

انتهاء علاقة العمل:

إن علاقة العمل كأى علاقة قانونية أخرى قد ينتهي بها الأمر إلى الانقضاء لعدة أسباب حددها القانون في نوعين: حالات عادية لانتهاء علاقة العمل. ومنها ما يعد حالات غير عادية

أولاً: الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل

إن الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل مردها طلب أحد أطراف علاقة العمل إنهاء هذه العلاقة، وتشمل هذه الحالات ما يلي:

1/ الاستقالة:

إن الاستقالة طبقاً لنص المادة 66 من قانون 11/90 أحد طرق إنهاء علاقة العمل، كما أنها تعتبر حقاً من حقوق العامل، وذلك بالاستناد إلى مبدأ حرية العامل، إذ لا يتصور إجبار العامل على البقاء في منصب عمله من غير إرادته؛ حيث قضت المادة 68 من ذات القانون أن: "الاستقالة حق معترف به للعامل.

ولكن يشترط قانون العمل على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل:

- أن يقدم استقالته كتابة أي في وثيقة مكتوبة.

- وأن لا يغادر منصب عمله إلا بعد فترة إشعار (إعلام) مسبق لصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة وذلك وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

ويلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد وازن بين مصلحة العامل والمستخدم، حيث أنه وإن كان قد اعترف بأحقية العامل في الاستقالة من منصب عمله إلا أنه قيد هذا الحق بشروط مراعاة لمصلحة المستخدم ونشاطه الاقتصادي، ذلك أن التوقف عن العمل بمجرد تقديم طلب الاستقالة يضر بصيرورة العمل داخل الهيئة المستخدمة.

وتبعاً لذلك فقد اشترط المشرع الجزائري ضرورة تقديم هذه الاستقالة كتابة مع تقييدها بمهلة إشعار مسبق تحددها الاتفاقيات الجماعية، كما لا يبدأ سريان مفعولها إلا من تاريخ موافقة المستخدم عليها، وذلك من أجل تمكين المستخدم من البحث عن عامل آخر بغرض استخلاف العامل المستقيل.

وتختلف مدة الإخطار باختلاف القطاعات العمالية ومناصب العمل أيضاً، حيث تكون طويلة نسبية في المناصب ذات التأهيل العالي، مقارنة بالمناصب ذات التأهيل المنخفض أو المتوسط، فمثلاً تتراوح مدة الإخطار في مؤسسة سونلغاز ما بين شهر واحد وثلاثة أشهر، باختلاف مناصب العمل، في حين تتراوح هذه المدة في شركة سونطراك ما بين شهر وستة أشهر، إلى 12 شهراً بالنسبة للإطارات السامية .

2/ استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل:

استناداً إلى الأحكام والمبادئ العامة الواردة في قانون العمل يصبح الاستقرار في تنفي علاقة العمل مستحيلاً سواء استحالة مطلقة أو استحالة نسبية وذلك في الحالات التالية:

أ/ حالة الوفاة:

تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية ولكن يجب التمييز بخصوص حالة الوفاة بين حدوثها لدى العامل أو بالنسبة للمستخدم (صاحب العمل)، حيث أنه في حالة وفاة العامل فإن ذلك يؤدي في جميع الحالات إلى انتهاء علاقة العمل، غير أنه يتم التمييز فيما إذا كانت وفاة العامل وفاة طبيعية ففي هذه الحالة لا تترتب أي التزامات في ذمة صاحب العمل سوى فيما يخص منحة الوفاة، أما إذا كانت

الوفاة بسبب حادث عمل، تبقى آثار علاقة العمل سارية بالنسبة لذوي الحقوق (الورثة) وذلك بمنحهم معاش الوفاة المقررة في قانون العمل].

في المقابل فإن الأصل أن وفاة المستخدم لا تؤثر على علاقة العمل، إذ تبقى سارية المفعول بانتقال الالتزامات التي كان يتحملها إلى ورثته، ما لم تنحل المؤسسة المستخدمة بعد وفاة المستخدم.

ب/ العجز الكلي عن العمل

سيؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض إلى إنهاء علاقة العمل، ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص، أما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من جانب العامل، فيرجع ذلك إلى صاحب العمل بحكم الاختصاص أو إلى الخبير القضائي عند الاقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية وإثبات مدى صحة حجج صاحب العامل إذا ما طرح نزاع أمام القضاء.

ج/ الإحالة على التقاعد

تعد الإحالة على التقاعد أحد طرق إنهاء علاقة العمل بصفة عادية وفقا لنص المادة 66 في فقرتها الثامنة، حيث اعتبرت الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل لأن العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة.

ويتحقق التقاعد في التشريعات العمالية بطريقة اختيارية، إذ تقتصر على تحديد سن التقاعد وكيفيات الاستفادة من هذا الحق دون إجبار العامل على تقديم الطلب وترك منصب العمل. لهذا فالمشروع الجزائري منع صاحب العمل من إحالة العامل المعني على التقاعد إذا لم يستوفي الشروط المطلوبة من حيث السن ومدة العمل.

3/ انتهاء مدة العمل

إن الأصل في عقود العمل أنها تبرم لأجل غير محدد المدة، لكن قد يرد أن تبرم لأجل محدود في حالات خاصة حددتها المادة 12 من قانون 11/90، حيث تتمثل في:

- عقود العمل المرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة.
 - إذا تعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه لفترة مؤقتة.
 - إذا تطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
 - إذا تعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- وتبعاً لذلك فإن الأصل أنه في مثل هذه العقود إذا ما انتهى الأجل الوارد ذكره بدقة في العقد ينقضي هذا الأخير هو أيضاً، ولا تترتب أية التزامات في ذمة الطرفين، إلا إذا تعلق الأمر بإمكانية تجديد العقد، أين يفسر السكوت والاستمرار في تنفيذ الالتزامات في هذه الحالة على أنه رغبة في تجديد العقد، وبالتالي يصير هذه العقد فقط غير محدد المدة بعد أن كان محدد المدة.

