

إسم المادة: قانون العمل

إسم الدكتور: الدكتور محمد علي المليجي

الأكاديمية العربية الدولية – منصة أعد

مخطط المادة العلمية:

أولاً: المقدمة.

ثانياً: تعريف قانون العمل.

ثالثاً: مبادئ قانون العمل.

رابعاً: تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له.

خامساً: انعقاد عقد العمل.

سادساً: حقوق العامل والتزاماته.

سابعاً: حقوق صاحب العمل والتزاماته.

رابعاً: انقضاء عقد العمل.

المقدمة:

كان قانون العمل في العهد الروماني مجهولاً فلم يكن هناك أهمية تذكر لمعالجة أوضاع العمال بشكل مستقل، بل كانت المجتمعات تنظر للعامل على أنه من طبقة محتقرة وكان التعامل معه أشبه بالرق. أما القانون الفرنسي القديم وكذلك الحال في مجلة الأحكام العدلية العثمانية فكان هناك ما يسمى بإجارة الأدمي، فكانت أحكام تنظيم العمل جزءاً من القانون المدني. وفي فترة العصور الوسطى ظهر نظام الإقطاع وكان الرق منتشرًا كثيراً فكان يباع العامل مع الأرض أو المنشأة التي يعمل بها، ولم يكن يعترف له بشخصية قانونية.

وفي مرحلة تاريخية متقدمة ظهرت بعد الحرب العالمية الثانية ظهر ما يسمى بنظام الطوائف حيث كانت كل جماعة من المهنيين تقوم بأعمال معينة، وكان هناك تسلسل في درجات العمل يحترم العامل الأدنى درجة العامل الأعلى درجة منه.

حالياً فقد أصبح من المسلم به أن الآلات وغيرها من تجهيزات المصانع لا تنتج إنتاجاً متشابهاً من حيث الكم أو من حيث الكيف، وسبب ذلك يرجع إلى العنصر البشري، ونجاح المؤسسة الصناعية أو التجارية أو الزراعية لم يعد يتوقف على الآلات أو المواد الخام أو رأس المال بل على عوامل أخرى بشرية يرهاها قانون العمل.

وهو ما يقودنا للتساؤل حول ماهية قانون العمل وأحكامه؟

تعريف قانون العمل

يقصد بقانون العمل مجموعة القواعد التي تطبق على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين العاملين و أصحاب العمل تحت إشرافهم وسلطتهم بمناسبة أدائهم للعمل.

كما يمكن القول بأنه القانون الذي ينظم العلاقات الناشئة عن أداء عمل لحساب الغير كلما كان هذا العمل يتم بإشراف صاحب العمل وتوجيهه. واستناداً لذلك يمكننا استبعاد العمل المستقل والعمل الذي يؤدي مجاناً من نطاق تطبيق قانون العمل، فهذا القانون ينظم العمل الخاص التابع والمأجور.



مبادئ قانون العمل

يرتكز قانون العمل على مجموعة من المبادئ التي تميز قواعده عن الأصول والقواعد الواردة في القانون المدني، والتي سنعرضها على التوالي:

1- الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل:

يتصف قانون العمل أكثر من غيره من فروع القانون بأنه متعلق بالنظام. والنظام العام المقصود هنا هو اتجاه قانون العمل نحو تحسين شروط العمل، ورفع مستوى معيشة العمال، بالإضافة لحرصه على حمايتهم والنهوض الاجتماعي بهم وترقيتهم.

بالإضافة لذلك فإن الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل تأخذ منحى خاص بحيث تكون المخالفة لقواعده باطلة إذا انتقصت من الحد الأدنى المقرر لحماية العامل، بينما تعد صحيحة كل مخالفة تزيد من هذه الحماية، وتحقق مصلحة أكبر للعامل.

2- المؤيد الجزائي عند مخالفة قانون العمل:

عادةً ما تفرض قوانين العمل في معظم البلدان عقوبات جزائية رادعة عند مخالفة أحكام القانون، وفي مثال ذلك المشرع السوري حين أفرد الباب الأخير من القانون رقم 17 لعام 2010 للعقوبات التي قررها جزاء عدم احترام قواعده.

وبالنظر للعقوبات المفروضة نجد أن معظم الجرائم تندرج تحت الجرائم الجنحية، مع قليل من المخالفات، وهي تقع على صاحب العمل في معظمها، والقليل منها يقع على العامل.

مبادئ قانون العمل:

3- التفسير الأصلح للعامل:

يقصد من هذه القاعدة أنه في حال وجود غموض في القاعدة القانونية، فإن هذه القاعدة تفسر وفقاً لما هو أصلح للعامل، أما إذا كان النص واضحاً وجب الأخذ بمعنى الظاهر ولو كان في غير مصلحة العامل.

تجدر الإشارة لأن قاعدة التفسير الأصلح للعامل ليست مطلقة، في حال قصد المشرع تحقيق مصلحة عامة، أو التوفيق بين مصالح أرباب العمل والعمال، وفي هذه الحالة يجب تفسير النص على الوجه الذي أراده المشرع.

4- الأثر الفوري لقانون العمل:

تتمتع قواعد قانون العمل بالأثر الفوري والمباشر، أي بتطبيقها اعتباراً من تاريخ صدور القانون، وهذا الأثر يعني أن علاقات العمل الناشئة عن عقود عمل أبرمت في ظل قانون القديم، وما زالت قائمة بعد صدور القانون الجديد، تخضع للقانون الجديد.

تميز عقد العمل عن العقود المشابهة له:

إن الحماية التي يوفرها قانون العمل قاصرة على الحالات التي يوجد فيها عقد عمل، وحيث أن هنالك عقود تتشابه في عناصرها مع عقد العمل كان لابد من التفريق بينها وبين عقد العمل والتي سوف سنستعرضها تباعاً:

1- عقد العمل وعقد المقاولة:

يعرف عقد المقاولة بشأنه ((عقد يتعد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

ويعتبر عقد المقاولة من أكثر العقود تشابهاً مع عقد العمل، حيث أن كلاهما ينصب على أداء عمل مقابل أجر.

إلا أنه يختلف في عنصر التبعية القانونية وهو الذي يعتبر المعيار الحاسم في التفرقة بين العقدين، حيث نجد أن استقلال المقاول عن صاحب العمل ركن أساسي في عقد المقاولة وهو أمر غير موجود في عقد العمل، الذي يلتزم فيه العامل ضمن توجيهات وإشراف صاحب العمل.

تميز عقد العمل عن العقود المشابهة له:

2- عقد العمل وعقد الوكالة:

يرد عقد الوكالة على كل عمل يقوم به الوكيل لحساب الأصل، أي أن الوكالة من العقود الواردة على العمل، لكنها تقتصر على العمل القانوني دون المادي.

والأصل أن العمل الذي يرد على العمل المادي لا يثير أي إشكال بين عقد العمل والوكالة، فالعمل المادي لا يمكن أن يكون محلاً للوكالة، وإنما يختلط الأمر عندما يكون موضوع عقد العمل عملاً قانونياً، فعندئذ يقترب موضوع عقد العمل من الوكالة كثيراً.

أما عن معيار التفريق بين عقد العمل والوكالة فإنه يجب الاعتماد على مدى توافر رابطة التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل.



انعقاد عقد العمل:

ينعقد عقد العمل بين العامل وصاحب العمل بالاتفاق، وهذا الاتفاق كعقد يخضع للقواعد العامة والتي تقضي بضرورة توافر مجموعة من العناصر وهي:

1- أطراف عقد العمل:

في أي عقد عمل لابد من توافر طرفين على الأقل وهما صاحب العمل والعامل.

وأما عن صاحب العمل: فهو كل شخص طبيعي أو اعتباري يتعاقد مع آخر للقيام بأداء عمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، ويستوي أن يكون نشاط صاحب العمل نشاطاً إنتاجياً ((صناعياً، تجارياً، زراعياً)) أو نشاطاً يقوم على تقديم خدمة. ولا فرق بين مباشرة النشاط على سبيل الاحتراف أو بغير احتراف.

أما العامل: فلا بد أن يكون شخصاً طبيعياً ((إنساناً)) سواء كان ذكراً أو أنثى، ولا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً. ومبرر ذلك أن العمل جهد إنساني سواء أكان هذا الجهد عضلياً أو فكرياً، وبالتالي لا يتصور صدور هذا الجهد من شخص اعتباري.

انعقاد عقد العمل

2- أهلية طرفي العقد:

تختلف الأهلية اللازمة لإبرام العقد بالنسبة لصاحب العمل عن العامل.

أ- أهلية صاحب العمل: لا يجوز للصغير غير المميز إبرام عقد عمل بصفته صاحب عمل وذلك تحت طائلة البطلان.

ويعد عقد عمل باعتباره من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، قابلاً للإبطال لمصلحته إذا تولى إبرامه الصبي المميز بصفته صاحب عمل.

ب- أهلية العامل: باعتبار أن عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، فوفقاً للقواعد العامة يجوز للعامل إذا كان قاصراً إبرام عقد عمل، إلا أن هذا التصرف قابل للإبطال لمصلحته.

3- الرضا: عقد العمل من العقود الرضائية، ولا بد من تطابق الإيجاب والقبول لانعقاد عقد العمل. ولكن تتميز عقود العمل بأن سلطان الإرادة مقيد بالقيود المقررة لحماية العامل.

انعقاد عقد العمل

4- محل والسبب في العقد:

يجب أن ينصب محل العقد على القيام بعمل مشروع وغير مخالف للنظام العام معين أو قابل للتعيين، وفي حال كان سبب العمل مخالف للنظام العام كان العقد معه باطلاً. كما يجب تحديد الأجر صراحةً، فإذا لم يكن معيناً فنعود إلى الحد الأدنى للأجور بالنسبة للمهنة التي يزاولها العامل.

5- مدة العقد:

لا يجوز أن يرتبط العامل بعقد عمل لمدى الحياة وإلا اعتبر ذلك نوعاً من الرق و إذا ورد هكذا شرط في عقد العمل اعتبر الشرط باطلاً والعقد صحيح، أيضاً لا يجوز أن تتجاوز مدة عقد العمل الخمس سنوات.

حقوق العامل و التزاماته:

تتمثل حقوق العامل فيما يلي:

- 1- العناية الطبية والتأمين الصحي.
- 2- الزيادة الدورية في الأجور مرة على الأقل كل سنتين.
- 3- الحق في الحفاظ على الكرامة الإنسانية.
- 4- الحق في الانضمام في النقابات العمالية الجمعيات الحرفية والتسجيل لدى التأمينات الاجتماعية.
- 5- الحق في الأجر والإجازات.

أما عن التزامات العامل فهي كالتالي:

- 1- تنفيذ العمل المتفق عليه.
- 2- الامتثال لأوامر صاحب العمل.
- 3- الحفاظ على الأشياء المتعلقة بالعمل.
- 4- عدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على أسرار العمل.

حقوق صاحب العمل و التزاماته:

تتمثل حقوق صاحب العمل فيما يلي:

- 1- الحق في وضع نظام داخلي يبين فيه شروط العمل و غايته وظروفه، وهو ما يعرف بالسلطة التشريعية لصاحب العمل.
- 2- يتمتع صاحب العمل بسلطة إدارية داخل منشأته وهي تتمثل في تنظيم العمل واتخاذ القرارات والتوجيهات اللازمة لذلك.
- 3- لصاحب العمل الحق في الاختراعات التي يتوصل لها العامل بمناسبة قيامه بعمله لدى صاحب العمل، وكانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الإبداع.
- 4- الحق في فرض الجزاءات التأديبية البسيطة على العامل والمتمثلة في التنبيه والإنذار وحسم أجر يوم واحد، كما يحق لصاحب العمل عن طريق لجنة تأديبية أن يفرض مجموعة من الجزاءات التأديبية الشديدة وهي حسم جزء من أجر العامل والوقف عن العمل.

حقوق صاحب العمل و التزاماته:

أما عن التزامات صاحب العمل فتتمثل في:

أ- الالتزام بتمكين العامل من أداء عمله وهذا الالتزام يتضمن أولاً السماح للعامل بالدخول إلى مكان العمل وأن يتوفر في هذا المكان الشروط الملائمة التي تكفل سلامة العامل.

ب- الالتزام بحسن معاملة العامل وهذا يعني منع صاحب العمل من ضرب العامل حتى أثناء ممارسته لسلطته التنفيذية في إدارة العمل كما يتعين على صاحب العمل توفير الظروف المناسبة لأداء العمل من ناحية الآداب والأخلاق وخاصة عندما يكون العمال نساء ورجال وأحداث.

ج- تقديم الرعاية الصحية وفق الشروط المنصوص عليها في القانون

د- الالتزام بتسجيل العمال في التأمينات الاجتماعية.

هـ- الالتزام بدفع الأجر للعمال في الوقت المتفق عليه.

حقوق صاحب العمل و التزاماته:

و- التزام صاحب العمل بإجازات العامل، حيث أعطت قوانين العمل الحق للعامل في الحصول على العديد من الإجازات كالإجازة السنوية و إجازة الأعياد والإجازة المرضية بالإضافة لإجازة الأمومة و إجازة الحج والإجازة بلا راتب.

ويجب الملاحظة أن قوانين العمل قد اسبغت على بعض الاجازات صفة النظام العام واعتبرتها حق لا يمكن التنازل عنه أو حرمان العامل منه كالإجازة السنوية ومبرر ذلك أن صحة العامل وجسده مقدمة في نظر المشرع عن الفائدة المادية التي سيجنيها العامل أو صاحب العمل، لذلك فإن هذا المعنى للإجازة السنوية جعل منها حقاً متعلقاً من النظام العام، وعادة ما تجعل قوانين العمل هذا النوع من الاجازات متناسب طردأً مع عدد سنوات الخدمة للعامل، فتزداد مدة هذه الاجازة مع ازدياد سنوات خدمة العامل لدى صاحب العمل.

أيضاً لا يجوز حرمان العامل من إجازة الأعياد الرسمية ومرد ذلك اتاحة الفرصة للعامل للمشاركة في المناسبات الدينية والوطنية ضمن أفراد أسرته أو ضمن نطاق المجتمع الذي يعيش فيه عموماً.

انقضاء عقد العمل

ينقضي عقد العمل في إحدى التالية:

- 1- إتمام العمل الذي أبرم العقد لأجله.
- 2- رغبة أحد طرفي العقد في إنهاء العقد.
- 3- انقضاء مدة عقد العمل.
- 4- وفاة العامل.
- 5- وفاة صاحب العمل.

النهاية

شكراً لحسن سماعكم