

مفهوم قانون العمل

المطلب الأول: التعريف بقانون العمل: اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل، و مرد هذا الاختلاف هو حداثة القانون، و اختلف الآراء حول نطاق تطبيقه، و أول ما يظهر من هذا الاختلاف هو التباين في الاصطلاح، حيث عرف عددا من التسميات نوجزها في ما يلي:

1- **القانون الصناعي:** و هو الاصطلاح الأول من حيث الظهور، حيث اقترن بالثورة الصناعية بأوروبا، غير أنه يفهم من هذا الاصطلاح أن المقصود بمجموع النصوص القانونية التي تنظم العلاقات القانونية بين التابع و المتبع هي تلك التي يتحدد نطاقها في عمال الصناعة وحدهم، و بالتالي يخضعون وحدهم لقانون العمل، و عليه يكون هذا الاصطلاح فاسدا على الإلمام بكل فئات العمال، حيث يستثنى فئة المأجورين الذين يؤدون عملا مأجورا في قطاع التجارة و الخدمات.

2- **القانون الاجتماعي:** ترتكز هذه التسمية إلى اعتبار مجمل النصوص المنظمة لعلاقات العمل تهدف في الأساس إلى دعم الأمن الاجتماعي، غير أنه ما يعبّر على هذه التسمية أن القانون الذي ينظم علاقات العمل ليس وحده الذي يضمن الأمن الاجتماعي، و إن كان جوهريا لتحقيق هذه الغاية، بل أن ضمان الأمن الاجتماعي تكفله مجمل القوانين متكاملة فيما بينها، حيث أن الهدف النهائي لوجود أي قانون هو تحقيق هدف السلم الاجتماعي.

3- **قانون العمل:** يمكن لهذا الاصطلاح أن يشكل بديلا لاصطلاحات السابقة، من حيث كونه أكثر قدرة على التعبير عن النصوص التي تنظم العلاقات الناشئة عن العقود التي يتم بمقتضها تبادل الجهد و الأجر فيما بين أطرافها.

وقد ردت عديد التعاريف بصدق قانون العمل، حيث هناك من عرفه على أنه "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"، وهناك من عرفه على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص(العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخرين(أصحاب العمل) تحت سلطتهم و إشرافهم، مقابل أجر.

إلا أن الاتجاه الغالب في الفقه يعرفه بأنه مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة، و ما يتربّع عنها من حقوق و التزامات و مراكيز قانونية للطرفين،

و على هذا الأساس، فإن قانون العمل يتشكل كالتالي:

1- **من حيث النصوص:** لا يكتفي قانون العمل فقط بالتشريعات، و إنما يتعداها إلى الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية

2- من حيث مجال التطبيق: ينصرف تطبيق قانون العمل الحديث إلى جميع الفئات العمالية، و في مختلف المجالات : الصناعة، التجارة، و الخدمات، فيما عدا الفئات المستثناة صراحة من الخضوع لقانون العمل لاسيما الموظفين، القضاة، و كذا المنتسبين لقطاع الدفاع الوطني.

3- من حيث الجوانب التي ينظمها: لا يقتصر قانون العمل على تنظيم الحياة المهنية للعمال، أثناء سريان علاقه العمل، و إنما يتعداها إلى كل الجوانب التي لها علاقة بالعمل، حتى أثناء انقطاعه أو توقفه، مثل وضعية التقاعد، و المرض.

المطلب الثاني: خصائص و مميزات قانون العمل: شكلت قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة ذات استقلالية جعلتها متميزة عن غيرها من القواعد، و تلخص هذه الخصائص فيما يلي:

الفرع الأول: الصيغة الآمرة لقواعد قانون العمل لأنها من النظام العام: أخذ القول بسلطان الإرادة في التراجع، و ذلك أمام نمو الاتجاهات الاجتماعية على حساب المذاهب الفردية، مما ضيق من مجال هذا المبدأ لصالح القانون، الذي بدأ يتدخل في مجال قانون العمل بقواعد آمرة، مما ترتب عنه ظهور نظام عام حمائي تدعم معه مركز العمال في علاقة العمل على حساب سيطرة أصحاب العمل التي كانت تستند إلى قانون العرض و الطلب، و إلى مبدأ سلطان الإرادة، و يبرز هذا التدخل في التشريع الجزائري من خلال الكثير من الأحكام القانونية، مثل نص المادة 53 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل، أو أي عقوبة تأدبية كيما كان نوعها."،

و لا يكتفي المشرع بإقرار المسؤولية المدنية المستخدم لخلاله بأحكام قانون العمل والتي تكون من خلال

القاعدة ان الجزاء المدني في حالة مخالفة أحكام قانون العمل هو بطلان الإجراء المخالف، فالشرط الذي يرد في اي عقد او اتفاق ويكون مخالفًا لأي قاعدة من قواعد قانون العمل

يكون شرطاً باطلاً حتى ولو تم برضاء العامل، هذا المبدأ منصوص عليه ضمن احكام القانون 11/90 التي جاء فيها "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله احكام هذا القانون بقوته القانونية" ، وهو ويترب على قاعدة بطلان الشرط أو البند المخالف للقانون الآثار التالية:

- **تعديل العقود المخالفة:** ترتب على كون قواعد قانون العمل ذات طبيعة آمرة وتعلقها بالنظام العام سريان قواعده بأثر فوري من وقت نفاذها على العقود التي ابرمت قبل هذا النفاذ، ما يستلزم تعديل العقود المخالفة 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.

• عدم تقرير الأثر الرجعي للبطلان: ان معنى بطلان الشرط المخالف ولو كان واردا بعقود مبرمة قبل نفاذ النص الجديد ليس معنى ذلك تقرير البطلان بأثر رجعي، وإنما المقصود ان يبطل الشرط من تاريخ العمل بالقانون، لا ينسحب البطلان إلى الآثار التي ترتب على الشرط منذ إبرام العقد في ظل القانون القديم، ذلك ان مصلحة العامل تتمثل في الحفاظ على فرصة العمل التي وفرها لها العقد وإنما يبطل الشرط المخالف ويترتب على ذلك احلال القاعدة القانونية الجديدة التي جاء الشرط مخالفًا لها محل الشرط الباطل حكما. هذا ما قررته المشرع الجزائري عندما نص على انه " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به، غير انه لا يمكن ان يؤدي بطلان عقد العمل إلى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أداؤه".

• صحة الشرط المخالف للأصل للعامل: الأصل العام ان قواعد قانون العمل تعبر عن الحد الأدنى من الحقوق التي ينبغي ان يتمتع بها العامل، ويبيطل كل اتفاق او شرط عقدي ينطوي على انفاس من هذه الحقوق، بينما يقع الاتفاق او لشرط 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 باطلًا وعديم الأثر كل بند في عقد

عمل يخالف باستنقاصه يحققا منحت للعامل بموجب التشريع بموجب للعامل والاتفاقيات الجماعية

نشير في الاخير إلى 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 من تلك المقررة في قانون العمل ف تكون الاولى صحيحة وتقع الثانية باطلة، وتقرير ما إذا كان الشرط المخالف للقانون افضل

للعامل أم لا يعد مسألة موضوعية يستقل قاضي الموضوع بتقديرها. كما نشير الا ان بعض قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام التقليدي ومن تم يبيطل 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 الحماي اي انها تستهدف حماية العامل هي وحدها التي يجوز الاتفاق على مخالفتها اذا اسفر الاتفاق على توسيع المزايا التي يحصل عليها العامل.

• اقتصر البطلان على الشرط المخالف حتى لو كان غير قابل للانفصال: ببطلان يقتصر على الشرط المخالف، ويعدل العقد حكماً بحيث تحل محل الشرط المخالف القاعدة الآمرة التي وقع الشرط الباطل خلافاً لها، وتسري هذه القاعدة حتى لو تبين أن العقد ما كان ليبرم أصلاً بغير الشرط الباطل طبقاً للمادة 135 من القانون 11/90،

لإعمال القواعد العامة في القانون المدني التي تقضي بأنه "إذا كان العقد في شق منه

باطلاً أو قابلاً للإبطال فهذا الشق وحده هو الذي يبطل، إلا إذا تبين أن العقد ما كان

بغير الشق الذي وقع باطلأ أو قابلاً للإبطال فيبطل العقد كله" طبقاً لقاعدة الخاص يقيد

العام، فحكم القانون المدني لا ينطبق هنا حتى لو لم يمكن فصل الشرط المخالف عن بقية الشروط الأخرى 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 تتمحض عن مصلحة ظاهرة للعامل حيث يتسعى له بذلك الحفاظ على فرصة العمل التي وفرها له العقد.

بل يتشدد في المسؤولية ل يجعل منها مسؤولية جزائية في بعض الحالات، كما هو الشأن في حالة إبرام

كون قواعد قانون العمل متعلقة بالنظام العام فان المشرع رتب على مخالفتها عقوبات جزائية كي يضمن احترامها ولم يكتفي بالجزاء المدني فقط، ويعبر الجزاء الجنائي 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 أخرى

وقد افرد قانون العمل الجزائري الباب الثامن من القانون 11/90 لذلك، والذي يضم المواد

من 138 إلى 155 ، غير ان تصفح العقوبات التي كانت مقررة عند صدور القانون سنة 1990 تبدو بسيطة بالمنظور الاقتصادي الحالي، إذ كانت معظم الغرامات تتراوح بين 1000 و2000 دج ونادرًا ما تتجاوز هذه الحدود، مما دفع بالمشروع ومن أجل اعطاء جدية للطبع الردعية للغرامات الجزائية إلى 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 إلى 20 ألف دج، وتطبق بحسب عدد

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

- تعاقب المادة 143 كل من يخالف احكام الماءلة بمدة العمل القانونية الأسبوعية بغرامة من 10 الى 20 الف وتطبق كل مخالفة معاينة وتتكرر حسب عدد العمال المعنيين وفي حالة العود تصبح الغرامة من 40 الف إلى 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 مشاركة او تسييرها وفي حالة العود تكون الغرامة من 200 الف الى 500 الف دج غرامة و/او بالحبس من 03 اشهر الى 6 اشهر.

الفرع الثاني: ذاتية المصدر :يعتبر قانون العمل في شكله المعاصر محصلة لجهود طبقة العمال من أجل وضع قواعد هذا القانون، مما جعله متميزاً عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره، التي يعتمد فيها بالخصوص إضافة إلى النصوص القانونية، أحكاماً ذات طابع اتفاقي، تتمثل على الخصوص في الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية، التي تترتب عن الأخذ بمبدأ التفاوض بين أرباب العمل و العمال، و التي لا يكون القانون إزاءها إلا مجرد كاشف عن إرادة المخاطبين بأحكامه، عملاً أو مستخدماً.

الفرع الثالث: الاتجاه نحو التدويل: عملت الآراء الفقهية و البحوث العلمية على التقارب بين أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة القانونية في العالم، مما يجعل بالإمكان الحديث عن عولمة قانون العمل، أو القانون الدولي للعمل، و يبرر اتجاه هذا القانون للتدويل بوجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، و منظمة العمل العربية، و التي تساهم في التقرير بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية، و التوصيات و الأعمال الاستشارية التي تقدمها للدول.

الفرع الرابع: الواقعية

تتجلى خاصية الواقعية في قدرة ومسيرة قانون العمل لمختلف التغيرات والتطورات، ويطبق في كافة الظروف والأماكن والأوقات، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادر على مراعاة حالات العمل وتقدير ظروفهم، والتمييز بين قدراتهم ومهاراتهم في القيام بالمهن المختلفة.

قانون العمل قانون واقعي يساير الواقع المعاش في المجتمع ومن تم تعديله كلما

تغير

هذا الواقع فقواعد تتنوع بتتنوع ظروف الاشخاص وظروف العمل، لأن قان العمل قد اوجبته ضرورة حماية الطبقة العاملة بصفة عامة، ولهذا كان من اللازم حتى يتحقق ذلك ان تتبع ظروف كل فئة بأحكام خاصة حتى تتحقق الحماية المرجوة ويتحقق فيها القانون مع الواقع.

قواعد قانون العمل من حيث ظروف الاشخاص، فهي تراعي ظروف المرأة عن طريق منع

المستخدم من تشغيل النساء في اعمال ليلية،ات واستفادة العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة امومة طبقاً للتشريع المعمول به، وقد حدد تشريع الضمان الاجتماعي مدة عطلة الامومة بـ 14 أسبوعاً متتالية.

كما تراعي ظروف السن عند تشغيل الاطفال الاقل من 16 سنة الا في اطار عقود التمهين وبناء على رخصة من وصيه ولا يجوز تشغيلهم في الاشغال الخطيرة التي تتعدم فيها النظافة او تضر بصحتهم 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 عطريق الزام المؤسسات المستخدمة بتخصيص مناصب عمل مكيفة للأشخاص المعاقين.

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