلى أقوالهم إنتقل الأستاذ نبيل قطاف إلى مقر الشركة وأطلع على الوثائق المتعلقة بموضوع النزاع وقام بدراستها وتحليلها وفحصها لتحديد المستحقات التي يطالب بها المدعي (العامل) ثم قام بإعداد تقرير يؤكد على أن العامل له مستحقات في ذمة المؤسسة التابع لها تقدر رواتب العطل السنوية ومنحة نهاية المسار المهني حسب الإتفاقية الجماعية للعمل التي تنص على أنه يستفيد العمال المستوفين لشروط التقاعد النسبي من منحة نهاية المسار المهني بمبلغ إجمالي يقدر بـ: **468.890,81 دج**، هذا التقرير والنتيجة التي توصل إليها يبقى رأياً لمساعدة القاضي في حل النزاع الذي يملك الفصل في النزاع كما يراه مناسباً.

6. خاتمة:

نظرا لأهمية الخبرة القضائية المحاسبية في مساعدة القضاء في الجوانب المالية، وفي ظل تزايد منازعات العمل بصفة عامة والمنازعات ذات الطابع المالي بصفة خاصة، قمنا من خلال هذا البحث بدراسة دور الخبرة القضائية المحاسبية في تسوية منازعات العمل ذات الطابع المالي من خلال تقرير خبرة قضائية محاسبية وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- في القطاع العام يتم الفصل في النزاع بناء على القوانين المنظمة للتوظيف العمومي، أما في القطاع الخاص يتم الفصل بناء على الإتفاقية الجماعية.
- وضع المشرع الجزائري طرق لتسوية النزاع يتعين على الطرفين إحترامها.
- بعد إستيفاء الشروط الودية لحل النزاع والمتمثلة في التسوية الداخلية وعن طريق المصالحة يتم التوجه للقضاء من أجل تسوية النزاع.
- الخبرة القضائية المحاسبية هي تطبيق للمعارف المتداخلة بين المحاسبة والقانون لتسوية المنازعات المالية.
- الخبير القضائي المحاسبي هو مساعد للقاضي من أجل تسوية المنازعات المالية.
- في حالة منازعات العمل ذات الطابع المالي يستعين القاضي بالخبير القضائي المحاسبي بإبداء رأيه في النزاع المطروح أمامه.
- يعين الخبير القضائي المحاسبي على أساس تقديري من بين الخبراء المسجلين في القائمة لدى المحكمة، أو بقرار إستثنائي من بين الخبراء الغير مسجلين في القائمة.
- يقوم الخبير القضائي المحاسبي بإستدعاء الطرفين والإستماع لهما حول موضوع النزاع، كما يقوم بالتنقل إلى عناوينهم عند الضرورة.
- يقوم الخبير القضائي المحاسبي بفحص ودراسة الوثائق المقدمة من الطرفين وبناءا عليها أبدى رأيه في النزاع.
- تقرير الخبرة القضائية المحاسبية هو عبارة عن رأي الخبير في النزاع بناء على الوثائق والمعلومات المقدمة له والتي حصل عليها حول النزاع.
- الفصل في النزاع يبقى بتقدير القاضي.

7. قائمة المراجع:

1. الجريدة الرسمية، (1990)، العدد 6، الموافق ل6 نوفمبر سنة 1990، القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
2. المكي، م. س. & السنوسي، ح. ب. (2015). مدى توافر متطلبات المحاسب القضائي في الخبير الحسابي الليبي. مجلة العلوم الإقتصادية والسياسية (العدد 05).
3. برتيمة، ع. ا. المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية (العدد 22).
4. بلعبدون، ع. (2017). تطوير آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري. مجلة قانون العمل والتشغيل .
5. بن العربي، ع. ا. & بودربالة، س. ح. (2021). تحديات المحاسبة القضائية في مكافحة الفساد المالي في البيئة الجزائرية. مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة (العدد 01).
6. بوشاك، ن. & سايج، آ. (2017). الخبرة المحاسبية القضائية في الجزائر ودورها في الحد من الجرائم الإقتصادية. المجلة الجزائرية للإقتصاد والمالية (العدد 07).
7. دايج، س. (2014). إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي. مجلة معارف (العدد 16).
8. دنقر، ع. ا.، حمودة، ن. ا. & زرتي، م. م. (2020). مدى توفر مقومات تطبيق المحاسبة القضائية في الوحدات الاقتصادية بليبيا من وجهة نظر المراجعين الخارجيين المستقلين.
9. ريكلي، ص. (2020). محاضرات في مقياس منازعات العمل والضمان الإجتماعي موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر تخصص إدارة عامة. قسنطينة.
10. عواد بلعبدون. (2021). الشروط الموضوعية لعرض منازعات العمل الفردية أمام مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري. المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية (العدد 01).
11. هدي، ب. (2015). الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.
12. DiGabriele, J. A., & Hubers, D. (2015). Topics and methods in forensic accounting research. *Accounting Research Journal* .
13. GADI, M. (s.d.). EXPERTISE JUDICIAIRE. *RAPPORT DE STAGE D'EXPERTISE* .
14. Hossain, K., & Tanim, I. (2016). Investigating the Effectiveness of Forensic Accounting as a Tool for Detecting Fraud and Corruption in Selected Public-Sector Banks in Bangladesh. *Journal of Business Research* .