

جامعة الجبلية بوظيفة محققين
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الدكتور
فيصاح جليل

السنة الثانية ليسانس
مقياس: قانون العمل

١- المحاضرة الخامسة: آثار عقد العمل

يرتب عقد العمل التزامات على كل من العامل والمستخدم
والأخلاق بهذه الالتزامات يترتب جزاءات تأديبية:

1- التزامات العامل،

إن هذه لا لالتزامات على نوعين، التزامات يرد لها القانون
وآخره يفرضها حسن النية

٢- لالتزامات المحددة قانونا،

نصت على هذه لالتزامات المادة ٥٧ من القانون ٩٥-٨٨
المؤرخ لي ٢١/٠٤/١٩٩٥ المعدل والمتمم، في الفصل الثاني
وسميتها "واجبات العمال" وقد رسها فيما يلي:

أولاً: الالتزام بتأدية العمل،

إن هذا الالتزام هو التزام رئيسي وعنه تنفرع يقيته
التزامات العامل، إذ هل أن العامل يلتزم بأداء العمل
المتفق عليه بالذات، وأن يقوم بهذا الإداء بنفسه،
وأن يبذل في أدائه عنايته الشخص المعتاد،
ولتناول هذه الأوجه الثلاثة فيما يلي:

1- أداء ذات العمل المتفق عليه: يجب على العامل أن

يؤدى العمل موضوع العقد على النحو المتفق عليه
ولا يجوز له أن يقوم بعمل غيره.

ص ٥٥ - تابع للمحاضرة الخامسة - اتار عقد العمل -

سنة ثالثة ليسانس - قانون العمل

إلا بموافقة المستخدم، كما أن المقدم لا يمكنه أن يجبر على أداء عمل غيره إلا برضاه أو لو كان يقصد من هذا التغيير مصلحة العمل. إن هذا هو المبدأ للقواعد العامة التي تقضي بعدم حواز تعديل العقد إلا بتوافق طرفيه، ولكن خروجاً على هذا المبدأ فقد قضيت بأنه من المتفق عليه عملاً واجتهاداً في قضايا العمل، أنه لا يجوز أي نص قانوني أو تنظيمي يمنع المستخدم من تغيير شروط العقد وجعله أقل فائدة للعامل إلا أنه عند حصول هذا التغيير يصبح العامل أعلم أمراً أو كما أن يقبل بالشروط الجديدة بالعدل أي أن يرفض هذه الشروط ويحق له عندئذ أن يطالب -

أولاً: فسخ العقد على مسؤولية المقدم
ثانياً: الحكم بالتعويض

وثالثاً: مبدأ عدم ذلك لا يحق للعامل أن يطالب بالابقاء على الشروط التي قررها المستخدم.

بالرجوع إلى القاعدة العامة نجد أنه يجوز للمستخدم أن يكلف العامل القيام بعمل غير متفق عليه في العقد في حالتي استثنائيتين هما -

- حالة الضرورة أو القوة القاهرة

- حالة عدم الاختلاف الجوهر في العمل

وهذا الأمر يستلزم من القواعد العامة الرجوع إلى القانون المدني (١) كأن يشب حريق في المصنع ويهدد بالتألف

الآلات والمواد الموجودة فيه، فيكلف المستخدم جميع العمال بالهجرة التار، ولذلك فإن تغيير العمل هو فعل مؤقت

ص ٥٣ - تابع للمحاضرة الخامسة - اثار عقد العمل -
سنة ثمانية ليسانس قانون العمل

اذا كان تغيير العمل لا يختلف جوهريا عن العمل ، متى
كان يكون العامل يعمل في فرع القمصان ويحول إلى فرع
السراويل ، فإن العمل لا يحق له ، حيث يجب ، أما اذا
كان التغيير يختلف جوهريا عن العمل ، متى فله العامل
الرفض كان يكون العامل فنيا أو مهندسا في الارز
فيكلف بالتفاوت .

- يجب مع العامل ان يؤدي العمل في المكان المتفق عليه
في العقد كحقيقا لمبدأ الاستقرار في العمل ، فلماذا لم يكرر
كان للمستخدم ان يكرر المكان الذي يتبعه على العامل العمل فيه .
وأن ينقله من هذا المكان إلى غير ما دامت مطابقة العمل
لنقص ذلك ، وليه للعامل ان يمنع عن العمل في المكان
الذي حده له المستخدم أو ينقله إليه ، وإلا أعبر مجازا
بالقواعد بإراد العمل ما لم يثبت العامل ان تحديد المكان
أو النقل لم يقصد به تحقيق مطابقة العمل أو لاسادة
إليه شيئا أو تحقيق مطابقة غير مشروعة للمستخدم .
لقد قضى بأنه لا يحق للمستخدم الاثراء في تعديل مكان
تنفيذ العمل إلا بموافقة الفريق الآخر في العقد ، أو كان
النظام الداخلي للمؤسسة يسمح بذلك .

2 - قيام العامل بنفسه بأداء العمل :- بهل ان شخصية
العامل هي محل اعتبار في العقد فالمستخدم لا يتعاقد مع العمل
إلا لشخصه ومهارته أو أمانته ، ولذا وجب على العامل ان
يقوم بالعمل بنفسه .

سنة تأنيده ليساسي -
قانون العمل

فلا يجوز للعامل ان يكلف غيره بأداء العمل بدله إلا لموافقة
المستخدم ، ويترتب على هذا الطابع التخصيص لزام العامل
أن العقد ينتهي بإوفائه ، فلا يصح للمقدم الزام الورثة
للعامل بتنفيذه ولا يصح لورثته العامل ان يقوموا
من تلقاء أنفسهم بهذا التنفيذ .
وإذا عهد العامل إلى غيره لتنفيذ العمل المتفق عليه
وكان المستخدم قد رخص بذلك ، فلا يبالى عن هذا عمل
هذا الغير إلا إذا ثبت خطأه ، أما إذا لم يسمح للمقدم
بعمل الغير ، فإن العامل يُسأل عن عمل الغير إذا
اخطأ لأنه هو قام بهذا العمل بنفسه .

٣- نقل العامل في أداء العمل عنابة الشخص المأجور :

سئل أنه من الواجب على العامل ان لينقل في أداء العمل
المكلف به عنابة الرجل العادي طبقاً للقواعد العامة
في تنفيذ الالتزامات ، ويجوز للطرفين أن يتفقوا
على ان تكون العنابة الشراؤ أو أقل من الرجل العادي
ولكن لا يجوز إلا اتفاق على الاعفاء من المسؤولية
وكل اتفاق مخالف لا يعتد به ، حتى ولو كان الاعفاء
من المسؤولية في حدود ما تسمح به القواعد العامة
أي الاعفاء من الخطأ اليسير الذي لا يمس حياة الإنسان
أو سلامته جسدية .

ثانياً - الالتزام بالطاعة أوامر المستخدم :

ان القاعدة تفرض ان العامل - تخضع لتوجيهات وأوامر
المستخدم .

لجنة تأليه ليسانس - قانون العمل -

لذلك يجب على العامل الخضوع لسلفة الاستم و توجبه
 واشترافه ، غير ان سلفة الاستم في اهدار به وامر والتعليمات
 مقبده بل يترام شروط العقد والقانون والقواعد المطبقة
 بالقيام العام والا داب العامة وبهم تغري على حياة العامل
 الخمر انما كان الامر الصادر الى العامل غير منطوق
 عليه مع العقد المنفق عليه او مخالفا للنطوق القانونية
 الامر اقله للعامل ان يطيع هذا الامر ، وامتناعه
 العمل هنا لا يجد اذلا في التزام ،
 ويجب ان يكون الامر متعلقا بالعمل المنفق عليه ولا عند
 الامر خارج دائرة العمل ، الا اذا السلوك العمل خارج
 دائرة العمل تأثيره على العمل ،
 اذا قام لدى العامل سبب يمنع العامل من اداء العمل فلا
 ان يظهر التقدم ، وتظهر تعليمات جديدة
سائلا : الالتزام بالمحاكمة على الاستياء المساحة اليه :
 يلتزم العامل بالحفاظ على الاستياء المساحة اليه بسبب العمل
 لسوء كانت لازمه لتنفيذ العمل كالألات وادوات العمل
 والمواد الاولى اللازمة للانتاج ، او كانت استياء اخرى سلت
 اليه مناسبة العمل ولو كانت غير لازمه لتنفيذه .
 اما الاستياء المساحة لتنفيذ العمل هو التزام لتحقيق نتيجة
 ولذلك يعتبر العامل مسئولا عن هلاك او تعيب الشيء
 المساحة اليه لتنفيذ العمل ، ووجوب عيب في الشيء بعد
 من قبل القوة القاهرة

ص ٥٦ - تابع المحاضرة الخامسة - اتفقوا العمل
سنة تالية ليسا في - قانون العمل

أما السرقة أو السرقة فلا يهينان في نظر القانون، من قبيل القوة
القاهرة التي ترتفع بها مسؤولية العامل إلا إذا أثبت أنه بذل
كل عناية لتلا فها.

أما الأشياء التي سلمت إلى العامل فلها سبب العمل - ومن أن تكون
لازمة لتنفيذ العمل، فلا يسأل عنها إلا كما يسأل الوديع
عن الوديعة، والوديع لا يسأل عن الهلاك أو التعيب إلا
إذا كان في وسعه اتقاء سببه راجع أحكام الوديعة كقصد
من العقود الخاصة في القانون المدني.

هذه الالتزامات نهت عليها المادة السابعة (٥٩) من
القانون ٩٠ - ١١ المشار إليه سابقا إلا أنه عبر عنها
بجبارات والظالم مختلف لكن المعنى واحد، الراد العامل واجب
عليه أن يؤدي عمله بأقصى ما لديه من قدرة والقيام
بالواجبات المرتبطة بمنصب عمله، وأن يساهم في مجهودات

الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية، وأن
يفدوا في العمل التعليمات الصادرة إليهم من المستخدمين أثناء
ممارسة العادية لسلطاته في الإدارة، من المستخدمين أثناء

ب. الالتزامات التي يفرضها مبدأ حسن النية:
يجب الملاحظة أن المشرع لم يفرق بين هذين النوعين

من الالتزامات إلا أن لا أخذ بهما التفسير إنما هو تفسير
فقهي، تحت، والمشرع الجزائري أدرج كل هذه الالتزامات
في مفهوم المادة السابعة السابقة لاشارة إليها.

يجب القول أن تنفيذ العقد يخضع، بوجه عام، لمبدأ حسن
النية، إذا كان هذا المبدأ واجب التطبيق في جميع
العقود، فإن تطبيقه في مجال عقود العمل يبدو أولى وأهم.

ص ٥٦، تابع للمحاضرة الخامسة - آثار العقد
سنة تأليفه ليسا نسي - قانون العمل

نظراً للعلاقات التخيوية التي تنشأ بين المستخدم والعامل والتي يكون فيها العامل محل ثقة المستخدم، مما يوجب عليه أن يقوم بكل ما يفرضه عليه حسن النية من التزامات قبل المستخدم وفي هذا المجال يشير الفقه إلى واجب الإخلاص أو الولاء الذي يتعين على العامل بمقتضاه أن تمتنع عن كل ما يضر لمصالح المستخدم، وأن يقوم بكل ما شأنه أن يحقق هذه المصالح، وبمحافظة عليها، ولعل من أبرز أمور هذا الالتزام أن يحترم العامل الوقت المخصص للعمل، فلا يشتغل فيه لدى غير المستخدم، ولا يقبل من العملاء ما يمكن أن يجهز رشوة، ويحافظ على أسرار العمل، وأن تمتنع عن منافسة رب العمل ونعرض إلى هذه الالتزامات فيما يلي :-

١- الالتزام بالتخفيض لنشاط العامل لعملاء واحد هذا الالتزام :

يتعين على العامل في كل حال أن يعمل في خدمة المستخدم كل الوقت الذي اتفق عليه في عقد العمل، فلوذا عمل لحساب الغير دون موافقة رب العمل أو المستخدم في الوقت الذي يجب أن يكون فيه في خدمة المستخدم، فإنه يرتكب خطأ جسيماً يبرر المادة السابقة من القانون ٩٥-١١ حيث ذهبت على أن يراعى الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

في الواقع، إن مثل هذا الالتزام لا يقع على العامل إلا في حدود ما يفرضه عليه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، فلوذا كان قيامه بهذا العمل من شأنه أن يستنفذ جهده ويحقق قدرته على القيام بعمله، فلا يلزم على الوجه المطلوب فليس أن يقوم به، وهذا اجابة على منع العامل من العمل لدى الغير في أوقات فراغه، وكذلك منع مع العامل القيام بعمل في أوقات فراغه.

إذا كان من شأنه ان ينافس المستخدم ، سواء تحققت هذه المنافسة
في عمل العامل لدى مستخدم آخر منافس ، أو بالعمل لحسابه الشخصي
في أنه يمنع على العامل أن تكون له مطامح مباشرة أو غير مباشرة
في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونه أو مقاوله من الباطن
إذا هناك اتفاق بين العامل والمستخدم ، بأن يلتزم العامل
الذي له مطامح مباشرة أو غير مباشرة ألا ينافس المستخدم في
عمل نشأه .

2- عدم قبول ما يعتبر رتبة من الغير :-

كقاعدة عامة ، يجوز للعامل ، بموافقة المستخدم ، أن يتلقى
من العملاء الذين يتصل بهم في بعض الاعمال ، عطايا أو مكافآت
على سبيل الهدية التي تعتبر اجراً أو جزاءً من الاجر
ولكن الامر يختلف إذا اخطبت للعامل مبالغ دون علم المستخدم
أو تخشى في هذه الحال أن تكون هذه الهدية رتبة يقصد بها
محاباة مقدمها على حساب مطامح المستخدم بل وهذا امره
في بعض الاحيان مما يتنافى مع مبدأ حسن النية في
تنفيذ العقد ، ولذلك يطالب المشرع على قبولها جزائياً راجع
في ذلك القانون 06-01 المؤرخ في 20/02/2006 المعلق بمكافحة
الفساد والوقاية منه المعدل والمتمم

3- الالتزام بالمحافظة على اسرار العمل :-

إن التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل التي أطلع عليها بحكم
عمله هو التزام هام يفرضه مبدأ حسن النية في تنفيذ
العقود ذلك لأن تسريب هذه الاسرار الى الغير من شأنه
أن يلكئ الضرر لمصلحة المستخدم . وهذا ما نصت عليه المادة
السابعة المذكورة سلفاً وعلى الخصوص في الفقرة الثامنة من هذه
المادة (القانون 90-11)

ص. ٥٩ - تابع للمحاكمة الخامسة - اثار عقد العمل -

سنة ثالثة ليسانس - قانون العمل

رغم أن هذا الالتزام هو ما يفرضه مبدأ حسن النية فقد
لهم عليه القانون رقم ٩٠ - ١١ في المادة السابعة منه وقررة ٥٨،
بناء على ما سبق - يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية
كأسرار المتعلقة بالآلات، وأن يحتفظ كذلك بأسرار العمل التجارية
وهي تلك المتعلقة بمعاملات المحل ونشاطه وكذلك بالنسبة
لجميع وجه من أوجه النشاط الأخرى كالملهي والنشاط الزراعي
وكل ما يتعلق بالأسرار العائلية بالنسبة كدعم المنزل،
هذا الالتزام لا يقتصر على المدة التي يستغرقها عقد العمل،
بل يستمر حتى بعد القضاء بعقد العمل، لأن الخطر من إفشاء
هذه الأسرار يتحقق بعد القضاء بعقد العمل، كما يتحقق
أثناء قيامه.

لكن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل مرهون بسرية هذه
المعلومات، أما إذا ارتفعت السرية عنها وداعت بين الناس
فلن العامل لا يعود ملتزماً بعدم إفشاءها، وعلى أي حال
فلن التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل حتى بعد القضاء
بالعمل، فإما على عدم إفشاء هذه الأسرار إلى الغير فحسب
ولكنه لا يمنع العامل من استخدام هذه الأسرار بنفسه
وكسابه الخاص بعد القضاء بعقد العمل ما لم يكن هذه الأسرار
من الاختراعات المسجلة باسم المستخدم

من شأن ذلك تمكين العامل من منافسة المستخدم بعد القضاء
بالعقد منافسة كبيرة، ولذلك يتكامل المستخدمون من هذا
الخطر بأن يشترطوا على العامل عدم المنافسة بعد القضاء بعقد
العمل خاصة وأنه يجوز للعامل إذا لم يمنع شرط في العقد
أن يقوم بمناقشة المستخدم السابق عن طريق الاتصال بالعملاء
المستخدم، ويعتبر هذا الاتفاق من القيود التي ترد على حرية
العمل، وهو قيد اتفاقي بين العامل والمستخدم.

4- الالتزام بعدم منافسة المستخدم .

إن مبدأ حسن النية يفرض على العامل ألا يناهض المستخدم في أثناء مدة العقد ، كأن يقوم في أوقات فراغه بالعمل كسابقه مستخدم آخر يعمل يناهض المستخدم ، وعلى ذلك فالعامل الذي يشتغل في متجر لبيع بضاعة معينة أو يقوم بتوزيعها على الزبائن لا يجوز له أن يعمل على بيع ذات البضاعة كسابقه هو أو كسابقه متجر آخر ، ولكن يجوز أن يقوم بعمل آخر لا يتصل بالعمل الذي يؤديه في خدمة المستخدم ، فالعامل الذي يعمل في التجارة يجوز له في أوقات فراغه أن يعمل في صناعة لا حذية أو في بيع الملابس ، لأن عمله هذا لا يشكل منافسة للمستخدم . وبذلك تعود للعمل حريته في منافسة المستخدم بالقيام بعمل مماثل كسابقه الخاضع أو عن طريق الاشتغال لدى مستخدم آخر . ولكن نفس المهنة أو الحرفة بشرط أن تكون المنافسة مشروعة . اسرار العمل أثناء اشتغاله لدى المستخدم ، لأن العامل بالتوقف على الذين يتعاملون مع هذا الأخير لدى المستخدم ولمعرفة العملاء منافسة تمكنه به حرراً ، وقد يخبره الأمر على ترك العمل قبل انتهاء أجله للدخول في هذه المنافسة . لذلك أجاز القانون ألا تفاق على منع العامل من منافسة المستخدم بعد انتهاء العقد ، ولكنه خيف لطاقته نظراً لما يشكله من قيود على حرية العمل . وهذا ما أشار إليه المشرع الحزائي في المادة السابعة (٥٦) فقرته سابقة من القانون ٩٥-٨٨ .

أما العقود الخاصة لقانون العمل ، فهي الواجب ان يكون المنع من العمل محدوداً ، من حيث الزمان ، إما اذا كان محدوداً من حيث المكان فقط ومطلقاً من حيث الزمان فيعتبر باطلاً ولا يُقِل به .
إما اذا كان محدوداً من حيث الزمان ومطلقاً من حيث المكان فإنه يكون صحيحاً . وبلا شك ان المشرع لم يحدد وقت المنافسة حيث استمره الا يكون العامل مطابقة في مؤسسة أو مقولة أو شركة منافسة أثناء العمل ، كما يفهم من النص ، اي أن تكون للعامل كافة حقوق العامل ومزاياه مستخدم ، فإذا انتهت العقد فلا يمنع حسب ما يفهم من نص المادة ٩/٥٦ من القانون ٩٠-١١ .
تحاليل العمل من شرط عدم المنافسة .

لأن هناك حالتين يمكن للعمل فيهما ان يتحال من شرط عدم المنافسة وان يستعيد بذلك حرية العمل ولو ترتب على ذلك منافسة المستخدم وهما :-

- ١- تمثل الحالة الأولى عندما يفسخ المستخدم عقد العمل أو يرفقه بتجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك .
- ٢- أما الحالة الثانية فتكون عندما يقع من المستخدم ما يبرر فسخ العامل للعقد .

٥- جزاء إخلال العامل بالتزاماته .

إذا لم يقيم العامل بالتزاماته على النحو المنصوص عليه أو على النحو الذي يفرضه القانون ، فإنه يتعرض للجزاء ، والجزاء الذي يتعرض له العامل إما أن يتقرر :-

- ١- التعويض عن الضرر اللاحق بالمستخدم من الإحراج أو الإخلال بالتزاماته ، وهذا التعويض غير محدد ، لأنه يغلب ان يكون العامل غير مخلص ، ولذلك فهو غير قادر على الوفاء كما ان قانون علاقات العمل قد أحاط أجبر العامل بمجموعة من الضمانات .

ص 12 - تابع للمادة الخامسة - اثار عقد العمل -

11/10/00

سنة تالية لبياسس - قانون العمل

2- من حق رب العمل قسغ عقد العمل بسبب لخلال العامل بالتزاماته وهذا الجزاء غير مجدي ، لان القسغ إما ان يكون بالا لفاق مع العامل وإما بحكم القضاء والقضاء لا يحكم بذلك اذا ثبت لديه ما يبرر هذا القسغ .

3- واما ان يتقرر مقرر السلفة التأديبية التي مارسها المستخدم على العامل ، وهو ما يعرف بالجزاء التأديبي .

وقد نص المشرع الجزائي على التأديب مع المواد 73 إلى غاية المادة 73 ~~73~~ ⁷³ من القانون 90-11

ينظم النظام الداخلي المؤسسة المؤسسة المنصوص عليه في المواد 73 إلى 79 من نفس القانون 90-11 ، لا تضام ودرجة الخطأ ودرجة العقوبات ، وهي ، لان ثلاثية اختلفت تدرجت من ادنى عقوبة إلى أقصى عقوبة ، حسب درجة خطورة الخطأ المرتكب . وقد أحاط المشرع العقوبات التأديبية بضمانات جدي هامة لحماية ~~العامل~~ للعامل من سوء تصرف المستخدم في استعمال هذه الصلاحيات

2 - التزامات المستخدم -

إن هذه الالتزامات هي في ارجل حقوق العمال فما كان التزاما على المستخدم يعد حقا للعامل . وإن قانون العمل الجزائي قد نص على جملته من الالتزامات الخاصة للمستخدم والمتعلقة في حقوق العمال وهي على الخصوص :

- 1- تأمين واعداد المكان اللازم لمباشرة العمل وتزويد العامل بالموار والادوات اللازمة لانجاز العمل مالم يجد لوحيد اتفاق بين الطرفين او عرف جابر كالعامل المشتغلين في بيوتهم
- 2 - اتخاذ التدابير اللازمة لحفظ صحة العامل

ص: 13 - تابع للمحاضرة الخامسة - اثار عقد العمل ،
لجنة تالية لبياساتسي - قانون العمل -

وسلامته او يثبت ذلك في توفير حطب العمل طبقا
للكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ
في 12 مايو 1993 المتعلق بتنظيم نشاط حطب العمل
وكذلك الاحكام الوارد في القانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988
المتعلق بالحماية الصحية والامن وحطب العمل
ولذلك يجب على المستخدم اتخاذ جميع التدابير المناسبة لحماية
العمال من كل الاخطار المحدقة بهم ، كالظهير والظواهر
والفقارة ووضع الآلات والاهادة والبرودة او الرطوبة الخ
وهذا ما يسهل بالا من الضمان الذي نظمه المشرع الجزائري
بالمرسوم رقم
المؤرخ في

- يخضع المستخدم الى رقابة ادارية تتكفل بها مفتشية العمل
ومن بين اختصاصاتها - مراقبة محيط العمل ومدى
توفره على الشروط القانونية المطلوبة لحماية العمال
وقد نظم المشرع الجزائري مفتشية العمل بالقانون رقم 90-03
المؤرخ المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم
ان المستخدم يكون مسؤولا عن كل ضرر يلحق العامل
من حرار لفرط أو الاخلال بالالتزامات الواقع على
عائقه وفي هذا الصدد يجب مع المستخدم أن يصرح
بماله له حدود التامينات الاجتماعية طبقا للمادة
السادسة (06) من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983
المعدل والمتمم -
وتأمين العامل من الامراض المهنية وحوادث العمل
طبقا للقانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983

ص 14 - تابع للمادة الخامسة - أثر عقد العمل -
سنة تأنيبه ليس أساس - قانون العمل

وعند حدوث خطر اجتماعي كالمرفق او حادث العمل او مرض
مهني او البطالة ملان حدود القاميات بـ اجتماعه
هو الذي يتكفل بالتكويهاات النقدية والحيثية .
يجب على المستخدم ان يمكن العامل من العمل المتفق عليه
في العقد . ولا يمكن للمستخدم منعه من ذلك ، وتبدو
الهيئة الالتزام اذا كان لاجر كدر على اساس هذا العمل المنجز .
- الالتزام بالعناية . بالعامل المطاب سواء في بيئته او نقله
الى اقرب مستشفى

- على المستخدم ان يعامل العامل معاملة انسانية
ومتسع عن الافعال والاقوال التي تسي لبشره وكرمه
- الالتزام بتسليم شهادة عمل الى العامل جانا تظن
تأخر التوظيف ونهاية العمل - والمناصب التي تقلد ها
وذلك طبقا للمادة 75 من القانون 90 - 11 .

ان هناك التزامات خاصة يتقيد بها المستخدم حقا
للمؤسسة وتنظيمها للعامل وهي على التوالي :
1 - النظام الداخلي :

نص المشرع الجزائري في المادة 75 من القانون 90 - 11
على الزامية وضع نظام داخلي عندما تشغل المؤسسة
هو عاملا فائتر

يجب ان يعرف هذا النظام على اجهزة المشاركة او ممثل
العامل عند عدم وجود هذه الاجهزة
ان النظام الداخلي الذي يحضره المستخدم هو وثيقة مكتوبة
يحدد فيها المستخدم لزوما

ص ١٢٠ . تابع للمحاكمة الخامسة - اثار عقد العمل -
سنة ثالثة ليسانس - قانون العمل

التواء المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية ولمن
والا لغيره . طبقا للمادة 77 - 90 - 11 . كما يجد في المجال القايي
طبيعة الاخطار المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واحترام
التقيد

حتى يتعمل نافذ لا بد من اجراءات قانونية ابتداء
من الامطار عليه وعرفه على مفتشية العمل للمصادقة عليه
والتأكد من مطابقة القانون خلال ثمانية (08) ايام
ثم تودع تحت منه له كتابة لبط الحلكة المختصة
اقليميا ، كما يلحق التقدم اشهارا واسعا في اوساط العمال .

- الالتزام بالتنظيم القايي لوقت العمل .

ان التشريعات الحديثة تهتم بتنظيم وقت العمل
تنظيما ايريا لحماية جهد العامل ومكنه عن طريق فرق
حد أقصى لساعات العمل لتخلها فترة معقولة من
الراحة اليومية والاسبوعية .

ولهذا الغرض اصدر المشرع الكراوية الامر رقم 97-03 المؤرخ
11/01/1997 . يجد المدة القانونية للعمل

تحدد المدة القانونية للعمل - 40 ساعة في ظروف العمل العادية
وتوزع هذه المدة على خمسة (5) ايام عمل على الاقل
لتولي الاتفاقيات الجماعية تنظيم وتوزيع ساعات العمل
الاسبوعية .

لا يجب ان تتجاوز مدة العمل اليوم الفعلي 12 ساعة في اية
حال من الاحوال .

التنظيم الخاص لعمل الأحداث :

يقصد بالحدث كل من لم يبلغ 18 سنة من العمر، وقد منع المشرع تشغيل الأحداث من كلا الجنسين في أي عمل ليلي، والعمل الليلي هو العمل الذي يتم بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، وكذا لفرد منهم، ولا يمكن تشغيلهم في أي عمل شاق. وهذا ما نصت عليه المادتان 27 ، 28 من القانون رقم 90-11 ،

التنظيم الخاص بعمل النساء :

تمنع على المستخدم أن يشغل النساء العاملات في أي عمل ليلي وكذا الظروف، لكن يمكن تشغيلهن في عمل ليلي يتوافق وطبيعتهن بترخيص من مفتش العمل المختص إقليميا، وهذا ما نصت عليه المادة 29 من القانون 90-11 المشار إليه سابقا.

الالتزام بمنع العطل

أوجب المشرع على المستخدم منع عطل العامل ومن هذه العطل :

- 1- عطلة سنوية مدتها ثلاثون يوما تحسب على أساس يوميين ونصف لكل شهر، ويتكفل المستخدم بموضع برنامج سنوي للعطل تراعى فيه سن العامل، والعامل المتزوجون طبقا للمادة 39 من القانون رقم 90-11، ومدة العطلة من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة، ويمكن أن تجزأ العطلة السنوية، ولا تقل هذه الجزئية عن 12 يوما كما يمكن أن ترحأ العطلة إلى السنة الموالية، ولا يمكن توقيع أي عقوبة أثناء العطلة، كما يمكن استدعاء العامل أثناء عطلة لضرورة المصلحة، كما يمكن وزير العامل في الجيوب عطلة لا تزيد عن 15 أيام (المادة 42)

ص 17 - تابع للمحاضرة الخامسة - آثار عقد العمل -
سنة ثالثة ليسا ئس - قانون العمل

وتعد العطلة من النظام العام ومن ثم لا يمكن التنازل عنها أو تعويضها
مبالغ تقديرية ، ومن ثم شُرعت للاستجمام وراحة العامل ، وإذا
كان العامل في عطلة مرهقته كونه في بلد ، فلا يحول للعامل
إلا عطلة سنوية واحدة (المادة 47 من القانون 90-11)
ويرخص للعامل توقيف عطلة السنوية إذا تعرض لحادث
أو مرض ليتمكن من الاستفاضة من العطلة المرهقة .

2- عطل خاصة -

1- يستفيد العاملات من عطلة ولادة وأمومة مدتها 98 يوما
وهي مدفوعة لأجر بطريقة اتباع اجراءات التبليغ لدى صندوق
التأمينات الاجتماعية

2- عطلة حج لا البقاع المقدسة مرة خلال المسار المهني .

3- الإجازات الخاصة المنصوص عليها في المادة 54 من القانون 90-11
تأريخها للمقام المرتبطة بتبشيل نقابي أو تبشيل المستثمرين
حسب مدة ، واحتاج

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي

- يستفيد العامل ثلاثه ايام كاملة مدفوع لأجر متناسبة حث
من لاحتات العائليه الاثنية -

- زواج العامل ، ولادة مولود له أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد
الأصول أو الفروع أو الكوأس من الدرجة الأولى للعامل أو زوجه
أو وفاة زوج العامل ، أو ختان ابن العامل

وليقدم التبشير إلى المخدم في حالتي الولادة أو الوفاة لاحقا .

كما يحق للمستخدم ان يمنح للعامل رخصه تخفيف خاله غير مدفوع
لأجر الذي يكون في حاجته مما ماسة إلى هذا التخفيف

- يجوز للعامل الاستفادة من أربع ساعات في اسبوع متتابعة
دررس ، كما يجوز للعامل المؤهل ان يقدم دروسا في حدود
6 ساعات اسبوعيا -

ص. 18 - تابع للمحاضرة الخامسة - آثار عقد العمل -
سنة ثالثة - ليسا ئس - قانون العمل -

ويستفيد العامل من الترفيه والتفرغ في منتهى عمله.
ويستفيد أيضا من يوم راحة في الأسبوع ، فلماذا عمل يوم الراحة
الأسبوعية يستفيد مباشرة من اليوم الموالي وتضاعف له ساعات
العمل ، وكذلك عمل الأيام الدسبب والوكنة والعالمية -
3- الالتزام بأداء الأجر

إن الأجر عنصر جوهري في عقد العمل وركن من أركانه
فلماذا تخلف عنه كان عقداً غير مسمن من عقود البترعات أو
الخدمات المجانية .

يخبر الفقهاء عن هذا بقولهم " إن الأجر من مقومات عقد العمل
وليس فقط من طبيعته

وبالرجوع إلى النصوص القانونية نجد أن المشرع إنشأ فقرة
على وجوب توافر عنصر الأجر لا اعتبار العقد عقد عمل
ولذا ما نهت عليه المادة 80 من القانون 90-11 المشار إليه
سابقاً بأن " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ، ويتقاضى
موجبه مرتباً ودخلاً يتناسب ونتائج العمل .
وعرفت المادة 81 من نفس القانون المرتب بأنه "

- الأجر الأساسى التاجم عن التعريف المهني في الهيئـة السائدة
- النقوبات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات
الافاضة بحكم لظروف العمل خاصة ، لاسيما العمل الشاؤمي
- العلاوات المرتبطة بنتاجية العمل ، مما فيه العمل اليالي ، وعلاوة المنطقة
كما وضحت المادة 82 من نفس القانون 90-11 عبارة الدخل

المتناسب مع نتائج العمل ، الأجر حسب المردود ، لاسيما العمل
بالا لتمام أو بالقطعة أو العمل بالكمية أو حسب رقم الأعمال -
لأن عقد العمل ، ملو جب لأجر - تخلف عن عقود البترعات -

وهكذا نجد المادتين ٨٠ - ٨١ - ٨٢ من القانون ٩٠ - ٨٨ عرفت لنا لاجر
والسحق الرأى على لاجر هو المقابل التقدير الذي يتقاهاه
العامل كغير ادائه لعمله مضافا اليه جميع التحويلات والمردودية
وكل ما يتعلق بنتائج العمل ، ولذلك فإن تحديد الطبيعة القانونية
للاجر ذات أهمية بارزة ، ومن ثم فإن لاجر لا مقابل
أيام التي يعمل فيها العامل معلا وإنما يقدر بحقة الخالية
مقابل جهد العامل وعمله الفعلي على أن يتم توزيعه على
أيام العمل الحقيقية وعلى فترة العطلة السنوية وأيام
العطل الكلية وأيام الاعياد
يجب أن نشير إلى أنه إذا كان لا بد من وجوب عقد عمل
لكي يكون مقابل العمل الذي يتقاهاه العامل اجراً -
فلا بد أن يكون هذا العقد صحيحاً ، فلو كان عقد العمل باطلاً
لسبب أو لآخر فإن ما يحل عليه العمل لا يعد اجراً
وإنما هو مجرد تحويل أو دين - تخضع للقواعد العامة وأنها
قواعد لا تراث لا سبب ، وهذا ما ذهب إليه الفقه السائد ،
غير أن هناك رأياً آخر ، يرى في هذا الرأي اهداراً للطابع الحيوي
للاجر ويدعو إلى التحول عنه واعتبار أن ما يستحق للعامل
في هذه الحالة ، يتمتع بحقة لاجر ، لأنه إذا كان عقد العمل باطلاً
لا يأن أن ينفي علاته عمل فلهذه تخلف عن هذا البطلان
فإنه لا يأن أن ينفي عن مقابل العمل حقة لاجر
ذلك أن مقابل العمل لا يختلف جوهره باختلاف مظهره -
وهذا ما ذهب إليه الدكتور حبال العبدوي ، وأيده الدكتور رمضان
البواسحور ،

يجب أن يكون لاجر نقداً وهذا ما نصت عليه المادة ٨٢ - ٩٠ - ٨٨
وعلى أن يجب لاجر بعض الأدوات العينية
كما يجب أن يدفع مع مكان وقت محين (المارّة ٨٨ - قانون ٩٠ - ٨٨ -

ص 20 - تابع للمادة الخامسة - اثار عقد العمل
سنة ثالثة ليسانس - عقد العمل -

11/11/11

يجب ان تراعى في لاجر ضرورة التوفيق بين فكرتين -

- الفكرة الاولى : ان يكون لاجر متناسبا مع العمل الذي يؤديه العامل

- الفكرة الثانية : ان يكون لاجر متناسبا مع احتياجات العامل

يعني له ولعائلته معيشة انسانية مقبولة -

ويدخل ارضا في عناصر لاجر المئج العائلية -

ان لاجور لم يعد تحديدها يتم بين المخدم والعمل لما تريت

عن ذلك من تلسف ولفهم حقوق العامل ، وانما اهميت لاجور

تدر ارضا من الدولة مباشرة او بواسطة الاتفاقيات

الجماعية او الاتفاقيات الجماعية / فهي التي تضمن شبكات الاجور

لذا كان لاجر هو المظهر الرئيسي أو الوحيد في غالب الاحيان

لمعيشة العامل فقد حرص المشرع على ارجاء طلبة بالضمانات

التي تكفل وصوله اليه كاملا ، وقد نص على هذه الضمانات

قانون علاقات العمل الجزائري وهي على النحو التالي -

1- الدفع للاجر بالنظام عند حلول اجل استحقاقه

2- ان للاجر افضلية في الدفع وتساوي على جميع الديون الاخرى

3- لا يمكن حجز الاجور الا في الحدود التي تقررتها الموار

من القانون 08 / 09 المؤرخ في 22 / 02 / 08 المضمن قانون

للاجزات المدنية والادارية -

4- لا يمكن الاعتراض على الاجور المستحقه للعامل

ويكن القول ان لاجور من النظام العام لا يمكن الاتفاق على

مخالفتها.

تدرجت المادة الخامسة من القانون 09 - 11 على مجموعة من الحقوق هي -

- ممارسة الحق النقابي - التقاضي الجماعي - المشاركة في الهيئ المستخدمة

الضمان لاتباعه والبقاء ، اللجوء الى طراري
الخدمات الاجتماعية ، وقد ذكرنا بعضا منها في السابق