كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

المحـــــــــاضرة الثانية: علاقة العمل الفردية

د/ منسول الصالح

15/10/2024

مفتاح المصطلحات

مدخل القاموس

مختصر

مرجع بيبليوغرافي

مرجع عام

قائمة المحتويات

وحدة	5
مقدمة	7
I-مفهوم علاقة العمل الفردية	9
II-خصائص عقد العمل	11
III-عناصر عقد العمل	13
IV-أركان عقد العمل	15
مراجع	17

وحدة

بعد دراسة الطالب للمحاضرة يتمكن من معرفة:
- تعريف عقد العمل
- تحليل أركان عقد العمل
- استنتاج خصائص عقد العمل

مقدمة

يساهم عقد العمل في شقه القانوني والتنظيمي في ضبط العلاقات الفردية والجماعية للعمل، اذ أن علاقة العمل الفردية تحمل المعنى الإزدواجي في التعبير عن عقد العمل بين الطرفين والتزامات كل منهما تجاه الاخر

I مفهوم علاقة العمل الفردية

نجد الكثير من التعريفات التي حاولت توضيح معنى علاقة العمل الفردية ومن بينها" اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف أخر وتحت اشرافه مقابل عوض" (01)[01]هذا التعريف ركز على نقطة أساسية في علاقة العمل الفردية وهي الاتفاق الذي يدخل ضمن سلطان الارادة في علاقة العمل

تعريف : حول مفهوم علاقة العمل الفردية

تعبر عن تعهد أحد المتعاقدين بأن يعمل تحت سلطة المتعاقد الأخر وتحت إدارته واشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الأخر(02)[02][02] عند الوقوف على جوهر هذا التعريف نجده يركز على أركان العقد الذي في مقدمتها العمل أو النشاط الذي يبذله لشخص أخر،كما تناول ركن أخر وهو الادارة والاشراف التي تعد من صلاحيات والتزامات صاحب العمل، وفي الأخير ركز كذلك التعريف على الأجر الذي يعبر عنه بانه التعويض المادي للجهد المبذول

تعريف : علاقة العمل الفردية

هي تلك العلاقة القانونية التي تنشأ بين شخصين طبيعيين أو اعتباريين، أحدهما صاحب العمل والآخر العامل، بموجب عقد عمل، يلتزم بمقتضاه العامل بأداء عمل معين لصالح صاحب العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع أجر للعامل مقابل هذا العمل

وببساطة علاقة العمل الفردية هيهي العلاقة التي تربط بين شخص يعمل لحساب شخص آخر مقابل أجر، وتنظمها مجموعة من القوانين والأنظمة التي تحدد حقوق والتزامات كل من الطرفين.

تعريف : علاقة عقد العمل

يعتبر مفهوم عقد العمل حديث نسبيا كونه لم يظهر في التشريعات إلا نهاية القرن 19، حيث سمي في البداية عقد إجازة الخدمات في التشريعات المقارنة كالقانون الفرنسي، كما سمي في القانون السويسري بإجارة العمل فهذه التسميات اعتبرت أن العمل سلعة قابلة للبيع

أما التشريع الجزائري فلم يعط تصريح واضح لعقد العمل وقد وضحت المادة 08 من القانون"تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم أخر وتنشأ حقوق وواجبات المستخدمين وفق ما تحدده الاتفاقيات والتشريعات أو اتفاقيات علاقة العمل" (03)[03]ومع التطور الحاصل اضاف المشرع ضرورة توفير حماية العمل

تعريف : تعريف عقد العمل

اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية، على العموم لصالح طرف اخر، وتحت اشرافه مقابل عوض(04)،[01] نجد أن التعريف أعطى مفهوم شامل لعقد العمل إلا أنه أهمل مدة عقد العمل حيث بين العناصر الأساسية التي يرتكز عليها عقد العمل وهي (العمل أو النشاط- التبعية والإشراف- التعويض على العمل وهو الأجر

تعريف : عقد العمل

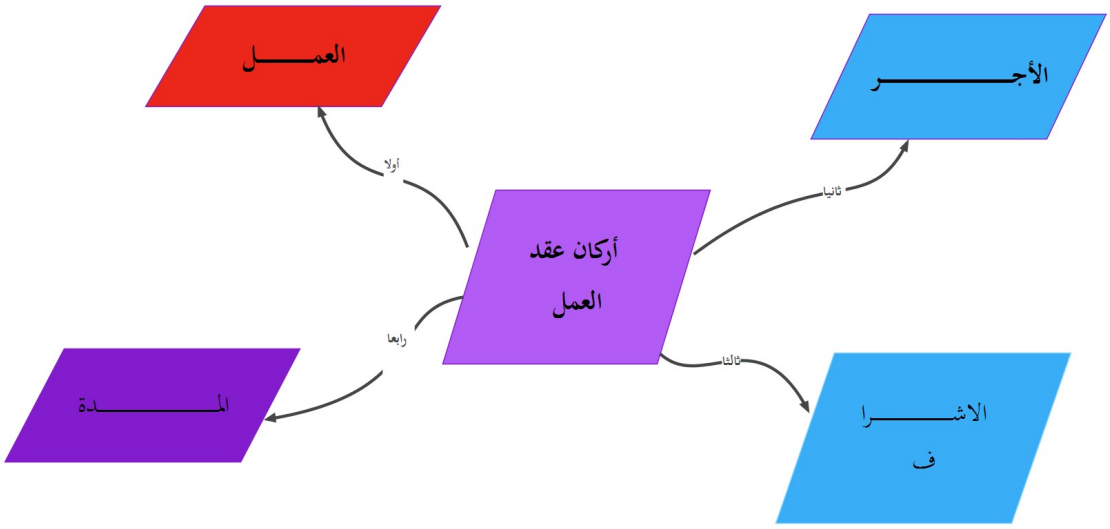
اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص أخر يسمى صاحب العمل وتحت اشرافه وادارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر محدد سلفا

II خصائص عقد العمل

تتعدد خصائص عقد العمل وهي:

- عقد العمل الفردي من العقود المسماة التي وضع المشرع لها تنظيما خاصا من القوانين والأحكام، هذه القوانين التي تساهم في ارساء قواعده وتبين عناصره وشروطه وضوابطه
- عقد العمل رضائي بين الطرفين، يعني أن العقد هو علاقة رضا بين صاحب العمل والعمال والرضا هنا يكون على بنود العقد وشروطه
- عقد العمل هو عقد معاوضة وتعويض ملزم للجانبين حيث يأخذ كل طرف مقابلا لما يقدم، وهنا نجد أن العمال يقدم عملا وجهدا مقابل تعويض مادي من طرف صاحب العمل
- عقد العمل فيه الاشراف تابع لسلطة صاحب العمل، كونه هو صاحب السلطة ومنه هو الممارس للمتابعة والرقابة والاشراف
- عقد العمل مرتبط بزمن معين والفترة الزمنية تعتبر أساسية لتحديد مضمونه، أي أن هدا العقد مرتبط بزمن محدد قد يكون عقد مؤقت أو عقد مفتوح المدة ونهائي

III عناصر عقد العمل



عناصر عقد العمل

تتمثل أركان عقد العمل في:

1- العمل: وهو النشاط المتفق عليه بين العمال وصاحب العمل ويختلف بين العمل الفكري والبدني والتجاري والصناعي وغيرة من الانشطة والذي يقوم به العامل تحت سلطة صاحب العمل وباشرافه وتوجيهه وهو ملزم بممارسته ولهذا فالعمل حسب هذا التحليل هو"هو ذلك النشاط الفكري أو البدني أو الفني الذي يقوم به شخص ما تجاه شخص أخر وبموجبه يلتزم العامل بما ينص عليه العقد"

2- الأجر: الأجر هو المقابل المادي المتفق عليه جزاءا لمزاولة النشاط ويأخذ صيغا متعددة

3- التبعية والاشراف: سلطة الإشراف أو الادارة أو الرقابة التي يخضع لها العمال ووجوب الامتثال لها والطاعة اليها، كون أن صاحب العمل هو الجهة الوصية على الاشراف لأنها هي الهيئة المستخدمة وصاحبة القرار، وتأخذ هذه التبعية العديد من الأوجه كتنظيم العمل، توزيع المهام، تحديد العطل والاجازات، . وسلطة التأديب

4- المدة: ويقصد بها مدة النشاط أو الجهد المبذول وتأخذ أشكالا متعددة (محددة- غير محددة- عمل مؤقت)(04)[03]

IV أركان عقد العمل

يعتبر شرط الكتابة شرطا ليس اجباريا في عقد العمل هذا ما نصت عليه مختلف التشريعات، إلا أن هذا الشرط مهم كونه يقضي على الدخول في خانة النزاعات، أو الاحتكام عليه كسند لحلها، والمشرع الجزائري أجاز شرط الكتابة في مضمون المادة 08 من قانون علاقات العمل، وقد اعتمد شرط الكتابة في العقود محددة المدة ولها نوعين مختلفين

1.الشروط الشكلية: وتحمل نوعين منها الأحكام الجوهرية والتكميلية

أ- الأحكام الجوهرية: وتتمثل في

- بيان هوية الاطراف ونهاية وبداية العقد: لا بد من وضع الاسم الكامل للعامل وكذا صاحب العمل وعنوانه والمدة القانونية للعقد، لأن هذه المدة يترتب عنها التزامات وواجبات كل طرف تجاه الاخر

- تحديد الوظيفة او المنصب: أي تحديد ما يقوم به العامل أو الموظف بدقة والمنصب الذي يشغله داخل المؤسسة وما يترتب عليه من مهام وأدوار

- تحديد الأجر ولواحقه: أي تحديد قيمة الأجر تعويضا عن النشاط المبذول، وكذا الامتيازات والتعويضات والمكافأت التي تلحقه ولا بد أن تكون واضحة في عقد العمل

ب- الأحكام التكميلية: وهي كل الاحكام والشروط التي تكمل عقد العمل وهي

- بيان فترة التجربة: ويقصد بها هنا فترة التجريب أو الملاحظة أو التربص وتحديدها بتاريخ معين لأن المشرع الجزائري قد حددها ب 6 أشهر أو 12 شهرا بالنسبة للمناصب العليا

- بيان مدة العمل القانونية وتوزيع ساعات العمل وفترات الراحة والعطل

- توضيح حالات تعديل عقد العمل وتبيانها للموظف لكي يكون على اطلاع بكل جديد يخص مهنته وعمله

2- الشروط الموضوعية: وتنقسم الى

- أ- الرضا: ويقصد به قبول عقد العمل بشكل مستقل وحر دون وجود اكراه أو ضغط، والرضا يشمل الرضا حول بنود العقد والمسائل الجوهرية فيه من قبيل وقت العمل والنشاط والأجر ....
- ب- المحل: ويشترط المحل في عقد العمل أن يلتزم العامل بنصوص العقد، وأن يكون هذا العمل غير مخالف للأداب والاخلاقيات العماة أو معارضا للمصلحة العامة، أما بالنسبة لصاحب العمل فمحله يمكن في التزامه بتقديم الأجر المتفق عليه
- ج- السبب: أن يكون سبب هذا العقد مشروعا غير مخالف للاداب العامة، حيث أن كل التزام يجب أن يكون سببه مشروعا كما نصت المادة 98 من القانون المدني(05)[03]

مراجع

[(03)] بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسور، الجزائر، 2006،ص 57

[01] أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2015، ص 63

[02] مجدي عبد الله شراره: علاقات العمل الفردية، مؤسسة أبيرت فردريش، مصر، 2016، ص 07