

## الأسباب الإرادية لإنقضاء عقد العمل

ط.د/ عياد خيرة - جامعة تيارت-

تحت إشراف أ.د/ مقني بن عمار - جامعة تيارت-

تاريخ إيداع المقال للمجلة: 2018/03/22---تاريخ قبول المقال للنشر: 2018/05/30

ملخص:

يعد إنهاء عقد العمل سلطة يقرها المشرع لأي طرف من طرفي عقد العمل وذلك من خلال نص التشريعات على إحالات يحق فيها العامل ولصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون أن يلحقهم جراء ذلك أي مسؤولية، وهذا هو الإنهاء المشروع، ولكن قد يحدث أحيانا أن يسيء أي من الطرفين استعمال هذا الحق فينتهي عقد العمل انتهاء غير مشروع، مما يعطي الطرف الآخر الحق في مطالبة بالتعويض.

**الكلمات المفتاحية:** إنهاء عقد العمل، صاحب العمل، العامل، الإنهاء المشروع، الإنهاء غير المشروع، التعويض.

### Summary :

The termination of the employment contract is a power granted by the legislator to both of the parties of the employment contract through laws that allow the worker and the employer to terminate the employment contract.

Without being held legally responsible, this is the legal termination, However, sometimes a party uses this right in a

manner inconsistent with the law, illegally terminating the employment relationship .

wich gives the other party the right to claim compensation.

**Key words :** Termination of the employment

contract, employer, worker, legal termination, illegal

termination, compensation.

#### مقدمة:

يعد عقد العمل واحدا من أكثر العقود المدنية تداولاً واستخداماً لما يشهده العالم من تقدم صناعي وتجاري واسع النطاق، ولا يختلف عقد العمل عن غيره من العقود المسماة على اعتبار أنه عقد مدني، إلا أن الاهتمام التشريعي بتنظيم هذا العقد جعله يختلف في جزئيات كثيرة منه عن سائر العقود المدنية، لاسيما فيما وفره من حماية لأحد طرفيه وهو العامل، هذا من جانب، وموازنة تلك الحماية بمصالح الطرف الآخر وهو صاحب العمل من جانب آخر.

وحيث إن علاقات العمل قائمة من منطلق القوة والاستثثار ثم سيادة مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، فقد أدى ذلك إلى ضرورة تدخل الدولة لوضع قواعد تنظيمية للعلاقة التعاقدية.

ولما كان عقد العمل يخضع لهذه الحرية التعاقدية فإن إنهاء -أو انقضاء- عقد العلم يخضع

لإرادة المتعاقدين أيضا أو للأسباب التي يحددها القانون.

وانقضاء عقد العمل بإرادة أحد المتعاقدين، قد يكون مرجعه للعامل، أو لصاحب العمل.

ووفقا للقواعد العامة في القانون المدني فإن عقد العمل قد تنقضي بإرادة أحد المتعاقدين، ويكون

مرجع هذا الانقضاء إما للعامل، أو لصاحب العمل.

فإن ما يثيره عقد العمل، على مستوى الواقع العملي والقانوني، يرشدنا إلى الإجابة على

الإشكالية التالية: ما هي الأسباب الإرادية لإنهاء عقد العمل، وماهي الآثار المترتبة عنها؟

وستتوزع أسباب الإنقضاء التي ترجع إلى تنفيذ عقد العمل، ما بين أسباب ترجع إلى العامل، وأسباب مرجعها إلى صاحب العمل.

### المبحث الأول: إنهاء العقد من جانب العامل لأسباب تعود إلى صاحب العمل

لقد نص المشرع الجزائري على بعض الأسباب التي يجوز فيها للعامل إنهاء عقد العمل وهذه الأسباب يمكن بيانها في النقاط التالية:

#### المطلب الأول: إنهاء العقد بالإرادة المنفردة

انطلاقا من المبدأ العام لحرية العمل في إطار علاقة العمل، تعترف التشريعات العمالية المقارنة بحق العامل في الاستقالة من منصب عمله، وطلبه فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية، لذلك تعتبر الاستقالة من الحالات القانونية لإنهاء العقد والتي أقرها التشريع الجزائري في قانون علاقات العمل، بل اعتبرها حقا للعامل بممارسه عند الاقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة، وان لا يترك منصب عمله إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق، وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية.<sup>(1)</sup>

وعلى الرغم من أن حق إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة مقدر قانونا لأي من طرفيه إلا أن هذا الإنهاء نادر الحدوث من جانب العامل<sup>(2)</sup>، ففي الغالب الأعم يكون إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة من جانب صاحب العمل، عدا الحالة التي يقدم فيها العامل استقالته والتي تعد إحدى صور الإنهاء بالإرادة المنفردة للعامل، والتي تعد حقا اختياري للعامل، فنتج تلك الاستقالة أثرها القانوني، ولا يترتب

<sup>1</sup> - ينظر المادتين 66/3 و 68 ف/1 و ف/2 من القانون 90/11 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، بشير هدي، المرجع السابق، ص: 112.

<sup>2</sup> - مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة واتفاقيات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد امددة، جامعة المنوفية، كلية الحقوق، بدون طبعة، 1990، ص: 19.

على قبولها إنتاج أثرها في إنهاء عقد العمل دون انتظار قبول وموافقة صاحب العمل<sup>(1)</sup> على تلك الاستقالة، فهي تصرف من حق العامل أن يقوم به لا دخل لصاحب العمل فيها.

وترتبط على هذا تعتبر الاستقالة إنهاء بالإرادة المنفردة، إذ أضحى عمل قانوني إرادي يصدر تعبيراً عن إرادة العامل في ترك العمل لدى سحب العمل بصفة نهائية<sup>(2)</sup>، وهي تتم بمجرد تقديمها بمعنى أن تمامها لا يتوقف على قبول صاحب العمل لها، وينتهي بها العقد، ولا يشترط لصحتها، أو لإنتاج أثرها أن تكون مسببة<sup>(3)</sup>.

ويشترط في الاستقالة العامل التي تنهي عقد العمل أن تكون كتابية<sup>(4)</sup>، وأن يخطر العامل بما صاحب العمل كتابة، مع احتفاظ العامل بالحقوق في العدول عنها رغم قبول صاحب العمل لها، شريطة أن يتم هذا العدول في خلال أسبوع من إخطار صاحب العمل للعامل بقبول استقالته، وفي هذه الحالة تعد الاستقالة كأن لم تكن<sup>(5)</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد شوقي المليحي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، بدون طبعة، مجلة القضاء، القاهرة، 1980، ص: 289.

<sup>2</sup> - محمد محمد أحمد عجيز، الاستقالة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص: 12.

<sup>3</sup> - عبد الناصر توفيق العطار - شرح أحكام قانون العمل، مؤسسة البستين للطباعة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، بدون طبعة، 1987، ص: 531.

<sup>4</sup> - تنص المادة 86 / 2 من القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه: "...على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع لهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة".

<sup>5</sup> - وذلك وفق ما جاء بالمادة (119) من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 طبقاً لآخر تعديلاته بالقانون رقم 125 لسنة 2010م، والتي نصت على أنه: "لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل بالاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لا تكن"، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة دار المعارف، الاسكندرية، 2004، ص: 180.

ومن هنا يتضح لنا أن المشرع الجزائري قد اشترط أن تكون الاستقالة مكتوبة، حيث إنه لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة<sup>(1)</sup>، وبمفهوم المخالفة لا يعتد بالاستقالة الشفهية. وحسب قرار المحكمة العليا رقم 235420 للغرفة الإجتماعية الصادر في 29 مارس 2002 فإن الإستقالة تقدم إلى هيئة مؤهلة قانونا لإستقبالها في شكل طلب كتابي ولا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم و لا يترتب تصريح العامل عن إستقالته أمام هيئة غير مؤهلة ولا مختصة بالنظر فيها أي أثر، كما أنه لا يجوز له التراجع عنها.

### المطلب الثاني: حق العاملة في الإنهاء للزواج أو الحمل أو الإنجاب

تخضع النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال طبقا لمبدأ منع التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، واعتبار أي نص قانوني أو اتفاقي أو

<sup>1</sup> - القرار رقم 153681 المؤرخ في 12/09/1997: الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برفض الدعوى "عن الوجه الأول: المأخوذ من عدم رد الدفع القانونية للطاعن ذلك أنه أبدى الدفع المتعلق مخالفة المواد 73-75-79 ق 11/90 من طرف المطعون ضدها التي توجب على كل مستخدم إعداد نظام داخلي والمحكمة لم ترد على هذا رغم وروده في حيثيات الحكم حيث يتبين فعلا الرجوع إلى الحكم المطعون فيه أنه ذكر الدفع المتمسك به ولم يرد عليه صراحة. وحيث في معالجة الدعوى وتأسيسا لعدم رده صراحة ذهببت المحكمة إلى القول أن إمضاء العامل على رصيد حسابه أي تسليمه حسابه النهائي يدّل على رضائه بإنهاء العلاقة العمالية. وحيث أن علاقة العمل لا تنتهي إلا بالشروط القانونية وأن إنتهائها بإرادة العامل لا يكون إلا عن طريق الاستقالة لتي يجب أن تكون كتابية ومعبرة صراحة عن إرادة العامل في فك الرابطة التعاقدية ولا يمكن إثباتها بالقرائن أو ضمنا من أي موقف للعامل. وحيث من جهة أخرى فإن إنهاء علاقة العمل بالتراضي بين الطرفين يتطلب إثبات أن رضی العامل بذلك كان نزيها قانونا وناتجا عن ممارسة حرة للإرادة ونتيجة تفاوض بين الطرفين، وحيث أن تسليم الحساب النهائي لا يكفي لا إثبات الاستقالة ولا لإثبات التفاوض والتراضي على فك الرابطة التعاقدية".

عرفي من شأنه تكريس التمييز بين العمال على أساس عرقي أو جنسي أو ديني أو ما إلى ذلك باطلا وعدم الأثر بنص القانون.<sup>(1)</sup>

ومع ذلك تخضع مختلف القوانين العمالية المقارنة، وكذلك الجزائري عمل النساء لأحكام خاصة الغاية منها تكريس حماية أكثر لهذه الفئة العمالية.<sup>(2)</sup>

استفادة المرأة العاملة أثناء فترة الحمل بعطلة الأمومة، من أجل وضع وليدها وهذا ما نصت عليه المادة 55 من قانون 11/90<sup>(3)</sup> على ما يلي: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من طلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به".

بالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83 / 11 لصادر بتاريخ 1983/08/02 لاسيما المادتين 28 و 29 على أنه: "تستحق المرأة العاملة التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وذلك لمدة أربعة عشرة أسبوعا متتالية...".

حتى تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة وتستفيد من الأداءات العينية والنقدية فعليها وجوب بفحوص طبية وكذلك وجوب إبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي وكذلك إعلام الهيئة المستخدمة إذا

<sup>1</sup> - تنص المادة 17 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص: 139.

<sup>3</sup> - المادة 55 من قانون 11 / 90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

كانت عاملة، وتستفيد من عطلة الأمومة قبل الوضع وبعد الوضع، ويقدر التعويض الممنوح للمرأة العاملة طوال هذه المدة بنسبة مائة بالمائة (100%).<sup>(1)</sup>

تعتبر عطلة الأمومة من بين حالات تعليق علاقة العمل بناء على نص المادة 64 من القانون 90 / 11 ويعتبر أي تصرف من قبل المستخدم بإنهاء علاقة عمل المرأة خلال عطلة الأمومة دون ارتكابها لأي خطأ جسيم تسريحا تعسفيا وتصرفا باطلا.<sup>(2)</sup>

يتحقق مفتش العمل من التزام المستخدم من منح المرأة الحامل التعويضات القانونية ويتدخل في حالة إنهاء لعلاقتها بشكل تعسفي، فيوجه له في هذه الحالة إنذار لإرجاع المرأة العاملة إلى منصب عملها وامتنال لأحكام قانون العمل، وفي حالة امتناعه عن ذلك يجرر ضده محضر بالمخالفة، ويحيله إلى القضاء المختص، الذي يوقع على المستخدم المخالف - على أساس هذا المحضر - بغرامة تتراوح بين 2000 إلى 4000 دج، وهو ما قرّره المادة 141 من القانون 90 / 11 كما يلي: "يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشباب والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعينة".<sup>(3)</sup>

ثالثا- عدم قيام صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته طبقا لأحكام القانون

<sup>1</sup> - أ. د مقني بن عمار، محاضرات السنة الثانية ماستر، علاقات مهنية، مقياس قانون الضمان الاجتماعي، سنة 2013ن محاضرات غير منشورة.

<sup>2</sup> - أمحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديون المطبوعات الجامعية، طبعة سنة 1998، ص 101.

<sup>3</sup> - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة سنة 2003، ص 119.

أجاز المشرع المصري للعامل إنهاء عقد العمل إذا أحل صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الجوهرية، أيًا كان مصدر تلك الالتزامات، سواء أكانت ناشئة عن لقانون، أو عن عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة.<sup>(1)</sup>

وبالتالي فتطبيقا لذلك ينقضي عقد العمل بالفسخ، إذا لم يقم أيّ من طرفيه بتنفيذ التزاماته، فعقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، التي يعتبر الفسخ فيها جزءا إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته وفقا للقواعد العامة، وخاصة حكم المادة (1 / 119) من القانون المدني الجزائري حيث تنص على أنه: "في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الحال ذلك".<sup>(2)</sup>

وبناء على ذلك فغذا تحقق إخلال سحب العمل في تنفيذ التزاماته الجوهرية، كان ذلك سببا مبررا للإلغاء، ويكون للعامل الحق في طلب التعويض إذا أصابه ضرر، بعض النظر عن إكثار هذا الإخلال بالنسبة له، بمعنى أن الإخلال بالالتزامات الجوهرية من قبل صاحب العمل، يعتبر في حد ذاته مبررا لقيام العامل بالإلغاء، ولو لم يلحقه ضرر من جراء هذا الإخلال.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - محمود عبد الفتاح زاهر، الوسيط في شرح قانون العمل، ج 2، درا الإسلام للطباعة والنشر، 2003م، ص: 571.

<sup>2</sup> - تقابلها المادة (1 / 157) من القانون المدني المصري والمادة (1 / 159) من القانون المدني الليبي.

<sup>3</sup> - ومن الأمثلة على الإخلال بالالتزامات التي تجيز للعامل إنهاء عقد العمل، امتناع صاحب العمل عن دفع الأجر في المواعيد المحددة سلفا، وعدم السماح للعامل بالتمتع بإجازاته السنوية، أو تكليف العامل بغير رضاه بالعمل ساعات إضافية، وفي غير حالات العمل الاستثنائية، وعدم قيام صاحب العمل بتوفير وسائل الرعاية الطبية اللازمة للعامل، وامتناع صاحب العمل متعمدا عن تمكين العامل من العمل، وذلك لأن ابتعاد العامل عن العمل مدة طويلة منش أنه انقراض مهارة العامل، وإضعاف موهبته، لعدم ممارسة العمل، عادل عبد الحميد الفجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، دراسة مقارنة وفقا لأحكام قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003م، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009، ص: 85 و ص: 87.



## المبحث الثاني: إنهاء العقد من جانب صاحب العمل لأسباب تعود للعامل

لقد نص المشرع الجزائري على بعض الأسباب التي ترجع إلى صاحب العمل في إنهاء عقد العمل.

وقد حدد المشرع الجزائري في المادة (73) من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، حالات على سبيل الحصر يجوز فيها لصاحب العمل أن يفسخ العقد فورا دون مراعاة مهلة للإخطار، دون أي علاوات<sup>(1)</sup>، وستتناول هذه الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل في الآتي:

## المطلب الأول: إفشاء أسرار صاحب العمل

بموجب نص المادة 08 /07 من قانون 11 /90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم قد أوجب على العامل المحافظة على أسرار العمل، وترجع أهمية هذا الالتزام إلى خطورة هذه الأسرار، إذ يعد عدم إفشاء السر المهني التزاما أساسيا يقع على عاتق العامل ويوجد ضمن القواعد العامة المقررة في القانون المدني دون أن ينص عليه القانون أو لعقد صراحة<sup>(2)</sup>، كما تشير إلى ذلك المادة 1/107 من القانون المدني الجزائري التي تلزم العامل بأن ينفذ عمله وفق مبدأ حسن النية<sup>(3)</sup>، وهو مقرر في قانون العمل وفق المادة 07 ف 08 من القانون 11 /90 التي نصت على ما يلي: "يخضع العمال في اطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب

<sup>1</sup> - المادة 73: من القانون 11 /90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم: ""

<sup>2</sup> - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2014، ص: 93.

<sup>3</sup> - المادة 1 /107 من القانون المدني الجزائري: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبمحسن نية".

الصنع وطرق التنظيم وصفة عامة أن لا يكتشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية".<sup>(1)</sup>

لذلك اعتبر المشرع قيام العامل بإفشاء أسرار المنشأة التي يعمل بها، متى أدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة سببا يميز لصاحب العمل فصله من الخدمة.

والأسرار هي كل من شأن إذاعته زعزعة الثقة بشخص صاحب العمل، أو بإنتاج منشأته، أو التأثير لسلب على حسن سير العمل فيها.<sup>(2)</sup>

يشكل إفشاء الأسرار طأ جسيما وفق ما نصت عليه المادة 73 من القانون 90 / 11 المعدلة ويشترط أن يترتب على إفشاء الأسرار أضرار جسيمة بالمنشأة، كما يؤدي إفشاء السر إلى زعزعة الثقة بالمنشأة، وفقدانها عملاءها، فإذا لم ينجم عن إفشاء الأسرار ضرر جسيم بالمنشأة فلا يعد ذلك خطأ جسيما يرر الفصل، وإن جاز أن يكون سببا لتوقيع جزاء تأديبي آخر على العامل، لإخلاله بواجب من واجباته.<sup>(3)</sup>

ويكون احتفاظ العامل بأسرار العمل مرهونا ببقاء المعلومات التي تنهت إليه وقت العمل سرية، أما إذا زالت ذه السرية بحيث ذاعت تلك الأسرار وأصبحت معروفة، وأمکن للغير الوقوف عليها، فلا يكون هناك محل لإلزام العامل بعدم الإفشاء.<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> - المادة 08 / 07 من قانون 11 / 90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> - أحمد محمد رضوان، الانتضاء المشروع لعقد العمل الفردي محدد المدة في قانون العلم المصري، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة القاهرة، 2010، ص: 104.

<sup>3</sup> - محمود عبد الفتاح زاهر، الوسيط في شرح قانون العمل، الجزء الأول، دار الإسلام للطباعة والنشر، 2003، ص: 405.

<sup>4</sup> - سعد السعيد المصري، المسؤولية المدنية ناشئة عن الإخلال بالتزامات المترتبة على عقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، بدون سنة نشر، ص: 103.

## المطلب الثاني: وجود العامل في حالة سكر / مخالفة ضوابط الإضراب

### 01- وجود العامل في حالة سكر

يشكل تناول المسكرات الممنوعة والتي هي الكحول والمخدرات خطأ جسيماً<sup>(1)</sup>، لأنه بمس الآداب العامة ويشكل خطراً على أمن المؤسسة والأشخاص المتواجدين بها سواء كانوا عمال أو زبائن أو مرتادي المؤسسة واضح أن العلة المقصودة من المنع هي السكر وليس مجرد التناول الذي يكون سبباً فيه، حيث يستوي في ذلك العامل الذي يتناول المسكر الممنوع داخل العمل الذي غالباً ما يكون قد تأثر بمفعول المسكر وغيره الذي يتناوله خارج العمل وأثر عليه في ساعات العمل في المنشأة، ويحل بسمعتها، كما أن صاحب العمل يفقد ثقته بالعامل نتيجة هذا الفعل<sup>(2)</sup>. فالعلة هي السكر تدور مع جسامته الخطأ وجوداً وعدمًا.

وعلى هذا الأساس يعتبر العامل السكران أو الفاقد لعقله بفعل الكحول أو المخدرات قد ارتكب خطأ جسيماً يستحق عليه عقوبة التسريح دون إشعار مسبق ودون تعويض<sup>(3)</sup>.

### 02- مخالفة ضوابط ممارسة حق الإضراب

إذا كان الإضراب يعد احد حقوق العامل، فإن تجاوز هذا الحق، يجيز لصاحب العمل فصل العامل، ليكون سيقاً مسلطاً على رقاب العمال<sup>(4)</sup>.

يعتبر لتشريع أن أي إضراب داخل المؤسسة يجب أن يخضع لشروط وفق ما ينص عليه القانون 90 / 02<sup>(1)</sup> وأيده القضاء في ذلك<sup>(2)</sup>.

1- المادة 73 من قانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

2- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، 1983، ص: 462.

3- مهدي بخدة، المرجع السابق، ص: 97.

4- عبد الله مبروك النجار، المرجع السابق، ص: 315.

يضع القانون 02 /90 السابق شروطا لإقرار أي إضراب تتمثل في انعدام التسوية الودية انعقاد الجمعية العامة للتصويت ونسب الحضور والتصويت عليه والإشعار بالإضراب ومواعيده وغيرها، وأي خروج عن هذه الإجراءات يجعل الإضراب غير مشروع خاضع لتقدير القاضي المختص في المواد الاجتماعية بحكم قضائي، مما يجعل مشاركة العامل في هذا التوقف الجماعي يشكل خطأ جسيما يستحق عليه عقوبة التسريح وفق ما أيدته المحكمة العليا في أحد قراراتها.<sup>(3)</sup>

### 03- عدم المحافظة على وسائل العمل

تعتبر المحافظة على وسائل وممتلكات المؤسسة التزامات تقع على عاتق العامل بالشكل الذي لا يضر بالمستخدم بقدر ما يقع على لاستخدم توفيرها لكي يؤدي العامل عمله باستعمالها بالطريقة التي لا تعرض صحته وقدراته لأي ضرر<sup>(4)</sup>، فإذا ما أخل بذلك يشكل ترفه خطأ جسيما ينهض ترفه عملا مشروعا، كما يشكل ذلك التصرف خطأ جزائيا، وإذا كان الأمر كذلك فغنه يستوجب انتظار صدور حكم جزائي نهائي بشأنها حتى يستوفي المستخدم إجراءات التسريح.

أما إذا اعتبر الإخلال من هذا الوجه خطأ تأديبيا صرفا دون إقرانه بالخطأ الجزائي فإن على رب العمل إثبات عنصر العمد، وهذا ما يكون صعبا في الغالب بسبب تداخل العمل والعامل ووسائل العمل،

<sup>1</sup> - القانون 02 /90 المؤرخ في 06 /02 /1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ر عدد 06 /1990، ص: 231.

<sup>2</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 /05 /1996 ملف رقم 132207 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 1997، ص: 191.

<sup>3</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 /10 /2010 ملف رقم 610645 مجلة المحكمة العليا عدد 01 لسنة 2010، حيث أقرت بأنه لا يكفي توجيه الرسائل إلى المستخدم ومفتشية العمل لاستيفاء إجراءات الإضراب.

<sup>4</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص: 26.

إذ لا يمكن تكييف عملية إحداث أضرار مادية مهما كان حجمها بدون قصد كخطأ جسيم<sup>(1)</sup> وعلى ذلك سار الاجتهاد القضائي الجزائري.<sup>(2)</sup>

#### خاتمة:

وبعد هذا العرض السابق نكون قد وصلنا إلى نهاية هذا البحث، حيث تناولت الدراسة موضوع الأسباب الإرادية لانقضاء عقد العمل نشير إلى أن إنتهاء عقد العمل التي تجمع بين المستخدم والعامل قد تكون بصورة قانونية و عادية وقد تكون بصورة غير عادية والأصل أن تنتهي علاقة العمل حتما بإنهاء مدة العمل الأصلية أو المحددة إذا كان محدد المدة، إلى جانب ذلك نجد أن القانون والتنظيم المعمول بهما يجيزان إلى أحد الطرفين المتضرر منهما إنهاء علاقة العمل بمراعاة الإجراءات المتبعة في ذلك، ولقد أقر للعامل حق الإستقالة لإنهاء علاقة العمل إنطلاقا من مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة وهي حق معترف به للعامل يقدمها كتابة للهيئة المستخدمة.

نجد المشرع الجزائري من باب الحماية المذكورة، قد رسم شكلية خاصة للإستقالة، وهي كونها مكتوبة ونظرا لخطورة انقضاء عقد العمل في الحياة المعاصرة، لما له من آثار اجتماعية واقتصادية خطيرة، لا تتوقف فقط على طرفي ذلك العقد، بل تتجاوز ذلك إلى آثار جمة على السياسات الاجتماعية والإقتصادية.

على رجال التشريع والفقه والقضاء الأخذ بعين الاعتبار حق العامل في التعويض، جراء إنهاء عقد العمل. وأخيرا وليس آخرا نناشد المشرع باستكمال مسيرته في رعاية الطرف الضعيف في عقد العمل، والتأكيد على ذلك كلما حانت الفرصة لأي تعديل تشريعي قادم.

<sup>1</sup> - مهدي بخدة، المرجع السابق، ص: 96.

<sup>2</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 157838 بتاريخ 10/02/1998 حيث قضت أن الفعل المنسوب للعامل وهو التهاون في أداء مهامه كحارس نتج عن ذلك أن تعرضت المؤسسة للرقعة في فترة حراسته لا يدخل ضمن الخطأ الجسيم.

المراجع:

- القانون 90 / 11 المؤرخ في 11 / 04 / 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد امددة، جامعة المنوفية، كلية الحقوق، بدون طبعة، 1990.
- أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، بدون طبعة، مجلة القضاء، القاهرة، 1980.
- محمد محمد أحمد عجيز، الاستقالة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- عبد الناصر توفيق العطار- شرح أحكام قانون العمل، مؤسسة البستين للطباعة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، بدون طبعة، 1987.
- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 طبقا لآخر تعديلاته بالقانون رقم 125 لسنة 2010م
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة دار المعارف، الاسكندرية، 2004.
- القرار رقم 153681 المؤرخ في 09 / 12 / 1997. الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي.

- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
- د مقني بن عمار، محاضرات السنة الثانية ماستر، علاقات مهنية، مقياس قانون الضمان الاجتماعي، سنة 2013 من محاضرات غير منشورة.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة سنة 1998.
- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة سنة 2003.
- محمود عبد الفتاح زاهر، الوسيط في شرح قانون العمل، ج 2، درا الإسلام للطباعة والنشر، 2003م.
- عادل عبد الحميد الفجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، دراسة مقارنة وفقا لأحكام قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003م، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009.
- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2014.
- القانون المدني الجزائري: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية".
- المادة 08 /07 من قانون 11 /90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

- أحمد محمد رضوان، الانقضاء المشروع لعقد العمل الفردي محدد المدة في قانون العلم المصري، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة القاهرة، 2010.
- محمود عبد الفتاح زاهر، الوسيط في شرح قانون العمل، الجزء الأول، دار الإسلام للطباعة والنشر، 2003
- سعد السعيد المصري، المسؤولية المدنية ناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، بدون سنة نشر.
- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، 1983.
- القانون 90 /02 المؤرخ في 06 /02 /1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ر عدد 06 /06 1990
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 /05 /1996 ملف رقم 132207 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 1997.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 /10 /2010 ملف رقم 610645 مجلة المحكمة العليا عدد 01 لسنة 2010.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، .



➤ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 157838 بتاريخ 10 / 02 / 1998 حيث قضت أن الفعل المنسوب للعامل وهو التهاون في أداء مهامه كحارس نتج عن ذلك أن تعرضت المؤسسة للرقعة في فترة حراسته لا يدخل ضمن الخطأ الجسيم.