

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية

كلية الشريعة و الاقتصاد

تخصص: حقوق الانسان و الأقليات

مطبوعة موجهة لطلبة نظام ل م د

السنة أولى ماستر

السداسي الثاني

مادة: تشريع العمل

اعداد: الأستاذ الحاج طاس

مقدمة

لا شك أن العمل ضرورة من ضرورات الحياة و أن الانسان الذي لا يعمل هو انسان خامل لا يساهم في بناء المجتمع الذي يعيش فيه. بل و قد قال البعض عبارة قاسية مفادها " من لا يعمل لا يأكل " فالعمل مطلوب شرعا و وضعا و هو كل فعالية إنسانية تؤدي الى أثر نافع , و هو شرف و واجب و حق لكل مواطن قادر عليه (المادة 69 من الدستور الجزائري) و الهدف من دراسة مادة تشريع العمل هو تزويد العامل بثقافة فنية , جوهرها محاولة التوفيق بين مصالح أرباب العمل الناتج عن شراء قوة عمل العامل -و بين مصالح الطبقة العاملة – و ما جاءت التشريعات الخاصة بالعمال الا لتحقيق التوازن بين هذه المصالح المتضاربة و اشراك العمال في أرباح المشروع الصناعي و في مجالس الإدارة و تمثيلهم في اللجان النقابية و في التفاوض عند ابرام عقود العمل , و استشارة نقابتهم عند تشريع القوانين الاقتصادية و الاجتماعية و اشراك العمال في إدارة صناديق الضمان الاجتماعي (المادة 70 من الدستور)

و لم يكن قانون العمل هو القانون الذي يتخصص في دراسة العلاقات العمالية يحظى بالدراسة الكاملة فيما مضى , بل ان كليات الحقوق لم تكن تولي هذه الدراسة حقها من الرعاية و الاهتمام , و ان كان ذلك مقبولا فيما مضى لقلّة العلاقات العمالية و ضعف البنية الاقتصادية , فانه لا يقبل الان نظرا لما تحتله العلاقات العمالية من أهمية في المجتمعات المعاصرة , و على ذلك فلقد فسحت كليات الحقوق مكانا في مقرراتها لدراسة قانون العمل (تشريع العمل) فانفصل عن التأمينات الاجتماعية و أصبح يدرس كفرع من فروع القانون يخاطب العمال و أرباب العمل .

خطة الدراسة

نقسم دراسة تشريع العمل (قانون العمل) الى أربعة محاور نتناول في الأول تحديد ماهية تشريع العمل و في الثاني مصادره و في الثالث خصائصه لنقف في المحور الرابع عند نطاق تطبيقه

المحور الأول : تحديد ماهية تشريع العمل

اقترن تشريع العمل بميلاد الثورة الصناعية و ظهور طبقة العمال الكادحين , و كان التقنين المدني الفرنسي يطلق على عقد العمل اسم عقد ايجار الأشخاص على أساس أن العامل يؤجر نفسه كما تؤجر السلع , و كانت أجرة العامل يحددها قانون العرض و الطلب كما أن شروط عقد العمل الأخرى كانت تتحدد وفقا لمبدأ سلطان الإرادة دون أي تدخل من جانب الدولة .

و قد كانت نتيجة الأخذ بمبادئ الحرية الاقتصادية المتمثلة في قانون العرض و الطلب أن انخفضت أجور العمال الى ادنى الدود بسبب زيادة العرض و الطلب . و قد أدى ذلك بالعمال الى الزج بنسائهم و أطفالهم الى العمل للحصول على دخل يكفي لسد نفقات الأسرى و كانت النتيجة الطبيعية لذلك هي مضاعفة العرض و انخفاض الأجور أكثر فأكثر. و قد اقترن انخفاض الأجور بانتشار البطالة , و كثرة حوادث العمل , كما أن الأخذ بمبدأ سلطان الإرادة جعل عقود العمل تحقق مصلحة أصحاب الأعمال على حساب العمال الذين كانوا يتقاضون أجور زهيدة على العمل لمدة تصل أحيانا الى 14 ساعة يوميا .

و لم يكن من الممكن أن يسكت العمال على هذا الوضع البائس رغم كثرة عددهم و أهمية دورهم في الإنتاج, بل ناصرهم فيه الفلاسفة و المفكرون من أنصار المذاهب الاشتراكية و العدالة الاجتماعية و قد انتهى هذا الصراع بصدور تشريعات العمل التي تحقق الحماية للعمال عن طريق تدخل الدولة في علاقات العمل بوضع حد أدنى للأجور و حد أقصى لساعات العمل , و تنظيم تشغيل النساء و الأطفال و حماية العمال في البطالة و حوادث العمل و أمراض المهنة ... الخ

المحور الثاني : مصادر تشريع العمل

تمهيد : تنقسم مصادر تشريع العمل الى مصادر وطنية و أخرى دولية

أولا : المصادر الوطنية

1-التشريع :

يعتبر التشريع المصدر الأول من مصادر قانون العمل و ذلك لأن الدول تلجأ في معظم الأحوال الى الطريقة التشريعية عندما تتدخل في تنظيم علاقات العمل , و نظرا لأهمية بعض القواعد المنظمة للعمل فقد أولت الدساتير الغربية و العربية الاهتمام بها و منها الدستور الجزائري بالنص عليها في المواد (69-70-71 منه) حيث اعتبرت المادة 69 الحق في العمل مكفول لكافة المواطنين, كما نص الدستور في المادة 70 على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين كما أقرت المادة 71 من الدستور الحالي الحق في الاضراب معترف به و يمارس في نطاق القانون.

و لقد جمع المشرع القواعد الخاصة المنظمة للعمل في القانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 1990/04/21 كما أفرد كذلك القانون المدني بابا خاصا بعقد العمل و الى جانب التشريع بالمعنى المذكور توجد تشريعات ذات أصل دولي في صورة معاهدات و اتفاقات دولية تعتبر جزءا من التشريع الداخلي بعد التصديق عليها أو الانضمام اليها .

2- العرف :مازال للعرف دور يؤديه في مجال تشريع العمل على الرغم من كثرة التشريعات العادية و الفرعية فقد يساعد عقد اتفاقات جماعية الذي يعقده العمال مع أرباب العمل على تكوين العرف .و الأصل أن الاحكام التي تنظمها اتفاقات العمل الجماعية لا تكون ملزمة الا بالنسبة لمن تسري عليهم , ذلك أنه لا بد لنشوء القاعدة العرفية من أن يتوافر ركنها المادي و هو اضطراد العمل بها على وجه ثابت , و الركن المعنوي و هو قيام العقيدة بوجوب احترامها كقاعدة قانونية ملزمة

و الأصل أن اتفاقية العمل الجماعية لا تسري الا على أطرافها و مع ذلك فقد يجري أصحاب الأعمال و العمال غير الملزمين بها على اتباع أحكامها , فتتحول هذه الأحكام الى عادات اتفاقية و قد تصل الى مرتبة القواعد العرفية أما اضطراد العمل بها و قيام العقيدة بالزامها هو أساس الاعتراف بهذه القواعد بأنها قواعد عرفية ملزمة .

و في مجال الوقاية و الأمن و السلامة التي يجب على صاحب العمل القيام بها من أجل توفير الامن و الحماية للعاملين لديه , فان العرف يلعب دورا كبيرا في تحديد مسؤولية صاحب العمل حيث يلزمه باتخاذ إجراءات أمن وقائية تقتضيها طبيعة العمل ذاته و عرف المهنة على الرغم من عدم النص عليها في اللوائح و القرارات المنظمة لها .

3-القضاء: للقضاء كمصدر تفسيري لقانون العمل أهمية خاصة , اذ تتميز علاقات العمل بكثرة المنازعات و وفرة الاحكام فيها , كما يتميز تشريع العمل بوجود نظام التحكيم في المنازعات الجماعية الأمر الذي جعل للقضاء دورا انشائيا في وضع قواعد و مبادئ قانون العمل . و المقصود من ذلك هو أنه عندما تستقر بعض أحكام القضاء و يضطرد رأيه على اتباع بعض الاحكام المعينة بحيث يتبع الحل كلما توافرت شروط انطباق القاعدة , و بذلك يتحقق لنا ما تتميز بها القاعدة القانونية من صفة العموم و التجريد و الخلاصة : ان القضاء يعد مصدرا تفسيريا لتشريع العمل و ذلك بالقدر الذي يهدف الى استخلاص المبادئ التي لم ترد في النصوص التشريعية او جاءت على سبيل التجريد و الاقتضاب .

4- الفقه : يقصد بالفقه كمصدر تفسيري لتشريع العمل نتاج الفكر القانوني الذي بذله أساتذة القانون في مجال تشريع العمل من شرح ما غمض من النصوص و التعليق عليها , كما يتصدى الفقه للتعليق على احكام القضاء الصادرة في منازعات العمل

ثانيا : المصادر الدولية لتشريع العمل

و الى جانب المصادر الداخلية بهذا المعنى , توجد تشريعات عادية ذات أصل دولي في صورة معاهدات و اتفاقات دولية , اذ تعتبر هذه المعاهدات (ثنائية أو مفتوحة) بالانضمام اليها أو التصديق عليها جزء من التشريع الداخلي لكل دولة منضمة أو مصدقة عليها¹

و من العوامل التي أدت الى انتشار المعاهدات كمصدر من مصادر قانون العمل ظهور حركة عمالية دولية تستهدف الدفاع عن حقوق العمال على النطاق الدولي لضمان الوصول الى معاملة واحدة متساوية للعمال .

و لتوحيد قواعد العمل على الصعيد الدولي , أنشئت منظمة العمل الدولية في سنة 1919 بمقتضى معاهدة فارساي بوصفها جهازا من أجهزة عصبة الأمم , و قد اكتسبت منظمة العمل الدولية بعد ذلك نفوذا كبيرا مكنها من الاستقلال و الانفصال عن عصبة الأمم .

و لما أنشئت منظمة الأمم المتحدة عقب الحرب العالمية الثانية , و امتد اختصاصها الى المسائل الاجتماعية و الاقتصادية , كان لابد من قيام صلة بين أنشطتها و بين منظمة العمل الدولية و العضوية في منظمة العمل الدولية مقصورة على الدول .

¹ انظر : جلال مصطفى القريشي , اشرح قانون العمل الجزائري . ج1' علاقات العمل الفردية , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 1984 , صص55-57

المحور الثالث :خصائص تشريع العمل 2

اتسع تشريع العمل , و امتد نطاقه , و تدخلت الدولة بشكل واضح في تنظيم علاقات العمل , لأن ذلك التشوييع هو الذي يشكل للعمال حياتهم بما يتضمنه من فرض تحديد للأجور و الاجازات و ساعات العمل و ظروفه , و قد ترتب على تدخل الدولة على هذا النحو , سواء بتنظيمها للعلاقات الجماعية أو بالتنظيم الأمر الذي فرضته على علاقات العمل الفردية , اذ ثار التساؤل و الخلاف حول موضع قانون العمل من تقسيمات القانون , هل لازال تابعا للقانون الخاص أم أصبح تابعا للقانون العام , أم هو مستقل عن فروع القانون الأخرى . و اذا كان الجزاب بالإيجاب فماهي خصائص هذا القانون ؟

يتميز قانون العمل باستقلال وحدة قواعده , سواء ما بقي منها جزءا من القانون الخاص أو ما دخل في نطاق القانون العام.

فمن المفيد أن تجتمع كافة القواعد المنظمة لعلاقات العمل في صعيد واحد , لكي تدرس في مجموعها , و هذه الوحدة العلمية لقانون العمل لا خلاف فيها في الوقت الحاضر على أن وحدة قانون العمل تتجلى كذلك من الناحية القانونية عند تفسير قواعده .

فكافة نصوص تشريعات العمل تكمل بعضها البعض , و لو كانت تنتمي الى فروع مختلفة من فروع القانون , فلا محل للالتجاء الى التقنين المدني .

و يؤكد وحدة تشريع العمل , ما تتسم به قواعده القانونية في مجموعها من خصائص جعلت له ذاتية متميزة عن سائر فروع القانون و هذه الخصائص هي :

- 1- الصياغة الفنية الخاصة
- 2- التفسير الأصلح للعامل
- 3- الطبيعة الأمرة لقواعد تشريع العمل

أ-الصياغة الفنية الخاصة :

يتميز تشريع العمل بصياغة فنية خاصة لكثير من قواعده ,كتلك الخاصة بالتأمين لصالح العمال و تعويضهم عن الإصابات التي تحدث لهم بسبب العمل 'حتى و لو لم يقع خطأ من جانب صاحب العمل ,بل و لو حدثت نتيجة اهمال العامل نفسه.

و يتميز تشريع العمل بوجه خاص بالنظم القانونية الخاصة بتنظيم العلاقات الجماعية و نظم التحكم و هي نظم تتضمن صياغة فنية خاصة ,اقتضتها ظروف العلاقات الجماعية ,فضلا عن ذلك ,فان قواعد تشريع العمل تتطلب تضافر جهود كثيرة من أهل الخبرة في الطب و الهندسة و علم الاجتماع و علم النفس الصناعي و غيرها من الخبرات التي تفيدنا في وضع الضوابط اللازمة لسن النصوص التشريعية الخاصة بتنظيم العمل و حماية اليد العاملة

ب)التفسير الأصلح للعامل

من الخصائص المميزة لتشريع العمل أو قانون العمل -كما عبرت عنه منظمة العمل الدولية - ,قاعدة التفسير الأصلح لمصلحة العامل , و التي مفادها أنه في حالة غموض النص التشريعي يجب أن يفسر هذا الغموض لصالح العامل ,أيا كان هذا النص في القانون أو في القرار الوزاري أو اللوائح التنظيمية الصادرة من الجهات المختصة , أو تلك المتعلقة بالتنظيم الداخلي للمنشأة , و المنظمة للعمل بها , و هذا ما يتميز به قانون العمل ,يختلف عن قواعد التفسير في القانون المدني التي تحرص قواعده دائما على المساواة بين الأطراف المتعاقدة .

أما اذا كان النص واضحا , لا غموض فيه , بحيث يحدد التزامات كل من صاحب العمل و العامل , فيجب تطبيق النص كما هو لوضوحه و صراحته , و ذلك اعمالا لقاعدة : "لا اجتهاد مع النص" فضلا على ذلك فان تطبيق النص بوضوحه هو في واقع الامر انصياع لإرادة المشرع الأمرة , مما لا يسوغ معه مخالفة النص , و مع ذلك فانه

لا يجب السير في هذا القول المنطقي الى منتهاه , اذ قد تستهدف بعض قواعد قانون العمل تحقيق حماية لرب العمل أو تحديد مسؤوليته أو إقامة توازن بين مصلحة العمال و ارباب الاعمال , و من غير المعقول في مثل هذه الحالات أن تفسر هذه القواعد لمصلحة العمال , و انما يجب أن تفسر هذه القواعد على ضوء الغرض من تقديرها .

(ج) الصفة الامرة لقواعد تشريع العمل

يهدف قانون العمل أساسا الى حماية مصلحة العامل , و تحقيق هذه الحماية لا يتم الا بفرض تنظيم أمر لا يستطيع أصحاب الأعمال التهرب من الخضوع له , أو التحايل على أحكامه و استغلال حاجات العمال بفرض تنظيم اتفاقي لعلاقات العمل , الأمر الذي ينتقص من الحماية التي قررها المشرع لهم.

و قد عمل المشرع الجزائري على كفالة احترام هذه القواعد عن طريق فرض نظام التفتيش على المنشآت للتحقق من مدى تطبيق قواعد العمل , و افراد الجزاء الجنائي في حالة مخالفتها³ . و نتناول فيما يلي كلا منهما بايجاز .

❖ التفتيش⁴:

لكي يتم تطبيق قواعد العمل تطبيقا سليما , يجب وضع نظام التفتيش على المنشآت للتحقق من اتباع أصحاب الأعمال لكافة قواعد العمل فنص في الأمر رقم 33 لسنة 1975 على اختصاصات مفتش العمل و هي التأكد من تنفيذ الأحكام التشريعية و التنظيمية فيما يتعلق بقانون العمل و السهر على حسن تسيير مجالس العمال و لجانها الدائمة و كذلك السهر على حرية ممارسة العمل النقابي و القيام بالمصلحة الفردية و الجماعية الخاصة بالعمل طبقا لأحكام القانون , و تقديم النصح و المشورة للعمال و أصحاب العمل فيما يتعلق بتطبيق تشريع العمل , و من أجل قيامهم بهذه المهام على أكمل وجه حرص المشرع على منح مفتش العمل السلطات الآتية :

³ ارشد راشد شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 1991 ص 129 و ما بعدها

⁴ علي عوض حسين , الوجيز في شرح قانون العمل الجديد , ط 1982 ص 67 و في نفس المعنى جلال مصطفى القريشي المرجع السابق ص 33

- (أ) الدخول الى أماكن العمل ليلا و نهارا
- (ب) القيام بما يراه ضروريا من فحص و مراقبة أو تحقيق و ذلك للتأكد من التزام الاحكام التشريعية و التنظيمية
- (ج) حق استجوابه لكل شخص بحضور شهود أو دون حضورهم لأسباب لها علاقة بمهمته
- (هـ) أخذ أو حمل مادة مستعملة أو احدى المنتجات بقصد ارسالها الى التحليل
- (و) ابداء الملاحظة و اثبات المخالفات و تحرير المحاضر في المخالفات العمالية - هذا، وواجب القانون على أصحاب الأعمال و ممثلهم أن يسهلوا مهمة التفتيش و يقدموا له معلومات صادقة للقيام بواجبه على ما يرام , و ألزم القانون بصفة خاصة الجهات المعنية و أهمها : رجال الشرطة أن يقدموا كل معاونة لمفتش العمل في تأدية مهامه اذا طلب منهم ذلك .

➤ الجزاء الجنائي

عزز المشرع الطابع الأمر لقواعد قانون العمل , بالجزاء الجنائي على مخالفة أحكامه و ذلك في المواد من 319 الى 358 من قانون العقوبات الجزائي . و حرص كذلك في القانون الأساسي للعامل على فرض العقوبات في حالة الاخلال بأحكامه في المواد من 199 الى 210 و أكد على هذه العقوبات في القانون 90-11 المشار اليه و ضمنها المواد من 138 الى 155 .

و أهم ما تتميز به هذه العقوبات التي توقع على صاحب العمل انها تتعدد بتعدد عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة (المادة 139 من نفس القانون) .

الفصل الرابع : نطاق تشريع العمل

يقصد تشريع العمل , القانون الذي يحكم العلاقة بين أرباب الاعمال و العمال و لكنه لا يمكن القول أبدا أن كل علاقة تقوم بين العامل و رب العمل تخضع لقانون العمل , و لكنه يشترط لخضوع هذه العلاقة الى هذا القانون ان يكون العامل تابع في عمله الى رب العمل أي خاضعا لإشرافه و رقابته , و يشترط كذلك أن يتقاضى هذا العامل أجرا معيناً من رب العمل⁵ , كمقابل لما يقدمه من عمل .

و قد حدث تطور هام في مجال تشريع العمل , فقد طبق قديما على مختلف النشاطات المهنية دون تمييز , ثم اقتصر تطبيقه على العمل التابع , و اخذ يتسع حاليا ليشمل فئات أخرى من العاملين التابعين كالموظفين العموميين و المستخدمين في مرافق و مؤسسات الدولة العامة سواء كانت إدارية او اقتصادية و سواء تم تعيينهم وفقا لأحكام الوظيفة العامة أو وفقا لقوانين العمل⁶

و بعد ان كان تشريع العمل يضم قانون الضمان الاجتماعي , انفصل عنه مؤخرا في فرنسا تحت تأثير الإصلاحات التي أدخلت على دراسات الليسانس و أصبح قانون الضمان الاجتماعي يدرس حاليا اجباريا في السنة الثالثة في كليات الحقوق في الجامعات الفرنسية .

نعود فنكرر الأصل ان تشريع العمل يسري من حيث المبدأ على العمل التابع الذي يقوم فيه شخص بالعمل لحساب شخص اخر و تحت سلطته و اشرافه مقابل اجر , و من هنا يتضح جليا أنه لانطباق تشريع العمل يجب توافر شرطين الأول : قيام العامل بالعمل لحساب شخص آخر و تحت سلطته و اشرافه و هذه هي خصيصة التبعية .

و الشرط الثاني : أن يتم العمل لحساب صاحب العمل , مقابل أجر , و لذلك يتحدد نطاق قانون العمل بخصيصتين هما : التبعية و الأجر

أولا: التبعية

⁵ انظر :محمد لبيب شنب المرجع السابق فقرة 23 , حسن كيرة المرجع السابق فقرة 42

⁶ Rouast et Durand . droit de travail , paris , 1961 , p26

و في نفس السياق حسن كيرة , أصول قانون العمل 1964 ص 27-28

-Rouast et Durand .op.cit .N 29

-جلال مصطفى القرشي المرجع السابق ص 58-59

يقصد بالعمل التابع الخاضع لتشريع العمل , ذلك العمل الذي ينجزه العامل لحساب صاحب العمل و هو في حالة التبعية , فما المقصود بالتبعية ؟ و ما هو معيارها؟

نعني بالتبعية ضرورة كون العامل تابعا لرب العمل .بمعنى أن يكون العامل خاضعا لرقابة رب العمل و تحت سلطته و اشرافه .و هذا يعني أن العامل يتعين عليه أن يكون مطيعا لرب العمل , كذلك فان لرب العمل الحق في اصدار الأوامر اللازمة لحسن سير العمل .

و قد برزت التبعية كمعيار لتطبيق تشريع العمل بحيث أمكن تعريف تشريع العمل بأنه : القانون الذي ينظم العمل التابع أو الخاضع

و المقصود بالتبعية على النحو المذكور التبعية القانونية لا الاقتصادية .

و مقتضى التبعية القانونية⁷ , أن يوجد العامل في مركز خضوع بالنسبة الى صاحب العمل , الذي يملك أن يصدر اليه أوامر و تعليمات بشأن تنفيذ العمل و أن يشرف عليه و يراقبه في قيامه به , و أن يوقع عليه الجزاء اذا لم يراع هذه الأوامر أو اذا اهمل في تنفيذ العمل .

أما التبعية الاقتصادية و مضمونها أن يستأثر صاحب العمل الواحد بنشاط و جهود العامل في مقابل أجر يعتبر بالنسبة لهذا العامل المورد الوحيد لرزقه فيقال بأنه تابع لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية , و ذلك لاعتماده في معيشتة اعتمادا كليا على الاجر الذي يتقاضاه منه .

و غالبا ما تقتزن التبعية القانونية للتبعية الاقتصادية , ذلك أن معظم العمال الذين يقومون بعملهم تحت اشراف و إدارة غيرهم لا يعملون الا لحساب صاحب عمل واحد و ليس لهم مورد رزق الا ما يتقاضونه من هذا الشخص

*1 صور التبعية القانونية

للتبعية القانونية صورتان الأولى التبعية الفنية و الثانية التبعية الإدارية أو التنظيمية , و مقتضى التبعية الفنية هو خضوع العامل لسلطة و اشراف صاحب العمل خضوعا تاما , بحيث يهيمن هذا الأخير على عمل العامل في أصوله و جزئياته , فيرسم خطة العمل و يوجهها و يراقب حسن الأداء و دقة تنفيذ العمل بحيث يتدخل كلما بدى له تقصير أو اهمال أو انحراف العامل عن أصول المهنة .

⁷ انظر جلال مصطفى القريشي المرجع السابق ص 62-63 , محمد لبيب شنب , المرجع السابق فقرة 27

أما التبعية الإدارية أو التنظيمية فمفادها أن يشرف صاحب العمل على الظروف الخارجية لأداء العمل , فيحدد أوقاته و يعين مكانه و يحدد طبيعة الإنتاج و يقسم العمل , و يقوم بالمفاجأة و التفتيش و إعطاء التعليمات كلما بدى له ذلك .

واضح مما تقدم , أن التبعية التنظيمية يمكن لأي شخص ممارستها حيث لا تتطلب المام صاحب العمل بالأصول الفنية لمهنة أو حرفة العامل , حيث يكفي فيها بالإشراف التنظيمي أو الإداري على عمل العامل⁸

فهل يشترط في توافر التبعية القانونية أن يكون رب العمل ملما بالدقائق الفنية للعامل المطلوب من العامل ؟ أم أنه يكفي لخضوع العقد لأحكام قانون العمل توافر التبعية الإدارية دون الفنية ؟

ذهب رأي في الفقه قديما الى القول بضرورة توافر رابطة التبعية بمعناها الفني , و هذا يتطلب من رب العمل أن يكون ملما بدقائق العمل المطلوب من العامل , حتى يتسنى له الاشراف عليه فنيا ,

و يترتب على هذا الرأي اخراج طائفة كبيرة من أرباب العمل من الخضوع لتشريع العمل , اذ أن الغالب ألا يكون رب العمل ملما بالعمل الذي يتعين على العامل إنجازه .

و يذهب الراي الراجح في الفقه الأجنبي و العربي⁹ الى القول بأن توافر التبعية الفنية على النحو المتقدم ليس بضروري , و لكنه يكفي أن يكون لرب العمل سلطة اشراف على العامل , بمعنى أنه متى كان لرب العمل سلطة اشراف على العامل أي الحق في اصدار أوامر الى العمال و لو لم يكن يستطيع أن يشرف عليهم فنيا فان العقد المبرم بين العامل و رب العمل يخضع في هذه الحالة لتشريع العمل

كما لا يشترط لتوافر ركن الإدارة و الاشراف في عقد العمل أن يكون صاحب العمل من ذوي الخبرة الفنية حتى يستطيع إدارة نشاط العامل من الناحية الفنية , و يكفي لوجود ركن الاشراف و الإدارة أن يكون قاصرا على الناحية الإدارية دون الناحية الفنية¹⁰.

2-موقف القانون الجزائري من حالة التبعية

فالتبعية التي يمكن استخلاصها من نصوص القانون الأساسي العام للعامل¹¹ و الحالات المنصوص عليها في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و الجماعية , و لا سيما ما تضمنته المادتان الثانية و السابعة الفقرة الثالثة –هي التبعية القانونية بمعناها الاشراف

⁸ Durand et Vitu .T.2.N173

⁹ جلال مصطفى القرشي , المرجع السابق ,ص66-67

¹⁰ المعايير القانونية لعقد العمل ,المرجع السابق , ص ص 110/126

¹¹ راجع :المواد 20-36-73 من القانون الأساسي العام للعامل

و الرقابة التي يملكها رب العمل على العامل , و لا يشترط لقيام رابطة التبعية ان تكون فنية , بل يكفي أن تكون هذه التبعية إدارية أو تنظيمية –

ثانيا : الأجر

لا شك أن التزام رب العمل بأن يعطي للعامل أجره , يعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق رب العمل . فاذا كان التزام العامل بأداء ما هو مكلف به من عمل يعتبر الالتزام الرئيسي الذي يفرضه القانون على عاتق العامل , فان التزام رب العمل بان يؤدي للعامل أجره يعتبر هو الاخر بدوره الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق رب العمل .

و سوف نبدأ أولا بالتعريف بالأجر و كيفية تحديده ثم ننتقل بعد ذلك الى بيان صور الأجر و ملحقاته , فأحكام الوفاء بالأجر , و أخيرا الضمانات الخاصة بالأجور

التعريف بالأجر و تحديده

تنص المادة 80 من القانون رقم 90-11 المذكور على أن " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى , و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل .

فالأجر اذا هو ما يحصل عليه العامل مقابل قيامه بعمله من رب العمل و على هذا الأخير الوفاء و لقد جاء في حكم حديث لمحكمة النقض المصرية , أن الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل . و ليس بخاف عنا ما للأجر من طابع حيوي بالنسبة الى العامل , لذلك عنى المشرع بوضع النظام القانوني الخاص بالأجور , و بين طريقة تحديد الأجر في حالة عدم الاتفاق عليه , فالأصل أن يتفق كل من صاحب العمل و العامل على مقدار الأجر , و قد يقدر الأجر الذي يستحقه العامل بالشهر أو الأسبوع أو باليوم و قد يرتبط أجر العامل بإنتاجه و قد يغفل المتعاقدان الاتفاق على الأجر , و لا يحول ذلك دون انعقاد العقد أو بطلانه , و في هذه الحالة يتولى القانون بيان الطريقة التي يتم بمقتضاها احتساب الأجر .

و نظرا لأهمية الأجر , و اعتماد العامل على أجره في حياته , فقط أحاطه المشرع بحماية خاصة , سواء في مواجهة رب العمل بتعيين طريقة احتسابه و كيفية الوفاء به , و

الحد من المقاصة بينه و بين ما قد يكون مستحقا لرب العمل على العامل , و في مواجهة دائيرب العمل بتقرير امتياز عام بحق العامل في الاجر على كافة ديونه في مواجهة دائني العامل , بتحريم الحجز على الأجر الا في حدود معينة , و في مواجهة العامل نفسه بالتقييد من حريته في التنازل عنها

2-طريقة احتساب الأجر

قلنا الان أن الأجر هو المقابل الذي يحصل عليه العامل نظير عمله , و يتم حساب الأجر وفقا لنص المادة 82 من القانون المشار اليه اما بالزمن و هذه الطريقة يطلق عليها حساب الأجر بالزمن salaire au temps و قد يتم حساب الأجر بالقطعة salaire à la tâche و قد يتم الجمع بين الطريقتين معا و يطلق على هذه الطريقة salaire au pièces أو حسب رقم الأعمال (ch.a).

3-لمن يدفع الأجر

نصت المادة 80 من القانون رقم 90-11 على أن تدفع الأجور للعمال , فلا يجوز لصاحب العمل دفع الأجر لأي شخص آخر غير العامل و لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أداء الأجر , الا اذا قدم ما يفيد أن العامل قد استلمه شخصيا , ما لم يكن هناك مانع يمنع العامل من استلام أجره , اذ يتم الدفع لمن هو مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة و صحيحة قانونا . و يدفع الأجر بالنقود المعدنية أو الورقية التي لها سعر قانوني و لا يجوز للطرفين الاتفاق على خلاف ذلك و الا وقع الاتفاق باطلا بطلانا مطلقا , و استثناء يجوز أن يكون الدفع

بواسطة الصك البريدي أو البنكي و حظر المشرع على صاحب العمل أن يفرض على العمال أجرا عينيا أو جزءا منه في صورة عينية , و المنع هنا مقصود به عدم استغلال العامل , أما اذا انتفى هذا الاستغلال , فان ذلك يكون جائزا , لأنه ينطوي على مصلحة العمال فضلا عن مجافاته لمفهوم الاستغلال. و قد أخذ المشرع الجزائري بوجهة النظر هذه , حيث أجاز للوالي بعد أخذ رأي الهيئة النقابية المختصة الترخيص بأحداث مخازن توريدات في المحلات و ذلك ضمن شروط الاتفاقيات الجماعية للعمل و للمكتب النقابي أن يقرر الإبقاء على هذه المخازن أو غلقها حسب مصلحة العمال و المصلحة العامة للمؤسسة .

4-مكان و زمان دفع الأجر (راجع م.6 من ق.90-11)

تدفع الأجور بوجه عام في أماكن العمل , و تسدد اما شهريا أو أسبوعيا أو يوميا . أما بالنسبة للمكافئات المستحقة للعمال , فتدفع لهم كل ثلاثة أشهر أو نصف سنة أو سنة كاملة في نفس الوقت الذي تدفع فيه للعامل أجرته عن الشهر المستحق أو خلال الشهر الثاني على الأكثر , و القاعدة العامة أن دفع الأجور يجب فيها مراعاة هذه المدد و يتم دفع الأجر في أيام العمل لا أيام الراحة و الاجازة , و كل مخالفة لهذه المدد في تسديد الأجور , تعرض صاحبها الى عقوبة جنائية و غرامة مالية , و تتعدد هذه العقوبة بمقدار عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة

5- عناصر الأجر (المادة 81 من القانون رقم 90-11)

ان الأجر غالبا ما يتضمن عنصرا أساسيا ثابتا و عنصرا متغيرا يحتسب العنصر الثابت ليضمن للعامل الحد الأدنى لمعيشته أو لما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول و نوعيته , يضاف اليه العنصر المتغير لتمكين العامل من الحصول على عيش أفضل , و هدف هذا العنصر المتغير تحريك همة العامل بجعله ينتفع من الربح الذي يعود على صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة من عمله .

و يمكن تحقيق ذلك بصور متعددة نذكر منها :منح العامل تعويضات عن خبرته وجهده الإضافي أو حصصا في الإنتاج أو من نسبة الاقتصاد في النفقات و المشاركة في الأرباح أو في العوائد.

هكذا حدد المشرع الجزائري في المادة المذكورة أعلاه أجر المنصب الذي قد يشغله العامل و متمماته بنصه على الآتي :

❖ الاجر الأساسي للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة

و هو الاجر الأساسي الأدنى أو الأجر الأعلى لمنصب العمل ضمن كل صنف من أصناف السلم الوطني للمناصب النموذجية المرجعية .و هو الأجر الموضوع لأي عمل يطابق عمل أو مهام المنصب و يعادل مبلغه المبلغ المثبت في الرقم الاستدلالي (الحد الأدنى و الحد الأعلى) لمنصب العمل الذي يشغله العامل , بشرط أن تتدرج جميع الأجر الأساسية ضمن قطاع العمل و بالنسبة لجميع قطاعات النشاط في الحياة الوطنية طبقا للمبدئين : لكل حسب عمله * و التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر *

❖ تعويض المنطقة

و يمثل المقابل المادي نظير العمل في مناطق جغرافية معينة لها ظروفها الخاصة كولاية بشار و غيرها من ولايات الجنوب الجزائري

ج- تعويض الضرر (م81/3 ق رقم 90-11)

و يقصد به المبلغ الذي يدفع الى العامل إضافة للأجر الأساسي لتعويضه عن الأضرار التي تلحق به عندما ينطوي منصب العمل على مهام و ظروف شاقة

أو على عناصر غير صحية , فمخاطر المهنة وحدها تكفي لدفع تعويض الضرر عن احتمال وقوع المخاطر , على أن تحدد طريقة منح هذا التعويض بموجب مرسوم

❖ تعويض الخبرة

و يحدد بحسب عدد السنوات التي قضاها العامل في مجال العمل و تختلف طرق تقييم الخبرة تبعاً لطبيعة النشاط و تحدد بموجب القوانين الأساسية لقطاعات النشاط

❖ بدل الأخطار

و يقصد بالبدل كما يحصل عليه العامل من رب العمل كتعويض لاشتغاله بعمل على جانب من الخطورة و لم توضع هذه الخطورة في الحسبان عند تحديد الأجر الأساسي للعامل , ففي هذه الحالة يعتبر البدل جزء من الأجر¹²

- مكافأة المردود الفردي أو عقوبته

و هو التعويض الذي يضاف الى أجر المنصب الذي يشتغله العامل أو ينقص منه تبعاً لمردوده الفردي حسب كمية العمل المنتج و جودته وفقاً لقواعد أو برامج تحدد مسبقاً حيث يتوجب على كل مؤسسة مستخدمة أن تضع , علاوة على التدابير التأديبية التي يجب ادراجها في النظام الداخلي , نظاماً دائماً يمكن من تقدير المردود الفردي لكل عامل على أساس صحيح و عادل و موضوعي , و كذلك الوسائل الخاصة بتطبيق العقوبة أو المكافئة على هذا المردود.

❖ تعويض الساعات الإضافية

و هو تعويض جزافي عن الخدمة الدائمة خلال الساعات الإضافية , بشرط ألا يتجاوز ذلك الحد المعين في القانون لقطاع النشاط و ان يحتسب تعويض الساعات الإضافية وفقاً للشروط المحددة بموجب القانون¹³.

و في الأخير نقول: ليس كل ما يدفع للعامل يعتبر جزءاً من أجره.

فقد تدفع اليه بعض المبالغ او المنافع العينية و لا تعتبر مع ذلك أجراً

لقد وضعت محكمة النقض الفرنسية مبدأ هاماً للتفريق بين الحالتين بقضائها:

"ان لجميع المخصصات المشترطة لصالح العامل في عقد العمل صفة الأجر، حينما

لا تدفع تسديداً للمصاريف التي القيت على عاتقه."

ثالثاً: الضمانات الخاصة بالأجور:

¹² انظر : قانون العمل إسماعيل غانم 1961 1962 ص 326 هامش 1

¹³ راجع المادة 82 من القانون -11-90 لسنة 1990

يعتبر الأجر بلا شك المورد الأساسي لحياة العامل، لذلك فقد عنى القانون بوضع قواعد تكفل الوفاء به و تسهل للعامل الحصول عليه من جهة، و من جهة أخرى لم يترك المشرع اجر العامل عرضة للتنفيذ عليه من دائني العامل ، ولذلك فقد عنى القانون أيضا ببيان القواعد التي تكفل حماية هذا الاجر. و فيما يلي شرح ما اوجزناه بشيء من التفصيل.

1. ضمانات استيفاء الأجر:

تتلخص ضمانات العامل في سبيل استيفاء ماله من أجر قبل رب العمل فيما يلي:

- ✚ دفع الأجر في مواعيد استحقاقها و بانتظام.
 - ✚ استفاء الأجر بالامتياز على جميع الديون الأخرى.
 - ✚ يكون للمبالغ المستحقة للعمال امتياز على جميع أموال المدين من منقول و عقار.
- و هذا يعني ان هذا الامتياز ليس قاصرا على أجر العامل و لكنه يشمل كذلك كل مبلغ يلتزم به رب العمل قبل العامل بمقتضى عقد العمل، و يدخل في ذلك مكافأة نهاية الخدمة و ما قد يحكم به من تعويض للعامل قبل رب العمل.
- منح العمال دعوة مباشرة في استيفاء حقوقهم قبل مدين مدينهم، سواء كان المدين بالأجر مقاولا من الباطن او مقاولا اصليا.

2- حماية الأجر من دائني العامل و من رب العمل.

أ- حماية الأجر من دائني العامل .

لا يعقل ان يترك المشرع الجزائري، الاجر و هو المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه العامل في رزقه بلا حماية قانونية تكفل وصوله كاملا او شبه كامل الى العامل.¹⁴ فلم يجز القانون الحجز على أعلى أجر العامل الا في حدود معينة و هو ما نصت عليه المادة 90 من قانون العمل بقولها: لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها و اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

¹⁴ انظر: محمد لبيب شنب ، المرجع السابق فقرة 232 ، إسماعيل غانم ط1983 ، المرجع السابق ، فقرة 182 ، عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في القانون المدني ، الجزء الثاني دت . بيروت . لبنان رقم 558

و لا تقتصر حماية الأجر من دائني العامل على القطاع الخاص، بل تطبق أيضا على العاملين بالقطاع العام¹⁵، و ذلك ما يفهم من المادة الأولى من الأمر رقم 34-75 المتعلقة بحجز مال المدين او حوالة المرتبات حيث نصت على أنه لا يجوز الحجز او حوالة المرتبات المستحقة للعمال الخاضعين للقانون الأساسي للعامل للوظيفة العامة الا في حدود النسب المقدره قانونا و التي تتراوح ما بين 10 و 50 بالمئة من المرتبات الصافية للأجور.

ب- حماية الأجر من رب العمل.

اذا كان القانون قد أولى اجر العامل حماية خاصة في مواجهة دائنيه، فلقد أسبغ القانون أيضا الاجر حماية خاصة في مواجهة رب العمل فلا يجوز لرب العمل ان يوقع المقاصة بين ما هو مستحق له قبل العامل و بين ما يستحقه العامل قبله من الأجر الا في حدود معينة.

¹⁵ سماتي الطيب , التنظيم القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري ,ج2,ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر ,2005,ص 74-75
-و لنفس المؤلف : منازعات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد , دار الهدى , عين مليلة , الجزائر ,2011,ص75

قائمة المراجع

- 1-أحمد عبد الرزاق السنهوري , الوسيط في شرح القانون المدني , الجزء الثاني , بيروت لبنان
- 2-الطيب سماتي , التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري , الجزء الثاني , ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ' 2005
و لنفس المؤلف منازعات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد , دار الهدى , عين مليلة , الجزائر , 2011,
- 3-اسماعيل غانم , قانون العمل , 1961-1962
- 4-جلال مصطفى القرشي , شرح قانون العمل الجزائري , ج1, علاقات العمل الفردية , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 1984 – المعايير القانونية لعقد العمل , رسالة دكتوراه بالفرنسية , فرنسا , 1961,
- 5-حسن كيرة , أصول قانون العمل , القاهرة , 1964
- 6-راشد راشد , شرح علاقات العمل الفردية , و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري , ديوان المطبوعات الجزائرية , 1991
- 7-علي علي سليمان , دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري , ديوان المطبوعات الجزائرية , 1984,
- 8-محمد صبري السعدي , شرح القانون المدني الجزائري , ط2, دار الهدى , عين مليلة , الجزائر , 2004
- 9-Durand et vitu . traité de droit du travail . paris .1950
- 10-Rivero et savatier .droit du travail .1960