**أثار عقد العمل**

يترتب على عقد العمل حقوق و التزامات للطرفين، فيتمتع صاحب العمل بحقوق تأخذ شكل سلطات في مواجهة العامل و يتقيد بقيود تمثل التزاماته و هذا لتحقيق التوازن بين أطراف علاقة العمل.

1. **الحقوق المرتبطة بعقد العمل**

و تتمثل في التزامات العامل المترتبة عن عقد العمل من تنفيذ العمل و الالتزام بالسر المهني.

**ا/ سلطة الإدارة و التنظيم.**

تتمثل في صلاحيات المستخدم بصفته مالك وسائل الإنتاج و المسير الذي يحدد طرق التنظيم المناسبة للمؤسسة بما يحقق المصلحة المرجوة باعتباره المسؤول عن تسيير المؤسسة و تحقيق النتائج.

يمارس رب العمل هذه السلطة بنفسه أو يقوم بتفويضها إلى الغير و يعرف بالمسير أو المدير، تظهر هذه السلطة في اتخاذ الإجراءات التنظيمية لإدارة المؤسسة و ضبط علاقات العمل بنوعيها في إعداد ما يسمى بالنظام الداخلي و ما يصدر عنه من قرارات ، أوامر و تعليمات داخلية.

يتمثل النظام الداخلي في وثيقة مكتوبة يعدها المستخدم طبقا لأحكام المادة: 77 من قانون 90/11 تحدد القواعد المتعلقة بالتنظيم القني للعمل، الوقاية الصحية، الأمن ، الانضباط، الأخطاء المهنية و درجات العقوبة المطابقة و إجراءات التنفيذ.

يلتزم المستخدم بإعداد النظام الداخلي كلما تجاوز عدد العمال 20 عاملا على أن يقوم بعرضه على لجنة المشاركة إن وجدت أو ممثلي العمال لإبداء رأيهم الاستشاري.

تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا بالمصادقة على مطابقته للتشريع في أجل 8 أيام طبقا للمادة 79 من قانون علاقات العمل على أن يسري مفعوله فور إيداعه لدا كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، مع ضمان له إشهارا واسعا في أوساط العمال.

**ب/ سلطة التأديب**

تعتبر من أهم السلطات المعترف بها لصاحب العمل كسلطة مكملة لسلطة التنظيم و تتمثل في حق المستخدم في توقيع الجزاء أو العقاب على العامل عند مخالفته للقواعد القانونية ، التنظيمية ، الاتفاقية أو حتى المقررة بالنظام الداخلي وفقا للإجراءات التأديبية.

و من الضمانات القانونية المقررة للعمال عن كل تعسف في ممارسة هذه السلطة خضوعها لمبدأ المشروعية، احترام الإجراءات التأديبية فضلا عن الرقابة القضائية.

تحدد الأخطاء من الدرجة من 1 و 2 ضمن النظام الداخلي مع الإشارة إلى العقوبات المقابلة لها طبقا لأحكام الفقرة 2 من المادة: 78 ؛

أما الأخطاء من الدرجة 3 أو ما يسمى بالأخطاء الجسيمة فانه تضمنتها المادة 73 من قانون 90/11 فضلا عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل و التي يترتب عنها التسريح التأديبي.

يعتبر الجانب الإجرائي لصحة الجزاءات التأديبية إحدى الضمانات التي أقرها المشرع و إن كان تحديدها يرجع إلى الصلاحية التنظيمية للمستخدم بالنظام الداخلي، فضلا عن الضمانة التي يلتزم بها المستخدم بالنسبة إلى كل أصناف الأخطاء التأديبية عند تكييف وصف الخطأ بمراعاة ظروف ارتكابه، سلوك العامل قبل ارتكاب الخطأ.

عادة ما تكون الإجراءات بسيطة بالنسبة إلى للأخطاء من الدرجة 1 و2 كالمعاينة الكتابية للخطأ ، تبليغها إلى العامل و الهيئة المعنية بالتأديب، تبرير العامل الكتابي للخطأ- المدعم بالوثائق أو شهادة الشهود - الذي يبلغه إلى جهة التأديب التي يمكنها أن تستمع إليه إذا طلب ذلك. فإذا ثبت الخطأ و اقتنعت الهيئة بضرورة معاقبة العامل، يصدر قرار بالعقوبة و يبلغ إلى العامل.

أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة 3 فإن الإجراء يختلف لأنه عادة ينظر في هذه الأخطاء المصنفة من هذه الدرجة لجنة تأديبية متساوية الأعضاء لاقتراح العقوبات المناسبة بعد تلقيها التقارير و كل المعلومات الخاصة بالعامل، سيرة العامل، ظروف ارتكاب الخطأ، دفاع العامل، الاستماع إلى العامل و دفاعه. ليصدر قرار العقوبة و يبلغ إلى العامل من الهيئة المختصة ليطعن فيه أمام الجهة القضائية المختصة.

1. **التزامات الهيئة المستخدمة:**

يقع على عاتق الهيئة المستخدمة جملة من الالتزامات مقابل ما يتمتع به من سلطات، تجد هذه الالتزامات مصدرها في القانون أو في العقود و من أهم هذه الالتزامات:

**ا/ الالتزام باحترام حقوق العمال الفردية و الجماعية**

يعتبر احترام الحقوق الأساسية للعمال الفردية و الجماعية من أهم الالتزامات لاسيما المنصوص عليها بالمادتين 5، 6 من قانون العمل، فضلا عن الحقوق التي تقرها الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية.

\*التزام الوقاية الصحية و الأمن في العمل

لقد أولت التشريعات الحديثة اهتماما بتدابير الحماية و الأمن و الوقاية من الأخطار و حوادث العمل و الأمراض المهنية، بحيث جعلتها من أهم الالتزامات المهنية للهيئة المستخدمة بغض النظر عن قطاع النشاط و طبيعة العلاقة أو مدتها.

منها ما نصت عليه المادة: 77 التي تلزم المؤسسات بإدراج تدابير للوقاية الصحية و الأمن ضمن الأنظمة الداخلية لمختلف المخاطر التي تنتج عن محيط العمل و أدواته كالحوادث و الحرائق أو عن إفرازات بعض المواد و الأدوات المهنية المستعملة في الإنتاج كالغازات و الروائح و غيرها من الأشياء التي تؤدي إلى الإصابة ببعض الأمراض المهنية.

و من التدابير المقررة قانونا و المتعلقة بالوقاية الصحية ، الأمن و طب العمل ما نصت عليه المادة:5

* ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم و أثناء تشغيل الآلات.
* ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر أو حادث.
* تجنب الازدحام و الاكتظاظ.

و من الالتزامات التي تفرضها القوانين بهذا الشأن ، إنشاء مجموعة من الأجهزة المختصة لضمان تطبيق إجراءات و أحكام القوانين المتعلقة بتدابير الأمن ، الوقاية من الأخطار المهنية و حوادث العمل منها :

* اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة من صلاحياتها :
* التأكد من تطبيق النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن.
* إجراء تحقيق اثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير.
* أما عن هيئات الرقابة الخارجية نجد مفتشية العمل التي لها لها صلاحية الرقابة و البحث في ما إذا كان هناك إخلال أو تقصير من قبل المؤسسة بخصوص الأحكام المقررة بمجال الوقاية الصحية، الأمن و طب العمل، مع إنذارها في حالة عدم الامتثال.

و عند عدم التنفيذ يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بالمخالفة و إحالة الهيئة المستخدمة على الجهات المختصة.

إلى جانب مفتشية العمل نجد مصالح الضمان الاجتماعي التي تتكفل بالتعويض عن مختلف الأخطار، الحوادث المهنية و الأمراض المهنية التي تصيب العامل.

لهذا يقع على عاتق المستخدم التزامات يفرضها قانون التأمينات الاجتماعية، كالالتزام بالتصريح بالعمال لدا مصالح الضمان الاجتماعي، القيام باقتطاع اشتراكات من أجور العمال، الدفع المنتظم لهذه الاشتراكات لدا صناديق الضمان الاجتماعي.

إلى جانب الالتزامات القانونية نجد الالتزامات الاتفاقية المقررة بالاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية التي تفرض أحكامها على الأطراف التي وقعت عليها من الهيئة المستخدمة و المنظمات النقابية التمثيلية للعمال.

لا تقل الالتزامات الاتفاقية قيمة عن القانونية، لأن مخالفة مضمون الاتفاقية الجماعية هو مخالفة لتشريع العمل .