

محاضرة رقم 02

نطاق تطبيق قانون العمل

توحي عبارة "قانون العمل" بأنه يشمل القواعد القانونية التي تحكم العمل الانساني عموما وعلى اختلاف انواعه، غير أن العمل الانساني يعد على درجة كبيرة من التنوع والتفاوت يكون من الصعب معه اخضاعها لقواعد قانونية موحدة، ويمكن تقسيم العمل بصفة عامة الى قسمين عمل مستقل وعمل تابع، يقتصر قانون العمل على تنظيم النوع الثاني دون الاول، ويتمثل العمل التابع في قيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت اشرافه وتوجيهه ورقابته وهو ما يعرف بالتبعية لصاحب العمل، أما العمل المستقل الذي يخرج عن دائرة تطبيق قانون العمل فهو الذي يؤديه الشخص لحسابه الخاص استقلالا عن اية رقابة أو اشراف أو أوامر كالطبيب أو المحامي.

وإذا كان عنصر التبعية هو مناط تطبيق قانون العمل، فإن ذلك لا يعني سريان هذا القانون على كل علاقات العمل التابع، وذلك بالنظر الى خصوصية وتنوع تلك العلاقات إذ توجد عدة استثناءات تخرج بعض علاقات العمل التابع من دائرة تطبيق قانون العمل، كحالة كون صاحب العمل شخص من أشخاص القانون العام كالدولة واجهزتها المختلفة (الوظائف العامة) التي تخضع لقواعد القانون الاداري، ومستخدمو الدفاع وسلك القضاة.

وإذا كان العمل التابع هو الذي يخضع لأحكام قانون العمل مع استثناء بعض الفئات بالنظر لخصوصيتها، فإنه ينبغي أن يكون هذا العمل مأجورا، أي أن العامل يقوم بأداء عمله بهدف الحصول مقابله على أجر معين، وبالنتيجة فإن العمل التبرعي يخرج عن نطاق تطبيق قانون العمل، أي أن العمل الذي يؤديه العامل بنية التبرع لا يخضع لقانون العمل بل يخضع لقواعد القانون المدني، ومن تم يمكن تحديد نطاق تطبيق قانون العمل بأنه يحكم العمل التابع المأجور.

فقانون العمل يحكم علاقات العمل التابع المأجور التي تقوم بين العامل من جهة والمستخدم من جهة أخرى بغض النظر عن مدتها أو طبيعة المؤسسة المستخدمة فيما إذا كانت عامة أو خاصة وفيما إذا كانت شخص طبيعي أو معنوي، وبغض النظر عن الأداة القانونية أو التعاقدية التي تربط العامل بصاحب العمل، إلا أن الواقع قد افرز عدة استثناءات تقضي بالتضييق من نطاق هذا القانون، من أجل تطبيق ذلك نتطرق أولا إلى شروط سريان قانون العمل، ثم ثانيا الإستثناءات الواردة على سريان قانون العمل.

أولا: شروط تطبيق قانون العمل:

باستقراء نصوص القانون 11/90 نجد أن قانون العمل يحكم العمل التابع المأجور، حيث نصت المادة 02 منه على أنه "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم"

نفس النطاق محدد بموجب التشريع التونسي للشغل إذ جاء في الفصل السادس منه " عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملا أو أجيرا بتقديم خدماته للطرف الآخر ويسمى مؤجرا وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وبمقابل أجر...."

كما لم يخرج القانون المغربي للعمل عن هذا النطاق إذ يحدده بعبارات المادة 06 منه كما يلي " يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين لقاء أجر أيا كان نوعه وطريقة أدائه.

يعد مشغل كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا أو عاما يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر."

على نفس المنوال سار القانون المصري للعمل إذ يحدد مجال التطبيق كما يلي " تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".

من خلال النصوص السابقة فإن شروط تطبيق قانون العمل تنحصر في معيارين أساسيين الأول أن يكون العمل مأجورا الثاني أن يكون العمل تبعية.

(1) ان يكون العمل مأجورا:

من خلال نص المادة 02 من القانون رقم 11/90 يعتبر الاجر ركن اساسي من اركان علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل ومعيار لتحديد نطاق تطبيقه، فهو بهذا الشكل يخرج من نطاق تطبيقه العمل التبرعي (بدون مقابل) ويستوي في ذلك أن يكون تحديد الأجر على اساس زمني أو على أساس الوحدة أو الانتاج أو على أساس رقم الأعمال المحقق.

القاعدة العامة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة أن يحدد الاجر بوسائل نقدية ويدفع عن طريق وسائل نقدية، ولا يمكن أن يكون بشكل عيني، وهو ما يمكن استنتاجه من عبارات القانون المغربي الذي نص على أنه يجب أن تؤدي الاجور بالعملة المغربية رغم كل شرط مخالف، كما يمكن ان تعطى للأجراء فوائد عينية في المهن او في المقاولات التي جرى فيها العرف بذلك كاستثناء من قاعدة نقدية الاجور، وهو نفس ما ذهب اليه المشرع المصري بالزام ان تؤدي الاجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا، كما الزم القانون التونسي ان تدفع أجور العمال بجميع اصنافهم بعملة لها رواج قانوني بالجمهورية التونسية الا في حالة وجود احكام قانونية وتنظيمية مخالفة، غير أنه يمكن منح امتيازات عينية طبقا لأحكام تنظيمية أو تعاقدية ، ولا يمكن في أي حال من الأحوال طرح هذه الامتيازات العينية من الاجور الدنيا المدفوعة نقدا.

وباعتبار عقد العمل عقد معاوضة فإن الأجر يرتبط بالعمل برابطة سببية متبادلة بحيث يكون كلا منهما سببا للآخر (سبب التزام صاحب العمل بالأجر هو العمل الذي يقدمه العامل، وسبب التزام العامل بالعمل لدى صاحب العمل هو الأجر الذي يتقاضاه من هذا الأخير) وتطبيقا لذلك فإذا كان الأجر ليس سبب قيام العامل بالعمل فلا يعد العمل مأجورا ويخرج عن نطاق تطبيق قانون العمل، حتى لو أعطى صاحب العمل مكافأة فيما بعد تقديرا للعامل واعترافا بجميله.

ويترتب عن رابطة السببية المتبادلة أن سكوت المتعاقدين عن الأجر لا ينفي اعتبار العمل مأجورا، ولا ينفي نية المعاوضة، وبنفس الوقت لا يثبت نية التبرع لديهما، ذلك أن الأصل هو كون العمل مأجورا.

إذا كان الأصل أن يحدد الأجر بحرية بين الطرفين مباشرة أو بمقتضى اتفاقية جماعية مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، فإن الإشكال يثور في حالة عدم إمكانية تحديده وفق المقتضيات السابقة، المشرع الجزائري لم يشير إلى كيفية التعامل مع هكذا وضع، غير أن التشريعات المقارنة وضعت حلولاً لذلك تتراوح بين تدخل المحكمة لتحديده وفق العرف، أو منح العامل أجر المنصب المماثل، أو يقدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل أو عن طريق لجنة وفقا لما تقتضيه العدالة.

نفس الشيء في الحالة التي يكون فيها الأجر منحصرا في نسبة من الأرباح أو رقم الأعمال ثم لم تحقق المؤسسة أرباح أو رقم أعمال، فإن ذلك لا يخرج العمل الذي أداه العامل من دائرة العمل المأجور، ولا ينفي نية المعاوضة التي قامت بين الطرفين أثناء إبرام العقد، ولا يمكن فرض نية التبرع عليهما بدعوى عدم تحقق الأجر نتيجة عدم تحقيق المؤسسة لرقم أعمال أو أرباح.

(2) أن يكون العمل تبعيا:

يقصد بالعمل التابع (عنصر التبعية) ان يقوم العامل بالعمل لحساب شخص آخر وتحت اشرافه وتوجيهه ورقابته، ويعتبر عنصر التبعية اهم ما يميز الرابطة التي تقوم بين العامل وصاحب العمل، وتكون لصاحب العمل بموجب عنصر التبعية سلطة اصدار اوامر للعامل، وعلى العامل الالتزام بها تحت طائلة توقيع جزاءات تأديبية في حدود القواعد الآمرة لقانون العمل والعقد المبرم بين الطرفين، إلا ان هناك بعض العقود التي لا تتوفر فيها التبعية القانونية بالمفهوم السابق ذكره، مما جعل البعض ينادي بالتبعية الاقتصادية لإدخال هاته الطائفة من العقود ضمن نطاق تطبيق قانون العمل وجعلها تستفيد من الحماية التي يوفرها.

(أ) التبعية القانونية:

هي التبعية التي يعتمدها المشرع الجزائري طبقا لنص المادة 07 فقرة 03 التي تلزم العمال بأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم اثناء ممارسته العادية لسلطاته في الادارة، فالعمل يقوم بأداء عمله تحت اشراف وادارة صاحب العمل (المستخدم) ويكون لهذا الأخير بموجبها الحق في توجيه ومراقبة العامل اثناء اداء مهامه واصدار الاوامر والتعليمات اللازمة له قصد أداء العمل وفق ما يراه صاحب العمل، كما يلتزم العامل بتنفيذ وطاعة هذه الاوامر والتعليمات والتوجيهات الصادرة له من صاحب العمل في الحدود التي يسمح بها القانون، وتنفيذ العمل المتفق عليه في عقد العمل في الحدود التي تقتضيها طبيعة العمل ومستلزماته.

(ب) التبعية الاقتصادية:

تتحقق التبعية الاقتصادية باعتماد العامل اقتصاديا على اجره من العمل الذي يؤديه حيث يستأثر صاحب العمل بنشاط العامل واعتماد العامل على اجره كمورد وحيد واساسي لرزقه.

واذا كان الفقه والقضاء قد استقرا على الاخذ بمعيار التبعية القانونية الا انه يوجد اتجاه يأخذ بالتبعية الاقتصادية بين العامل وصاحب العمل، ويعتبر العقد عقد عمل طالما كان العامل

يعتمد في نشاطه وكسبه على تعامله مع صاحب العمل بطريقة منتظمة ولحساب هذا الأخير وكلما كان الشخص لا يتحمل مخاطر عمله ولا تعود عليه أرباح نشاطه، وأنه ليس ضروريا أن يكون عمل العامل تحت إشراف وتوجيه رب العمل أو تحت إدارته أثناء تنفيذ العمل.

والهدف من هذا المعيار هو مد حماية قانون العمل الى طوائف لا يسري عليها هذا القانون لانعدام وجود تبعية بالمعنى لقانوني، أي لانعدام وجود سلطة الإشراف والتوجيه من قبل صاحب العمل، مثل العمل في المنزل الذي تنعدم فيه التبعية القانونية ولكن توجد تبعية اقتصادية.

ثانيا: الاستثناءات الواردة على نطاق تطبيق قانون العمل:

على الرغم من توافر معايير تطبيق قانون العمل من تبعية وأجر إلا أن معظم التشريعات تستثني بعض طوائف الأعمال من الخضوع لقانون العمل، نظرا لخصوصيتها وطبيعتها المتميزة سواء كلياً أو جزئياً.

(1) الاستثناءات الكلية:

يستثني القانون رقم 11/90 بعض طوائف الأعمال من الخضوع لقانون العمل على الرغم من توفر عنصر التبعية وعنصر الأجر فيها ويخضعها لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة وتتمثل هذه الطوائف فيما يلي:

- المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني.

- القضاة.

- لموظفون والاعوان المتعاقدون في الهيئات والادارات العمومية.

(2) الاستثناءات الجزئية:

استثنى ايضا القانون رقم 11/90 طائفة اخرى من الاعمال بصفة جزئية من الخضوع لقانون العمل واخضعها لأحكام خاصة تحدد النظام النوعي لعلاقاتها في العمل، تتخذ

بموجب التنظيم، وتتمثل هذه الطوائف في مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية، مستخدمي السفن التجارية والصيد البحري، العمال في المنزل، الصحافيين والفنانين والمسرحيين، الممثلين التجاريين، رياضي النخبة، ومستخدمي البيوت.