

إنهاء خدمة الموظفين

يمكن أن يتفق المستخدم والمستخدم معًا على إنهاء عقد عمل خطّي في أي وقت. وفي حالات مماثلة، لا يقبض أي تعويض عن العطل والضرر أو المستحقّات.

ولكن في حال أنهى أحد الطرفين العقد، يحقّ للطرف المتضرر طلب تعويض. وفي حال صُرف المستخدم دون أي إشعار، ينبغي التعويض عليه عن فترة الإشعار التي يستحقّها، وفق ما يلي:

مدة الخدمة	فترة الإشعار
أقل من ثلاث سنوات	شهر واحد
من ٣ إلى ٦ سنوات	شهران
من ٦ إلى ١٢ سنة	٣ أشهر
أكثر من ١٢ سنة	٤ أشهر

لرب العمل أن يفسخ العقد دون أي تعويض أو علم مسبق في الحالات التالية:

- إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة ولم يُرضِ رب العمل خلال ثلاثة أشهر من استخدامه.
- إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية. (على أنه يجب على رب العمل أن يُعلم خطياً بهذه المخالفة مصلحة الشؤون الاجتماعية خلال ثلاثة أيام من التثبت منها).
- إذا أقدم الأجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجّه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.
- إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة.
- إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متتالية.

يحق للأجير ترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون علم مسبق في الحالات التالية:

- « إذا أقدم رب العمل أو ممثله على خدعه في شروط العمل عند إبرام العقد.
- لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوماً على دخوله في الخدمة.
- « إذا لم يقدّم رب العمل بموجباته تجاه الأجير وفقاً لأحكام قانون العمل.
- « إذا ارتكب رب العمل أو ممثله جرماً مخلصاً بالآداب في شخص الأجير أو أحد أفراد عائلته.
- « إذا أقدم رب العمل أو ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير.

على من يتذرع بأن الفسخ حصل نتيجة لإساءة استعمال الحق أو لتجاوزه أن يقيم الدعوى خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغه الفسخ.

يعتبر صرف أجير تعسّفيًا إذا كان قائماً على أسباب غير مبررة أو شخصية، يحق للأجير عندئذٍ بتعويض يتراوح بين شهرين / ٢/ واثني عشر / ١٢/ شهراً.