

جامعة جيلالك بونهامة - نجيب مليانة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

السنة الثانية: ليسانس - سراسي

محاضرات في قانون العمل

1- المحاضرة الأولى في قانون العمل :

تتمها للمحاضرات السابقة المتعلقة بقانون العمل ، فلننا
سنعرض كحاضرين آخرين لقانون العمل نذكرها فيما يلي :-

1- تفسير قانون العمل :

يرى بعض الفقهاء كجوزو والنور المحمدي ومحمد حليم مراد ، ان قانون العمل
قد وجد لحماية العمال من تحكم وسيطرة المستثمرين والاستغلال لهم
- يجب ان يفسر عند الشك في مدلوله ومضمونه بما هو صالح للعامل .
يشترط اصحاب هذا الرأي لتطبيق قاعدة التفسير لصالح العامل
ان يكون النص غامضا ، وكامل أكثر من معنى ، اما اذا كان النص
واضحاً فيجب الاخذ بمعناه الظاهر ولو كان في غير مصلحة العامل
لأنه لا اجتهاد مع وجود النص (النظر ثبوتية زين - قضايا العمل)
على أن تمت راي مخالف لذهب إلى أنه ينبغي في تفسير
قوانين العمل اتباع القواعد العامة في التفسير فحسب لا قاعدة
" التفسير لصالح العامل " لتعارضها القواعد العامة في القانون ،
وغيره المشرع " فضلا عن أن عقود العمل ليست من عقود الاذعان
لكن ذهب لا جتواد التفاضلي المقارن أنه عند الشك ترجح مصلحة
الاجير على مصلحة المستخدم مع اعتبار ان الاجير هو الاضعف اقتصاديا
وماليا واجتماعيا ، وان عقود العمل هي عقود موافقة واذعان ،
يرى القاضي حسين عبد اللطيف سلطان أن تفسير قانون العمل
عند الشك لمصلحة العامل يستجيب لروح القانون لكونه يهدف
إلى حماية العمال ،

وكن يجب عدم إخلال هذه القاعدة عما يؤدي إلى الخروج بالتفسير عن قصد المشرع بالنسبة للعديد من الأحكام، إذ أن قانون العمل وإن كان يستهدف في الأساس حماية العمال، إلا أنه لا يخل بمطالبة المستثمرين، إذ بعض هذه القواعد ترمي إلى تحقيق الحماية لهؤلاء، أو تحديد مسؤوليتهم أو إكسابهم نوع من التوازن بين مطامعهم ومطامع العمال، ولذا يبدو من غير المنطقي ولا المقبول أن تفسر هذه القواعد عند الشك لمصلحة العمال، لئلا يؤدي هذا التفسير إلى مخالفة قصد المشرع وإخلال بالتوازن المطلوب بين العمال والمستثمرين، وإنما يجب تفسيرها على الوجه الذي يحقق غرض المشرع من تقريرها (انظر من كثرة، ليس سبب - قوفق فرح) وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في تفسير الحقوق طبقاً للمادة 112 من القانون المدني، والقاضي، عند غموض النص القانوني فإنه يأخذ بما هو صالح للعامل.

يضاف إلى ذلك أن بعض مواد قانون العمل تقضي بعقوبات جزائية على مخالفة بعض أحكامه (راجع الباب الثامن من المادة 138 - 142 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم المتعلق بعلامات العمل) وقد يكون من غير المنطقي أيضاً تفسير هذه النصوص الجزائية عند الشك لمصلحة العامل، لأنها قواعد تجريم وعقوبات تخضع في تفسيرها للمبدأ العام في تفسير قوانين العقوبات.

بناءً على ما سبق فإن تفسير قانون العمل يجب أن يتفق دائماً مع الحكمة من تقرير قواعده سواء كانت لمصلحة العامل أم لمصلحة المستثمر أو التوفيق بين المصالحتين، وهذا ما استقر عليه الفقه والقضاء.

2 - تفسير التقاضي - استهدف المشرع بهذا التفسير تمكين العامل من الحصول على حقوقه بالسرعة الواجبة ولابد من تحييد رسوم التقاضي لأنه بسبب ضعفه الاقتصادي لا يستطيع تحمل تلك الرسوم أو العبء على طول الإجراءات القضائية.

ص. ٥٣ - تابع للحاضرة بلون - قانون العمل
ليس نفس

.../.../...

الت قد يكتف طولها ضرراً بالعامل في رزقه ومحيشته .
وتحقيقاً لذلك فقد اوجد المشرع اقساماً خاصة بالمحاكم سميت
الاقسام الاجتماعية ، وقيل اللجوء الى هذه الاقسام لا بد من طرح
قضية المنازعة على مفتشية العمل المختصة ،
وبذلك ذلك من خلال تشكيل القسم الاجتماعي (المادة ٢٥٢ من القانون
رقم ٥٨/٥٩ المؤرخ في ٢٢/٥٢/٢٠٠٨ المتعلق لقانون الاجراءات
المؤنية والادارية وكذلك رفع الدعوى وفصل القاضي في القضية
(٢٥٣ - ٢٥٤ من نفس القانون) وما يتعلق بتقديم طلب التنفيذ
القوري (المادة ٢٥٨ من نفس القانون) ، بالإضافة الى ان الاستئناف
في المواد الاجتماعية لا يتوجب فيه التمثيل بالمحام طبقاً للمادة
٣٣٨ من القانون رقم ٥٨/٥٩ السالف الذكر ، فضلاً عن العزيمة القدرية
المتعلق بالمنازعة القدرية (المادة ٣٩ من القانون رقم ٩٠-٥٤
وقد اشترطت المادة ٢/١٦ من القانون ٥٨/٥٩ السابق الذكر
دفع الرسوم القضائية قبل تقييد القضية ، فلذا لم تدفع هذه
الرسوم يمنع كاتب الطب عن تقييد هذه القضية ، إلا إذا
أفص القانون على خلاف ذلك ، وان هناك احكام تصدر عن
الاقسام الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً وقابلة للتنفيذ القوري
طبقاً للمادتين ٢١-٢٢ من القانون رقم ٩٠-٥٤ المشار اليه سلفاً .

٣- موقع قانون العمل بين مختلف فروع القانون :

ينقسم القانون ، كما هو مقرر ، الى قسمين رئيسيين : قانون عام وقانون
خاص ، وليقوم هذا التقسيم على اساس وجود الدولة أو عدم وجودها
أو احد اشتراطها العامة لمرغها في العلاقة القانونية بهن .
صاحبة السلطة والسيادة .
ان القواعد التي تحكم العلاقات التي تكون السلطة العامة لمرغاً فيها
بين الافراد أو بينهم وبين الدولة باعتبارها شخها عا دياً فتدخل في اطار
القانون الخاص .

بأن قانون العمل في تشأته الأولى فرعاً من فروع القانون الخاص
فكان جزء من القانون المدني الذي تولى تنظيم عقد العمل باعتباره
من العقود المدنية.

لما ازداد تدخل الدولة في علاقات العمل، انفصل قانون العمل عن
القانون المدني وأصبح له كيانه وذاتيته الخاصة، فتأثرت الشكوك
عن استمرار انتماء هذا الفرع من فروع القانون إلى القانون الخاص.

فذهب رأيهم إلى اعتبار فرعاً من فروع القانون العام بينهما تمسك
رأي آخر بتأكيد انتماء إلى القانون الخاص، وذهب رأي ثالث

إلى اعتباره من القوانين المختلطة التي تنتمي إلى القانون الخاص
والقانون العام، وقد تلقى كل اتجاه انتقاداً حاداً، إلا أن الرأي الراجح

أن العبرة في التمييز بين الفرعين الخاص والعام إنما يكون بقواعد
الخاصة ولا يعتبر الجلاء قاطعاً أنه جزء من القانون المدني، لأن قانون

العمل بعد التطور قد أقيم على قواعد وظوابط خاصة تختلف
عما هو معروف من قواعد في القانون المدني.

4- نطاق تطبيق قانون العمل

انحصر قانون العمل بحكم وتنظيم العمل التابع باعتباره قانون العمل،
يهتم برفع الظلم عن العمال الخاضعين في عملهم لإشراف الغير،
وبناء على ذلك فإن قانون يسري على كل العلاقات الفردية

والجماعية في العمل بين العمال لأجراء والمستخدمين طبقاً للمادة ٩٥-١١
من القانون ١١/٩٥ المتعلقة بعلاقات العمل.

المستخدمين المدنيين والعسكريين والقضاة والمحلفين والاعوان
قد استثنيت من تطبيق قانون العمل المادة الثالثة من القانون ٩٥-١١

المطبقين في الإدارات والمؤسسات العمومية، وبشأن المادة الرابعة
من القانون ٩٥-١١ إلى مجموعة أخرى من العمال بأنه تكون لها
أحكام خاصة تحكمها كالحرفيين وخدم المنازل والزراعة والمؤسسات
العائلية

١- المحاضرة الثانية : علاقات العمل الفردية

توطئة :- يقصد بعلاقات العمل الفردية تلك العلاقات التي تنشأ عن قيام شخص (العمل) بالعمل لحساب شخص آخر (المستخدم) تحت سلطته واسترقه مقابل أجر، إن المصدر الأساسي لهذه العلاقات في كل هو عقد العمل الذي ينفق بواسطة العامل والمستخدم على إنشاء علاقة بينهما غير أن علاقة العمل الفردية يمكن أن تنشأ عن غير العقد كما هو الحال في حالة العقد الباطل الذي نفذ، وفي حالة تشغيل ~~العامل~~ العامل جبراً عليه لدى المستخدم خافع لقانون العمل بأمر من السلطة العمومية.

إن عقد العمل الباطل بطلاناً مطلقاً يعتبر في حكم العقد غير الموجود، ولكن انعدام هذا العقد لا ينفي وجود علاقة العمل الفعلية التي تنشأت عن تنفيذه بين العامل والمستخدم، فهذه العلاقة تبقى خاضعة لقانون العمل رغم بطلان العقد الذي نشأت عنه.

غير أن الحالات التي تقوم فيها علاقة فعلية لا تستند إلى عقد هي حالات الاستثنائية لا يبنى عليها، ولذلك لم يستغن بعض الفقهاء إلا عن العقد كأساس لعلاقات العمل الفردية والاستعاضة عنها بما يسمى «رابطة العمل». وهي مجرد علاقة التبعية التي تنشأ بين العامل والمستخدم بصرف النظر عن مصدرها.

لحل عقد العمل في نظر الفقه السائد المصدر الأساسي لعلاقات العمل الفردية دون إغفال الحالات الاستثنائية التي توجد فيها مثل تلك العلاقات دون الاستناد إلى عقد. وسندرس في هذا المجال العقد كمصدر أساسي لعلاقات العمل الفردية.

مع الانتارة إلى الحالات الاستثنائية التي توجد فيها هذه
العلاقات دون الاستناد إلى عقد في موافقها المناسبة.
جرت القانون الروماني على تسمية العقد الذي يفتقها
يعمل شخص في خدمة شخص وتحت الشرافه وتوجيهه
مقابل أجر « عقد إيجارة لامتخاها » وكان لهذه التسمية
ما يبررها في وقت نظام الرق وتكليف الأرقاء بأداء
جميع الأعمال المنزلية ، إذ كان ينظر إلى العمل كسلعة
تؤجر كما تؤجر الأشياء ، وقد تأثر بهذه التسمية القانون
المدني الفرنسي الصادر في مطلع القرن التاسع عشر (١٨٥٤) فأطلق
المادة ١٧٦٩ مدني فرنسي « عقد إيجارة الخدمات » انظر
لهذه التسمية من القانون الفرنسي ولسماء « عقد إيجارة الخدمة
أو عقد الاستخدام ،
ان هذه التسمية هي قريبة من التسمية التي أوردتها
مجلة الأحكام العدلية وهي « عقد إيجارة الأدمي » ،
لقد هجر التشريع الفرنسي هذه التسمية وأصبح يطلق
عليه تسمية « عقد العمل » وسارت على هذا الحق جميع
التشريعات الدولية ،
نظم المشرع الجزائري عقد العمل عبر مراحل زمنية معينة
فقد طبق قانون العمل الفرنسي ثم صدر مرسوم رقم 3٨٠٦٢
المؤرخ في 29/10/1973 المتعلق بالتشريع في العمل العامة لعلاقات
العمل في القطاع الخاص ، والقانون 12/78 المؤرخ في 05/10/1978
المتعلق بالقانون العام للعامل ثم استقر به صدر القانون
11/90 المؤرخ في 10/10/1990 المتعلق بعلاقات العمل
ثم القانون 03-90 - والقانون 02/90 - والقانون 04/90
والقانون 14/90 وغيرها من القوانين.

1- تعريف عقد العمل :

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل ، وإن أمكن استخلاص
لهذا التعريف من المادتين الأولى والثانية اللتين حددتا
في مجال تطبيقه ما يقصده المشرع من كلمتي المستخدم ، والعامل
لأجير وهما طرفا عقد العمل ، إذ قد عرفت المادة الثانية
من القانون ١١ / ٩٥ المورخ في ١١ / ٥٤ / ١٩٩٥ المعدل والمتمم والمتعلق
بملاقات العمل بأن الاجراء هم كل الأشخاص الذين يقومون
بعمالة يدوية أو فكريا مقابل أجر ، في إطار التنظيم وحساب يخص
أكثر طبيعى أو مهنى أو خاص يدعى « المستخدم »
الذكر أن جميع المستخدمين يخضعون لأحكام قانون العمل ، إلا
ما استثنت منهم بعض القوانين أو تنظيمي

2- خصائص عقد العمل :

من خلال التعريف القانوني السابق يظهر أن عقد العمل يتميز
بالخصائص التالية :

١- عقد العمل عقد رضائي :

أن عقد العمل يتم بمجرد توافق الطرفين واتحاد إرادتهما ، دون حاجة
سوى شرط آخر ، لأنه يتم بمجرد تراضي العمل مع المستخدم دون إفراغه
في أي شكل آخر ، ولا يتقضى من رعايته هذا العقد أن تكون شروطه
قد حددتها المستخدم مسبقا ، بحيث لا يمكن للعامل أن يناقشها
أو يرفضها ، ولأنه يظل حرا في أن يقبل هذه الشروط
أو الكتابة في هذه الحال هي للإثبات وليست ركنا في الإلتزام
أن القانون الجزائري لم يشترط أن يكون عقد العمل مكتوبا كما
نصت على ذلك المادة ٥٨ من القانون رقم ٩٥ - ١١ السابق الذكر إذ
جاء فيها : « تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي »

ص. ٥٨ - تابع للمحاورة الثانية - قانون العمل
المسقة الثانية ليسانس -

١١/١١/٢٠٢٠

ب. عقد العمل عقد ملزم للطرفين :

ان عقد العمل ملزم للطرفين ، لكونه يرتب التزامات على كلا الطرفين ، اهمها التزام العامل بأداء العمل والتزام المستخدم بأداء الاجر .

ج. عقد العمل من عقود المعاوضة :

ان عقد العمل من العقود ذات العوض ، لان كلاً من طرفيه يحصل على مقابل لما قدّم فالعامل يقدم العمل ويحصل على اجر والمستخدم يقدم الاجر ويستفيد بالمقابل من عمل العامل .

د. عقد العمل من عقود المدة :

إن العامل ، في عقد العمل ، يلتزم بتقديم عمله لمدة زمنية معينة أو غير معينة ، ومن اجل ذلك يعتبر الزمن عنصراً جوهرياً في عقد العمل ، لذلك يقياس العمل المنفوق عليه بترتيب على اعتبار عقد العمل من عقود المدة أن إخلاله لا يكون إلا بالنسبة للمستقبل فقط ولا ينسحب لا الماضى .

كما ان هذا العقد يكتسب قوة قاهرة كالا وطاق الامنية التي تبرر الغياب القسري والتفقد من نتائج فقط تخليق مفهوم هذا العقد بالنسبة للاجير وكذلك بالنسبة للمستخدم ، ولا يدفع المستخدم اجر للعامل لهوال فترة التعليق اعمال لقاعدة " الاجر في عقد العمل هو مقابل البدل " .

هـ - عقد العمل يرد على عمل الانسان :

إذا كان عقد العمل يتفق في هذا مع عقود أخرى ترد على العمل كعقد المقاولة وعقد الوكالة مثلاً إلا أنه يتميز عن هذه العقود في أنه يقتصر على العمل التابع المأجور فالتيهية ولاجرهما من الخصائص الجوهرية التي تميز عقد العمل عن العقود الأخرى التي ترد على العمل .

و - شخصية العامل في عقد العمل :

وسلوكة الشخص ، وعلى هذا الاعتبار يجب على العامل ان يقوم بالعمل بنفسه خوفاً العامل تنهين عقد العمل بخلاف المستخدم .