

قانون وتشريعات العمل) منازعات العمل الفردية)

منازعات العمل الفردية وكيفية تسويتها

د/ منسول الصالح

مفتاح المصطلحات



مدخل القاموس



مختصر



مرجع بيблиوغرافي



مرجع عام

قائمة المحتويات

5	وحدة
7	مقدمة
9	I-حقوق والتزامات صاحب العمل
11	II-منازعات العمل الفردية
13	III-طرق التسوية
15	خاتمة
17	مراجع

وحدة

- بعد دراسة الطالب للمحاضرة يتمكن من:
- معرفة معنى منازعات العمل الفردية
 - التعرف على طرق حل منازعة العمل الفردية
 - الفهم السوسولوجي لمنازعة العمل الفردية

مقدمة

لقد أولت التشريعات الدولية أهمية بالغة لعقد العمل، وشرعت له مختلف القوانين التي تنظمه من جهة، ومنها التشريع الجزائري، كما أنها نصت على منازعة العمل وأوضحت القوانين التي تسيروها وفقاً لأجل حلها بعدة طرق مختلفة

حقوق والتزامات صاحب العمل

كما أشارت التشريعات المقارنة أن للعمال والموظفين حقوق مهنية لا يمكن لأصحاب المهنة التعدي عليها وخرقها، كذلك قد حددت هي الأخرى حقوق والتزامات لصاحب العمل تؤدي له من طرف العامل، لكي لا يفتح باب الصراعات ونزاعات العمل التي تعد خلافا بين الطرفين في أحد أو بعض الالتزامات.

1. حقوق والتزامات صاحب العمل:

لصاحب العمل حقوق والتزامات، جانب منها ما يتعلق بالالتزامات التي تفرض على العامل في إطار علاقة العمل (كحق الإشراف، التوحيد)، والتزام العامل بالمتفق عليه، ومن أهم الحقوق والامتيازات لصاحب العمل نجد حقه في الإدارة وينظم شؤون العمل لأجل تحقيق النظام العام داخل المؤسسة.

والتنظيم الداخلي الذي هو من مهام صاحب العمل يشتمل في وضع اللوائح والتنظيمات الداخلية (النظام الداخلي) الذي يشكل التنظيم التقني للعمل، وهذا ما نص عليه التشريع، لذا يجب أن توضع الأحكام التفصيلية لتنظيم العمل داخليا في لائحة العمل، بما تناسب وطبيعة العمل من جهة، ووقف لما هو محدد من صلاحيات وإجراءات تنظيمية من القوانين المعمول بها...

لهذا فالتشريعات الحديثة قيدت صلاحية صاحب العمل في وضع النظام الداخلي لبعض الإجراءات الإلزامية بغرض تحقيق الانسجام بين الأحكام القانونية والتنظيمية، كما هو الشأن بالنسبة لمشاركة ممثلي العمال في وضع محتوى النظام الداخلي، ووجوب عرضه على مفتشية العمل وإلزام صاحب العمل بالامتثال لأحكامه والنصوص الأمرة في حالة طرفها، وذلك في أجل لا يتجاوز 08 أيام ليتسنى للمحكمة المختصة امتثال النصوص بواسطة محضر يحرره مفتش العمل.

يتمتع باصدار تعليمات داخلية المرتبطة ببعض مسائل العمل، حيث يعتبر أنها ممثلة للنظام الداخلي (01)

01

منازعات العمل الفردية



الخلافاً للمهنية ظاهرة عالمية، وقد أصدرت التوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951 (المتعلقة بالتوثيق والتحكيم، أو حين إنشاء حيثيات للتوفيق الاختياري للمساهمة في حل نزاعات العمل وتسويقها).

ما هي **منازعات العمل**: يقصد بها كل خلاف يثور بمناسبة علاقة العمل بين (العامل) أو (العمال)، أو ممثليهم و الهيئة المستخدمة (أو ممثليها) لأجل حدوث خروقات أو اختلالات في الالتزامات التعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية، وقد عرفت المادة 90/04 الأساسي للعامل المتعلقة بشؤون منازعات العمل الفردية في العمل (معدل ويتسم بقانون رقم 91/28 بتاريخ 21 ديسمبر 1991). تعرف المنازعة الفردية بأنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار تسوية داخل الهيئات المستخدمة، المادة توضح أنه يعتبر نزاعاً كل إخلال يأخذ شكل المنازعة ما لم يجد له حل داخل المؤسسة أو لم يجد تسوية بين العمال أو ممثليهم

منازعة العمل الفردية: تقوم منازعة العمل الفردية بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل بين الطرفين الداخلية إذا لم يتم حلها في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة، ويقصد بالتسوية في منازعة العمل الفردية هو رفع الأمر إلى الرئيس المباشر ثم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم قبل إخطار رئيس العمل، وهذا ما نصت عليه المادة (02)⁽⁰²⁾

طرق التسوية



تطلبت التسوية بالنسبة لعلاقات العمل الفردية أو حتى الجماعية المرور بمجموعة من الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية أو سلمية قبل وصولها لقضاء العمل، وهذا ما تعمل عليه القوانين خاصة القانون 90/04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية، والقانون رقم 90/02 المتعلق بتسوية الخلافات الجماعية وحق الإضراب.

تختص في حل المنازعات الفردية داخل المؤسسة هيئة داخلية لحل النزاع، وهذا ما قضت عليه المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية، واحترام اتباع الهرم التنظيمي للمؤسسة المستخدمة، وهو ما نصت عليه المادة الرابعة من القانون رقم 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية على أن يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر.. ثم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين على أن يقدم الرئيس الأول للعامل جواباً في خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار، وبعد استنفاد الإجراءات الداخلية يمكن للعامل إخطار مفتش العمل أو لجنة المصالحة حسب المادة 05 من القانون بهدف التقريب بين الطرفين يكون فيها مفتش العمل وسيلة اتصال بين العمال ولجنة المصالحة.

ومكاتب المصالحة هي لجان متساوية الأعضاء بين العمال وأصحاب العمل ورئاستها بالتداول بين الطرفين مدة 06 أشهر وهذا ما نصت عليه المادة 06 من قانون تسوية منازعة العمل الفردية. (03)⁽⁰³⁾ ضرورة المرور ببعض الإجراءات التي تعد شرطاً جوهرياً قبل الفصل في أي منازعة قصد تسهيل حلها القانون 90/04 المتعلق بتسوية منازعة العمل الفردية والقانون رقم 90/02 المتعلق بتسوية الخلافات الجماعية، وحتى الإضراب⁽⁰³⁾

1. التسوية الداخلية للنزاع: (03)⁽⁰³⁾

وتتضمن: (03)⁽⁰³⁾

1- الوساطة (03)⁽⁰³⁾

تعني التسوية الداخلية للنزاع اتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي للنزاع دون وساطة من أي طرف خارجي، وقد نفت المادة 03 من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية التي تسمح للاتفاقية الجماعية بالحرية تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاع على المستوى الداخلي.

وفي حال عدم وجود نص في اتفاقية العمل الجماعية قد سمحت المادة 04 من ذات قانون العامل أن يعرض الأمر على الرئيس المباشر الذي يتوجب تقديم جواب خلال 08 أيام من تاريخ التبليغ، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل برفع التصالح إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين الذي يلزم بالرد كتابياً خلال 15 يوم من تاريخ الإخطار (04)⁽⁰⁴⁾

2. المصالحة: تعد المصالحة إجراءً بعدي، أي بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية (المدير المباشر أو هيئة المستخدمين)، فيلجأ العامل إلى إخطار مفتش العمل أو لجنة المصالحة (المادة 05/04/90)، هدفها التقريب والتوفيق بين الطرفين، يكون مفتش العمل وسيلة اتصال بين العمال ولجنة المصالحة.

• لجان المصالحة هي مكاتب لجان متساوية الأعضاء مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية تكون الرئاسة فيها بالتداول (المادة 06 من قانون 02/90) (05)⁽⁰⁵⁾

المادة 05 من القانون 02/90، بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار منسئ العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها هذا القانون <.

التسوية القانونية: والتي تكون عن طريق المحكمة التي تفصل في القضية بين الأطراف

خاتمة

وأخيرا باب منازعات العمل الفردية يعد أحد أنواع المنازعات التي وضع المشرع الجزائري ضمن قوانين العمل الناظمة الأطر التي تحل بها

مراجع

[(01)] البشير هدهدي: مرجع سابق، ص ص 95-96

[(02)] المادة 03/04/05 من القانون 04/90

[(03)] أنظر المادة 06 من قانون منازعات العمل الفردية

[(04)] بشير هدهدي: مرجع سابق، ص 98

[(05)] رشيد واضح: مرجع سابق، ص 83