

المحاضرة الرابعة علاقات العمل الفردية

للتعرف على أطراف علاقات العمل الفردية، يجب أولاً معرفة عقد العمل بصورة عامة وتمييزه عن منصب العمل الذي كثيراً ما يشكل خلطاً عند غالبية العمال، ثم تعريف العامل بحكم أنه الطرف الضعيف في علاقة العمل وأخيراً رب العمل

أولاً: تعريف عقد العمل

في المادة 54 من ق.م.ج تنص على أنه " اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخريين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما ". يستخلص من هذا التعريف أن العقد هو اتفاق يهدف إلى إحداث آثار قانونية.

المشرع لم يعرف لنا عقد عمل في قانون العمل، وترك هذا للفقهاء، ولكن قام بتقريبه من الأذهان عندما عرف أطراف عقد العمل. وعليه يجب الرجوع إلى آراء الفقهاء، حيث يعرفونه بأنه " عبارة عن عقد يلتزم بموجبه العامل ببذل جهده الفكري أو البدني لحساب صاحب العمل مقابل أجر يلتزم به هذا الأخير. وعرف كذلك بأنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) تحت سلطته وإشرافه، مقابل أجر."

عقد العمل هو العلاقة التي تربط بين العامل وصاحب العمل، ويحدد التزامات وحقوق كل طرف. في الجزائر، يُنظم قانون العمل بموجب القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، الذي عدل لاحقاً. من بين أنواع عقود العمل التي يتناولها القانون، يوجد عقد العمل محدد المدة، الذي يتميز بمدة زمنية محددة بين الطرفين.

ثانياً: الفرق بين عقد العمل ومنصب العمل

الفرق بين منصب العمل وعقد العمل يكمن في الطبيعة القانونية والتنظيمية لكل منهما.

- 1- منصب العمل:** يشير إلى الدور أو المهام أو الوظيفة التي يشغلها الفرد داخل المؤسسة أو الشركة. يحدد المنصب المهام والمسؤوليات التي يجب على العامل أدائها. يمكن أن يشمل أيضاً مستوى العامل داخل الهيكل التنظيمي (مثل مدير، عامل تنفيذي، عامل إداري) ومحتواه يتضمن الوصف الوظيفي، المهام اليومية، والأهداف التي يجب أن يحققها العامل. أي المكان الذي يشغل فيه الشخص داخل الشركة، ويتغير مع تغير عقد العمل في الغالب الأعم.
- 2- عقد العمل:** هو اتفاق قانوني بين صاحب العمل والعامل يحدد شروط العمل بشكل مفصل مثل مدة العمل، الراتب، ساعات العمل، الحقوق والواجبات، وأي شروط أخرى تتعلق بالعلاقة المهنية بين الطرفين. ويتضمن تفاصيل مثل تاريخ بداية ونهاية العقد، الأجر، مواعيد العمل، العطل، وقوانين الفصل وغيرها من الحقوق. ويستهدف تنظيم العلاقة القانونية بين الطرفين، ويحدد الحقوق والواجبات على نحو رسمي ومحدد.

بإيجاز عقد العمل يحدد الشروط القانونية التي تحكم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل. وهو الخطوة الأولى في عالم الشغل. أما منصب العمل يحدد ما يفعله العامل في العمل من مهام واختصاصات بناء على ما جاء في عقد العمل.

ثالثا: أطراف علاقة العمل

1- تعريف العامل

عرف القانون 90-11 المعدل والمتمم العامل في مادته الثانية بأنه "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".

بقراءة سطحية لهذه المادة نجد أنها قصدت بالعامل كل شخص يؤدي عملاً، ما يجعلنا نتساءل عن المقصود بالشخص هل هو الشخص الطبيعي أم الاعتباري؟ بحكم أن المصطلح الذي استعمله المشرع يسع النوعين؟

بداية نقول إن العامل في مفهوم هذا القانون هو كل شخص لا يقل عمره عن 16 سنة كأصل عام، ولا يمكن أن يكون قاصراً (م 15) كما نستشف أن المادة استبعدت بعض فئات الأجراء بالرغم من أنهم يشغلون مناصب في مؤسسات الدولة التابعة للقطاع العام، ولعل أبرز هذه الفئات هم الموظفون كما سبق شرحه.

2- تعريف الهيئة المستخدمة

بالرجوع إلى المادة 02 من قانون العمل التي نصت على أن: "..... ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم". إذن المستخدم قد يكون شخصاً طبيعياً. كما قد يكون المستخدم شخصاً معنوياً عمومياً، يعني الهيئة المستخدمة تابعة للقطاع العمومي الاقتصادي التي تستهدف الربح، وليس تقديم الخدمات العمومية.

تجدر الإشارة هنا أن الشركات الأجنبية والشركات متعددة الجنسيات ينطبق عليها قانون العمل الجزائري، سواء كانت موجودة في الجزائر، أو التي تمتلك فروعاً أو تمثيلاً لها في الجزائر، ولكنها مملوكة من قبل كيانات خارجية (أي أنها ليست جزائرية).

رابعا: أنواع علاقات العمل

1- تعريف عقد العمل الدائم (غير محدد المدة) CDI

عقد العمل الدائم أو ما يسمى بعقد غير المحدد المدة هو عقد عمل يتم بين صاحب العمل والعامل، بحيث يتم تحديد العلاقة بين الطرفين دون تحديد فترة زمنية معينة لنهايتها. يعني ذلك أن العقد يظل سارياً بشكل دائم ما لم يتم إنهاؤه من قبل أحد الطرفين وفقاً للشروط المتفق عليها أو بموجب القوانين المحلية.

2- تعريف عقد العمل المؤقت CDD

عقد العمل المؤقت أو محدد المدة هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم العامل بتقديم عمل معين لفترة زمنية محددة، بينما يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه مقابل ذلك العمل. ينتهي العقد تلقائيًا عند انقضاء المدة المتفق عليها، دون الحاجة إلى إشعار مسبق من أي من الطرفين. يختلف هذا العقد عن عقد العمل غير محدد المدة، إذ تنتهي العلاقة بين الطرفين تلقائيًا عند انتهاء الفترة المتفق عليها، ما لم يجدد العقد باتفاق مشترك بينهما.

3- الأساس القانوني لعقد العمل محدد المدة

تعتبر المادة 12 من قانون العمل الأساس القانوني التي على أساسها يتم إبرام عقود العمل محددة المدة، وتنص هذه المادة على: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

1. عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة،
2. عندما يتعلق الأمر باستخلاف عمل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتًا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
3. عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
4. عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
5. عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

4- المقارنة بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة

عند مقارنة عقد العمل محدد المدة مع عقد العمل غير محدد المدة، نلاحظ أن العقد غير محدد المدة يوفر للعامل استقرارًا أكبر ويمنحه حقوقًا وحماية أوسع كالأقدمية والخبرة والترقية والزيادة في الأجر، خصوصًا فيما يتعلق ببعض المزايا المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية. على سبيل المثال، قد تمنح شركات النقل الجوي تذاكر سفر مجانية للعمال الذين لديهم عقود غير محددة المدة دون غيرهم. كما قد تمنح شركات توزيع الكهرباء حق الاستفادة من الكهرباء المجانية للعمال الدائمين، بينما يتم حرمان أصحاب العقود المحددة من هذا الامتياز. زيادة على ذلك تقدم بعض الشركات قروضًا أو منحًا مالية للعمال أصحاب العقود الدائمة دون غيرهم من العمال المتعاقدين.

من حيث المبدأ، يمكن اعتبار أن عقود العمل غير محددة المدة توفر استقرارًا أكبر للعامل، وهو أمر مفهوم بحكم أن هذه العقود تعكس علاقة عمل طويلة الأجل، مما يتيح للعامل فرصًا أكبر للأقدمية، الترقيات، وحوافز إضافية هذه الامتيازات قد تكون جزءًا من سياسة الشركات التي تشجع على استقرار العمالة وتحفيز العاملين الذين يلتزمون بعلاقة طويلة الأمد مع الشركة.

أما العقد محدد المدة يوفر استقراراً مؤقتاً فقط، حيث يقتصر العمل على مدة معينة من الزمن، وقد ينتهي العقد تلقائياً بنهاية هذه المدة دون ضمان التجديد أو استمرار العلاقة المهنية. يشمل ذلك عدم ضمان تجديد العقد، مما يجعل العامل أكثر عرضة للبطالة. ورغم أن العامل قد يحصل على نفس الأجر والمزايا خلال مدة العقد المحدد، إلا أنه لا يملك نفس حقوق الأقدمية والترقية التي يتمتع بها العامل في العقد الدائم. كما أن بعض المزايا قد تكون محدودة أو مفقودة تماماً بسبب طبيعة العقد المؤقت.

خلاصة لما سبق يكمن الفرق الرئيسي بين عقد العمل الدائم والعقد محدد المدة في أن الأول يوفر استقراراً طويل الأمد وحماية أكبر للعامل في جوانب مختلفة من حياته المهنية، بينما يقدم الأخير نوعاً من المرونة في التحلل من الالتزامات ولكن على حساب الأمان الوظيفي والمزايا المتاحة على المدى الطويل. هذا ويعتمد اختيار نوع العقد على احتياجات صاحب العمل والعامل، وكذلك على الأوضاع الاقتصادية والقانونية في الشركات بصفة خاصة والبلاد عامة.