المحاضرة الخامسة: عناصر عقد العمل

يترتب عن ابرام عقد العمل التزامات متقابلة بين طرفيه، فالعامل ملزم بأداء العمل ورب العمل ملزم بدفع أجرة مقابل العمل. زيادة على ذلك نجد أن عقد العمل به عناصر تميزه عن غيره من العقود. لذا سنناقش في هذه المحاضرة ثلاثة عناصر أساسية في عقد العمل :**عنصر العمل المقدم، عنصر الأجرة، وعنصر التبعية لرب العمل**.

1. عنصر العمل المقدم:

يعد عنصر النشاط أو العمل المقدم أحد العناصر الأساسية لعقد العمل، حيث يحدد نوع العمل الذي سيقوم به العامل لصالح صاحب العمل بناء على المنصب المراد شغله. يتم تحديد العمل بشكل دقيق وواضح ليكون العامل على علم تام بما هو مطلوب منه، ويكون هذا التحديد إما في عقد العمل بذكر منصب العمل والمهام المرتبطة به، أو بالاكتفاء بذكر المنصب في عقد العمل وتفصيل المهام يحدد في وثيقة مستقلة تسمى **"وثيقة تحديد المهام"** بشكل مفصل ومحدد. وبالتالي يكون العقد ملزمًا للطرفين من حيث أداء العمل الموصوف فيه.

- **الصفة الشخصية للعامل في أداء العمل:** بتفحص قانون العمل نجد أن المشرع لم ينص صراحة على أن العامل ملزم بأن يؤدي عمله شخصيا، وإنما أشار إليه في نص المادة 7 عندما قال: "**يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات التالية**". وبالتالي يحق للمتعاقدين أن يتفقوا صراحة أو ضمنا على خلاف ذلك، لأنه ليس من النظام العام وحينئذ يمكن أداء التزام العمل من قِبل شخص آخر غير العامل.

- **طبيعة العمل** :يجب تحديد نوع العمل بوضوح في عقد العمل أو في وثيقة تحديد المهام" لكي يلتزم العامل بما هو موكل إليه من مهام.

- **المكان والزمان** :يجب أن يتضمن العقد أيضًا تفاصيل حول مكان تنفيذ العمل، وكذلك أوقات العمل إذا كان ذلك ضروريًا (توقيت كلي أو جزئي)، حيث تنظم ساعات العمل وأيام العطل الرسمية حسب ما ينص عليه القانون.

- **تعديل أو تغيير العمل** :قد يحدث أحيانًا أن يحتاج صاحب العمل إلى تغيير نوع العمل أو المهام التي يقوم بها العامل. وفقًا لقانون العمل، يتطلب أي تعديل في طبيعة العمل موافقة العامل، وإذا كان التغيير جوهريًا قد يتطلب إعادة التفاوض حول شروط العقد.

وبطبيعة الحال يجب أن يكون العمل – محل عقد العمل – ممكنا غير مستحيل، ومشروعا وغير مخالف للنظام العام والآداب، وإلا كان العقد باطلا.

.2عنصر الأجرة:

الأجرة هي المبلغ المالي الذي يتقاضاه العامل مقابل أداء العمل المحدد في عقد العمل. وتعتبر الأجرة من العناصر المهمة التي تحدد طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فهي تمثل المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه لقاء العمل المنجز. وقد نظمها المشرع في المواد من 80 إلى 90 من قانون علاقات العمل

- **تحديد الأجرة** :وفقًا لقانون العمل الجزائري، يجب تحديد الأجرة في عقد العمل بشكل دقيق وواضح، سواء كانت أجرًا شهريًا أو حسب الساعات أو المهمة **(المادة 82 و85)** وهنا يجب أن نميز بين:

- ✓ **الأجر القاعدي:"Salaire de base "**: هو عبارة عن الأجر الأساسي الذى يتقاضاه العامل حسب المنصب الذى يشغله وحسب تصنيف العامل ضمن السلم الوطني للأجور **نظمته المادة 81**
- ✓ **لأجر الصافي :** وهو مرتب العامل المكون من الأجر القاعدي نضيف إليه المنح والعلاوات والتعويضات
- ✓ **الأجر الوطني الادنى المضمون** : SNMG هو الحد الأدنى الوطني للأجور والمرتبات المطبق على كافة العمال في كافة القطاعات والنشاطات دون استثناء. نظمته **المادة 87 و87 مكرر.**

- عناصر الاجر: هناك **عنصر ثابت** وهو الأجر القاعدي وهناك **عناصر متحركة** وهي المنح والعلاوات والتعويضات.**(المادة 81)**

- **طرق دفع الأجرة** :يجب أن يتم دفع الأجرة في مواعيد محددة، وعادة ما تكون شهريًا، يدا بيد أو في حساب جاري إلا إذا كان هناك اتفاق بين الطرفين على غير ذلك. ويدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره في كشف الأجرة **(المادة 86)**

- **الاقتطاعات** :قد تشمل الأجرة اقتطاعات مثل الضمان الاجتماعي أو الضرائب الغيابات، وهذه الأمور تكون وفقًا للقانون.

.3عنصر التبعية لرب العمل:

التبعية هي عنصر أساسي في عقد العمل، وتعتبر من أبرز السمات التي تميز علاقة العمل عن غيرها من العلاقات التعاقدية. التبعية تعني أن العامل يخضع لإشراف صاحب العمل في طريقة أداء العمل، وذلك في إطار من التنظيم والتوجيه الذي يفرضه صاحب العمل. وهو ما نصت عليه المادة 7 فقرة 3 بقولها :(أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها....)

- **التوجيه والإشراف** :صاحب العمل هو الذي يحدد طريقة أداء العمل، نوع العمل، مكانه، وساعاته، على أن يلتزم العامل بتنفيذ الأوامر الموجهة إليه. ويشرف على تنفيذ المهام وفقًا لاحتياجات المؤسسة أو المنشأة.

- **التبعية القانونية** :في إطار التبعية، يمتلك صاحب العمل الحق في تحديد ساعات العمل، الأوامر والتعليمات التي يجب على العامل اتباعها، وكذلك تنظيم العمل بشكل يعكس احتياجات المؤسسة.

- **التبعية الاقتصادية:** فيقصد بها، أن يستأثر صاحب عمل واحد بجهود عامل في مقابل أجر يعتبر بالنسبة لهذا العامل المورد الوحيد لرزقه، على نحو يجعل هذا الاخير في مركز التابع لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية كونه يعتمد في معيشته بصفة اساسية على الأجر الذي يتقاضاه منه.