

قانون العمل

Labour law

الدكتور: محمد علي المليجي

كلية الحقوق - قسم القانون الخاص

المحاور:

حقوق العامل والتزاماته

أولاً- حق العناية الطبية.

ثانياً- تنفيذ العمل.

ثالثاً- الامتثال لأوامر صاحب العمل

رابعاً- عدم المنافسة.

المخرجات المتوقعة من الدرس

- 1- معرفة حقوق العامل اتجاه صاحب العمل.
- 2- معرفة الطابع لالتزام العامل بأداء العمل.
- 3- تحديد التزامات العامل التي تنشأ بموجب عقد العمل، وتلك التي يفرضها القانون.

المقدمة

يتربى على ابرام عقد العمل آثار تتعلق بالعامل، وتمثل بالحقوق والالتزامات، فالالتزامات التي تتولد على عاتق العامل بمناسبة هذا العقد قد تتدخل الإرادة في قيامها، وقد يفرضها القانون على الرغم من عدم الاتفاق عليها، ويجب التقييد بها وتنفيذها.

فيضع عقد العمل على عاتق العامل التزامات يجب التقييد بها وتنفيذها اتجاه صاحب العمل، كما يمنحه جملة من الحقوق ضمنها له القانون، سنبيّنها على الصور التالية.

نظم قانون العمل حقوق العامل بالفصل الثاني من الباب السادس في المادتين 93/94، وقرر له الحقوق التالية
أولاً- حق العناية الطبية فالعامل يتمتع بالعناية الطبية، ويجب على صاحب العمل في هذا المجال أن:

- أ- يوفر وسائل الإسعاف الأولية، مهما كان عدد العمال في المنشأة
- ب- يستخدم مريضاً ملماً بوسائل الإسعاف الطبية يخصص للقيام بها، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض، وان يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج، وكذلك الصور الشعاعية والتحاليل الطبية، وذلك كله بالمجان، متى زاد عدد عماله في مكان واحد أو في دائرة نصف قطرها 15 كيلو متر عن 100 عامل ولم يتجاوز 200

عامل

- ج- يوفر للعمال فضلاً عما ورد في البند السابق جميع وسائل العلاج الأخرى التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء اختصاصيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان متى زاد عدد عماله عن 200 عامل
- د- يؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة اذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في البندين ب/ج من الفقرة السابقة في مستشفى حكومي أو خيري.
- هـ يتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة، الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة، بما فيها تحديد نفقات المعالجة والتداوي والإقامة عن طريق صناديق الضمان الصحي أو مؤسسات التأمين الخاصة.

ثانياً- بالإضافة لحق العناية الطبية، فإن العامل يتمتع بمجموعة من الحقوق تتجلى فيما يلي

- 1- الحق في الزيادة الدورية للأجور، مرة على الأقل كل سنتين، وفق النسبة المحددة في النظام الداخلي او في عقد العمل.
- 2- الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وعد التميز.
- 3- الحق في الحفاظ على كرماته الإنسانية.
- 4- الحق في تأمين ظروف عمل تكفل السلامة والأمان في عمله.
- 5- الحق في الانضمام للنقابات العمالية والجمعيات الحرفية.

فحص سريع

أجب بـ صحيح او خطأ عما يلي:

لا يجوز للعامل اجراء العمليات الجراحية في المشافي الخاصة؟

يمكن للعامل في الشركات الخاصة، أن يتربّب لجمعية حرفية لتدعم مسيرته المهنية؟

الالتزامات العامل

يرتب عقد العمل جملة من الالتزامات على عاتق العمل ويفرض على مخالفتها جزاء مناسباً وفق التالي :

أولاً- التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه: عملاً بأحكام الفقرة /ب/ من المادة 95/ قانون العقوبات، ومع مراعات أحكام المادة 652/ يجب على العامل ما يلي:

1- أن يؤدي بنفسه الأعمال المكلف بها بدقة وأمانة وفقاً لما هو محدد بالقانون ونظام العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد واستناداً لنص القانون يتجسد هذا الالتزام في أن ينجز العامل العمل بنفسه، فيجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، لما لهذا الأداء من طابع شخصي حيث أن شخصية العامل هي محل اعتبار لدى صاحب العمل، نظراً لأن الأخير قد راعى اعتبارات معينة في شخص العامل عندما تعاقد معه، ككفاءته وأماناته وآخلاقه ومقدراته على أداء العمل.

الالتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه

فالالتزام العامل بتنفيذ العمل إنما هو التزام بعمل لذلك له طابع شخصي، فلا يجوز للعامل أن ينفذ هذا الالتزام من خلال شخص آخر مالم يوافق صاحب العمل على ذلك صراحةً أو ضمناً، أو يستدل على ذلك بالعرف أو العادات الجارية، يتربّط على الطابع الشخصي لالتزام العامل بأداء العمل انقضاء العلاقة التعاقدية بوفاته فلا يستطيع صاحب العمل عندئذ الزام ورثة العامل بأداء العمل الذي كان مؤرثهم يتعدّبه، كما لا يجوز ان يحل محل مؤرثهم في أداء العمل.

كما يجب على أن يؤدي العامل المتفق عليه، ولا يجوز له أن يقوم بعمل غيره، إلا بموافقة صاحب العمل، كما لا يستطيع صاحب العمل تغيير نوع العمل وفرضه على العامل إلا برضاه، ولو كان في هذا التغيير مصلحة للعمل.

التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه

إلا أن المشرع وضع استثناء على ذلك في المادة 51/ من قانون العقوبات التي قررت ما يلى:

أ- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

ومثال ذلك: الزام العمال الذين يعملون في صناعة القمصان بالعمل في صناعة البيجامات

ب- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه حتى لو اختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وذلك في حالتي الضرورة والقوة القاهرة ومنعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه ولمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر. وحالة الضرورة في هذا المجال هي حالة مؤقتة، بحيث يعود العامل إلى عمله الأصلي ذاته بعد زوال الحالة. كإطفاء حريق وقع في مصنع، من ثم اصلاح ما نجم عن الحريق.

التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه

ج- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر، غير المتفق عليه، اذا استخدم وسائل تقنية حديثة او إذا لجأ الى تغيير في هيكلية الاعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته وكانت هذه الوسائل والتغيرات تتطلب من العامل مهارات نوعية جديدة، ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم بتدريب العمال وتأهيلهم على اكتساب هذه المهارات للقيام بالأعمال الجديدة.

وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد، تطبق في هذه الحالة على إنهاء عمله أحكام التسريح المبرر المنصوص عليه في المادة 64 قانون العقوبات.

الالتزام بالامتثال لأوامر صاحب العمل

يجب أن ينفذ العامل أوامر صاحب العمل وتعليماته الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، اذا لم يكن في هذه الأوامر التعليمات ما يخالف العقد او القانون او نظام العمل او الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر، وان يتقيى بمواعيد العمل، وان يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل او مخالفة مواعيده.

الالتزام بالامتثال لأوامر صاحب العمل

وهنا لا بد أن ننوه إلى أن سطوة صاحب العمل في اصدار الأوامر والتعليمات للعامل، والتزام الأخير بتنفيذها ليس بسلطة مطلقة، بل هي سلطة مقيدة بتوافر شروط ثلاثة:

1- ان يكون الامر الصادر من صاحب العمل متعلقاً بالعمل المكلف به العامل، ذلك ان سلطة الرقابة والاشراف إنما تثبت لصاحب العمل بالنسبة للعمل الذي يقوم به العامل لحسابه ولذلك فلا يجوز ممارستها إلا في حدود التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، اما خارج هذا العمل فليس على العامل سلطان، وله ان يسلك السلوك الذي يشاء، وليس لصاحب العمل تقويمه إلا اذا كان سلوك العامل خارج دائرة العمل تأثير على عمله، فعندئذ يكون لصاحب العمل في ان يوجه له الأوامر والتعليمات التي تتناول سلوكه خارج دائرة العمل، كما لو كان الامر يتعلق بإدارة مدرسة خاصة للبنات مثلاً، فعندئذ يكون لسلوك المدير خارج نطاق العمل أثر كبير على سمعة المدرسة.

الالتزام بالامتثال لأوامر صاحب العمل

2- يجب ان لا يخالف الامر الصادر عن صاحب العمل العقد او القانون او الآداب العامة: كما لو أمر صاحب العمل إحدى العاملات بالعمل في ساعات الليل في غير الحالات التي استثنها القانون من حظر تشغيل النساء ليلاً، او الآداب او كما لو طلب من أحد العمال القيام بتفتيش العاملات. فإن هذه الأوامر تكون غير واجبة الطاعة وبالتالي لا يعد امتناع العامل عن تنفيذها اخلالاً بالتزامه.

3- يجب ان لا يكون من شأن اطاعة العامل الامر الصادر عن صاحب العمل تعرض العامل او غيره للخطر: فلا يجوز لصاحب العمل في حالة ما إذا شب حريق في مكان العمل ان يأمر أحد العمال باقتحام هذا الحريق بقصد المساعدة في اطفاءه، فهذا الامر لا يكون واجب الطاعة.

امتحان سريع

أجب بـصـح أو خطـأ عن الأسئـلة التـالـية:

يجب على المرأة الالتزام بأوامر صاحب العمل في الدوام المسائي؟

يمكن للعامل ان يكلف والده بـأداء العمل المكلف به؟

الالتزام بالمحافظة على الأشياء المتعلقة بالعمل

عملاً بنص المادة 95 قانون عقوبات يجب على العامل ان يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات او أجهزة او مستندات او اية أشياء أخرى، وان يقوم بجميع الاعمال الازمة لسلامتها، وان يبذل في ذلك عناء الشخص المعتمد. واذا هلكت الأشياء المسلمة له بسبب قيامه بالعمل، كان لصاحب العمل أن يقتطع من اجر العامل المبلغ اللازم لاصلاحها او استبدالها بغيرها، في الحدود التي نص عليها المشرع.

إجابة السؤال الأول: الإجابة خاطئة.

إجابة السؤال الثاني: الإجابة خاطئة.

الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على اسراره

أولاً: ماهية الالتزام بعدم المنافسة: عملاً بنص المادة 95 قانون العقوبات يجب ان يحافظ العامل على اسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل بهذا الشأن . كما تنص المادة 96 من قانون العقوبات، بأنه يحظر على العامل:

- 1- الاحتفاظ بأي أصل أي ورقة او مستند خاص بالعمل.
- 2- العمل لدى الغير بدون موافقة صاحب العمل، سواء بأجر او بدون أجر.
- 3- العمل لمصلحة الغير بما لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.
- 4- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، او الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته عملاً أو شريكاً، مالم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على اسراره

ثانياً- الالتزام بعد المنافسة عند وجود شرط في العقد:

1- شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة: أحاط المشرع ادراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل بقيود الغرض منها كفالة حماية العامل وتحقيق مصالح صاحب العمل المشروعة في آن واحد:

الشرط الأول: توافر مصلحة جدية بالنسبة لصاحب العمل، في الاتفاق على عدم المنافسة: وبناء على ذلك إذا كان العمل الذي أسنده صاحب العمل للعامل لا يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، او بالاطلاع على أسرار عماله فلا يجوز عندئذ تقييد حرية العامل بلا مبرر.

الشرط الثاني: أن يكون المنع من المنافسة نسبي، أي محدد من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.

الشرط الثالث: يجب أن لا يقترن الاتفاق بعدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه.



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

قانون العمل

المراجع

الجامعة الافتراضية السورية، قانون العمل.

انتهت المحاضرة