

وضعية عقود العمل أثناء إدارة التقلية وبعد انتهائها

The status of work contracts during the bankruptcy administration and after its expiration

د. ورداني عبدالرحمن - دكتوراه تخصص عقود - جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر

الملخص:

في حالة إفلاس رب العمل ترفع يد هذا الأخير عن إدارة أمواله ويعين له شخص يعرف بوكيل التقلية لإدارة أموال المدين المفلّس والذي حدد له القانون مهاماً معينة، ومن بين المهام الموكلة لهذا الأخير جمع أموال المدين المفلّس من عند المدينين ، ودفع الديون التي على عاتق هذا الأخير ، وتجدر الإشارة إلى أن العمال الذين يحوزون على عقد عمل كان ساري المفعول أثناء شهر الإفلاس يعتبرون دائنين ممتازين اتجاه رب العمل المدين المفلّس.

إلا أن ما يجب الإشارة إليه هو أن عقود العمل لا تنقضي بشهر الإفلاس للمدين المفلّس بل تنقضي حين يقرر وكيل التقلية أن مصلحة العمال ومصلحة رب العمل في تسريحهم حيث أن عقود العمل تبقى قائمة، حيث يمكن اعتبار وكيل التقلية مستخدماً جديداً طبقاً لما جاء في نص المادة 74 من القانون 1190 ، وتتجلى أهداف هذه الدراسة في التوضيح للرأي العام عامة وللعمال والمستخدم خاصة الحقوق التي يتمتعون بها في هذه الحالة والواجبات الملقاة على عاتقهم كما يتم إتباع المنهج التحليلي لدراسة هذا الموضوع.

الكلمات مفتاحية: عقد العمل، الإفلاس، وكيل التقلية، العمال، المدين المفلّس

Abstract:

In the case of the employer's bankruptcy, the latter shall be dismissed from the management of his funds, and shall be appointed by someone known as a bankruptcy agent to manage the bankrupt debtor's funds, for whom the law assigns particular tasks; among the tasks entrusted to the latter is to collect the debtor's money from the debtors, and pay the debts he has. It should be pointed out that the employees who hold a valid employment contract during the bankruptcy month are considered as excellent debtors toward the bankrupt debtor employer.

However, what should be pointed out is that the employment contracts do not expire in the bankruptcy month of the bankrupt debtors, but they expire when the bankruptcy agent decides that the interest of the employees and the interest of the employer in their dismissal, as the employment contracts remain, where the bankruptcy agent can be considered as a new employee according to article 74 of Act 90-11. The objectives of this study are to clarify the general opinion in general, and the workers and the user in particular the rights they enjoy in this case and the duties incumbent upon them, and follow the analytical approach to study this topic.

Keywords: Employment contract; bankruptcy; Bankruptcy agent; employees; bankrupt deb

المقدمة:

يُعد الإفلاس والتسوية القضائية من الوسائل التي أقرتها التشريعات للتوقف عن ممارسة التجارة ويترتب عليه انتهاء الشخصية القانونية للمنشأة التي يلحقها الإفلاس والتي تؤدي بالضرورة إلى انقضاء عقد العمل.

وفي هذا الصدد جاءت المادة 74 من القانون 1190 صريحة تنص على "إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد وكذلك العمال..." ، والذي معناه استمرار عقود العمل في حالة تغير الهيئة المستخدمة. وبالرغم من أن إجراءات الإفلاس أمر يدخل في صميم اختصاص القانون التجاري إلا أن تعثر المشروعات وعدم قدرتها على الاستمرار يؤثر بالضرورة على استقرار العمالة بالمنشأة لذلك فإن محور الدراسة في هذا الموضوع لا يعنى بالإجراءات المتعلقة بعملية الإفلاس ذاتها وإنما ينصب بالأساس حول استمرار عقود العمل في حالات شهر إفلاس المنشأة.

ومن خلال التقديم السابق نجد أن هناك تعارض بين القانون التجاري الذي ينص على أن الإفلاس يؤدي إلى انتهاء الشخصية القانونية، وبين قانون العمل الذي يعتبر وكيل التقليلة خلفا خاصا للمستخدم المفلس والذي عليه أن يحافظ على مبدأ استمرار عقود العمل.

وكتوضيح لما سبق وجب علينا القيام بهذه الدراسة لتوضيح الآثار التي يقررها الإفلاس على عقد العمل باتباع المنهج التحليلي في هذه الدراسة ، كما يمكن القول أن أهمية هذه الدراسة تكمن في تبيان حقوق العمال وما يقرره الإفلاس على عقد العمل نظرا إلى أن عقد العمل من العقود التي قرر المشرع لها حماية أكبر من جهة ولتوضيح حقوق رب العمل المدين المفلس من جهة أخرى. ولإجابة على هذا التعارض وجب الإجابة على الإشكالية الآتية:

. هل يؤدي شهر إفلاس المدين التاجر وتعيين وكيل التقليلة إلى انقضاء عقود العمل القائمة؟

للإجابة على هذا التساؤل سيتم تحليل ودراسة هذا الموضوع في ثلاث مطالب:

المبحث الأول: ماهية الإفلاس وشروطه.

المبحث الثاني: ماهية عقد العمل.

المبحث الثالث: أثر الإفلاس على عقد العمل.

المبحث الأول: ماهية الإفلاس

الإفلاس هو وصف يلحق الشخص فالمقصود هو إفلاس صاحب المنشأة وإن كان لا يوجد ما

يمنع القول بإفلاس المنشأة كأثر أو كنتيجة لإفلاس صاحبها سواء كانت منشأة فردية أو شركة.

ولهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى ماهية الإفلاس حيث ستناول تعريف الإفلاس (المطلب الأول)، شهر الإفلاس (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الإفلاس

في البداية علينا أن نقوم بتعريف الإفلاس لغة، ثم نتطرق إلى مفهومه القانوني.

أولاً: تعريف الإفلاس لغة:

الإفلاس في اللغة هو الانتقال من حالة اليسر إلى حالة العسر وأصل الكلمة مشتقة من فلوس

فيقال أفلس الرجل أي صار ذا فلوس بعد أن كان صاحب دراهم، أما معناه الشرعي فهو أن يستغرق

الدين مال المدين فلا يكون في ماله وفاء بديونه وأن لا يكون للمدين مال معلوم أصلاً.¹

ثانياً: تعريف الإفلاس بمفهومه القانوني.

لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً للإفلاس، تاركاً هذا الأخير للاجتهادات الفقهية، وقد اجتهد الفقه

القانوني في وضع تعريف للإفلاس يحدد ماهيته ويبرر خصائصه ويفرق بينه وبين الأنظمة التي تشبهه

كالإعسار مثلاً.

وقد اختلف الفقه في تعريفه للإفلاس، فقد ذهب جانب من الفقه إلى تعريف الإفلاس على أنه حالة

التاجر الذي توقف عن دفع ديونه، كما عرفه جانب آخر من الفقه على أنه طريق الدائن للتنفيذ على

المدين التاجر الذي توقف عن دفع ديونه التجارية، إلا أن أغلب الفقه القانوني قد استقر على التعريف

الآتي "الإفلاس هو نظام قانوني خاص بالتجار يهدف إلى تنظيم التنفيذ الجماعي على أموال المدين

التاجر الذي توقف عن دفع ديونه التجارية في مواعيدها"².

1 أسامة نائل المحيسن، الوجيز في الشركات التجارية والإفلاس دار الثقافة للنشر والتوزيع سنة 2008، ص 245.

2 عبد الأول عابدين محمد بسيوني، أثار الإفلاس في استثناء الدائنين حقوقهم من التقليلة، دار الفكر الجامعي، سنة

2008، ص 05.

المطلب الثاني: شروط شهر الإفلاس

في حال عدم تمكن التاجر المدين من الحصول على صلح مع دائني، ووصل به الأمر إلى حد الاضطراب في أعماله المالية فتوقف عن دفع ديونه التجارية فإنه سيتعرض لحكم شهر الإفلاس، فيما إذا تحققت الشروط التي بتطلبها القانون.

وقد نص المشروع الجزائري في المادة 215 من القانون التجاري الجزائري على الشروط الواجب توافرها لقيام نظام الإفلاس ، وقد جاء نص المادة كمائلي " يتعين على كل تاجر أو شخص معنوي خاضع للقانون الخاص ولو لم يكن تاجرا ، إذا توقف عن الدفع أن يدلي بقرار في مدى خمسة عشر يوما قصد افتتاح إجراءات التسوية القضائية أو الإفلاس ¹."

من خلال نص المادة المذكورة اعلاه نجد أن المشرع قد اشترط شروطاً موضوعية وشكلية يجب توافرها لقيام نظام الإفلاس وهذه الشروط تتمثل في:

أولاً: الشروط الموضوعية

- الصفة التجارية

- التوقف عن الدفع

ثانياً: الشروط الشكلية

- تقديم طلب بشهر حكم الإفلاس

- المحكمة المختصة بشهر الإفلاس

وهذا ما سيتم شرحه فيما يلي:

أولاً: الشروط الموضوعية

1. اكتساب صفة التاجر: عرفت المادة 01 من القانون التجاري الجزائري التاجر بأنه: " يُعد تاجراً كل شخص طبيعي أو معنوي يباشر عملاً تجارياً ويتخذ مهنة معتادة له ، مالم يقضي القانون بخلاف ذلك ²."

يستخلص من نص المادة المشار إليها أعلاه أنه من أجل اكتساب صفة التاجر لا بد من توفر مجموعة من الشروط هي:

أ- القيام بالأعمال التجارية: هو شرط أساسي لأن ممارسة الأعمال التجارية هي التي تميز بين الشخص التجاري والشخص المدني.

1 الأمر 75، 56 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم.

2 الأمر 75 56، مرجع اعلاه.

ب- احتراف الأعمال التجارية: الاحتراف هو توجيه النشاط الإنساني لمزاولة عمل معين بشكل منظم ومستمر قصد اتخاذه مهنة مستقرة له.

ت- قيام الشخص بالأعمال التجارية لحسابه الخاص: لا يكفي الاعتياد لاكتساب صفة التاجر بل لابد من ممارسة النشاط التجاري بطريقة مستقلة ولحسابه الخاص.¹

2 التوقف عن الدفع: يعتبر التوقف عن الدفع السبب الجوهري لشهر إفلاس التاجر فإن لم يتوفر هذا الشرط لا يجوز الحكم بالإفلاس على التاجر.

وفي هذا الصدد ومن خلال نص المادة 215 أعلاه نجد أن المشرع الجزائري قد اشترط أن يكون التوقف عن الدفع التجاري لإشهار الإفلاس وليس التوقف عن الدفع المدني.

وفكرة التوقف عن الدفع تستند هي الأخرى على عنصرين أساسيين في تحديد هذه الأخيرة وهذان العنصران يتمثلان في ما سيأتي:

أ- الامتناع عن الوفاء بالديون التجارية الحالة: ويمكن القول هنا أن توقف التاجر عن دفع دين تجاري لا يكفي بل يجب أن يكون هذا الدين مستحق الأداء محقق الوجود غير متنازع عليه.²

ب- اضطراب المركز المالي للمدين التاجر: في هذا الصدد قد قضت محكمة النقض المصرية في ذلك بقولها أن التوقف عن الدفع هو الذي ينبئ عن مركز مالي مضطرب وضائقة مستحكمة يتزعزع معها ائتمان التاجر وتتعرض بها حقوق دائنين لخطر محقق أو كبير الاحتمال، وبناء على هذا يشترط أن يكون التوقف عن الدفع دالا عن عجز حقيقي مستمر ينبئ عن اضطراب المركز المالي للمدين التاجر.³

ثانيا: الشروط الشكلية

في هذا الصدد يتم التطرق إلى الشخص الذي منح له القانون الحق في شهر إفلاس التاجر ومن المختص قضائيا بذلك، وعليه سيتم التطرق الى عنصرين مهمين وهما:

1. تقديم طلب شهر الإفلاس: لقد عدد المشرع الجهات التي يجوز لها طلب الإفلاس حتى يكون منها الرقابة على أحوال المدين ووقوفه عن الدفع وتتاح له الفرصة لشهر إفلاسه في أقرب وقت ممكن وقد أعطى المشرع هذا الحق للمدين التاجر المتوقف عن الدفع ولدائنيه والنيابة العامة وللمحكمة من تلقاء ذاتها، ونضرا إلى أن قواعد الإفلاس من التضام العام لما له من أثر على الائتمان فقد وضع المشرع نظاما قائما لذاته لحماية حقوق الدائنين مع رعاية المدين حسن النية، فلم يجعل هذا الحق للدائنين فقط

1 حساني علي، محاضرات القانون التجاري السداسي الأول، جامعة ابن خلدون تيارت، 2007.2006 ص 15 - 16.

2 أسامة نائل المحيسن، مرجع سابق، ص 294.

3 محمد التوفيق سعودي، القانون التجاري الجزء الرابع الإفلاس، كلية الشرطة بدون طبعة ص 40.

فقد خوله للمدين نفسه وللمحكمة أيضا ، ومن خلال ما سبق نجد أن الأشخاص الذين لهم الحق بتقديم طلب إشهار إفلاس التاجر المدين الذي توقف عن دفع ديونه الحالة الأداء هم¹ :
 . شهر الإفلاس بناء على طلب الدائنين .
 . شهر الإفلاس بناء على طلب الدين التاجر .
 . قضاء المحكمة بشهر الإفلاس من تلقاء نفسها .
 2. المحكمة المختصة بشهر الإفلاس .

تجدر الإشارة إلى أن الإفلاس لا ينشأ إلا بحكم يصدر عن المحكمة المختصة ، ولمعرفة الاختصاص القضائي لابد من الرجوع إلى أحكام النصوص القانونية التي تنص على الاختصاص القضائي والمنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ويتمثل الاختصاص في الاختصاص النوعي والاختصاص الإقليمي المحاكم والذي نصت عليه المواد 32 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

. الاختصاص النوعي: ويتمثل هذا الأخير في المحكمة المختصة بهذا النوع من القضايا ووفقا لما جاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن المحكمة المختصة بهذا النوع من القضايا هي المحكمة الابتدائية ممثلة في القسم التجاري .

. الاختصاص الإقليمي: من خلال النصوص القانونية المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن المحكمة المختصة بشهر الإفلاس هي المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي لممارسة النشاط سواء كان هذا الشخص طبيعي أو معنوي .

وتجدر الإشارة إلى أن كلا من الاختصاص النوعي والإقليمي هما من النظام العام لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على مخالفتها أو تعديلها فإذا رفعت دعوة أمام محكمة أخرى غير محكمة موطن المركز الرئيسي لممارسة النشاط للمدعى عليه تقضي المحكمة من تلقاء نفسها بعدم الاختصاص² .

المبحث الثاني: ماهية عقد العمل

يعد عقد العمل واحدا من العقود الأكثر تداولاً واستخداماً لما يشهده العالم من تقدم تجاري وصناعي، حيث أصبح العمل الخاص هو الاتجاه الأكثر انتشاراً في الوسط الاجتماعي، وتبعاً لذلك باتت العلاقة القائمة والمستندة على عقد العمل من أكثر العلاقات القانونية التي اهتمت بها التشريعات إعداداً وتنظيماً .

1 محمد نوفيقي سعودي، مرجع سابق، ص 56.

2 أسامة نائل المحيسن، مرجع سابق، ص 299.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل وعناصره

وسنقوم في هذا المطلب بشرح وتعريف عقد العمل كما سنتطرق إلى العناصر التي يتكون منها هذا الأخير.

أولاً: تعريف عقد العمل

العقد هو توافق إرادتين على ترتيب آثار قانونية معينة، وهذه الآثار تنشأ التزامات أو حقوق، ويعد عقد العمل من العقود المسماة، وقد تناوله المشرع بالكثير من التفصيل، وأورد له تشريع خاصاً متمثل في القانون 1190 والذي نظم من خلاله عقد العمل.

وقد عرفه المشرع الجزائري في القانون 1190 في مادته الثامنة على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة، على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيتين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقات الجماعية وعقد العمل "¹.
وقد عرفه فقهاء القانون على أنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه ويسمى عاملاً بأداء عمل مادي تحت إدارة المتعاقد الآخر ويسمى صاحب العمل في مقابل يحصل عليه.²

ورغم أن قانون العمل من أحدث فروع القانون انشأً إلا أنه اليوم في طبيعتها من حيث أهميته ووفرة قواعده على السواء، ولكن لا يجب أن تحمل أهميته على الضن بأنه يتناول العمل الإنساني كله وعلى اختلاف أنواعه، وإلا انتهى الأمر إلى ابتلاعه أو طغيانه على بعض فروع القانون الأخرى التي تتناول مباشرة هي الأخرى أنواعاً من العمل الإنساني، والواقع أن تعدد فروع القانون التي تتناول العمل الإنساني أمر طبيعي مرجعه اختلاف طبيعة العمل ومركز من يقوم به ومن يتم لحسابه على السواء، لذلك يكون من الواجب تحديد مدلول اصطلاح قانون العمل بمراعاة هذه الاعتبارات كلها، وهو ما يقتضي الحد من إطلاقه أو قصره على نوع معين من العمل يتحدد خاصة على ضوء من يقوم به قبل من يتم لحسابه.³

ثانياً: عناصر عقد العمل

من التعريف نستخلص وجود ثلاث عناصر يجب توافرها في عقد العمل تمزجه عن باقي العقود التي قد تشبهه، وتتمثل هذه العناصر العمل الذي يقوم به العامل المتفق عليه في العقد والعنصر الثاني يتمثل في التبعية التي يخضع لها العامل المروّوس تجاه رب العمل الرئيس والعنصر الثالث يتمثل في الأجر الذي يحصل عليه العامل كمقابل لما قام به من عمل.

1 القانون 1190 الذي ينضم عقد العمل.

2 أسعد بن سعيد الحضرمي، إنهاء عقد العمل في قانون العمل العماني، دار النهضة العربية مصر، سنة 2017، ص 15.

3 حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، طبعة أولى سنة 1961، ص 05.

1. العمل: يعد العمل محل التزام العامل وأول عنصر من عناصر عقد العمل، لأنه يمثل التزاما رئيسا فيه، ويرد العمل في عقد العمل على النشاط الإنساني بخلاف باقي العقود التي ترد على الأشياء المادية والانتفاع بها، ويمكن أن يكون هذا النشاط يدويا أو عقليا، أو حتى روحيا مثل رجال الدين، إلا أن الفقهاء يرون أنه من خلال تعريف عقد العمل أنه اقتصر على العمل المادي فقط . ولإحاطة بعنصر العمل فإنه لا يشترط أن يكون صاحب العمل شخصية طبيعية، وإنما يجوز أن تكون شخصية معنوية هذا بخلاف شخصية الملتزم بالعمل والتي اشترط أن تكون شخصية طبيعية وفقا لما نصت عليه قوانين العمل المقارنة عند تعريفها للعامل بأنه كل شخص طبيعي.¹

ويعتبر العمل محل العقد فلا بد من توافر الشروط التي يجب توافرها في محل العقد وهي أن يكون هذا العنصر موجود وحقيقي.

2. التبعية: يفترض عقد العمل وجود العامل في مركز تابع بالنسبة إلى صاحب العمل وأوضح أن التبعية هنا يقصد بها التبعية القانونية والتيس تعني خضوع العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف سلطة رب العمل وهو ما يقابله تمتع صاحب العمل بحق توجيه العامل فيما يقوم به من عمل وإصدار أوامره إليه ومراقبته في تنفيذ الك وتوقيع جزاء في حالة المخالفة، فهي إذن تبعية في أداء العمل وتنفيذه تصبغ عقد العمل بصبغة خاصة وتميز مركز العامل بمقتضاه عن مركز من يقوم بعمل مستقل لا يخضع فيه لتوجيه أو إشراف أو رقابة المتعاقد معه عليه، والتبعية عنصر جوهري من عناصر عقد العمل فهي التي تميزه عن غيره من العقود التي ترد على العمل كما انها توضح لنا العلاقة التي يجب أن تكون موجودة بين العامل وصاحب العمل على اعتبار أنها علاقة تابع بمتبوع وعلى هذا فإن المقصود بالتبعية هو قيام العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، والتي تمكن صاحب العمل من إصدار الأوامر والنواهي بشأن القيام بالعمل وطريقة ووقت ومكان أداء هذا العمل ، وهذه التبعية تولد التزامات على عاتق العامل ، وتمنح صاحب العمل حقوق.²

3. الأجر: لا يتصور وجود عقد عمل إلا إذا كان مأجورا، فهذا العقد من عقود المعاوضات، والنص القانوني جاء صريحا في القانون المني وقانون العمل في حصول العامل على أجر مقابل عمله ولذلك إذا تخلف عنصر الأجر في شأن عمل متعاقد عليه فلا يكون العقد المتعاقد عليه عقد عمل وإنما يكون عقدا من عقود التبرع، أما إذا كان الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل فقد يتوافر بحيث يعتبر العقد عقد عمل ولو لم يتفق الطرفان صراحة على وجود أجر مقابل العمل، مادام يمكن من الظروف استخلاص نيتهما في التعاقد على عمل مأجور، وقد يسر المشرع أمر هذا الاستخلاص بقرينتين أقامهما على انتفاء نية

1 أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص 20.

2 حسن كيرة، مرجع سابق، ص 119.

التبرع بالعمل واقتضاء أجر مقابله رغم صمت العقد في هذا الشأن ، ويعتبر الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل أيا كانت صورته وكيفية تحديده أو حسابه وطريقة دفعه.¹

المطلب الثاني: أنواع عقد العمل

للعقد العمل نوعين رئيسيين ويقسم بهما عقد العمل بحسب المدة ، هما عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة.

أولاً: عقد العمل محدد المدة

المدة في عقد العمل تعد من أهم الخصائص في هذا النوع من العقود ذلك أن عقد العمل يعد من عقود المدة في معظم أحواله، وبذلك فإن المدة فيه تعتبر عنصرا جوهريا في هذا النوع من العقود، على اعتبار أنه المقياس الذي بناء عليه تتم تحديد مقدار الالتزامات المتبادلة بين طرفي العقد، فبالزمن يقاس مقدار قيام العامل بالعمل ، وكذلك بالزمن يقاس استحقاقه للأجر والتزام صاحب العمل بسداد الأجر.²

وبناء على ما سبق فإن إرادة طرفي عقد العمل قد تتجه إلى تحديد مدة عقد العمل، ويقيدان نفسيهما بهذه المدة فيصبح عقد العمل محدد المدة كما أنه في المقابل قد لا يتفقان على تحديد مدة العقد بشكل صريح بأن يتم الاتفاق على أن العقد غير محدد المدة أو بشكل ضمني بأن لا يرد الاتفاق على مدة معينة، وبالتالي يصار إلى تفسير إرادة المتعاقدين في حال خلو العقد من الاتفاق على مدة معينة في العقد إلى العرف، ولذلك فإن قاضي الموضوع الرجوع إلى العرف في ذلك ، فإذا كان العرف في هذه المهنة موضوع العقد جرى على أنها تحدد بمدة معينة كان كذلك وإلا كان العقد غير محدد المدة.³

ويعرف عقد العمل المحدد المدة بأنه العقد الذي يتفق طرفاه العامل وصاحب العمل على تحديد نهايته مرتبطا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لا يتعلق تحقيقها بإرادة أحد طرفي العقد، وعليه فإن القاعدة في عقد العمل محدد المدة أنه لا يجوز لأي من طرفيه إنهاؤه بإرادته المنفردة قبل انقضاء مدته، ويتوجب بمفهوم المخالفة أن ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته المحددة سلفا سواء بتاريخ أو بواقعة معينة.⁴

ويمكن تحديد العقد المحدد المدة من خلال الحالات الآتية:

. حالة العقد المحدد بواقعة مستقبلية محققة الوقوع

. إذا حدد بتاريخ معين أو نص على فترة سريان محددة

. تحديد مدة العقد بانتهاء موسم معين

. تحديد مدة العقد بمدى حياة العامل

1. صلاح على على حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، سنة 2013، ص 40.

2 اسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص 29.

3 حسن كيرة ، مرجع سابق، ص 130.

4 اسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص 30.

. تحديد مدة العقد بإنجاز العمل المتفق عليه

ثانيا: عقد العمل غير محدد المدة

لم تعرف القوانين المقارنة عقد العمل غير محدد المدة ومع ذلك فهناك عدة تعاريف للفقهاء القانونيين لعقد العمل غير محدد المدة فمنهم من قال أنه العقد الذي يتحدد بزمان معين أو إنجاز عمل معين ويكون له هذا الوصف في كل مرة لا يحفل الطرفان فيها بهذا التحديد وعرفه البعض بأنه العقد الذي لم يتفق فيه المتعاقدان على انتهائه بواقعة مستقبلية أو بإنجاز عمل معين.¹

وهذه التعاريف لم تختلف إلا في ألفاظها وهي جميعا تأتي في سياق واحد وبمعنى متفق وهو أن عقد العمل غير محدد المدة يكون مفتوح المدة خاليا من أي قيد زمني لها كما لا يرد على عمل محدد لإنجازه، ولذلك فإن الأصل في هذا النوع من أنواع عقد العمل أنه يظهر بمظهر العقد الذي لن يستمر لأنه غير محدد المدة، وبالتالي يجيز لأي طرف من طرفيه إنهاؤه في أي وقت مع مراعاة الشروط الشكلية والتي تتمثل في الإخطار والموضوعية وتتمثل في السبب المبرر رغم أن الإنهاء غالبا ما يأتي من جهة رب العمل.

وهناك حالات يمكن من خلالها تحديد العقد الغير محدد المدة نذكرها فيما يأتي:

1 تكون في حالة خلو العقد من تحديد مدة الانتهاء وعدم الاتفاق على أن العقد لإنجاز عمل معين ينتهي بانتهائه.

2 وجود بند في العقد مقدما بنص على تجديده عدة مرات وذلك إذا لم يحدد العقد عدد مرات التجديد.

3 إذا تكرر التجديد مرات عديدة حتى وإن كان هذا التجديد عبر عقود مختلفة لاسيما بوجود نية لطرفي عقد العمل على التجديد عند بداية التعاقد.

ومن المتعارف عليه أن عقد العمل قد يبدأ بمدة محددة ثم يتحول إلى عقد غير محدد المدة وذلك إذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انتهاء مدته.²

المبحث الثالث: آثار الإفلاس على عقد العمل

بمجرد أن يصدر حكم بشهر إفلاس التاجر يعين له شخص ينوب عن المفلس في إدارة أمواله ويسمى هذا الأخير وكيل التقلية والذي حدد له القانون مهام معينة، وقد يلتمس الإفلاس بالتصفية وذلك في حالة ما إذا رأى وكيل التقلية أن الظروف تحتم تصفية المنشأة أو بيعها بالمزاد العلني لسداد الديون. ويمكن تقسيم آثار الإفلاس على عقد العمل إلى مطلبين مهمين يتمثل المطلب الأول في الآثار أثناء إدارة التقلية والمطلب الثاني يتمثل في وضع عقود العمل بعد انتهاء التقلية.

1 عصام أنور سليم، الوجيز في قانون العمل الجديد، ص 227.

2 أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص 38.

المطلب الأول: وضعية عقود العمل أثناء إدارة التقليلة

إذا كانت المنشأة مستمرة في أداء نشاطها تحت إدارة وكيل التقليلة، فإن حقوق العمال تظل واقفة أما إذا صفت المنشأة أو بيعت بالمزاد فإن علاقة العمل تنتهي بقوة القانون، لأن النتيجة ستكون غلق المنشأة نهائياً، ويستحق العمال في جميع الأحوال أجورهم وكافة حقوقهم ولا يمكن التحدي في هذا الصدد بالسبب الأجنبي أو القوة القاهرة لأن التصفية التي افتضاها الإفلاس أو البيع الذي تطلبه الإفلاس كلها آثار مترتبة على فعل صاحب العمل وليس على فعل أجنبي أو قوة القاهرة، وتجدر الإشارة إلى أن ديون العمال من الديون الممتازة وفق ما يقرره القانون في تستوفى من أموال التقليلة قبل سائر الديون العادية المستحقة للدائنين العاديين.¹

توضع أموال المدين المفلس تحت يد وكيل التقليلة الذي يلتزم بالقيام بجميع الأعمال اللازمة لصيانة أموال المفلس وتحصيل حقوقه لدى مدينيه وقد قرر القانون التجاري الجزائري في مواده على أن العقود الملزم لجانبين لا تفسخ.

كما استقر أغلب الفقهاء على استمرار عقود العمل أثناء بداية التقليلة وذلك نظراً إلى أنه في ضوء التطور الاقتصادي والصناعي في الآونة الأخيرة ينظر إلى عقود العمل على أنها عقود مرتبطة بالمنشأة والتي لا تقوم على الاعتبار الشخصي لصاحب العمل لذلك لا يترتب على إفلاس المنشأة فسخ عقود العمل بقوة القانون طالما أن شخصية صاحب العمل لم تكن محل اعتبار وقت إبرام العقد وطالما استمرت المنشأة في مباشرة نشاطها فيلتزم أمين التقليلة بالاستمرار في استخدام العمال المرتبطين مع المنشأة بعقود عمل سابقة على الحكم بشهر إفلاسها وتظل عقود العمل التي أبرمت مع صاحب العمل مستمرة بعد شهر الإفلاس وذلك طول الفترة التي يقرر فيها أمين التقليلة الاستمرار في استغلال المنشأة ومباشرة نشاطها على النحو المقرر في القانون التجاري.²

وقد نصت المادة 74 من قانون العمل الجزائري على أنه في حالة تغير الهيئة المستخدمة تبقى عقود العمل قائمة.³

الأصل أن تبقى عقود العمل قائمة إلا أن هناك استثناء ويتمثل في أن وكيل التقليلة وحرصاً على زيادة أموال التقليلة يمكن لهذا الأخير والذي أجاز له القانون إنهاء عقود العمل غير محددة المدة مع

1 علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، مصر، سنة 1996، ص 117.

2 إيمان صلاح الدين رياض يوسف، التغيرات التي تطرأ على المنشأة وأثارها على علاقة العمل، دار النهضة العربية، مصر، سنة 2017، ص 336.

3 مادة 74 من قانون 1190.

مراعاة الأحكام المنصوص عليها في حالة إنهاء العقد غير محدد المدة أما إذا كان العقد محدد المدة فلا يجوز إنهاؤه إلا إذا تقرر عدم الاستمرار في التجارة.¹

بالرغم من أن النصوص القانونية لم تأتي واضحة في هذا الصدد إلا أنه يمكن القول أن عقد العمل يستمر في الحالات التي تستمر فيها المنشأة في مباشرة نشاطها وتجاريتها بعد انتهاء التقليلة سواء تم ذلك من خلال المدين المفلس بعد سداد ديونه وزوال التقليلة أو بعد إبرامه صلحا استطاع من خلاله استئناف إدارة أمواله أو من خلال اتحاد الدائنين الذي قرر الاستمرار في النشاط بعض الوقت ففي هذه الحالات لا يوجد ما يحول دون استمرار عقد العمل بالقدر اللازم لتشغيل المنشأة، حيث يمكن للمنشأة أن تستمر في مباشرة نشاطها دون أن تتوفر فيها القوى البشرية التي تعمل على تشغيلها.²

وسيتم شرح ما سبق في النقاط الآتية:

أولاً: انتهاء التقليلة لزوال جماعة الدائنين

ويشمل ذلك الحالات التي يوفي فيها المدين جميع الديون التي تقدم بها أصحابها في التقليلة، فلا تكون لجماعة الدائنين مصلحة في الاستمرار في إجراءات الإفلاس.

ثانياً: انتهاء التقليلة بالصلح.

ويكون ذلك في الحالات التي يبرم فيها صلح بين المفلس وجماعة الدائنين والذي يستعيد المفلس بمقتضاه إدارة أمواله والتصرف فيها على أن يتعهد بأن يدفع في أجل محددة ديونه كاملة أو بعضها كما يجوز أن يتضمن الصلح إبراء المدين المفلس من جزء من الدين وقد يكون أيضاً الصلح مع التخلي عن الأموال وذلك في الحالات التي يتفق فيها المفلس مع دائنيه على الصلح مقابل ترك أمواله كلها أو بعضها لبيعها وتوزيع ثمنها على الدائنين فلا يجيز هذا الصلح للمدين التصرف في الأموال التي تخلى عن إدارتها وإنما يعود للمفلس سلطة الإدارة والتصرف في باقي الأموال التي لم يشملها الصلح.

ثالثاً: انتهاء التقليلة باتحاد الدائنين.

ويشمل ذلك الحالات التي لم يستطع فيها المفلس التوصل إلى صلح مع الدائنين فيصبحون في حالة اتحاد بقوة القانون ويهدف الاتحاد إلى تصفية أموال المفلس وتوزيع الناتج منها على الدائنين فيقوم الاتحاد ببيع عقارات المفلس و منقولات على اختلاف أنواعها ويتم توزيع جميع المبالغ المحصلة من بيع أموال المفلس على الدائنين كل بنسبة ديونه وذلك بعد سداد المبالغ المستحقة لأصحاب الديون الممتازة ومن بينها المبالغ المستحقة للديون، ولا يكون للاتحاد الاستمرار في ممارسة التجارة إلا إذا وافق أغلبية

1 على عوض حسن، مرجع سابق، ص 118.

2 حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل، دار أبو مجد للطباعة بالهرم، سنة 2009، ص 25.

الدائنين على استمرار النشاط وذلك إذا ارتأوا أن الظروف غير مواتية لبيع أموال المفلس وأن من مصلحتهم الاستمرار في النشاط لوقت أو فترة معينة.¹

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد تظن ونص على أن الإفلاس الذي يؤدي إلى إنهاء عقد العمل هو الإفلاس النهائي ويقصد بذلك الحالة التي يقرر فيها وكيل التفليسة عدم الاستمرار في تشغيل المتجر ومن ثم تصفيته وغلقه نهائيا.

أما في الحالات التي تؤدي إلى غلق المنشأة وتبع موجوداتها في المزاد العلني فهذا يؤدي إلى انقضاء عقد العمل لأسباب اقتصادية.

الخاتمة:

عقد العمل من العقود التي لا أهمية للاعتبار الشخصي ، ومن ثم فإن إفلاس رب العمل لا يكون سببا لفسخ العقد إلا في حالة ثبوت أن شخصيته محل ثبوت اعتبار من العامل وأنها كانت ملحوظة في إبرام العقد أما في غير هذه الحالة فلا يترتب على الإفلاس فسخ العقد ويكون لوكيل التفليسة أن يحل محل المفلس ويستخدم العمال الذين سبق لهم الارتباط بعقد عمل مع المفلس ويكون ذلك في حالة ما إذا تقرر الاستمرار في تجارة المفلس.

أما فيما يخص بيان أثر الإفلاس على عقود العمل التي كانت قائمة وقت صدور حكم الإفلاس فإن الإفلاس لا يؤدي حتما إلى فسخ هذه العقود بقوة القانون كما هو الشأن في العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، بل يتوقف الأمر على ما يقرره وكيل التفليسة، فإذا قرر وكيل التفليسة الاستمرار في نشاط المنشأة فإن عقود العمل تستمر في سريانه تحت إدارته، أما إذا وجد مصلحة الدائنين في عدم تشغيل المنشأة ففي هذه الحالة وجب تسريح العمال مع إعطائهم حق المطالبة بالتعويض.

وتجدر الإشارة إلى أنه كان على المشرع الجزائري التنبيه إلى خطورة الإفلاس على عقد العمل وكان على هذا الأخير التوضيح أكثر خاصية فيما يخص الحالة التي يكون فيها وكيل التفليسة هو الذي يقوم بتسيير أموال المدين المفلس.

وكخلاصة لما سبق يمكن القول أن هناك فراغا قانونيا في القانون الجزائري يتعلق بتنظيم حقوق العمال في حالة إفلاس المنشأة فلا بد على المشرع الجزائري التدخل من أجل تحقيق حماية للعمال في حالة إفلاس المنشأة كأن يقرر القانون تعويضا مناسباً لكافة العمال الذين ستتتهي عقودهم بسبب إفلاس المنشأة وتصفيته.

1 إيمان صلاح الدين رياض يوسف، مرجع سابق، ص 340.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

- 1 أسامة نائل المحيسن، الوجيز في الشركات التجارية والإفلاس دار الثقافة للنشر والتوزيع سنة 2008.
- 2 عبد الأول عابدين محمد بسيوني، أثار الإفلاس في استفاء الدائنين حقوقهم من التفليسة، دار الفكر الجامعي 2008.
- 3 محمد التوفيق سعودي، القانون التجاري الجزء الرابع الإفلاس، كلية الشرطة بدون طبعة.
- 4 أسعد بن سعيد الحضرمي، إنهاء عقد العمل في قانون العمل العماني، دار النهضة العربية مصر، سنة 2017.
- 5 حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، طبعة أولى سنة 1961.
- 6 صلاح على على حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، سنة 2013.
- 7 عصام أنور سليم، الوجيز في قانون العمل الجديد .
- 8 علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، مصر، سنة 1996.
- 9 إيمان صلاح الدين رياض يوسف، التغيرات التي تطرأ على المنشأة وأثارها على علاقة العمل، دار النهضة العربية، مصر، سنة 2017.
- 10 حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل، دار أبو مجد للطباعة بالهرم، سنة 2009.

ثانياً: المحاضرات

- 1 حساني علي، محاضرات في القانون التجاري (الإفلاس والتسوية القضائية)، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2008-2009.

ثالثاً: القوانين

- 1 الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الذي ينظم القانون المدني الجزائري (ج ر - ع 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975)، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005: (ج.ر رقم 44 لسنة 2005)
- 2 الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-02 مؤرخ في 06/02/2005، (ج.ر، رقم 11 لسنة 2005).
- 3 قانون 90-11 القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، (ج، ر 68 لسنة 1991).