



مكتب الفقير و بوضرة للمحاماة Cabinet Feki & Boussora Avocats

بعض المبادئ القانونية حول القضايا الشغلية و التعويضات
المالية التي من الممكن أن يتمتع بها العامل نتيجة إنهاء عقد
شغل من جانب واحد و دون موجب قانوني

كثيرا ما تتكرر الأسئلة التي تطرح على المحامي المباشر للقضايا الشغلية
والتي تدور في مجملها حول النقاط التالية :

أولا : هل يحق لصاحب العمل أن يضع حدا للعلاقة الشغلية بدون سبب؟

كيف يتم إثبات الطرد التعسفي؟

كيف يحمي العامل حقه في التعويض؟؟

نعم بكل تأكيد، ومهما كانت طبيعة العلاقة الشغلية محددة المدة أو غير محددة المدة، فمن حق صاحب
العمل أن ينهي العلاقة الشغلية إما لوجود سبب جدي أو حتى دون سبب جدي ، إلا أنه قد يجد العامل

نفسه أمام مشكلة كبيرة هي كيف يثبت أن إنهاء عقد شغله من قبيل الطرد التعسفي ؟ وكيف يثبت أن مشغله قد منعه من مواصلة العمل ؟

عندما يتعرض العامل إلى مضايقات في العمل تهدف لإنهاء العلاقة الشغلية من قبل صاحب العمل مثال منعه من دخول مكتبه، أو تغيير مفاتيح المكتب، فإنه مطالب بإثبات مثل هاته التصرفات اعتمادا على جميع الأدلة الممكنة (الإثبات في القضايا الشغلية حر و مرن، يمكن الاعتماد على الوثائق مهما كانت طبيعتها و اعتمادا حتى على شهادة الشهود) كما يمكنه الإستعانة بعدل تنفيذ لمعاينة منعه من مباشرة العمل , إلا أنه في صورة أن صاحب العمل لم يمنع العامل من العمل، فإن مغادرة العامل لمركز عمله دون موجب (التعلل بأن الجو لم يعد ملائما) لا يعد من قبيل الطرد التعسفي .

ننصح العامل بعدم التسرع و إستباق الأحداث، فقد يجد صعوبات في إثبات الطرد أمام المحكمة خاصة و أن صاحب العمل في أغلب الحالات يعاين عدم حضوره بواسطة عدل تنفيذ .

ثانيا : ماهي حقوق العامل في حالة الطرد ؟

يترتب عن قطع العلاقة الشغلية من جانب واحد، ودون موجب قانوني (الطرد التعسفي)، إستحقاق العامل للتعويضات التالية (حسب مجلة الشغل)

ملاحظة : قد يتضمن عقد الشغل أو بعض الاتفاقيات الجماعية في قطاعات معينة إمتيازات وحقوق أفضل من تلك الواردة بمجلة الشغل (يتم اعتماد الأفضل) :

1- مكافأة نهاية الخدمة :

حيث عملا بالفصل 22 من مجلة الشغل يستحق العامل عن قطع العلاقة الشغلية :

أجرة يوم (عمل) عن كل شهر عمل فعلي دون أن تتجاوز المكافأة أجرة 6 أشهر

و لإحتساب المكافأة يتم اعتماد الأجر الذي كسبه العامل المعني أثناء الشهر الأخير بما في ذلك كل الامتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف .

ملاحظة : في أغلب الحالات وعلى مستوى التطبيق يتم القضاء لدى الدوائر الشغلية بالمحكمة الابتدائية بتونس لصالح العامل بكامل هذه المنحة.

2- غرامة الطرد التعسفي :

حيث عملا بالفصل 23 من مجلة الشغل يتم احتساب قيمة غرامة الطرد التعسفي كالتالي:

على قاعدة بين أجرة شهر وشهرين عن كل سنة عمل فعلى على أن لا تتجاوز هذه الغرامة في جميع الحالات أجر 24 شهر بالاعتماد على الأجر الخام مهما كانت الأقدمية.

ويتولى القاضي الشغلي تقديرها حسب الضرر اللاحق بالعامل اعتمادا على الصفة المهنية والأقدمية بالمؤسسة و السن و قيمة الأجر إضافة لوضعيته العائلية و مدى تأثير الطرد عليه كما يتم مراعاة ظروف المؤسسة التي يعمل بها والأسباب الداعية لإنهاء العلاقة الشغلية.

- إذا كان عقد الشغل محدد المدة فإن غرامة قطع العلاقة الشغلية بصفة تعسفية تساوي (في أحسن الحالات) مجموع الأجر بعنوان الأشهر المتبقية من عقد الشغل.

ملاحظة: من الناحية العملية غالبا ما تقضي المحاكم التونسية بأجرة شهر واحد فقط عن كل سنة قضاها العامل في العمل .

3- غرامة الإعلام بإنهاء عقد الشغل :

حسب مجلة الشغل تقدر غرامة الإعلام بإنهاء عقد الشغل بأجرة شهر عمل فعلي.

ملاحظة: من الناحية العملية فإن اتجاه الدوائر الشغلية بالمحكمة الابتدائية بتونس متجه للقضاء بالمنحة كاملة .

الخلاصة :

* هذه المنح الرئيسية (الحد الأدنى المضمون لكافة العمال) و التي يمكن للعامل أن يطالب بها والواقع إحتسابها إعتمادا على قاعدة الأجر الخام، وعلى الفترة التي قضاها العامل في العمل، إضافة لأسباب إنهاء العلاقة الشغلية .

* في صورة كون عقد الشغل يتضمن بعض الإمتيازات و التعويضات الإضافية، فإن المحكمة تأخذها بعين الإعتبار و يتم تحديد التعويضات على ضوءها .

4- المطالبة بالمنح و التعويضات التي لم يكن العامل يتقاضاها أثناء العمل :

بمناسبة نشر القضية الشغلية أمام المحكمة يمكن للعامل أن يطالب في نفس الوقت إضافة للتعويضات المترتبة عن إنهاء العلاقة الشغلية، بجميع المستحقات والمنح التي كان محروما منها أثناء العلاقة الشغلية، مثال : منحة لباس الشغل , منحة التنقل) كما يحق للعامل أن يطالب بالفارق في الأجر، فقد يكون العامل يتقاضى أجرا أدنى من الأجر المحدد له وفق التصنيف و سلم الأجر

ثانيا : كم تدوم القضية الشغلية ؟ و متى يتحصل العامل على مستحقاته المالية عن

الطرد التعسفي ؟

في أغلب الحالات يتم الفصل في القضايا الشغلية في فترة زمنية تقدر بين سنة و نصف و ثلاثة سنوات (عن الطورين الإبتدائي و الإستئنافي) يكون بعدها الحكم قابلا للتنفيذ .

لا يمكن أن يكون الحكم قابلا للتنفيذ إلا بعد إنتهاء الإستئناف

ملاحظة هامة : إذا كان المشغل من المؤسسات الصغرى و يخشى أن يتولى التفريط في مكاسبه , لا بد من إجراء عقلة تحفظية على ممتلكاته (سلع , آلات , أثاث مكتب , كمبيوتر) , وهو ما يضمن للعامل لاحقا فرصة تنفيذ الحكم الصادر لفائدته , ففي كثير من الحالات وبعد جهد وطول إنتظار لا يجد العامل أية مكاسب لمشغله قابلة للتنفيذ , وهو ما يجعل الحكم الصادر لفائدته دون قيمة أو جدوى لعدم إمكانية تنفيذه مع تكبد مصاريف طائلة .

ثالثا : ماهي مصاريف القضية ؟ وهل يجب على العامل الحضور الجلسات بالمحكمة ؟

لا بد من الإشارة إلى أن العامل يمكنه أن يرفع القضية مباشرة ودون المرور عبر تفقدية الشغل , كما يمكنه أن يتولى الدفاع عن نفسه دون تكليف محامي , إلا أنه في صورة تكليف محامي فإنه سيعفى من حضور الجلسات , ويكون مطالبا بالحضور إلا في الجلسة الصلحية التي يعقدها السيد القاضي الشغلي بمكتبه بحضور الطرفين (العامل و صاحب العمل) و التي يسعى من خلالها القاضي لصلح بين الطرفين

المصاريف التي سيتكبدها العامل تنحصر في أجرة الإستدعاء للجلسة عن طريق عدل منفذ و التي تتراوح قيمتها حوالي 50 دينار .

في خصوص أتعاب المحامي فإنها تتحد حسب صعوبة الملف و تشعبه و ثبوت الطرد التعسفي من عدمه إلا أنها في الغالب ما تتحد في حدود نسبة 20 في المائة كأقصى حد عن جميع الأطوار و عن كافة المراحل بما فيها تنفيذ الحكم