

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

الدكتور عمّار زعبي

جامعة الشهيد حمي لخضر، الوادي

ملخص:

خصّ المشرّع الجزائري عقد العمل باهتمام كبير، مردّ ذلك راجع إلى الآثار المترتبة عن هذا العقد بالنسبة لمختلف أطرافه: عاملا كان أم ربّ العمل، واضعا نُصب عينيه تحقيق التوازن في هذه العلاقة التعاقدية، وكذا توفير الحماية اللازمة وبالخصوص للطرف الضعيف ألا وهو العامل. لهذا نظّم مختلف الأحكام المتعلقة به، من بينها تلك التي تخصّ إنهاء علاقة العمل الفردية، تطرح مسألة إنهاء هذا النوع من العلاقة العديد من القضايا القانونية، بسبب الآثار المادية والمعنوية على طرفي العقد. سنناقش في هذا المقال العلمي الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية. الكلمات المفتاحية: عقد العمل، العامل، ربّ العمل، إنهاء علاقة العمل الفردية.

Abstract:

The Algerian legislator singled out the work contract with great interest, due to the effects of this contract on various parties: a worker or the employer, keeping in mind the balance in this contractual relationship, as well as providing the necessary protection, especially to the weak party, the worker.

For this reason, the various provisions relating to it, including those concerning the termination of the individual employment relationship, raise the issue of ending this type of relationship many legal issues, because of the physical and moral effects on both ends of the contract.

In this scientific article we will discuss the legal provisions relating to termination of the individual employment relationship.

Keywords: employment contract, worker, employer, termination of individual employment relationship.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

مقدمة:

عقد العمل هو أحد العقود التي لها تأثير اجتماعي واقتصادي كبير على طبقات واسعة في المجتمع، لهذا اعتنى به المشرع بشكل خاص، فنظم الأحكام المتعلقة به، ومن بينها تلك تُعنى بشروط انعقاده، آثاره وكذا كيفية انقضائه. تعدّ مسألة إنهاء علاقة العمل الفردية ذات أهمية كبيرة لطرفي العقد، لما يترتب عنها من آثار على كليهما. نظم المشرع الجزائري مسألة إنهاء علاقة العمل في الفرع الثالث من الفصل السادس من الباب الثاني المتعلق بحقوق العمال وواجباتهم من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتّم، وبالخصوص المادة 66 منه التي عدّدت حالات الإنهاء.

ولأننا نرغب في دراسة عقد العمل الفردي فقد صُغنا السؤال التالي: **كيف عالج المشرع الجزائري الأحكام المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية؟**

للإجابة على هذا السؤال المحوري للمقال، سنتعرّض في مطلب أول للحديث عن الأسباب العامة لإنهاء علاقة العمل الفردية، بينما في المطلب الثاني سنتعرّض للحديث عن الأسباب الخاصة لإنهاء علاقة العمل الفردية. وأخيرا ذيلنا الدراسة بخاتمة عرضنا فيها أهمّ النتائج المتوصّل إليها. تعتمد هذه الدراسة على عدّة مناهج، بداية بالمنهج الوصفي عند توضيح مختلف المفاهيم الرئيسية المتطرّق إليها في ثنايا الموضوع، وكذا المنهج التحليلي عند تطرّقنا إلى مدلولات بعض المواد القانونية الواردة في سياق هذه الدراسة، ومناقشة مختلف الآراء الفقهيّة التي نظرت في الموضوع.

المطلب الأول: الأسباب العامة لإنهاء علاقة العمل الفردية

من الممكن أن تنتهي علاقة العمل الفردية بإرادة الطرفين، وهنا تخضع للقواعد العامة المعروفة، غير أننا سنتناول في البداية الأسباب العامة التي تنتهي بوقوعها علاقة العمل الفردية، لهذا سنتكلّم في الفرع الأول عن انتهاء علاقة العمل بسبب استحالة التنفيذ، أمّا في الفرع الثاني سنتكلّم عن إنهاء العلاقة التعاقدية بسبب فسخ العقد:

الفرع الأول: انتهاء علاقة العمل الفردية بسبب استحالة التنفيذ

يمكن أن تنتهي علاقة العمل الفردية بسبب استحالة تنفيذ العقد، كما في حالة القوّة القاهرة، وهذه الاستحالة يمكن أن تتحقّق بوفاة أحد طرفي عقد العمل الفردي أو استحالة تنفيذه من جانب ربّ العمل أو استحالة تنفيذه من جانب العامل:

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

الفقرة الأولى: انتهاء علاقة العمل الفردية بسبب وفاة أحد طرفي عقد العمل الفردي

تنتهي علاقة العمل الفردية بوفاة العامل، ولا ينتقل عمله إلى ورثته من بعده، لأنّ شخص العامل هو محلّ الاعتبار عند إبرام العقد¹.

أمّا بخصوص ربّ العمل فشخصيته ليست محلّ اعتبار في التعاقد، إذ كلّ ما يهّم العامل هو أداء العمل مقابل الأجر، لهذا، كقاعدة عامة، لا ينقضي العقد بوفاة ربّ العمل، لأنّه بإمكان ورثته الحلّ محلّه في إدارة العمل وضمن استمرارية الرابطة التعاقدية رغم وفاة ربّ العمل².

وهو ما نصّت عليه المادة رقم 74 الفقرة 01 من القانون 11/90 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، بقولها:

"إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال"³.

ومع ذلك، يمكن أن يختلف الأمر في حالة مراعاة لشخصية ربّ العمل عند التعاقد، كما لو كان العمل متّصلاً بشخصه أو نشاطه، مثال ذلك المريض الذي يستخدم ممرضة للعناية به، أو الطّبيب الذي يستخدم ممرّضا في عيادته، وكذا الأمر بالنسبة للمحامي الذي يستخدم عاملا في مكتبه، ففي هذه الحالة ينتهي العقد بمجرد وفاة ربّ العمل، لأنّ علاقة العمل قائمة على شخصية ربّ العمل⁴.

مما سبق، يتّضح لنا أنّ وفاة أحد المتعاقدين يمكن أن تؤدّي إلى انتهاء علاقة العمل الفردية، وهذا في حالة ما إذا كانت شخصية المتعاقد في عقد العمل هي محلّ الاعتبار عند التعاقد، فإذا كان العامل هو محلّ الاعتبار دائما لكونها خاصية ثابتة في عقد العمل وأحد أهمّ الميزات الفارقة التي تفصله عن غيره من أنواع العقود، فإنّ ربّ العمل قد لا يكون كذلك دائما.

الفقرة الثانية: استحالة التنفيذ من جانب ربّ العمل

في هذه الحالة نتميز بين صورتين مختلفتين:

¹ غالب علي الداودي: شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان، الأردن، الطبعة الأولى 2011، ص 175.

² محمّد علي عبده: قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2007، ص 173.

³ انظر نصّ المادة 74 الفقرة 01 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 بتاريخ 1990/04/25.

⁴ محمّد حسين منصور: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2010، ص 392.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

استحالة التنفيذ بصفة مؤقتة، مثالها: حدوث احتراق بالمصنع أو انفجار بسبب طبيعة نشاطه، ففي هذه الحالة ربّ العمل ملزم بمنح العامل كافة التعويضات المقررة له في حالة التسريح أو العزل، لأنّ العامل لم يرتكب أي خطأ مهني من جانبه¹.

هذا ما يمكن استخلاصه من نصّ المادة رقم 73 مكرر 06 الفقرة 03 من القانون 11/90 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم بقولها:

"لا يجرّ التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من التزامها باحترام مهلة العطلة"².

أمّا إذا كانت استحالة التنفيذ بصفة نهائية، لا يد لربّ العمل في حدوثها، فهنا لا تنشأ قبله أية مسؤوليّة ويكون غير ملزم بالتعويض³.

ومثالها: إغلاق المصنع نتيجة حدوث كارثة طبيعية كالزلازل أو الفيضان أو حدوث حرب أو صدور تشريع يحظر إنتاج السلعة التي كان يتعامل بها ربّ العمل وهكذا.

ويفسّر سبب انتهاء علاقة العمل الفردية في مثل هكذا أوضاع هو أنّ هذه الحالات جميعا تحمل مقومات القوّة القاهرة على اعتبار أنّ ربّ العمل لا يستطيع تنفيذ التزاماته بوصف التنفيذ أصلا مستحيلا كما أن هذه الحوادث اتّخذت شكلا استثنائيا وهي في العادة غير متوقّعة الحدوث⁴.

إذن من خلال ما سبق، يتّضح لنا أنّ علاقة العمل الفردية قد تنتهي لاستحالة التنفيذ من قبل ربّ العمل، وهذا بعد تدخّل حادث من قبيل القوّة القاهرة التي لا يمكن توقّعها، كما أنّه من المستحيل تجنّبها، يستحيل مع وجود هذا الحادث على ربّ العمل تنفيذ أي التزام من التزاماته تجاه العامل.

الفقرة الثالثة: استحالة التنفيذ من جانب العامل

يمكن كذلك أن تنتهي علاقة العمل الفردية لسبب من جانب العامل، وهنا كذلك نميّز بين صورتين: استحالة تنفيذ مؤقتة يمكن من خلالها أن توقف علاقة العمل، وقد يُستردّ تنفيذها بمجرد زوال هذه الاستحالة، مثالها: استدعاء العامل للخدمة العسكرية، أو عند مرض العامل مرضا غير طويل المدّة⁵.

¹ أهمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى 2012، ص 185.

² انظر نصّ المادة 73 مكرر 06 الفقرة 03 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، السالف الذّكر.

³ محمّد حسين منصور، مرجع سابق، ص 394.

⁴ صبا نعمان رشيد الويسي: وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2012، ص 112.

⁵ محمّد حسين منصور، مرجع سابق، ص 392.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

وهناك استحالة تنفيذ بصفة نهائية، ومثالها: مرض مزمن يتعدّد معه شفاء العامل ويسبّب له عجزاً عن أداء وظائفه، فنكون أمام استحالة تنفيذ العامل لعمله من جهة، كما أنّ ربّ العمل لا يستفيد من طاقة العمل التي توازي الأجر المدفوع المخصّص لها، وبالتالي في مثل هكذا ظروف صحيّة يمكن أن تنتهي العلاقة التعاقدية بينهما¹. ويستثنى من ذلك إصابة العامل بمرض مهني أو نتيجة حدوث طارئ من طوارئ العمل، هنا لا يجوز إنهاء عقد العمل ولو تجاوز العامل الحدّ الأقصى للإجازة المرضية، بل يستمرّ العقد قائماً إلى أن يعود العامل لعمله، ولا يلتزم حينها ربّ العمل بدفع أجر العامل خلال هذه المدّة بل يتكفّل بذلك صندوق الضّمان الاجتماعي². ويمكن ملاحظة أنّ هذه الأحكام تتوافق بشكل كبير مع ما تقضي به القواعد العامة للالتزامات في هذا المجال، إذ تنصّ المادة 121 من القانون المدني الجزائري المعدّل والمتمّم على هذه الخلاصة، بقولها³:

"في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى التزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد بقوة القانون".

يتّضح لنا ممّا سبق، أنّ المشرّع كان حريصاً على استمرارية العلاقة التعاقدية رغم وجود العامل في وضعيات لا تسمح له بالقيام بالتزاماته، وتعتبر هذه الأحكام شكلاً من أشكال الحماية المقرّرة للعامل، فقد يصاب بأمراض كأي شخص طبيعي، فلا يعقل حرمانه من الأجر بسبب هذا العارض. بل حتّى في حالة إصابته بمرض مزمن يقعه عن العمل، لم يترك المشرّع العامل يعاني لوحده، بل أوجد أنظمة في إطار الضّمان الاجتماعي بإمكانها التكفّل بالوضعيات الخاصة التي يعانها، الأمر الذي يدلّ على الحرص والاهتمام الذي أولاه المشرّع لهذه العلاقة التعاقدية التي تتجاوز الأبعاد الاقتصادية لتأخذ شكل حماية اجتماعية لفئة اجتماعية ضعيفة ومهدّدة بمختلف المخاطر.

الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل الفردية بسبب فسخ العقد

قد يلجأ أطراف عقد العمل إلى إنهاء العلاقة التعاقدية التي تجمعهما عن طريق فسخ العقد، ومؤداه أن يتفق الطرفان عاملاً وربّ عمل على إنهاء عقد العمل صراحة أو ضمناً، ففي هذه الحالة ينتهي عقد العمل ولو كانت المدّة المحدّدة له أو العمل المبرم لأجله لم ينقض بعد⁴.

فما هو المقصود بفسخ العقد؟ وما هي أحكامه؟

¹ سليمان بدر الناصري: قانون العمل: دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى 2010، ص 149.

² محمّد حسين منصور، مرجع سابق، ص 394.

³ انظر نصّ المادة 121 من القانون المدني الجزائري الصادر بموجب الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمّن القانون المدني المعدّل والمتمّم الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78 بتاريخ 30/09/1975.

⁴ حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2009، ص 473.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفرديّة

الفقرة الأولى: مفهوم فسخ عقد العمل الفردي

تقضي القواعد العامة بأحقية أحد أطراف التعاقد في طلب فسخ العقد الملزم للجانبين إذا أخلّ أحدهم بالتزاماته، وهو بالضبط ما نصّت عليه المادة 120 من القانون المدني الجزائري المعدّل والمتّم، بقولها¹: "يجوز الاتفاق على أن يعتبر العقد مفسوخا بحكم القانون عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه بمجرد تحقيق الشروط المتفق عليها وبدون حاجة إلى حكم قضائي".

هذه الأحكام تتعلّق بوجود اتفاق مسبق مدرج ضمن عقد العمل، أمّا في حالة عدم وجود اتفاق فيمكن للطرف المتضرّر فسخ العقد ولكن بعد اعدار الطرف الآخر، مع إمكانية المطالبة بالتعويض، وهو ما نصّت عليه المادة 119 الفقرة 01 من القانون المدني الجزائري المعدّل والمتّم، بقولها²:

"في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزاماته جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الحال ذلك".

كما يمكن للقاضي تمديد أجل وفاء المدين إذا رأى ضرورة لذلك، هذا ما أشارت إليه المادة 119 الفقرة 02 من القانون المدني الجزائري المعدّل والمتّم، بقولها³: "يجوز للقاضي أن يمنح المدين أجلا حسب الظروف...".

لم يكتف المشرّع بالقواعد العامة في تناوله لمسألة الفسخ، وإمّا نظّمه كذلك بأحكام خاصّة في قانون العمل، وهو ما عبّر عنه بالتسريح والعزل، لأتّهما يعتبران من الناحية القانونيّة نوعا من الفسخ، وعليه فلا يجوز تسريح العامل أو عزله إلاّ إذا ارتكب خطأ جسيما⁴، كما أنّه أورد عدّة تطبيقات للخطأ الجسيم المبرّر للتسريح من بينها إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية⁵، كما فرض مراعاة مجموعة من الإجراءات تحت طائلة بطلان قرار تسريح العامل⁶.

الفقرة الثانية: الأحكام القانونية المتعلقة بفسخ عقد العمل الفردي

¹ انظر نصّ المادة 120 من القانون المدني الجزائري الصّادر بموجب الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمّن القانون المدني المعدّل والمتّم، السالف الذّكر.

² انظر نصّ المادة 119 الفقرة 01 من القانون المدني الجزائري الصّادر بموجب الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمّن القانون المدني المعدّل والمتّم، السالف الذّكر.

³ انظر نصّ المادة 119 الفقرة 02 من القانون المدني الجزائري الصّادر بموجب الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمّن القانون المدني المعدّل والمتّم، السالف الذّكر.

⁴ لمزيد من المعلومات حول الموضوع، انظر: بن صاري ياسين: التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2005، ص 14 وما بعدها.

⁵ انظر نصّ المادة 73 من القانون 11/90 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، السالف الذّكر.

⁶ محمّد حسين منصور، مرجع سابق، ص 397-398.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

قلنا سابقا أنه بإمكان أحد الطرفين فسخ عقد العمل إذا أحل الطرف الآخر بالتزاماته، غير أن هناك شروط ينبغي احترامها.

من أهم هذه الشروط ضرورة قيام الطرف الذي ينوي الفسخ بإخطار الطرف الثاني برغبته في فسخ العقد بعد مدة معينة، هذه الفترة تحددها النظم والاتفاقيات الجماعية وأعراف المهنة، كما يمكن أن تدرج ضمن بنود عقد العمل¹.

فإذا كان العامل هو من أبدى نيته في فسخ عقد العمل، فعليه تقديم طلب خطي يفصح فيه عن نيته في إنهاء عقد العمل وهو ما يعبر عنه قانون بالاستقالة²، ولا يجوز سحبها إلا بموافقة الطرفين، كما يظل عقد العمل ساري المفعول خلال مدة النظر فيها لأنها تعتبر جزءا من مدة الخدمة³.

وهو ما نصت عليه المادة 68 الفقرة 02 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر، بقولها:

"على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة"⁴.

أما إذا كان رب العمل هو من يرغب في فسخ العقد، فإن المشرع فرض عليه الالتزام بكل الضمانات والإجراءات المقررة لفسخ العقد دون خطأ من العامل، كما هي محددة في القوانين والاتفاقيات السارية المفعول⁵.

يقوم عادة رب العمل بإنهاء علاقة العمل نتيجة ظروف اقتصادية أو فنية اضطرت له لذلك، كتغيير أنظمة الإنتاج أو تقليص حجم العمل وقد يصل به الحال إلى التوقف عن النشاط⁶، هذا الأمر يؤدي إلى المس من الناحية القانونية بتنفيذ العقد، الأمر الذي يدفعه إلى إنهاء علاقته التعاقدية مع بعض العمال.

يستطيع رب العمل إنهاء علاقة العمل مع العامل قيد التجربة، هذا الأخير يقضي فترة التجربة للتحقق من مؤهلاته وكفاءته للقيام بالعمل المطلوب، فبإمكان رب العمل في هذه الحالة إنهاء العلاقة التعاقدية من دون أية مسؤولية تجاه العامل⁷.

¹ أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 187.

² نصت المادة 68 الفقرة 01 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر على الاستقالة، بقولها: "الاستقالة حق معترف به للعامل".

³ غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص 177.

⁴ انظر نص المادة 68 الفقرة 02 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، السالف الذكر.

⁵ أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 187.

⁶ صبا نعمان رشيد الويسي، مرجع سابق، ص 115.

⁷ غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص 178.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

وعموما نجد أنّ الفسخ له أهمية أكبر في العقود المحددة المدة، لأنه يعتبر الوسيلة الأكثر مشروعية وغير مكلفة ومن دون مسؤولية، التي تمكن ربّ العمل من إنهاء التعاقد مع العامل¹.
أما في العقود غير محددة المدة، فقد قيّد المشرّع حق الفسخ بضرورة توافر المبرر المشروع لإنهاء العلاقة التعاقدية، فلم يعد بإمكان المتعاقد إنهاء العلاقة التعاقدية بحرية، بل أصبحت مكنة الإنهاء مقيدة²، والسبب الذي حدا بالمشرّع إلى هذا التقييد هو حماية أطراف التعاقد نتيجة الآثار الاقتصادية لعملية إنهاء العقد على ربّ العمل، وكذا الآثار الاجتماعية على العامل، فقد يتضرر أحدهما، لهذا لم يعد بالإمكان إطلاق إرادة المتعاقدين لإنهاء عقد العمل بشكل مطلق.

تجدر الإشارة إلى أنّ تراضي الطرفين من شأنه تسوية جميع المسائل التي يثيرها إنهاء التعاقد، غير أنّه لا يجب أن يفهم من ذلك أنّه بالإمكان التنازل عن حقوق العامل، بل بالعكس، فالأحكام المتعلقة بهذه الحقوق تعتبر من النظام العام، وبالتالي أي اتفاق مبرم بين العامل وربّ العمل على إسقاط حقوق العامل يعتبر باطلا بطلانا مطلقا، ما لم يكن هذا الاتفاق في مصلحة العامل فيعمل به لأنه يحقق حماية أفضل ورعاية أحسن للعامل³.

المطلب الثاني: الأسباب الخاصة لإنهاء علاقة العمل الفردية

بالإضافة للأسباب العامة التي ورد ذكرها آنفا، يمكن أن تنتهي علاقة العمل الفردية لأسباب خاصة بكلّ نوع من أنواع العقود، يمكننا في هذا الإطار تمييز عقود العمل إلى نوعين اثنين، وهما: عقود محددة المدة⁴ وعقود غير محددة محددة المدة.

سنتناول كل نوع من أنواع العقود والأحكام المتعلقة به في الفروع التالية:

الفرع الأول: انتهاء علاقة العمل الفردية في العقود المحددة المدة

القاعدة العامة تقضي أنّ المدة من العناصر الجوهرية في عقد العمل، والأصل أن يكون عقد العمل محدد المدة، ومن ثمّ فهو ينتهي بانتهاء مدّته من تلقاء نفسه، أو بانقضاء المدة الجديدة بعد تجديده صراحة أو ضمنا⁵.
وعليه، ينقضي عقد العمل الفردي في هذه الحالة بقوة القانون دون حاجة إلى اتخاذ أي إجراء آخر، كما هو الحال عند بلوغ العامل سنّ التعاقد، وبالخصوص دون الحاجة إلى إخطار ودون الحاجة إلى استحقاق تعويضات، كما لا يمكن إجبار أيّا من أطرافه على تجديد التعاقد، ما لم يتفقا على تجديده بإرادتهما الحرة¹.

¹ همام محمد محمود زهران: قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، الطبعة الأولى 2003، ص 616.

² سليمان بدر الناصري، مرجع سابق، ص 141.

³ محمّد علي عبده، مرجع سابق، ص 170.

⁴ يعتبر العقد محدد المدة وفقا لشكلين: إما أنّه قد تمّ تحديد مدّته بشكل دقيق في عقد العمل، أو تمّ تحديد حجم العمل المطلوب إنجازه.

⁵ سليمان بدر الناصري، مرجع سابق، ص 139.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

غير أنه لا يجوز لأحد الأطراف إنهاء علاقة العمل الفردية قبل نهاية أجله، فإذا أقدم أحد المتعاقدين على إنهاء العقد بإرادته الفردية، كُنّا أمام حالة الإنهاء غير المشروع، وبالتالي يكون مسؤولاً في مواجهة الطرف الآخر، وملزم بتعويضه عما أصابه من ضرر من جرّاء الإنهاء المتعسف للعلاقة التعاقدية، إذ تقضي القواعد العامة بتقدير التعويض بقدر الضرر المترتب².

و يمكننا هنا أن نتصوّر أنّ ربّ العمل هو من أنهى العلاقة التعاقدية قبل أوانها فإنّه يلتزم بتعويض العامل عن كلّ ما لحقه من أضرار مادية وأدبية من جرّاء هذا الإنهاء، ويراعى في تقدير التعويض العناصر التالية: أجر العامل ومدّة العمل، كما لا يشترط أن يكون التعويض معادلاً للأجر، ولهذا يمكن أن يزيد أو ينقص عنه³.

ولهذا، أقرّت القوانين والاتفاقيات السارية المفعول على الطرف الذي يريد إنهاء العقد المحدّد المدّة قبل انتهاء مدّته، أو العمل المتفق عليه قبل اكتماله، أن يقوم ببعض الإجراءات حماية لحقوق ومصالح الطرف الآخر⁴، ومنها التزام منح مهلة الإحطار المسبق هذا بالنسبة للعامل، أمّا ربّ العمل فيمكن في حالة التسريح أن يمنح العامل منحة التسريح، وقد يصل به إلى حد دفع المرتّب كاملاً عن الفترة المتبقية من العقد⁵.

لكن ماذا لو انقضت مدّة عقد العمل محدّد المدّة ومع ذلك استمرّت أطرافه بالعمل به، ففي أي فئة يمكن تصنيفه؟

في هذه الحالة يجب الرجوع لبنود عقد العمل الفردي، فإذا ذكر ما يفيد مآل التمديد، انتهى الإشكال، وفي غيرها سنكون أمام حالات عدّة⁶:

*-/ حالة عدم ذكر ما يفيد التمديد، في هذه الحالة يظلّ هذا العقد عقد عمل فردي محدّد المدّة، ويستمرّ كذلك مدّة أخرى قياساً على مدّته المذكورة في العقد،

*-/ حالة أن يذكر في العقد عدد معيّن من التمديدات، يعتبر هذا العقد عقد عمل فردي محدّد المدّة كذلك مهما بلغت عدد التمديدات المذكورة،

*-/ حالة ذكر التمديد بشكل غامض ومن دون تحديد، فهنا يصبح هذا العقد عقد عمل فردي غير محدّد المدّة ولكن بعد انتهاء مدّته المذكورة بالعقد.

¹ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 408.

² حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 445-446.

³ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 409.

⁴ أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 187.

⁵ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى 2002، ص 350.

⁶ محمد علي عبده، مرجع سابق، ص 187.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

وعليه، يبدو أنّ لكلّ حالة أحكامها الخاصة التي تحفظ حقوق طرفي العلاقة التعاقدية في عقد العمل الفردي، وتحقق مصالحهما المشتركة رغم تعارضها.

الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل الفردية في العقود غير محدّدة المدّة

الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل الفردي غير محدّد المدّة جاءت بقيود خدمة لمصلحة الطرف الضعيف في التعاقد من جهة، ومراعاة لقواعد العدالة من جهة أخرى¹.

لهذا حوّل المشرّع لأطراف التعاقد مُكنة إنجائه في أي وقت بالإرادة المنفردة، ويتفق هذا الإجراء مع طبيعة عقد العمل حيث يتمتّع ربّ العمل بجرّية إدارة مشروعه بالشكل الذي يراه مناسباً، كما يتمتّع العامل بجرّية في تغيير العمل الذي يريد القيام به بما يحقّق طموحاته ويشبع رغباته².

و الغاية الأساسيّة من وراء وضع حدّ معيّن لعقد العمل الفردي المحدّد المدّة بالإرادة المنفردة تكمن في ما يلي³:

أ- عدم تأييد علاقة العمل: أي جعلها مدى الحياة، لأنّ هذا الأمر يتنافى مع طبيعة قانون العمل وأحكامه،

ب- تمكّن طرفي العقد من وضع حدّ للعلاقة التعاقدية إذا وجدا شروط أفضل للعمل، وبالتالي يستطيع ربّ العمل تغيير العمال بمن هم أكثر تأهيلاً وكفاءة، كما أنّه في حالة الأزمات الاقتصادية بإمكانه إنقاص اليد العاملة لكي ينسجم مع مقتضيات الواقع⁴، كذلك العامل يستطيع تغيير العمل للحصول على أجر مرتفع وظروف اجتماعية أفضل، لأنّ علاقته برّب العمل لا تضمن له تبعية دائمة له.

ويبدو تعامل المشرّع مختلف مع هذا النوع من العقود، والسبب راجع إلى احتفاظ العامل بمركزه لفترة معروفة في العقود محدّدة المدّة، بينما معرّض لفقد وظيفته في النوع الآخر، لهذا وضع قيوداً خاصة حتى لا يرتدّ العقد على العامل بأثاره السلبية⁵.

مما سبق يتّضح لنا كيف سعى المشرّع لإضفاء حماية خاصّة على أطراف التعاقد، فمن خلال هذه الأحكام تتجلى رغبة المشرّع في حماية حقوق العامل، وكذا حماية المصالح المادية لربّ العمل على السواء، الأمر الذي يؤكّد احترام المشرّع لخصوصية عقد العمل، ومختلف الميزات الفارقة التي تجعله عقداً مختلفاً عن سائر العقود الأخرى.

¹ سليمان بر الناصري، مرجع سابق، ص 141.

² محمّد حسين منصور، مرجع سابق، ص 409.

³ محمّد علي عبده، مرجع سابق، ص 192.

⁴ انظر نصّ المواد 69 و70 و71 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمنتّم، السالف الذّكر، التي تتكلم عن شروط وضعها المشرّع لتقليص عدد العمال.

⁵ بجاوي المدني: التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة: دراسة تحليلية نقدية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2008، ص 58.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

الخاتمة:

مما سبق يمكننا تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة في النقاط التالية:

1. اعتنى المشرع بشكل خاص بأحكام عقد العمل عموماً وإنهاء علاقة العمل الفردية بشكل خاص من خلال العديد من الأحكام.
2. نظم المشرع الأحكام المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية حماية لأطرافه من مختلف الآثار المعنوية والمالية الناتجة عن ذلك.
3. تعتبر وفاة أحد المتعاقدين سبباً لإنهاء علاقة العمل الفردية إذا كان شخص المتعاقد هو محل الاعتبار عند التعاقد، والأمر يختلف بين العامل ورب العمل.
4. استحالة التنفيذ يمكن أن تكون بصفة مؤقتة توقف العمل بالتعاقد، وبالإمكان استردادها حال زوال الاستحالة، أما إذا كانت الاستحالة بصفة دائمة فحينها يستحيل الالتزام بالاتفاق وبالتالي تنتهي العلاقة التعاقدية بقوة القانون.
5. ينتهي عقد العلاقة الفردية بالاتفاق على فسخه في حالة عدم قيام أحد أطرافه بالالتزامات الملقاة على عاتقه.
6. عقد العمل المحدد المدة ينتهي بانتهاء مدته أو بانتهاء حجم العمل المتفق عليه بين المتعاقدين.
7. لا يجوز إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل مدته، وإلا سئل الطرف الذي أقدم على ذلك وفق قواعد المسؤولية العقدية وألزم بدفع التعويض المستحق بقدر الضرر المترتب للطرف الآخر.
8. يقدر التعويض المستحق للعامل وفق العديد من العناصر منها: أجره ومدّة عمله، ما فاته من كسب وما لحقه من خسارة، كما يفترض أن يغطي الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت بالعامل.
9. الأحكام المقررة لإنهاء عقد العمل الفردي غير محدّد المدة جاءت لمصلحة الطرف الضعيف في التعاقد وهو العامل هذا من جهة، وكذا مراعاة لقواعد العدالة من جهة أخرى.

قائمة المراجع والمصادر:

أ/ الكتب:

1. أحمة سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى 2002.
2. أحمة سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى 2012.
3. مجاوي المدني: التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة: دراسة تحليلية نقدية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2008.

الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء علاقة العمل الفردية

4. بن صاري ياسين: التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2005.
5. حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2009.
6. سليمان بدر الناصري: قانون العمل: دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، الطبعة الأولى 2010.
7. صبا نعمان رشيد الويسي: وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2012.
8. غالب علي الداودي: شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 2011.
9. محمد حسين منصور: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2010.
10. محمد علي عبده: قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2007.
11. همام محمد محمود زهران: قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى 2003.

ب/ النصوص القانونية:

12. القانون المدني الجزائري الصادر بموجب الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78 بتاريخ 30/09/1975.
13. القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 بتاريخ 25/04/1990.