

القانونية

للهيئة المستخدمة

الباب الثاني

آثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

إذا توفرت كل شروط المسؤولية المذكورة في بداية هذا البحث، فإن المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة تقوم وترتب جميع آثارها ولا يمكن دفعها إلا بالطرق القانونية، إن هذه الآثار تختلف باختلاف أنواعها، مدنية كانت أم جزائية وذلك سواء على مستوى إجراءات التقاضي أو حتى بالنسبة للجزاء المترتب عن قيام كل واحدة منهما، ولذلك فضلنا من خلال هذا الباب دراسة كل مسؤولية على حدى وهذا من خلال الفصلين التاليين، حيث سنحاول من خلالهما التركيز على خصوصية المسؤولية في إطار القانون الاجتماعي دون القواعد العامة في حال قيام المسؤولية التبعية للهيئة المستخدمة التي لها مجال دراستها الخاص وذلك ما دمنا بصدد دراسة والبحث في إطار القانون الاجتماعي، وذلك كما يلي:

الفصل الأول

في مجال الدعوى المدنية

يترتب على قيام المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة عدة آثار قانونية، منها ما يتعلق بحقوق العامل ومنها ما يمس بحقوق الغير (إذا كان مصدرها المسؤولية التبعية)، إلا أنه وما دامت هذه الدراسة في إطار القانون الاجتماعي فإننا سنحاول التركيز من خلال هذا الفصل على الآثار المتعلقة بحقوق العامل، حيث يمكن تلخيصها في أثرين: أولهما نشوء حق العامل في رفع دعوى قضائية أمام الجهة القضائية المختصة، وثانيهما الجزاء المدني الذي يلحق بالهيئة المستخدمة نتيجة مخالفتها لالتزاماتها المختلفة المصادر وفقا لما تم التعرض إليه في بداية هذا البحث. وسنتعرض لكل ذلك من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول

نشوء حق العامل في رفع دعوى قضائية

قرر المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة، بعض المزايا للعمال في التقاضي في مجال الدعوى المدنية المرفوعة من طرفهم أو ذوي حقوقهم، طبقا

لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى جانب تشريعات العمل ولاسيما القانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، وفي هذا الشأن نصت اتفاقية العمل العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل في المادة 95 منها على أنه: "يراعى تبسيط إجراءات دعاوى العمل، وتتنظر على وجه السرعة، وتعفى من الرسوم القضائية، ويحق لكل من طرفي الخصومة الحضور شخصيا أو إنابة كل منهما من يمثلها من المحامين". ويتبين مما سبق أن خصوصية التقاضي في مجال القضاء الاجتماعي تتعلق إما بتبسيط إجراءات الدعاوى وتعجيلها، وإما بإعفاء العمال من مجمل الأعباء المالية التي تتطلبها أيّ دعاوى قضائية عموما.

سنحاول التعرّض إلى هذه المزايا من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول

تبسيط إجراءات الدعاوى واستعجالها

من منطلق أن حقوق العمال وخاصة المادية منها التي تعتبر المصدر الوحيد لمعيشتهم مما يستوجب حمايتها، اهتمت مجمل التشريعات بالتخفيف على العامل من تعقيد الإجراءات وبطئها وذلك من خلال تخصيصها بمجموعة من المزايا التي تعتبر استثناءات على القواعد العامة في سير الإجراءات نذكر منها: خصوصية التبسيط إلى جانب خاصية الاستعجال، حيث تشمل كل خاصية مجموعة من الإجراءات تجعل منها استثناء على القاعدة العامة في الإجراءات.

سنعرض إلى تفصيل ما تقدم من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول

خاصية تبسيط الإجراءات في القضايا الاجتماعية

تتجسد خاصية الاستعجال من خلال عدة استثناءات أوردتها مختلف التشريعات على القواعد العامة للإجراءات عموما، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: إطلاق الحرية في إثبات علاقة العمل وخاصية الاختيار فيما يخص الاختصاص المحلي، إضافة إلى استثناء إمكانية حل منازعات العمل خارج ساحة القضاء.

وسنتعرض إلى كل ما تقدم من خلال النقاط التالية:

أولاً: إطلاق الحرية في إثبات عقد العمل:

يعدّ الإثبات المسألة الرئيسية في كل نزاع، وعلى العموم يتعلق الأمر بالوسائل المتاحة للمدعي في نزاع ما للتمسك بحقوقه، ووفقاً للقواعد العامة في القانون الجزائري لا يجوز إثبات الالتزام عن طريق البينة إذا فاقت قيمته 100.000 دينار جزائري¹.

إلا أنه واستثناءً من هذه القاعدة العامة جاء المشرع الجزائري بقاعدة خاصة تجيز إثبات عقد العمل بأي وسيلة كانت -شأنه في ذلك شأن أغلب التشريعات ومن بينها قانون العمل المصري- حيث أعطى العامل كامل الحرية في إثبات عقد العمل بأي وسيلة كانت، بل وبمجرد العمل لحساب المستخدم حسبما سبق التعرض إليه من خلال هذا البحث².

ووفقاً لما سبق وفي حال وجود نزاع بين العامل والهيئة المستخدمة فانه يجوز للعامل إثبات عقد العمل المبرم بينهما بكافة طرق الإثبات القانونية بما في ذلك شهادة الشهود والبينة والقرائن، بصرف النظر عن قيمة التصرف، وذلك مراعاة لضعف مركز العامل، خاصة وأن إغفال الكتابة يرجع إلى تقصير الهيئة المستخدمة لا تقصير العامل، وعلى ذلك فإن لهذا الأخير وورثته من بعده أن يثبتوا عقد العمل بكافة طرق الإثبات القانونية، حتى ولو زادت قيمة العقد عن مئة ألف دينار جزائري، أو كان العقد غير محدد القيمة، وإذا ادعى تعديل عقد العمل، فيلزم بإثباته بذات وسائل إثبات العقد الأصلي بدون الالتفات إلى قيمة هذا التعديل، وعلى ذلك يجوز للعامل إثبات هذا التعديل بكافة طرق الإثبات، على غرار كان له إثبات عقد العمل الأصلي.

ويتحدد مجال أعمال هذه الخاصية، أي إمكان رجوع العامل إلى كافة طرق الإثبات بآلاً يوجد عقد عمل مكتوب، أما إذا وجد عقد عمل مكتوب، فيجب الرجوع

¹ المادة 333 من القانون المدني الجزائري.

² المادة 10 من قانون علاقات العمل الجزائري المذكور آنفاً.

إلى القواعد العامة في الإثبات، التي لا تجيز إثبات عكس الثابت بالكتابة إلا بالكتابة¹، وعلى ذلك فإن العامل لا يجوز له إثبات عكس ما إشتمل عليه العقد المكتوب إلا بكتابة أخرى.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن تقدير مدى وجود علاقة العمل من خلال الأدلة المطروحة من أحد طرفي النزاع يرجع إلى السلطة التقديرية للقضاء باعتبارها مسألة تتعلق بالوقائع ولا تخضع لرقابة محاكم النقض، وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض المصرية في العديد من قراراتها حيث استقرت على أن: "تحصيل وجود علاقة العمل من مسائل الواقع التي تستقل محكمة الموضوع بتقديرها، ويجوز لها التحقق في ادعاء العامل عن طريق التحقيق، ولا معقب عليها ما دام استخلاصها كان صائغا"²، وبهذا يجوز للقاضي في المسائل الاجتماعية أن يستخلص قيام علاقة العمل من البيانات الثابتة بملف خدمة العامل، الذي تلتزم الهيئة المستخدمة بإنشائه، وهذه البيانات وإن كانت حجة على المستخدم إلا أنها ليست حجة على العامل الذي لا دخل له بتحريرها وإنما يجوز له - أي للعامل - أن يتمسك ببعض تلك البيانات وأن يطرح البعض الآخر، كما يجوز للقاضي في هذا الشأن أن يستخلص قيام علاقة العمل من البيانات التي يتضمنها إخطار إصابة العمل، إذا كانت تتضمن توقيع الهيئة المستخدمة أو من إقرار هذه الأخيرة قضائي كان أو غير قضائي كإقراره في شكوى إدارية أو في تقرير خبير مقدم في دعوى براءة ذمة كانت مقامة بينه وبين العامل .

كما تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه إذا لم يحترم إجراء الكتابة المشترط لصحة عقد العمل المحدد المدة، فإن ذلك لا يكون حجة للهيئة المستخدمة للتهرب من مسؤوليتها الناتجة عن هذا العقد بل يتحول هذا الأخير إلى عقد غير محدد المدة³ حيث يجوز للعامل في هذه الحالة ووفقا للمادة 10 من قانون علاقات العمل

¹ المادة 334 من القانون المدني الجزائري.

² قرار محكمة النقض المصرية (الغرفة الاجتماعية) في الملف رقم 509 بتاريخ 1983/2/3. همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي - دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003، ص 214.

³ الفقرة الأولى من المادة 11 من قانون علاقات العمل الجزائري المذكور سابقا.

الجزائري إثباته بأي وسيلة كانت¹.

ثانياً: الخيار في الاختصاص المحلي:

تنص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري على أنه يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، إلا أنه في حالة إنهاء أو تعليق علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني فيؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي.

وباستقراء النص القانوني المذكور يتضح أن المشرع الجزائري خرج عن القواعد العامة لتحديد الاختصاص الإقليمي التي لا تعط للمدعى حق اختيار المحكمة التي يرفع فيها دعواه، بل تلزمه بالتقدم أمام محكمة موطن المدعى عليه كقاعدة عامة، ولكن وبالنسبة للنزاعات العمالية فقد أتى المشرع الجزائري باستثناء على هذه القواعد العامة حيث أعطى للمدعي حق الاختيار بين المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه وبين محكمة مكان إبرام العقد أو تنفيذه.

وما يجدر الإشارة إليه في هذا السياق أن المشرع الجزائري أورد استثناء على هذا الاختيار يتمثل في النزاع القائم بشأن حالة توقيف أو تعليق عقد العمل جراء حادث عمل أو مرض مهني، حيث أرجع الاختصاص إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي وهو العامل في أغلب الأحيان، مما يبين نية المشرع في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل.

كما تجدر الإشارة كذلك إلى أن المادة 501 المذكورة أعلاه ما هي إلا صيغة أخرى مع قدر من التتميم للمادة 24 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل السابق ذكره والتي تنص على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه. كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث مهني أو مرض مهني".

¹ الفقرة الثانية من المادة 11 من قانون علاقات العمل الجزائري المذكور سابقاً.

وما أضافته المادة 501 مقارنة بالمادة 24 المذكورتين أعلاه سبق وان تضمنه قرار صادر عن المحكمة العليا يقضي بأنه متى كان المستخدم يعمل في مختلف الأماكن التي تعمل فيها المؤسسة، فإن الجهة القضائية المختصة في هذه الحالة هي محكمة إبرام العقد¹.

والإشكال المطروح في هذا السياق يتمثل في السؤال التالي: ما هي حدود حق الاختيار في الاختصاص؟

الجواب على ذلك هو أن المشرع الجزائري قصر حق الاختيار على الاختصاص المحلي فقط دون الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي الذي جعل له اختصاصا مانعا، وهذا ما يمثل بدوره استثناء على القواعد العامة في الإجراءات، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري على أن المحكمة هي صاحبة الاختصاص العام للفصل في جميع القضايا حيث تتشكل من أقسام، إلا أن المشرع الجزائري ومن خلال نفس النص القانوني أورد استثناء على ذلك حيث نص على أنه: "غير أنه في المحاكم التي لم تنشأ فيها أقسام يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية"، وقد كرس المشرع الجزائري طبيعة الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي أيضا من خلال المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد التالية:

1. إثبات عقود العمل والتكوين المهني.
2. تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين المهني.
3. منازعات انتخاب مندوبي العمال.
4. المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
5. المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

¹ قرار المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية) في الملف رقم 98/278 بتاريخ 1998/4/28. بربارة عبد الرحمن، شرح قانون إجراءات المدنية والإدارية، دار بغداد للطباعة ونشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2009، ص 360.

6. منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

7. المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل".

ومما يلاحظ على نص المادة المذكور أعلاه أنه لم يستحدث اختصاصا جديدا للقسم الاجتماعي، وإنما جمع ما هو وارد في النصوص المعمول بها والتي تمنح هذا القسم اختصاص الفصل في المنازعات المذكورة في نص المادة 500.¹

ثالثا: إمكانية حل منازعات العمل خارج ساحة القضاء:

من أهم الخصائص المميزة للنزاع الفردي للعمل أنه بالرغم من خضوعه لقضاء العمل، إلا أنه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية، حيث تصنف هذه الأخيرة إلى إجراءات إلزامية يؤدي عدم احترامها إلى عدم قبول الدعوى شكلا، وإجراءات غير إلزامية لا تؤثر على قبول الدعوى أمام القضاء، حيث نصت المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري على وجوب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وإلا سقط حق العامل في رفع الدعوى. ومن هنا نستخلص بأن إجراء محاولة الصلح شرطا شكليا جوهريا قبل اللجوء إلى القضاء، وهذا ما أكدته المادة 19 من قانون 04/90 المذكور سابقا التي تنص صراحة على أنه: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

ويقصد بالمصالحة أنها "ذلك الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بهدف التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل"².

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه يوجد اختلاف بين التشريعات فيما يخص الجهة المختصة بهذا الإجراء ، ففي حين توكله بعض القوانين إلى مفتش

¹ القانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة 2005، ص 14.

العمل مثلما كان معمولاً به في التشريع الجزائري في ظل قانون 1975¹، أوكله المشرع الفرنسي إلى مكتب المصالحة الذي يعتبر جزء من الفرع المختص إلى جانب مكتب التحكيم، حيث تنقسم كل محكمة إلى خمسة فروع يتكون كل فرع من مكتب مصالحة ومكتب للنقاضي والحكم، حيث يتكون مكتب المصالحة على مستوى كل فرع من ممثل عن العمال وممثل أصحاب العمل، إذ يعتبر هذا المكتب كفرع استعجالي وتتم رئاسة المكتب بالتناوب بين الممثلين أو من طرف قاضي من المحكمة المتواجد بها المكتب².

أما في ظل القانون الجزائري الحالي فقد انتزعت هذه المهمة من مفتشية العمل بمقتضى القانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، حيث أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل ويقتصر دور مفتش العمل فيها على الاتصال بين العمال وهذه اللجنة، وبالتالي انتزع منه اختصاص معترف له به في مختلف التشريعات المقارنة كما سبقت الإشارة إليه³، بينما أوكلت مهمة المصالحة التي تحتاج إلى تخصص في إطار القانون الاجتماعي إلى أشخاص اثبتت الواقع التطبيقي بأنهم لا يملكون مستوى التكوين المطلوب، وخاصة فيما يتعلق بالعمال مما يؤثر سلباً على الغاية التي أنشأ من أجلها هذا المكتب المتمثلة في الاستعجال في فض النزاعات العمالية، ومن جهة أخرى تخفيف الضغط على

¹ تنص الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من الأمر 33/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية على أنه: "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي: 4- القيام بالمصالحة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر 32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل".

² المواد 1-515 L وما بعدها من قانون العمل الفرنسي.

³ تنص المادة 26 من قانون 04/90 على أنه: "في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون، يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصياً. وفي هذه الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر تصريحات المدعي". كما تنص المادة 27 من نفس القانون على أنه: "يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع...".

المحاكم بالنظر لكثرة الملفات القضائية، ضف إلى ذلك عدم اهتمام الهيئات المستخدمة بهذا الإجراء حيث تنتهي محاولة الصلح بالفشل لعدم حضور المدعى عليها الذي يكون في أغلب الأحيان الهيئة المستخدمة، ليكون بذلك هذا الإجراء مرحلة روتينية لا بد من المرور عليها للحصول على محضر عدم الصلح كي تقبل الدعوى شكلا أمام الجهات القضائية مما يجعله عائقا للمدعي في رفع الدعوى وليس وسيلة للإسراع في فض النزاع.

وتجدر الإشارة في هذا السياق أيضا إلى أن المشرع الجزائري أورد استثناءين على إلزامية إجراء محاولة الصلح، يتمثل أولهما في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني، ويتمثل الثاني في حالة ما إذا كانت الهيئة المستخدمة في وضعية إفلاس أو تسوية قضائية¹.

ومما ينبغي الإشارة كذلك في هذا السياق هو أنه إذا وقع صلح بين الطرفين -أي العامل والهيئة المستخدمة- ويحرر محضر بذلك فان لهذا الأخير القابلية للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة حسب البنود المتفق عليها، وذلك في أجل أقصاه ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ التوقيع، ولا يمكن الطعن فيه إلا عن طريق التزوير، كما يمكن أن يكون التنفيذ تحت غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من أجر العامل، حيث تعتبر هذه الطريقة في التنفيذ ميزة وخاصة فعالة لإجبار المنفذ ضده ولاسيما الهيئة المستخدمة على تنفيذ اتفاق الصلح أو حتى الأحكام القضائية عموما كونها تمس بجانبها الاقتصادي، أما بالنسبة لإجراءات التسوية خارج ساحة القضاء الغير إلزامية، فهي تلك التظلمات الداخلية التي نص عليها القانون إلى جانب ما قد تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية².

¹ تنص الفقرة الثانية من المادة 19 من القانون رقم 04/90 المذكور آنفا على أنه: "يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة، اختياري عندما يقيم المدعى عليه في خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل".

² تنص المادة الثالثة من قانون تسوية المنازعات الفردية المشار إليه آنفا على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"

- كما تنص المادة الرابعة من نفس القانون على أنه: "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال الثمانية أيام من =

وبصرف النظر عن التظلمات التي يمكن أن تنشأ بموجب الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، ينص القانون على إجراءات داخلية سابقة لإخطار مكاتب المصالحة والتي تتمثل في التظلم إلى الرئيس المباشر ثم التظلم إلى المستخدم.

الفرع الثاني

خاصية الاستعجال في القضايا الاجتماعية

تتجسد خاصية الاستعجال من خلال عدة استثناءات أوردتها مختلف التشريعات على القواعد العامة للإجراءات عموماً، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: نظر الدعوى على وجه السرعة وجواز إصدار حكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة إضافة إلى استثناء الحكم ابتدائياً ونهائياً.

سنتعرض إلى كل ما تقدم من خلال النقاط التالية:

أولاً: نظر الدعوى على وجه السرعة:

لقد ألزم المشرع الجزائري القضاء الاجتماعي على الفصل في الدعاوى على وجه السرعة، حيث حددت المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري أول جلسة بأن تكون فأجل أقصاه خمسة عشر يوماً من تاريخ رفع الدعوى، كما ألزمت القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال.

كما نصت المادة 3/66 من قانون العمل المصري على أنه: "... وعلى القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل، أو المحكمة المختصة بنظر شؤون العمال في المدن التي توجد بها هذه المحاكم، وعلى هذه المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا كان له محل، وذلك على وجه السرعة...".

=تاريخ الإخطار. في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة. تلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار. كما تنص المادة الخامسة من نفس القانون على أنه: "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها القانون".

باستقراء النصوص السابقة يتبين أنها تقيد القاضي الاجتماعي عن أن يفصل في أقرب الآجال بالنزاع المعروض عليه، وذلك بهدف توقي خطر الإبطاء في حصول العمال على الحقوق التي يقررها لهم قانون العمل، لأنهم ليسوا في مركز اقتصادي يسمح لهم بالانتظار.

إلا أنه وما يلاحظ على النصوص السابقة الذكر أنها لا تتضمن أي أحكام استثنائية خاصة بالمدة القصوى للنظر في الدعوى غير تلك المتعلقة بتحديد أول جلسة، وبالتالي أصبحت تسري على تلك الدعاوى القواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية، سواء المتعلقة في نظرها أو إجراءات الطعن في الحكم الصادر فيها، وعلى هذا النحو، لم يبق لهذه الميزة الخاصة بنظر الدعوى على وجه السرعة أي أهمية سوى حث المحكمة على الفصل في الدعاوى العمالية دون إبطاء، وبذلك أصبح النظر في هذه الدعاوى وإجراءات الطعن في الأحكام الصادرة فيها خاضعا للقواعد العامة في القانون الإجراءات المدنية.

هذا على عكس ما تضمنه قانون المرافعات المصري القديم رقم 1949/77 الذي قرّر أحكاما خاصة للدعاوى المقرر نظرها على وجه السرعة، خروجاً على حكم القواعد العامة، من شأنها تحقيق الغرض الذي توخاه المشرع من إضفاء هذا الوصف عليها، وهو التمكين من الفصل فيها دون إبطاء، حيث كانت هذه الأحكام موحدة أو مشابهة أو قريبة من الأحكام الخاصة بالدعاوى المستعجلة، ومثال ذلك عدم المرور بمرحلة التحضير حال قيام نظام تحضير القضايا (المادة 118)، إيداع مسودة الحكم في ظرف سبعة أيام من يوم النطق به عقب المرافعة (المادة 1/346)، عدم جواز المعارضة في الأحكام الغيابية الصادرة في هذه الدعاوى (المادة 386)، تقصير ميعاد الاستئناف إلى عشرة أيام (المادة 2/402)، ورفع الاستئناف بتكليف بالحضور (المادة 2/405).

ولا بد التفرقة في هذا السياق بين "الدعاوى الاستعجالية" و "الدعاوى المقرر نظرها على وجه السرعة" فالأولى هي دعاوى وقتية لا تمس أصل الحق وذلك من خلال أوامر استعجالية مؤقتة وتحفظية ترمي إلى وقف كل تصرف من شأنه أن

يعرقل حرية العمل كاحتلال أماكن العمل والمنع من الدخول¹ أما الثانية فهي دعاوى موضوعية تمس أصل الحق، ويطلب الحكم فيها بصفة موضوعية.

ثانياً: جواز إصدار حكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة:

يقصد بالنفاذ المؤقت الحالات التي حددها المشرع في غير المواد المستعجلة، ومنح لأجلها قاضي الموضوع سلطة تذييل الأحكام الابتدائية بالنفاذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف²، وقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 22 من قانون 04/90 على جواز نطق المحكمة النازرة في المسائل الاجتماعية بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر، والإشكال المطروح في هذا الصدد يتمثل في السؤال التالي: ما حدود هذه الصلاحية؟ وهل هي سلطة تقديرية أم مقيدة؟

بالرجوع إلى القواعد العامة ومن خلال الفقرة الثانية من المادة 323 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري نجد أنها تنص على استثناء على القاعدة العامة يتمثل في وقف التنفيذ إلى حين الفصل في الطعون العادية (المعارضة والاستئناف) محددة بذلك الحالات التي يلزم فيها القاضي بالأمر بالنفاذ المعجل على سبيل الحصر، مما يجعل سلطته في هذا الشأن مقيدة، أما باقي الحالات الأخرى فقد جاءت على سبيل الجواز وتخضع للسلطة التقديرية للقاضي. ولكن هل هذا يعني أن سلطة قاضي المسائل الاجتماعية هي دائماً وفي جميع الأحوال سلطة تقديرية فيما يخص طلب النفاذ المعجل؟

الجواب تضمنه الفقرة الأولى من المادة 22 من القانون المذكور أعلاه التي أوردت ثلاثة حالات على سبيل الحصر تكون الأحكام القضائية المتعلقة بها محل التنفيذ المؤقت بقوة القانون³، والتي تتمثل فيما يلي:

¹بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 364. - تنص المادة 35 من القانون رقم 04/90 المشار إليه سابقاً على أنه: "يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم".

²بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 242.

³ تنص المادة 22 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم على أنه: "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون: تطبيق أو تفسير كل اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل. تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار =

1. تطبيق أو تفسير كل اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
 2. تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
 3. دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.
- وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن حصر هذه الحالات لا يعني منع القاضي من الحكم بالنفاذ المؤقت لما يقع خارجها، بل يقصد بذلك أن في هذه الحالات تكون سلطة القاضي مقيدة بالحكم بالنفاذ المؤقت، وفيما عدا ذلك تكون سلطته تقديرية بالحكم أو عدم الحكم به والدليل على ذلك هو استعمال المشرع مصطلح "بقوة القانون".
- أما المشرع المصري فقد أخذ بدوره بهذا الاستثناء وذلك بشأن الأحكام الصادرة في الدعاوى العمالية الفاصلة في المنازعات المتعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل، حيث أجاز للمحكمة الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة، إلا أنه خالف المشرع الجزائري في اعتبار هذا الحكم أمر جوازي للمحكمة، فلها أن تمتنع عنه إذا كان يخشى من تنفيذ الحكم وقوع ضرر جسيم يتعذر تداركه وهذا في جميع الأحوال¹.
- وترجع حكمة هذا الاستثناء إلى أن قانون العمل يستهدف أساساً حماية الحقوق العمالية في مواجهة الهيئة المستخدمة، باعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل، الأمر الذي يقتضي تيسير حصوله على حقوقه بسرعة ودون إبطاء، لأنه ليس في مركز اقتصادي يسمح له بالانتظار، إذ قد تكون هذه الحقوق هي كل مورد رزقه بعد الفترة التي استغرقها النزاع حتى صدور الحكم .
- وإذا كان حكم المحكمة مشمول بالنفاذ المؤقت أو المعجل وبلا كفالة لصالح العامل، فإن ذلك قد يعرض مصالح الهيئة المستخدمة للخطر، حيث في القواعد

=الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة. دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة".

¹ تنص المادة 1/6 من قانون العمل المصري المشار إليه سابقاً على أنه: "تعفى من الرسوم القضائية في جميع التقاضي الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية المتزوجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم، في المنازعات المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة...".

العامّة للنفاذ المعجل ما يضمن حماية هذه المصالح، إذ يجوز لها -أي للهيئة المستخدمة- أن تطلب من المحكمة الإستئنافية المرفوع إليها الاستئناف، أن تأمر بوقف النفاذ المعجل، إذا كانت تخشى منه وقوع ضرر جسيم، متى رأت أن أسباب الطعن في الحكم يرجع معها إلغاؤه¹.

ثالثاً: إصدار أحكام ابتدائية نهائية:

تصنف أغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل اختصاصات المحاكم حسب درجتها وطبيعة ونوعية المنازعات والقضايا التي تختص بالنظر فيها بأحكام ابتدائية ونهائية، وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط، ولذلك كثيراً ما نجد بعض الأحكام والنصوص الخاصة بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات المحددة بصفة حصرية والتي تكون فيها الأحكام ابتدائية ونهائية إما على أساس موضوعي - أي بالنظر إلى موضوع الدعوى - أو على أساس القيمة المالية للنزاع.

ومن أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 من قانون 04/94 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية -المشار إليه آنفاً- والتي تنص على أنه: "تبت المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً في الدعاوى التي تتعلق أساساً بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعى فيها الإجراءات التأديبية، والدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل، وكشوف المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل".

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن إلغاء العقوبات التأديبية من بين أهم مضامين هذه الفئة من الأحكام القضائية، وقد خصّها المشرع الجزائري بإجراءات قانونية وإجرائية هامة، نظراً لما تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال، لكونها تتم دون احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية، فقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة 4/73 من قانون 11/90 التي تنص على أنه: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغى المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات،

¹ المادة 324 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا. تفصل المحكمة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن مدة ستة أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض".

كما تجدر الإشارة إلى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط، ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا، أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعرض إلى الموضوع الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع تنصب على فحص ما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا؟¹

المطلب الثاني

خصوصية إعفاء العمال من مختلف الأعباء المالية

لقد خصت أغلب تشريعات العمل منازعات العمل الفردية بعدة استثناءات على القواعد العامة في الإجراءات، تشكل أغلبها امتيازات للعامل خاصة فيما يتعلق بالجانب المالي الذي قد يشكل له عائقا للمطالبة بحقوقه اثر قيام مسؤولية الهيئة المستخدمة القانونية.

وسنحاول من خلال هذا المطلب التعرض إلى بعض هذه الامتيازات من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول

خصوصية إعفاء العمال من الرسوم القضائية

إن مجانية الخدمة التي يضمنها مرفق القضاء عملا بالمادة 2/140 من

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق، ص 48.

الدستور لا تتعارض في شيء مع مطالبة المتقاضين بدفع المصاريف القضائية، ذلك أن المقدار المحدد لهذه المصاريف بموجب التشريع لا يشكل مقابلاً حقيقياً للخدمة، وحينما يطالب صاحب الدعوى بدفع بعض الرسوم إنما هي مساهمة منه في جزء من الأعباء العامة للخزينة ويبحث في المتقاضي روح الجدية وقد صدر أول نص يتعلق بتحديد الرسوم القضائية بموجب الأمر رقم 224/66 المؤرخ في 1966/7/22 ثم الغي وحل محله الأمر رقم 79/69 المؤرخ في 1969/9/18 المتعلق بالمصاريف القضائية وهي تخضع منذ مدة للتحيين بمقتضى قانون المالية لكل سنة¹.

وبناء على ما سبق، يجب على كل من يرفع دعوى أو كل من يطلب مباشرة أو تحرير رسم أو القيام بتبليغ أو كل عمل قضائي أو طلب نسخة، أن يسدد رسماً يدعى بالرسم القضائي، يستحق هذا الرسم مسبقاً لفائدة الخزينة العامة ويدفع إلى أمين الضبط وفي حالة الاستئناف أو الطعن بالنقض فإن تسديد مبلغ الرسم القضائي يجب أن يتم تحت طائلة عدم القبول عند رفع الاستئناف أو الطعن بالنقض إلا إذا قدم طلب بالمساعدة القضائية.

غير أنه واستثناء على القاعدة العامة، فقد أعفى القانون العمال من تحمل هذه الأعباء المالية مما يسهل لهم المطالبة بحقوقهم أمام القضاء في حال قيام المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة، عملاً بمقتضى الأمر رقم 79/69 المؤرخ في 1969/9/18 المتعلق بالمصاريف القضائية، ونفس الموقف أخذ به المشرع المصري حيث نص في المادة 1/6 عمل على أنه: "تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم، في المنازعات المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون، وللحكمة في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها".

¹ بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 321.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن هذا الإعفاء يتضمن بالخصوص المصاريف والحقوق والرسوم المستحقة الأداء عند:

1. تسجيل كل عريضة لرفع الدعوى.
 2. ممارسة طرق الطعن العادية أو غير العادية.
 3. تسليم كل عمل أو إرسال أو شهادة أو نسخة تنفيذية.
- ومما ينبغي التنويه إليه في هذا الصدد إلى أن مجال تطبيق مبدأ الإعفاء من الرسوم القضائية يتحدد على النحو الآتي:

- 1- يتحقق حصول العامل على هذه الميزة تلقائياً وبقوة القانون، إذا توافرت شروطها، ويكفي أن يوضح في عريضة الدعوى أن موضوعها هو المطالبة بتطبيق قانون العمل، وأن رافع هذه الدعوى هو عامل، وذلك دون حاجة إلى سلوك الطريق العادي المقرر للحصول على قرار بالمساعدة القضائية، طبقاً لأحكام المادة 417 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.
- 2- يتحدد المستحقون لهذه الميزة بالعمال والمتمهين، فلا يقتصر الإعفاء على العمال بالمعنى الدقيق المرتبطين بعقود عمل، بل يمتد إلى المتمهين المرتبطين بعقود تمهين، كذلك يمتد إلى ذوي حقوق العامل في حالة وفاة هذا الأخير، حيث تكون الحاجة إليه أكثر إلحاحاً، لكن لا يشمل الإعفاء الهيئة المستخدمة، بل تخضع الدعاوى التي يرفعها للقواعد العامة في الإجراءات الرامية إلى دفع الرسوم القضائية، فإذا أقامت دعوى أمام القضاء الاجتماعي تعين عليها سداد الرسوم المقررة كاملة طبقاً لأحكام قانون الرسوم القضائية، عند إيداع صحيفة الدعوى قلم كتاب المحكمة المختصة، وإلا استبعدتها المحكمة من جدول الجلسة²، وهذا خلافاً للمشرع الأردني الذي شمل هذا الإعفاء جميع الدعاوى سواء المرفوعة من العمال أو أرباب العمال حيث نص في المادة 137/جـ من

¹ تنص المادة 417 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "... يعفى المستفيد من المساعدة القضائية من دفع المصاريف القضائية.

² قرار صادر عن محكمة النقض المصرية (الغرفة الاجتماعية) بتاريخ 1966/2/8. ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 750.

قانون العمل على أنه "تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها".¹

3- يتحدد نطاق أو مراحل الإعفاء جميع مراحل التقاضي الابتدائي والاستئناف والنقض فلا يقتصر الإعفاء من الرسوم القضائية على أولى مراحل التقاضي، بل يشمل مرحلتى الاستئناف والنقض، حيث يعفى من إيداع أمانة الطعن بالنقض، من يعفى من أداء الرسوم القضائية.

الفرع الثاني

عدم إلزامية المحامي أمام جهة الاستئناف في القضايا الاجتماعية

تنص المادة 538 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري على إلزامية تمثيل الخصوم أمام المجلس القضائي من طرف محام وجوبي تحت طائلة عدم قبول الاستئناف، ما لم ينص هذا القانون على خلاف ذلك.

يتبين من هذا النص أن المستحدث الذي جاء به قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد هو وجوب تمثيل الخصوم أمام المجلس القضائي من طرف محام، إلا أن المشرع الجزائري ارتأى أن يورد على هذا الإلزام عدة استثناءات من بينها الاستثناء المتعلق بالقضايا الاجتماعية²، وقد قصر هذا الاستثناء على العمال فقط سواء كانوا مستأنفين أو مستأنف عليهم، دون أن يفيد أرباب العمل من هذا الامتياز.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن الصياغة الأولى للمادة 538 المذكورة أعلاه المقترحة من الحكومة لم تكن تتضمن إلا القاعدة العامة، ولم تكن تشمل عند صياغتها باقي الاستثناءات بما في ذلك القضايا الاجتماعية حيث أضيفت هذه الأخيرة بناء على تدخل لجنة الشؤون القانونية والإدارية والحريات³.

¹ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 2006، ص 60.

² تنص الفقرة الثانية من المادة 538 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري على أنه: "لا يكون التمثيل بمحام وجوبيا في مادة شؤون الأسرة والمادة الاجتماعية للعمال".

³ بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 382.

وباستقراء النصوص القانونية يتبين لنا سياسة المشرع الجزائري الرامية إلى تكريس مبدأ اللجوء إلى القضاء مع مراعاة الجانب المادي للعمال والتخفيف عنهم من الأعباء المالية التي تواجههم للمطالبة قضائياً بحقوقهم التي لا يجوز توقيفها بسبب عسرهم المادي وهذا ما يؤكد قصر الاستفادة من هذا الامتياز على العمال فقط دون الهيئات المستخدمة.

ومما ينبغي التنويه إليه في هذا الصدد هو أنه وإن كان يبدو من الظاهر عدم إلزامية المحامي لتخفيف الأعباء المالية على العامل، إلا أنه ومن الناحية العملية نجد أن هذا التخفيف لا يخدم مصلحة العامل، حيث تستوجب المطالبة بحقوقه أمام القضاء امتلاك تأهيل كافي ومتخصص في القانون، الأمر الذي ينعدم في أغلب الأحيان في العمال مما قد يكون سبباً في ضياع حقوقهم خاصة في مواجهة الهيئة المستخدمة التي تستعين غالباً بخبرة المحامين مما يجعل عدم التكافؤ في فرص الدفاع.

وبناء على ما سبق كان على المشرع الجزائري أن يجعل لطلب المساعدة القضائية أمام المجلس اثر موقف كما هو الحال أمام المحكمة العليا، حيث نصت المادة 356 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يترتب على تقديم المساعدة القضائية توقيف سريان أجل الطعن بالنقض أو أجل إيداع المذكرة الجوابية"¹.

المبحث الثاني

الجزاء المدني كأثر لقيام المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

يقصد بالجزاء المدني في مضمار هذه الدراسة جبر الضرر الذي أصاب العامل، من جراء الفعل الغير المشروع الذي يكون سبباً في قيام المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة، والذي لا يصاحبه قصد الإيذاء، هو أقل تنوعاً من الجزاء الجنائي لكونه يقتصر على النيل من الذمة المالية للهيئة المستخدمة، ومن هنا نستخلص أن

¹ تنص المادة 25 من قانون 04/90 المذكور سابقاً على أنه: "... تمنح الاستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل ومتدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون".

الجزاءات المدنية التي توقع على هذه الأخيرة، كثيرة ومتعددة، رغم ذلك يمكن أن نختزلها بنوعين هما التعويض والبطالان.

وسنتعرض بالتفصيل لكل ما سبق بيانه وذلك من خلال الفروع التالية:

المطلب الأول

البطالان كجزاء مدني لمسؤولية الهيئة المستخدمة

بعدما أثبتت التجربة، فشل نظرية الحرية التعاقدية في تحقيق التوازن بين مصالح طرفي علاقة العمل، جاءت أغلب قواعد القانون الاجتماعي في شكل قواعد أمرة لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها، تقديرا للدور الحازم الذي يتعين أن تلعبه هذه القواعد في تحقيق الحماية القانونية بسد الثغرات التي يمكن للهيئات المستخدمة النفاذ منها، وبالتالي فإن أية مخالفة لهذه القواعد تقع باطلة، وبهذا يكون البطلان الجزاء المدني الذي ينتج عن قيام المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة بعد تحقق الشروط المذكورة آنفا. وتجب الإشارة في هذا السياق إلى أن البطلان ما هو إلا صنف تنطوي تحته مجموعة من الجزاءات المدنية التي وكما ذكرنا أعلاه تتصف بالكثرة والتنوع، ولذلك سوف نفتصر هنا على إيراد بعض الأمثلة لهذه الجزاءات، على أن نتولى شرحها فيما بعد.

حيث سنتعرض لبطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل، ولو كان سابقا على العمل به، ثم لبطلان الصلح أو الإبراء بوصفهما من حقوق العامل، وأخيرا بطلان تسريح الممثلين النقابيين.

الفرع الأول

بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل

تنص المادة 135 من قانون علاقات العمل 11/90 المعدل والمتمم بالأمر 21/96 على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر، كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به..."، وكذا المادة 136 من نفس القانون على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر، كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون قوة القانون"، وفي نفس السياق نص المشرع

المصري في المادة الرابعة من قانون العمل على أنه: "يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به، ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل، تكون مقررّة أو تقرّر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف".

ويستخلص من النصوص القانونية السابقة أن بطلان الشرط المخالف هو بطلان مطلق ومتعلق بالنظام العام بمعنى أنه يجوز لكل ذي مصلحة في الدعوى أن يتمسك به في أية مرحلة من مراحل الدعوى سواء قبل أو بعد الخوض في الموضوع، ويجب على المحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها ولو لم يطلبه الخصوم، ولا يزول هذا البطلان بالإجازة أو التصحيح¹.

ويمتد نطاق بطلان الشرط المخالف إلى كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل برمته، فلا يقتصر على مخالفة الأحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي، بل يمتد إلى كل مخالفة سواء وردت في عقد الاتفاق اللاحق لعقد العمل الأصلي، أو في اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية، أو في النظام الداخلي الذي تضعه الهيئة المستخدمة، ويرتضى العامل الاستمرار في العمل على أساسه، إذ يعتبر مكملًا لعقد العمل المبرم بين العامل والهيئة المستخدمة، وقد يكون الشرط المخالف متمثلاً في العادة الاتفاقية التي جرى العمل عليها في الهيئة المستخدمة، لكن لا يبطل الاتفاق الذي يتعلق بحقوق مقررّة في عقد العمل زائدة عما قرره القانون، لأن مناط بطلان الاتفاق هنا هو المساس بحقوق تقررها قوانين العمل².

وقد ورد في قرار محكمة النقض المصرية أن: "التنازل بين رب العمل والعامل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة لا يكون باطلاً إلا أن يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل، وإذا كان الاتفاق الذي انعقد بين الشركة الطاعنة والمطعون ضده والذي تضمن استبدال أجر ثابت بالعمولة التي كان يتقاضاها المطعون ضده، لم يمس حقوقاً قررتها قوانين العمل، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر،

¹ المادتان 93 و462 من قانون الإجراءات المدنية، والمادة 102 من القانون المدني الجزائري.

² ناهد العجوز، المرجع السابق، ص615.

وجرى في قضائه على " أن العمولة التي يتقاضاها المطعون ضده جزء من الأجر،
تعلق به حق المستأنف عليه المطعون ضده ولا يجوز المساس به أو الاتفاق على
مبلغ أقل منه، فإنه يكون قد خالف القانون"¹.

ويبطل الشرط المخالف ولو جاء سابقا على العمل بالقانون، أي ولو كان واردا
بعقود مبرمة قبل نفاذ قانون العمل، ولا يقصد بذلك أن ينسحب أثر البطلان على ما
ترتب على الشرط الباطل منذ إبرام العقد، أي بأثر رجعي، وإنما المقصود أن يبطل
الشرط من تاريخ العمل بالقانون، وما ترتب عليه من آثار لم تكتمل عند صدوره،
وذلك استنادا إلى مبدأ فورية القوانين المتعلقة بالنظام العام²، ويتحدد الأثر القانوني
للشرط المخالف، بأن يقتصر على بطلان هذا الشرط فقط، ولا يمتد إلى باقي
مكونات العقد أو شروطه وبمعنى آخر يستبعد الشرط المخالف فقط، ويبقى العقد
وغيره من الشروط الأخرى صحيحا، حتى ولو تبين أن العقد ما كان يتم بغير
الشرط الباطل، وكل ذلك يقوم على فكرة مفادها أن البطلان قد تقرر بنص خاص
هو نص المادة 17 من قانون علاقات العمل 11/90، بما يعني أن ذلك لم يأت
انعكاسا للبطلان المقرر بنص عام هو نص المادة 104 من القانون المدني
الجزائري³، الذي يقضي بأنه: "إذا كان العقد باطلا أو قابلا للإبطال، فهذا الشق
وحده هو الذي يبطل، إلا إذا تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلا
أو قابلا للإبطال، فيبطل العقد كله" ثم أن هدف المشرع من بطلان الشرط المخالف
لأحكام قانون العمل الذي يورده المتعاقدان، هو تطبيق القانون، الأمر الذي يلزم
أطراف العقد باحترامه في جميع المراحل، سواء عند التعاقد أو أثناء تنفيذه، أو عند
انتهائه⁴، ولكن هل قاعدة بطلان الشرط المخالف هي قاعدة مطلقة، أم لها
استثناءات؟.

¹ نقض مدني 1973/1/27 مجموعة محكمة النقض المصرية 1-24-114-22. ناهد العجوز، المرجع
السابق، ص 615.

² المادة الثانية من القانون المدني الجزائري.

³ يقابل النص المذكور نص المادة 143 من القانون المدني المصري.

⁴ المادة 137 من 11/90 المعدل والمتمم، المتضمن قانون علاقات العمل.

للجواب على ذلك يمكن القول بأن لكل قاعدة استثناء، ولقاعدة الشرط المخالف بدورها استثناء يتمثل في عدم بطلان الشرط المخالف الأكثر فائدة للعامل، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري من خلال قانون 11/90 بنصه على أنه: "يكون باطلاً وعديم الأثر، كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية"¹.

ويتبين من النصوص القانونية السالفة الذكر أن المشرع الجزائري قد قصر البطلان على البنود التي تستنقص من حقوق العمال، أما الشروط التي تعطي حقوقاً أكثر أو مزايا أخرى للعمال فهي صحيحة حتى ولو كانت مخالفة للنظام العام، وقد عبر عنها المشرع المصري بـ "المزايا أو الشروط الأفضل" حيث نص على أنه: "... ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل، تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة بمقتضى العرف" وبهذا يكون قد استثنى من البطلان عند مخالفة كل شرط لأحكام قانون العمل "الشرط الأكثر فائدة للعامل"².

وحكمة هذا الاستثناء تتمثل في أن من أهداف تعلق أحكام قانون العمل بالنظام العام رعاية مصلحة العامل، وبناء على ذلك فإذا كان الشرط المخالف لقانون العمل أكثر فائدة للعامل، فلا محل لتقرير بطلانه وحرمان العامل من حكمه، طالما أنه أصلح له وأكثر فائدة³.

ويعد الشرط أكثر فائدة للعامل ولو كان مخالفاً لأحكام قانون العمل إذا كان في تطبيقه نفع أكثر للعامل من تطبيق حكم القانون، دون أن يتضمن إهداراً لحق من حقوق العامل التي كفلها القانون تحقيقاً للصالح العام، على هذا كان النص الذي يقرر إجازة سنوية للعامل أكثر فائدة من الشرط الاتفاقي الذي يقرر فيه العامل النزول عن إجازته السنوية مقابل زيادة أجره، لأن المشرع قصد من تقرير الإجازة السنوية

1 الفقرة الثانية من المادة 4 من قانون العمل المصري.

2 ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، 1996، ص 616.

3 انظر: ناهد العجوز، ذات الموضوع السابق.

تجديد قوى العامل المادية وروحه المعنوية بما يحقق وفرة في الناتج الاقتصادي، وبهذا يتحقق الهدف المنشود للقانون الاجتماعي الذي يسعى دائما إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العامل الاجتماعية والمصلحة الاقتصادية للهيئة المستخدمة¹.

فالمعيار هنا هو معيار موضوعي، لا عبرة فيه بالتقدير الشخصي للعامل، ولقاضي الموضوع سلطته التقديرية في هذا المجال، فله التحقق من توافر أو عدم توافر هذا المعيار، وقد وضع بعض الفقه جملة ضوابط يمكن الاستعانة بها في التعرف على الشرط الأكثر فائدة للعامل هي:

1- يجب أن تنصب المقارنة على المضمون، بين كل من نص قانون العمل والشرط المخالف له الأكثر فائدة للعامل، مع إهمال الآثار الاقتصادية البعيدة المدى، التي قد تترتب على تنفيذ الشرط، كأن يقال أن الشرط قد يؤدي إلى زيادة أو ارتفاع أسعار السلع، أو يؤدي إلى توقف المنشأة العمالية وتعرض العمال للبطالة وغير ذلك من الآثار .

2- يجب أن تكون المقارنة لصالح مجموع العمال، عند النظر في الشروط الواردة في اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية أو في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، لا إلى مصلحة عامل منفرد بعينه، لأنها تقرر لمصلحتهم جميعا، أما بالنسبة لعقد العمل الفردي، فالعبرة في التعرف على الشرط الأكثر فائدة هي بالنظر إلى مصلحة العامل المتعاقد.

3- في حالة تعدد الشروط المخالفة في عقد العمل، وكان بعض هذه الشروط أكثر فائدة للعامل، والبعض الآخر أقل فائدة مما هو مقرر بحكم القانون، وكانت الشروط مستقلة بعضها عن البعض الآخر، حيث تصحّ عندها الشروط الأكثر فائدة، وتبطل الشروط الأقل منها.

وليس الأمر كذلك بطبيعة الحال إذا ما كانت الشروط المخالفة مترابطة بحيث لا يمكن تجزئتها، وتشكل نظاما متكاملا له كيان خاص، عندئذ تكون العبرة في تعرف ما إذا كان هذا النظام أكثر فائدة من النظام الذي وضعه القانون، هي

¹ المواد 33 و 39 من قانون علاقات العمل الجزائري.

بالنظر إلى كل نظام بمجمله، وبمعنى آخر فإن العبرة هي بالنتيجة التي يسفر عنها تطبيق كل من النظامين على حده دون الجمع بينهما¹.

وإذا كان هذا موقف المشرعين: الجزائري والمصري، فما هو موقف باقي التشريعات المقارنة من نظرية بطلان الشرط المخالف في هذا الشأن ؟

الجواب هو أن أغلب التشريعات المقارنة أخذت بهذا الشرط ومن بينها القانون الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، الذي نص على أنه: "يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على نفاذه، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل"².

كما نص عليه نظام العمل والعمال السعودي الذي جاء فيه: "لا يجوز المساس بأحكام هذا النظام، ولا بما اكتسبه العامل من حقوق بمقتضى أي نظام آخر أو اتفاقيات الامتياز أو أي عقد من عقود العمل أو أي اتفاقية أخرى أو قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جرى به العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال في منطقة معينة، ويقع باطلا كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقرر له بموجب أحكام هذا النظام ولو كان سابقا على العمل به"³.

وقد ورد في قانون العمل السوري على أنه: "يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا الباب ولو كان سابقا على العمل به، ويستثنى من ذلك الأحكام الواردة في الفصل الثاني إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل"⁴ ونفس الشيء بالنسبة للقانون العماني الذي جاء فيه: "يعتبر باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به، إلا إذا كان هذا الشرط أكثر فائدة"⁵. والأمر ذاته ينطبق على القانون القطري الذي قال مشرعه: "يعتبر باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون،

¹ ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 618.

² المادة 9 من القانون الاتحادي رقم 1980/8 المتضمن تنظيم علاقات العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

³ المادة 1 من قانون العمل والعمال السعودي الصادر بمقتضى المرسوم الملكي رقم 21 بتاريخ 1389/9/6هـ.

⁴ المادة 6 من قانون العمل السوري رقم 1959/91.

⁵ المادة 3 من المرسوم السلطاني رقم 1973/43 المتضمن قانون العمل.

ولو كان سابقا على تنفيذه، إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل، وفي هذه الحالة يبقى الشرط قائما ويعمل به"¹.

وأخير فقد جاء في القانون الموريتاني " تطبق أحكام هذا الباب على العقود الفردية القائمة، ولا يجوز أن تكون سببا في فسخ هذه العقود أو التأثير على الأحكام الأكثر صلاحية للعمال، والتي قد تتضمنها الاتفاقيات الجماعية أو العقود الفردية، ويستمر العمال في الانتفاع بالمزايا الممنوحة لهم من قبل، إذا كانت أكثر من المزايا التي يقرها هذا القانون"².

الفرع الثاني

بطلان الصلح أو الإبراء من حقوق العامل

لم تكتف بعض التشريعات بالنص على بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل كما تم بيانه سابقا، بل نصت كذلك على بطلان كل مصالحة أو إبراء من الحقوق الناشئة عن عقد العمل، حيث نص المشرع المصري صراحة على ذلك في قانون العمل القديم، وذلك بالقول ببطلان كل مصالحة أو إبراء للحقوق الناشئة عن عقد العمل، خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه، إذا كانت تتعارض وأحكام القانون³، وهذا خلافا للقواعد العامة في القانون المدني⁴، التي تسمح بالتصالح أو الإبراء إذا ما انصب على حقوق مالية ترتبت بالفعل للعامل، وخروج المشرع على حكم القواعد العامة، سببه إمكانية حصول التصالح أو الإبراء خلال سريان عقد العمل، بما يجعله مشوبا بشائبة إمكانية استغلال الهيئة المستخدمة لضعف العامل وحاجته إلى الأجر، حيث يكون العامل خلال هذه الفترة تحت سلطة الهيئة المستخدمة، ويعتمد في رزقه على ما يحصل عليه من أجر في مقابل عمله لديها، ثم أنه بعد انتهاء عقد العمل مباشرة، قلما يجد العامل عملا سريعا يلتحق به

¹ المادة 3 من قانون العمل القطري رقم 1962/3.

² المادة 5 من قانون العمل الموريتاني رقم 23 الصادر في 1963/1/23 والمعدل بالقانون 76/16 في 1976/02/07.

³ المادة 3/6 من قانون 1959/91 المتضمن قانون العمل المصري (القديم).

⁴ المادة 305 و 306 من القانون المدني الجزائري.

فورا، عندئذ يمر بفترة تعطل قد تدفعه إلى الإذعان باقتضاء حقوقه من الهيئة المستخدمة ناقصة ومعجلة، على أن يقتضيها مؤجلة، وفي الحالتين تثور شبهة استغلال الهيئة المستخدمة لضعف وحاجة العامل، ولذلك أبطل المشرع كل تصالح أو إبراء يصدر من العامل لصالح صاحب العمل، وذلك خلال سريان عقد العمل أو خلال شهر من تاريخ إنهائه¹.

أما بعد مضي شهر على انتهاء عقد العامل، فالغالب أن يكون العامل قد دبر أمر معاشه عن طريق آخر، عندئذ تزول شبهة الاستغلال، وبالتالي يجوز تصالح العامل مع الهيئة المستخدمة، أو إبراءه من بعض حقوقه بعد هذه الفترة ويطبق على هذا الصلح أو الإبراء القواعد العامة فيما يتعلق بصحته².

وحيث صدر قانون العمل المصري رقم 1981/137 لم ينص على هذا البطلان، بل ولم يبيّن الموقف منه، حيث نص على بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل، مع استثناء الشرط الأكثر فائدة للعامل، دون أن يتطرق إلى بطلان الصلح أو الإبراء من حقوق العامل التي مصدرها القانون³، إلا أن المشرع المصري ومن خلال قانون العمل الجديد والمعمول به حاليا تدارك الأمر وبين اتجاهه حيث نص على بطلان كل مصالححة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العمال الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام القانون⁴.

وقد ثار التساؤل عن ماهية حقوق العامل التي يكون باطلا بسببها كل اتفاق يتضمن تصالح عليها أو إبراء منها، خلال سريان عقد العمل أو خلال شهر من تاريخ انتهائه؟

ذهب رأي إلى بطلان الصلح أو الإبراء إذا كان مصدر الحقوق الوارد عليها هو قانون العمل، أما إذا كان المصدر الذي يقرر تلك

¹ انظر ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 622.

² إسماعيل غانم، قانون العمل، 1961-1962، ص 84. ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 622.

³ المادة 4 من القانون رقم 1981/137 المتضمن قانون العمل المصري الملغى.

⁴ المادة 3/5 من القانون رقم 2003/12 المتضمن قانون العمل المصري الجديد.

الحقوق هو عقد العمل، بالزيادة عما هو مقرر في قانون العمل، فلا يبطل الصلح أو الإبراء الوارد عليها، وقد أخذت بهذا الرأي محكمة النقض المصرية فقضت بأن: "الاتفاق بالصلح أو التنازل بين رب العمل والعامل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة لا يكون باطلاً إلا أن يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل. وإذا كان الثابت أن العقد الذي أبرم بين الطاعن والشركة المطعون ضدها، واستمر نافذاً بحكم العلاقة بينهما إلى أن أقام دعواه، قد تضمن تحديد أجره مضافاً إليه مبلغ معين، يمثل متوسط المنح التي كان يقبضها في الثلاث سنوات السابقة على العمل باللائحة الصادر بها القرار الجمهوري رقم 1962/3546، بالتنفيذ لأحكامها، وبما يجاوز الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً، فإن ذلك لا يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل في حكم المادة السادسة من القانون رقم 1959/91. وإنما إن صح يتضمن تعديلاً للأجر الذي يتقاضاه الطاعن حتى إبرام العقد، على أساس أن علاقة العمل السارية وقتئذٍ مما يجوز الاتفاق عليه، يستوي في ذلك أن يكون الطرف الآخر في تلك العلاقة هو الشركة المندمجة أو خلفها، إلا أن يشوب إرادته إكراه يفسدها أو عيب آخر من عيوبها، وهو ما لم يسبق للطاعن أن أثاره أمام محكمة الموضوع. إذا كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه لم يخالف النظر سالف البيان، فإن النعي عليه بمخالفة القانون أو بالخطأ في تطبيقه وتأويله يكون على غير أساس"¹.

وذهب رأي ثانٍ إلى التفرقة بين الحقوق الناشئة عن عقد العمل الفردي، والحقوق الناشئة عن عقد العمل الجماعي، وقياس الحقوق الثانية على الحقوق التي مصدرها القانون، واعتبار التصالح عليها أو الإبراء منها باطلاً، وذلك لتعلق هذه الحقوق بالنظام العام، أما الحقوق الأولى فيجوز التصالح عليها أو الإبراء منها، ويرى البعض ببطالان الصلح أو الإبراء أياً كان مصدر الحقوق الوارد عليها، وذلك استناداً إلى أن الحكمة من البطلان متوافرة في جميع الحالات.

¹ نقض مدني مصري 1976/03/20، مجموعة محكمة النقض. ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 622.

فيما رجح البعض الآخر الرأي الأول تأسيسا على أن بطلان الصلح أو الإبراء وفقا للمادة السادسة من قانون العمل القديم 1959/91 تقرر استثناء من القواعد العامة في القانون المدني، وبالتالي لا يجوز التوسع في تفسيره على خلاف عبارة النص، ثم أن الحقوق التي يقررها قانون العمل نشأت عن عقد العمل، والتي تمثل الحد الأدنى الذي يجب أن يتمتع به العامل، ولذلك يحرص المشرع على كفالة تمتع العامل بهذه الحقوق كاملة، أما ما زاد على ذلك من حقوق مصدرها الإرادة، فلا يهتم المشرع بوجوب إبقائها للعامل، بدليل أنه لم ينص عليها، ومتى كان المتعاقدان يملكان عدم الاتفاق عليها عند نشأة الرابطة العقدية، فإنهما بالتالي يملكان النزول عنها خلال سريان العقد أو بعد انتهائه، ومن هنا صحت التفرقة بين الحقوق التي مصدرها قانون العمل والحقوق التي مصدرها عقود العمل¹.

أما في فرنسا، فإن القضاء الفرنسي وجانباً من الفقه، يفرقون بين التنازل أو التصالح الواقع أثناء سريان العقد ويعتبرونه باطلاً، وبين التنازل الواقع بعد انتهاء العقد فيعتبرونه صحيحاً².

هذا بالنسبة للمشرع المصري و الفرنسي، فما هو موقف المشرع الجزائري

من هذا الجراء؟

بالرجوع إلى قانون العمل الجزائري، في جميع نصوصه المتفرقة الملغاة منها والمعمول بها حالياً، نجد أن المشرع الجزائري لم يرد أي قيد بهذا الشأن مما يجعلنا نقول أنه يجوز التنازل عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل أو الإبراء منها إذا كان ذلك بعد انتهاء العقد أي بعد انتهاء أي رابطة بين الطرفين في عقد العمل كما هو الحال بالنسبة للحقوق المتولدة من غيره من العقود، كلما كان التصالح أو الإبراء قائماً على أساس إرادة حرة وواعية من جانب العامل وهذا بناء على القواعد

¹ ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 624.

² Durand et vitu, Traité de droit du travail, t.II, nos. 408 et 409, Paris, 1950.

- جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 28.

العامّة¹، طالما أن القانون أعطى لديون العامل الناشئة عن أجوره وسائر تعويضاته عن العمل امتيازاً في اقتضاها وقدمها حتى على اقتضاء ديون الخزينة العامّة².

الفرع الثالث

بطلان قرار فصل العامل بسبب نشاطه النقابي

لقد كفل المشرع الجزائري " الحرية النقابية"، فنص على أنه " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها..."³، كما نص على أنه "يعد كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون باطلاً وعديم الأثر. ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله، وتردّ إليه حقوقه، بناءً على طلب مفتش العمل وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة. في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتثال في أجل 8 أيام، يحضر مفتش العمل محضراً بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز 60 يوماً بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف"⁴.

وقد قضت المحكمة العليا الجزائرية في هذا الشأن بأنه: "... يتبين من مراجعة القرار المنتقد أنه اعتبر تطبيق المواد 53، 54 من قانون 14/90 مستوفاة لمجرد إحالة الملف على لجنة التأديب، في حين أن تلك المادتين لا تتصّان على ذلك الإجراء، بل تفرضان الإخطار المسبق للتنظيم النقابي بمقتضى المادة 54 وأنه لا يجوز تسليط أية عقوبة على العامل النقابي، ولو لأسباب مهنية خرقاً للمادة 54 كما تنص على ذلك المادة 55. وحيث أن القرار عندما اعتبر الإحالة على لجنة التأديب كافية لاستيفاء إجراءات المواد 54، 55 يكون قد أغفل أهم ما نصت عليه المادتان

¹ المواد 305، 306 من القانون المدني الجزائري.

² المادة 89 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور سابقاً.

³ المادة 53 من القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المذكور سابقاً.

⁴ المادة 56 من القانون رقم 14/90 المذكور أعلاه.

المذكورتان وخرقها، مما يجعل النعي عليه من هذا القبيل غير مؤسس¹. يتبين من هذه النصوص أن فصل العامل بسبب نشاطه النقابي يعد فصلاً تعسفياً لا يجيزه القانون، سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، متى قامت علاقة السببية بين فصل العامل وذلك النشاط النقابي ولذلك أوجب قانون العمل على المحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله، إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابي، وإلا كان ذلك الفصل التعسفي موجبا للتعويض كجزاء مدني يوقع على الهيئة المستخدمة إلى جانب إعادة إدماجه.

كما قضت محكمة النقض المصرية في هذا الصدد بأن: "الأصل طبقاً لأحكام المواد 694 و 695 من القانون المدني، والمواد 72 و 73 من قانون العمل رقم 1959/91 الذي يحكم واقعة الدعوى أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة، وأن هذا الإنهاء تتقضي به الرابطة التعاقدية ولو اتسم بالتعسف، غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض. وكان المشرع استثناء من هذا الأصل، أجاز إعادة العامل إلى عمله، رغم إنهاء صاحب العمل للعقد، وذلك في حالة واحدة ضمنها نص المادة 75 من قانون العمل المشار إليه، وهي إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة 231 من هذا القانون. وكان الثابت بالأوراق أن قرار الطاعة بإحالة المطعون عليه إلى التقاعد لبلوغه سن الستين، اقتصر على إنهاء العلاقة بينهما التي يحكمها عقد العمل، ولم يتعرض لعضوية المطعون عليه لمجلس إدارة المؤسسة الطاعة، بموجب القرار الصادر من رئيس الاتحاد الاشتراكي في هذا الخصوص، وإنهاء خدمة المطعون عليه بمقتضى قرار المؤسسة الطاعة، لا يدخل في نطاق الاستثناء المشار إليه أنفاً، فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بإلغاء هذا القرار يكون قد خالف القانون بما يوجب نقضه لهذا السبب"².

¹ قرار صادر عن المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية)، بتاريخ 1993/12/08، منشور في مؤلف قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية"، المرجع السابق، ص 162.

² قرار صادر عن محكمة النقض المصرية (الغرفة المدنية)، مؤرخ في 1982/3/01، ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 629.

أما عن موقف باقي التشريعات المقارنة والتشريعات الدولية فإنه يمكننا القول أن تشريعات العمل، على الرغم من أنها تعطى للقضاء السلطة التقديرية في تحديد الفسخ التعسفي، إلا أن بعضها تورد حالات على سبيل الحصر تعتبر بمثابة فسخ تعسفي للعقد من جانب الهيئة المستخدمة، ومن هذه الحالات: انتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة معينة، حيث أن المشرع اللبناني مثلاً، نص في المادة 50/هـ من قانون العمل على منع الهيئة المستخدمة من فصل أحد أعضاء مجالس النقابات، قبل الحصول على مراجعة المجلس التحكيمي المختص، وإلا اعتبر هذا الفصل، تسريحاً تعسفياً.

وقد حظرت الاتفاقيات العربية، فصل العامل بسبب انتمائه إلى نقابة أو بسبب اشتراكه في أوجه النشاط النقابي، حيث نصت المادة 2/78 من الاتفاقية العربية رقم 1 المعدلة، بشأن مستويات العمل على "عدم فصل أي عامل أو الإضرار به بأية وسيلة كانت، بسبب انتمائه إلى نقابة أو بسبب اشتراكه في أي وجه من أوجه النشاط النقابي"، كما نصت المادة 18 من الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية على أن "يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته للنشاط النقابي"¹.

كما نصت المادة الأولى من الاتفاقية الخاصة بممثلي العمال لعام 1971 على أنه: "توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تنزل من حقوقهم أو تلحق بهم أي ضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون بسبب أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو بشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها"².

أما عن المشرع الفرنسي فقد ذهب أبعد من ذلك، حيث لم يكتف بحماية المندوبين النقابيين بل وسع الحماية إلى قدماء ممثلي العمال، وذلك في حدود 6

¹ اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس 1983، ص 30، 131، 157. ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 631.

² اشرف للمساوي، المرجع السابق، ص 236.

أشهر من انتهاء عهدتهم النقابية، كما شملت حمايته المرشحين لمهمة التمثيل النقابي، فقد ألزم قانون العمل الفرنسي المستخدم -سواء كان شخص طبيعي أو شخص معنوي- باحترام كل إجراءات تسريح هؤلاء الأشخاص وذلك تحت طائلة بطلان قرار التسريح والمتمثلة في عرض قرار التسريح على لجنة المؤسسة لإبداء رأيها فيه، ثم عرضه على مفتش العمل لأخذ رأيه الإلزامي فيه¹.

هذا وتجدر الإشارة إلى أنه ورغم غياب نص صريح في تشريعات العمل حول إجراءات تسريح ممثلي العمال إلا أن الفقه والقضاء الفرنسيين أشارا إلى أنه في حالة ما إذا أرادت الهيئة المستخدمة تسريح ممثل العمال لخطأ قام به أثناء أداء عمله، فلا بد من إعطاء رخصة مسبقة من طرف لجنة المشاركة المتكونة من مندوبي المستخدمين وممثلي العمال، علاوة عن الترخيص الإداري الصادر من مفتشية العمل، رغم ذلك لا يمكن تجاهل نية المشرع في حماية ممثلي العمال نظرا للمهمة الصعبة التي يقومون بها، وذلك بمنح الصلاحيات للأجهزة المشاركة إلى جانب وجود نص صريح يقضي بذلك، حيث لا يمكن لأي مندوب أو ممثل للعمال أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية².

¹ تنص المادة 425 من قانون العمل الفرنسي على أنه:

"Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement. Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement ..."

² سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 97.

المطلب الثاني

الحق في التعويض

يقصد بالتعويض عموماً الحكم الذي يترتب على تحقق المسؤولية وهو جزاؤها ويسبق الحكم بالتعويض دعوى المسؤولية التي يضطر المضرور إلى إقامتها على المسئول، إذ في أغلب الأحوال لا يعترف المسئول بمسؤوليته¹، والتعويض بهذا المفهوم يعتبر الصنف الثاني من الجزاءات المدنية الناتجة عن قيام المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة، ومما تجدر الإشارة إليه هنا أن هذا الجزاء يشتمل على مجموعة من الجزاءات المدنية التي لا يمكن حصرها، لذا سوف نتبع في هذا السياق منهجية التمثيل لا الحصر، كما تم اعتمادها في العنصر السابق وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول

التعويض عن الفصل التعسفي في غير الأحوال الجائزة قانوناً

الأصل أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، وأن يكون هذا الخطأ ضمن الحالات المحددة قانوناً² على سبيل الحصر والتي تتمثل في رفض العامل دون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته، وحالة قيامه بالإفشاء بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازتها، علاوة على حالة اشتراكه في توقف جماعي

¹ عبد الرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني (مصادر الالتزام)، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، المجلد الثاني، 2000، ص 1276.

² المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه سابقاً.

- وقد قضت المحكمة العليا في هذا الشأن في الملف رقم 155985 بتاريخ 1998/02/10، حيث جاء فيه بأنه: "من المقرر قانوناً أنه يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة... ولما ثبت في قضية الحال أن المؤسسة الطاعنة قامت بتسريح العامل على أساس ارتكابه طبقاً لنظامها الداخلي خطأ من الدرجة الثالثة و المتمثل في عدم امتثاله لعملية التفتيش عند الخروج من العمل. ومن ثم قضاة الموضوع لما اعتبروا هذا الخطأ من ضمن الأخطاء المؤدية إلى التسريح فإنهم أخطوا في تطبيق القانون مما يستوجب معه الرفض. عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 244.

وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية¹، أو قيامه بأعمال عنف، أو تسببه عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات، المنشآت، الآلات، الأدوات، المواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل، أو رفضه تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً للقانون²، وإذا ما ثبت تناوله للكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل، هذه هي الحالات التي ينبغي على الهيئة المستخدمة التقيّد بها عند إقدامها على فصل أي عامل لديها، والتي لا يصح لها القياس عليها أو تأويل مضمونها.

وبناء على ما تقدم، فإذا لم يرتكب العامل خطأ جسيماً من الحالات التي عددها قانون العمل على سبيل الحصر، على النحو السالف والمبين في المادة 73 من قانون 11/90، ولو جاء النص عليه بالفعل في النظام الداخلي، فإنه لا يجوز للهيئة المستخدمة فصل العامل عندئذ، وإذا تم الفصل رغم ذلك، فإن فصله يكون بغير مبرر، وغير جائز قانوناً، ويكون بالتالي فصلاً تعسفياً، وكذلك مخالفاً لحكم القانون.

وهذا ما كرسته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1997/12/09، حيث جاء فيه أنه: "من المقرر قانوناً أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفياً أو المنفذ خرقاً للإجراءات القانونية أو الاتفاقات الإلزامية، يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح وأن يطلب تعويضاً عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي..."³.

¹ المواد 27 و 28 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91، المؤرخ في 1990/12/21.

- وقد قضت المحكمة العليا في هذا الشأن في الملف رقم 113332 بتاريخ 1995/06/20، بأن: "إن الإضراب لا يعتبر شرعياً إذا شمل سوى ثلث عدد العمال، ذلك لأن المادة 28 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، التي تشترط اتخاذ قرار الإضراب من نصف عدد العمال".

² المواد 41 وما بعدها من القانون رقم 02/90 المذكور أعلاه.

³ قرار صادر عن المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية)، بالتاريخ المذكور أعلاه، منشور في مؤلف "قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية"، المرجع السابق، ص 29.

أما عن موقف في التشريعات العربية من مسألة التعويض عن التسريح التعسفي عموماً، فإنه يمكننا القول بأن أغلبية تشريعات العمل تتجه إلى أحقية العامل للتعويض عما لحقه من ضرر إثر الفصل التعسفي في غير الأحوال الجائز الفصل فيها قانوناً، بالإضافة لما قد يستحقه من تعويضات قانونية (بدل مهلة الإخطار، ومكافأة نهاية الخدمة أو التعويض عن الفصل)، ويراعى في تقدير التعويض، نوع العمل، ومدة الخدمة، وسن العامل، والأعباء العائلية، ومدى التعسف في قرار الفسخ، ومدى تأثير هذا القرار في سمعة العامل، وغير ذلك من الظروف والملايسات وفقاً لمبادئ العرف والعدالة.

وقد أقر القانون الإتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة بهذا النوع من التعويض حيث ذهب إلى أنه إذا فصل العامل فصلاً تعسفياً، فللمحكمة المختصة أن تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل، وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل، ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته¹.

كما تناولت مجلة الشغل التونسية الصادرة بموجب القانون 1966/27 التعويض عن الفصل التعسفي بنصه على أن: "القطع التعسفي لعقد الشغل من أحد الطرفين - يخول المطالبة بغرامة خارجة عن المنحة الناتجة عن عدم مراعاة الإعلام بالطرد أو منحة الطرد المشار إليهما في الفصل وجود ومدى الضرر الحاصل من جراء الفسخ التعسفي يعينهما الحاكم، بناء على العرف وعلى صفة وأقدمية الخدمات وعلى ظروف الأمر الواقع"².

كما تناول نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، التعويض عن الفصل التعسفي حيث نص على أنه: "إذا فسخ العقد لغير سبب مشروع، كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره اللجنة، على أن يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية واحتمالية"³، وقد تناول أيضاً قانون العمل في الجمهورية الإسلامية الموريتانية التعويض عن الفصل التعسفي بنصه على أنه: "كل

¹ المادة 123 من القانون رقم 1980/08 المتضمن قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة.

² الفصل رقم 1/23 و 2 المتضمن قانون العمل التونسي.

³ المادة 1/74 من المرسوم الملكي رقم 1389/21 هـ المتضمن قانون العمل في المملكة العربية السعودية.

فسخ تعسفي لعقد العمل يمكن أن يرتب تعويضاً، ويقوم القضاء المختص بإثبات التعسف وذلك بإجراء تحقيق عن أسباب وظروف فسخ العقد، ويعتبر فصلاً تعسفياً بصفة خاصة، كل فصل يقع دون أسباب قانونية أو بسبب آراء يعتقها العامل أو بسبب نشاطه النقابي أو انتمائه لنقابة معينة¹.

وقد اتجهت بعض التشريعات إلى تحديد مبلغ التعويض الذي يجب صرفه للعامل في حالة فسخ عقده بصورة تعسفية، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري من خلال المادة 73 مكرر 4، في فقرتها الثانية قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، التي تنص على أنه: "وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر التسريح تعسفياً. تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة".

أما عن باقي التشريعات المقارنة، فقد اشترط قانون العمل لدولة الإمارات العربية -على سبيل المثال- في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض، على أجر العامل ثلاثة أشهر، تحسب على أساس آخر أجر كان يتقاضاه².

وقد اهتمت الاتفاقيات العربية بتعويض العامل الذي يفسخ عقده بلا مبرر وبلا سبب قانوني، ونذكر منها الاتفاقية العربية المتعلقة بمستويات العمل، التي نصت على أنه: "إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة، مع مراعاة نوع العمل، ومقدار الضرر، ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد التحقيق في ظروف الفسخ"³.

وقد نص المشرع الجزائري صراحة على بعض صور الفسخ التعسفي، نذكر من بينها -على سبيل المثال لا الحصر- ما يلي:

¹ المادتين 24، 221 من القانون رقم 1963/23 المتضمن قانون العمل في الجمهورية الإسلامية الموريتانية.

² المادة 123 من قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة.

³ المادة 30 من الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 المتعلقة بمستويات العمل.

أولاً: الفصل بسبب مرض العامل:

حظر المشرع الجزائري على الهيئة المستخدمة أن تنهي علاقة العمل بحجة غياب العامل نتيجة مرضه باعتباره السبب الوحيد، حيث ألزمها بقوة القانون بإعادة إدراج العامل في منصب عمله أو في منصب آخر، بأجر مماثل بعد شفائه من مرضه¹، سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، لأن هذا الحظر يتفق وتقرير حق العامل في الإجازة المرضية وانقطاعه عن العمل خلالها، ويظل عقد العمل موقوفاً طوال مدة الإجازات المرضية المستحقة للعامل، وذلك لأن مرض العامل وتغيبه عن العمل في تلك الحالة يعد انقطاعاً مشروعاً، ولا يعد في ذاته من الأسباب التي تؤدي إلى انفساخ العقد بينه وبين الهيئة المستخدمة بقوة القانون ومن تلقاء نفسه، ولا يكون مبرراً قانونياً لفسخ أو إنهاء عقد العمل، ويترتب على ما تقدم، أنه إذا قامت الهيئة المستخدمة بفصل العامل خلال مدة المرض على النحو السالف، يعتبر ذلك فصلاً تعسفياً، ويلتزم بالتعويض عنه، هذا فضلاً عن حقه في إعادة الإدماج في منصب عمله، أو منصب مماثل بنفس الأجر.

ثانياً: التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء أجله:

القاعدة العامة في التشريع الجزائري، أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة، فلا يجوز لأي من طرفيه أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل مدته، ولكنه ينتهي من تلقاء نفسه بانقضاء هذه المدة، دون حاجة إلى أي إجراء آخر، ويترتب على كون عقد العمل محدد المدة أنه لا يجوز لأي من طرفيه الاستقلال بإنهائه قبل انقضاء المدة المحددة له، وهذا الحكم مجرد تطبيق للقاعدة التي تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون²، وتطبيقاً لهذه القاعدة العامة، تنص المادة 66 من قانون العمل الجزائري على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: ... انقضاء أجل عقد العمل المحدد المدة....".

¹ المواد 64 و 65 من قانون 11/90 المذكور سابقاً.

² المادة 106 من القانون المدني الجزائري، وتقابلها المادة 1/147 من القانون المدني المصري.

أما المشرع الفرنسي فإنه يلزم الهيئة المستخدمة بأداء تعويض إلى العامل المسرح لا يقل عن الأجر الذي كان بإمكانه أن يتقاضاه عن بقية المدة المحددة في العقد¹.

كما نص المشرع المصري في المادة 104 من قانون العمل على أنه: "ينتهي عقد العمل بانقضاء مدته.... كما أنه ينتهي بانتهاء العمل الذي أبرم من أجله"². فإذا أنهت الهيئة المستخدمة العقد قبل انقضاء مدته، دون أن يتوافر لديها سبب من الأسباب التي يقررها القانون لهذا الإنهاء، يعتبر تعسفي وعمل غير مشروع، يحملها المسؤولية القانونية حيث يحق للعامل المتضرر على إثرها طلب التعويض بناء على ذلك.

والراجح في القضاء أن حق العامل المضروب من هذا الإنهاء يقتصر على مطالبة الهيئة المستخدمة بالتعويض، وليس له أن يجبرها على الاستمرار في تنفيذ العقد حتى تنتضي المدة المحددة له، لما في هذا الإجبار من مساس بالحرية الشخصية³.

ويقدر التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل المحدد المدة على أساس ما لحق المتعاقد من خسارة وما فاتته من كسب، بشرط أن يكون نتيجة طبيعية لعدم

¹ نص المشرع الفرنسي في المواد الآتية على ما يلي:

Article L1243-1 Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Article L1243-4 La rupture anticipée du contrat de travail à durée éternuée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

² المادة 107 من القانون رقم 2003/12 المتضمن قانون العمل المصري.

³ قرار صادر عن محكمة استئناف القاهرة 1955/01/31، ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 640.

احترام مدة العقد المتفق عليه¹.

وبناء على ما سبق نستخلص بأنه إذا أنهت الهيئة المستخدمة عقد العمل قبل حلول المدة المحددة له، فإنها تلتزم بتعويض العامل عن كل ضرر أصابه من جراء هذا الإنهاء، ويراعى في تقدير هذا التعويض العناصر الآتية: الأجر الذي كان العامل يستحقه، لو استمر في عمله إلى انتهاء مدة العقد، طبيعة العمل الذي كان العامل يقوم به، مدة عمله في خدمة صاحب العمل، وعمر العامل.

الفرع الثاني

التعويض عن أخطاء الهيئة المستخدمة المتعلقة بالحماية والوقاية الصحية

يعد الحق في الحماية والوقاية الصحية حقا دستوريا حيث كرسه الدستور الجزائري من خلال المادة 55 منه²، إذ أنه كثيرا ما يقع العامل ضحية لتصرفات صادرة عن صاحب العمل أو ممثله، هذه التصرفات التي قد تكون صادرة عن عمد أو عن إهمال أو تقصير بحيث يترتب على هذه الأفعال والتصرفات أضرار جسمية أو معنوية للعامل أو لذوي حقوقه، حيث تقوم مسؤولية الهيئة المستخدمة عن هذه الأخطاء التي يمكن مطالبتها مباشرة بالتعويض دون هيئة الضمان الاجتماعي، بل وتتميز المنازعة فيها بالطابع المدني الذي يخضع للقواعد العامة في التعويض ولا تدخل ضمن نزاعات الضمان الاجتماعي، إذ يمكن اللجوء بشأنها مباشرة إلى القضاء المدني بالدرجة الأولى، وإذا اقتضى الأمر إلى القضاء الجزائي، هذا دون الإخلال بحق العامل المتضرر في المطالبة بالتعويض من هيئة الضمان الاجتماعي³.

وقد كيّف المشرع الجزائري هذه الأخطاء على أنها أخطاء مدنية إذا توفرت فيها بعض الشروط والملابسات الواردة في المادة 45 من القانون 83-13 التي تنص على أنه يتمثل الخطأ غير المعذور، الصادر عن الهيئة المستخدمة في تحقق

¹ المادة 182 من القانون المدني الجزائري، وتقابلها المادة 221 من القانون المدني المصري.

² تنص الفقرة الثانية من المادة 55 من دستور 1996 على أنه: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الرعاية الصحية والأمن والنظافة".

³ أحمية سليمان، آليات المرجع السابق، ص 199.

إحدى الشروط التالية: " خطأ ذو خطورة استثنائية. خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض معتمد. خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي تسببه. عدم استدلال العامل بأي فعل مبرر".

باستقراء النص القانوني المذكور يتبين لنا بأنه يتعلق بصفة مباشرة بالتزامات الهيئة المستخدمة فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل، التي نظمها المشرع بأحكام قانونية وتنظيمية خاصة¹، حيث يمكن الإشارة هنا على سبيل المثال إلى أهمية العناية بهذا الجانب الأمني والصحي في العمل، إلى نص المادة 5 من القانون 07-88 التي تنص بصفة صريحة على أنه: "يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات، والمحالات المخصصة للعامل وملحقاتها، وتوابعها المشار إليها في المادة 4 أعلاه، بصفة تضمن أمن العمال. ويجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية: ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة، والغازات السامة، والضجيج وكل الأضرار الأخرى. تجنب الازدحام والاكتظاظ. ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والتنقل واستعمال المواد الضرورية والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم. ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة. وضع العمال في مأمن من الخطر، وإبعادهم عن الأماكن الخطرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها. ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو خطيراً".

وبناء على ما سبق يمكننا القول أنه كلما ارتكبت الهيئة المستخدمة أحد الأخطاء التي قد تتمثل في التقصير أو الإهمال للتدابير المحددة في النصوص القانونية المشار إليهما سابقاً، فإن هذه الأخطاء وغيرها، تمنح للعامل المتضرر من هذا التقصير أو الإهمال حق اللجوء إلى الجهات القضائية المدنية للمطالبة

¹ القانون 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتضمن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، كما نظم هذا المجال كل من المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19/1/1991، وكذا أحكام الباب الثالث من القانون 31-75 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

بالتعويض عن الأضرار التي لحقت، أو إلى الجهات القضائية الجزائية إذا شكّل هذا الخطأ جريمة منصوص عليها قانوناً -سواء بنص خاص في قانون العمل أو نص عام في قانون العقوبات- بل ويمكنه بالإضافة إلى ذلك تقاضي التعويضات الاجتماعية من هيئة الضمان الاجتماعي إلى جانب التعويض المدني¹.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناءً على طلبهم في رفع الدعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة (مدنية أو جزائية)، كما يمكن لنفس الهيئة في مثل هذه الحالة، وإلى جانب تمثيلها لصاحب المصلحة في الدعوى، أن تباشر الدعوى القضائية لمصلحتها ضد الهيئة المستخدمة المتسببة في الحادث للمطالبة بتسديد وتعويض كل ما أنفقته أو ما عليها أن تتفقه بسبب الأضرار الناجمة عن ذلك الحادث وهي النفقات التي تدفعها هيئة الضمان الاجتماعي كتعويضات إما في شكل رأس مال، أي دفعة واحدة أو في شكل ريع، أي في شكل منحة شهرية أو سنوية حيث يجب على الهيئة المستخدمة أن تدفع ما يقع على عاتقها، إما دفعة واحدة، وإما على شكل أقساط يحددها القاضي، على ألا يتجاوز مدة دفع هذه الأقساط مدة خمسة (5) سنوات، إلا في حالات التنازل أو انتهاء نشاطها، فإنه يجب دفع أو تسديد المبلغ الواقع على عاتقها دفعة واحدة².

ومما يجب التنويه إليه أيضاً في هذا الصدد أن لحماية مصالح المصاب، فقد ألزم القانون هيئات الضمان الاجتماعي بوجوب دفع التعويضات المقررة في حالة حادث العمل، مهما كان الشخص المتسبب في الحادث، وسواء أكان الحادث

¹ تنص المادة 47 من القانون 83-15 بهذا الشأن بأنه: "في حالة صدور خطأ غير معذور أو معتمد عن صاحب العمل، يستفيد المصاب أو ذوي حقوقه من الأداءات الواجب منحها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي طبقاً للقانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. - قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة العليا بتاريخ 22 نوفمبر 1983 ملف رقم 101131. أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 201.

² المادة 48 من القانون 83-15 المشار إليه سابقاً.

بسبب خطأ الغير فقط¹ أو بخطأ مشترك بين الغير والهيئة المستخدمة، أو الغير أو العامل مع إمكانية رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة أو الغير، حيث تنص المادة 52 من قانون 83-15 السالف الذكر على أنه: "يجب على هيئات الضمان الاجتماعي أن تقدم على الفور للمصاب أو ذوي حقوقه الادعاءات المنصوص عليها في القانون 83-15 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية دون الإخلال بطعنهم ضد الفاعل المسؤول عن الحادث وذلك وفقاً للشروط التالية: إذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث كاملة، وإذا كانت مشتركة بينه وبين المصاب، يخول لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد نفقة الأداءات التي تحملتها، وذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة هذا المتسبب. إذا اشترك الغير وصاحب العمل في المسؤولية، لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب بتسديد إلا في ما إذا تجاوزت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى قانون العام".

وبصفة عامة، ومهما كانت المسؤولية كاملة للغير أو مشتركة، فإن المصاب بإمكانه أن يطلب حلول هيئة الضمان الاجتماعي محله في تحصيل حقوقه أو أن يباشر الدعوى قضائية بنفسه، وفي هذه الحالة الأخيرة يستوجب عليه إشراك أو إدخال هذه الهيئة في الدعوى، حيث تنص المادة 55 من قانون الخاص للمنازعات الضمان الاجتماعي على أنه: "يجب على المصاب أو ذوي حقوقه الذين يرفعون الدعوى في إطار القانون العام المنصوص عليها في هذا الباب، أن يدعوا هيئة الضمان الاجتماعي إلى الإقرار بالاشتراك في الحكم، والعكس بالعكس. لا يمكن الاعتداد لتسوية قد تتم بالتراضي بين الغير والمستفيد تجاه هيئة الضمان الاجتماعي، إلا إذا دُعيت إلى المشاركة في ذلك، وفي هذه الحالة يمكن لها مراجعة القرار

¹ يقصد بخطأ الغير تلك التصرفات أو الأفعال الضارة الناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير التي يقوم بها أشخاص غير صاحب العمل أو ممثله، التي من شأنها أن تلحق أضراراً لأحد أو جماعة من العمال، سواء داخل أماكن العمل، أو أثناء أو بمناسبة أداء العمل.

القضائي طبقا للقانون العام. غير أنه يخول للمصاب أو لذوي حقوقه المطالبة بحقوقه بالدرجة الأولى".

الفرع الثالث

التعويض عن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية

يعتبر فسخ الهيئة المستخدمة لعلاقة العمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددها، سببا في قيام مسؤوليتها القانونية التي تستوجب تعويض العامل المتضرر دون أن تكون لهذا التعويض طبيعة الأجر¹.

إلا أن هذا أساس هذا التعويض يختلف باختلاف سبب الفسخ، هذا الأخير الذي يمكن أن يكون تعسفيا -والذي تم التعرض إليه في بداية هذا المطلب- وقد يكون نتيجة لظروف خارجة عن إرادة الهيئة المستخدمة، فما هي حدود مسؤولية الهيئة المستخدمة في هذا النوع من التسريح؟

الجواب على هذا السؤال يتضمن فرضيتين:

الفرضية الأولى: أن يكون تسريح العامل نتيجة لظروف وأسباب أجنبية لا يد للهيئة المستخدمة فيها وتكون مما يستحيل توقعه أو دفعه وتجعل تنفيذ التزامها مستحيلا استحالة نهائية -وهو ما يسمى بالسبب الأجنبي- مما يؤدي إلى انفساخ عقد العمل بقوة القانون سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة دون حاجة إلى أي إجراء تلتزم به الهيئة المستخدمة مما ينفي عنها أي مسؤولية قانونية² ومثال ذلك الزلزال الذي يدمر مشروع الهيئة المستخدمة أو نشوب حريق بهذه الأخيرة يؤدي إلى تخريب المعدات كليا مما ينهي نشاطها نهائيا وهو ما نصت عليه المادة 66 في فقرتها السابعة بقولها: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: ...إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة"، وقد جاء في قرار صادر عن المحكمة العليا أنه: ".....يتبين من الحكم المطعون فيه عدم تناقض أسبابه، واعتمد في بناء قضائه برفض طلب الطاعن على أسباب قاهرة دفعت بالمؤسسة المدعى عليها إلى

¹ قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية (الغرفة الاجتماعية) بتاريخ 21 جانفي 1972. رشيد واضح، المرجع السابق، ص 166.

² همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 613.

وقف علاقة العمل بعد تعرضها للحريق وإتلاف آلات الإنتاج، وهذا لا يعد تناقض في الأسباب، وهو ما يجعل الوجه المثار غير مؤسس.....¹.

أما الفرضية الثانية فهي أن يتم تسريح العامل نتيجة لظروف اقتصادية تبرر ذلك، حيث أصبحت الهيئات المستخدمة تلجأ إلى هذا النوع من التسريح لمواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية إلى جانب التطور التكنولوجي والهيكلية، هذه العوامل التي أفرزت عدة نتائج على عالم الشغل، أين أصبحت المؤسسات الاقتصادية معرضة إلى ظروف وحتميات تملئها عليها الظروف السائدة وتفرضها عليها، من أجل التغلب على هذه الصعوبات، كي تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة وإعادة التنظيم الهيكلي والوظيفي للمشاريع، وأصبح الفصل أو التسريح يتجاوز المفهوم التقليدي، ليتخذ مفهوماً أوسع وأعمّ مما كان عليه² ليشمل جماعة أو فئة من العمال بتسمية جديدة وهي "التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية".

وبهذا كان لزاماً على المشرع إدخال تعديلات على تشريعات العمل بهدف تنظيم هذا الإجراء-أي إجراء التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية- وإضفاء الطابع الشرعي على هذا التسريح وإن كان بدون خطأ من جانب العمال، وذلك وفق إجراءات وشروط يمكن إجمالها في شروط أساسية عامة يستند عليها في إقرار التسريح الجماعي، وتدابير احتياطية يجب اتخاذها للتقليل من العمال المعنيين بالتسريح، حيث تتضمن الأولى -أي الشروط الأساسية- وجوب إعداد تقرير مفصل من طرف الهيئة المستخدمة يتضمن عرض الأسباب التي أدت إلى هذا الإجراء وكذا الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين به، على أن يعرض هذا التقرير على لجنة المشاركة للإطلاع عليه وإبداء الرأي فيه ضمن صلاحياتها³ المحددة في المادة 4/94 من قانون علاقات العمل، وذلك في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ تقديم الهيئة المستخدمة لعرض الأسباب على اللجنة، وفي حالة عدم وجود لجنة المشاركة،

¹ قرار صادر عن المحكمة العليا (الغرفة الاجتماعية) بتاريخ 2000/11/15، تحت رقم 206328. عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 352.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 292.

³ انظر رشيد واضح، المرجع السابق، ص 492.

يعود الرأي للممثلين النقابيين¹، وفي حالة عدم وجودهم يعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال²، لتبدأ بعد ذلك مرحلة التفاوض حول الموضوع المقدم في العرض من حيث عدد العمال المعنيين بالتسريح والإجراءات والضمانات وكذا معرفة دوافع هذا الإجراء، وبرنامج التسريح والحقوق المقررة لهؤلاء العمال، إذ تعتبر مرحلة التفاوض أهم مرحلة في مصير العمال وهو ما أورده المادة 69 من قانون علاقات العمل بنصها على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي" والمادتين 12 و 13 من المرسوم التشريعي 09/94 المذكور أعلاه بنصهما على أن: "يحرر الطرفان محضرا يوقعانه يثبت نقاط الاتفاق والمسائل محل تحفظ أو اختلاف"، كما أوجب المشرع الجزائري على الهيئة المستخدمة إيداع الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصة إقليمياً³ وذلك بموجب المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 09/94، وذلك وفق الآجال والكيفيات المتفق عليها.

بالإضافة إلى الإجراءات المذكورة، وضع المشرع الجزائري مجموعة من التدابير الاحتياطية تهدف إلى تقليص التسريح والتقليل من عدد العمال تبليغ مسبقا إلى ممثلي العمال والجهات الإدارية والتي تتمثل في الإجراءات التالية:

- توقيف التوظيف الجديد بالنسبة للفئات العمالية والأصناف المهنية المعنية بالتسريح وهو ما تنص عليه المادة 69 من قانون علاقات العمل.
- توقيف العمل بالساعات الإضافية.

¹ المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/95 والرسوم التنفيذية رقم 228/96، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

² المواد من 34 إلى 39 من قانون كفايات ممارسة الحق النقابي 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996.

³ راشد راشد، المرجع السابق، ص 240.

- تخفيض العمل بالساعات الإضافية، واللجوء إلى العمل الجزئي، وتنص عليه المادة 13 من قانون علاقات العمل.
 - إحالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة في قانون التقاعد على التقاعد.
- ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد هو أنه وإلى جانب الإجراءات السالف ذكرها، يستفيد المعنيون بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية من عدة حقوق وحماية قانونية لاسيما الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي، منحهم مهلة الإخطار المسبق كما هي محددة في النظام أو الاتفاقية المعمول بها في المؤسسة مع احتفاظ العامل بكل حقوقه المترتبة عن منصب عمله وتعويض التسريح الجماعي وفق ما هو محدد في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية على أساس شهر واحد عن كل سنة عمل على ألا تتجاوز قيمة التعويض مدة 15 سنة عمل وفق ما هو محدد في المرسوم التشريعي رقم 11/94 المتعلق بالتأمين على البطالة لأسباب اقتصادية، والمرسوم التنفيذي رقم 189/94 المتضمن مدة التكفل بنظام التأمين عن البطالة دون أن تتجاوز 36 شهرا، ومنح العمال المسرحين أسبقية التشغيل في الهيئة المستخدمة¹ ومنحهم شهادات عمل تتضمن بيانات حياتهم المهنية في المؤسسة حتى يسمح للعمال المسرحين من تسهيل إعادة تشغيلهم في المناصب التي يستحقونها، وبذلك قرر المشرع الجزائري بطلان أي إجراء من شأنه أن يمس بحق من حقوق العامل المقررة قانونا واعتبر باطلا كل خرق للإجراءات المنصوص عليه في القوانين والتنظيمات العمالية تترتب عليها عقوبات تعرض مخالفيها لأحكام جزائية منصوص عليها في القوانين الساري بها العمل تختلف باختلاف درجة خطورتها وأضرارها² إلى جانب التعويض الذي هو موضوع دراسة هذا الموضوع.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 301.

وراشد راشد، المرجع السابق، ص 241.

² سيتم التطرق للأحكام الجزائية لاحقا من خلال الفصل الموالي.

الفصل الثاني

في مجال الدعوى الجزائية

إلى جانب الآثار المدنية الناتجة عن قيام مسؤولية الهيئة المستخدمة - التي سبق الإشارة إليها في الفصل الأول من هذا الباب - تترتب على قيام المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة آثار تتعلق بالدعوى العمومية وما ينجر عنها من عقوبات جزائية عند مخالفة هذه الهيئة للالتزامات المقررة لها قانونية كانت أو اتفاقية حسبما تمت الإشارة إليه في الفصل الأول من الباب الأول، إذ تعتبر هذه الآثار في حد ذاتها استثناء على القواعد العامة في التعاملات المدنية التي لا تجعل من عدم احترام قواعدها سببا لقيام المسؤولية الجزائية.

ويمكن لنا تلخيص هذه الآثار في جانبين أولهما تحريك الدعوى العمومية ضد الهيئة المستخدمة، وثانيهما العقوبات الجزائية التي تفرض على هذه الهيئة بعد إثبات التهمة عليها.

وسنتعرض لكل ذلك من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول

تحريك الدعوى العمومية

لم يتوقف المشرع الجزائري عند تقرير المزايا والاستثناءات التي اقراها للقضاء الاجتماعي-والتي سبق التعرض إليها من خلال الفصل السابق من هذا الباب- بل مدد حكمها لكي يشمل القضاء الجزائي المطروحة أمامه القضايا العمالية التي يكون موضوعها جريمة عمل، أين خصص لها بعض المزايا أو بالأحرى بعض الاستثناءات على القواعد العامة في التقاضي في مجال الدعوى الجنائية سواء على مستوى الهيئات المختصة لتحريك الدعوى العمومية أو على صعيد سلطات هذه الهيئات أو حتى طبيعة جرائم العمل بحد ذاتها.

وسنحاول التعرّض إلى هذه الخصوصية من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول

خصوصية تحريك الدعوى العمومية في مجال جرائم العمل

تتجلى خصوصية تحريك الدعوى العمومية في إطار جرائم العمل من خلال مجموعة من الاستثناءات التي جاء بها المشرع الجزائري -على غرار باقي التشريعات المقارنة- على القواعد العامة في الإجراءات الجزائية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: إعطاء سلطة التحري وضبط جرائم العمل إلى هيئة خاصة مخول لها صلاحية التفتيش تتمثل في مفتشية العمل، هذا إلى جانب إمداد هذه الهيئة بمجموعة من الصلاحيات لا تملكها باقي جهات البحث والتحري عن الجرائم عموما كضباط الشرطة القضائية وفقا للمواد 21 و 22 من قانون الإجراءات الجزائية.

حيث سنحاول التعرض إلى ما تقدم من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول

السلطة المخولة بتحريك الدعوى العمومية وضبط جرائم العمل

من منطلق أن قواعد قانون العمل هي قواعد أمرة، وفرض احترام لهذه القواعد اقترنت مخالفتها بالتجريم، حيث أعطى المشرع الجزائري صلاحية متابعة ومعاينة جرائم العمل -التي عبر عنها بالمخالفات- إلى مفتش العمل¹ كما كفل لهذا الأخير نظام تفتيش أماكن العمل بقوله ما يلي: "يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية..."².

وباستقراء النصوص القانونية المذكورة، نستخلص أن المشرع الجزائري منح مفتشو العمل صفة الضبطية القضائية فيما يخص متابعة جرائم العمل، رغم أنه لم ينص على ذلك صراحة كما فعل المشرع المصري الذي نص على أنه: "يكون للعاملين في مفتشية العمل صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون

¹ تنص المادة 138 من قانون علاقات العمل المذكور آنفا على أنه: "يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل".

² المادة 5 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر 11/96 المؤرخ في 1996/6/10.

والقرارات الصادرة تنفيذا له، ولهم أن يزوروا أماكن العمل للتأكد من حسن تطبيق أحكامه¹.

الفرع الثاني

جواز تفتيش أماكن العمل خارج الأوقات المحددة قانونا

نص المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 5 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل على أنه: "ويمكنهم بهذه الصفة -أي مفتشي العمل- الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل، إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها. غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم، أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج".

ما يمكن استخلاصه من هذا النص القانوني أنه استثناء على القواعد العامة في تحديد أوقات التفتيش، حيث لم يحدد لمفتشي العمل الأوقات التي يجوز فيها التفتيش ومنحه حرية اختيار ساعات التفتيش التي يراها مناسبة، خاصة وأن بعض جرائم العمل لا تكون إلا في الليل ومثال ذلك حضر تشغيل النساء والأطفال ليلا. والإشكال المطروح في هذا الصدد يتمثل فيما إذا كانت هذه الحرية مطلقة، وإن كانت غير ذلك فما هي حدودها؟

الجواب هو أن هذه الحرية ليست مطلقة، بل هي مقيدة بقيد مكاني وآخر زمني، أما القيد المكاني فهو المتعلق بالأمكنة التي يجوز فيها التفتيش، وهي تنحصر في الأماكن التي يؤدي فيها العمل أو معد لأدائه، ويستوي أن تكون أمكنة لأداء العمل صناعي أو التجاري أو الإداري، ولا يجوز أن تمتد سلطة التفتيش إلى السكن الخاص بصاحب العمل حتى ولو كان ملحقا بمحل العمل².

¹ المادة 160 من قانون العمل المصري.

² فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 83.

أما القيد الزمني فبمقتضاه أن سلطة التفتيش لا تتقرر إلا في الأوقات المقررة للعمل أو حيث يكون العمل جاريا بالفعل ليلا أو نهارا، فلا يجوز تكليف الهيئة المستخدمة بفتح منشأة العمل في غير هذه الأوقات¹.

الفرع الثالث

جواز التفتيش بدون إذن النيابة العامة

إن قانون العمل منح لمفتش العمل عدّة صلاحيات من أجل تنفيذ مهامه الرامية إلى احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا، ولعل أهمها ما تضمنته الفقرة الرابعة من المادة 6 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على أنه يمكن لمفتش العمل أن يطلب الإطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة منصوص عليه في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها واستنساخها أو استخراج خلاصات منها².

وبهذا مكن المشرع مفتشي العمل من هذا الحق -أي حق تفتيش أماكن العمل- حتى في الظروف العادية، ولو لم تكن هناك تحريات جدية، تمت من خلالها معلومات أكيدة إلى مفتش العمل، فانه يجوز هذا الأخير دخول أماكن العمل

1 فتحي عبد الرحيم عبد الله، احمد شوقي محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 83.

2 تنص المادة 6 من القانون رقم 03/90 المعدل بالقانون 11/96 المتعلق بمفتشية العمل على أنه: "يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقيق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:

- أ. الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم.
- ب. أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو أي من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها.
- ج. طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل، أو وثيقة منصوص عليه في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها واستنساخها أو استخراج خلاصات منها.
- د. التماس عند الحاجة آراء أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- هـ. اصطحاب المستخدم أو ممثله وممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم.
- و. الحصول لدى المستخدم، في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل وظروف ممارسته".

وتفتيشها، حتى ولو كانت ورشة العمل أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية موجودة في محل ذي استعمال سكني¹ وبهذا اسبغ عليه -أي على مفتش العمل- وبصفة استثنائية صفة الضبطية القضائية مانحا إياه سلطة التفتيش من غير الحاجة إلى الحصول على إذن النيابة، إلا أنه وبإمعان الملاحظة في هذا الاستثناء يتضح لنا أنه قد يمس بحقوق الهيئات المستخدمة التي غالبا ما يكون لها أسرار صناعية وتجارية ومالية وأحيانا خصوصية التي ليست لها ضمانات سوى ضمير القائم بالتفتيش واليمين الذي أداه قبل التحاقه بهذه الوظيفة مما يجعل الملكية الخاصة عرضة للانتهاك²، إلا أن المشرع حاول معالجة هذه المسألة من خلال فرض عقوبات جزائية على مفتشي في حالة إخلالهم بواجبهم المهني المتمثل في التقيد بالحفاظ على السر المهني ولو بعد مغادرتهم لمصلحتهم³.

المطلب الثاني

نماذج لجرائم العمل المرتكبة من الهيئة المستخدمة

نظرا لاختلاف المركز القانوني للعامل عن الهيئة المستخدمة، وتمتع هذه الأخيرة بقوة مادية تستطيع من خلالها فرض شروطها على العامل، فقد عمد المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة على إجبار الطرف القوي -أي الهيئة المستخدمة- بالالتزام بالقواعد المنظمة لعلاقة العمل سواء كانت قانونية أو اتفاقية -كما سبقت الإشارة إليها في بداية هذه الدراسة- وذلك من خلال عدم الاكتفاء بالجزاء المدني بل استعمال سياسة تجريم هذه المخالفات سواء تعلقت هذه الأحكام بالتزامات الهيئة المستخدمة باحترام القواعد المتعلقة بالتفتيش والأحكام

¹ تنص المادة 5 من القانون رقم 03/90 المذكور على أنه: "يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية. ويمكنهم بهذه الصفة، الدخول في أي ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها. غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتش العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج.

² عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية 2002، ص 287.

³ المادة 19 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المذكور آنفا.

المنظمة لتشغيل العمال الأجانب وكذا القواعد المنظمة لأوقات العمل والإجازات إلى جانب الأحكام المتعلقة بالسلامة الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

وسنتعرض إلى ما تقدم من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول

مخالفة القواعد المتعلقة بالتفتيش

بغية ضمان التزام الهيئة المستخدمة بأحكام القانون، فقد فرض المشرع نظاما للتفتيش على هؤلاء ومنح مفتش العمل الصلاحيات المخولة لأفراد الضبطية القضائية بمقتضى قانون الإجراءات الجزائية، ولكي يستطيع مفتش العمل أن يقوم بمهمته على أكمل وجه دون أي عوائق من أي جهة كانت وعلى الخصوص تلك الصادرة من الهيئة المستخدمة، جرم -أي المشرع- كل فعل صادر من أي شخص يرمي إلى عرقلة هذه المهمة سواء مسّت هذه العرقلة مفتش العمل شخصيا أو مجرد مساعديه¹.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه يجوز لمفتش العمل استنادا إلى المادة 12 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل أن يوجه إلى الهيئة المستخدمة إعدارا بالامتنال لا تتجاوز مهلته الثمانية أيام، وهذا إذا اكتشف خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، وفي حالة عدم امتثال الهيئة المستخدمة لهذا الالتزام خلال المهلة المحددة يحرر مفتش العمل محضر بذلك ثم يخطر الجهة القضائية المختصة (القضاء الجزائي إذا شكل عدم الالتزام جريمة عمل)، حيث تبث هذه الأخيرة خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بغض النظر عن أي طعن².

¹ تنص المادة 24 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 4000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى العقوبات فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه.....".

² تنص المادة 12 من القانون رقم 03/90 على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتنالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام. وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضر ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

الفرع الثاني

المخالفات المتعلقة بالسلامة الصحية والأمن داخل أماكن العمل

تكتسب قواعد السلامة والصحة المهنية أهمية خاصة في تشريعات العمل، نظرا لتعدد وسائل الإنتاج وازدياد خطورتها، بعد دخول الصناعة عصرا الإنتاج الهائل فمخالفة الهيئة المستخدمة للقواعد الخاصة بالسلامة والصحة المهنية لا تؤدي إلى تعسفها بحقوق العامل فحسب بل تؤدي إلى تعرضه إلى إصابات العمل أو إصابته بأمراض مهنية، وربما إلى موته¹، وهذا ما يعكس اهتمام المشرع الجزائري بالالتزام بتلك القواعد حيث أصدر القانون رقم 07/88 الذي تضمن مجموعة من الالتزامات فرضها على الهيئة المستخدمة ترمي جميعها إلى المحافظة على السلامة الصحية للعامل وأمنه داخل أماكن العمل، حيث نص في المادة 3 منه على أنه: "يتعين على الهيئة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال".

وقد جعل المشرع الجزائري من عدم التزام الهيئة المستخدمة بتدابير الوقاية الصحية والأمن جريمة معاقب عليها بعقوبات تختلف درجتها حسب خطورة كل واحدة منها تضمنتها المواد 35 وما بعدها من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

كما أعطى المشرع الجزائري لمفتش العمل أن يراقب الهيئة المستخدمة في مدى مراعاة الالتزام بتدابير الوقاية الصحية والأمن حيث يمكنه - أي لمفتش العمل - أن يوجه إذارا إلى صاحب العمل إذا ما لاحظ تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل²، وتخص هذه الأحكام أساسا المحلات والتجهيزات، إذ يجب أن تكون محلات العمل نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الضرورية لصحة العمال، كما يجب أن تكون الآلات والتجهيزات الأخرى مركبة بكيفية تضمن أمن الأجراء، ويجب أيضا أن

¹ عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص 254.

² تنص المادة 9 من القانون رقم 03/90 على أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إذارا بامتنال التعليمات. يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليوضح حدا لهذا التقصير أو الخرق".

يكون لطب العمل هدف وقائي بالدرجة الأولى، بحيث يمكن من تجنب كل إضرار بصحة العمال، بالنظر إلى المنصب الذي يشغله كل واحد منهم¹. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه وفي حالة ما إذا لاحظ مفتش العمل أثناء زيارته للهيئة المستخدمة خطرا جسيما وشيك الوقوع على صحة وأمن العمال يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا اللذان ينبغي عليهما أن يتخذا جميع التدابير اللازمة².

الفرع الثالث

مخالفة الأحكام المنظمة لتشغيل العمال الأجانب

انطلاقا من كون قانون العمل قانون حمائي، يرمي إلى حماية جميع المصالح بما فيها مصلحة رب العمل ومصلحة العامل وحتى المصالح الوطنية الاقتصادية منها والاجتماعية الوطنية، ومن أجل حماية اليد العاملة الوطنية، تسعى معظم التشريعات إلى فرض قيود على تشغيل الأجانب داخل التراب الوطني وذلك بالإكثار من هذه القيود، خاصة عندما يتعلق الأمر بمنافسة اليد العاملة المحلية، لاسيما أن العمال الأجانب يقبلون عادة بأجور اقل مما يعرض للعمال المحليين مما يؤثر سلبا على الأوضاع المعيشية لهذه الطبقة، أما إذا كانت الدولة تشكو من نقص في الأيدي العاملة أو الأيدي العاملة المدربة فإنها تخفف من هذه القيود³. ومن هنا عمل المشرع الجزائري على ضمان وحماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية أو بالأحرى التقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى تشغيل الأجانب إلا أن هذه المحاولة كانت محدودة بحدود ضيقة ومقيدة جدا، حيث لم يرد بشأنها أي نص قانوني منذ الاستقلال حتى عام 1981 بصدر قانون 10/81 بتاريخ 1981/7/11 المتضمن

¹ الطيب بلولة، جمال بلولة، المرجع السابق، ص 52.

² تنص المادة 11 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه، إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العمال وأمنهم يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا اللذان يتخذان كل في ما يخصه جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم".

³ احمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 109.

كيفية وشروط تشغيل الأجانب ليحدد بعده هذه الشروط عن طريق المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتضمن تحديد شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية.

وعلى اثر هذه الإصلاحات الاقتصادية الجارية في الجزائر في بداية التسعينات تطورت علاقات العمل ولاسيما من خلال القانون رقم 11/90 الذي أورد حكما خاصا بالعمال الأجانب من خلال المادة 21 منه التي أجازت تشغيل العمال الأجانب في حالة عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التنظيم والتشريع المعمول بهما¹ ويقصد بهذه الأخيرة القانون رقم 10/81 المتضمن كيفية وشروط تشغيل الأجانب، وكذا المرسوم رقم 276/86 المتضمن تحديد شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية المذكورين أعلاه، حيث تتمثل هذه الشروط في إلزامية الحصول على رخصة من وزارة العمل تتم الموافقة عليها بناء على القيود التالية²:

1. عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة لتقلد هذا المنصب سواء كان ذلك عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التشغيل الخارجي³.
2. أن لا يقل مستوى تأهيل العامل الأجنبي المراد تشغيله على الأقل عن مستوى التأهيل التقني ماعدا رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية أو كان لاجئ سياسي⁴.
3. أن يتم ذلك بموجب عقد عمل محدد المدة وفي حدود سنتين قابليتين للتجديد⁵.
4. أن تثبت المراقبة الطبية أن العامل الأجنبي المراد تشغيله تتوفر فيه الشروط الصحية اللازمة.

¹ تنص المادة 21 من القانون رقم 11/90 المذكور آنفا: "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".

² المادة 2 من القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جوان 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

³ المادة 5 من نفس القانون.

⁴ راشد راشد، المرجع السابق، ص 83.

⁵ المادة 10 من القانون رقم 10/81 المذكور آنفا.

والملائمة لشغل هذا المنصب¹.

وقد تشدّد المشرع الجزائري في حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية من خلال تجريمه لكل مخالفة للشروط السابقة الذكر حيث جعل منها جريمة معاقب عليها بغرامة مالية تتراوح بين 5000 دج و 10.000 دج وذلك لكل هيئة مستخدمة تشغل عامل أجنبي غير حائز على رخصة عمل أو رخصة انتهت صلاحيتها أو يعمل في منصب غير المنصب المحدد في هذه الرخصة².

الفرع الرابع

مخالفة القواعد المنظمة لأوقات العمل والإجازات

إلى جانب الجزاء المدني الذي يوقع على كل مخالفة للقواعد الخاصة بتنظيم قواعد العمل المتعلقة بتنظيم ساعات العمل والإجازات والمتمثل في بطلان كل اتفاق يتضمن تنازل العامل على حقه في الراحة والعطل المحددة قانونا وحتى ولو كان ذلك برضاه³، أضاف المشرع جزاء آخر يتجسد في الجزاء الجزائي الذي يوقع على كل هيئة مستخدمة تخالف هذه الأحكام لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي، حيث جرّمت كل مخالفة للأحكام المنظمة لمدة العمل القانونية الأسبوعية والساعات الإضافية المحددة بموجب المادة الثانية من الأمر رقم 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية، وهي موزعة على خمسة أيام في الأسبوع⁴ في حدود اثني عشر ساعة يوميا⁵ وقد جاء في هذا المادة 143 من القانون رقم

1 المادة 5 من القانون رقم 10/81 المذكور آنفا.

2 المادة 19 من القانون رقم 10/81 المذكور آنفا.

3 بالنسبة للراحة والعطل المواد 5، 33 و 144 من قانون 11/90 المتعلقة بتنظيم علاقات العمل والمذكور آنفا. أما بالنسبة للأعياد الوطنية فقد حددت عن طريق قائمة وذلك بموجب القانون رقم 278/63 المؤرخ في جويلية 1963، المعدل والمتمم بالأمر رقم 153/66 المؤرخ في 8 جوان 1966 والأمر رقم 419/68 المؤرخ في 26 جوان 1968.

4 تنص المادة الثانية من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/1/1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل على أنه: "تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية. توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل".

5 تنص المادة 7 من الأمر 03/97 المذكور أعلاه على أنه: "لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال، اثنتي عشر ساعة".

11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل -المذكور سابقا- ما يلي: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1.000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معارينة وتكرر بحسب العمال المعنيين".

كما جرّم المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة كل تعسف صادر عن هيئة مستخدمة يرمي إلى حرمان العمال من حقهم في الراحة الذي يعتبر حقا دستوريا¹ حيث تنص المادة 144 من القانون 11/90 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال".

أما المشرع الأردني فقد سار في نفس الاتجاه حيث جرّم عدم التزام الهيئة المستخدمة بتمكين العامل من حقه في الراحة حيث نص في المادة 77 من قانون العمل على معاقبة كل هيئة مستخدمة تخالف قواعد تنظيم أوقات العمل والراحة والإجازات والقواعد الخاصة بعمل الأحداث والنساء بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار أردني.

والسؤال المطروح في هذا الصدد مفاده: ما هي حدود مسؤولية الهيئة المستخدمة في حالة ما إذا تراخى العامل في المطالبة بحقه في الراحة خاصة فيما يتعلق بالعطل السنوية؟

تناولت محكمة النقض المصرية من جهتها هذا الإشكال في قرارها الصادر بتاريخ 1980/6/7 الذي جاء فيه بأن: "صاحب العمل لا يعتبر مخلا بالتزامه بإعطاء العامل إجازته السنوية، وملتزم بالتالي بتعويض العامل عن هذا الإخلال أو بإعطائه مقابلا عنها إلا إذا كان رفض إعطاء العامل إجازته قبل حلول موعدها، أما إذا سكت العامل وتراخى عن المطالبة بإجازته حتى انقضت السنة المستحقة عنها،

¹ تنص الفقرة الثالثة من المادة 55 من الدستور الجزائري على أنه: "الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كفاءات ممارسته".

فلا يكون للعامل أن يطالب بمقابل عنها¹.

المبحث الثاني

الجزاء الجنائي كأثر لقيام المسؤولية الجزائية للهيئة المستخدمة

لكي تتحقق لقواعد قانون العمل الحماية القانونية الفعالة الكافية فرضت أغلب تشريعات العمل جزاءا جنائيا على مخالفتها إلى جانب الجزاء المدني، حيث يمثل الجزاء الجنائي الضمانة الرادعة لتطبيق قواعد قانون العمل، بسبب الصفة الآمرة التي تتمتع بها القواعد الجزائية وتعلقها بالنظام العام، حيث يردع المشرع بالجزاء الجنائي ما لا يردع بغيره سواء كان ذلك بالعقوبات الأصلية المتمثلة في العقوبات المقيدة للحرية كالحبس أم العقوبات المالية كالغرامة أو عن طريق العقوبات التكميلية كالمصادرة وإغلاق مكان العمل والمنع من ممارسة النشاط.

كما تتشدد أغلب التشريعات في تطبيق الجزاء الجنائي، بسبب أهمية جرائم العمل وما تحدثه تلك الجرائم من آثار سيئة على حماية العمال وأدائهم وضمنان وفرة وديمومة الإنتاج الوطني، مما جعل للعقوبات الجزائية في إطار قانون العمل خصوصية تميزها عن باقي الجرائم الأخرى المنصوص عليها في قانون العقوبات. سنحاول التعرض إلى ما تقدم من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول

خصوصية العقاب في جرائم العمل

من مظاهر تشدد خضوع تطبيق العقوبات التي نص عليها قانون العمل في الباب الثامن لخمس قواعد بعضها يعد تطبيقا للقواعد العامة في قانون العقوبات، والبعض الآخر يعد استثناء من تطبيق تلك القواعد العامة، وهذه القواعد هي:

الفرع الأول

الاستثناء الوارد على قاعدة عدم جواز السجن بسبب عدم الوفاء بالتزام تعاقدى

قد جاء في المادة 11 من نص الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية السياسية لسنة

¹ قرار محكمة النقض المصرية (الغرفة الاجتماعية) في الملف رقم 2897 بتاريخ 1980/6/7. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 353.

1966 والتي صادقت عليها الجزائر في سنة 1993 أنه: "لا يجوز سجن إنسان على أساس عدم قدرته على الوفاء بالتزام تعاقدى فقط"، معنى هذا النص أنه لا يجوز الحكم على إنسان بعقوبة مقيدة للحرية على أساس عدم قدرته على الوفاء بالتزام تعاقدى"¹.

ورغم أن المادة 132 من الدستور الجزائري لسنة 1996 تنص على أنه: "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون" دون أن يفسح المجال لأي استثناء فقد نص قانون العمل على عدة عقوبات على أفعال لا تعدوا أن تكون عدم تقييد بالتزامات مدنية أو اتفاقية، حيث جعلت المادة 150 من قانون 11/90 من عدم دفع الأجر عند حلول أجله مخالفة يعاقب عليها القانون بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج وتصل في حالة العود إلى عقوبة الحبس إلى جانب الغرامة، هذا دون الإخلال بمبدأ تضاعف الغرامة بحسب عدد العمال - كما سيتم تناوله في الفرع الموالي من هذه الدراسة - كما تنص كذلك في هذا الشأن المادة 149 من نفس القانون على تجريم مخالفة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من طرف الهيئات المستخدمة وقررت لها عقوبة الغرامة المحددة بين 1000 دج و 2000 دج.

ومن هنا يتجلى لنا أن المشرع الجزائري خالف القاعدة الدولية المذكورة في الاتفاقية المشار إليها التي تقضي بعدم جواز حبس أي شخص بسبب عدم قدرته المالية، ولكن في المقابل أخذ المشرع بهذا الاستثناء عن سابق دراية بأن أغلب الذمم المالية المليئة هي الذمة المالية للهيئات المستخدمة وبالتالي فأي تقصير منها لالتزام اتجاه حقوق العمال يكون تقصير مدبر وتهربا عن سابق إصرار بهدف الإضرار بمصالح الغير لا مجرد إعسار، أما إذا كانت في هذه الحالة الأخيرة - أي حالة الإعسار أو الإفلاس إذا كنا بصدد شركات تجارية - فإن هناك أحكام خاصة لحماية الغير خاصة العمال وفي نفس الوقت حماية الهيئة المستخدمة في حد ذاتها وذلك عن طريق محاولة التسوية القضائية للمحافظة قدر الإمكان على الوجود الاقتصادي لهذه

¹ عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص 280.

الهيئة.

الفرع الثاني

تعدد العقوبات بتعدد العمال

تنص المواد 143، 143 مكرر، 144، 145، 146، من قانون 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل -السابق الإشارة إليه- على تعدد العقوبة بتعدد العمال.

حيث جعلت هذه المواد العقوبة في إطار القانون الاجتماعي خصوصية تميزها عن المبادئ العامة في العقاب، حيث تتمثل هذه الخصوصية في تعدد العقوبة بتعدد العمال، أي تعدد العقوبات عن الفعل الواحد بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وأجحفت بحقوقهم¹.

ويختلف معنى تعدد العقوبة بتعدد العمال في قانون العمل، عن معنى التعدد في قانون العقوبات، ففي المعنى الأول - أي معنى تعدد العقوبة في إطار قانون العمل - يكون التعدد صوريا، حيث يكون قوامه فعلا واحدا، كأن تخالف الهيئة المستخدمة الأحكام المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية أو الأحكام المتعلقة بالعمل الليلي² الذي يكون فعل مادي واحد يتمثل في أمر العمال لمواصلة العمل في المدة الممنوعة قانونا، إلا أن هذا الأمر يمس بحقوق أكثر من عامل ويسبب لهم أضرار تقيم المسؤولية المدنية إلى جانب ما يشكله هذا الفعل من جريمة تتعدد العقوبة عليها بالنسبة للهيئة المستخدمة بقدر عدد العمال الذين وقعت الجريمة في شأنهم وأجحفت بحقوقهم، أما في إطار قانون العقوبات، فإن التعدد -أو ما يصطلح عليه اجتماع الجرائم- فيأخذ صفتين، تعدد حقيقي (أو مادي) ويكون حينما يرتكب الجاني أكثر من جريمة كل منها مستقلة عن الأخرى مثل القتل والضرب والسرقة وفي هذه الحالة يجب أن يوصف الفعل المجرم بالوصف الأشد³، وقد يكون التعدد صوريا (أو معنوي) حيث يكون قوامه فعلا واحدا ولكن تتعدد أوصاف هذا الفعل الواحد، أي

¹ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 25.

² المادة 143 من القانون رقم 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل المذكور آنفا.

³ المادة 32 من قانون العقوبات الجزائري.

يوصف بأكثر من وصف وينطبق عليه أكثر من نص في القانون، كأن يطلق الجاني الرصاص على آخر فأصابه برصاصة وطاشت فجرحت شاخصاً ثانياً ثم اصطدمت بمال الغير فأتلفته، ففي هذه الحالة ينطبق على الفعل ثلاثة أوصاف: القتل والإذاء وإتلاف مال الغير وفي هذه الحالة يكون العقاب بالتفريق بين حالتين حالة الأوصاف المتعددة المتساوية في القوة، وحالة الأوصاف المتفاوتة في القوة¹.

وتعد قاعدة تعدد العقوبة استثناء على المبادئ العامة لتعدد العقوبة، كما تعتبر في نفس الوقت رجوعاً للأصل العام في التشريع العقابي القاضي بتعدد العقوبة بتعدد الجرائم، إذ تتعدد العقوبات عن الفعل الواحد.

وجرائم العمل التي تتعدد فيها العقوبة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، هي الخاصة بمخالفة مدة العمل القانونية الأسبوعية والعمل الليلي فيما يخص تشغيل الأحداث والنساء (المادة 143)، مخالفة أحكام قانون العمل المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية (المادة 143)، مخالفة الأحكام المتعلقة بالراحة القانونية (المادة 144)، مخالفة الأحكام المتعلقة بتقليص عدد العمال (المادة 146)².

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن المشرع الجزائري أصاب في أخذه بهذا الاستثناء لأنه يعدل أو يوازن ضعف الردع الخاص للهيئات المستخدمة الناجم عن قيمة عقوبة الغرامة الزهيدة المقررة في جرائم العمل ولا سيما أن هذه الجرائم ذات طابع خاص، يتعلق بتشغيل العمال وحمايتهم وتنظيم علاقات العمل الفردية وضمان السلامة المهنية وتحديد ساعات العمل رعاية لليد العاملة.

وذهبت محكمة النقض المصرية بصدد تطبيق هذا المبدأ - أي مبدأ تعدد العقوبة بتعدد العمال - إلى قصر تعدد العقوبة بقدر عدد العمال، على مخالفة الالتزامات التي تتناول حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم بالهيئة المستخدمة وما يجب عليها أن تؤديه إليهم من أجر، وكذلك تحديد فترات الراحة وساعات العمل

¹ منصور رحمانى، المرجع السابق، ص 190.

² إلا أنه تطبق القواعد العامة بالنسبة لتعدد الجرائم بالنسبة لباقي جرائم العمل التي لم ينص عليها صراحة بتعدد العقوبة حسب عدد العمال.

ومنح الأجازات، وغير ذلك من الحقوق التي تمس مصالح أفراد العمال وحقوقهم مباشرة، أما مخالفة الالتزامات التنظيمية التي فرضها القانون على الهيئة المستخدمة بهدف حسن سير العمل، وضمان مراقبة السلطات المختصة تطبيق القانون على الوجه الذي يحقق الغرض من إصداره، فلا تتعدد فيها العقوبة بقدر عدد العمال، لأنها لا تمس حقوقهم مباشرة¹.

كما قضت محكمة النقض المصرية بأنه إذا قضى الحكم بتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، تعين أن يستظهر في مدوناته عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، حتى يمكن تحديد الغرامة المحكوم بها ولا يكفي في ذلك أن يكون عدد العمال قد ورد بمحضر ضبط الواقعة، إذ يجب أن يكون الحكم منبثاً بذاته عن قدر العقوبة المحكوم بها، ولا يكمله في ذلك أي بيان آخر خارج عنه².

الفرع الثالث

خاصية تشديد العقوبة في حالة العود

تنص المادة 139 من القانون رقم 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل -المذكور سابقاً- على تضاعف الغرامة في حالة العود فيما يخص المخالفات، حيث يعتبر عوداً إذا أدين المخالف بسبب المخالفة مماثلة خلال الاثني عشر شهراً السابقة للواقعة الملاحقة، وبهذا تتضح الخاصية الثالثة للجزاء الجنائي في مجال جرائم العمل التي هي أساس المسائلة الجزائية للهيئة المستخدمة هي تشديد العقوبة في حالة العود، حيث نكون إزاء حالة العود حين يرتكب الشخص جريمة عقب الحكم عليه نهائياً عن جريمة أخرى، ويختلف العود عن تعدد الجرائم من هذه الوجهة، فالتعدد يستلزم عدم الحكم بصورة نهائية على الجاني عن واحدة أو أكثر من الجرائم المؤلفة له، واشتراط الحكم النهائي بالنسبة للعود يأتي لحكمة مفادها أن علة التشديد ترجع إلى شخص الجاني على أساس أن عودته إلى الإجرام بعد الحكم عليه دليل على أن

¹ نقض الجزائي 1972/11/12 مجموع محكمة النقض. ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 740.

² نقض الجزائي 1979/3/4 مجموع محكمة النقض. ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 740.

العقوبة الأولى لم تكن كافية لردعه، وأنه ممن يستهينون بمخالفة القانون، فهو أخطر من الجاني الذي يجرم لأول مرة، ولذلك كان العود سببا شخصيا لتشديد العقوبة¹. تتجسد خصوصية العود في جرائم العمل في اختلاف أحكامه عن الأحكام العامة للعود في قانون العقوبات، حيث تشترط هذه الأخيرة لتطبيق العود أن يكون احتساب المواعيد من يوم صيرورة الحكم القاضي بالإدانة نهائي، أما بالنسبة لآجال تطبيق العود في جرائم العمل فيبدأ احتسابها من يوم الواقعة الملاحق بها²، هذا خلافا للمشرع المصري الذي لم يشترط مضي أي مدة بين الجريمتين الجديدة

¹ باسم محمد شهاب، مبادئ القسم العام لقانون العقوبات، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، 2007، 297. قضت محكمة النقض المصرية في قرارها المؤرخ في 1982/12/2، المنشور بمجموعة أحكام النقض 33 ص 947 بأنه: "من حيث أن الفقرة الثانية من المادة 32 من قانون العقوبات قد نص على أنه إذا وقعت عدة جرائم لغرض واحد، وكانت مرتبطة ببعضها لا تقبل التجزئة وجب اعتبارها كلها جريمة واحدة والحكم بالعقوبة المقررة لأشد تلك الجرائم وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن مناط تطبيق الفقرة المشار إليها تلازم عنصرين هما وحدة الغرض وعدم القابلية للتجزئة بأن تكون الجرائم المرتكبة قد نظمتها خطة جنائية واحدة بعدة أفعال متكاملة تكون مجموعا إجراميا لا ينقسم فإن تخلف أحد العنصرين السالفي البيان انتقت الوحدة الإجرامية التي عنها الشارع بالحكم الوارد في تلك الفقرة وارتد الأمر إلى القاعدة العامة في التشريع العقابي وهي تعدد العقوبات بتعدد الجرائم وفقا للمادتين 33 و 37 من قانون العقوبات مع التقيد عند التنفيذ بالعقوبات المار إليها في المواد 35، 36، 38 من ذلك القانون. ولما كان ذلك وكانت جريمة صاحب العمل من عدم توفير أجهزة الإطفاء اللازمة وعدم وضع الأسلاك والتوصيلات الكهربائية في مواسير عازلة هي جرائم العمد التي تتحقق في صور سلبية تتمثل في مخالفة أمر الشارع أو القعود عن تنفيذه وهما بطبيعتهما غير متلازمتين إذ يمكن تصور وقوع إحدهما دون الأخرى كما أن تنفيذ إحدهما لا يجزئ عن القيام بالأخرى ... ومن ثم فهي تأتلف مع الاتجاه العام الذي دل عليه الشارع حيث نص في القرارات الوزارية ومنها القرار رقم 48 لسنة 1967 والذي اعمل الحكم المطعون فيه مقتضاه بصدد الدعوى المطروحة على تعدد التزامات صاحب العمل نحو تأمين وسلامة العمال أثناء أدائهم أعمالهم، الأمر الذي يباعد بين أحكامه وبين القاعدة الواردة في الفقرة الأولى من المادة 32 من قانون العقوبات وينأى عقلا إلى التضييق في تطبيق الفقرة الثانية من هذه المادة حيث تتعدد الالتزامات المختلفة وتعدد الجرائم بتعددتها، ولما أن ذلك فإن الحكم المطعون فيه إذا انتهى إلى توافر الارتباط بين جريمتي عدم توفير أجهزة الإطفاء اللازمة وعدم وضع الأسلاك والتوصيلات الكهربائية في مواسير عازلة وقضى بعقوبة واحدة فانه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون". محمد احمد عابدين، الوسيط في طرق الطعن على الأحكام الجنائية، دار الفكر الجامعي، 1995.

² تنص المادة 139 من القانون رقم 11/90 المذكور آنفا على أنه: "تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات ويعتبر عودا، إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثني عشر (12) شهر السابقة للواقعة".

السابقة¹.

ونذكر من بين جرائم العمل التي شدد قانون العمل عقوبتها في حالة العود رغم أنها مخالفات، تلك المتعلقة بتشغيل القصر² وكذا مخالفة إبرام اتفاقات واتفاقيات جماعية تتضمن بنود ترمي إلى إقامة تمييز بين العمال مهما كان نوعه³ وأيضا مخالفة دفع اجر أقل من الأجر الوطني المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل، لتضاعف العقوبة المحددة بغرامة مالية تراوح بين 1000 دج و 2000 دج إلى عقوبة الغرامة المحددة بين 2000 دج و 5000 دج⁴.

المطلب الثاني

الجزاءات الجنائية المقررة للهيئة المستخدمة نتيجة مخالفتها لقواعد القانون الاجتماعي

انطلاقا من كون أن الهيئة المستخدمة لا تكون إلا في شكل شخص معنوي، فإن نوعية الجزاء الجنائي الذي يطالها يجب أن يكون متوافقا مع خصوصية هذا الوضع، حيث تطبق عليها عقوبات تتماشى مع هذه الخصوصية، وهذا بعد إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، بعد الجدل الطويل الذي عرفته هذه الفكرة خاصة فيما يتعلق بعدم ملائمة العقوبات الجزائية لطبيعة الشخص المعنوي ونعني

¹ المادة 172 من قانون العمل المصري.

² تنص المادة 140 من قانون 11/90 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة وفي حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوم إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

³ تنص المادة 142 من قانون 11/90 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الرواتب وظروف العمل..... ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

⁴ تنص المادة 149 من قانون 11/90 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وفي حالة العود تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج إلى 5000 دج.....".

بذلك العقوبات السالبة للحرية واصطدامها بالأغراض المستهدفة من العقاب¹، ولكن بعد اتساع نطاق تطبيق عقوبة الغرامة وابتكار عقوبات جديدة تتلاءم مع طبيعة الشخص المعنوي لم يعد لهذا الاعتراض محل²، حيث بدأت التشريعات تأخذ به وأولها المشرع الفرنسي، وقد تبنى المشرع الجزائري هذا الاتجاه وذلك بموجب الأمر 06/23 المؤرخ في 20/12/2006 المتضمن تعديل قانون العقوبات من خلال المادة 51 مكرر السابق ذكرها من خلال الباب الأول من هذا البحث، كما أن الباب الأول مكرر منه تضمن العقوبات المطبقة على الشخص المعنوي.

أما فيما يخص الجزاء الجزائي في إطار القانون الاجتماعي فإنه يتضمن عقوبات عدة منها السالبة للحرية وكذا المالية رغم أن هذه الأخيرة هي الغالبة على طبيعة العقوبات في هذا الشأن، ولهذا سنحاول من خلال هذا المطلب التركيز على عقوبة الغرامة كعقوبة أصلية تتوافق وخصوصية الكيان الافتراضي للهيئة المستخدمة (الفرع الأول) إلى جانب باقي العقوبات التكميلية المتمثلة في الغلق والمصادرة (الفرع الثاني) وذلك كما يلي:

الفرع الأول

الغرامة كعقوبة أصلية للهيئة المستخدمة

لم يعرف المشرع الجزائري الغرامة عكس بعض التشريعات³ ويمكن تعريفها بأنها عقوبة مالية تتمثل في إلزام المحكوم عليه بدفع مبلغ من المال لصالح خزينة الدولة⁴ وتعتبر الغرامة من أهم العقوبات التي تطبق على الهيئة المستخدمة باعتبارها شخصا معنويا يخرق قواعد قانون العمل بمصادره الاتفاقية وغير الاتفاقية سواء شكل هذا الخرق جنحة أو مخالفة، وذلك بسبب عدم إمكانية تطبيق العقوبات السالبة

¹ صمودي سليم، المرجع السابق، ص 10.

² عمر سالم، المرجع السابق، ص 57.

³ جاء في المادة 91 من قانون العقوبات العراقي أن "عقوبة الغرامة هي إلزام المحكوم عليه بأن يدفع إلى الخزينة العامة المبلغ المعين في الحكم. وتراعي المحكمة في تقدير الغرامة حالة المحكوم عليه المالية والاجتماعية وما أفاده من الجريمة أو كان يتوقع إفادته منها وظروف الجريمة وحالة المجني عليه".

⁴ عمر سالم، المرجع السابق، ص 64.

للحرية بحقها، كما أن نشاط الشخص المعنوي في الغالب تجاري يسعى إلى تحقيق الربح والكسب المادي، وأن خير وسيلة لترويضه هي فرض الغرامات عليه، وبما أن الغرامة بالنسبة له لا تكون مؤثرة ما لم تكن كبيرة مقارنة بالشخص الطبيعي، لذا لجأ المشرع إلى تطبيق فكرة مضاعفة عقوبة الغرامة، حيث جاء في المادة 18 مكرر من القانون المعدل لقانون العقوبات رقم 15 لسنة 2004 أن "العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجناح هي: 1 - الغرامة التي تساوي من مرة إلى خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة"، وليس في هذا مخالفة للقاعدة التي يسير عليها المشرع بالنسبة للغرامة بوضع حدين لها في الغالب، بسبب من أنها قد قيدت بالفعل بحدين هما الضعف والخمسة أضعاف¹.

ومما ينبغي التنويه إليه في هذا الصدد هو أن الغرامة إما أن تأتي أصلية أو بديلة عن العقوبة الأصلية، ففي الحالة الأولى -أي عقوبة أصلية- تطبق بطريقة مباشرة واستنادا إلى النص القانوني الوارد في قانون العمل²، حيث لا تظهر قيمة التفرقة بين كون المستخدم شخص طبيعي أو معنوي إلا عند تحديد قيمة الغرامة المراد الحكم بها حيث تضاعف للهيئة المستخدمة -باعتبارها شخص معنوي- من مرة واحدة إلى 5 مرات للحد الأقصى للغرامة كما تمت الإشارة إليه، ومثال ذلك ما تضمنته المادة 140 من قانون 11/90 المذكور سابقا، حيث نصت على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين...".

¹ باسم شهاب، مبادئ القسم العام للعقوبات، المرجع السابق، ص 310.

-كما تنص المادة 18 مكرر 1 من قانون 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل على أنه: "العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في المخالفات هي: الغرامة التي تساوي من مرة واحدة إلى خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة. كما يمكن الحكم بمصادرة الشيء الذي استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها".

² رغم أن ما يلاحظ على الجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل أن أغلبها يتمثل في الغرامة.

أما الحالة الثانية أي في حالة كون الغرامة عقوبة بديلة لعقوبة الحبس لعدم إمكانية تطبيق هذه العقوبة على المستخدم الذي يكون في شكل شخص معنوي، وفي هذه الحالة تطبق عليه عقوبة الغرامة كعقوبة بديلة عن العقوبة المقيدة للحرية مضاعفة من مرة واحدة إلى خمسة مرات حسبما تم التعرض إليه آنفاً، ومثال ذلك ما تضمنته المادة 151 من قانون 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل والتي نصت على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح....، وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يعرقل حرية تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحياتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة".

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا السياق هو أن مضاعفة الغرامة للهيئة المستخدمة عن جرائم العمل يكون من جانبين، من جانب كونها شخص معنوي وهذا استناداً إلى القواعد العامة في قانون العقوبات، ومن جهة خصوصية القانون الاجتماعي في العقاب وذلك بمضاعفة العقوبة بحسب عدد العمال¹.

كما تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه وإن تعذر تطبيق عقوبة الحبس على الهيئة المستخدمة إلا أنها يمكن الحكم بها على الشخص الطبيعي باعتباره شريكاً أو فاعلاً أصلياً بناء على الفقرة الثانية من المادة 51 مكرر من قانون العقوبات الجزائي.

الفرع الثاني

عقوبة غلق الهيئة المستخدمة

لم ينص المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات على تعريف الغلق كعقوبة، ولهذا سنعتمد في تعريفه على الفقه، حيث عرفه على أنه منع ممارسة النشاط الذي كان يمارس فيه قبل الحكم بالإغلاق².

وقد نص المشرع الجزائري على عقوبة الغلق للهيئة المستخدمة بموجب المادة

¹ تم التعرض إلى ذلك من خلال الفرع الثاني من المطلب الأول من هذا المبحث.

² عمر سالم، المرجع السابق، ص 71.

40 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹، حيث أجازت هذه المادة للمحكمة أن تحكم بالغلق الكامل أو الجزئي للهيئة المستخدمة وذلك في إطار ما يلي:

1. أن تثبت المخالفات التي تستوجب عقوبة الغلق بمحضر محرر من طرف مفتش العمل.

2. أن يصدر قرار الغلق من المحكمة التي لها السلطة التقديرية في الحكم به أم لا، كما لها السلطة التقديرية في أن تجعل من هذا الغلق كلي يشمل كل الهيئة المستخدمة أو جزئي يقتصر على جزء منها، إذا كانت المؤسسة لها أكثر من فرع².

3. أن يكون الغلق مؤقت إلى حين انجاز الأشغال قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، ولم تحدد المادة 40 المذكورة المدة القصوى لهذا الغلق، إلا أنه وبالرجوع إلى القواعد العامة في قانون العقوبات نجده يحددها بمدة لا تتجاوز 5 سنوات³.

4. أن يكون هناك عود في المخالفات المحددة على سبيل الحصر بموجب المواد 37 و 38 و 39 من نفس القانون⁴.

¹ تنص المادة 40 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 1988/1/26 على أنه: "يمكن في كل الحالات المشار إليها في المواد 37 و 38 و 39 أعلاه أن يؤدي العود المثبت بمحضر يعده مفتش العمل وبناء على قرار من المحكمة إلى الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة إلى غاية انجاز الأشغال التي اقرها القانون الجاري به العمل قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال ويؤمر برفع اليد من طرف الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة".

² باسم محمد شهاب، مبادئ القسم العام لقانون العقوبات، المرجع السابق، ص 320.

³ المادة 18 مكرر من قانون العقوبات الجزائري.

⁴ تنص المادة 37 من القانون رقم 07/88 المذكور على أنه: "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 8 و 10 بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج. وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

تنص المادة 8 من القانون المذكور على أنه: "يمنع قصد الاستعمال صنع أو عرض أو بيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت: - الأجهزة أو الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها أو خلل لحقها، - الأجهزة أو التجهيزات أو مواد

وقد اتجهت التشريعات المقارنة إلى نفس ما أخذ به المشرع الجزائري، حيث نصت المادة 9 من قانون العمل الأردني على أنه يحق لمفتش العمل أن يطلب من الهيئة المستخدمة إزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على 7 أيام من تاريخ تبليغه بإنذار خطي، وفي حالة امتناعها يجوز للوزير أو من يفوضه أن يقرر إغلاقها لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار من المحكمة بشأنها¹، كما نص المشرع المصري على هذه العقوبة على سبيل المثال في المادة 3/73 من القانون 1976/35 بشأن النقابات العمالية على أنه: "ويحكم في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة، والأموال التي تكون قد جمعت. كما يجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقرا للجماعة أو الجمعية أو الهيئة التي أطلق عليها اسم المنظمة النقابية بدون وجه حق".

ويتبين من هذه الفقرة أن قانون النقابات العمالية 1976/35 قد نص على عقوبة إغلاق مكان العمل كعقوبة تكميلية في حالة قيام شخص -معين أو منتدب لإدارة منشأة أو جمعية أو هيئة - بإطلاق اسم إحدى المنظمات النقابية على منشأته بدون وجه حق، وذلك في المكتبات أو لوحات أو في الإعلان أو إشارة أو إبلاغ موجه إلى الجمهور، ويكون الحكم بإغلاق في هذه الحالة جوازا للمحكمة.

الحماية التي لا تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل".

تنص المادة 34 من القانون المذكور على أنه: "إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب خطير وشيك، يبادر فوراً بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو ينوب عنهما قانوناً، بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية والملائمة...".

تنص المادة 38 من القانون المذكور على أنه: "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 3، 5، 6، 7، 11، 13، 14، 17، 23، 24، 25، 27، 28 أعلاه بغرامة من 500 دج إلى 1.500 دج. وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

تنص المادة 39 من القانون المذكور على أنه: "يعاقب كل مخالف لأحكام المادتين 21، 22 أعلاه بغرامة من 500 دج إلى 1.500 دج. وفي حالة العود تكون الغرامة 2000 دج إلى 4000 دج".

¹ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 388.