

محاضرة رقم 03

خصائص قواعد قانون العمل

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة النشأة (قبل ذلك كانت أحكام عقد العمل تخضع للقواعد العامة في القانون المدني مثله مثل بقية العقود الأخرى) ولم تتبلور أحكامه ومبادئه في شكلها المتميز والمستقل إلا مع بداية القرن العشرين أين اتصفت قواعده بصفات متميزة أصبحت تشكل مع مرور الزمن خصائص تتميز بها قواعد هذا القانون عن غيرها من القواعد القانونية الأخرى.

ويرى فقهاء المذهب الرأسمالي أن قانون العمل يجب أن يكون قانون حيادي ولا يتدخل إلا عندما يتجاوز أحد طرفي العلاقة المبنية على أساس مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد الحدود المرسومة له في إطار عقود العمل الفردية أو الجماعية، ويعرفه هذا الفقه بأنه مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في ظل حرية التعاقد وتحمي الحقوق المكتسبة لكل منهما.

أما فقهاء المذهب الاشتراكي فيعتبرون قانون العمل جزء من القانون الاجتماعي الشامل ومهمته لا تنحصر في الدفاع عن حقوق العمال فقط وإنما تنظم هذه الحقوق بما يتلاءم وحقوق المجموعة العالمية ككل والنهوض بمستوى حياتها المادي والمعنوي باعتبارها المالكة لوسائل الإنتاج، ويمكن تعريفه وفق هذا المذهب بأنه مجموعة القواعد التي تحدد وتنظم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة ككل لأن مصلحة الجماعة هي التي تحدد مصلحة العامل.

مع توسع محتوى قانون العمل من جهة، الذي لم يبقى يقتصر على القواعد التشريعية فقط، بل أصبح يشمل أيضاً النصوص التنظيمية، والاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية للعمل، وتوسع نطاقه الزمني من جهة أخرى، إذ لم يعد يقتصر على الفترة التي تغطيها علاقة العمل

فقط بل اصبح ينظم حياة العامل حتى بعد انتهاء هذه العلاقة، والحماية من المخاطر والاضاع الصعبة التي قد يوجد فيها العامل أو احد افراد عائلته، اذ اصبح ينظر اليه بانه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف اوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين.

ونظرا لدرجة الاستقلالية والتكامل التي بلغها قانون العمل اصبح لقواعده خصائص وصفات تميزها عن باقي القواعد القانونية الاخرى وتشكل الهوية الخاصة لهذا القانون اهمها:

اولا: تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام:

يهدف قانون العمل الى حماية الامن والسلم الاجتماعيين عن طريق المحافظة على طرفي علاقة الانتاج، ولا يتحقق ذلك الا بايجاد توازن بين مصالح الطرفين والعمل على عدم الاخلال بهذا التوازن، ولا يتحقق ذلك إلا اذا كان عن طريق قواعد آمرة تتعلق بالنظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ذلك ان هدف هذه الحماية لا يتحقق متى تم تنظيم ذلك بقواعد مكملة يمكن للأفراد الاتفاق على مخالفتها خاصة لما يكون سوق العمل مختلا لمصالح اصحاب العمل.

تعتبر الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل وحماية مصالح وحقوق الفئة العاملة من اجحاف اصحاب العمل، وتتجلى الصفة الآمرة في العديد من الجوانب الواردة في قوانين العمل، مثل القواعد الخاصة بالأهلية والولاية لإبرام عقد العمل، والاحكام المقررة في مجال حماية الاجور، وحماية الحق في الراحة، والمدة القانونية للعمل بالإضافة للقواعد المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها، والاحكام الجزائية المقررة عند مخالفتها.

1) الجزاء المدني في حالة مخالفة احكام قانون العمل:

القاعدة ان الجزاء المدني في حالة مخالفة احكام قانون العمل هو بطلان الاجراء المخالف، فالشرط الذي يرد في اي عقد او اتفاق ويكون مخالفا لأي قاعدة من قواعد قانون العمل يكون شرطا باطلا حتى ولو تم برضى العامل، هذا المبدأ منصوص عليه ضمن احكام القانون 11/90 التي جاء فيها "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله احكام هذا القانون بقوة القانون"، وهو نفسه المبدأ المنصوص عليه في قانون العمل الاردني الجديد الذي جاء فيه " يعتبر باطلا كل شرط في عقد او اتفاق سواء ابرم قبل هذا القانون او بعده يتنازل بموجبه اي عامل عن اي حق من الحقوق التي يمنحها اياه هذا القانون"، وعلى نفس المنوال اقر التشريع المصري للعمل انه " يقع باطلا كل شرط او اتفاق يخالف احكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به اذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه ..."، ويترتب على قاعدة بطلان الشرط أو البند المخالف للقانون الآثار التالية:

أ) تعديل العقود المخالفة:

يترتب على كون قواعد قانون العمل ذات طبيعة آمرة وتعلقها بالنظام العام سريان قواعده باثر فوري من وقت نفاذها على العقود التي ابرمت قبل هذا النفاذ، ما يستلزم تعديل العقود المخالفة له التي ابرمت في ظل قانون قديم، فالقانون الجديد يطبق مباشرة على العقود التي ابرمت قبل العمل به، ويبطل كل شرط في هذه العقود مخالف للقانون الجديد ولو كانت قد ابرمت في ظل قانون قديم يبيحه.

ب) عدم تقرير الاثر الرجعي للبطلان:

ان معنى بطلان الشرط المخالف ولو كان واردا بعقود مبرمة قبل نفاذ النص الجديد ليس معنى ذلك تقرير البطلان بأثر رجعي، وانما المقصود ان يبطل الشرط من تاريخ العمل بالقانون، ولا ينسحب البطلان الى الآثار التي ترتبت على الشرط منذ ابرام العقد في ظل

القانون القديم، ذلك ان مصلحة العامل تتمثل في الحفاظ على فرصة العمل التي وفرها له العقد وانما يبطل الشرط المخالف ويترتب على ذلك احلال القاعدة القانونية الجديدة التي جاء الشرط مخالفا لها محل الشرط الباطل حكما.

هذا ما قرره المشرع الجزائري عندما نص على انه " تعد باطلّة وعديمة الاثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به، غير انه لا يمكن ان يؤدي بطلان عقد العمل الى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أدائه".

ج) صحة الشرط المخالف الاصلح للعامل:

الاصل العام ان قواعد قانون العمل تعبر عن الحد الادنى من الحقوق التي ينبغي ان يتمتع بها العامل، ويبطل كل اتفاق او شرط عقدي ينطوي على انقاص من هذه الحقوق، بينما يقع الاتفاق او الشرط صحيحا ولو خالف قواعد قانون العمل اذا كان في مصلحة العامل ومن شأنه زيادة الضمانات والحقوق المقررة له، وبالنتيجة فان الشرط المخالف اذا نتج عنه استنقاص حقوق منحت للعامل بموجب التشريع او الاتفاقيات الجماعية يقع باطلا اما اذا نتج عنه زيادة تلك الحقوق فيقع صحيحا كونه الاصلح لعامل.

هذا المبدأ منصوص عليه في القانون الجزائري " يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد عمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية".

وعلى نفس المنوال سار القانون الاردني الذي جاء فيه " لا تؤثر احكام هذا القانون على اي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل اي قانون آخر او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منها يترتب للعامل حقوقا افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون"، وكذلك القانون المصري الذي نص على انه " يقع باطلا كل شرط او اتفاق يخالف احكام هذا القانون ولو كان سابق على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل

المقررة فيه، ويستمر العمل بأية مزايا وشروط افضل تكون مقررة او تقرر في عقود العمل الفردية او الجماعية او الانظمة الاساسية او غيرها من لوائح المنشأة او بمقتضى العرف...".

في نفس المعنى ينص القانون المغربي على انه " لا تحول احكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الانظمة الاساسية او عقد الشغل او اتفاقية الشغل الجماعية او النظام الداخلي او ما جرى عليه العرف من احكام اكثر فائدة للأجراء".

نشير في الاخير انه يقع باطلا كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل سواء ورد هذا الشرط في عقد عمل فردي او في اتفاق لاحق عليه او اتفاقية جماعية او نظام داخلي، ويقع الشرط المخالف صحيحا اذا كان اكثر فائدة للعامل، واذا تضمن العقد او الاتفاقية او النظام بعض البنود المقررة لحقوق افضل واخرى مقررة لحقوق اقل من تلك المقررة في قانون العمل، فتكون الاولى صحيحة وتقع الثانية باطلة، وتقرير ما إذا كان الشرط المخالف للقانون افضل للعامل ام لا يعد مسألة موضوعية يستقل قاضي الموضوع بتقديرها.

كما نشير الا ان بعض قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام التقليدي ومن تم يبطل كل اتفاق مخالف لها بغض النظر عن الفائدة التي تعود على العامل منها، مثل ذلك القواعد الخاصة بتشغيل الاجانب، القواعد المتعلقة بتشغيل الاطفال دون السن القانونية للتشغيل، اما القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ذي الطابع الحمائي اي انها تستهدف حماية العامل هي وحدها التي يجوز الاتفاق على مخالفتها اذا اسفر الاتفاق على توسيع المزايا التي يحصل عليها العامل.

د) اقتصار البطلان على الشرط المخالف حتى لو كان غير القابل للانفصال:

البطلان يقتصر على الشرط المخالف، ويعدل العقد حكما بحيث تحل محل الشرط المخالف القاعدة الآمرة التي وقع الشرط الباطل خلافا لها، وتسري هذه القاعدة حتى لو تبين ان العقد

ما كان ليبرم اصلا بغير الشرط الباطل طبقا للمادة 135 من القانون 11/90، ولا محل لإعمال القواعد العامة في القانون المدني التي تقضي بانه " اذا كان العقد في شق منه باطلا او قابل للإبطال فهذا الشق وحده هو الذي يبطل، الا اذا تبين ان العقد ما كان يتم بغير الشق الذي وقع باطلا او قابلا للإبطال فيبطل العقد كله" طبقا لقاعدة الخاص يقيد العام، فحكم القانون المدني لا ينطبق هنا حتى لو لم يمكن فصل الشرط المخالف عن بقية الشروط الاخرى في عقد العمل، ذلك لأن الحكم الوارد في القانون المدني هو حكم عام في حين أن الحكم الوارد في قانون العمل هو حكم خاص، هذه القاعدة تتمخض عن مصلحة ظاهرة للعامل حيث يتسنى له بذلك الحفاظ على فرصة العمل التي وفرها له العقد.

(2) العقوبات الجزائية في حالة مخالفة أحكام قانون العمل:

كون قواعد قانون العمل متعلقة بالنظام العام فان المشرع قد رتب على مخالفتها عقوبات جزائية كي يضمن احترامها ولم يكتفي بالجزاء المدني فقط، ويعبر الجزاء الجزائي عن مدى اهمية قواعد قانون العمل وتعلقها بالنظام العام، لمساسها بالمصلحة العامة من خلال حماية الطبقة العاملة من جهة، وتحقيق السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة من جهة اخرى.

وقد افرد قانون العمل الجزائري الباب الثامن من القانون 11/90 لذلك، والذي يضم المواد من 138 الى 155، غير ان تصفح العقوبات التي كانت مقررة عند صدور القانون سنة 1990 تبدو بسيطة بالمنظور الاقتصادي الحالي، اذ كانت معظم الغرامات تتراوح بين 1000 و 2000 دج ونادرا ما تتجاوز هذه الحدود، مما دفع بالمشرع ومن اجل اعطاء جدية للطابع الردعي للغرامات الجزائية الى تعديل تلك العقوبات، بموجب قانون المالية لسنة 2018 التي عدلت المادة 99 منه اغلبية مواد هذا الباب ومن امثلة ذلك:

* تعاقب المادة 141 كل من ارتكب مخالفة لأحكام القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة من 10 آلاف دج الى 20 الف دج، وتطبق بحسب عدد العمال

المعنيين، وفي حالة العود تكون الغرامة من 40 ألف الى 50 الف دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين.

* تعاقب المادة 143 كل من يخالف الاحكام المتعلقة بمدة العمل القانونية الاسبوعية بغرامة من 10 الى 20 ألف دج، وتطبق عن كل مخالفة معاينة، وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين، وفي حالة العود تصبح الغرامة من 40 ألف الى 50 الف دج تضاعف حسب عدد العمال المعنيين.

* تعاقب المادة 151 بغرامة من 100 الف الى 200 الف دج و/ او بالحبس من شهر الى 03 اشهر كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة او تسييرها وفي حالة العود تكون الغرامة من 200 الف الى 500 ألف دج غرامة و/ أو الحبس من 03 اشهر الى 06 اشهر.

ثانيا: الطبيعة الواقعية لقواعد قانون العمل:

قانون العمل قانون واقعي يساير الواقع المعاش في المجتمع ومن تم يتم تعديله كلما تغير هذا الواقع، فقواعده تتنوع بتنوع ظروف الاشخاص وظروف العمل، لان قانون العمل قد اوجبه ضرورة حماية الطبقة العاملة بصفة عامة، ولهذا كان من اللازم حتى يتحقق ذلك ان تتبع ظروف كل فئة بأحكام خاصة حتى تتحقق الحماية المرجوة ويتفق فيها القانون مع الواقع.

فقواعد قانون العمل من حيث ظروف الاشخاص، فهي تراعي ظروف المرأة عن طريق منع المستخدم من تشغيل النساء في اعمال ليلية، واستفادة العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة امومة طبقا للتشريع المعمول به، وقد حدد تشريع الضمان الاجتماعي مدة عطلة الامومة بـ 14 اسبوع متتالية.

كما تراعي ظروف السن عن طريق منع تشغيل الاطفال الاقل من 16 سنة الا في اطار عقود التمهين وبناء على رخصة من وصيه الشرعي، ولا يجوز تشغيله في الاشغال الخطيرة

او التي تتعدم فيها النظافة او تضر صحتهم او تمس بأخلاقهم، كما لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في اعمال ليلية، كما تراعي ظروف المعاقين عن طريق الزام المؤسسات المستخدمة بتخصيص مناصب عمل مكيفة للأشخاص المعاقين.

اما من حيث التكيف مع ظروف العمل فقد راعى قانون العمل ظروف العمل الليلي واقر لها حقوق مرتبطة بها، وظروف العمل التناوبي واقر الحق في التعويض عنها، وظروف العمل في الجنوب واقر لها عطلة سنوية اضافية لا تقل عن 10 ايام عن سنة العمل الواحدة.

ثالثا: قواعد قانون العمل ذاتية المصدر:

القاعدة العامة ان قانون العمل يحدد الحدود الدنيا للحماية التي لا يجب النزول عنها من جهة، كما يحدد المبادئ العامة التي تحكم علاقات العمل من جهة ثانية، ويترك تفصيلاتها لأطراف العلاقة لتتولى ذلك عن طريق الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، حيث اصبحت على هذا النحو النقابات والاتحادات المهنية للعمال من جهة واصحاب العمل من جهة اخرى مصدرا للعديد من الاحكام والقواعد التي تنظم علاقات العمل والتي تسمح بإضافة حقوق ومصالح للعمال.

فاغلب الاحكام والقواعد التي تنظم علاقات العمل صادرة عن اطراف تلك العلاقات (ذاتية المصدر) سواء في شكل اتفاقيات جماعية او في شكل انظمة داخلية تخضع لرقابة مفتشية العمل، وتودع لدى كتابة ضبط المحكمة حتى يتسنى للقاضي تطبيقها، فالقاضي حال فصله في القضايا العمالية لا يعتمد في ذلك على النص التشريعي فقط وانما يعتمد ايضا على تلك الاتفاقيات والانظمة التي مصدرها طرفي العلاقة، فأطراف العلاقة هم من يحددون الاحكام والقواعد التي يرتضونها لتنظيم تلك العلاقة في اطار الحدود الذي رسمها النص التشريعي.

ويوكل القانون 11/90 للتفاوض الجماعي عن طريق الاتفاقيات الجماعية تحديد التصنيف المهني، الاجور الاساسية الدنيا، التعويضات، فترة التجربة، الاشعار المسبق، اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، الحد الادنى من الخدمة في حالة الاضراب، ممارسة الحق النقابي وغيرها من الأمور المتعلقة بعلاقة العمل.

رابعاً: قواعد قانون العمل تتجه نحو التدويل:

ادى ظهور المنظمات الدولية المتخصصة كالمنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية وما يصدر عنهما من اتفاقيات دولية ملزمة، أو ما تصدره من توصيات واعمال استشارية في المجال التشريعي والتنظيمي، الى جانب التعاون النقابي ادى الى تشابه قواعد قانون العمل في مختلف الدول رغم اختلاف توجهاتها السياسية الايديولوجية والاقتصادية، مما ادى الى القول بوجود قانون دولي للعمل يحتل المصدر الرئيسي المشترك لمختلف تشريعات العمل في اغلب الدول.