

المحور الثالث

علاقة العمل التعاقدية

مفهوم عقد العمل

اركان عقد العمل

مراحل انعقاد عقد العمل واثباته

اثار عقد العمل

تعريف عقد العمل

خصائص عقد العمل

عناصر عقد العمل

الشروط الشكلية

الشروط الموضوعية

حل انعقاد عقد العمل

اثبات عقد العمل

اثر سريان عقد العمل بالنسبة للمستخدم

اثر عقد العمل بالنسبة للعامل

اولا

ثانيا

رابعاً

ثالثاً

ا

ب

ا

ب

ا

ب

ج

ا

ب

المحاضرة رقم 7: علاقات العمل التعاقدية

المحور الثالث: علاقات العمل التعاقدية

عرفت علاقات العمل بين العمال وارباب اعمل العديد من التسميات سابقا فكانت تعرف بعقد اجارة الاشخاص او الخدمات وبتوسع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل الى انحصار مبدا سلطان الارادة في التعاقد ، وهو الامر الذي اعطى لهذا العقد مفهوما متميزا عن بقية العقود الاخرى الواردة على العمل ، وذلك بالنظر الطبيعة عقود العمل وما يميزها عن غيرها من العقود الاخرى .

اولا - مفهوم عقد العمل :

نظرا لخصوصية عقود العمل لا بد من التطرق لتعريف العقد المبرم بين العمال واصحاب العمل وابرار خصائص هذا العقد وعناصر قيامه .

أ- تعريف عقد العمل : تباينت الآراء الفقهية والتشريعية حول اعطاء تعريف موحد لعقد العمل المبرم بين العمال وارباب العمل وذلك راجع لتباين انظمة الدول وتطورها.

1- التعريف الفقهي:

عقد العمل عرفه الفقه على انه اتفاق شفاهي او كتابي صريح او ضمنى يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه او ادارته مقابل اجر ويكون عقد العمل في العادة محدود المدة او غير محدد المدة ولعمل معين او غير معين .

وعرف ايضا على انه ذلك العقد الذي يلتزم من خلاله العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل وتحت اشرافه وتوجيهه مقابل التزام هذا الاخير على تمكينه من الاجر ، واعتبر البعض الاخر عقد العمل بانه " العقد الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتعاقد الاخر وتحت ادارته واشرافه مقابل اجر " .

عرفه الفقه الفرنسي على انه " اتفاق يضع بموجبه شخص هو الاجير نشاطه المهني تحت تصرف واشراف شخص اخر هو المستخدم او رب العمل مقابل عوض " .

وعرف الفقه الحديث عقد العمل على انه " عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل او المستخدم تحت اشرافه وتوجيهه مقابل اجر محدد ولمدة محددة او غير محددة .

وبذلك فعقد العمل هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه العمال بعمل لصالح رب العمل او المستخدم تحت توجيهه وارشاده مقابل اجر محدد لمدة زمنية محددة او غير محددة .

2- التعريف التشريعي:المشرع المصري عرف عقد العمل بموجب نص المادة 29 من قانون العمل رقم 137

لسنة 1987 بانه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه وادارته لقاء اجر أيا كان نوعه " .

اما عن التشريع الجزائري فقد حذا حذو الكثير من تشريعات العمل الاجنبية اذ لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون علاقات العمل الحالي .

فنصت المادة 51 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في5 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العامل للعامل " تنشأ علاقة العمل يتعاقد مكتوب او غير مكتوب وتقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة وتنشئ علاقة العمل بين المعنيين بالحقوق والالتزامات المحددة بموجب القانون الاساسي العام للعامل والقوانين الاساسية النموذجية لقطاع النشاط والقانون الاساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة .

ونصت المادة 8 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فعقد العمل عبارة عن علاقة تنشأ بمجرد العمل لمستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل .

-ب- خصائص عقد العمل : يمتاز عقد العمل بجملة من الخصائص تتمثل في مايلي :

1- من العقود الرضائية : لا ينعقد الا بتوافق ارادة الطرفين بحيث يتفقان على ان يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل مقابل التزام هذا الاخير بدفع اجر له.

2- عقد ملزم لطرفيه : يرتب العقد التزامات في ذمة كل من العامل وصاحب العمل حيث يلتزم رب العمل بدفع اجرة العمل كما يلتزم العامل ببذل جهده لحساب صاحب العمل من خلال قيامه بالعمل.

3- عقد من عقود المعاوضة : يعد من عقود المعاوضة لكون طرفي العقد يتحصل كل منهما على مقابل اذ يأخذ العامل الاجر مقابل ادائه للعمل المتفق عليه الذي هو في الوقت نفسه عبارة عن المقابل الذي يتحصل عليه رب العمل ، و اذا اخل احدهم بتنفيذ التزاماته كان للطرف الاخر ان يطلب الفسخ او الدفع بعدم تنفيذ التزاماته او التعويض .

4- عقد العمل من العقود المسماة: التي وضع المشرع تنظيما خاصا لكل منها يبين تفصيلات احكامه وحلول مشكلاته وقد نظم كل من القانون المدني وقانون العمل ذلك العقد بأحكام تفصيلية في مجموعة كبيرة من النصوص.

5- عقد مستمر : عقد العمل يعتبر في اغلب الحالات عقدا مستمرا اي يستمر تنفيذه فترة من الزمن ويلعب الزمن فيه دورا اساسيا لتحديد مضمونه حيث يتوقف عليه قياس العمل وتحديد الاجر ، وعقد العمل قد يكون من عقود المدة اذ يحدد العمل بزمان معين وقد يكون من عقود المدة اذا تحدد العمل بغير طريق الزمن .

-ج- عناصر عقد العمل : يقوم عقد العمل على العناصر التالية :

1- عنصر العمل : هو نشاط جسماني او عقلي يتعلق بممارسة نشاط تجاري او زراعي او صناعي او خدمة ويمكن ان يكون العمل ادبيا او فنيا والعامل يكون ملزما بتنفيذ ما يتم الاتفاق عليه بعقد العمل وعلاقة العمل هذه تنتهيها وفاة العامل او المستخدم .

2- عنصر التبعية : يقصد بالتبعية ان يضع العامل نفسه تحت سلطة المستخدم ويباشر المستخدم سلطته من خلال اصدار تعليمات للعامل تتعلق بموضوع العمل والزام العامل بتنفيذها ويقوم عنصر التبعية على :
-ان يعتمد من يقوم بالعمل على اجره.

-ان يرصد من يقوم بالعمل على خدمة صاحب العمل الذي يؤدي اليه كما يحصل عليه من اجر عمله.

3- مدة العمل: ويقصد به الفترة الزمنية التي يقضي بها عقد العمل وهذا من خصوصية عقد العمل لان هذه العقود محددة المدة حسبما تضمنته المادة 11 من قانون علاقات العمل.

4- عنصر الاجر: وهو المقابل المادي المقدم للعامل نتيجة التزامه بمضمون العقد وما عليه من التزامات اذ يوقع على العامل تنفيذ العمل المطلوب منه ويلزم رب العمل بدفع مقابل العمل المنجز ويشمل الاجر عنصرين احدهم ثابت يسمى اجر المنصب او الاجر القاعدي والآخر متغير ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح تعويضات ويحدد الاجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل ورب العمل او من خلال التفاوض الجماعي.

-ثانيا- اركان عقد العمل: وتتمثل في :

أ- الشروط الشكلية لعقد العمل:

يجوز انعقاد عقد العمل دون اي شكلية معينة اذ ان شرط الكتابة اختياري وفقا لأغلب التشريعات العمالية المقارنة، مع انه لا مانع من اتباع شكلية الكتابة في ابرام العقد خاصة وانها تساعد على الاثبات في حالة وقوع نزاع معين.

واجاز المشرع الجزائري اتباع اسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد على العمل بموجب ما قضت به المادة 8 من قانون علاقات العمل وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة.

هذا ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة وبصيغته الكتابية او الشفهية بعض الاحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية اضافة للأحكام التي يتفق عليها الطرفين .

-1- الاحكام الجوهرية : ويلزم ان يتضمن عقد العمل العناصر التالية:

- بيان هوية الاطراف وتاريخ بداية ونهاية العمل: وتتضمن ذكر الاسم الكامل للعامل وعناصر هويته وعنوانه وكذلك هوية صاحب العمل كما يحدد في العقد تاريخ سريانه نظرا لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين ، كما تحدد نهاية العقد او علاقة العمل في العقود المحددة المدة.
- تحديد الوظيفة او منصب العمل ومكانه: وتتضمن تحديد وظيفة العمل ونوعية عمله والالتزامات المترتبة عليه ورتبته في السلم المهني وترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وامكانيات العامل المهنية والتي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها او تعديلها .
- تحديد الاجر الاساسي وعناصره المكملة : ويعنى بها كل عناصر الاجر الاساسية وما يرتبط بها من تعويضات والمكافئات الواجب ادراجها في العقد حسب استحقاقها القانون والاتفاقي .

-2- العناصر والاحكام التكميلية: لا يآثر عدم ادراجها على صحة عقد العمل وتشمل ما يلي:

-بيان فترة التجربة.

-بيان المدة القانونية للعمل و توزيع ساعات العمل و فترات التناوب.

-بيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة او عقد العمل.

-بيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل كتحويل ملكية المؤسسة او تغيير النشاط او تعلق التعديل بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله في الترقية المهنية او كانت حالات التعديل بنص القانون او الاتفاقيات الجماعية عندما تقرر احكاما اكثر فائدة للعمال .

-ب-الشروط الموضوعية : للقول بصحة العقد لا بد ان يتضمن العقد اركان موضوعه او العناصر الموضوعية لصحة العقد متمثلة في:

-1-الرضا: يعني بالرضا في اطار عقود العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقد المجسدة في عنصري العمل والاجر اساسا مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والانظمة الداخلية ومن ثم يتم التعبير عن الارادة اما بالشكل الصريح كالكتابة او اللفظ الدال على الموافقة او بالشكل الضمني مثل السكوت او الشروع في تنفيذ العمل.

-2-السبب : يشترط في عقد العمل ان يكون سببه مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وكل التزام يفترض ان يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك بموجب ما قضت به المادة 98 من القانون المدني وعلى العموم فانه نادراً ما يكون سبب العمل غير المشروع لقلة حدوث عيوب الرضا في عقد العمل، اذ ان ذلك لا يمنع من حدوث مثل هذه الحالات من المخالفة خاصة في عصرنا الحالي كاتفاق العامل بالعمل لدى صاحب العمل كوسيلة للوفاء بدين عليه ، وغيرها من الحالات والاسباب الخفية الاخرى.

-3-المحل : لا يكون البطلان في عقد العمل في الغالب الا نسبياً بالنظر لخصوصيته وذلك ما لم يكن العمل المتفق على انجازه مخالفاً للنظام العام والآداب العامة كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانوناً كالتجارة بالمخدرات وممارسة الدعارة وغيرها من الممارسات المشبوهة .

4- اهلية المستخدم : تعتبر عقود العمل من عقود التصرف وهي من العقود الدائرة بين النفع والضرر كما يشترط في المستخدم ان يكون متمتع بالأهلية الكاملة لتمكينه من ادارة الاملاك والاموال، اما بالنسبة للشخص المعنوي فان اهليته تحدد ضمن ما يخوله قانون التنظيمات الداخلية.

5- اهلية العامل : العامل هو الشخص الطبيعي يشترط فيه ان يتمتع بأهلية كاملة عند ابرام عقد العمل محدد المدة سواء تعلق الامر بوجود بلوغ سن الرشد او ان تكون اهليته غير ناقصة لأي سبب من الاسباب المعروفة في القواعد العامة، وبالتالي يشترط بلوغ سن 19 سنة كاملة عند ابرام عقد العمل المحدد المدة بحرية تامة ودون اي شرط، ونظرا لخصوصية عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل بصفة خاصة ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية وضع المشرع استثناء لهذه القاعدة حيث يكفي بلوغ 16 سنة لتمكين العامل من ابرام عقد العمل وهو ما اكدته المادة 15 من القانون رقم 11/90.