

**إضراب الموظف المتربص أولا**

**السؤال: هل من حق العمال المتربصين غير المرسمين أن يمارسوا حق الاضراب ؟**

**بلغنا من بعض الفروع النقابية ان بعض مفتشي التربية ينصحون  العمال المتربصين بعدم المشاركة في الإضرابات خوفا عليهم من فقدان مناصبهم أو اعتقادا منهم بان المتربص ليس من حقهم القيام بالإضراب!  
 وهذا جهل بالقانون , وتعدي فاضح على حق أساسي من حقوق العمال ألا وهو الحق في ممارسة الإضراب.  
إن المتربص وطبقا للمادة 87 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي نصها** :**المادة 87 : يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي**.

**وبما أنه لم يرد أي نص أو مادة في هذا القانون الأساسي تمنع ذلك , فهذا إقرار بأن المتربص من حقه ممارسة حق الإضراب على اعتبار أن هذا الحق وارد في المادة 36 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية كحق من حقوق الموظفين.**

**المادة 36 : يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.**

**كما أن الإضراب لا يقطع علاقة العمل بل يعلقها فقط, ويعتبر العامل المضرب في وضعية قانونية سليمة 100% أمام الإدارة. فالمادة 64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997 تؤكد على أن تعليق علاقة العمل قانونا يكون لأسباب عدة ذكرت المادة من ضمنها ممارسة حق الإضراب**

**المادة 64- تعليق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:**

* **اتفاق الطرفين المتبادل،**
* **عطل مرضية أو ما يمثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،**
* **أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،**
* **ممارسة مهمة انتخابية عمومية،**
* **حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،**
* **صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،**
* **ممارسة حق الإضراب،**
* **عطلة بدون أجر**

**وتنص المادة على أن العمال المشار إليهم في المادة 64 السابقة يٌعاد إدراجهم قانونا في مناصب عملهم.**

**المادة 65- يعد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل**

**يعنى ذلك أن العامل المضرب سواء كان متربصا أو مرسما فالقانون لا يعتبر في حالة غياب غير شرعي وإنما اعتبر أن علاقته بالعمل معلقة أو متوقفة مؤقتا , وغيابه عن العمل بسبب الإضراب شرعي وقانوني,  ولا يترتب عنه أية عقوبات مهما كانت.  
النتيجة:**   
**من حق الموظف المتربص أن يقوم بالإضراب ويمارس الحق النقابي بالانتساب لتنظيم نقابي معتمد قانونا وهو يتمتع بنفس حقوق وواجبات الموظف المرسم إلا في أمور محددة بعينها ذكرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.**