

المحاضرة رقم 4:

تمهيد :

قانون العمل يضمن حماية مصالح العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة حيث اقر له حقوق اقتصادية واجتماعية من خلال ما يتم ابرامه من اتفاقيات عمل جماعية، وبذلك يجسد هذا القانون قسم حقوق الانسان الاساسية التي تحمي شخص العامل من اي ممارسات غير مشروعة من قبل الهيئة المستخدمة.

3-اهمية قانون العمل :

أ- أهمية اجتماعية : تظهر الاهمية الاجتماعية لقانون العمل فيما يمكن ان يوفره من حماية للعمال في محيط العمل وذلك بالتنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشياً مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث وتتمثل في:

-تقديم الاجور العادلة لاسيما من حيث الحد الادنى الوطني المضمون وضرورة المحافظة على القدرة الشرائية للعامل كما يتدخل قانون العمل في تنظيم مدة العمل وتقديم الراحة والعطل المختلفة، حيث ينعكس هذا التدخل التنظيمي على الوضع الاجتماعي للعامل بترقيته وتحسين موقعه في العمل .

-وضع وتقرير احكام وقواعد تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه لا سيما من حيث الامن والوقاية الصحية في العمل وكذا القواعد الخاصة ببعض الفئات العمالية مثل المعوقين والنساء والاحداث.

-وضع وتقرير بعض القواعد والاجراءات الخاصة بالمحافظة على مناصب العمل والتقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف اشكاله وهو ما اصبح يشكل اهم المطالب العالمية الحديثة .

-ب- الاهمية الاقتصادية: يتدخل قانون العمل للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل

والعمال وتحويلها الى مصالح مشتركة تحقق توازن في الحياة الاقتصادية العامة ومن هنا تبرز اهمية التدخل

الضروري للدولة في توحيد الاقتصاد حسب السياسة المنتهجة مثل توجيه الايدي العاملة حسب احتياجات

القطاعات المختلفة وتنظيم الانتاج وحتى توزيعه وفقا لتنظيم المجتمع وتوجيه الاستثمارات ، فضلا عن ان حماية

الاجور من شانها رفع القدرة الشرائية للعامل وزيادة.... والذي يؤدي بالضرورة الى زيادة الاستهلاك وبالتالي

تحقيق ارباح اضافية لأصحاب العمل .

-4- مجال تطبيق قانون العمل:

أ- مجال تطبيق قانون العمل من حيث المكان: مجال تطبيق قانون العمل من حيث المكان يحكمها مبدأ اقليمية القوانين وكاستثناء عن هذه القاعدة يطبق القانون الذي اتجهت اليه ارادة الاطراف المتعاقدة .

١- تطبيق مبدأ اقليمية القوانين : ويستمد هذا المبدأ اساسه من سيادة الدولة المطلقة على اقليمها البري

والبحري والجوي وبالرجوع لأحكام القانون الجزائري ، فإنه يطبق على كافة العمال المتواجدين على الاقليم

الوطني سواء كانوا مواطنين او اجانب، ولا يطبق احكامه خارج حدود هذا الاقليم على العمال الجزائريين

المتواجدين في الخارج، وهو ما اكدته المادة 9 من الامر رقم 58/75 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم .

هذا وان نشأت علاقة عمل في الجزائر بين صاحب عمل جزائري وعمال جزائريين وكان العمل كلف به العامل

ينجز في الجزائر فان قانون العمل الجزائري هو الذي يحكم علاقة هذه العلاقة القائمة ، هذا ويطبق قانون العمل

الجزائري في حالة وجود عنصر اجنبي في علاقة العمل وذلك متى نص المشرع الجزائري على ذلك.

وان نشأت علاقة عمل في الجزائر بين صاحب عمل اجنبي وعمال جزائريين وكان العمل الذي كلفوا به ينجز

في الجزائر فان قانون العمل الجزائري هو الذي يطبق وذلك متى نص المشرع الجزائري صراحة على ذلك

لارتباط العلاقة بين الطرفين بمسالة النظام العام الاجتماعي حيث قضى بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي على

العلاقة التي تربط العمال الجزائريين بالمستخدم الاجنبي.

-2- خضوع العقود الدولية لقانون الإرادة : كاستثناء وفي إطار المبادئ الأساسية المستقرة في القانون الدولي

الخاص ، يطبق مبدأ خضوع العقود الدولية لقانون الإرادة وهو مبدأ يسلم به فقهاء قانون اقليمية القوانين فانه

استثناء عن ذلك وفي إطار المبادئ الأساسية المستقرة في القانون الدولي الخاص وهو ما كرسه المشرع

الجزائري ضمن احكام القانون المدني اذ نص على ان تكون علاقة العمل فيما يخص شروط التوظيف والاجور

والتسريح بين الاجراء والمؤسسات الموجودة في منطقة حرة خاضعة لاتفاقيات تعاقدية تبرم بحرية بين الطرفين

وقد كرس الاجتهاد القضائي الفرنسي هذا الاتجاه عند تأييده تطبيق القانون الهولندي على عقد عمل يبرم بين

احدى الشركات المتعددة الجنسيات " شركة هولندية ضمن مجموعة شركات دولية وعامل فرنسي حيث قامت

الشركة بتطبيق قانون الإرادة على عقد العمل القانون الهولندي باعتباره القانون المختار من قبل المرافقين غير

ان الإرادة الصريحة او الضمنية لم تتوفر لدى الاطراف المتعاقدة فانه يتعين الرجوع الى ضوابط الاسناد الاخرى

التي تناولتها المادة2/18 من القانون المدني الجزائري وهي ضوابط الموطن المشترك للمتعاقدين اذا كان الموطن

واحد واذا اختلفا بوطن فانه يطبق قانون محل ابرام العقد .

-2-تطبيق قانون العمل من حيث الاشخاص:

-أ- الاشخاص المختصة بتطبيق قانون العمل :

١- العمال الاجراء : يعنى بهم جميع الاشخاص الطبيعيين الذي يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل اجر في اطار التنظيم المعمول به وذلك لحساب شخص اخر سواء طبيعي او معنوي وسواء كان عمومي او خاص لدى المستخدم.

فالعامل هو كل شخص طبيعي يعمل مقابل اجر لدى صاحب عمل او ما يسمى مستخدم وتحت ادارته واشرافه وقد يطلق على العامل اسم الاجير ، وفي جميع الحالات يعد القائم بالعمل عاملا ويخضع لأحكام قانون العمل ما دام يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه مقابل اجر اي يكون العامل الذي يقوم به تابعا وماجورا ولا يهم في التبعية ان تمارس بوجود صاحب العمل بصفة دائمة اذ يمكن ان تتم حتى ولو كان العامل بعيدا عن صاحب العمل مادام ملتزما بالتعليمات الصادرة اليه .

هذا ولا يهم نوع العمل ان كان عملا يدويا او فكريا، ولذلك عندما نعود الى الاتفاقية الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات الاقتصادية نجدها تصنف العمال الاجراء الى اربعة اصناف : " عمال التنفيذ ، عمال التأطير ، عمال التأهيل ، والعمال الذين يشغلون مناصب عليا في الدولة .

٢- المستخدم او الهيئة المستخدمة : يرى الفقه ان المستخدم هو الشخص القانوني الذي يرتبط بالعامل بعقد عمل والذي يكون العامل بموجبه تابعا له ويلتزم تجاه العامل بما يتولد عن العقد او يرتبه قانون العمل من

التزامات على ان يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات كما لا يشترط في المستخدم ان يكون اداؤه لعمله بغرض الربح اذ لا اهمية للنشاط الذي يمارسه وانما المهم ان يكون مالكا لراس المال او صاحب سلطة على من يعملون تحت ادارته ، ومن ثم فان العلاقة التي تربط الجمعيات الخيرية والثقافية والدينية بين الافراد الذين تستخدمهم لتحقيق اهدافها تعتبر علاقة عمل متى كان هؤلاء الافراد خاضعين لإشراف وتوجيه الجمعية ونفس التي تطبق على النوادي الثقافية والرياضية ، ومن ثم فان كان من يتعاقد مع عامل للقيام بعمل مؤقت او عرض يعد صاحب عمل ويطبق عليه قانون العمل .

ب- الاشخاص المستثنون من مجال تطبيق قانون العمل :

١- افراد الجيش الشعبي الوطني والقضاة: استثنى القانون الاساسي للوظيف العمومي القضاة من تطبيق قانون العمل لسببين الاول كونه يتعلق باحترام حصانة رجال القضاء ، والثاني بالنظر لخصوصية هذه المهنة وهيبتها .

اما افراد الجيش يستثنون من تطبيق قانون العمل عليهم باعتبار اسلاك الجيش خاضعين لنظام صارم يترك للإدارة العسكرية سلطة تقرير اوسع خصوصا فيما يتعلق بالانتقال والاحالة والاستيداع.

٢- الموظفون المتعاقدون مع الادارة : استثنى احكام قانون العمل فئة الموظفين والمتعاقدين مع الادارة

العمومية في مجال تطبيقه فالموظفون يخضعون لأحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية اما الاعوان المتعاقدين مع الهيئات والادارة العمومية في الدولة والولايات والبلديات يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة وقد

حرص المشرع الجزائري على استبعاد هذه الفئة من مجال تطبيقه باعتبار ان العلاقة التي تقوم بين العام والدولة او احد فروعها تقتضي وضع قواعد تشريعية وتنظيمية خاصة تتلاءم مع طبيعة تلك العلاقة.

- ٣- العمال الخاضعون لأنظمة خاصة: اخضعت احكام قانون العمل بعض الفئات الى احكام خاصة على الرغم

انها تستمد بعض الاحكام العامة من قانون العمل من بين هذه الفئات مسيرو المؤسسات الاقتصادية مستخدمو الملاحة الجوية والبحرية و مستخدمو السفن التجارية ، الصيد البحري ، عمال المنازل ، الصحفيين والممثلين.

-ثالثا-علاقة قانون العمل بفروع القانون الاخرى :

لقانون العمل مكانة خاصة بين فروع القانون والعلوم الاقتصادية لما له من قواعد يتضمنها القانون العام واحكام وقواعد يتضمنها القانون الخاص وهو ما جعله اكثر القوانين ارتباطا بهذه الفروع.

-أ-علاقة قانون العمل بالقانون المدني : كانت مختلف علاقات العمل تتضمنها احكام القانون المدني نتيجة

لتطبيق مبدأ سلطان الارادة في التعاقد لا سيما في بداية ظهور تنظيمات علاقة العمل وفكرة عقد اجارة الخدمات

ولم يتم استقلال قانون العمل الا في بداية العصر الحديث ، حيث انحصر دور عقد العمل تاركا المجال لتدخل

الدولة بالتنظيم التشريعي للعمل نتيجة للظروف والمتطلبات الاجتماعية، والمهنية التي دعت الى هذا التدخل غير

ان هذا الانفصال عن القانون المدني لم يتم بشكل كامل اذ ضلت بعض جوانب علاقات العمل محكومة بالمبادئ

العامّة والاحكام التي تضمنها القانون المدني مثل الاحكام الخاصة بالأركان العامّة للعقد وعيوب الرضا وتلك الخاصة بتنفيذ الالتزامات والتعويضات وغيرها .

-ب-علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي : يتناول القانون الجنائي مجموعة الافعال الاجرامية التي تهدد علاقات العمل بحيث يعتبرها جرائم كما يحتوي على عقوبات جنائية ردعية لقمع كل الجرائم التي ترتكب نتيجة مخالفة احكام قانون العمل .

هذا وينظم قانون العمل بعض الجزاءات في حالة مخالفة احكامه سواء تعلق منها بتشغيل الاطفال تحت سن السادسة عشر ، والمدة القانونية المقررة للعمل و ابرام العقود محددة المدة خارج الحالات المنصوص عليها في القانون .

-ج- علاقة قانون العمل بقانون الاجراءات المدنية والادارية: يهتم بتحديد وتنظيم وضبط مختلف الاجراءات المتبعة امام الجهات القضائية اما قانون العمل فينظم العلاقة بين اصحاب العمل والعمال الذين يعملون لديهم فيرتبط كلا القانونين بصفة عامة بعلاقة تكاملية واضحة ، فقانون الاجراءات المدنية والادارية يبين مختلف الاجراءات التي يجب اتباعها اماما القسم الاجتماعي عند وقوع نزاع بين العمال واصحاب العمل .

هذا وتبرز العلاقة ايضا من خلال تأثير قانون العمل على موضوعات قانون الاجراءات المدنية والادارية منها تضمن قانون العمل على بعض الاجراءات الخاصة التي يتم بها قبل اللجوء الى القضاء مثل التسوية الودية

الداخلية والخارجية وكذا حصول العامل على محضر عدم الصلح قبل رفع الدعوى، الى جانب ابرازه تشكيلة القسم الاجتماعي الذي يختلف عن باقي اقسام المحكمة .

-د- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي : يهتم القانون الاقتصادي بتنظيم نشاط المؤسسة الاقتصادية لضمان حسن سيرها المالي والاداري في حين ينظم قانون العمل كما سبقت الاشارة الانشطة والعلاقات المهنية والتنظيمية للعمل والعمال، وبذلك نلمس علاقة تكاملية بين كلا القانونين نظرا للتأثير المتبادل بين الجانبين الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة ولقد ادت التطورات المتعاقبة لعلاقات العمل الى تدعيم هذه العلاقة نلمسها بصورة واضحة من خلال تأثير الاسلوب المتبع في تسيير المؤسسة على هذه العلاقات كما هو الشأن بالنسبة للتنظيم الاشتراكي لتسيير المؤسسات وما يتطلبه ذلك من صدور نصوص قانونية خاصة بالعمل في اطار النظام الاشتراكي ثم الانتقال فيما بعد الى الاقتصاد الحر والذي افرز تنظيم جديد لعلاقات العمل يعتمد الى حد ما على الاسلوب التعاقدية .

-ه- علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري : تقر جل دساتير العامل حماية خاصة للعامل وحرية العمل والحق في الاضراب والحق النقابي والحق في الراحة من خلال تحديد ساعات العمل فضلا عن الحق في التامين الاجتماعي ، لذا فهناك علاقة وطيدة بين القانون الدستوري وقانون العمل من خلال تأثر احكام قانون العمل بالمبادئ الدستورية .