

المحاضرة الثالثة : علاقة العمل الفردية (عقد العمل)

أولا / الإطار المفاهيمي لعقد العمل :

تطور تعريف عقد العمل عما كان عليه في القانون الروماني القديم ، أين كان مجلس العقد قائما على الشكلية البحتة من حيث طريقة قيامه بين المتعاقدين في مكان واحد ، ومن حيث طريقة التعاقد فيه ، بحيث يجب على المتعاقدين استخدام صيغ محددة يعبران فيها عن الإيجاب أو القبول ، ومن ثم فإن مجلس العقد لديهم يقوم على وحدة المكان و وحدة الزمان ، ومع تطور القانون الروماني عرف قانون العمل كذلك تغيرات في محتواه وفي شروط انعقاده إلى أن عرف بعقد **إجارة الخدمات** ، وهي نفس التسمية التي ظهرت في أواخر القرن التاسع عشر ، حيث وردت تسميته في بعض التشريعات المقارنة بعقد إيجار الخدمات كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني ، أما في القانون السويسري فقد أطلق عليه اسم **إجارة العمل** .

ويختلف عقد العمل عن بقية العقود الأخرى من خلال العناصر القائم عليها العقد ، ناهيك عن طبيعته القانونية الخاصة¹.

ولفهم هذا النوع من العقود يستوجب الأمر منا ، أن نتطرق تعريف هذا النوع الخاص من العقود وذلك بالتطرق إلى مفهومه القانوني والفقهي، ومنه بيان أهم الخصائص التي تميزه عن باقي العقود الأخرى ، ثم تحديد العناصر .

1 – تعريف عقد العمل :

أ – المفهوم القانوني لعقد العمل :

لم تقدم أغلب التشريعات تعريف لعقد العمل ، اكتفت بوضع القواعد التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقته ، إذ نستشف ذلك من خلال استقراء بعض تعريفات التشريعات المقارنة لقوانين العمل والتي نذكر منها :

* المادة 674 من القانون المدني المصري تعرفه كالتالي : " العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين ، بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر."

* المادة 81 من قانون العمل السوري رقم 279 والتي جاء فيها : "اتفاق بين رب العمل والعامل ، يشغل بموجبه العامل لصالح صاحب العمل ولو كان بعيدا عن نضارته ، لقاء أجر محدد حسب مقدار الإنتاج ."

* أما المشرع المغربي ، نجد في بداية تعريفه لعقد العمل كانت من قانون الالتزامات والعقود المغربي ، والذي تطرق إلى تعريفه على أنه : " إجارة الخدمة أو العمل الشخصي لأجل محدد أو أجل أداء عمل معين ، في نظير أجر يلتزم هذا الآخر بدفعه له ."

والملاحظ من هذا التعريف أن المشرع المغربي لم يعطي تعريفا دقيقا لعقد الشغل ، لأنه لم يكن شاملا لكل العناصر الواجب توفرها في هذا العقد ، كما أنه استعمل مصطلح "إجارة الخدمة"

¹ - العايب سامية ، محاضرات في مقياس قانون العمل ، أقيمت على طلبة السنة الثانية جذع مشترك ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالملة ، 2019-2020 ، ص 4 .

ليجعل العمل الإنساني شبيها بالسلعة ، لا يعير أي اهتمام لشخص الأجير ، مما أدى إلى انتقاده من طرف الفقه .

ولهذا لقد عملي المدونة من خلال تعريفها للأجير ، وكذلك للمشغل على الإشارة الى العناصر الواجب توفرها في عقد الشغل ، دون أن تنص على تعريفه بشكل مباشر ، وذلك بالنص على عنصر التبعية الذي لم يرد في الفصل 723 قانون الالتزامات والعقود المغربي ، وبذلك تكتمل العناصر الواجب توفرها في هذا العقد من أطراف وأجر ، وعلاقة تبعية ويكون خاضعا لأحكام قانون الشغل .²

* أما بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه لم يعرف عقد العمل من خلال قانون رقم 90-11 السابق الذكر ، وأشار فقط إلى كونه أداة شكلية لنشوء علاقة العمل ، أين أشار إلى أنها تقوم بعقد كتابي ، وبمجرد العمل لحساب مستخدم ما ، وتنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل .³

ب - التعريف الفقهي لعقد العمل :

ولم تهتم كثيرا التشريعات بتعريف عقد العمل ، على اعتبار عدم اختصاص القانون بصياغتها بل الفقه ، الذي اتجه في هذا الصدد على الغالب إلى تبني تعاريف تأخذ بعين الاعتبار العناصر المشكلة لعقد العمل ، فعرف على هذا الاساس بأنه : "العقد الذي يلتزم العامل ببذل جهده لمصلحة رب العامل ، وتحت إشرافه وتوجيهه ، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر." و عرف أيضا على انه : "اتفاق شفوي او كتابي صريح او ضمني بتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه او إدارته ، مقابل أجر ويكون عقد العمل في العادة ، محدودة المدة - أو غير محدود المدة ولعمل معين أو غير معين."⁴

2 - خصائص عقد العمل :

من خلا كل هذه التعاريف يتبين لنا إن عقد العمل يتميز بجملة من الخصائص والتي تتمثل فيما يلي :

- *- عقد العمل من العقود الرضائية : تكفي لانعقاده توافق إرادة المتعاقدين.⁵
- * - عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين : يرتب عقد العمل التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين ن حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمات ويلتزم المستخدم بدفع الأجر .
- *- عقد العمل من عقود المعاوضة : فلا يعد عقد العمل من عقود التبرع ، أي أن كل طرف يأخذ مقابل لما يعطي⁶ .

- العايب سامية ، المرجع السابق ، ص 5 .²

- راجع المادة 8 من القانون رقم 90-11 ، السابق الذكر .³

- انظر في هذا محاضرات الأستاذ سيسان ، المرجع السابق ، ص 10 .⁴

- راجع المادتين 59 ، 60 من ق م ج⁵

- الْمُعَاوَضَةُ عِبَارَةٌ عَنْ تَبَادُلِ مَا يُنْفَعُ بِمَا يُنْفَعُ، بِشَرْطِ أَنْ يَكُونَ أَحَدُ الْعَوَاضِينَ بَدَلًا عَمَّا يُقَابَلُهُ مِنَ الْعَوَاضِ الْآخَرَ، وَتَجْرِي فِي كُلِّ مَا يَمْلِكُهُ الْإِنْسَانُ مِنْ عَيْنٍ أَوْ دَيْنٍ أَوْ مَنْفَعَةٍ أَوْ حَقٍّ، وَهِيَ مَشْرُوعَةٌ إِذَا صَدَرَتْ عَمَّنْ يَمْلِكُ هَذَا النَّصْرُفَ فِيمَا يَجُوزُ لَهُ النَّصْرُفُ فِيهِ. وَتَنْقَسِمُ الْمُعَاوَضَاتُ إِلَى قِسْمَيْنِ: الْأَوَّلُ: مُعَاوَضَةٌ مُحَضَّةٌ، وَهِيَ الَّتِي يُفْصَدُ فِيهَا الْمَالُ مِنَ الْجَانِبَيْنِ، وَالْمُرَادُ بِالْمَالِ مَا يَشْمَلُ الْمُنْفَعَةَ، كَالنَّبِيْعِ وَالْإِجَارَةِ، وَتُقَسَّمُ هَذِهِ الْقِسْمُ بِفَسَادِ الْعَوَاضِ. الثَّانِي: مُعَاوَضَةٌ غَيْرُ مُحَضَّةٍ، وَهِيَ الَّتِي يَكُونُ الْمَالُ فِيهَا مِنْ جَانِبٍ وَاحِدٍ

*- الاعتبار الشخصي لعقد العمل : فعقد العمل عقد شخصي ، اي ان العامل يلتزم شخصيا بأداء مهامه أمام المستخدم .

3 - عناصر عقد العمل :

من التعريفات الفقهية التي أشرنا إليها أعلاه ، نستخلص عناصر عقد العمل والتي هي جوهر العقد ، ويمكن تناولها كما يلي :

أ - عنصر العمل : يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزماً ببذله لمصلحة رب العمل ، بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير وأهدافه ، ويستوي في ذلك أن يكون هذا المجهود بديناً أو فكرياً كم أن هذا العنصر يختلف عن عنصر العمل الذي تتضمنه بعض العقود المشابهة له بالنظر لما يميزه بالنسبة لعقد العمل ونخص في ذلك بالذكر :

- **شخصية عنصر العمل** : أن قوام العلاقة القائمة بين رب العمل والعامل هو الاعتبار الشخصي الذي يكون الدافع لتحديد مدى إبداء الطرفين رغبتهما في إبرام لعقد ، على الأخص بالنسبة لرب العمل ، حيث تكون شخصية العامل وصفاته ومؤهلاته جوهرية في العقد ، وهذا ما يجعل تنفيذ العمل مقتصرًا على العامل دون غيره ، بحيث لا يمكنه تكليف الغير بأداءه سواء أداء كلياً أو جزئياً ، على خلاف الوضع بالنسبة لعقد المقاولة ، حيث يكون الغرض من التعاقد تحقيق نتيجة يمكن للمقاول أن يعهد لغيره في تحقيقها ، وتأكيداً لذلك ألزم المشرع الجزائري من خلال نص المادة 07 من القانون 90-11 يجب على العمال أن : " يؤديوا وبأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ، ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم " كما يتأكد هذا الاتجاه فيما ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال القانون المدني من انه : في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجب طبيعة الدين ان ينفذ المدين الالتزام بنفسه ، جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين .

- **الخضوع لتوجيهات وأوامر رب العمل** : ما يبرر اقتصار مسؤولية العامل في بذل العناية دون أن يتعداه إلى تحقيق النتائج الذي يحددها رب العمل في أن هذا الأخير هو من يحوز سلطة توجيه العامل إلى كفاءات تنفيذ العمل من خلال سلطة الإشراف والرقابة المقررة لمصلحته ، وهي السلطة التي تظهر من خلال تمكينه من إصدار النظام الداخلي بما يتضمنه من أحكام تأديبية وفنية .

- **توفير ظروف العمل اللازمة** : بما يحمله هذا العنصر من دلالة على انحصار التزام العامل ببذل الجهد ، على خلاق الأمر بالنسبة لعقد المقاولة ، حيث يقع التزام المقاول بتوفير وسائل العمل التي تتلاءم وطبيعة التزامه بمقتضى عقد المقاولة⁷ .

ب- عنصر الأجر : الأجر هو محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل ، ويعرف على انه المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل العمل الذي قام به لصالحه ، ويرى المشرع الفرنسي بعد تغير نظرتة المادية للأجر الى مفهوم اجتماعي جديد للأجر ، أن الأجر

كَالْخَلْعِ وَنَحْوِهِ. وَتَتِمُّ الْمُعَاوَضَةُ بِوَاسِطَةِ عَقْدٍ بَيْنَ طَرَفَيْنِ وَهُوَ مَا يُسَمَّى بِعُقُودِ الْمُعَاوَضَاتِ الَّتِي يَتِمُّ الْعَقْدُ فِيهَا عَلَى الْمَلِكِ كَالْبَيْعِ، أَوْ عَلَى الْمَنْفَعَةِ كَالْإِجَارَةِ، وَمِنْ ذَلِكَ مَا يَتِمُّ ضِمْنَ عُقُودِ أُخْرَى كَالصُّلْحِ، وَلِكُلِّ مِنْهَا صِنْفٌ خَاصٌّ وَشُرُوطٌ...
<https://terminologyenc.com/ar/browse/term/7324>

نرجع في هذا كذلك إلى للمادة 8 من القانون رقم 90-11 ، السابق الذكر

- راجع في هذا محاضرات الأستاذ سيسان ، الموجود على الموقع السابق الإشارة إليه ، ص 11 .7

يشتمل على كل مبلغ أو أي امتياز يمنح بمناسبة العمل في المؤسسة المستخدمة المتكلفة بالعمل ، وقد عرفه على انه : " كل أجر أو مرتب أساسي وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة "، وما يفهم من ذلك أن للأجر عنصرين أحدهما ثابت والثاني متغير ، وهو المبدأ الذي أخذت به أغلب التشريعات الحديثة .

وقد أطلقت عدة تسميات على الأجر (الأجر – الراتب) بدون أن يكون لاختلاف هذه التسميات أي اعتبار ، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري عندما ذكر أن للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب مع ونتائج العمل .

ويحدد الأجر بناء على التفاوض الفردي بين العامل وصاحب العمل أو عن التفاوض الجماعي ، ويشتمل الأجر كما سبق وأشرنا على عنصرين أحدهما ثابت يتشكل من الأجر الأدنى المضمون المحدد مؤخر ب 20.000 (عشرون ألف) دج والأجر الأساسي الذي يتحدد تصنيفات مناصب العمل كما يتضمن الأجر الثابت على مختلف التعويضات المرتبطة بمنصب العمل ، أما المتغير منح تعويضات للعمال⁸ .

ج – عنصر المدة: تحدد المدة في عقد العمل برضا من العامل وصاحب العمل .

كقاعدة عامة ، لا يمكن أن يبرم عقد العمل إلا لمدة غير محددة ، أما تحديد مدة عقد العمل فلا يتحقق إلا في بعض الحالات الاستثنائية المحددة قانونا ، لذلك يعد عقد العمل محدد المدة عقدا استثنائيا قانونا، غير أن إبرام عقد العمل محدد المدة ، يجب أن يكون وفقا لمجموعة من الشروط القانونية، وإلا يتم تغيير الطبيعة القانونية للعقد ، من محددة المدة غالى غير محدد المدة.⁹

- علان حرشاي ، محاضرات في مقياس قانون العمل، أقيمت على طلبة السنة الثانية ليسانس ، جامعة الجلفة ، بدون سنة ، ص 14⁸ - عقد العمل المحدد المدة : هو نوع من العقود يتم إبرامه لانجاز عمل ما لمدة محددة كالسنة أو سنتين أو 5 سنوات ويكون⁹ للعقد تاريخ بداية وتاريخ انتهاء معينين ، وإذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو مدد أخرى ، وأما إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه دون أن يقوم الأطراف بتجديده لمدة أخرى قبل تاريخ انتهائه ، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب انظر في هذا العايب سامية ، المرجع السابق ، ص 14 ، راجع كذلك نص المادة 11 من القانون 90-11 .