

## الإجابة النموذجية لامتحان مقياس قانون العمل

السؤال الأول (10 ن): عرف المصطلحات التالية

فترة التجربة: وهي الفترة الإختبارية الممتدة من تاريخ تنصيب العامل في منصبه إلى غاية ترسيمه أو تسريحه و مدتها 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة و 12 شهرا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي.

الصيغة الأمرة لقواعد قانون العمل: أي أنها من قواعد القانون العام لا تجوز مخالفتها أو الاتفاق على مخالفتها و كل مخالفة لها ترتب عقوبات جزائية ومدنية، وهذا حماية لحقوق العمال.

قانون العمل قانون اجتماعي: لأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات التي تنشأ بين العمال و أرباب العمل و هو مستمد من لواقع الاجتماعي والاقتصادي للعمال.

تدويل قواعد قانون العمل: بمعنى عولمة قانون العمل أو الحديث عن قانون دولي عالمي تنظمه منظمات دولية للعمل.

التبعية القانونية: وهي خضوع العامل لأوامر رب العمل و تنفيذ ما جاء في بنود العقد.

الاختصاص الاقليمي للمحكمة الاجتماعية: يتحدد بموطن إبرام العقد أو تنفيذه أو موطن إقامة المدعى عليه.

الاختصاص النوعي للمحكمة الاجتماعية: اعتبار الغرفة الاجتماعية كمحكمة ابتدائية للفصل في المنازعات العمالية كقاعدة عامة تتكون من ممثلي للعمال و ممثلي لأرباب العمل إلى جانب قاضي الغرفة.

حالات تعليق علاقة العمل: هذا الاتفاق يسمح للعامل بتعليق علاقة العمل والتوقف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية لسبب خاص بالعامل ومقبول و يكون بطلب منه بحسب مضمون الاتفاق، لذا يكون على المستخدم الموافقة على طلبه، لذا تعلق في هذه الحالة حقوق العامل المتعلقة بالأجر و الأقدمية و الترقية و التقاعد.

النهاية الطبيعية لعلاقة العمل: دون أي عقوبات تأديبية أو متابعات جزائية كالتقاعد و إنتهاء مدة العقد.

مفتشية العمل: وهي هيئة تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يتمثل دوها الأساسي في مراقبة احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، لاسيما المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة، كما لها دورا هاما في الوقاية من النزاعات العمالية.

السؤال الثاني(5ن): أجب بصحيح أو خطأ مع تصحيح الخطأ

1-طب العمل علاجي وليس وقائي، خطأ طب العمل وقائي بالدرجة الأولى فهو يهدف إلى توفير الحماية الصحية و الأمن للعمال من الإصابة بالأمراض المهنية أو وقوع حوادث العمل.

2-إبطال عقد العمل يكون بأثر رجعي، خطأ إبطال عقد العمل يكون بأثر مستقبلي فقط فلا يمكن إرجاع الحقوق المكتسبة في الماضي.

3-المعيار المميز لعقد العمل هو الأجر، خطأ المعيار المميز لعقد العمل هو التبعية القانونية و الإقتصادية.

4-يمكن لرب العمل إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، خطأ على اعتبار ان عقد العمل يقوم على مبدأ الرضاية فلا يمكن لرب العمل إنهاؤه بإرادته المنفردة.

5-مدة العمل القانونية حسب القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل هي 50 ساعة أسبوعيا، خطأ مدة العمل القانونية هي 40 ساعة أسبوعيا بمعدل 8 ساعات أسبوعيا.

السؤال الثالث(5ن):

تحدث عن إجراء المصالحة في حل المنازعة الفردية في العمل و هل هو إجراء إلزامي أم اختياري مع الشرح؟

تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفوية بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل، الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي او العامل، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة بإخطار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه، مع حضور المدعي و المدعى عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونيا و في حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول اعماله و إلغائها.

اما في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاه مرة ثانية لحضور اجتماع المصالحة، يعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه ثانية دون عذر شرعي، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة تسلّم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، فالمصالحة إجراء إلزامي قبل اللجوء للقضاء، أما إذا حضر الطرفان فيحرر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة.

ملاحظة:

يرجى من الطلبة الاطلاع على الإجابة النموذجية قبل تقديم الطعن.