

## 02: مفهوم قانون العمل وخصائصه

تعددت تعاريف قانون العمل ذلك بتعدد آراء الفقهاء في هذا المجال كما أن قانون العمل يشمل على عدة خصائص كما سنعرضه فيما يلي :

### 01-02: تعريف قانون العمل:

اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل وذلك نتيجة لحدائته من جهة، واختلاف تسمياته من جهة أخرى ولقد تعددت تعريفات قانون العمل فأطلق عليه البعض إسم التشريع الصناعي وكون هذه التسمية ضيقت من نطاق ومجال قانون العمل وأقصرته على الميدان الصناعي دون التجاري والزراعي وغيرها كون هذه التسمية جاءت نتيجة التطورات التي أحدثتها الثورة الصناعية . وأطلق عليه كذلك القانون الإجتماعي لما له من علاقة بالدور الإجتماعية لهذا التشريع وهذه التسمية لا تحقق الغاية كونها واسعة جدا وغير دقيقة سيما وأن جل القوانين إجتماعية بطبيعتها .

لذا يكاد جمع الفقه اليوم على تسمية هذا القانون بإسم قانون العمل وقد أخذت جل التشريعات بهذا الإصطلاح وتبنته هيئة العمل الدولية . ومهما اختلفت التسميات فإن هذا القانون يهدف إلى تحقيق العدالة الإجتماعية في محيط العمل ، إذ يعبر عن المطالب الإجتماعية للعمال من ناحية ثم الحاجيات الإقتصادية للمؤسسات وأصحاب العمل من ناحية أخرى .

**أولا:** حماية مصالح العمال الأجراء وهذا من خلال تفسير الشك لصالحهم وتطبيق القانون أو التنظيم الأنفع

**ثانيا:** تدعيم الروابط المهنية والعلاقات بين الشركاء الاجتماعيين من خلال التفاوض والتشاور الجماعي . وعلى ضوء ما سبق يمكن القول أن قانون العمل هو: " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل بشرط أن يكون العامل تابعا وخاضعا لرب العمل في تأديته للعمل وأن يكون تحت إشرافه ورقابته ، كما ينظم علاقات العمل الجماعية وما يترتب عن العلاقة من حقوق والتزامات للطرفين"

كما عرف على أنه "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"

- **طبيعة العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل :** يجعل تعريف العمل في معظم القوانين من التبعية عنصر أساسي في علاقة العمل ويقصد بالتبعية هو تأدية العمل لحساب شخص آخر - صاحب العمل- والخضوع لأوامره وتعليماته والعمل تحت رقابته وإشرافه وتعرضه في حالة الإخلال للجزاءات . وعنصر التبعية يقوم على عنصرين أساسيين هما:

\* واجب العامل بأن ينفذ تعليمات صاحب العمل.

\* خضوع العامل لسلطة صاحب العمل التأديبية

ويترتب على ما سبق ذكره النتائج التالية :

**أولا :** التبعية المقصودة هي التبعية الإقتصادية والتي لا تتوفر على عنصر الإشراف والرقابة بل على الجانب المادي للعلاقة أو الأجر

**ثانيا :** قد تقوم التبعية القانونية حتى بدون وجود عقد عمل بل من الواقع أو من إرتباط شفوي كون علاقة العمل تتعقد بعقد شفاهي أو كتابي

**ثالثا :** التبعية في مجال العمل أضيق من التبعية كشرط لقيام المسؤولية عن فعل الغير . إضافة إلى عنصر التبعية القانونية وخضوع العامل لأوامر رب العمل ووجوب إلتزامه بها فإن ذلك يمنح لرب العمل ثلاثة حقوق أساسية هي :

➤ **حق الإدارة** Droit de direction .

➤ **حق الإشراف** Droit de surveillance .

➤ **حق الرقابة** Droit de controle .

➤ **01-01-02 - أطراف عقد العمل** هو العامل من جهة ورب العمل من جهة ثانية على أساس عنصر التبعية المستوجب لقيام هاته العلاقة المتميزة , فمن هو العامل ومن هو رب العمل وما هي أركان أو عناصر هذا العقد المتميز عن باقي العقود الأخرى .

➤ **تعريف العامل :** أطلقت عدة تسميات على العامل حسب نظرة المشرع لهذه الفئة فقد

يطلق عليه لفظ عامل - Ouvrier - او مستخدم - Employé أو أجير - Salarié أو شغيل

- Travailleur أو خادم - Domestique أو متقاعد - Contractant أو إطار Cadre ، والملاحظة

أن العامل لا يمكن أن يكون إلا شخص طبيعي . وقد عرف قانون العمل المصري لسنة 1959 في

مادته الثانية العامل أنه : « كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل

وتحت سلطته وإشرافه " أما القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الفردية فقد عرف العامل في

المادة 2 : "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 .

إن تعريف العامل يجرنا إلى ذكر الفئات المستثناة من مجال تطبيق قانون العمل وقد يكون هذا الإستثناء بحكم

الوظيفة أو بحكم القانون أو بحكم طبيعة العمل

- **الفئات المستثناة من تشريع العمل :** القانون 11/90 في المادة الثالثة نص صراحة على المستخدمين الذين

لا يخضعون لقانون العمل وهم الفئات التالية : (المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني .

القضاة . الموظفون العموميون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات

والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري . وقد إستثنى المشرع هذه الفئات صراحة

كونهم يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة لا تستوجب تطبيق قانون العمل لإعتبارات مهنية وخاصة

بهاته الوظائف .