

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى: السنة الأولى ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هوارى أحلام.

المحاضرة الثامنة: منازعات العمل الفردية.

1-تعريف منازعات العمل الفردية: حسب أحكام القانون 90-04 المؤرخ في فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل: "النزاع الفردي هو كلّ خلاف في العمل بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في اطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة".

لذا يتشكل مفهوم النزاع الفردي من فكرتين أساسيتين هما:

-تحديد مجال تعريف النزاع الفردي: وهنا نجد قصورا كبيرا في ضبط مفهوم النزاع حيث ووفق ما جاء في القانون رقم 90/04 "لا تعد منازعة فردية إلاّ التي عجزت الأطراف على ايجاد تسوية لها داخل الهيئة المستخدمة وبالآلية الداخلية بالتالي تم حصر المنازعة بضرورة فشل التسوية الودية.

-مسببات النزاع الفردي: ترتبط معظمها بالمساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل وتعتبر الأجور والمنح والتعويضات من أهم مسببات النزاع الفردي يليها الحق في

الحماية الاجتماعية، وعليه يتعلق النزاع بقيام علاقة العمل أو سريانها أو تعديلها أو وقفها أو انقائها.

2- المعايير المعتمدة في نزاع العمل الفردي:

4-1- قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم: التبعية القانونية تتمثل في العقد والنظام الداخلي وكذا صلاحيات المستخدم الادارية والتأديبية أما التبعية الاقتصادية فإنها تتمثل في عنصر الأجر.

4-2- ارتباط موضوع النزاع بالتزامات عقدية: أي أن يكون النزاع أثناء سريان علاقة العمل وأن يتعلق موضوعه بتنفيذ أو تفسير أو انتهاء علاقة العمل أو تطبيق نص قانوني أو اتفاقي، إما عن طريق عقد العمل أو أية وسيلة أخرى، شرط أن تتوفر الصفة والمصلحة لتجعل العامل يستفيد من هذا الاجراء بصفة فردية، بمعنى أن النزاعات التي تقوم قبل بداية علاقة العمل او بعد انتهائها بصفة عالية لا تدخل ضمن هذا الصنف من النزاعات، كما أن النزاعات التي لا يستند موضوعها لعقد العمل لا تعتبر هي الأخرى من النزاعات الفردية. ومن بين مواضيع منازعات العمل مثلاً: تخلف بند من بنود العقد كعدم ذكر هوية العامل أو صاحب العمل، عدم احترام النظام الداخلي كتسريح المستخدم للعامل دون احترام الاجراءات التأديبية في النظام الداخلي...

5- طرق وآليات تسوية النزاعات الفردية للعمل:

5-1- التسوية الودية: هذا ما حدده المشرع والقانون قبل اللجوء إلى أية خطوة ثانية لفض النزاع، وذلك حسب ما جاء ب نص القانون 90/04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل في نص المادة 2 المعدل والمتمم بالقانون 91/28 المؤرخ في 21 سبتمبر 1991

لذا تضم اجراءات التسوية الودية مرحلتين:

أ-التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة: حيث يسعى طرفا النزاع (المستخدم والعامل) من خلاله إلى ايجاد حل ودي بينهما دون تدخل أي طرف ثالث، حيث يفترض أن تحدد الاتفاقيات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية للمؤسسات مختلف الاجراءات الواجب اتباعها لحل النزاع، ويقوم فض النزاع داخل الهيئة المستخدمة على ما يلي:

✓ **تسوية النزاع في اطار الاتفاقيات الجماعية والانظمة الداخلية:** ويكون بتسوية النزاع عن طريق التفاوض وفي اطار مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل ومن خلاله قد يصل الحل إلى تنازل وتراجع المستخدم أو تعديل القرار محل النزاع مع العامل حسب الاحكام الاتفاقية. كما يأتي مضمون النظام الداخلي الذي يعده المستخدم انفراديا أو بالتشاور مع النقابات وممثلي العمال، كوثيقة ملزمة واجبارية منذ مرحلة توقيع العقد مع المستخدم، ومن بين ما تحتويه كيفية تسوية النزاعات الفردية.

✓ **تسوية النزاع الفردي عن طريق التظلم:** في حالة فشل الخطوة السابقة أو عدم احتوائها على طريقة التسوية، يقبل العامل على هذا الحل، حيث حدد المشرع الجزائري بعض الآليات والخطوات في مجال النزاع والتظلم، ويتضمن عرض العامل لتظلمه للرئيس المباشر الذي يتوجب عليه تقديم جواب في أجل 8 أيام من تاريخ الاخطار، وفي حالة عدم الرد يرفع العامل تظلمه إلى الهيئة المكلفة بتسيير شؤون المستخدمين أو المستخدم نفسه حسب تدرج السلطة في الهيئة والذي يلتزم بالرد كتابيا عليه خلال مدة اقصاها 15 يوما.

غير أنه يعاب على تسوية النزاع عن طريق التظلم غياب قوانين رادعة في حق المستخدم في حالة التقاعس عن الرد.

