

المحاضرة التاسعة حل النزاعات الفردية في العمل وفقاً لقانون 04/90

يعد القانون 04/90 من القوانين الأساسية التي تنظم حل النزاعات المتعلقة بعلاقات العمل في الجزائر، وهدفه الأساسي هو حماية حقوق العمال وتنظيم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل. يتناول هذا القانون، تنظيم حل النزاعات الفردية في العمل التي تعتبر من أكثر القضايا التي قد تنشأ في بيئة العمل، ولذلك يضع القانون مجموعة من الإجراءات والآليات لتسوية هذه النزاعات بشكل قانوني وفعال.

أولاً: تعريف النزاع الفردي في العمل

النزاع الفردي في العمل هو الخلاف الذي ينشأ بين العامل وصاحب العمل بشأن تطبيق شروط العمل أو حقوق العامل، مثل: المستحقات المالية (الأجور، العلاوات، المكافآت) والمعاملة السيئة أو التمييز.

إلغاء عقد العمل أو التسريح التعسفي. بالإضافة لساعات العمل وفترات الراحة وغيرها (المادة 02

من 04/90)

ثانياً: الآليات القانونية لحل النزاعات الفردية

يحدد القانون 04/90 آليات لحل النزاعات الفردية، وتنص على خطوات معينة يجب اتباعها لتسوية الخلافات بين العامل وصاحب العمل. يمكن تلخيص هذه الآليات في الخطوات التالية:

1- التسوية الودية الداخلية:

- في بداية أي نزاع فردي، يتعين على العامل وصاحب العمل أن يحاولوا حل الخلاف بطريقة ودية، وذلك من خلال التفاوض المباشر بين الطرفين.
- سواء مشافهة أو بكتابة طلب (تظلم) يقدمه العامل إلى رئيسه الذي يتعين عليه الإجابة في أجل أقصاه 8 أيام (م 4 من 04/90)
- في حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل الرد يرفع تظلمه للهيئة المستخدمة والتي بدورها يجب أن ترد خلال أجل أقصاه 15 يوم على الأكثر (م 4 من 04/90)
- غالباً ما يكون هذا التفاوض هو الخطوة الأولى والأبسط، حيث يتم التوصل إلى حل يرضي الطرفين ويجنب التصعيد إلى الإجراءات القانونية.

2- التسوية الودية الخارجية (مكتب المصالحة):

- تعريف مكتب المصالحة: هو جهاز أو هيئة قانونية تهدف إلى تسوية النزاعات العمالية بين العامل وصاحب العمل بشكل ودي. يتيح مكتب المصالحة فرصة لحل النزاعات الفردية المتعلقة بالعمل التي تنشأ بين الطرفين دون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء. يتكون المكتب من مفتش العمل وممثلين عن العمال وممثلين عن أرباب العمل.
- إشعار النزاع: يجب على العامل إشعار مكتب المصالحة بعريضة مكتوبة تتضمن تفاصيل النزاع أو مشافهة بحضور المعني شخصياً. (م 26 من 04/90)
- يقوم المفتش خلال 3 أيام من تبليغه بأخطار مكتب المصالحة واستدعاء أطراف النزاع
- تحدد مدو 8 أيام من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد للجلسة.

- إذا تغيب المدعي أو ممثله الشرعي عن الجلسة الأولى تشطب القضية ما لم يوجد مبرر شرعي للغياب (م28 من 04/90)
- إذا تغيب المدعى عليه أو ممثله الشرعي يتم استدعاؤه من جديد خلال 8 أيام من تاريخ الاستدعاء وإذا تغيب للمرة الثانية يحضر محضر عدم الصلح بسبب غياب المدعى عليه (م29-30 من 04/90) وتسلم نسخة للمدعي (العامل).
- في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من القضية يحضر محضر صلح ويسلم نسخ منه للأطراف.
- يسقط حق العامل في رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، إذا أصبح محضر عدم الصلح الأول خارج أجل ستة أشهر. لا يمكن استصدار محضر ثان بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع الذي تضمنه المحضر الأول (م504 من ق.إ.م.إ.)

3- اللجوء إلى المحكمة:

- في حالة عدم الصلح يرفع صاحب المصلحة دعوى أمام القسم الاجتماعي في المحكمة الواقعة مكان تنفيذ العقد أو محل إقامة المدعى عليه واستثناء محل المدعي لأسباب صحية.
- ترفق العريضة مع محضر عدم المصالحة تحت طائلة رفض الدعوى شكلاً.
- تحدد الجلسة الأولى بعد 15 يوما من تاريخ توجيه الدعوى الافتتاحية.

4- اختصاصات القسم الاجتماعي

يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية

- 1 - إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،
- 2 - تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،
- 3 - منازعات انتخاب مندوبي العمال،
- 4 - المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
- 5 - المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
- 6 - منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،
- 7 - المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

الاختصاص الإقليمي

- يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.
- غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي.