

المطلب الثالث: نطاق تطبيق قانون العمل

يقصد بنطاق تطبيق قانون العمل المجالات التي يطبق فيها هذا القانون، فهو كغيره من فروع القانون الأخرى، له ميدان تطبق فيه قواعده و الأشخاص الذين يخضعون لهذا القانون.

الفرع الأول : الإطار العام لتطبيق قانون العمل

قانون العمل وإن كان ينظم كافة العلاقات بين العامل و المستخدم أي أن كان القطاع أو الأداة القانونية التي تربطهما، إلا أن الواقع العمالي أفرز العديد من الاستثناءات، التي تقضي بضرورة التضييق من نطاق تطبيق قانون العمل وحصره على العمل التابع فقط، فقد اختلف الفقهاء في تحديد مجال قانون العمل و بين إخضاعه لطبيعة العمل التابع وفقا لثلاث معايير على النحو التالي : معيار التبعية القانونية، معيار التبعية الاقتصادية، المعيار الحديث¹ .

المعيار الأول : التبعية القانونية

يقصد بالتبعية القانونية تلك العلاقة القائمة بين العامل و صاحب العمل و التي تحددها أحكام و شروط العقد المبرم بينهما، بحيث يجعل العامل في مركز تابع لصاحب العمل، فهذا الأخير له الحق في إصدار الأوامر و التعليمات المتعلقة بتنفيذ العمل و مراقبة العامل أثناء قيامه بالعمل و اتخاذ الاجراءات اللازمة في حالة عدم مراعاة العامل لتلك الأوامر أو إهماله لأحد التزاماته².

صور التبعية القانونية : تتخذ التبعية القانونية صورتان ، التبعية الفنية و التبعية الادارية والتنظيمية.

الصورة الأولى : التبعية الفنية

هذه التبعية تفترض ضرورة المام العامل بالأصول الفنية للعمل ومعنى ذلك وضع العامل في المنصب المناسب الذي يتلاءم مع مؤهلاته الفنية و مدى خبرته، وهذا ما يعرف بالمستوى المهني للعامل، وهنا

¹ عاقلي فضيلة، المرجع السابق، ص10.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 19.

يشرف صاحب العمل على الظروف الداخلية للعمال، وعليه فإن العامل يخضع لصاحب العمل خضوعاً فنياً تاماً من حيث كيفية أداء العمل و مراقبة حسن أدائه و إتقانه للعمل³.

الصورة الثانية : التبعية الفنية

أما التبعية الفنية فلا تتطلب المؤهلات الفنية للعامل وإنما يكفي صاحب العمل بالإشراف التنظيمي والإداري فقط، بمعنى أن صاحب العمل يشرف على العمال في الظروف الخارجية للعمال، كتحديد مكان العمل وأوقات العمل و تقسيم العمل على العمال، ويكون ذلك من خلال التنظيمات و اللوائح الداخلية التي يضعها صاحب العمل، وبالتالي فإن كافة النتائج المترتبة على العمل الذي يقوم به العامل أثناء تنفيذ عمله، يتحملها صاحب العمل طالما يؤديها وفقاً لتوجيهاته و أوامره⁴.

النقد الموجه لهذا المعيار :

على الرغم من إيجابيات هذا المعيار إلا أنه له العديد من السلبيات منها:

- الاعتماد على مبدأ المساواة بين العمال وفي نفس الوقت على مبدأ سلطان الإرادة الذي تراجع بعد تدخل الدولة في وضع قوانين تنظم قواعد العمل.
- هناك العديد من الفئات التي تعمل في إطار التبعية القانونية و رغم ذلك لا تحكمها قواعد قانون العمل⁵.

و هذا ما أدى إلى ضرورة إيجاد معيار آخر يكمل معيار التبعية القانونية حتي يتحقق هدف تطبيق قانون العمل.

المعيار الثاني : التبعية الاقتصادية

يرتكز هذا المعيار على أن العامل يتبع لصاحب العمل تبعية اقتصادية فقط، بمعنى أن العامل يحتاج الأجر الذي يعتبر المورد الوحيد لرزقه، بمعنى أن أساس هذا المعيار هي الحاجة الاقتصادية التي تحدد ما

³ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 09.

⁴ عاقل فضية، المرجع السابق، ص 13.

⁵ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص 10.

إذا كان العامل يخضع لقانون العمل أو لنظام قانوني آخر، وذلك بالاعتماد على المعطيات الاقتصادية والمالية التي تنتج عن علاقة العمل⁶.

بالإضافة إلى ذلك فإن هذا المعيار لا يهتم بسلطة الإشراف و التوجيه التي تعتبر أساس الرقابة القانونية، وهي حق من حقوق صاحب العمل في تسيير المؤسسة المستخدمة.

النقد الموجه لهذا المعيار :

وعليه فإن الأخذ بهذا المعيار بصورة مطلقة يؤدي إلى القضاء على العقد كوسيلة لتحديد الحقوق والالتزامات التي تنشأ عن علاقة العمل ، و إهمال الجانب القانوني و التنظيمي لعلاقة العمل وحصره في الجانب الاقتصادي فقط.

المعيار الثالث : المعيار الحديث

يرى أصحاب هذا المعيار ضرورة الجمع بين المعيارين السابقين حتى يتم تحديد نطاق تطبيق قانون العمل ، بمعنى أن العامل تابع لصاحب العمل من الناحية القانونية بصورتها الفنية و الإدارية من جهة و الناحية الاقتصادية كذلك⁷ ، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المنظومة العمالية.

الفرع الاول : نطاق تطبيق قانون العمل في التشريع الجزائري

بالنسبة لموقف المشرع الجزائري فلقد أخذ بالمعيار الحديث و يظهر ذلك من خلال النواحي التالية :

أولاً : من حيث النصوص

إن قانون العمل لا يقتصر على النصوص التشريعية في تنظيم علاقات العمل (قانون علاقات العمل، تسوية منازعات العمل الفردية ، تسوية منازعات العمل الجماعية ، ..)، وإنما يتعداه إلى الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية الخاصة بكل مؤسسة⁸.

⁶ عاقل فضية، المرجع السابق، ص12.

⁷ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة الكترونية ، المرجع السابق، ص 11.

⁸ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 53 .

فالمشرع رسم نطاق تطبيق قانون العمل بطريقة تتسم بالوضوح والتحديد، فقد حدد مجال سريانه عن طريق الاستبعاد و ليس عن طريق الحصر و التعداد⁹.

ثانيا : من حيث مجال التطبيق

يطبق قانون العمل على كل الأشخاص سواء كانوا وطنين أو أجنب، رجال أو نساء اذا كانت العلاقة التي تربطهم علاقة عمل¹⁰، و بالتالي فإن سريان قانون العمل ينصرف إلى جميع الفئات العمالية و في مختلف المجالات الصناعة، التجارة ، الخدمات، غير أنه يخرج عن أحكام قانون العمل الفئات المستثناة صراحة من الخضوع لقواعد قانون العمل لاسيما :

- الموظفون العموميون.
- القضاة.
- العسكريون.
- عمال الهيئات و الادارات العمومية التابعة للدولة.
- مستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري¹¹.

وهذا ما أكدته المادة 03 من قانون العمل (11/90) التي تنص على ما يلي: " يخضع المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاة، والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارة العمومية في الدولة و الولايات والبلديات و مستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة"¹².

فبهذا النص يكون المشرع الجزائري قد حدد مجالات تطبيق قانون العمل، و الأشخاص الخاضعين لهذا القانون ليس بالتحديد وإنما بالاستبعاد والتوسيع.

⁹ وهو ما سار عليه المشرع المصري في تنظيم علاقات العمل و تحديد نطاق تطبيقها سواء من حيث المجال أو الأشخاص.

¹⁰ محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2007، ص 66.

¹¹ عاقلية فضيلة، المرجع السابق، ص 17.

¹² قانون علاقات العمل الصادر بموجب القانون رقم 11/90.

ثالثاً : من حيث الجوانب التي ينظمها

قانون العمل لا يقتصر على تنظيم الحياة المهنية للعمال أثناء سريان علاقة العمل، إنما يتعداها إلى كل الجوانب التي لها علاقة بالعمل ، حتى أثناء إنقطاعه أو توقفه كوضعية التقاعد و المرض وغيرها من حالات التوقف المؤقت عن العمل¹³.

¹³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 59 .