



## تقويم في علاقات العمل الفردية

لديك وضعيات قانونية لبعض العمال الذين يشتغلون بعقود دائمة لدى مؤسسة الفردوس:

- العامل "مروان" في عطلة مرضية مدتها 3 أسابيع
- العامل "فيصل": قررت لجنة الانضباط بالمؤسسة توقيفه عن العمل لمدة 3 أيام مع خصم معادل في الاجر لسبب تأديبي
- العاملة "صفاء" استقالت عن منصبها بعد نجاحها في الانتخابات البلدية
- العامل "رفيق" تم عزله من منصبه بعد ثبوت الاتلاف العمدي لإحدى تجهيزات المؤسسة
- العامل "عابد": غائب عن العمل بسبب مرافقة زوجته الى الخارج من أجل العلاج
- العامل "حسام" تعرض الى حادث عمل أودى بحياته
- العاملة "رباب" رهن الحبس المؤقت للاشتباه بها في ارتكاب جرم
- العاملة "رانيا" أحييت على التقاعد بعد استيفائها كامل الشروط
- العامل "مراد": غائب عن العمل منذ شهر بسبب التحاقه بالثكنة العسكرية لأداء الخدمة الوطنية

1- ما طبيعة العقود التي تربط العمال أعلاه بمؤسسة الفردوس؟ عرفها محددًا نوعها مع التبرير

2- ما هي آثار تلك العقود على مؤسسة الفردوس؟

3- ما هو القانون الذي يضبط العلاقة بين هؤلاء العمال ومؤسسة الفردوس؟

4- صنف الوضعية القانونية لكل عامل من العمال أعلاه ضمن الجدول التالي:

وضعية تعليق علاقة العمل	وضعية إنهاء علاقة العمل

5- اذا علمت أنه بعد دراسة وضعيات العمال السابقين من قبل مدير الموارد البشرية

للمؤسسة قام هذا الأخير بإنهاء مهام كل من: "مراد"، "رباب" و"رفيق"

- بيّن مع التعليل مدى صحة القرار المتخذ من مدير الموارد البشرية.



## حل التقويم

- 1) طبيعة العقود التي تربط العمال بمؤسسة الفردوس: هي **عقود عمل**  
- عقد العمل: هو اتفاق يلتزم بموجبه العامل بوضع نشاطه المهني في خدمة المستخدم (صاحب العمل) وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر.  
- نوع هذه العقود: **عقود عمل غير محددة المدة لأنها دائمة.**
- 2) آثار تلك العقود على مؤسسة الفردوس: (التزامات صاحب العمل)  
- تمكين العامل من التمتع بالحقوق المادية (كالضمان الاجتماعي والتقاعد) والمهنية (كالتكوين والترقية) والنقابية (كحق الإضراب)  
- دفع أجر العامل بانتظام  
- احترام العامل وصيانة كرامته وتوفير الراحة والأمن والحماية من المخاطر.
- 3) القانون الذي يضبط العلاقة بين هؤلاء العمال ومؤسسة الفردوس: هو **قانون العمل**
- 4) تصنيف الوضعيات القانونية لكل عامل في جدول:

وضعية تعليق علاقة العمل	وضعية إنهاء علاقة العمل
العامل مروان	العاملة صفاء
العامل فيصل	العامل رفيق
العامل عابد	العامل حسام
العاملة رباب	العاملة رانيا
العامل مراد	

- 5) مدى صحة القرار المتخذ من مدير الموارد البشرية:  
- إنهاء مهام "مراد": **غير قانوني** لأنه في وضعية عمل **معلقة** بعد استدعائه للخدمة الوطنية (يجب ادماجه في منصبه عند انتهاء الخدمة)  
- إنهاء مهام "رباب": **غير قانوني** لأنها في وضعية عمل **معلقة** و لم يصدر في حقها حكم قضائي نهائي (يجب ادماجها في منصبها اذا تم تبرئتها)  
- إنهاء مهام "رفيق": **قانوني** لأنه ارتكب خطأ جسيم أثناء ممارسة عمله بإتلافه العمدي لتجهيزات المؤسسة مما استوجب عزله.