

المحاضرة التاسعة في مقياس تشريعات قانون العمل

السداسي الثالث (السنة الجامعية 2024-2025)

موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص "علم اجتماع التنظيم والعمل"

عنصر عقد العمل

يتكون عقد العمل من عدة عناصر أساسية وهي: عنصر العمل، وعنصر الأجر، وعنصر رابطة التبعية بين العمال وصاحب العمل، ومدة العمل.

أولاً: عنصر العمل

عنصر العمل هو قلب العقد، وهو السبب الرئيسي لوجود العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.

يشير إلى النشاط أو الجهد الذي يلتزم العامل بأدائه لصالح صاحب العمل مقابل أجر. فهو يشمل على العموم النشاط المبذول من قبل العامل في المجال الصناعي والتجاري أو الفني أو الحرفي إلخ وسواء كان هذا النشاط المبذول مادياً أو فكرياً.

ومن خصائص عنصر العمل في عقد العمل أنه يجب أن يؤدي بشكل شخصي من قبل العامل، ولا يمكن تفويضه إلى شخص آخر، لك أن العامل محل اعتبار في عقد العمل، واختياره من قبل صاحب العمل إنما تم على أساس كفاءته وأمانته، كلها صفاتها تجعل العامل مخولاً لأن يؤدي العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل شخصياً دون غيره، وهو ما نصت عليه المادة 07 من القانون 90-11 المعدل والمتممة.

ويترتب عن ذلك نتيجة هامة مفادها انه لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم الورثة بتأدية عمل مورثهم العامل، كما لا يجوز للورثة المطالبة بالتعويض عن منصب مورثهم العامل.

كما لا يجوز لصاحب العمل أن يغير من طبيعة العمل المتفق عليه مع العامل بموجب عقد العمل، حتى ولو استدعت مصلحة المؤسسة ذلك، إلا في حالة الضرورة القصوى أو

القوة القاهرة، فإنه يجوز لصاحب العمل أن يغير نوع العمل بصفة مؤقتة، علما بأن عبئ الإثبات في مثل هذه الحالة يقع على عاتق صاحب العمل، فإذا ما عجز عن ذلك جاز للعامل الامتناع عن القيام بالعمل المستجد دون أن تترتب عن هذا الإمتناع أية مسؤولية.

ثانيا: عنصر الأجر

الأجر هو أحد أهم العناصر الأساسية في عقد العمل، وهو المقابل المادي الذي يتلقاه العامل من صاحب العمل مقابل أدائه للعمل المتفق عليه. يعتبر الأجر حجر الزاوية في العلاقة التعاقدية، حيث يمثل الدافع الأساسي للعامل للقيام بعمله، كما أنه يمثل التزاما ماليا من جانب صاحب العمل.

ومن خلال ما سبق يبدو أن هنالك علاقة تكامل ما بين العمل وعنصر الأجر، ذلك أن تنفيذ العمل المتفق عليه من قبل العامل يستلزم بالنتيجة دفع الأجر، وأن استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد أداء العامل للعمل المتفق عليه بموجب عقد العمل، إلا أن هنالك حالات استثنائية يستحق فيها العامل الأجر حتى ولو لم يؤد العمل، كما هو الشأن مثلا بالنسبة لحالة استحقاق الأجر في أيام الراحة الأسبوعية، أو العطل السنوية، أو الأعياد الدينية والوطنية... إلخ

وعموما فإن هنالك عدة طرق لتحديد عنصر الأجر في عقد العمل، فإما أن يتم تحديد الأجر على أساس معيار الوحدة الزمنية، وتعتبر طريقة تحديد الأجر على أساس الوحدة الزمنية من الطرق الشائعة في العديد من القطاعات، وخاصة في الأعمال التي يمكن قياس الإنتاجية فيها بسهولة. في هذا النظام، يتم حساب الأجر بناءً على عدد ساعات العمل أو الأيام التي يعملها الموظف. إلا أن ما يعاب على هذا المعيار هو أنه قد لا يكون عادلا في بعض الحالات (مثل الأعمال التي تتطلب جهدًا ذهنيًا أكثر من جهد بدني)، كما أنه قد لا يشجع على الإنتاجية العالية.

وإما أن يتم تحديد عنصر الأجر على أساس معيار معدل الإنتاج، وتعتبر طريقة تحديد الأجر على أساس معدل الإنتاج من الطرق الشائعة في العديد من الصناعات، وخاصة تلك التي يمكن فيها قياس الإنتاج بسهولة ودقة. في هذا النظام، يتم ربط أجر العامل بشكل مباشر بكمية الإنتاج التي يحققها. في هذا النظام، يتم تحديد معدل إنتاج معين لكل عامل، ويتم مكافأة العامل على تجاوز هذا المعدل. بمعنى آخر، كلما زادت كمية الإنتاج، زاد الأجر الذي يحصل عليه العامل.

تشجع هذه الطريقة العمال على زيادة إنتاجيتهم وتحسين جودة العمل، إلا أن ما يعاب على هذا المعيار الضغط على العمال، كما أنه قد يؤدي التركيز على الكم على حساب الجودة، مما يؤثر سلباً على جودة المنتج أو الخدمة.

المشرع الجزائري اعتمدت كلا المعيارين لتحديد عنصر الأجر.

أسئلة مرتبطة بالمحاضرة التاسعة

بناء على ما تقدم شرحه في المحاضرة التاسعة، يطلب من الطلبة الإجابة عن الأسئلة التالية لقياس مدى استيعاب عناصر عقد العمل.

1- ما المقصود بعنصر العمل؟ وما هي النتيجة القانونية الهامة المترتبة على مبدأ الأداء الشخصي للعمل المنصوص عليه في المادة 07 من القانون 90-11 تجاه ورثة العامل وصاحب العمل؟

2- هل يجوز لصاحب العمل تغيير طبيعة العمل المتفق عليه بموجب العقد إذا اقتضت مصلحة المؤسسة ذلك؟

قائمة المراجع التي يمكن للطالب الاعتماد عليها في السداسي الثالث، المتوفرة على مستوى مكتبة المركز الجامعي مغنية:

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، 2011، الجزائر
- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، الجزائر
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002 الجزائر
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000، الجزائر
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، الجزائر