

المحاضرة العاشرة: إنهاء علاقة العمل

إنهاء علاقة العمل يعني التوقف التام والنهائي للالتزامات الناتجة من عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، مما يؤدي إلى انقطاع جميع الروابط القانونية والعملية بين الطرفين.

أولاً: إنهاء عقد العمل بنص القانون

ينتهي عقد العمل محدد المدة بمرور المدة المتفق عليها دون الحاجة إلى إشعار مسبق، لكن في بعض الحالات، يجوز إنهاء العقد قبل المدة المحددة وفقاً لنص المادة 66 من قانون العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني
- التسريح.
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية وفقاً للمادة 69 وما يليها من قانون العمل
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة
- التقاعد.
- الوفاة.

يجب على صاحب العمل، عند إنهاء علاقة العمل، تسليم العامل شهادة عمل توضح تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية، بالإضافة إلى المناصب التي شغلها والفترات التي قضاه في كل منها، وذلك وفقاً لما ينص عليه القانون.

نجد أن القانون اعطى للعامل حق اللجوء للمحكمة لاستصدار حكم يلزمهم بإعطاء العامل وثائقه بما فيها شهادة العمل وفي حالة رفضهم تنفيذ الحكم، يمكنه اللجوء للمحكمة مرة ثانية لطلب توقيع غرامة تهديدية.

ثانياً: إنهاء عقد العمل قبل نهاية المدة

في بعض الحالات، يجوز إنهاء العقد قبل المدة المحددة وفقاً لإرادة الاطراف:

- إنهاء العقد من طرف العامل: يمكن للعامل إنهاء عقد العمل قبل المدة المتفق عليها، ولكن يجب أن يدفع تعويضاً لصاحب العمل في حال حدوث ذلك.
- إنهاء العقد من طرف صاحب العمل: يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد قبل المدة المحددة ويجب أن يدفع تعويضاً للعامل في حال حدوث ذلك.

ثالثاً: إنها عقد العمل بالاستقالة.

أولاً نقول بأن الاستقالة حق معترف به للعامل كيفما كان نوع عقده ولا يجوز لأي واحد أن يحرمه من هذا الحق. وعلى العامل الذي يريد ممارسة هذا الحق أن يعبره عنه كتابةً بطلب موجه لرب العمل في نسختين واحدة لرب العمل والأخرى فيها ختم وصل الاستلام. وإذا رفض العمل الاستلام هنا يمكن للعامل اللجوء لطرق التبليغ القانونية وهي الرسالة البريدية المضمونة أو التبليغ عن طريق المحضر القانوني.

عند وضع الاستقالة يكون العامل أمام الحالات التالية:

- 1- الموافقة بدون اشعار مسبق وبأثر فوري
- 2- الموافقة مع اشعار مسبق

رابعاً: التسريح من العمل

التسريح من العمل نوعان، نوع وفقاً للإجراءات القانونية ويسمى التسريح التأديبي. ونوع آخر يسمى التسريح التعسفي ويكون في حالة مخالفة الإجراءات القانونية أو الاتفاقية.

1- التسريح التأديبي

نظمته المادة 73 من قانون العمل وما يليها، أين يتم تسريح العامل ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

- يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه.
- كل تسريح فردي، يتم خرقاً لأحكام النظام الداخلي والقانون، يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس.
- إذا وقع تسريح العمال مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به.
- في هذه الحالة تمنح المحكمة للعامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.
- يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

خامسا: التسريح التعسفي

تنص المادة 73 فقرة 3 على: "كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفا وعلى المستخدم أن يثبت العكس". والخرق هنا قد يتعلق بالإجراءات القانونية أو بارتكاب الأخطاء المنصوص عليها في القانون لا سيما الأخطاء الواردة في المادة 73.

أما المادة 73 فقرة 4 التي تنص على: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، 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 تسريحا تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة 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 الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض.

- **مخالفة القواعد الإجرائية/أو الاتفاقية الملزمة:** يمكن للعامل المطالبة بإلغاء قرار التسريح إذا تم مخالفته للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة المنصوص عليها في النظام الداخلي والتعليمات الداخلية، مثل عدم مراعاة ظروف الخطأ المهني أو عدم تحديده بدقة، وعدم إبلاغ العامل كتابياً بقرار التسريح، وعدم سماعه أو تمكينه من الدفاع عن نفسه. كما تشمل المخالفات عدم احترام الأجل القانونية أو الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي مثل عدم استدعاء العامل أو عدم عرض القرار على لجنة التأديب. أيضاً، يشمل الطعن عدم وجود مبررات كافية للقرار أو نقص المعلومات في الوثائق التأديبية مثل تاريخ الخطأ والعقوبة المسلطة. والمحكمة في هذه الحالة مطالبة وجوباً بإلغاء قرار التسريح ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات.

- **مخالفة القواعد الموضوعية:** إذا احترم رب العمل الإجراءات الشكلية لكن الخطأ المرتكب لا يدخل في الحالات التي نصت عليها المادة 73 السالف ذكرها هنا تختص المحكمة المختصة بالفصل في القضايا المتعلقة بإعادة إدماج العامل في المؤسسة أو منحه تعويضا مالياً في حال رفض أحد الطرفين القرار. في حالة إعادة الإدماج، يتم استعادة العامل لعمله في المؤسسة مع الحفاظ على كافة امتيازاته المكتسبة طوال فترة عمله. أما إذا قررت المحكمة عدم إعادة الإدماج، فإنها تمنح العامل تعويضا ماليا يعادل على الأقل الأجر الذي كان يتقاضاه لمدة ستة أشهر من العمل، بالإضافة إلى التعويضات المحتملة الأخرى التي قد تكون مستحقة.