

المحور الثاني : علاقات العمل الفردية : تعتبر علاقة العمل الاصطلاح الأكثر بيانا للتعبير عن عقد العمل بمفهومه الاجتماعي الحديث لا سيما على مستوى التشريع الجزائري ، حيث تنشأ علاقة العمل الفردية بموجب عقد العمل لذا سنتطرق من خلال هذا المحور إلى التعريف بعقد العمل من خلال بيان ماهية عقد العمل ، إبرام عقد العمل ، ثم الآثار المترتبة على عقد العمل ، والتنظيم القانوني لعقد العمل ، انتهاء علاقة العمل الفردية ، تسوية منازعات العمل الفردية .

أولا : ماهية عقد العمل : يمثل عقد العمل تلك العلاقة القائمة بين العامل الأجير و الهيئة المستخدمة التي تلزم الطرفين على تنفيذ ما يولده العقد من التزامات ، و بهذا الشكل يتميز عقد العمل عن غيره من العقود ، و في هذا الإطار سنتناول ماهية عقد العمل من خلال تحديد مفهومه ثم تمييزه عن غيره من العقود التي تتشابه معه .

1 - مفهوم عقد العمل : للتعرف على مفهوم عقد العمل بشكل واضح ، سنحاول معالجته من خلال بيان تعريفه على المستوى التشريعي و الفقهي في المقام الأول ، ثم نعرض على تحديد عناصر هذا العقد كعناصر العمل ، الأجر ، التبعية ، المدة .

1-1- تعريف عقد العمل : نتناول عقد العمل بالتعريف من ناحية التشريعات المقارنة التي اهتمت بعقد العمل ثم من الناحية الفقهية

1-1-1 التعريف التشريعي لعقد العمل: ترددت التشريعات العمالية المقارنة في إحاطتها بتعريف عقد العمل ، فمنها من اكتفت بالإشارة إلى طرفيه العامل و صاحب العمل على غرار ما ذهب إليه المشرع الجزائري لأنه اعتبر العقد أداة شكلية لانعقاد علاقة العمل مقتديا بذلك بالتشريع الفرنسي .

و من بين التشريعات العمالية من وضعت تعريفا خاصا بعقد العمل نجد التشريع الأردني و الذي عرفه من خلال المادة 02 من قانون العمل بأنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى رب العمل و تحت إشرافه أو إدارته في مقابل أجر و يكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين ⁽¹⁾

2-1 **التعريف الفقهي لعقد العمل :** يعرف الفقه عقد العمل بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر و تحت إشرافه مقابل أجر ⁽²⁾ ، بينما يعرفه جانب آخر من الفقه بأنه اتفاق يتعهد بموجبه شخص يسمى بالعامل أو الأجير أو المستخدم القيام بأعمال مادية و بصفة عامة من طبيعة مهنية لمصلحة شخص آخر يسمى صاحب العمل ، واضعا نفسه موضع التبعية لقاء مقابل نقدي يسمى أجرا ⁽³⁾ .

2-**عناصر عقد العمل :** من خلال التعريفات السابقة لعقد العمل نستخلص جملة من العناصر الأساسية التي تدخل في تشكيل هذا العقد و هي عناصر العمل ، الأجر ، التبعية .

2-1 **عنصر العمل:** العمل هو الطاقة أو الجهد الذهني أو العضلي الذي يتعهد العامل ببذله لصالح رب العمل بما يعود عليه بالنفع ، حيث يتسع العمل ليشمل كافة جميع الأعمال سواء كانت إدارية أو فنية أو كتابية أو محاسبية أو عقلية ⁽⁴⁾.

2-2 **عنصر الأجر :** يقصد بالأجر ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه ، و الأجر على هذا النحو يعد أحد العناصر التي لا يقوم عقد العمل بتخلفها ، فلا يتصور وجود عقد العمل من دون أجر لأن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها

⁽¹⁾ سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 99.

⁽²⁾ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 ، ص 38.

⁽³⁾ شواخ محمد الأحمد ، مرجع سابق ، ص 134.

⁽⁴⁾ سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 127.

كلا الطرفين مقابلا لما يدفعه ، بغض النظر عن نوعه أو تسميته ، و بالتالي فإننا لا نكون أمام عقد عمل إذا ما اتفق الطرفان على قيام أحدهما بالعمل لدى الآخر مجانا من دون مقابل ، إذ يعد هذا لا يعد هذا العقد من عقود المعاوضة بل من عقود التبرع ⁽⁵⁾

2-3 عنصر التبعية : يقصد بها هيمنة أو سلطة لرب العمل خلال تنفيذ العقد على نشاط العامل حيث تمنح هذه السلطة لرب العمل الحق في توجيه العامل و مراقبته أثناء قيامه بالعمل ، كما أنها تفرض على العامل إطاعة رب العمل في هذا التوجيه و الامتثال له .

2-4 عنصر المدة : ينشأ عقد العمل كقاعدة عامة لمدة غير محددة ، و ذلك حفاظا و ضمانا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين العامل و الهيئة المستخدمة ، غير أنه استثناء عن القاعدة العامة يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي . و نشير إلى أن المشرع الجزائري لم يشترط الكتابة في عقد العمل غير محدد المدة حيث أشار إلى أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ⁽⁶⁾ على خلاف عقد العمل محدد المدة الذي اشترط فيه ضرورة الكتابة و يظهر ذلك من خلال مفهوم المخالفة الوارد في الفقرة 02 من المادة 11 من القانون 90-11 سابق الذكر حيث تنص على أنه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب ، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة .

⁽⁵⁾ هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 ، ص 93.

⁽⁶⁾ بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني، مرجع سابق ، ص 54.

II- تمييز عقد العمل عن غيره من العقود : قد يلتبس عقد العمل مع غيره من العقود الواردة على عمل ، الأمر الذي يستلزم وضع معايير للتمييز بينه و بين غيره من العقود ، و في ما يلي سوف نحاول التمييز بين عقد العمل و بعض العقود المشابهة له .

1- التمييز بين عقد العمل و عقد الوكالة :يعرف المشرع الجزائري عقد الوكالة حسب نص المادة 571 من القانون المدني بأنها عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل و باسمه ، و بالعودة إلى تعريف قانون العمل وفقا لما سبق بيانه نجد أن عقد العمل يتسع ليشتمل تكليف العامل بأعمال مادية و قانونية ، في حين أن عقد الوكالة و طبقا للتعريف الذي أورده المشرع الجزائري يؤكد استبعاد الأعمال المادية من نطاق عقد الوكالة و انحصارها في الأعمال القانونية .

و من هنا لا تثور أي إشكال للتمييز بين العقدين بالنسبة للأعمال المادية ما دامت تنحصر في نطاق عقد العمل ، لكن إشكالية التمييز بينهما تثور في حالة التصرفات القانونية التي يكلف شخص للقيام بها لحساب الغير ، و في هذا الإطار حسم الفقه و القضاء معيار التبعية القانونية ، حيث يتصرف الوكيل في عقد الوكالة في حدود التفويض العقدي ممثلا لإرادة الموكل ، دون أن يكون خاضعا لسلطته بشكل يرتقي لدرجة خضوع العامل لسلطة العامل⁽⁷⁾.

2- التمييز بين عقد العمل و عقد المقاولة : يعتبر عقد المقاولة من أكثر العقود شبها و اختلاطا مع عقد العمل لأن في كل من العقدين يلتزم أحد طرفيه بالعمل لحساب الطرف الآخر مقابل أجر ، فعقد المقاولة كما عرفه المشرع من خلال المادة 549 من القانون

(7) أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ، الطبعة الثانية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006، ص 96.

المدني الجزائري بأنها عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر .

و من هنا يتضح أن موضوع كلا العقدين يكون بتقديم العمل من أحد المتعاقدين إلى الآخر لقاء أجر الأمر الذي يثير الخلط بينهما و هنا قدمت العديد من المعايير للتمييز بينهما ، ليبقى معيار التبعية هو المعيار الحاسم لتفرقة بينهما ، بحيث متى توفرت علاقة التبعية نكون أمام عقد عمل ، و متى انتفتت هذه العلاقة نكون أمام عقد مقاوله .

3-التمييز بين عقد العمل و عقد الشركة : تعرف الشركة بأنها عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد ، بهدف اقتسام الربح الذي ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة ، كما يتحملون الخسائر التي قد تتجر عن ذلك . (8) ، هذا و قد يحدث أن يلتبس عقد العمل بعقد الشركة ، إذا كان الشريك يقدم حصته عملاً مقابل حصته في الأرباح ، أو إذا كان العامل يحصل على نسبة من الأرباح من رب العمل . إن إزالة اللبس بين العقدين يتم أيضاً على أساس معيار التبعية القانونية فإذا توفر عنصر التبعية بأن كان أحد الشركاء خاضعاً لإشراف أو سلطة شريك آخر ، فإن العقد يعد عقد عمل حتى لو اتفقا أن يتحمل العامل نصيباً من الخسارة مقابل حصوله على نسبة من الأرباح بجانب أجره ، فإن هذا الاتفاق لا يغير من وصف العقد ، أما إذا انتفتت التبعية بحيث لا يكون أحد الشريكين خاضعاً لإشراف أو رقابة الشريك الآخر تبعية العامل لرب العمل فإن العقد يكون شركة و ليس عمل لأن الشركة تقوم على نية المشاركة ، و هذه النية تقتضي المساواة بين الشركاء بحيث لا يكون بينهم لا تابع و لا متبوع (9)

(8) المادة 416 من الأمر 58-75 ، المعدل و المتمم ، المؤرخ في 26-09-1975 المتضمن القانون المدني ، ج ر ، عدد

(9) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 118 .

