

## المحاضرة الخامسة

### لمقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي

أ. سكران فوزية

#### المبحث الثالث: وقف تنفيذ عقد العمل

يعد وقف تنفيذ العقد من المسائل التي عرفها القانون المدني من خلال الدفع بعدم التنفيذ الواردة في نص المادة 123 ق م ج التي قضت بأنه: " في العقود الملزمة للجانبين ، إذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الوفاء، جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به."، كما عرفها كذلك بخصوص نظرية القوة القاهرة التي نصت عليها المادة 121 ق م ج، والتي تطرقت إلى ما يعرف باستحالة التنفيذ، حيث يفرق الفقه بين الاستحالة المطلقة والاستحالة المؤقتة، والتي يجعلون من هذه الأخيرة سببا لوقف تنفيذ العقد.

أما بخصوص عقد العمل فقد حاول بعض الفقه أن يؤسس حالات وقفه على أساس القواعد العامة المتمثلة في القوة القاهرة، غير أنه إذا كان هذا التقعيد يصلح في بعض حالات وقف عقد العمل، كالحالة المرضية للعامل، إلا أنه لا يصلح لباقي الحالات الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل.

وتبعاً لذلك فإن الفقه الحديث قد صاغ تأسيساً جديداً لحالات وقف عقد العمل على أساس فقدان هذا العقد عنصر التبعية التي تقوم عليها علاقة العمل لسبب من الأسباب القانونية، مع اشتراط بقاء العقد وعدم انهياره أو فقدانه لمردوبيته بالنسبة للأطراف.

وترتيباً على ذلك يقسم الفقه حالات وقف تنفيذ العقد إلى حالات مردها العامل (مطلب أول)، وحالات أخرى مرجعها المستخدم (مطلب ثاني).

### المطلب الأول: حالات الوقف الخاصة بالعامل

لقد أشارت المادة 64 من قانون 11/90 إلى الحالات التي يمكن أن تؤدي إلى وقف تنفيذ عقد العمل، بنصها على أنه: "تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:

-اتفاق الطرفين،

-عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،

-أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،

-ممارسة مهمة انتخابية عمومية،

-حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،

-صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،

-ممارسة حق الاضراب،

-عطلة بدون أجر"

وتبعاً لذلك يدرج الفقه عدة حالات وفق ما نصت عليه المادة 64 سالفه الذكر، نذكر منها:

## الفرع الأول: العطل المرضية:

لقد أشارت المادة 64 آنفة الذكر إلى هذه الحالة صراحة يستتبع معها توقف علاقة العمل، حيث تعلق علاقة العمل إلى غاية شفاء العامل إذ تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج طيلة فترة تعليق علاقة العمل، ويندرج في إطار هذه الحلة عطلة الأمومة إذ تستفيد المرأة العاملة من هذه التدابير طيلة فترة انقطاع علاقة العمل.

## الفرع الثاني: أداء الخدمة الوطنية:

تدخل هذه الحالة ضمن المنطوق الصريح للمادة 64 من قانون علاقات العمل، وبالتالي فإن تعليق علاقة العمل بسبب أداء الخدمة العسكرية يتم بقوة القانون، حيث تدخل فترة أداء الخدمة في حساب الأقدمية وفي حساب التقاعد.

## الفرع الثالث: الانتداب للممارسة مهام تمثيلية:

يعود سبب إدراج هذه الحالة ضمن حالات تعليق علاقة العمل إلى ضرورة تفرغ العامل حال انتخابه لممارسة مهمة تمثيلية نيابية لما تقتضيه هذه المهمة من انشغال تام

## الفرع الرابع: التوقيف بسبب المتابعة الجزائية:

تعد هذه الحالة نتيجة منطقية بالنظر إلى ما قد تؤول إليه المتابعة الجزائية المباشرة في حق العامل من إدانة جزائية، الأمر الذي يؤثر سلبا على علاقة العمل، وبالتالي فإنه من المنطق أن تُعلق علاقة العمل طيلة فترة المتابعة الجزائية.

## الفرع الخامس: الإحالة على الاستيداع:

لم تشر المادة 64 السابقة الذكر إلى هذه الحالة بصريح العبارة وإنما يمكن إدراجها في خانة الحالات الاتفاقية بين الأطراف المتعاقدة، إذ يمكن للعامل ولأسباب موضوعية معينة أن يطلب تعليقا مؤقتا لعلاقة العمل، بحيث قد تتمثل هذه الحالات في ضرورة رعاية قريب مريض مرضا مزمنًا، أو غير ذلك من الأسباب.

وبناء على ذلك فإنه يترتب عن الإحالة على الاستيداع عدة آثار قانونية، إذ وإذا كان العامل يحتفظ بحقه في العودة إلى منصب عمله بعد انقضاء مدة الاستيداع، إلا أنه لا يستفيد خلال هذه المدة من الأجر، كما لا تحتسب له الاقدمية في المنصب والترقية والتقاعد، وتجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل لم يحدد مدة قصوى لحالة الاستيداع، مما يفهم معه أن هذا الأمر متروك للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

## المطلب الثاني: حالات الوقف المتعلقة بالمستخدم

قد يتصور أن يتوقف نشاط المؤسسة المستخدمة لأسباب متعلقة بالمستخدم توقفا مؤقتا، كأن يدفع التطور التكنولوجي لآلات الإنتاج توقف هذه المؤسسة من أجل تجديد هذه الآلات، أو بسبب ظروف طبيعية تمنع مزاولة العمال لعملهم أو حتى لأسباب إدارية كما في حالة الغلق الإداري المؤقت؛ غير أن أكثر ما يثيره التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة المستخدمة في هذه الحالة يتمثل في استحقاق العمال لأجورهم، ذلك أن إعمال القواعد العامة للقانون المدني المتمثلة في القوة القاهرة يقضي باستحالة تنفيذ المستخدم لالتزاماته.

غير أنه بالمقابل فإن الفقه يميز بين حالتين بخصوص مدى استحقاق العمال لأجورهم في ظل هذه الحالة، إذ إن العبرة في حدوث الظروف التي من شأنها

أن توقف نشاط المؤسسة المستخدمة يتمثل في مدى توقعها من عدمه، فمتى كانت ظروف إيقاف نشاط المؤسسة يمكن توقعه كما في حالة الأعطال التي تصيب آلات الإنتاج فإن العمال يستحقون الأجر.

وبمقابل الظروف والأحداث التي يمكن توقعها فإن المستخدم لا يلتزم بدفع الأجر إعمالاً لأحكام القوة القاهرة.

### - أحكام عقد العمل

إن علاقة العمل كأى علاقة قانونية أخرى ترتب بمجرد نشوئها آثار قانونية على أطراف هذه العلاقة، تتمثل أساساً في الالتزامات التي يتحملها كل طرف والحقوق.

وتتبدى من خلال هذه آثار علاقة العمل السعي إلى التوفيق بين مصلحة المستخدم والمتمثلة في إنجاح نشاطه الاقتصادي، ومصلحة العامل والمتمثلة في حماية حقوقه.

كما أن علاقة العمل كأى علاقة قانونية يكتنف مصيرها الانقضاء ليس فقط بالتنفيذ الطبيعي لما تم الاتفاق بشأنه وإنما لعدة أسباب أخرى منها ما يعود للعامل، ومنها ما يعود للمستخدم .

### - آثار علاقة العمل

تقوم علاقة العمل على أساس مبدأ حسن النية الواجب توافره في العقود طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني، وبمقتضى ذلك فإن على كل من العامل والمستخدم تنفيذ ما تم الاتفاق عليه في عقد العمل، مع مراعاة الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

وبموجب ذلك على كل من العامل أن يبذل الجهد اللازم من أجل تنفيذ  
الالتزامات المترتبة على عاتقه كما على المستخدم بدوره أيضا أن ينفذ  
الالتزامات الملقاة على عاتقه .

### -: آثار علاقة العمل بالنسبة للعامل

بمجرد إبرام عقد العمل تترتب في ذمة العامل مجموعة من الالتزامات  
العقدية (مطلب أول)، بحيث يترتب على مخالفته لها مجموعة من الجزاءات  
(مطلب ثاني)

### المطلب الأول: التزامات العامل

يراد بآثار علاقة العمل بالنسبة للعامل الحقوق والواجبات أي  
الالتزامات الملقاة على عاتق العامل، وسيتم التركيز في هذا المبحث على  
الالتزامات التي يتحملها العامل، والتي تتمثل في وجوب أداءه لعمل (مطلب  
أول)، وعدم إفشائه للأسرار المهنية (مطلب ثاني)، إضافة إلى التزامه بعدم  
منافسة المستخدم (مطلب ثالث).

### الفرع الأول: وجوب أداء عمل

يعد أداء العامل لعمله من أهم الالتزامات التي تترتب عن عقد العمل، حيث  
من أجل ذلك قام المستخدم باستخدامه.

وتبعاً لذلك يستدعي هذا الالتزام قيام العامل بعمله بشكل شخصي، إذ أن ذلك  
من مقتضيات تنفيذ المدين للالتزامه حيث نصت المادة 196 من القانون  
المدني الجزائري على أنه: " في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجبت  
طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من  
غير المدين"، كما نصت المادة 7 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات

العمل على أنه: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم...".

كما يفهم من خلال نفس هذه المادة أنه يتعين على العامل أن يبذل العناية اللازمة للقيام بعمله على أنه يمكن لطرفي عقد العمل الاتفاق على تحديد درجة معينة من العناية، بحيث يعد العامل مسؤولاً أمام المستخدم عن تقصيره في بذل مثل هذه العناية.

كما تجدر الإشارة إلى أنه على خلاف قانون 11/90 فإن القانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل قد نص صراحة على ضرورة عمل العامل على المحافظة على الوسائل والآلات داخل المؤسسة المستخدمة، إذ قضت المادة 32 منه على أنه: " يجب على العامل أن يحمى ويحافظ في كل وقت ومع اليقظة المستمرة على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل وعلى إمكانيات الإنتاج وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه وعلى الممتلكات الوطنية؛ ولعل أن سبب ورود هذه النص يعود إلى المبادئ السائدة آنذاك والتي من أبرزها تقديس الملكية الجامعية وضرورة الحفاظ عليها.

### الفرع الثاني: إطاعة أوامر المستخدم.

لقد أشرنا أن عقد العمل علاقة قانونية تستتبع وجود علاقة تبعية في شقيها القانوني والاقتصادي، حيث تقوم تبعية العامل للمستخدم تبعية قانونية على ضرورة تقيد بما يصدره هذا المستخدم من تعليمات، وهذا ما قضت به المادة 7 من قانون 11/90 حيث نصت على أنه: " أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها

السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة".

عينه كسلطة سلمية لهذا العامل من توجيهات وتعليمات خاصة بالعمل، إذ يمنع عليه الامتثال لغيرهما في أداء الأعمال المنوطة به بموجب عقد العمل، كما يمنع عليه أن يؤديها وفق نظرتة الخاصة دون إشراف المستخدم او السلطة السلمية، وإلا عد ذلك خرقا للالتزامه مما يوجب إثار مسؤوليته المدنية، على أنه لا يسأل العامل عن الأفعال التي قام بها تنفيذًا لتوجيهات المستخدم وتكون مخالفة للنظام العام أو غير مشروعة وذلك ما يفهم من خلال نص المادة 129 من القانون المدني التي قضت بأنه: " لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذًا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم."

وهذا ما يفهم ايضا من المادة 136 من ذات القانون والتي قضت بأنه: " يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها.

وتتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع".

### الفرع الثالث: عدم إفشاء الأسرار المهنية

لقد نصت على هذا الالتزام المادة 7 فقرة 8 من قانون 11/90 بنصها على أنه: " أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية



الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها الهيئة المستخدمة".

وتبعاً لذلك فإن أهمية هذا الالتزام تزداد في الأنشطة الصناعية والتجارية التي تعتمد تقنيات إنتاج معقدة، بحيث يكفل لها استعمال مثل هذه التقنيات التنافسية الاقتصادية، وبالتالي فإن إفصاح العامل عن مثل هذه الأسرار المهنية من شأنه الإضرار بالقيمة الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة. غير أن هذا الالتزام القاضي بعدم إفشاء العامل للأسرار المهنية ورد في المادة الآنفة الذكر إنما ورد كقاعدة عامة، إذ أوردت المادة ذاتها استثنائين يتمثلان في إمكانية الإفصاح عن هذه الأسرار المهنية إذا ما فرض القانون ذلك كما في حالة إذا ما طلب القضاء ذلك، أو في حالة ما إذا طلبت السلطة السلمية ذلك.

إلا أنه في المقابل وضماناً لسرية المعلومات المفصح عنها نجد ان المشرع الجزائري قد ألزم كل من اطلع على معلومات تخص المؤسسة المستخدمة، والتي يمكن تكييفها على أنها أسرار مهنية، ومثاله ما ورد في المادة 19 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، حيث قضت بأنه: " يتعين على مفتشي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم."

وهذا ما أشارت إليه القواعد العامة للقانون المدني، حيث قضت المادة 172 بأنه: " في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو

لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك.

كما أشار القانون المدني المصري بوضوح إلى ضرورة محافظة العامل على السر المهني، حيث قضت المادة 685 منه على ما يلي: " يجب على العامل:

أ- أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

ب- أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض إلى الخطر.

ج- أن يحرض على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله.

د- أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد."

#### الفرع الرابع: الالتزام بعدم منافسة المستخدم

يراد بهذا الالتزام عدم قيام العامل بممارسة أية نشاط سواء كان صناعيا أو تجاريا يتعارض مع مصالح المستخدم، وذلك أثناء أو حتى بعد انقضاء علاقة العمل بينهما.

وجاء هذا الالتزام نتيجة التوسع في الالتزام بالمحافظة على السر المهني ، مما أدى إلى التوسع في فرض شروط تقضي بعدم منافسة العامل لرب عمله، خوفا من نقل معارفهم التقنية إلى المؤسسات المنافسة لهم، وهذا ما يعتبر تعارضا واضحا مع ما أقرته المواثيق الدولية المتعلقة بالعمل من مبادئ كمبدأ حرية العمل بالنسبة للعمال وكذا مبدأ حرية مزاولة الصناعة والتجارة بالنسبة للمستخدمين.

وحدا من الطابع التعسفي الذي قد يضيف على شرط عدم المنافسة فقد قضى القضاء الفرنسي في عديد الأحكام ومن أشهرها ذلك الذي صدر في 4 مارس 1970 بضرورة تقييد هذا الشرط من حيث الزمان وكذلك المكان، " ومن ثم اعتمد في المجال الاتفاقي، انطلاقا من المبادئ العامة للقانون وكذا المبادئ المستنبطة من الأحكام القضائية، حيث يتم اللجوء إليه لإقامة التوازن في علاقة العمل، وذلك بحماية مصالح العمال من جهة، ومن جهة أخرى تجنيب مصالح صاحب العمل بعض الأخطار الناجمة عن القيام بالمنافسة والمترتبة أساسا على استغلال أسرار ومعلومات تم التعرف عليها أثناء العمل، مثل معرفة كلفة الانتاج ونوع البضائع وغيرها'.

كما أن التشريعات قد تبنت ما أقره القضاء ودعي إليه الفقه من عدم الأخذ بالالتزام بعدم المنافسة على إطلاقه، أي لا يجوز أن يصل الأمر إلى درجة الاحتكار المطلق للخبرة التي يكتسبها العامل، وهذا ما أشارت إليه المادة 7 فقرة 7 التي قضت بأنه: " -أن لا تكون لهم (العمال) مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تتنافس في مجال نشاطه."

وهذا ما أشار إليه القانون المدني المصري في مادته 686 منه ، والتي قضت بأنه: "1- إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله، كان للأطراف أن يتفقا على أن لا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.

2- غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:

أ- أن يكون العامل بالغا رشده وقت إبرام العقد.

ب- أن يكون القيد مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على  
القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

3-ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض  
تجديده من دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك. كما لا يجوز له التمسك  
بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد."