



مقرر

تشريعات عمل

السنة: الثانية

”تعليم مفتوح+تعليم النظامي“

مدرس المقرر

مدرس المقرر: الدكتور احمد خلف حسين

للعام الدراسي ٢٠٢٦/٢٠٢٥م

يعتبر قانون العمل من أحدث فروع القانون إلا أنه ومع ذلك يعتبر من أهم فروع القانون وذلك لسببين:

١- كثرة الأفراد الذين يخاطبهم هذا القانون. ٢- الأثر العميق الذي يتركه في حياة الأفراد.

***تعريف قانون العمل :** هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين رب العمل والعامل، وذلك بأجر (تحت سلطة وإشراف رب العمل) أي أنه ينظم العمل الخاص التابع والمأجور، ويعتبر من أقسام القانون الخاص، نستنتج من خلال التعريف السابق ما يلي: ١- قانون العمل ينظم العمل الخاص وهذا يستبعد العمل العام.

٢- قانون العمل يحكم العمل التابع، وهذا يعني استبعاد العمل الخاص.

٣- لا بد أن يكون العمل مأجوراً وهذا يعني استبعاد العمل الذي يؤدي مجاناً.

إذاً: قانون العمل لا يحكم سوى علاقات العمل الخاص أي العلاقات القائمة بين الأشخاص العاديين فقط.

ويخرج من نطاق تطبيق قانون العمل كل عمل يؤدي لحساب الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، حيث أن هذه العلاقات تخضع للقانون الإداري والذي ينظمها قانون الوظيفة العامة.

سؤال: هل يطبق قانون العمل على شركاء احدهم يقدم العمل والآخر يقدم رأس المال؟ خطأ، بل يطبق قانون الشركات ولا يطبق قانون العمل لأن قيمة العمل مساوية لقيمة لرأس المال.

سؤال: ما هو معيار التفرقة بين العمل التابع والعمل المستقل؟ هو معيار التبعية القانونية ((الخضوع لأشراف رقابة صاحب العمل)) اذا توفرت هذه التبعية كان العمل تابع ويخضع لقانون العمل حتى وان لم تتوفر التبعية الاقتصادية، واذا تخلفت التبعية القانونية يكون العمل مستقلاً ويخرج من نطاق تطبيق قانون العمل حتى اذا توفرت التبعية الاقتصادية .

*** أهمية قانون العمل:** إن لقانون العمل أهمية من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية: أولاً- أهميته من الناحية الاجتماعية: ينظم قانون العمل العلاقة بين أرباب العمل والعمال وذلك عندما يحصل نزاع بين طبقات المجتمع، حيث أن كلاً منهم يريد تحقيق مكاسب على حساب الآخر، فمنذ القدم كان رب العمل يستغل العامل ويتعامل معه على أنه أداة أو أي شيء آخر، وعندما أتت الثورة الفرنسية غيرت هذه المفاهيم وقد أعطت للعامل حقه في العمل، فعندما كان يريد إبرام عقد عمل يبرمه على أساس مصلحه ويجب أن يتحقق في هذا العقد جميع أركانه.

سؤال: إذا حصل نزاع بين العامل ورب العمل فما هو القانون الواجب التطبيق؟

إن قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ هو القانون الواجب التطبيق، لكن إذا لم نجد حل للمشكلة نلجأ إلى القانون العام (القانون المدني) تحت قاعدة الخاص يعقل العام.

إذاً: من الناحية الاجتماعية قانون العمل هو القانون الذي ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل، وذلك بما ينص عليه من أحكام خاصة بالأجور وساعات العمل والإجازات بأنواعها المرضية والسنوية أو إجازة الأمومة بما يفرضه من تأمينات اجتماعية للعمال ولذويهم ويمنع التعسف في استعمال رب العمل لحقه بحيث يصبح هناك نوع من التوازن بين الحقوق والالتزامات.

فمثلاً: من حق العامل أن يعامل معاملة حسنة لكن بالمقابل عليه الالتزام بالعمل الجدي وحسب قواعد وأصول المهنة، أيضاً من حق رب العمل أن يؤدي العامل عمله على أكمل وجه، وعليه الالتزام بدفع الأجر المتفق عليه.

سؤال: ما الغاية من وجود النقابات العمالية ؟ الغاية هي تنظيم وتوحيد صوت العمال ليكون مسموعاً في مواجهة صناع القرار لإصدار قوانين تسهم في حرية التعبير عن مصالحهم لان العمال لهم ثقل اجتماعي أي ناتج عن عدد العمال وناتج عن سوء اوضاعهم المعيشية .

ثانياً- أهميته من الناحية الاقتصادية: إن قانون العمل له تأثير في الحياة الاقتصادية من عدة وجوه:

أ- يساهم في معالجة ظاهرة البطالة: ويتم ذلك بطرق عدة منها: ١- تقليل ساعات العمل ومنع العمل الإضافي.

٢- منع عمل الأطفال وذلك من خلال رفع الحد الأدنى لسن العمل.

٣- تخفيض سن التقاعد.

ب- تنشيط عملية الاستهلاك في المجتمع: وذلك بتنشيط الأجور من خلال تحديد مستوى الأجر أو فرض حد أدنى له، وسياسة تحديد الأجور ورفعها سوف تزيد من مقدرة العامل الشرائية مما ينشط حركة الاستهلاك في المجتمع.

ج- توجيه الاقتصاد القومي في المجتمع: إن توجه الاقتصاد القومي يظهر تأثيره عندما نرى قطاع غير نشط فيأتي قانون العمل لتنشيط هذا القطاع وذلك من خلال سياسة تحديد الأجور برفع الأجور في مناطق معينة أو صناعات معينة أو تحديد مدة العمل بزيادتها في بعض الأعمال وإنقاص مدة العمل في البعض الآخر.

د- إعادة توزيع الدخل القومي: يفيد قانون العمل في إعادة توزيع الدخل القومي من خلال تنظيم عملية الأجور (أي إعطاء الأجر بحسب المهنة والجهد والكفاءة العلمية).

مثال: الطبيب، فهو يتقاضى أجره لقاء عمله الفكري الذي قام به.

سؤال: هل قانون العمل يلعب دوراً هاماً في إعادة توزيع الدخل القومي ؟ صح، لأنه يؤدي إلى تحقيق التقارب بين جميع الدخول وعن طريق سياسة تحديد الأجور والارتفاع المستمر بالأجور وفرض أعباء على أصحاب العمل يمكن تحقيق هذا الهدف.

* مصادر قانون العمل: مصادر قانون العمل نوعين: ١- مصادر وطنية (داخلية).

٢ - مصادر دولية.

* المصادر الوطنية لقانون العمل:

-تقسم إلى مصادر رسمية، ومصادر ذات طبيعة مهنية أو حرفية.

أولاً- المصادر الرسمية: ١- التشريع: يعتبر التشريع المصدر الأساسي أو الأول في قانون العمل وتصدره السلطة التشريعية إلا أنه في مجال قانون العمل يظهر أثر الدستور بصفته تشريعاً كذلك نظراً لما تنص عليه دساتير بعض الدول من مبادئ أساسية تتعلق بالعمل بصفة عامة والتشريع الفرعي الصادر عن السلطة التنفيذية نظراً للحاجة إلى الكثير من التفصيلات في بعض المجالات.

أ- الدستور: تهتم دساتير بعض الدول بأمور العمل بصفة عامة ولذلك تنص على العديد من المبادئ الأساسية التي يجب أن يلاحظها قانون العمل، وأهم هذه المبادئ حرية العمل والحق في العمل والحرية النقابية وحق الإضراب والحق في المفاوضة الجماعية والمشاركة في إدارة المشروعات، وقد نص الدستور السوري لعام ٢٠١٢ في المادة /٤٠/ على أن العمل حق لكل مواطن وواجب عليه وتعمل الدولة توفيره لجميع المواطنين.

سؤال: الدستور يسمو على جميع القوانين والتشريعات ؟ صح، لان الدستور يسمو على جميع القوانين العادية والتشريعات فتخضع له جميع القواعد اي القاعدة الاعلى الى القاعدة الادنى.

ب- التشريع العادي (القوانين العادية): هي التشريع الذي تضعه السلطة التشريعية في الدولة في حدود اختصاصها المبين في الدستور، وينصرف التشريع بهذا المعنى إلى القوانين العادية وينظم علاقات العمل في سورية القانون رقم /١٧/ لعام ٢٠١٠ والمسمى بقانون العمل الموحد والذي ألغى قانون العمل الموحد رقم /٩١/ لعام ١٩٤٩ وتعديلاته، ولكن

هذا لا يعني أن هذا التشريع هو المصدر التشريعي الوحيد لقانون العمل، فهناك أحكام عقد العمل الوارد في القانون المدني رقم /٨٤/ لعام ١٩٤٩ فعقد العمل ينظمه القانون المدني وقانون العمل على السواء.

سؤال: أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني لا تطبق إلا على طوائف قليلة من العمال، علل؟ لأن أحكام عقد العمل الواردة في قانون العمل هي التي تطبق على العمال كافةً إلا ما نص عليه قانون العمل من استثناء بعض الطوائف وبالتالي عدم الخضوع لأحكامه.

ج- التشريع الفرعي (القرارات واللوائح):

هي قرارات واللوائح التي تصدرها السلطة التنفيذية فمن الأفضل أن يترك المشرع للسلطة التنفيذية إصدار القرارات التي تجعل من تطبيق التشريع متلائماً مع الظروف، كما أن تنظيم علاقات العمل قد يتطلب الدخول في مسائل ذات طابع فني (طبية أو صناعية أو حسابية) يصعب أن ينظمها التشريع العادي ويكون من المناسب ترك أمر تنظيمها للسلطة التنفيذية المختصة من الناحية الفنية.

إن دور التشريعات الفرعية يجب أن يقتصر على تسهيل تطبيق التشريعات العادية، فلا يجوز تحت هذا الستار أن تخرج إلى وضع قواعد جديدة لم ترد في القوانين العادية أي لا بد أن تبقى التشريعات الفرعية في نطاق التفويض التشريعي وإلا كان التشريع الذي تتخذه السلطة التنفيذية مشوباً بعدم الدستورية، فهذه التشريعات الفرعية تخضع للرقابة القضائية فيما يتصل باحترامها للنصوص التشريعية الأعلى مرتبة.

٢- الشريعة الإسلامية:

تعتبر الشريعة الإسلامية وفقاً للمادة الأولى من القانون المدني السوري المصدر الثاني للقانون بعد التشريع والرجوع إلى مبادئ الشريعة الإسلامية في حالة عدم وجود نص لا يتقيد بمذهب معين وإنما يكون الرجوع إلى المبادئ الأكثر ملائمة للنصوص القانونية دون الحلول التفصيلية.

٣- العرف: وهو المصدر الثالث من مصادر القانون بصفة عامة وقانون العمل بصفة خاصة.

ويُقصد بالعرف في قانون العمل مجموعة القواعد التي تنشأ في أوساط القانون والتي يجري العمل بها بصورة منتظمة بحيث يسود الاعتقاد بأن هذه القواعد ملزمة.

سؤال: لابد ان يتوفر للعرف عنصرين؟ صح، عنصر مادي هو العادة او التعامل المستمر لتصرف معين وعنصر معنوي اي الشعور بالإلزام لهذا السلوك او العادة.

ملاحظة : العادة لا تعتبر عرف حتى يتوفر الشعور بالإلزام لهذه العادة .

مثلاً: نص القانون المدني السوري على أنه في حال عدم الاتفاق على تقرير الأجر يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل.

٤- مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة:

وهو المصدر الأخير من المصادر الرسمية الوطنية لقانون العمل، ويقصد بها مجموعة القواعد التي تهدف إلى حماية المجتمع ورفاهيته وحضارته.

ثانياً- المصادر ذات الطبيعة المهنية والحرفية:

المصادر ذات الطبيعة المهنية أو الحرفية وخاصة عقد العمل المشترك لها دور رئيسي في تحديد شروط العمل، تنظيم الأجور، تحديد ساعات العمل، وقواعد منح الإجازات سواءً على المستوى العام لصناعة من الصناعات أو في منشأة محددة بذاتها، وترجع أهميتها وخاصة عقد العمل المشترك إلى ناحيتين:

أ- ناحية الفن القانوني: تتميز المصادر ذات الطبيعة الحرفية بأنها أكثر مرونة وأيسر إصداراً من التشريع العادي الذي يحتاج إلى سلسلة معقدة وطويلة من الإجراءات لذلك ظهرت الحاجة في نطاق العمل إلى ضرورة إحلال نظام قانوني مرن لا مركزي (عقد العمل المشترك) محل آخر جامد مركزي (التشريع).

ب- الناحية الاجتماعية: في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية المصاحبة للتطور الصناعي ظهرت الحاجة إلى أن يترك ذوي الشأن حرية تحديد وتنظيم القواعد التي تحكم علاقاتهم في نطاق الإطار القانوني العام الذي حدده المشرع.

١- اللائحة الداخلية (لائحة النظام الأساسي للعمل):

ويقصد بها تلك القواعد التي يضعها صاحب العمل بقصد التنظيم وإدارة العمل في مشروعه وتتضمن مواعيد حضور العمال وانصرافهم، أوقات الراحة، القواعد المتعلقة باتخاذ الاحتياطات الصحية الأمنية، الجزاءات التي يمكن أن توقع على العمال في حال ارتكابهم مخالفة.

ملاحظة: عند وضع اللائحة الداخلية يجب أن لا تتضمن قواعد مخالفة للقواعد التشريعية أو العرفية الآمرة أو عقد العمل المشترك وإذا تضمنت شيئاً من هذا القبيل كانت غير ملزمة للعمال.

٢- اتفاقيات العمل الجماعية: وهي اتفاق بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال وبين أحد أو أكثر من أصحاب العمل الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات بقصد تنظيم شروط العمل.

ملاحظة: لا يجوز مخالفة أحكام عقد العمل الجماعي عند إبرام عقد عمل فردي بحيث يعتبر باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا الاتفاق الجماعي الوارد في عقد العمل الفردي ما لم يكن أكثر فائدة للعامل وهذا استثناء، وكذلك يجب ألا تخالف هذه الاتفاقيات قواعد النظام العام الواردة في قانون العمل، حيث تتمثل هذه المصادر بالمعاهدات الدولية التي تبرمها الدول أو تنضم إليها.

*** المصادر الدولية لقانون العمل:** حيث تتمثل هذه المصادر بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدول أو تنضم إليها.

- عوامل نشوء التنظيم الدولي للعمل :

١- المنافسة في السوق الخارجية " المنافسة الدولية " : تعتبر المنافسة في السوق الخارجية أحد الأسباب التي أدت إلى وضع تنظيم دولي للعمل، لأن هذا التنظيم يجعل المنافسة لا تتم على حساب العمال، لأنه يؤدي إلى وضع قواعد عامة تجعل الجميع في شروط متماثلة .

٢- الظروف المتشابهة للدول الأوروبية : وهذا جعل الكثير من قواعد قانون العمل التي شرعت في الأصل لحماية الطبقة العاملة، ومعالجة مشكلاتها تنتشر متجاوزة الحدود بين الدول .

٣- المحافظة على الاستقرار والسلام العالمي : من المتفق عليه أن الظلم الاجتماعي الذي يعاني منه العمال سوف يؤدي إلى مزيد من حدة الصراع الطبقي بين العمال وأصحاب العمل، وهذا لا يهدد السلم الاجتماعي ضمن حدود الدولة بالخطر فقط، بل يهدد السلم العالمي، ولهذا فأن وضع تنظيم دولي للعمل كثيراً ما يدعم ويخدم فكرة السلام العالمي .

٤- العمل الجماعي للعمال : إن ظهور حركة عمالية دولية تقوم على فكرة التضامن بين العمال، من شأنها أن توحد مطالبهم ، وإن وحدة المطالب تساعد في نهاية الأمر على وحدة القوانين والتشريعات التي تُتخذ تلبية لها.

- منظمة العمل الدولية: أولاً- نشأتها:

أنشئت منظمة العمل الدولية في مؤتمر فرساي عام ١٩١٩ وفي ٣٠ أيار عام ١٩٤٦ أصبحت منظمة العمل الدولية إحدى المنظمات المتخصصة في منظمة الأمم المتحدة.

ثانياً- أهدافها: ١- تحقيق العدالة الاجتماعية: أي أنه جاء تأسيسها لرفع الظلم والبؤس والإجحاف عن طبقة المحرومين في المجتمع.

٢- ضمان السلام العالمي: أي أن العدالة الاجتماعية داخل الدولة تتحقق عندما تعتمد الدولة المنهج الحمائي للعمال من خلال تطبيق قواعد قانون العمل، وكذلك يجب لتحقيق السلام العالمي ضمان فرص المنافسة المتكافئة وحتى تكون المنافسة متكافئة يجب أن تكون كلفة العمل متقاربة بين الدول.

٣- العمل على تطوير التشريعات الوطنية: نظراً لأن الدول التي ترغب بتأمين شروط إنسانية للعامل وتطوير تشريعاتها بما يمنح العمال مزيداً من الميزات، نجد بأن تأخر الدول الأخرى في هذا المجال يعرقل سير التطور التشريعي فيها.

ثالثاً- عضويتها (أعضاء المنظمة): تتألف من الدول التي انضمت إلى المنظمة قبل تاريخ ١/١١/١٩٤٥، أما بالنسبة للدول التي لم يسبق لها الانضمام أو انضمت وانسحبت فإن قبولها يكون على النحو التالي:

١- الدولة الراغبة في الانتساب إلى م.ع.د (منظمة العمل الدولية) والتي هي في نفس الوقت عضو في منظمة الأمم المتحدة: هذه الدول يكون قبولها في منظمة العمل الدولية: أ- أن تطلب الانضمام إليها.

ب- تعلن عن قبولها للالتزامات التي يفرضها الدستور (المنظمة الدولية للعمل على الأعضاء).

٢- الدول الراغبة في الانتساب إلى م.ع.د (منظمة العمل الدولية) وليست عضو في هيئة الأمم المتحدة، فهذه الدول يمكنها أن تصبح عضواً في م.ع.د: ١- أن تطلب الانضمام.

٢- أن يوافق مؤتمر العمل الدولي على قبولها بأكثرية ثلثي المندوبين الحاضرين.

سؤال: هل يمكن لدولة عضو في م.ع.د أن تنسحب منها؟ نعم، وذلك بأن تبلغ رغبتها بالانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي ولا يصبح هذا الانسحاب نافذاً إلا بعد انقضاء سنتين تبقى الدولة خلالها مرتبطة بجميع التزاماتها تجاه المنظمة، ففي عام ١٩٦٤ انسحبت جنوب أفريقيا وفي عام ١٩٧٧ انسحبت الولايات المتحدة الأمريكية.

مقرر تشريعات عمل

رابعاً- تمثيل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية: تتميز منظمة العمل الدولية على غيرها من المنظمات بأنها تركز على مبدأ ثلاثي، حيث تجتمع تحت مظلتها الحكومات وأصحاب العمل والعمال، أما الطريقة العادية والمألوفة في التمثيل في المنظمات الدولية الأخرى أن الحكومة هي التي تمثل الدولة ولها مطلق الحرية في انتقاء الشخص أو الوفد الذي تختاره ليمثلها ويتولى التصويت عنها، أما في م.ع.د فإن الأمر على خلاف ذلك، فالدولة لا تمثل في مندوبين عن حكومتها فقط بل أنها تمثل اثنين عن الحكومة ومندوب واحد عن العمال ومندوب آخر عن أصحاب العمل.

سؤال: ما أهمية التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية؟ يضعف من شأن الاعتبارات السياسية عن بحث القضايا العمالية المعروضة أمام المنظمة لأن مندوبي العمل والعمال ينظرون إليها ببساطة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية وإعطاء الثقة إلى مثلين العمل والعمال ويحملهم مسؤولية تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة نظراً لاشتراكهم في إعدادها، ويسمح بتجنب اتخاذ القرارات بالاستناد إلى معطيات فنية فقط ويؤمن رقابة ديمقراطية على عمل المنظمة.

خامساً- أجهزة منظمة العمل الدولي: أ- مؤتمر العمل الدولي. ب- مجلس الإدارة. ج- مكتب العمل الدولي.

أ- مؤتمر العمل الدولي: ١- أعضاء مؤتمر العمل الدولي: يتألف مؤتمر العمل الدولي من وفود من جميع الأعضاء وتطبيقاً لمبدأ التمثيل الثلاثي يتم تمثيل لكل دولة بأربعة مندوبين: أ- مندوبين اثنين عن الحكومة. ب- مندوب عن أصحاب العمل.

ج- مندوب عن العمال.

- من حق كل مندوب أن يصطحب معه في الجلسات مستشارين فنيين بشرط ألا يتجاوز عددهم اثنين في كل موضوع.

٢- التصويت في مؤتمر العمل الدولي: يتمتع وفد كل دولة بصوت واحد مهما كان عدد أعضائه ولا يشترط وحدة التصويت بين المندوبين فكل مندوب له أن يصوت كل حرية دون أن يكون المؤتمر قراراته بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين.

سؤال: هل يحق التصويت لأحد المندوبين في حال غياب أحدهم؟

مقرر تشريعات عمل

إذا كان وفد أحد الدول ناقصاً لمندوب العمال أو أصحاب العمل فلا يجوز للطرف الآخر التصويت وذلك لتحقيق التوازن بين أصوات العمال وأصحاب العمل، أما المندوبين الحكوميين يبقى لهما حق التصويت إلا إذا كانت حكومتها متأخرة خلال سنتين عن أداء التزاماتها تجاه المنظمة، ففي هذه الحالة يُحرم مندوبا الحكومة من التصويت.

٣- صلاحيات مؤتمر العمل الدولي: هو جهاز منظمة العمل الدولية الأعلى ويعقد المؤتمر سنوياً في جنيف خلال شهر حزيران.

سؤال: ما هي صلاحيات مؤتمر العمل الدولي؟ ١- يعد ويعتمد الاتفاقيات والتوصيات التي تضع معايير العمل الدولية.

٢- يعتمد الميزانية المحمولة من حكومات دول الأعضاء.

٣- يقبل عضوية الدول في المنظمة إذا لم تكن عضو في الأمم المتحدة.

٤- يقوم بدور عالمي لمناقشة المسائل الاجتماعية وشؤون العمل.

ب- مجلس الإدارة: هو الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية، ويتم انتخابه لمدة ثلاث سنوات من المؤتمر، ويحضر ويعد جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، ويقوم بتعيين المدير العام للمنظمة ويتابع تنفيذ قرارات مؤتمر العمل الدولي ويجتمع ثلاث مرات عادةً في السنة وهو ثلاثي التكوين ويضم في الوقت الحاضر ١١٢ عضو ٥٦ يمثلون الحكومة، ٢٨ يمثلون العمال، ٢٨ يمثلون أصحاب العمل.

ج- مكتب العمل الدولي: يعتبر مكتب العمل الدولي بمثابة السكرتارية (الأمانة) الدائمة لمنظمة العمل ومقره جنيف يرأسه مدير عام يعينه مجلس الإدارة يضم حوالي ٣٠٠٠ موظف بين موظفين دائمين وخبراء من مختلف الجنسيات بينهم عدد من النساء.

* قانون العمل بين " القانون العام والخاص " :

سؤال: قانون العمل هل هو قانون عام ، أم قانون خاص ؟ اختلف الفقه في ذلك، فالبعض يرى بأن قانون العمل فرع من فروع القانون العام ، في حين يرى البعض الآخر أن قانون العمل قانون مختلط، ورأى آخرون بأنه قانون متميز، أما الجانب الأكبر من الفقه اعتبر قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص.

- وسنأتي على تفصيل هذه الآراء: أولاً: قانون العمل فرع من فروع القانون العام : يقول أنصار هذا الرأي أنه أصبح بين قانون العمل والقانون الخاص خلافات جوهرية وعميقة مما جعل قانون العمل ينتمي إلى القانون العام ، ويبررون قولهم هذا من أن زيادة تدخل الدولة في علاقات العمل عن طريق القواعد الآمرة، أدى إلى زيادة التخلي عن مبدأ سلطان الإرادة، وتنظيم علاقات العمل من خلال قواعد قانونية آمرة، وبالتالي يعتبرون تنظيم علاقات العمل من خلال قواعد قانونية آمرة أدى إلى تحول قانون العمل من زمرة القانون الخاص إلى زمرة القانون العام نظراً لأن القانون الخاص يترك المجال واسعاً لسلطان الإرادة وحرية الأفراد ، على خلاف القانون العام الذي هو قانون القواعد الآمرة، وذهب جانب آخر من أنصار الاتجاه السابق إلى اعتبار قانون العمل من فروع القانون العام ، نظراً لأنه يهدف أساساً إلى تحقيق مصلحة عامة وهي مصلحة الجماعة، بينما القانون الخاص يهدف إلى تحقيق مصلحة خاصة.

ثانياً: قانون العمل قانون مختلط : يرى أنصار هذا الاتجاه، أن قانون العمل وأن كان بحسب نشأته فرعاً من فروع القانون الخاص بقيامه بتنظيم علاقات فردية خاصة، إلا أن التطور الكبير الذي لحق بقانون العمل أدى إلى دخول الكثير من أنظمة القانون العام إلى قواعده ، مثل القواعد المتعلقة بتوظيف وتشغيل العاملين، وبالتالي ترتب على اعتبار أن قانون العمل يتضمن على قواعد قانونية تدخل في نطاق القانون الخاص، وأخرى تدخل في نطاق القانون العام اعتبار هذا القانون مختلطاً.

ثالثاً: قانون العمل قانون متميز : ويرى جانب آخر من الفقه أن قانون العمل قد أصبح قانوناً خاصاً له ذاتية مستقلة نسبياً عن القانون العام وعن القانون الخاص، لأن أحكام كليهما لا تتناسب مع إطلاقها مع أحكام قانون العمل ، مما يبرر اعتباره قسماً ثالثاً للقانون هو القانون الاجتماعي.

رابعاً: قانون العمل هو قانون خاص : سؤال: يذهب الجانب الأكبر من الفقه إلى اعتبار قانون العمل فرعاً من فروع القانون الخاص، صح أم خطأ مع التعليل ؟ "هااام" صح ، لأن الجانب الأكبر من قواعده ينظم بصفة أساسية العلاقات بين العمال وأصحاب العمل .

- أما بخصوص الحجج التي ساقها أنصار الاتجاهين الأول والثاني فيمكن الرد عليها : ١- لا يمكن القول بأن قانون العمل أصبح من القانون العام لمجرد أن قواعده أصبحت قواعد آمرة، لأن مثل هذا القول يستند إلى معيار غير دقيق للفرقة بين القانون العام والخاص، لأن وجود القواعد الآمرة ليست هي المعيار أو الفاصل للفرقة بين القانون العام

مقرر تشريعات عمل

والخاص، وإنما المعيار أو الفصيل للتمييز بين القانون العام والخاص بطبيعة المسائل والعلاقات القانونية التي تنظمها القواعد القانونية. ٢- من غير الجائز أيضاً الاعتماد أو الاستناد إلى معيار المصلحة للتمييز بين القانون العام والخاص، والقول بأن القانون العام يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، والقانون الخاص يستهدف تحقيق المصلحة الخاصة لأن من الصعب جداً الفصل بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة.

٣- كذلك يرد على أنصار الاتجاه القائل بأن قانون العمل أصبح قانوناً مختلطاً ، نظراً لأنه يتضمن أحكاماً تنتمي إلى القانون العام والقانون الخاص لأنه مع ذلك إذا تضمن قانون العمل قواعد قانونية تعتبر بحسب طبيعتها من قواعد القانون العام ، كالقواعد التي تفرض جزاءات جنائية عند مخالفة أحكام قانون العمل، فليس من شأن ذلك تغيير طبيعة قانون العمل ونقله من زمرة القانون الخاص إلى زمرة القانون العام ، لأن العبرة أو الأساس في تحديد طبيعة قانون من القوانين لا يكون بالنظر إلى طبيعة كل قاعدة من القواعد التي يتضمنها ، إنما يكون بالنظر إلى طبيعة قواعده الأساسية دون أن يغير من ذلك ما لبعض قواعده من طبيعة مختلفة إلا أنه بالنظر إلى الظروف التي نشأ فيها قانون العمل قد أدت إلى صبغ قواعده بصبغة خاصة ، لذلك يجب النظر إلى قانون العمل باعتباره فرعاً من فروع القانون الخاص يقف جنباً إلى جنب مع القانون المدني ومستقلاً عنه.

فنظراً لأن قانون العمل يهدف إلى حماية العامل، وهو الطرف الضعيف اقتصادياً في العلاقة التعاقدية من خلال إقامة التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية، فإن ذلك هو الذي يفسر لنا ما لقانون العمل من خصائص خاصة تميزه عن القانون المدني، دون أن تخرجه من نطاق القانون الخاص كما أشرنا، كالصفة الآمرة والطابع الواقعي والجزاء الجنائي..... الخ .

*** خصائص قانون العمل :** هناك اختلاف بين خصائص قانون العمل وخصائص القوانين الأخرى .

ملاحظة : يجب التمييز بين خصائص قانون العمل ، وخصائص عقد العمل التي سترد معنا في المحاضرة القادمة.

سؤال : ما هي خصائص قانون العمل ؟

الخاصية الأولى: الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل : إن الوضع السيئ للعمال دفع المشرع إلى التدخل لتنظيم علاقات العمل لإعادة التوازن إلى تلك العلاقات غير المتكافئة، ولم يكن أمام المشرع وسيلة لجعل هذا التدخل فعالاً ومؤثراً سوى إصباح صفة النظام العام على قواعد قانون العمل، وجعلها قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها

سؤال: ما هي النتائج أو الآثار التي تترتب على اعتبار قواعد قانون العمل ذات صفة أمرة ؟

أولاً: بطلان الشرط المخالف لقانون العمل : نصت المادة السادسة من قانون العمل على أنه :

" يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به " .

- ولكن بالنظر إلى الحكمة التي أرادها المشرع من جعل قواعد قانون العمل أمرة هي "حماية الطبقة العاملة" لهذا فإن ذلك يقضي بالسماح بمخالفة أحكام قانون العمل، إذا كان من شأن تلك المخالفة توفير حماية أكبر " أكثر فائدة " للعامل ، لهذا فإن قواعد قانون العمل تتضمن حداً أدنى لما يجب أن يتمتع به العامل ويمكن الزيادة عليه ولا يمكن الانتقاص منه، لذلك تعتبر قواعد قانون العمل من النظام العام الاجتماعي.

سؤال: متى يعتبر الشرط أكثر فائدة للعامل ، ومتى لا يعد كذلك ؟

١- عند تقدير الشرط المخالف لقانون العمل يتعين الأخذ بمعيار موضوعي مستمد من حكمة النص الذي خالفه الشرط الاتفاقي، ولا يأخذ بالتقدير الشخصي للعامل.

٢- إذا وجد في العقد شروطاً أكثر فائدة إلى جانب شرط أقل فائدة مما تقرره الأحكام والنصوص القانونية كانت العبرة بكل شرط على حدة، بمعنى يتم إعمال الشرط الأكثر فائدة، وتبطل الشروط الأقل فائدة للعامل. ٣- يجب أن تنصب المقارنة بين الشرط المخالف والنص القانوني لتحديد ما إذا كان الشرط أكثر فائدة على النتيجة الحالية للشرط، دون النظر إلى الآثار الاقتصادية البعيدة المدى التي يمكن أن تترتب على هذا الشرط. ٤- إذا كان الشرط المخالف لنص القانون ، يعتبر أكثر فائدة من بعض الوجوه وأقل فائدة من وجوه أخرى فإذا كانت هناك إمكانية لتجزئته، صح الشق الذي يعطي العامل فائدة أكثر، وأبطل الشق الآخر، أما إذا كان الشرط المخالف لا يمكن تجزئته تكون العبرة بالنتيجة الإجمالية للشرط.

ثانياً: مدى صحة نزول العامل عن حقوقه : من المنطقي أن يبطل صحة نزول العامل عن حقوقه سواء كان من قبيل الإبراء، أو من قبيل الصلح، وإذا تم هذا النزول يكون قبل نشوئه باطلاً لمخالفته قواعد قانون العمل الآمرة .

سؤال: متى يصح نزول العامل عن بعض حقوقه بالاتفاق بعد نشوئها ؟

طبقاً للقواعد العامة لا يوجد ما يمنع العامل عن التنازل عن حقوقه والتصالح عليها بعد نشوئها، إلا أن قانون العمل لم يأخذ بحكم القواعد العامة على الإطلاق لأن تصحيح النزول أو الصلح اللاحق على نشأة الحق قد يلحق ضرراً بالغاً

للعامل سواء تم ذلك أثناء تنفيذ العقد أو بعده، فالعامل يكون بمركز الضعيف مقابل صاحب العمل مما يجعل الشك قائماً على أن إرادته لم تكن حرة عند النزول عن حقوقه أو التصالح عليها .

- كذلك فإن الحاجة قد تدفع العامل للتصالح على حقوقه للاستعجال بقبض المال، لذلك قانون العمل ينص على " كما يقع باطلاً كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهاءه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون " .

- كذلك التصالح على الحقوق لا يكون باطلاً إلا إذا كان مخالفاً للأحكام الواردة بقانون العمل ، فإذا نص عقد العمل على حقوق زيادة على ما ينص عليه قانون العمل ، وتنازل العامل عن الحقوق المقررة في العقد زيادة عما نص عليه القانون ، فإن هذا الصلح أو الإبراء لا يكون باطلاً .

- كما لا يكون باطلاً تصالح العامل أو إبراءه لحقه إذا تم هذا التصالح أو الإبراء بعد شهر من تاريخ انتهاء عقد العمل ، وذلك لأن " مضنة " إكراه العامل أو استغلال ضعف مركزه أمام صاحب العمل قد زالت .

ثالثاً: الجزاء الجنائي عند مخالفة قانون العمل : نص المشرع على الجزاء الجنائي عند مخالفة قانون العمل وأعتبرها جريمة يعاقب عليها القانون ومما لا شك فيه أن تجريم مخالفة قانون العمل والاستعانة بقانون العقوبات المهدف منه الحرص على أحكام قانون العمل واحترامها.

- إن المشرع تشدد بشأن الجزاء الجنائي المقرر عند مخالفة أحكام قانون العمل، فقرر عدم جواز وقف التنفيذ في العقوبات المالية، والنزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب تقديرية، وشدد من العقوبة في حالة العود إلى مخالفة بعض أحكام قانون العمل، ويعدد العقوبة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم.

رابعاً: نظام التفتيش على أماكن العمل : إن اعتبار أحكام قانون العمل من النظام العام، وبالتالي بطلان كل اتفاق يخالف لها ما لم يمنح العامل فائدة أكثر مما هو مقرر في القانون، وتقرير الجزاء الجنائي عند مخالفتها قد لا يضمن كل ذلك احترام قواعد قانون العمل، لذلك الأمر قد حمل المشرع على أن يُنشأ إدارة خاصة للتفتيش على أماكن العمل للتأكد من احترام قواعد قانون العمل والتقيّد بها ، ولكي يتأكد مفتشو العمل من احترام أحكام قانون العمل وتطبيقها فقد أعطت لهم الحق بالدخول أثناء ساعات العمل ليلاً أو نهاراً إلى جميع أماكن العمل، والقيام فيها بأي تفتيش كان، وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال، وطلب البيانات اللازمة من أصحاب العمل أو من ينوب عنهم،

مقرر تشريعات عمل

وعليه يتعين أن يتم التفتيش خلال ساعات العمل سواء كان العمل يتم ليلاً أو نهاراً ولهذا لا يجوز تكليف صاحب العمل بفتح عمله خارج ساعات العمل لإجراء التفتيش، كما أن التفتيش يجب أن يقتصر على أماكن العمل دون أن يمتد إلى المسكن الشخصي لصاحب العمل .

- **ويلاحظ أن قيام هؤلاء المفتشين بعملهم تسمح لهم بالاطلاع على أسرار المهنة أو أساليب العمل لذلك حرم القانون عليهم إفشاء هذه الأسرار وجعلها جريمة يعاقب عليها .**

الخاصية الثانية : الطابع الواقعي لقانون العمل : نظراً لأن قانون العمل يهدف إلى حماية العمال في حياتهم اليومية، لذلك كان من اللازم لبلوغ هذا الهدف أن تتمتع قواعده بالطابع الواقعي، حتى تتكيف مع ظروف الواقع المختلفة لهذا اختلفت قواعد قانون العمل باختلاف مجالات العمل المتنوعة.

سؤال: يترتب على الطابع الواقعي لقانون العمل أن أحكام قانون العمل تبتعد عن التجريد والعموم؟

صح، لأن المشرع لا ينظر إلى العمل بحد ذاته ليضع له قواعد عامة تطبق دون الأخذ بعين الاعتبار نوع العمل أو صفة القائم به، بل يحرص المشرع على أن ينظم كل حالة على حدة ليضع لها من الأحكام ما يلاءم طبيعة العمل وظروف العامل وإمكانية صاحب العمل اقتصادياً، لذلك تختلف قواعد قانون العمل بحسب حجم المشروع وعدد عماله ، فيفرض المشرع على المنشآت الكبيرة التزامات لصالح العمال ، ويعفو أصحاب المنشآت الصغيرة منها.

كذلك تختلف قواعد قانون العمل بحسب طبيعة العمل أو النشاط الذي يباشره العامل، لهذا فقد يضع المشرع لبعض الأعمال أحكام خاصة تتلاءم معها كما هو الحال في المناجم والمهاجر حيث ألزم المشرع أصحاب العمل بعدم استخدام أي عامل إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه .

- كذلك منع المشرع إبقاء العامل في أماكن العمل مدة تزيد على ثمان ساعات في اليوم على أن يتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل عن نصف ساعة .

- كذلك تختلف أحكام قانون العمل من حيث السن والجنس، فظروف الرجل العامل تختلف عن ظروف المرأة العاملة أو الحدث العامل حيث حرم تشغيل الأحداث قبل إتمام سن الخامسة عشرة ومنع تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن ستة عشرة سنة فيما بين الساعة مساءً والسادسة صباحاً ومنع تشغيلهم أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد، كذلك حرم تشغيل النساء ليلاً أو في الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً أو في الأعمال الشاقة .

الخاصية الثالثة : الصياغة الخاصة بقواعد قانون العمل:

يتميز قانون العمل بصياغة فنية خاصة لقواعده، تظهر ذاتيته واستقلاله، فالطبيعة الخاصة لعلاقات العمل التي ينظمها هذا القانون قد فرضت قواعد خاصة .

١- في نطاق علاقات العمل الفردية : من المبادئ المعروفة في نظرية العقد ما يعرف بقاعدة " العقد شريعة المتعاقدين " أو ما يعرف بمبدأ القوة الملزمة للعقد، وبمقتضى هذا المبدأ أو القاعدة ليس لأحد من طرفي العقد أن يعدل دون موافقة الطرف الآخر في العقد، أو أن يطالب بأكثر مما التزم به في هذا العقد، هذا في القانون المدني * أما في قانون العمل خرج عن هذه القاعدة الأساسية في نظرية العقد عندما سمح لصاحب العمل إدخال تعديلات جوهرية على عقد العمل في حالة الضرورة والقوة القاهرة.

- كذلك نرى كثيراً ما يُقر الفقه والاجتهاد والتشريع للعمال بحق الإضراب الذي هو مطالبة من المضربين بأكثر من حقوقهم المقررة لهم في عقود العمل، فهذا الإقرار يعد خروجاً على مبدأ القوة الملزمة.

- كما أنه بمقتضى القواعد العامة في القانون المدني يعتبر الخلف الخاص من الغير بالنسبة للتصرفات القانونية عمن نُقل إليه الحق، وبالتالي فإن تطبيق هذا المبدأ يعني أن مشتري المصنع أو المشروع لا يتحمل التزامات البائع " صاحب العمل " تجاه عماله هذا يؤدي إلى أن بإمكانه إنهاء عقود عملهم.

- لكن المشرع في قانون العمل لم يلتزم بحكم القواعد العامة في القانون المدني عندما نص على أنه في حالة التعديل في المركز القانوني لصاحب العمل ، فإن جميع عقود العمل الجارية في يوم حصول هذا التعديل تستمر بين المالك الجديد للمشروع وبين عماله.

٢- في نطاق علاقات العمل القانوني: من المبادئ المقررة في قانون المدني مبدأ نسبية العقود نص عليه القانون المدني السوري " أن العقد لا يرتب التزاما في ذمة الغير " ، في حين أن اتفاقيات العمل الجماعية لم تلتزم بهذا المبدأ، حيث أن الالتزامات الناشئة عن تلك الاتفاقات تتعدى عاقيدها إلى كل من ينتسب إلى النقابات التي أبرمت الاتفاقات المذكورة، هذا ما دفع البعض إلى اعتبار تلك الاتفاقيات بمثابة قوانين أكثر منها عقودا بالمعنى المعروف. - ملاحظة: في سورية العمل الجماعي غير مفعّل أو مفعّل بشكل بسيط.

مقرر تشريعات عمل

٣- من ناحية حماية العامل من إصابات العمل: أن الطبيعة الخاصة للعلاقات العمل الفردية أوجدت نظاماً خاصاً للمسؤولية عن إصابات العمل، لا يقوم على نفس المبادئ التي تقوم عليها المسؤولية التقصيرية في القانون المدني ، وهي إثبات الخطأ والضرر والعلاقة السببية ، وإنما تقوم على فكرة تحمل التبعة أو فكرة التأمين والضمان ، لهذا فإن مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل تقوم دون حاجة إلى إثبات الخطأ من جانبه ، بل حتى ولو ثبت أن الإصابة كانت نتيجة إهمال العامل نفسه.

الخاصية الرابعة : تفسير قانون العمل : بما أن قانون العمل هو أحد فروع القانون الخاص، ويقوم على قواعد وأسس تجعله متميزاً عن باقي فروع القانون فيترتب على ذلك خضوعه عند تفسيره لقواعد خاصة به ولهذا يجب أن تعتبر جميع قواعد قانون العمل وحدة واحدة عند تفسيره ولا يقصد بوحدة نصوص قانون العمل وتكاملها مجرد النصوص التشريعية العادية والتشريعات الفرعية التي تصدر عن السلطة التنفيذية بموجب تفويض تشريعي بل يضاف إليها اتفاقيات العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية واتفاقيات العمل العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية حيث تعتبر هذه الاتفاقيات بمثابة التشريعات الداخلية بعد التصديق عليها من السلطات المختصة.

- **ويتعين عند تفسير قواعد قانون العمل ما يلي: ها اام : ١ -** احترام المبادئ الأساسية التي يقوم عليها هذا القانون كحرية العمل فتفسير قواعد قانون العمل يجب ألا يترتب عليه مساس بتلك المبادئ الرئيسية .

٢- يتعين عند تفسير قواعد قانون العمل بأن الشك يفسر لمصلحة العامل لأن هذا القانون يهدف إلى حماية العامل

سؤال : متى لا يمكن تفسير قواعد قانون العمل لمصلحة العامل ؟ ١ - إذا كان النص صريحاً وجلياً فلا بد من

الالتزام به ولولم يكن لصالح العامل ٠ ٢- إذا كان المشرع يقصد من النص تحقيق مصلحة أصحاب العمل أو إقامة

توازن بين مصالح العامل وأصحاب العمل أو تحديد المسؤولية الجنائية لأصحاب العمل .

الخاصية الخامسة: تسهيل إجراءات التقاضي: إذا كان الهدف الأساسي من قانون العمل حماية العامل من انحراف

سلطة أصحاب العمل، لذلك لا بد من استكمال الحماية وذلك بتسهيل إجراءات التقاضي وتسهيل الطريق أمام

العامل لسلوك طرق التقاضي مطالباً بحقوقه، دون أن يثقل عاتقه بأعباء لا يستطيع النهوض بها.

- كذلك فإن الوضع الاقتصادي للعامل لا يسمح له بالانتظار طويلاً حتى يتم الفصل بالدعوى، لذلك نص قانون

العمل على مزايا للعمال وتتمثل في: (هام جداً)

١- الإعفاء من الرسوم القضائية .

٢- النظر بالدعوى على وجه السرعة .

٣- جواز الحكم بالنفذ المؤقت أو المعجل وبدون كفالة .

- وسوف نقوم بدراستها على التوالي:

أولاً : الإعفاء من الرسوم القضائية : لقد ميز المشرع بين الدعاوى التي يرفعها العمال عن الدعاوى التي يرفعها أصحاب العمل فأعفى العمال من الرسوم القضائية، وأخضع دعاوى أصحاب العمل للقواعد العامة في قانون أصول المحاكمات، وهذا الإعفاء لم يقتصر على العمال المرتبطين بموجب عقد عمل بل يضم أيضاً " العمال المتدرجين "، والمستحقين عن العمال " كالورثة "، ونقابات العمال التي تدافع عن العمال وتحفظ حقوقهم، وإن كانت الحكمة من الإعفاء أقل ظهوراً نظراً لأن لها ماليتها .

- **لذلك يذهب البعض إلى عدم أحقية النقابة من الاستفادة من ميزة الإعفاء من الرسوم القضائية على أساس أن لها ماليتها الخاصة التي تغنيها عن هذا الإعفاء، نحن لا نؤيده لأن باعترافنا أن تكليف النقابة بدفع الرسوم قد يدفعها إلى التقاعس عن مقاضاة أصحاب العمل وبذلك نكون قد ألحقنا الضرر بالعامل .**

- **ولابد من الإشارة إلى إن إعفاء العمال من الرسوم القضائية هو إعفاء شامل يسري على جميع مراحل التقاضي ويمتد حتى مرحلة النقض ، ولكن يشترط لاستفادة العامل من الإعفاء من الرسوم القضائية هو أن يكون موضوع الدعوى هو حق ناشئ عن قانون العمل. هاااام**

- **وتطبيقاً لذلك لا يستفيد خدم المنازل من هذا الإعفاء في القضايا ضد أصحاب العمل للمطالبة بحقوقهم نظراً لأن قانون العمل استثنى هذه الفئة من نطاق تطبيق قانون العمل .**

- **ونظراً لأن إعفاء العمال من الرسوم القضائية إعفاءً شاملاً قد يشجعهم على رفع الدعاوى الكيدية ضد أصحاب العمل، فقد أجاز المشرع للمحكمة في حال رفض الدعوى تحميل رافعها المصروفات كلها أو بعضها.**

ثانياً : نظر الدعوى العمالية على وجه السرعة :

وذلك لأن العمال بوضع اقتصادي لا يسمح بالانتظار طويلاً، ولابد من الإشارة إلى أن الدعاوى العمالية التي ينظر بها على وجه السرعة تختلف عن الدعاوى المستعجلة .

سؤال: ما الفرق بين الدعاوى العمالية التي ينظر بها على وجه السرعة والدعاوى المستعجلة؟ - فالدعاوى الأولى موضوعية ترفع إلى محكمة الاختصاص للنظر بها موضوعياً أي أن الحكم الصادر يفصل في أساس الحق أما الدعاوى المستعجلة يتطلب الحكم فيها بصفة وقتية، وبالتالي فإن الحكم الصادر لا يفصل في أساس الحق .

ثالثاً : جواز الحكم بالنفاذ المؤقت وبدون كفالة :

نصت المادة ٢٩٢ من قانون أصول المحاكمات " تحكم المحكمة بالنفاذ المعجل مع الكفالة، أو بدونها في الأحوال التالية :

-أداء أجور الخدم أو الصناع أو العمال أو مرتبات المستخدمين " .
- لكن المادة السابعة من قانون العمل السوري ألغت حكم المادة " ٢٩٢ " فيما يتعلق بالعمال الخاضعين لحكم هذا القانون ، ونصت على حكم عام يشمل جميع المنازعات العمالية سواء منها ما تعلق بالأجر أو لم يتعلق بالأجر، لكن الحكم بالنفاذ المعجل وبدون كفالة أصبح أمراً جوازيّاً للمحكمة بعد أن كان النفاذ المعجل وجوبياً، أما الإعفاء من الكفالة يبقى الأمر كما هو بقانون أصول المحاكمات.

خلاصة: تماشياً مع وضع العامل وفقاً لقانون /٢٠١٠/ هذا النفاذ وجوبي إذا كان بكفالة مقدمة من قبل العامل أما إذا لم يقدم العامل كفالة فالأمر هنا جوازي للقاضي، وتقديس الكفالة من العامل لأن الحكم قد يكون عكس وضع العامل ويمكن استردادها.

سؤال: ما المقصود بالنفاذ المعجل " المؤقت " ؟

المقصود هو أن القاضي يعطي حكمه ويأمر بتنفيذه على الرغم من أن الحكم قابل للاستئناف أو للطعن، ويعود ذلك لعدم قدرت العمال الانتظار طويلاً بسبب وضعهم الاقتصادي.

-نصت المادة ١٦٤ قانون مدني على ما يلي : كل من سبب ضرراً للغير يلتزم من ارتكبه بالتعويض.

* نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الأشخاص :

-القاعدة : أن قانون العمل يطبق على (العمل التابع والخاص والمأجور) وعلى جميع العمال الذين يعملون تحت إدارة وإشراف صاحب العمل إلا أن المشرّع لاعتبارات مختلفة استبعد بعض الطوائف استبعاد كلي من نطاق تطبيق قانون العمل وطوائف أخرى استثناها من بعض أحكام قانون العمل. "عقد العمل الفردي"

أولاً: الطوائف المستثناة من كل أحكام قانون العمل (استثناء كلي):

١- عمال الحكومة والمؤسسات العامة: بالتالي هو بالأصل ليس استثناء لأنهم لا يقعون ضمن العمل الخاص ولكن وردوا ضمن الاستثناء، وجميع الأشخاص العاملين في القطاع العام "قطاع الدولة" لا يخضعون لأحكام قانون العمل /٢٠١٠/. حيث يخضعون للقانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم (١) لسنة ١٩٨٥ والذي أصبح نافذاً اعتباراً من ١٩٨٦/١/٢ وبموجب أحكامه أصبح العاملون في الجهات العامة يخضعون له دون قانون العمل الموحد رقم ٩١/ لعام ١٩٥٩. ثم بعد ذلك أصبحوا خاضعين للقانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤ م

٢- عمال الزراعة: يطبق عليهم مسائل قانون العمل (عمل خاص تابع مأجور) ولا يطبق عليهم قانون العمل لأنهم يخضعون للقانون (١٣٤) لسنة ١٩٥٨ وإلى قانون العمل الموحد، ولما كان الأول هو القانون الخاص والثاني هو القانون العام فبمقتضى ذلك نطبق القانون الأول عليهم من حيث الأصل وعدم تطبيق الثاني إلا عند عدم وجود قواعد خاصة في القانون الأول.

٣- خدم المنازل ومن في حكمهم: نصت المادة الخامسة من قانون العمل الموحد على أنه: "لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص".
إن كلاً من القانون (٢٠١٠-١٩٥٩) لك يعرف خدم المنازل ونلجأ إلى العرف لتعريف خدم المنازل.

سؤال: ما المقصود بخدم المنازل؟

إن كلاً من القانون (٢٠١٠-١٩٥٩) لم يعرف خدم المنازل لكن العرف قد عرف الخدم بأنهم الأشخاص الذين يقومون بالأعمال اليدوية أو المادية دون الأعمال الذهنية أو العقلية وبالتالي يخرج من مصطلح خدم المنازل من يقوم بعمل ذهني أو عقلي لمصلحة صاحب العمل كالسكرتير والمدرس وأمين المكتبة الخاصين بالتالي يخضعون لأحكام قانون العمل .

سؤال: يعد السكرتير الخاص والمدرس الخاص وأمين المكتبة الخاصة والطبيب الخاص من خدم المنازل، صح أم خطأ مع التعليل؟

خطأ، لا يعد هؤلاء من خدم المنازل لأنهم لا يقومون بأعمال يدوية أو مادية، وإنما يقومون بأعمال ذهنية أو عقلية، وبالتالي فهم يعتبرون عمالاً " ومن ثم يخضعون لأحكام قانون العمل.

سؤال: يعد من خدم المنازل الطباخ ومساعدته، ومن يقوم بتنظيف المنازل، ومن يقوم بشراء حاجات صاحب المنزل؟ صح، لأن هؤلاء يقومون بأعمال مادية، وبالتالي فهم لا يخضعون لأحكام قانون العمل.

سؤال : ما المقصود " بمن هم في حكم خدم المنازل " ؟

يقصد بهم الأشخاص الذين يعملون في المنازل الخاصة مما يمكنهم من الاطلاع على الأسرار المنزلية أو الشخصية.

سؤال: يعد في حكم خدم المنازل السائق الخاص والمرية والمرضة والبستاني في المنزل، صح أم خطأ مع التعليل؟

صح، لأنهم يعملون في المنازل خاصة مما يمكنهم من الاطلاع على الأسرار المنزلية والشخصية ، وبالتالي فهم لا يخضعون لأحكام قانون العمل، يلاحظ أن المشرع أجاز القياس على خدم المنازل لكنه لم يجز القياس على المنازل التي تؤدي الخدمة فيها ولذلك لا يعتبر من قبيل الخدم العمل في الفنادق والمطاعم والبنوك .

سؤال: يعد في حكم خدم المنازل من يعمل في خدمة البنك العربي الذي هو مؤسسة مالية ؟

خطأ، لأن المشرع أجاز القياس على خدم المنازل ولكنه لم يجز القياس على المنازل لاختلاف طبيعة العمل في البنك وعدم علاقتها بالشؤون المنزلية الخاصة ، وبالتالي يعدون عمال ويخضعون لأحكام قانون العمل.

- أما بالنسبة لمن يعملون في حراسة المنازل (البواب ، الناطور) فإن تحديد ما إذا كانوا يعتبرون من خدام المنازل أم لا قد يصعب في بعض الأحيان، على الرغم من أنه لا خلاف على اعتبار حراس المنازل الخاصة في حكم خدام المنازل، لكن الصعوبة تثار حول حراس المباني السكنية المشتركة .

سؤال: هل يعتبر حارس المباني السكنية المشتركة "الناطور" من خدم المنازل، وبالتالي لا يخضع لأحكام العمل أم

لا؟ إذا كان الحارس يقوم بتنظيف الدرج ويلبي طلبات شاغلي البناء وشراء المواد التموينية ، وتأمين حاجات ربات البيوت في منازلهم الخاصة مما يجعل عمله ذا صلة مباشرة بمخدمه بما يمكنه من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة ، وبالتالي فهو في عداد خدام المنازل ولا يسري في حقه أحكام قانون العمال ، أما إذا اقتصر علاقة البواب في العمارة بصاحب المنزل على مجرد حراسة البناية وتحصيل بدلات إيجارهم تحت إشراف هذا الأخير فلا يعد من خدم المنازل، وبالتالي يخضع لأحكام قانون العمل .

سؤال: ماهو المبرر "الغاية" من استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل ؟

لقد برر استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم بالنظر إلى أن طبيعة العمل الذي يؤدونه يختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدمهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف .

ب- الطوائف المستثناة من أحكام عقد العمل الفردي (استثناء جزئي) :

سؤال : ما هي الطوائف المستثناة من أحكام عقد العمل الفردي؟ ١- الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل في طبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر .

٢- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. ٣- ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها ، وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة السورية.

١- العمال الذين يباشرون أعمالاً عرضية: لكي يتحقق استثناء هذه الفئة من العمال من أحكام عقد العمل الفردي لابد من توفر شرطين هما: هام: ١- أن يكون العمل عرضياً. ٢- أن يكون العمل مؤقتاً.

أ- أن يكون العمل عرضياً: العمل العرضي هو العمل الذي لا يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل كقيام صاحب مصنع ببناء حائط في مصنعه فعمل البناء هنا يعتبر عملاً عرضياً لأنه لا يتكرر بصفة دورية .

- فالعمل الداخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل يعتبر عملاً أصلياً وليس عرضياً على الرغم من أنه لا يتحقق إلا في مواسم معينة .

سؤال: قيام شركة السكر بالتعاقد مع عمال لنقل محصول الشوندر السكري يعتبر عملاً عرضياً؟ خطأ، بل يعتبر عملاً أصلياً وليس عرضياً لأنه داخل في النشاط المعتاد للشركة ولا يؤثر في ذلك أنه لا يتحقق إلا في فترة معينة من السنة .

ب- أن يكون العمل مؤقتاً : لا يكفي أن يكون العمل عرضياً بل لابد من أن يكون مؤقتاً ولقد حدد المشرع العمل المؤقت تحديداً حسابياً جامداً بستة أشهر فإذا زاد إنجاز العمل عن ستة أشهر لا يستثنى.

ملاحظة: المشرع اشترط الاستمرارية والاستقرار لكي نطبق قانون العمل عليهم في العلاقات

٢- أفراد أسرة صاحب العمل الذي يعولهم فعلاً: يشترط لكي يتحقق استثناء هذه الفئة توافر شرطين:

١- أن يكون العامل من أفراد أسرة صاحب العمل. ٢- أن يكون صاحب العمل معيلاً للعامل إعالة فعلية.

أ- أن يكون العامل من أفراد أسرة صاحب العمل: لم يحدد المشرع المقصود بأفراد أسرة العمل ولذلك يجب الرجوع إلى أحكام القانون المدني الذي قال: هم ذوو قرباه بصفة عامة الذين يجمعهم معه أصل مشترك

سواءً أكانت قرابتهم مباشرة أو قرابة حواشي ، ويلاحظ أن هذا الشرط لا يتحقق إلا إذا كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً وبالتالي إذا كان صاحب العمل شخصاً اعتبارياً (شركة خاصة مثلاً) لا يتحقق الاستثناء .

مقرر تشريعات عمل

ب- أن يكون صاحب العمل معيلاً للعامل إعالة فعلية : لا يكفي ان يكون العامل من افراد اسرة صاحب العمل ليطبق الاستثناء بل يجب أن يكون صاحب العمل هو الذي يتولى إعالة العامل إعالة فعلية بمعنى أنه يتكفل بسد حاجات العامل المعيشية من مأكل ومسكن وملبس ليطبق الاستثناء .

- ولقد حدث خلاف بين الفقهاء حول ما إذا كان الاستثناء قاصراً على الإعالة الاختيارية أم يشمل الإعالة القضائية.

-ذهب جانب من الفقه إلى القول بعدم سريان هذا الاستثناء على أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم بناءً على حكم من القضاء، لأن الحكمة من الاستثناء غير متوفرة في هذه الحالة وهي المحافظة على العلاقات العائلية والأسرية من أن يتقطع عراها، ويذهب جانب آخر من الفقه إلى القول بأن هذا الاستثناء يشمل أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً سواء كانت الإعالة اختيارية أم إجبارية. أي بناءً على حكم قضائي لأن القول بأن الحكمة من هذا الاستثناء هي المحافظة على الروابط العائلية وإن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون، والخوف من فساد الروابط العائلية في حال سريان القانون على هذه العلاقات غير مقنعة، لأن تلك الحكمة تقتضي عندئذٍ استثناء أفراد أسرة صاحب العمل من كل أحكام قانون العمل وليس من أحكام عقد العمل الفردي فحسب، كما أن علاقة العمل بينهم لا تترك دون تنظيم قانوني بل تخضع لأحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني.

٣- ضباط السفن البحرية وملاحوها ومهندسوها : ويعود هذا الاستثناء لسبب وجود تنظيم لعقود هؤلاء في قانون التجارة البحرية ولا يعتبر الأساس في تحديد عمال البحر هو نوع العمل أو طبيعته وإنما مكان مباشرة العمل فما دام العمل يؤدي على ظهر السفينة فالعقد عقد عمل بحري، ويستثنى بالتالي من أحكام عقد العمل الفردي ولو كان العمل ليس له علاقة بالملاحة البحرية وعلة استثناء هذه الطائفة من أحكام عقد العمل هي وجود أحكام في قانون التجارة البحرية يخضعون لها.

سؤال: عمال الزراعة من الطوائف المستثناة من احكام عقد العمل الفردي(استثناء جزئي)؟

خطأ، بل هم من الطوائف المستثناة من كل احكام قانون العمل (استثناء كلي).

سؤال: العمال الذين يباشرون اعمال عرضية مؤقتة مستثنيين من كل احكام قانون العمل(استثناء كلي)؟

خطأ، بل هم من الطوائف المستثناة من احكام عقد العمل الفردي(استثناء جزئي).

- عقد العمل في القطاع الخاص هو عقد بين رب العمل والعمال أما في القطاع العام فالعلاقة تنظيمية بين الموظف والدولة .

مقرر تشريعات عمل

* **التعريف الفقهي والقانوني لعقد العمل :** " هو اتفاق بين طرفين العامل ورب العمل يتعهد بموجبه العامل أن يعمل لدى رب العمل وتحت إشرافه وسلطاته مقابل أجر " وهو التعريف الفقهي الأنسب".

-ومن هذا التعريف نجد أن أركان عقد العمل هي: ١- أن يكون هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل .

٢- أن يعمل العامل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل. ٣- أن يكون مقابل أجر. ويكون ذلك بغض النظر عن طبيعة العمل "شكله" يدوي (مادي، ذهني "فكري"، عضلي) أيأ كان نوع العمل أي أنه يجب أن يكون هناك عمل ويقابل هذا العمل أجر، أما إذا لم يكن هناك أجر انتفى عقد العمل بغض النظر عن شكل الأجر عيني أو نقدي.

* **خصائص عقد العمل:** ١- من العقود المسماة. ٢- من العقود الرضائية. ٣- من عقود المعاوضة.

٤- من العقود الملزمة لجانبين. ٥- من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي. ٦- من عقود المدة.

٧- من عقود الإذعان.

١- **من العقود المسماة:** يعتبر عقد العمل من العقود المسماة حيث نظم المشرع أحكامه وأفرد له الفصل الثاني من الباب الثالث في القانون المدني، كما نظم هذا العقد في قانون العمل مكرساً له الفصل الثاني من الباب الثاني وأعطاه تسمية خاصة.

٢- **عقد رضائي:** أي يكفي لانعقاده تراضي المتعاقدين أي بمجرد تطابق الإيجاب والقبول.

ولا يشترط أن يكون الإيجاب والقبول مكتوبان وإنما يكفي أن يكون هناك تطابق بين الإيجاب والقبول، وتعتبر الكتابة شرط لإثبات عقد العمل وذلك لأن عقد العمل صحيح دون كتابة.

حيث نصت المادة /٤٧/ على أنه: "يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة"، فالكتابة المطلوبة في عقد العمل هي لإثبات العقد من جانب صاحب العمل دون العامل الذي يستطيع إثبات العقد بجميع طرق الإثبات، وبناءً على ذلك فإن الكتابة لا يمكن أن تكون شرطاً لازماً لانعقاد العقد.

سؤال: ما هي المرحلة التي يتم التمييز بها بين العقد الرضائي والعقد الشكلي والعيني؟

هي مرحلة انعقاد العقد إذا اقتصر انعقاد العقد على تراضي الطرفين نكون امام عقد رضائي .

أما اذا كان العقد لا ينعقد الا بتحقيق شرط التراضي والكتابة نكون امام عقد شكلي.

أما إذا كان العقد لا ينعقد الا بتحقيق شرط التراضي مع التسليم نكون امام عقد عيني.

سؤال: اشترط في عقد العمل أن يتم اثباته كتابتاً من قبل رب العمل هل يعتبر هذا العقد شكلي؟

خطأ، بل يبقى رضائي لأن الكتابة شرط اثبات وليس شرط انعقاد.

سؤال: إذا اشترط في عقد العمل أنه لا ينعقد الا بالتسليم نكون امام عقد عيني؟ خطأ، بل يعتبر عقد العمل عقد رضائي ينعقد بمجرد التراضي والتسليم هو شرط لتنفيذ العقد وليس لانعقاده.

٣- من عقود المعاوضة: يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة، لأن كل طرف في العقد يتلقى مقابلًا لما يعطي، فالعامل يتقاضى الأجر مقابل تقديم العمل، ورب العمل يحصل على العمل مقابل دفع الأجرة، فلو ثبت تقديم العامل عمله دون مقابل فهنا لا نكون أمام عقد عمل بل مجرد خدمة مجانية، كذلك لو قدم رب العمل مبلغاً من المال دون أن يحصل على عمل فلا نكون أمام عقد عمل بل يعد عملاً تبرعياً من جانب رب العمل.

وبالتالي لا يخضع أي من التصرفين لأحكام قانون العمل ويترتب على اعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة أن المسؤولية العقدية تقوم على الخطأ اليسير في تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه، ويكون صاحب العمل مسؤول عن ما يصيب العامل من خطر أثناء العمل وبمناسبة العمل وهذه القرينة قطعية لا تقبل إثبات العكس .

٤- من العقود الملزمة لجانبين:

يعد ملزماً لجانبين، عكس الهبة والوصية، لأنه يُنشئ التزامات متقابلة على طرفيه، حيث يلتزم العامل بتقديم العمل لرب العمل، ويلتزم رب العمل بتقديم الأجر للعامل، وإذا امتنع أحد طرفيه عن تنفيذ التزامه جاز للطرف الآخر طلب فسخ العقد ولكن بعد إعداره.

٥- من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي سواءً عند انعقاده أو انتهائه:

شخصية العامل في عقد العمل هي محل اعتبار أكثر من رب العمل أي أن رب العمل ما كان ليتعاقد مع العامل لولا كفاءة هذا العامل وخبرته العالية في مجال معين وكذلك العامل قد يقبل بالعمل لدى صاحب عمل معين دون آخر نظراً لصفات معينة تتوافر فيه ، ويترتب على اعتبار عقد العمل قائم على الاعتبار الشخصي، التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه شخصياً.

-حيث نصت المادة /٦٥١/ من القانون المدني على أنه:

"يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، وإلا كان من حق صاحب العمل أن يطلب من القضاء فسخ العقد والتعويض إن كان له مقتضى"، كما أن الغلط في شخص العامل أو في إحدى صفاته يجعل العقد قابلاً للإبطال، كما

مقرر تشريعات عمل

يترتب على اعتبار عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، انقضاء العقد يكون على إثر وفاة العامل، فلا ينتقل التزامه بالعمل إلى ورثته، أما وفاة صاحب العمل أو التغير في مركزه القانوني أي لم يعد صاحب عمل، كأن يهب المنشأة أو يبيعها، فلا يترتب على ذلك انقضاء عقد العمل.

مثال: العامل يقبض اجرة سواء من رب العمل أو من ينوب عن صاحب العمل ، أما إذا تعاقد رب العمل مع العامل هنا لا يستطيع العامل تفويض شخص ليقوم بعملة واجبار صاحب العمل على ذلك.

ملاحظة: إن الاعتبار الشخصي هام أكثر بالنسبة للعامل من صاحب العمل.

٦- من عقود المدة "متراخية التنفيذ":

أي الأصل أن يكون عقد العمل من عقود المدة، أي يعمل العامل لمدة معينة باستثناء الحالة التي يعمل بها العامل على أساس القطعة، ففي هذه الحالة يعتبر الزمن عنصراً عرضياً حيث أن المدة لا تعتبر مقياساً لمقدار الأداء المقدم من العامل أو صاحب العمل، وبموجب ذلك يعتبر عقد العمل عقداً فورياً، وبما أن الزمن عنصر عرضي في هذه الحالة لا قيمة له ولكن مع ذلك يبقى عقد العمل من عقود المدة، ويترتب على اعتبار عقد العمل من عقود المدة فإن فسخ عقد العمل أو إبطاله لا يكون إلا بالنسبة للمستقبل فلا يكون للفسخ أو البطلان أثر رجعي، علل؟ لأن ما تم تنفيذه من العقد لا يمكن الرجوع فيه.

أما إذا لم يكن عقد العمل محدد فهنا يجب الرجوع إلى عرف المهنة في هذا المجال.

ملاحظة : عقد العمل في سوريا غير محدد المعالم .

٧- من عقود الإذعان: يعتبر من عقود الإذعان لأنه عقد غير متوازن الأطراف، فهناك طرف ضعيف اقتصادياً وهو العامل، وطرف قوي اقتصادياً هو رب العمل الذي يفرض شروطه وليس للعامل إلا أن يخضع لهذا الشرط والانصياع والموافقة عليها دون مناقشة هذه الشروط.

مثال: أن يشترط رب العمل على العامل أن يعمل في ساعات متأخرة من الليل أو عدم وجود استراحات أثناء ساعات العمل وهكذا....

- ويترتب على اعتبار عقد العمل من عقود الإذعان نتائج هامة، أي أن المشرع تدخل للتخفيف من صفة الإذعان وذلك عن طريق:

١- أعطى المشرع للقاضي سلطة تعديل الشروط التعسفية أو إعفاء الطرف المدعن منها وفقاً لمقتضيات العدالة، ونص على بطلان كل اتفاق على خلاف ذلك.

٢- على خلاف القاعدة العامة في تفسير الشرط الغامض، ففي عقد العمل فإن الشرط الغامض يفسر لمصلحة العامل سواء كان دائماً أم مديناً.

سؤال: رب العمل يكون مسؤول عن تعويض الاضرار التي تلحق العامل في حال ارتكب خطأ فقط استناد لقواعد المسؤولية التقصيرية؟

خطأ، بل يسأل مسؤولية موضوعية التي تقوم على فكرة تحمل التبعة أو الضمان فيكون مسؤولاً عن تعويض الاضرار التي يلحقها بالعامل سواء ارتكب خطأ ام لم يرتكب .

* عناصر عقد العمل: هي ثلاثة: ١- عنصر العمل. ٢- التبعة. ٣- الأجر.

ويترتب على انتفاء أحد هذه العناصر أن لا نكون أمام عقد عمل.

-تعريف العمل: العمل كعنصر من عناصر عقد العمل هو كل نشاط جسدي سواء كان {عضلي او عقلي} يبذل بشكل مقصود ومنظم بهدف تحقيق نتيجة مادية او معنوية ويجب توافر شرط وحيد وهو مشروعية العمل .مثال :شخص يعمل في منشأة لتصنيع المخدرات فلا يستطيع المطالبة بحقوق العمال لان عمله غير مشروع.

* الحق في العمل: يعتبر العمل حقاً لكل مواطن وواجباً عليه وتعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين وهو ما نص عليه دستورنا الدائم، وجميع دساتير العالم متفقة على ذلك ونصت عليه ما داموا قادرين على العمل سواء في القطاع العام أو الخاص .

* حرية العمل: إن حرية العمل تعد من أهم الأسس التي يقوم عليها النظام القانوني، وبالتالي يكون لأي شخص الحرية في أن يختار ما يناسبه من عمل يقوم به، وله الحرية في اختيار صاحب العمل الذي يعمل لديه، فلا يوجد أحد يُلزمه على العمل في مجال معين، ولكن الظرف الاقتصادي لدولة أو بلد قد يجبر العامل للاتجاه في مجال عمل معين، كما أن لصاحب العمل الحرية في اختيار العامل الذي سيعمل لديه أو أن يعمل في مشروعه.

سؤال: الحرية في العمل ليست مطلقة بل أنها مقيدة: صح حيث ان المشرع فرض شروطاً {قيوداً} على إرادة العامل وإرادة رب العمل.

سؤال: ماهي القيود التي تحد من حرية التعاقد على العمل: هناك قيود لاعتبارات:

١- وطنية. ٢- انسانية.

- قيود مقررلة لاعتبارات وطنية: وهي القيود التي تفرض على تشغيل الاجانب .

- قيود عمل العرب غير السوريين حسب القانون الجديد: وتشمل العرب غير السوريين والأجانب، فلا يجوز لهمل العمل في الجمهورية العربية السورية إلا بعد الحصول على ترخيص من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، حيث نصت المادة /٢٧/ من قانون العمل الجديد رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ على أنه: "لا يجوز لأي شخص من غير العرب السوريين أن يعمل في الجمهورية العربية السورية، إلا بعد الحصول على ترخيص بالعمل من الوزير أو من يفوضه بذلك".

- الأجنبي: هو كل شخص لا يتمتع بالجنسية العربية السورية ولا يتمتع بجنسية دولة عربية (قرار وزاري). هذا التعريف في مجال قانون العمل.

سؤال : ماهي شروط عمل الاجانب في سوريا: يشترط في العامل غير السوري لكي يمارس العمل في سوريا ان تتوافر فيه ٣ شروط وهي: ١- الحصول على ترخيص العمل من وزير العمل: حيث تنص الفقرة (ب) من المادة /٢٧/ من قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ على أنه: " لا يجوز لأي شخص من غير العرب السوريين أن يعمل في الجمهورية العربية السورية، إلا بعد الحصول على ترخيص بالعمل من الوزير أو من يفوضه بذلك".

ومن خلال هذه المادة يتبين ضرورة حصول الأجنبي على ترخيص بالعمل وهو شرط ضروري وأساسي لمزاولة العمل في سورية، حتى وإن كان صاحب العمل غير سوري، فمجرد ان يكون للأجنبي قد حصل على ترخيص للاقامة في سوريا لا يؤدي بشكل تلقائي ان يحصل على ترخيص للعمل، لابد ان يحصل على ترخيص بالعمل .

سؤال :من هم المعفيين من الحصول على ترخيص العمل؟ الخبراء الفنيين الاختصاصيين الموفدين من قبل مؤسساتهم في بلادهم الأجنبية لتركيب الأجهزة المستوردة من الخارج أو الإشراف على تجهيز وتحضير العقاقير والمركبات الطبية أو لغايات أخرى مماثلة، وكذلك الخبراء الفنيين والاختصاصيين الذين تتعاقد معهم الوزارة أو الإدارات العامة، والراهبين والراهبات الذين يحملون جنسية إحدى الدول العربية والعاملين في إحدى مؤسسات الإرساليات الدينية المرخصة أصولاً.

مقرر تشريعات عمل

- ويشترط على صاحب العمل أن يُخَطِّر مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة خلال ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ مزاولة الغير عربي لسوري للعمل.

٢- أن يكون مصرحاً للأجنبي بالإقامة في سورية: لا يكفي لمزاولة العمل في سورية مجرد حصول الأجنبي على ترخيص بالعمل بل لابد أن يكون مصرحاً له بالإقامة في سورية، بمعنى أنه دخل البلاد بطريقة شرعية مستوفياً الشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة المعمول به في الدولة.

ملاحظة : الشرطين الاول او ثاني لا يغني توافر احدهم عن الاخر بل لابد من توافرهم معا.

٣- شرط المعاملة بالمثل: يشترط في هذه الحالة بأنه لا يصرح لغير العربي السوري العمل في سورية إلا في حدود المعاملة التي تسمح بموجبها دولته للعرب السوريين العمل فيها.

مثال: لو أراد شخص مصري العمل في سورية، فإذا كانت الدولة المصرية تسمح للشخص السوري العمل فيها فهو شرط للسماح للمصري العمل في سورية.

فقد نصت الفقرة (أ) من المادة (٢٨) قانون العمل الجديد (يخضع عمل غير العربي السوريين في جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى شرط المعاملة بالمثل).

سؤال: أن شرط الإقامة وشرط المعاملة بالمثل ليس شرط ابتداء؟ صح، وإنما شرط استمرار بحيث لا يسمح لغير العرب السوريين بالاستمرار بالعمل في سورية إذا لم يعد مصرحاً له بالإقامة أو إذا تراجعت دولته عن معاملة السوريين بالمثل.

وإذا توافرت جميع الشروط الثلاث يحق للأجنبي العمل بسوريا.

- جزاء المخالفة لأحد الشروط السابقة: في القانون الجديد فإن العقوبة (الجزاء) لمخالفة هذه الشروط هي الغرامة التي لا تقل عن ١٠٠٠٠ عشرة آلاف ليرة سورية، ولا تزيد على ٥٠٠٠٠ خمسين ألف ليرة سورية، والحبس سنة.

- القيود القائمة على اعتبارات إنسانية: يمكن التمييز في هذا الخصوص بين القيود الواردة على حرية العمل من الجانب السلبي والقيود الواردة على العمل من جانب الايجابي .

- القيود الواردة على حرية العمل من الجانب السلبي: ١- الالتزام تشغيل العاجزين والمؤهلين مهنيّاً: الأصل أنه من حق رب العمل أن يتعاقد مع العامل غير العاجز، لكن المشرّع ألزم رب العمل على أن يبرم عقد العمل مع

مقرر تشريعات عمل

عامل عاجز ومؤهل مهنيًا، ولقد عرّفت المادة (١٢٨) من القانون الجديد، المعاق (يقصد بالمعوق كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل مناسب والاستمرار فيه نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية).

وإن التزم أصحاب العمل بتشغيل العاجزين المؤهلين يقتصر على أصحاب العمل الذين يستخدمون (٥٠) فكل خمسين عاملاً فأكثر سواء أكانوا يعملون في مكان واحد أم لا. القصد من هذا الالتزام، أن إمكانياتهم المادية وقدرتهم على إدارة المشاريع تسمح لهم باستخدام النسبة المخصصة من العاجزين المؤهلين مهنيًا.

حيث نصت المادة ١٣٦/ من قانون العمل الجديد في الفقرة (أ) أنه: "على أصحاب العمل الذين تسري عليهم أحكام هذا الفصل، استخدام من ترشحهم لهم المكاتب العامة للتشغيل من واقع سجل قيد المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا وذلك بنسبة ٢% من مجموع عدد عمالهم".

مثال: لو استخدم رب العمل في مشروعه ٥٠ عامل عليه أن يستخدم ١ عامل عاجز ومؤهل مهنيًا، أما إذا كان يستخدم ١٠٠ عامل عليه أن يستخدم ٢ عاملين عاجزين ومؤهلين مهنيًا وهكذا.

كما أنه لا يمكن لرب العمل أن يبرم عق عمل مع معاق إلا إذا كان مسجل لدى مكاتب التشغيل، والقانون الجديد قد ميز بين مكاتب التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة، كما أعطى القانون الجديد أولوية للعاجزين بسبب حالة الحرب للعمل في القطاع الخاص، **حيث نصت المادة ١٣٨ على أنه:** "يكون للمعوق المصاب أثناء وبسبب العمليات الحربية أو الخدمة العسكرية أو الخدمة الإلزامية أولوية التعيين في القطاع الخاص، وذلك مع مراعاة النسبة المنصوص عليها في المادة سابقة الذكر (١٣٦).

إلزام أصحاب العمل بتشغيل العمال وفقاً لتواريخ قيدهم في مكاتب التوظيف والتشغيل، ولقد أجاز المشرع لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إلزام أصحاب العمل في بعض الصناعات أو الأعمال، باستخدام العمال المتعطلين وذلك وفقاً لتواريخ قيدهم في مكاتب التوظيف والتشغيل بالأوضاع والشروط التي يحددها، وهنا تبدو الفائدة التي يجنيها العامل من القيد في مكاتب التوظيف والتشغيل.

- القيود الواردة على حرية العمل من الجانب الإيجابي:

أولاً- قيود تشغيل الأحداث: لقد تدخل المشرع وقد وضع قيود على تشغيل الأحداث مثل تحديد سن أدنى لتشغيل الأطفال وتخفيض ساعات العمل بالنسبة لهم.

١- وضع حد أدنى لسن تشغيل الأحداث:

إن الهدف من منع تشغيل الأحداث قبل بلوغهم سن معينة لحمايتهم صحياً وتربوياً ذلك لأن عملهم قبل سن معينة يعوق نموهم الجسماني ويمنعهم من متابعة إتمام تعليمهم.

ولقد حرم قانون العمل تشغيل الأحداث، كما لم يسمح بدخولهم أماكن العمل قبل إتمام سن الخامسة عشرة من عمره أو قبل بلوغ الحدث سن السادسة عشرة من عمره.

ويبدو وقوف المشرّع عند إتمام سن الخامسة عشرة من العمر أو بلوغ سن السادسة عشرة بأنها هي السن التي تنتهي عندها مرحلة التعليم الأساسي.

٢- رفع الحد الأدنى لسن التشغيل في بعض الصناعات:

هناك بعض الأعمال تتطلب جهداً يفوق قدرة الأحداث الذين أتموا الخامسة عشرة من العمل مما يلحق الضرر بهم، لهذا تدخل المشرّع وأعطى لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل، الحق في تحديد بعض الصناعات التي لا يسمح فيها تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن ستة عشرة سنة، وللوزير أيضاً الحق في منع تشغيل الأحداث في بعض الصناعات الأخرى ما لم يتم سن الثامنة عشرة من عمره.

إلا أن المشرّع سمح لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل بتشغيل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين ١٣-١٥ سنة في الأعمال الخفيفة التي لا تلحق أضراراً بهم وذلك مراعاةً لحاجات بعض الأسر الفقيرة.

٣- استثناء بعض العمال (الأحداث) من الحد الأدنى لسن التشغيل:

لقد سمح المشرّع للحدث مهما كان عمره أن يقوم بأعمال، وهذه الأعمال هي: ١- أعمال الزراعة. ٢- أعمال المصانع المنزلية. ٣- أعمال الخدمة المنزلية وما في حكمها. وسبب استثناءهم هو أن قانون العمل لا يسري عليهم إطلاقاً.

ثانياً- القيود الواردة على تشغيل النساء في بعض الأعمال:

إذا كانت هناك مساواة بين الرجال والنساء في الحقوق، إلا أنه ليس هناك مساواة في العمل فلا تخضع المرأة في شروط العمل للشروط التي يعمل بها الرجال.

- فيمنع تشغيل النساء ليلاً من الساعة ٨ مساءً حتى الساعة ٧ صباحاً وذلك لاعتبارات صحية وأخلاقية فهذا الوقت يمنع تشغيل نساء فيها ، بالإضافة إلى بعض الأعمال التي لا تلائم طبيعة النساء ولا تتناسب مع مقدرتهن البدنية وهي الاعمال الشاقة والمجهدة مهما كان وقت تشغيل ليل او نهار اي لا تتقيد هذه الاعمال بمدة زمنية .

سؤال: المشرّع وضع شروط خاصة بعمل النساء سواءً من حيث وقت العمل أو من حيث نوعية العمل؟ صح،

١- من حيث وقت العمل (منع استخدام النساء ليلاً): تنص المادة ١٢٠ من القانون الجديد: "تحدد بقرار من الوزير الأعمال والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء في فترة العمل الليلي فلا يجوز تشغيلهن بين ٨ مساءً و ٧ صباحاً، وكذلك الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها".

- سبب منع تشغيل النساء ليلاً: هو مراعاة الواجبات الزوجية والعائلية للمرأة العاملة، فالقانون يحدد وقت العمل خارج المنزل ووقت القيام بالأعمال المنزلية والأسرية، فضلاً عن عمل المرأة ليلاً قد يؤدي إلى الإضرار بصحتها بسبب حرمانها من الراحة خلال الليل، فضلاً عن وجود المرأة خلال هذه الفترة خارج المنزل يخالف العادات والتقاليد في بلادنا.

٢- من حيث نوعية العمل (منع استخدام النساء في بعض الأعمال التي لا تتلائم مع طبيعتهن): حيث تنص المادة (١٢٠) من القانون الجديد: "تحدد بقرار من الوزير... وكذلك الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها". ومن هنا يلاحظ أن المشرّع قد منح الوزير أن يحدد الأعمال بقرار منه على ضوء ما يراه مناسباً لقيام المرأة به أم لا.

٣- الطوائف المستثناة من أحكام تشغيل النساء: لقد استثنى المشرّع من الحظر المفروض على تشغيل النساء:

١- العاملات في الزراعة.

٢- العاملات اللاتي يعملن في المصانع المنزلية والتي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة وتحت إشراف الأب أو الأم أو الجد أو الأخ أو العم أو الخال أو الزوج...

٣- إضافةً إلى ذلك العاملات في الخدمة المنزلية.

وسبب الاستثناء هنا هو أن أحكام قانون العمل لا يطبق عليهن بالأصل.

-العنصر الثاني من عناصر عقد العمل: عنصر التبعية:

يقصد بالتبعية قيام العامل بالعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه ومعنى ذلك أن العامل يخضع لرقابة صاحب العمل وإشرافه بحيث يكون من حق صاحب العمل أن يصدر إلى العامل الأوامر والتوجيهات المتعلقة بتحديد العمل

مقرر تشريعات عمل

المطلوب منه وكيفية القيام به وزمان ومكان أدائه. كما تتمثل علاقة التبعية في حق صاحب العمل أن يوقع على العامل الجزاءات إذا ما خالف ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات أي إذا أخلّ بأحد التزاماته.

- **التبعية إما أن تكون قانونية أو اقتصادية: التبعية القانونية :** قيام العامل بالعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل أي يخضع لأوامر وتوجيهات رب العمل.

-**التبعية القانونية لها صورتين: ١- التبعية الفنية. ٢- التبعية التنظيمية أو الإدارية.**

١- **التبعية الفنية:** تعني خضوع العامل لإشراف وتوجيه كامل من قبل صاحب العمل في كافة تفاصيل العمل وجزئياته (مراقبة العمل بجميع تفاصيله).

ولا يحدث ذلك إلا إذا كان صاحب العمل محترفاً للعمل أو المهنة التي يُستخدم فيها العامل، كما لو عمل طبيب في مشفى على ممارسة الرقابة على طبيب آخر.

٢- **التبعية التنظيمية أو الإدارية:** تعني أنه يقتصر إشراف صاحب العمل على العامل في عمله على الظروف الخارجية التي يتم في ظلها تنفيذ العمل أي لا تتعلق بصلب العمل مثل تحديد زمان أداء العمل ومكانه وتنظيم مواعيد الحصول على الإجازات دون أن يتدخل صاحب العمل في طريقة أداء العامل لعمله من الناحية الفنية.

- تعد التبعية القانونية أساس عقد العمل.

ثانياً- **التبعية الاقتصادية:** تقوم التبعية الاقتصادية على فكرة حاجة العامل إلى الأجر الذي يحصل عليه من صاحب العمل واعتماده في معيشته على هذا الأجر باعتباره مصدر الدخل الوحيد أو الأساسي، هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا بد من استئثار صاحب العمل بكل نشاط العامل أو جهده بحيث لا يكون لديه فرصة العمل في مجال آخر.

فالتبعية الاقتصادية تعتمد إذاً على عنصرين أساسيين: الأول: أن يكون الأجر الذي يحصل عليه العامل من عمله هو مصدر الدخل الوحيد أو الأساسي الذي يعتمد عليه في معيشته.

الثاني: أن يستأثر صاحب العمل بكل نشاط وجهد العامل مقابل التزام الأول بأن يوفر للعامل عملاً منتظماً يعتمد عليه كمصدر لدخله ورزقه.

- **موقف القضاء من فكرة التبعية الاقتصادية:** الكثير من دول العالم بما في ذلك فرنسا ومصر لا تعتبر أن التبعية الاقتصادية عنصر أساسي أي لا يعتبرون أن التبعية الاقتصادية هي تبعية حقيقية وإنما يكتفون بالتبعية الفنية، أي

مقرر تشريعات عمل

سلطة الإدارة والإشراف، فالكثير من الدول لا تؤمن بالتبعية الاقتصادية إنما تؤمن بالتبعية الفنية وذلك لأن التبعية الاقتصادية تقيد عمل أصحاب المهن الحرة مثل المهندسين والمحامين، فهنا نقابة أصحاب هذه المهن تستطيع أن تمارس رقابة وشرط عليهم ولكن لا تمارس رقابة اقتصادية عليهم.

أما المشرّع السوري يعتبر أن التبعية الاقتصادية أيضاً عنصر من عناصر عقد العمل بالإضافة إلى التبعية الفنية أي اعتبر التبعية الاقتصادية مثل التبعية الفنية.

- العنصر الثالث من عناصر عقد العمل: عنصر الأجر: يُعد الأجر أهم عنصر من عناصر عقد العمل بالنسبة للعامل.

- إذا تخلف أي عنصر من عناصر عقد العمل لا نكون أمام عقد عمل.

- الأجر يعد العنصر الأساسي في عقد العمل لأن هذا العقد يعتبر من عقود المعاوضة، لهذا فإن تخلف الأجر يجعل من عقد العمل عقداً آخر غير مسمى يدخل في دائرة التبرعات ولا تنطبق عليه أحكام ذلك العقد.

سؤال: إذا لم يحدد المتعاقدان الأجر في عقد العمل هل يعتبر العقد عقد باطل؟ لا، لا يعتبر عقد باطل بل يبقى صحيح لأننا نلجأ هنا إلى أجر المثل أي يُحدد الأجر على أساس الأجر المقدّر لعمل من ذات النوع إن وجد.

- أجر المثل يعني الأجر الذي يُعطى لأمثال العمال الذين يقومون بأعمال من نفس النوع لدى صاحب العمل وإذا لم يوجد لدى صاحب العمل عمال يقومون بأعمال من نفس النوع فُدّر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعُرف الجهة التي يؤدي فيها العمل.

- الطابع المعاشي للأجر: الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل يشكل مصدر الدخل الأساسي إن لم يكن الوحيد بالنسبة له.

فالأجر يأخذ طابع معاشي وهنا المشرّع يتدخل لوضع حد أدنى للأجر، مادة (١٥٨ عمل) لكي يغطي الحاجات الأساسية للعامل. والمشرّع أعطى الأجر الاستمرارية.

- فيجب أن يتوفر للعامل الأجر إذا تغيب عن العمل لأسباب مشروعة كما هو الشأن في حصوله على إجازة مرضية أو حصول العاملة على إجازة أمومة. كذلك لا بد من وضع نظام قانوني للأجر يكفل حصول العامل على أجره في مواعيد متقاربة لمواجهة تكاليف المعيشة.

- تعريف الأجر ومناط استحقاقه:- الأجر: هو كل ما يُعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها.

- تحديد الأجر: يتم تحديد الأجر بثلاث طرق: ١- طريقة حساب الأجر على أساس الزمن.

٢- طريقة حساب الأجر على أساس الإنتاج. ٣- طريقة حساب الأجر بالطريقة.

١- طريقة حساب الأجر على أساس الزمن: يُحسب الأجر وفقاً لهذه الطريقة على أساس وحدة زمنية معينة قد تكون الشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة دون ملاحظة مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو مقدار ما أنتجه بحيث يحصل العامل على أجر يتناسب مع الوقت الذي أمضاه في العمل أو الزمن الذي يُستحق عنه الأجر.

ولكن لا نستطيع مجاوزة الشهر فقانون (٢٠١٠) ذكر بأنه لا يجوز أن نتجاوز الشهر إذا كان الأجر على أساس المشاهدة فإذا تجاوز الشهر يعتبر هذا العقد باطل.

- عيوبها: يُؤخذ على هذه الطريقة في حساب الأجر أنها لا تدفع العامل إلى بذل المزيد من الجهد لزيادة الإنتاج، لأنه مطمئناً على أنه سوف يتقاضى أجره في نهاية الوحدة الزمنية المتفق عليها لهذا فإنه لا يعمل إلا بالقدر الذي يضمن بقاءه في العمل، كما أن هذه الطريقة في حساب الأجر تسوي بين أصحاب الكفاءات المختلفة.

- طريقة حساب الأجر على أساس الزمن أصح للعامل.

٢- طريقة حساب الأجر على أساس الإنتاج: فهذا طريقة تعتبر من صالح صاحب العمل .

تعريفها: يُحسب أجر العامل وفقاً لهذه الطريقة على أساس ما ينتجه بغض النظر عن الوقت الذي يستغرقه في هذا الإنتاج.

مثال: محاسبة العمال في مصنع النسيج على أساس مبلغ محدد لكل متر من القماش، هنا أيضاً إن الأجر يجب ألا يتجاوز الشهر. لهذه الطريقة مساوئ بأنها لا تضمن للعمال أجراً ثابتاً ومحددًا يضبطون معيشتهم على أساسه، بالإضافة إلى عواقبها السيئة على صحتهم لأنها قد تدفع العمال إلى إرهاق أنفسهم وتحميلها فوق طاقتها للحصول على أجر أكبر.

٣- طريقة حساب الأجر على أساس الطريقة: تعتمد هذه الطريقة على المزج أو الجمع بين طريقتي حساب الأجر بالزمن وحسابه بالإنتاج وذلك لتفادي ما يلحق بكل منهما من عيوب.

مقرر تشريعات عمل

مؤدى هذه الطريقة أن يتم حساب الأجر على أساس الزمن ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار مقدار الإنتاج في نفس الوقت بحيث يزيد الأجر بزيادة الإنتاج وينقص بنقصانه. فقد يحدد للعامل أجر يومي على أساس إنتاج حد أدنى من القطع بحيث يزداد هذا الأجر في مقابل كل قطعة أو وحدة ينتجها العامل زيادةً عن الحد الأدنى المتفق عليه والعكس صحيح، أو قد يُحدد للعامل أجر على أساس وحدة زمنية (ساعة، يوم، أسبوع، شهر) مع إعطائه مبلغاً محدداً عن كل وحدة ينتجها.

- **مزاياها وعيوبها:** هذه الطريقة تعد الأكثر منطقية وأكثر عدالة وإن تحاشت الانتقادات التي وُجّهت إلى طريقة حساب الأجر بالزمن إلا أنها لم تتحاشى تماماً الانتقادات التي وُجّهت إلى طريقة الأجر على أساس الإنتاج. فقد يترتب عليها أيضاً سعي العامل إلى زيادة الإنتاج على حساب النوعية، كما أن هذه الطريقة قد تدفع بالعمال إلى التسابق إلى زيادة الإنتاج أملاً في زيادة الأجر مما يؤدي إلى زرع بوادر الخلاف والشقاق بينهم فضلاً عما يترتب عن ذلك من إجهاد للعامل مما يؤدي إلى إلحاق الضرر بهم صحياً. ولكن هذه الطريقة تمكّن العامل من ضمان حد أدنى من الأجر مع إمكانية زيادته للعامل النشط. كما أنها تضمن لصاحب العمل حد أدنى من الإنتاج على خلاف طريقة حساب الأجر على أساس الزمن وحده.

- **لا يجوز تغيير طريقة حساب الأجر إلا إذا كان لمصلحة العامل.**

ملاحظة: الانتقال من طريقة حساب الأجر على أساس الزمن إلى طريقة الإنتاج أو الطريقة هو انتقال من الأخف إلى الأشد فلا بد من موافقة العامل الخطية أم الانتقال من طريقة حساب الأجر على أساس الإنتاج أو الطريقة إلى طريقة الزمن هو انتقال من الأشد إلى الأخف لا يحتاج إلى موافقة العامل.

سؤال: هل يجوز لصاحب العمل أن يعدّل من طريقة حساب الأجر وينقل العامل من فئة عمال اليومية أو الأسبوع إلى عامل بالمشاهرة؟ اشترط المشرع بأنه : لا يستطيع صاحب العمل أن يغير طريقة حساب الأجر على أساس الزمن وينتقل إلى طريقة الإنتاج أو الطريقة إلا بموافقة العامل الخطية وإذا كان لمصلحة العامل.

أما العكس صحيح، أي صاحب العمل يستطيع تغيير الأجر من الإنتاج أو الطريقة إلى الزمن دون حاجة إلى موافقة العامل.

- **التحديد القانوني للأجر:** في سورية لا يوجد نص تشريعي يحدد الحد الأدنى للأجر أما في الدول الأخرى تم تحديد الحد الأدنى للأجر بنص قانوني مثل أوربا (٨ يورو للساعة) وفي أمريكا (١٢ دولار للساعة).

- هنا تم تحديد الأجر بنص قانوني أي حق العامل أصبح مضموناً ولا يجوز للعامل وصاحب العمل الاتفاق على خلاف ذلك إلا إذا كان في مصلحة العامل.

- في سورية التشريع المتعارف عليه بأنه يتم تشكيل لجنة وهذه اللجنة هي التي تقوم بتحديد الأجور بالنسبة للعامل.

* **اللجان المشتركة لتحديد الأجور:** - تشكيلها: تتشكل هذه اللجان بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وتتألف كل من هذه اللجان من:

١- مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، رئيساً.

٢- مندوب عن وزارة الصناعة أو الاقتصاد والتجارة حسب الحال، عضواً.

٣- مندوب عن أرباب (أصحاب) العمل يختاره منظماتهم، عضواً.

٤- مندوب عن العمال يختاره اتحاد نقابات العمال، عضواً.

- **عملها:** هذه اللجنة مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص في سورية، وهذه اللجنة تجتمع بشكل سنوي هذا تحديد اداري وليس تشريعي .

يوجد قصور تشريعي في سورية لأنه لا يوجد نص تشريعي يحدد الحد الأدنى للأجر مثل باقي الدول.

- **ملحقات الأجر:** هذه الملحقات تعتبر جزءاً من الأجر أي الأحكام المطبقة على الأجر تطبق على ملحقاته.

أولاً- العمالة: تطبق على العمالة أحكام الأجر وهي أجر يُدفع للعامل في صورة نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يحصل عليها أصحاب العمل. مثل: مندوب التأمين الذي يبرم وثائق تأمين مع الأشخاص لصالح شركة التأمين، فيأخذ هنا نسبة عمولة معينة الى جانب الأجر

ثانياً- المزايا العينية: هي ما يتحصل عليه العامل من عمله ولا يكون نقداً، أي يكون الأجر أشياء ذات قيمة مادية، كالطعام والمسكن، وقد يكون منفعة أو تقديم خدمة، ويسمى الأجر في مثل هذه الحالات بالأجر العيني.

- **شروط اعتبار المزايا العينية:** لا بد أن تتوافر بعض الشروط في الميزة العينية لكي تعتبر أجراً ومن هذه الشروط:

١- أن تكون الميزة العينية حقاً للعامل وليس تبرعاً من صاحب العمل.

٢- أن تكون الميزة العينية في مقابل العمل المقدم من العامل وليس من أدوات العمل.

مثال: عندما يقدم صاحب العمل للعامل ملابس ليرتديها ليظهر بالمظهر اللائق أمام العملاء أو ليوحد الزي بين العمال، كذلك الأمر بالنسبة للسيارات التي تُعطى للعمال لاستخدامها في أداء أعمالهم فهذه لا تعتبر ميزة عينية بخلاف ما إذا أُعطيت لهم لاستخدامها في تنقلاتهم الشخصية في هذه الحالة تعتبر ميزة عينية.

٣- أن تكون الميزة العينية دون مقابل يدفعه العامل.

في هذه الحالة لا يمكن أن نتصور أن يدفع العامل مقابلًا نقدياً عن هذه الميزة العينية التي يحصل عليها، فإذا ما دفع العامل هذا المقابل النقدي للحصول عليها فإن ذلك دليل على أن الميزة ليست في مقابل عمل مقدم ولهذا لا تعتبر أجر.

ثالثاً- العلاوة: العلاوة هي مبلغ من المال، يُصرف للعامل زيادةً على أجره وذلك لاعتبارات مختلفة كطول مدة خدمته لدى صاحب العمل (العلاوة الدورية) أو لزيادة أعبائه العائلية (علاوة أعباء العائلة أو التعويض العائلي) أو بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة (علاوة غلاء المعيشة).

العلاوة جزءاً لا يتجزأ من الأجر في جميع الأحوال.

رابعاً- المنح والمكافآت: المنحة: عبارة عن مبلغ من المال (نقدي أو عيني) يُعطى للعامل في مناسبات معينة أو أوقات معينة، كالمبلغ الذي يدفعه صاحب العمل للعامل بمناسبة عيد من الأعياد أو كمرتب الشهر الثالث عشر الذي تدفعه المشروعات لعمالها.

المكافأة: تعد المكافأة مبلغاً من المال يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل جهد إضافي أو عناية خاصة تم بذلها في تنفيذ العمل، كالمكافأة التي تُصرف للعامل الذي يحقق وفراً في المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج أو الزيادة المحققة في قدر الإنتاج أو التزامه الدقيق بمواعيد العمل وعدم ارتكابه لأية مخالفات أو زيادة مؤهلاته الفنية أو معرفته بلغات أجنبية.

خامساً- الوهبة: الوهبة أو البقشيش كما يُطلق عليه في اللغة الدارجة مبلغ من النقود يحصل عليه العامل من عملاء (زبائن) صاحب العمل، وذلك بمناسبة عمل يؤديه تنفيذاً لعقد العمل دون أن تربطه بهم أي رابطة تعاقدية.

- الوهبة لها عناصر ثلاثة: ١- قيام العامل بأداء خدمة للعميل (الزبون).

٢- أن يكون أداء هذه الخدمة تنفيذاً لعقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل.

٣- عدم وجود أي رابطة عقدية بين العامل والعملاء (الزبائن).

سادساً- البديل: يُقصد بالبديل، المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل للعامل لتعويضه عن المصاريف التي تكبدها أو الخسائر التي تحملها نتيجة لقيامه بالعمل المطلوب منه كبديل الانتقال إذا كُلف بالعمل بعيداً عن مكانه المعتاد وبديل السفر إذا كانت طبيعة العمل تستلزم منه التنقل.

العنصر الثالث من عناصر عقد العمل: الأجر: زمان وفاء الأجر: نص المشرع في قانون العمل لعام (٢٠١٠-١٩٥٩) في المادة ٤٧ على أنه:

١- يجب أن تؤدي الأجور إلى العمال في أحد أيام العمل وفي ساعات العمل، لذلك فمن غير الجائز الوفاء بالأجر في يوم الراحة الأسبوعية أو في أحد أيام إجازات الأعياد كذلك لا يجوز الوفاء بالأجر بعد انقضاء ساعات العمل.

سؤال: ما هو الهدف من ذلك؟ الهدف هو حماية حق العامل في يوم الراحة أو العطلة وفي وقت ما بعد انقضاء ساعات العمل وحتى لا يتحمل العامل نفقات إضافية لأجل الانتقال إلى مكان العمل لقبض أجرته.

وهذا الحكم من النظام العام لذلك من غير الجائز الاتفاق على خلافه إلا إذا كان الاتفاق لصالح العامل.

٢- بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري يجب أن تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر، ومدة الشهر التي نصت عليها المادة (٤٧/١ عمل) تمثل الحد الأقصى، بمعنى أنه من الجائز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أداء الأجر كل يوم أو اسبوع أو خمسة عشر يوماً أو عشرة أيام، لكن من غير الجائز الاتفاق على أداء الأجر كل شهرين، سواء كان الأجر قد تم تحديده على أساس القطعة أو الطريقة أو الشهر.

- مكان الوفاء بالأجر: أوجب المشرع في المادة (٤٧ عمل) أن يكون الوفاء بالأجر هو مكان العمل، يجوز الاتفاق على خلاف ذلك إذا كان لصالح العامل.

- إثبات الوفاء بالأجر: خرج المشرع على القواعد العامة في القانون في إثبات الوفاء بالأجر عندما ألقى بعبء الإثبات على عاتق صاحب العمل على الرغم من أنه هو المدين بالأجر. مادة (٤٧ قانون العمل).

*** انعقاد عقد العمل (عقد العمل الفردي):**

سؤال: كيف يتم انعقاد عقد العمل (عقد العمل الفردي)؟ من أجل انعقاد عقد العمل لابد من توافر طرفين للعقد، الطرف الأول: صاحب العمل، والطرف الثاني: العامل.

أولاً- صاحب العمل: هو الذي يقوم بإدارة العمل والتصرف فيه، وهذا الشخص يمكن أن يكون طبيعياً أو يكون اعتبارياً، نشاط صاحب العمل قد يكون نشاطاً إنتاجياً (صناعياً، زراعياً، تجارياً) (غايته تحقيق الربح) أو نشاط يقوم على تقديم خدمة. **مثال ١:** (البنك) صاحب عمل اعتباري غايته تحقيق الربح. **مثال ٢:** الجمعيات الخيرية.

الجمعية بحد ذاتها لا تخضع لقانون العمل لكن العلاقة بين الجمعية والأشخاص الذين توظفهم تخضع لقانون العمل، اما بالنسبة لعدد العمال لا يلعب أي دور في تحديد ماهية عقد العمل.

ثانياً- العامل: هو كل ذكر أو انثى يتقاضى أجراً لقاء عمل يقوم به تحت إدارة وإشراف صاحب العمل بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يقوم به سواء كان عمالاً مادياً أو فكرياً فالعبرة ليست بنوع العمل وإنما بتوافر علاقة التبعية والإشراف. **العامل لا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً بل شخصاً طبيعياً على عكس صاحب العمل الذي يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً.**

- الأهلية اللازمة لطرفي عقد العمل: يجب أن تتوفر صفات معينة لدى طرفي عقد العمل.

أولاً- أهلية صاحب العمل: وفقاً لما نص عليه المشرع في قانون (٢٠١٠) إذا كان الشخص صبيّاً غير مميز (أقل من ١٥) لا يستطيع أن يكون صاحب عمل وذلك تحت طائلة البطلان.

- وإذا كان الشخص صبيّاً مميزاً (١٥-١٨) يحق له أن يكون صاحب عمل ولكن تصرفه قابل للإبطال.

- وهنا لابد من الحصول على إذن من المحكمة المختصة وهي القاضي الشرعي حتى يستطيع ممارسة الإدارة.

الشخص المحجور عليه لسفه و غفلة (مثل حكم الصبي المميز) يستطيع أن يمارس الإدارة بوصفه صاحب عمل ولكن بشرط أن يكون مأذون له وأيضاً هنا تصرفه يكون قابل للإبطال.

- هنا نطبق القواعد العامة في القانون المدني.

- بالنسبة لصاحب العمل يحق لأي شخص أن يمارس الإدارة ويكون صاحب عمل بمجرد أن يكون سليم من الأمراض وعمر ١٨ عاماً.

مقرر تشريعات عمل

ثانياً- أهلية العامل: هنا تدخل المشرع من أجل حماية العامل وخرج المشرع في قانون العمل عن القواعد العامة للأهلية، إذا كان الصبي غير مميز دون ١٥ سنة، لا يستطيع ممارسة أي عمل من الأعمال على الإطلاق فإذا قام هذا الصبي بعمل من الأعمال يعاقب صاحب العمل وتصرفه باطل.

- إذا كان عمر الصبي بين ١٥-١٨ من حيث المبدأ أيضاً لا يجوز له أن يعمل، ولكن هنا يوجد استثناء حيث نص المشرع بأنه يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قرار بأنه يجوز للأطفال دون ١٨ أن يشتغلوا ببعض الأعمال بشرط أن يكون القرار معللاً.

- المشرع استثنى بعض العمال من الخضوع لقانون العمل بالنسبة لأهلية العامل وهم خدام المنازل ومن في حكمهم وعمال الزراعة والعمال الذين يشتغلون في المصانع المنزلية (ذلك نظراً لطبيعة هذه الأعمال).

* **مضمون عقد العمل:** أولاً- تحديد ماهية عقد العمل ومدى حرية الطرفين في تحديد تفصيلاته: الأصل أن عقد العمل من العقود الرضائية التي لا يتطلب لانعقادها توافر شكل معين سوى توافق إرادة صاحب العمل مع إرادة العامل، المتعاقدين يتمتعان بالحرية المطلقة في الاتفاق على شروط عقد العمل وتحديد التزامات كل من الطرفين.

- إلا أنه يوجد استثناءين يردان على عقد العمل ويحدان من حرية صاحب العمل أي أن الرضائية هنا ضاق نطاقها: أولاً- المسائل الجوهرية. ثانياً- لائحة النظام الأساسي للعمل.

أولاً- المسائل الجوهرية: من اللازم أن يتناول اتفاق الطرفين المسائل الجوهرية في عقد العمل، ولهذا يجب الاتفاق على تحديد طبيعة العمل الذي يؤديه العامل ومقدار الأجر الذي يدفعه صاحب العمل ومدة العقد.

١- نوع العمل: العمل الذي يرد عليه عقد العمل هو الجهد الإنساني أيأ كانت طبيعته وأياً كانت صورته، يجب أن يرد في عقد العمل طبيعة العمل الذي يمارسه العامل وعقد العمل لم يحدد طبيعة العمل لذلك واجه القانون حالة عدم اتفاق المتعاقدين على تحديد نوع العمل ومداه، ففي هذه الحالة يجب الرجوع إلى ما يقوم به عامل مماثل لدى صاحب العمل وإلا فيُرجع إلى عرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل وإلا حدده القاضي وفقاً لمقتضيات العدالة.

٢- مقدار الأجر: يجب أن يرد في العقد مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل، فإذا لم يتم تحديد مقدار الأجر في العقد هنا لا يعتبر العقد باطل بل نرجع في تحديد الأجر إلى عرف المهنة وعرف الجهة وإلا يحدده القاضي لمقتضيات العدالة.

٣- مدة العقد: يجب أن ينص العقد على مدة العقد، يوجد عقود عمل محددة المدة وعقود غير محددة المدة، عقود العمل الغير محددة المدة منتشرة في الدول الأوروبية.

مقرر تشريعات عمل

- المشرّع في قانون العمل سواء في قانون ١٩٥٩ أو ٢٠١٠ لم يحدد مدة زمنية معينة وذلك تماشياً مع باقي الدول، ولكن في القانون المدني لدينا نص المادة ٦٤٤ إذا تجاوز عقد العمل مدة خمس سنوات يعتبر باطل حكماً. - وذلك حتى لا يخضع العامل لصاحب العمل لمدة طويلة لأن في ذلك مساساً خطيراً بالحرية الشخصية للعامل.

ثانياً- لائحة النظام الأساسي لعقد العمل: ١-تعريفها: هي عبارة عن وثيقة مكتوبة ألزم المشرّع أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسة عشر عاملاً فأكثر بوضعها.

وتتضمن هذه اللائحة من جهة قواعد تنظيم العمل في المشروع كمواعيد بدء الدوام(العمل)والانتهاء منه والاحتياجات الواجب اتخاذها للوقاية من مخاطر العمل ومن جهة أخرى تتضمن هذه اللائحة تفصيلات تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل كميعاد دفع الأجور وتحديد ملحقاته إن وجدت، وقواعد حصول العامل على العلاوات والترقيات.

٢- الطبيعة القانونية للائحة النظام الأساسي للعامل: تكييف هذه اللائحة يتراوح بين اعتبارها من طبيعة تعاقدية أو طبيعة تنظيمية أو مؤسساتية.

*** شكل عقد العمل الفردي وإثباته: أولاً- شكل العقد:** لم يشترط المشرّع أي شكل معين لعقد العمل فقد يكون مكتوباً كما أنه قد يكون شفوياً إلا أن المشرّع ذكر في المادة (٤٣) عمل، بأنه يجب أن يُحرر باللغة العربية وعلى نسختين لكل من طرفيه نسخة ومخالفة هذا الحكم لا تؤدي إلى بطلان العقد وإنما من حق العامل أن يطلب نسخة مترجمة إلى اللغة العربية ويجوز تحرير العقد باللغة الأجنبية إذا كان العامل غير عربي.

الكتابة شرط لإثبات العقد من جانب صاحب العمل لا شرط انعقاد له، أي من مصلحة صاحب العمل أن يكون عقد العمل مكتوباً، أما بالنسبة للعامل يحق له إثبات عقد العمل بكل طرق الإثبات بما في ذلك الكتابة.

ثانياً- إثبات عقد العمل: ١- إثبات عقد العمل الخاضع للقانون المدني: مثال عقود عمال الزراعة وخدم المنازل هنا لا يخضعون لقانون العمل إنما نطبق عليهم المبادئ العامة في القانون المدني، فكيف يتم إثبات عقد العمل هذا وفق القانون المدني؟ وفقاً للقانون المدني يتم إثبات العقود التي تزيد على خمسمائة ليرة سورية بالكتابة، حتى إذا كانت قيمة هذه العقود تتجاوز الـ ٥٠٠ ليرة سورية يجوز هنا إثبات هذه العقود بكافة طرق الإثبات، لأن هؤلاء الأشخاص (عمال الزراعة، خدم المنازل) لا يقومون بكتابة عقد العمل بل أنهم قد جروا على العادة بعدم كتابة العقد لإثباته، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، لدينا المانع الأدبي الذي يمنعهم من كتابة عقد العمل مع صاحب العمل لأن الكتابة قد تُفسر على أنها شكاً وعدم ثقة لا تستقيم في العلاقة بين السيد وخادمه ومن ثم يجوز لصاحب العمل إثبات الوفاء بالأجر بكافة الطرق.

٢- إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل: هنا يتم إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل بكل طرق الإثبات بالنسبة للعامل، ومن هذه الطرق البينة (الشهادة) والقرائن.

أما بالنسبة لصاحب العمل لا يجوز له إثبات عقد العمل إلا بالكتابة، حتى ولو لم تتجاوز قيمته ٥٠٠ ليرة سورية، لذلك لا يستطيع عند عدم وجود الكتابة إثبات العقد بغير الإقرار أو اليمين الحاسمة.

* **آثار عقد العمل:** ١- التزامات العامل. ٢- التزامات صاحب العمل.

أولاً- التزامات العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه:

١- التزام العامل بأداء العمل بنفسه. ٢- التزام العامل بأداء المتفق عليه.

٣- التزام العامل بأن يبذل في أداء العمل عناية الشخص المعتاد.

١- التزام العامل بأداء العمل بنفسه: يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه وذلك لما لهذا الأداء من طابع شخصي، حيث أن شخصية العامل محل اعتبار لدى صاحب العمل نظراً لأن صاحب العمل قد راعى اعتبارات معينة في شخص العامل عندما تعاقد معه ككفاءته وأمانته وإخلاصه ومقدرته على أداء العمل.

ويترتب على الطابع الشخصي لالتزام العامل بأداء العمل انقضاء العلاقة التعاقدية بوفاة فلا يستطيع صاحب العمل عندئذٍ إلزام ورثة العامل بأداء العمل الذي كان مورثهم يتعهد به، كما لا يجوز لهؤلاء أن يحلوا محل مورثهم في أداء العمل.

٢- التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه: إذا كان العامل يلتزم بأداء العمل بنفسه فإن المقصود بذلك هو العمل المتفق عليه في العقد، ورأينا أن عدم الاتفاق بين الطرفين على نوع العمل لا يؤدي إلى بطلان عقد العمل، إذ يحدد نوع العمل عندئذٍ بالاستناد إلى الضوابط التي أشارت إليها المادة (٤٨ مدني) وبالتالي يحدد نوع العمل بالرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها أمثاله (عمل المثل) وإلا حدد بالرجوع إلى العرف فإن لم يوجد حدده القاضي طبقاً لمقتضيات العدالة.

١- حالة الضرورة أو القوة القاهرة: تعتبر حالة الضرورة أو القوة القاهرة من المبررات التي تسمح لصاحب العمل بتكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه، ويرى جانب من الفقه بأنه يجب أن تكون قوة القاهرة أي ظرف خارجي غير متوقع خارج عن إرادة المتعاقدين والقوة القاهرة ظرف استثنائي لا يمكن توقعها ولا يمكن ردها أو دفعها. أخذت محكمة النقض السورية والمصرية والفرنسية بأنه يحق لصاحب العمل إجبار العامل على القيام بأعمال غير مذكورة في العقد وذلك في حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

٢- حالة عدم الاختلاف الجوهرى فى نوع العمل: المادة ٥٧ عمل، ذكرت بأنه: "لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه جوهرياً".

مباشرة صاحب العمل للتعديل غير الجوهري لا تحتاج إلى موافقة العامل على هذا التعديل إلا أن هذا التغيير يجب أن يكون الغاية منه مصلحة العامل. مثلاً: العامل يأخذ الأجر على أساس الزمن، هنا لا يستطيع صاحب العمل أن يغير هذه الطريقة على أساس الطريقة أو الوحدة الانتاجية. - أخذت به محكمة النقض السورية والمصرية والفرنسية.

٣- التزام العامل بأن يبذل في أداء العمل عناية الشخص المعتاد: إذا كان العامل يلتزم بأداء العمل بنفسه وأن يؤدي العمل المتفق عليه فإن عليه كذلك أن يبذل في أدائه للعمل ما يبذله الشخص المعتاد من العناية، وهذا ما أكدته المادة (٦٥١/أ) مدني، عندما نصت على أنه: "يبذل العامل في تأديته العمل من العناية ما يبذله الشخص المعتاد".

- مسؤولية العامل قبل صاحب العمل عند التنفيذ المعيب للعمل: مسؤولية صاحب العمل تقوم على قرينة قطعية لا يجوز إثبات عكسها مادام العامل قد تضرر أثناء قيامه بالعمل. أما بالنسبة لمسؤولية العامل: بعض الفقهاء يقولون أن مسؤولية العامل يجب أن تقوم على أساس الخطأ الجسيم، والبعض الآخر يقول بأن مسؤولية العامل يجب أن تقوم على الخطأ اليسير.

- التزام العامل هو التزام بعناية وليس التزام بغاية، أي أنه يلتزم ببذل عمل معين ولا يلتزم ببذل نتيجة معينة وهذا يتناسب مع أن مسؤولية العامل تقوم على الخطأ اليسير وليس الخطأ الجسيم.

- الفقه يعتبر أن مسؤولية العامل يجب أن تقوم على الخطأ الجسيم وليس اليسير.

- أما بالنسبة للفقه في سورية تقوم مسؤولية العامل على الخطأ اليسير.

ثانياً: التزام العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل: التزام العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل هو تطبيق للتبعية القانونية التي تعطي لصاحب العمل الحق في توجيه الأوامر والتعليمات للعامل وهذا الحق يفترض التزام العامل بطاعتها وتنفيذها. وسلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات للعامل والتزام العامل بتنفيذها ليست بسلطة مطلقة بل هي سلطة مقيدة بتوافر ثلاثة شروط هي " هام " :

الشرط الأول- يجب أن تكون أوامر وتعليمات صاحب العمل خاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه: فسلطة صاحب العمل في توجيه الأوامر والتعليمات إلى العامل مظهر من مظاهر السلطة التنظيمية أي سلطة الإشراف والإدارة على العامل، ولذلك فلا يجوز ممارستها إلا في حدود التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه مما يعني أن التزام العامل بتنفيذ هذه الأوامر والتعليمات ينحصر في العمل ولا يتجاوز دائرته، إلا إذا كان لسلوك العامل خارج دائرة العمل تأثير على عمله فعندئذ يكون

مقرر تشريعات عمل

لصاحب العمل الحق في أن يوجه له الأوامر والتعليمات التي تتناول سلوكه خارج دائرة العمل كما لو كان الأمر يتعلق بإدارة مدرسة خاصة للبنات مثلاً فعندئذٍ يكون لسلوك المدير أو المديرية خارج نطاق العمل أثر كبير على سمعة المدرسة.

الشرط الثاني- يجب ألا تخالف أوامر وتعليمات صاحب العمل العقد أو القانون والآداب:

العامل يلتزم بتنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة إليه من صاحب العمل ولكن يجب ألا تخالف أوامر صاحب العمل العقد المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل مثل أن يغير صاحب العمل ساعات العمل أو أن يغير تغيير جوهري في العقد وكذلك يجب ألا تخالف أوامر صاحب العمل القانون كما لو أمر صاحب العمل إحدى العاملات بالعمل في ساعات الليل في غير الحالات التي استثناهما القانون من حظر تشغيل النساء ليلاً وأيضاً ألا تخالف أوامر صاحب العمل الآداب كما لو طلب صاحب العمل من أحد العمال القيام بتفتيش العاملات. فإن هذه الأوامر تكون غير واجبة الطاعة وبالتالي لا يعتبر امتناع العامل عن تنفيذها إخلالاً بالتزامه.

الشرط الثالث- يجب ألا يكون من شأن أوامر صاحب العمل ما يعرض العامل أو غيره للخطر:

هذا الشرط قد أوجبه مبدأ حسن النية الذي يحكم العقود عموماً فلا يجوز مثلاً لصاحب العمل في حالة ما إذا شب حريق في مكان العمل أن يأمر أحد العمال باقتحام هذا الحريق بقصد المساعدة في إطفائه، كذلك لا يجوز له أن يأمر عاملاً بالعمل على آلة خطرة دون قيامه بضمان سلامة العامل.

- يجب ألا تعرض أوامر صاحب العمل العامل للخطر، إذا عرضت هذه العوامل العامل للخطر يكون العامل محلاً من هذه الالتزامات.

الالتزام الثالث المترتب على عاتق العامل: - الالتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود:

١- مبدأ حسن النية وتخصيص نشاط العامل لعمله: يترتب على مبدأ حسن النية أن يكرّس العامل وقت العمل لأداء العمل المطلوب منه بحيث لا ينصرف عن ذلك إلى القيام بعمل آخر سواء كان لحسابه أو لحساب الغير "هذا الالتزام أثناء وقت العمل الأساسي".

٢- مبدأ حسن النية وقبول العامل للعطية أو الهدية: يتعارض مع مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقد قبول العامل لأي عطية أو هدية أو مكافأة من عملاء صاحب العمل دون علم صاحب العمل وموافقته لأن هذا الأمر يؤدي إلى الإساءة لسمعة المشروع الذي يعمل فيه ولكن يستثنى من ذلك الوهبة.

٣- مبدأ حسن النية والمحافظة على أسرار العمل: من أهم ما يتفرع عن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل.

- المادة ٧/٧٦/ لعام ٢٠١٠ أجازت لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار ومكافأة أو تعويض "إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالحل الذي يعمل فيه" ومن أسرار العمل مثلاً طريقة الإنتاج والمواد المستخدمة فيه أو حقيقة السعر مادامت تلك الأسرار قد وصلت إلى علم العامل بسبب اتصالها بعمله.

- ولا يستطيع العامل نقل أو إفشاء الأسرار للغير وأيضاً لا يستطيع هذا العامل أن يستخدم هذه الأسرار لمصلحته الشخصية.

-أي أن إخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على أسرار العمل يتحقق من خلال نقل هذه الأسرار للغير أو باستخدامها لحسابه الخاص.

سرية هذه المعلومات مادام العقد ساري "من حيث المبدأ" لكن بعد انقضاء عقد العمل قد تتطلب السرية أن تستمر مثلاً لمدة شهرين أو أكثر.

- الالتزام الرابع المترتب على عائق العامل: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل: يجب على العامل أن يلتزم بعدم منافسة صاحب العمل لأنه إذا دخل العامل بهذه المنافسة سوف يؤثر على مصدر رزق صاحب العمل وبالتالي يؤدي إلى عدم استقرار اقتصادي في المجتمع وعدم المنافسة هو من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق العامل.

- عدم المنافسة على الأغلب يرد إما في عقد مستقل أو قد يرد ذلك في عقد العمل.

- عدم المنافسة يعد استثناء على مبدأ حرية العمل ويعد هذا الاستثناء قيداً خطيراً على حرية العامل في العمل.

المادتين ٦٥٢-٦٥٣ وضعتا شروط معينة لعدم المنافسة وهذه الشروط هي: ١- أن يكون لصاحب العمل مصلحة جدية في الاتفاق على عدم المنافسة: تتوافر هذه المصلحة إذا كان العمل الموكل إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله "٦٥٢ مدني" لأن صاحب العمل في هذه الحالة يخشى انتقال زبائنه أو تسرب أسرار عمله إلى صاحب عمل منافس عن طريق تشغيل العامل من قبله كما يخشى صاحب العمل أيضاً جذب العامل لعملائه أو الاستفادة من الأسرار التي اطلع عليها إذا ما زاول عملاً مماثلاً للعمل الذي يباشره.

وبناءً على ذلك إذا كان العمل الذي أسنده صاحب العمل للعامل لا يسمح له بالتعرف على عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار أعماله، فمن غير الجائز عندئذ تقييد حرية العامل بلا مبرر، وتطبيقاً لذلك لا يجوز أن يشترط صاحب

مقرر تشريعات عمل

العمل على العامل عدم منافسته بعد انقضاء العقد، كما لو كان العمل المسند إلى العامل نظافة أماكن العمل أو حراستها، كذلك لا يصح مثل هذا الشرط إذا كانت المعلومات التي يريد صاحب العمل إخفاءها عن منافسيه قد تجاوزها الزمن وانتفت عنها صفة السرية.

٢- أن يكون العامل كامل الأهلية: لم يكتفِ المشرع بالأهلية اللازمة لإبرام العامل عقد العمل بل تطلب أن يكون العامل بالغاً رشده أي كامل الأهلية، بمعنى أنه قد أتم الثامنة عشرة من عمره على الأقل. لأن مثل هذا الشرط أو الاتفاق يتضمن قيداً خطيراً على حرية العامل في العمل لذلك اشترط المشرع أن يكون العامل كامل الأهلية.

٣- أن يكون المنع من المنافسة محدوداً من حيث الزمان والمكان: أ- من حيث الزمان: يجب أن يكون منع العامل من منافسة صاحب العمل محدداً بفترة زمنية معقولة وهي المدة اللازمة لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وتقدير ما إذا كانت المدة المتفق عليها معقولة أو غير معقولة، مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع على ضوء الظروف والملابسات المحيطة بالعمل. (لم يذكر المشرع تاريخ معين). المسألة الزمنية يجب أن تكون محدودة لأن حماية مصالح صاحب العمل المشروعة لا تقتضي التأييد نظراً لأن عملاء صاحب العمل يتغيرون بعد انقضاء مدة معينة وما يعتبر سراً في وقت معين تزول عنه هذه الصفة، ولا يبقى هناك مبرر لحمايته.

ب- من حيث المكان: يتعين أن يقتصر منع العامل من منافسة صاحب العمل على المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل، لأن صاحب العمل لا مصلحة له من منع العامل من مباشرة نشاط مماثل لنشاطه في مكان لا يمتد إليه نشاطه.

٤- يجب ألا يقترن الاتفاق بعدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه: إذا تضمن الاتفاق على عدم المنافسة شرطاً جزائياً مبالغاً فيه، بقصد إجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان الشرط باطلاً. فالمشرع قد خرج على حكم القواعد العامة عندما رتب على المبالغة في تقدير التعويض الاتفاقي في الشرط الجزائي بطلان الشرط بدلاً من جواز تخفيضه من قبل القاضي، كما أن المشرع لم يكتفِ ببطلان الشرط الجزائي المبالغ به وحده بل سحب هذا البطلان على شرط عدم المنافسة في جملته. فإذا قام العامل بالمنافسة وكان كامل الأهلية ولم يكن هناك شرط جزائي مبالغ فيه وضمن منطقة صاحب العمل وكان هناك مصلحة جدية لصاحب العمل، هنا كيف يستطيع العامل بتسوية الوضع؟ هنا المشرع ذكر في المادة (٦٥٢-٦٥٣) بأنه أولاً يتوجب على العامل التنفيذ العيني (أي يقوم بإعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل إخلاله بالتزامه) وبعد ذلك يتم فسخ العقد بين العامل وصاحب العمل والمطالبة بالتعويض).

- سقوط حق صاحب العمل بالاتفاق على عدم المنافسة :أجاز المشرع للعامل أن يتحلل من الالتزام الذي يفرضه على كاهله اتفاق أو شرط عدم المنافسة وذلك في حالتين نصت عليهما الفقرة الثالثة من المادة (٦٥٢ مدني):

الحالة الأولى: إذا فسخ صاحب العمل العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، فلا يجوز عندئذ لصاحب العمل أن يتمسك باتفاق أو شرط عدم المنافسة حتى ولو كان هذا الاتفاق صحيحاً وذلك لأن العامل الذي أنهى عقده دون أن يرتكب خطأ يبرر هذا الإنهاء، يجب أن يتخلص من الالتزام الذي يفرضه عليه اتفاق عدم المنافسة حيث يكفيه الضرر الذي لحق به من جرّاء فقدانه لعمله، علماً أن شرط عدم المنافسة يخالف مبدأ أساسياً ودستورياً وهو مبدأ حرية العمل.

الحالة الثانية: إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر للعامل إنهاء عقد العمل: يتحلل العامل من الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل إذا اضطر إلى إنهاء العقد بسبب يرجع إلى صاحب العمل. حيث يكفي العامل الآثار السيئة التي تترتب على إنهاء العقد وفقدانه لعمله، وبالتالي فمن غير الجائر مضاعفة هذه الآثار من خلال تقييد حريته في ممارسة عمل معين حتى ولو كان في ممارسة هذا العمل منافسة لصاحب العمل.

- الالتزام الخامس الذي يترتب على عاتق العامل : (هذا الالتزام متبادل بين العامل وصاحب العمل ولا يترتب على عاتق العامل وحده) .

- مدى التزام العامل بخصوص اختراعاته مثل صاحب العمل :

سؤال : ما هو موقف كل من العامل وصاحب العمل اتجاه الاختراعات؟

- يثبت للمخترع على اختراعاته حق أدبي وحق مالي، الحق الأدبي هو أن يسجل الاختراع باسم المخترع، الحق المادي هو المردود المادي من الاختراع الذي يعود للمخترع.

- يوجد لدينا ٣ اختراعات متداولة في قانون العمل وهذه الاختراعات:

١- الاختراعات الحرة: يقصد بالاختراعات الحرة، تلك الاختراعات التي يتوصل إليها العامل دون أن يكون لها صلة بالمشروع الذي يعمل فيه، حيث يتوصل إلى تلك الاختراعات في أوقات فراغه بعد انقضاء ساعات العمل وخارج نطاق مكان العمل ودون الاستعانة بأية أدوات أو مواد مملوكة لصاحب العمل.

- واستقلال هذه المخترعات التي يتوصل إليها العامل عن زمان ومكان وأدوات العمل جعل منها حقاً خالصاً للعامل ودون أي التزام يقع عليه في شأنها قبل صاحب العمل حتى وإن كانت الخبرة التي اكتسبها العامل من عمله لدى صاحب العمل قد ساهمت في الوصول إلى هذا الاختراع.

مقرر تشريعات عمل

٢- الاختراعات العرضية: يقصد بالاختراعات العرضية تلك التي يتوصل إليها العامل أثناء عمله لدى صاحب العمل وبمناسبتة معتمداً على أدوات وتسهيلات توافرت في المشروع الذي يعمل فيه دون أن يكون عمله الأصلي في هذا المشروع يقتضي منه البحث للتوصل إلى هذه الاختراعات أي لا تعتبر هذه الاختراعات عمله الأساسي. هنا الحق الأدبي يُسجل للعامل، أما بالنسبة للحق المادي فإنه من حق صاحب العمل فالأولوية في استغلال هذا الحق المادي من الناحية التجارية تكون لصاحب العمل، لأنه بواسطة أدوات العمل استطاع العامل أن يكتشف هذا الاختراع لكن بشرط أن يقوم صاحب العمل بتعويض العامل.

٣- اختراعات الخدمة: يقصد باختراعات الخدمة تلك التي يتوصل إليها العامل من خلال ممارسته لعمله لدى صاحب العمل بحيث أن عمله الأصلي يقتضي منه البحث توصلًا إلى هذه الاختراعات أي تُعتبر هذه الاختراعات من صميم عمل العامل. هنا الحق الأدبي يُسجل للشركة، أي لصاحب العمل، والحق المادي هنا يكون لصاحب العمل بشرط تعويض العامل، أي لا يجوز حرمان العامل كلياً من نتيجة اختراعاته.

- الجزاءات التي تترتب على العامل إذا أخلّ بالتزاماته: ١ - لائحة الجزاءات التأديبية.

٢- العقوبات التأديبية. (كلاهما يوقع عقاب بحق العامل).

١- لائحة الجزاءات التأديبية: وفقاً للمادة (٦٨ ق.ع) ألزمت صاحب العمل بوضع لائحة الجزاءات التأديبية (كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من مؤسسته لائحة للجزاءات التأديبية) .

أ- نطاق الالتزام بوضع لائحة للجزاءات: يقتصر الالتزام بوضع لائحة الجزاءات على أصحاب العمل الخاضعين لقانون العمل والذين يستخدمون خمسة عشر عاملاً فأكثر. وهنا المادة (٦٨) قد اشترطت أن يستخدم صاحب العمل خمسة عشر عاملاً فأكثر وقد أعفى المشرع أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من خمسة عشر عاملاً بوضع لائحة للجزاءات، حيث أخذ بعين الاعتبار صغر حجم المنشأة وإمكانية الاتصال المباشر مع العمال.

ب- محتوى لائحة الجزاءات: تتضمن هذه اللائحة تحديداً دقيقاً للمخالفات التأديبية أو الأخطاء التأديبية التي يمكن أن يرتكبها العامل، مثال: التأخير في مواعيد العمل، سلوك العامل، الإخلال بنظام العمل، وتحدد الجزاءات المناسبة لكل مخالفة أو خطأ.

ج- الهدف من وضع لائحة الجزاءات: ألزم المشرع صاحب العمل بوضع لائحة الجزاءات وذلك لأمرين أساسيين:

الأول: تقييد سلطة أصحاب العمل التأديبية وعدم تركها للانفعال والعشوائية، وذلك من خلال تحديد المخالفات التي يمكن أن تُرتكب من العمال مع تحديد الجزاء المناسب لها.

الثاني: إحاطة العمال مقدماً علماً بالعقوبات التي يمكن أن تفرض عليهم إذا ما ارتكبوا مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في تلك اللائحة.

د- التزام صاحب العمل بوضع اللائحة في مكان ظاهر: لم يكتفِ المشرع بأن اشترط اعتماد اللائحة في الجهة الإدارية المختصة بل ألزم صاحب العمل أن يضع تلك اللائحة في مكان ظاهر من مؤسسته والهدف المقصود من هذا الالتزام المفروض على كاهل صاحب العمل إعلام عمال المنشأة بأحكام اللائحة قبل تطبيقها عليهم وذلك لكي يتحقق الهدف الثاني من الأهداف المبتغاة من وضع اللائحة.

٢- العقوبات التأديبية: لم يحدد قانون العمل العقوبات التأديبية التي تجوز لصاحب العمل أن يفرضها على العامل إذا ما ارتكب مخالفة من المخالفات وإنما أحال في ذلك إلى قرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل (مادة ٦٦ عمل). وتنفيذاً لهذا التفويض التشريعي أصدر الوزير القرار رقم ٩١/ لعام ٢٠١١ متضمناً العقوبات التأديبية بالإضافة إلى نموذج لائحة الجزاءات.

- لدينا نوعين من العقوبات: ١- عقوبات خفيفة. ٢- عقوبات شديدة.

أولاً- العقوبات الخفيفة: ١- عقوبة التنبيه: تعتبر عقوبة التنبيه من أخف العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها العامل، وهو عبارة عن تذكير يوجّه إلى العامل متضمناً الإشارة إلى المخالفة التي ارتكبها مع لفت انتباهه إلى ضرورة التقيد بالنظام، والمشرع لم يشترط شكل معين للتنبيه فقد يكون مكتوباً ويصح أن يكون شفهيّاً ويجب على صاحب العمل تدوين ذلك في محضر.

٢- الإنذار الكتابي: تعتبر عقوبة الإنذار الكتابي تنبيهاً للعامل عن المخالفة التي ارتكبها ولفت نظره أنه سوف يتعرض لعقوبات أشد من الإنذار في حالة استمرار المخالفة أو تكرارها. وهنا المشرع اشترط أن يكون الإنذار مكتوباً.

٣- الغرامة في حدود جزء من أجر اليوم (حسم الأجر في حدود جزء اليوم): تعني هذه العقوبة حسم نسبة من أجرة العامل في يوم واحد ويتراوح هذا الحسم بين ٥-٢٠% من أجر العامل اليومي، يتم إيقاع هذه العقوبات الخفيفة من قبل صاحب العمل أو وكيله.

مقرر تشريعات عمل

ثانياً- العقوبات الشديدة: ١- الغرامة (حسم جزء من أجره العامل): هنا تختلف هذه الغرامة عن العقوبات الخفيفة، هنا يتم حسم جزء من أجره العامل يتجاوز اليوم ولا يجوز أن يتجاوز خمسة أيام في الشهر.

٢- الوقف عن العمل: الوقف عن العمل هو منع العامل عن ممارسة عمله مدة معينة دون أن يترتب له أجراً أو تعويضاً وذلك جزاء للمخالفة التي اقترفها.

ولما كان الوقف كالغرامة من حيث الأثر، يترتب عليه حرمان العامل من أجره، والمشرع قيد الوقف كما قيد الغرامة فلا يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل تأديبياً عن المخالفة الواحدة مدة تزيد عن خمسة أيام في الشهر الواحد.

٣- إبطال الترقية أو تأخيرها: والهدف من هذه العقوبة هو حجب أية زيادة في الأجر تقرر للعامل وفقاً لأحكام لائحة النظام الأساسي للعمل أو بمقتضى العرف السائد.

٤- الفصل من الخدمة: وهي أقصى أنواع العقوبات وتعني عملية إنهاء خدمات العامل من المؤسسة بموجب القرار ٦١ لعام ١٩٦١ الذي ذكر بأنه: "تنهى هذه الخدمات وأنه يمكن أن تُصرف للعامل مكافأة نهاية الخدمة أو قد لا تُصرف له هذه المكافأة وهنا يتم التعارض مع القرار ٩١ لعام ٢٠١١" والذي أوجب على صاحب العمل أن يصرف مكافأة نهاية الخدمة للعامل.

- العقوبات الشديدة تُفرض من قبل لجنة تأديبية في المؤسسة وهذه اللجنة التأديبية تتألف من صاحب العمل أو وكيله رئيساً ورئيس القسم الذي يعمل فيه العامل أو مندوبه عضواً، ورئيس اللجنة النقابية أو مندوباً عن العمال حسب الحال عضواً، لا بد من عملية الفصل أن توافق لجنة تسريح العمال أيضاً.

- يجب تدوين العقوبات سواء كانت خفيفة أم شديدة أن تدون في محضر ويتم ذكر نوع العقوبة ومبرر هذه العقوبة من قبل صاحب العمل.

- الاختلاف بين العقوبات الشديدة والخفيفة بأن العقوبات الشديدة تُفرض من قبل لجنة تأديبية أما العقوبات الخفيفة من قبل صاحب العمل أو وكيله.

- ضمانات توقيع العقوبة التأديبية: إذا كان المشرع قد حوّل صاحب العمل سلطة توقيع الجزاءات على العامل إذا ما أحلّ بتنفيذ التزاماته إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة لأن المشرع أحاطها بضمانات معينة تهدف إلى حماية العامل، وهذه الضمانات:

١- القيد الزمني لاتهام العامل وتوقيع العقوبة عليه: لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً.

٢- تحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع: لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض عقوبة على العامل قبل أن يحدد له المخالفة المنسوبة إليه كتابةً، وقبل التحقيق معه فيما نُسب إليه، حتى يتمكن العامل من الدفاع عن نفسه وتدوين كل ذلك في محضر يحفظ في ملف العامل.

٣- وجوب تعلق المخالفة بالعمل: الأصل في تقييد سلطة صاحب العمل في فرض العقوبات التأديبية على العامل بالمخالفات المتعلقة بالعمل، لذلك فليس لصاحب العمل أن يفرض على العامل عقوبة تأديبية لمخالفة ارتكبها خارج مكان العمل.

٤- تقييد سلطة صاحب العمل في تشديد العقوبة في حالة العود (التكرار): لم يترك المشرع سلطة صاحب العمل مطلقة فيما يتعلق بتشديد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب نفس المخالفة بعد انقضاء ستة أشهر على ارتكاب المخالفة الأولى.

٥- عدم جواز تعدد العقوبة على المخالفة الواحدة: منع المشرع تعدد العقوبة على نفس المخالفة فلا يستطيع صاحب العمل أن يفرض أكثر من عقوبة على نفس المخالفة، فكل مخالفة لها عقوبة معينة. فلا يستطيع صاحب العمل مثلاً أن ينفذ الإنذار الكتابي وحسم جزء من أجرة العامل معاً.

٦- تنفيذ العقوبة التأديبية: يُبَلِّغ العامل كتابةً بما وقع عليه من عقوبات، ونوع هذه العقوبات ومقدارها والعقوبة التي يمكن أن يتعرض لها العامل في حالة التكرار، فإذا امتنع العامل عن استلام البلاغ أرسل بالبريد المضمون لعنوانه المبيّن بملفه الخاص كذلك لا يجوز تنفيذ العقوبة قبل مضي ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ الإبلاغ المشار إليه وذلك فيما عدا حالات فسخ العقد المنصوص عليه في المادة ٧٦ عمل.

* التزامات صاحب العمل:

إن انعقاد عقد العمل يترتب عليه التزامات على كاهل الطرفين (العامل وصاحب العمل)، وأشرنا أيضاً إلى أن مصدر هذه الالتزامات إما أن يرجع إلى إرادة الطرفين (التزامات تعاقدية) وإما أن يرجع إلى إرادة المشرع (التزامات قانونية) وبيننا كذلك أن النوع الثاني من الالتزامات غالباً ما يفرض على صاحب العمل لمصلحة العامل حمايةً له، كما أن في فرض هذه الالتزامات على عاتقه حماية للمصلحة العامة.

سؤال: ما هي أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل؟ ١- الالتزامات التي تفرضها القواعد العامة في العقود. ٢- الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل. ٣- الالتزام بالإجازات.

١- الالتزامات التي تفرضها القواعد العامة في العقود: وهي: أولاً- التزام صاحب العمل بتمكين العامل من أداء العمل: يلتزم صاح العمل بتمكين العامل من أداء العمل، وهذا التمكين يقتضي من صاحب العمل أولاً أن يسمح له بالدخول إلى مكان العمل، وأن يتوافر في هذا المكان الشروط المناسبة التي تكفل المحافظة على سلامة العامل وصحته وأخلاقه، لهذا لا بد أن يكون صاحب العمل قد اتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار آلات العمل (١٠٨) عمل.

- وتمكين العامل من أداء العمل يقتضي أن يقدم العمل للعامل، بمعنى تشغيله في ذات العمل المتفق عليه، ويضاف إلى ذلك تهيئة مكان العمل وتقديم العمل للعامل أن أداء العمل من الأخير (العامل) قد يحتاج إلى أدوات ومواد أولية لكي يتمكن العامل من تنفيذ العمل المطلوب منه لذلك يتعين على صاحب العمل أن يقوم بتأمين تلك المواد والآلات ما لم يكن قد جرى الاتفاق أو العرف على غير ذلك.

ثانياً- الالتزام بحسن معاملة العامل: يتعين على صاحب العمل أن يسلك في معاملة العامل مسلكاً إنسانياً وذلك عندما يمارس السلطة التنظيمية عليه، لهذا لا يملك صاحب العمل أن يطالب العامل ببذل جهود تفوق طاقته وإمكاناته، كذلك لا يجوز أن يقوم صاحب العمل بأي عمل من شأنه المساس بكرامة العامل، سواء من خلال استخدام الكلمات النابية أو اللجوء إلى الضرب والعنف، وهذا الالتزام غير منصوص عليه في قانون العمل إنما نستخلص ذلك من نص القانون المدني المادة (٦٢٢) مدني، التي تفرض على صاحب العمل أن يحسن معاملة العامل.

ثالثاً- التزام صاحب العمل بالمحافظة على أشياء العامل التي يحضرها إلى مكان العمل: يلتزم صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التي يحضرها العامل إلى مكان العمل ثم يضطر إلى تركها خلال قيامه بالعمل، الملابس التي يتخفف منها العامل لكي يرتدي الزي الموحد للعمال أو وسيلة النقل التي يحضرها إلى مكان العمل كالسيارة أو الدراجة.

- ثار خلاف فقهي حول مدى إلزامية صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء ومن عدمها: هناك اتجاهان:

- ١- اتجاه يذهب إلى أنه لا يوجد التزام متفرع عن عقد العمل يلقي على كاهل صاحب العمل المحافظة على تلك الأشياء.
- ٢- اتجاه آخر يذهب إلى إلزام صاحب العمل بالمحافظة على تلك الأشياء.

س: ما هو موقف المشرع السوري من مدى إلزام صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء؟

مقرر تشريعات عمل

المشرّع السوري في القانون رقم (١٩٥٩-٢٠١٠) ألزم صاحب العمل بأن يؤمّن مكان لحفظ أشياء العامل وإلزام المشرّع لصاحب العمل في هذا المجال هو التزام بعناية وليس التزام بنتيجة.

٢- التزام صاحب العمل بالتنظيم القانوني لوقت العمل:- الحد الأقصى لساعات العمل: استناداً إلى المادة (١١٤) من قانون العمل: "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة".

- فالمشرّع قد وضع حداً أقصى لساعات العمل اليومي بما لا يتجاوز ثماني ساعات فعلي في اليوم الواحد ووضع حداً أقصى لساعات العمل الأسبوعي بما لا يتجاوز ثمان وأربعين ساعة عمل فعلي.

- أما بالنسبة للأحداث الذين لم يتموا السادسة عشر من العمر حيث لا يجوز تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد (مادة ١٢٥ عمل).

هناك استثناءات على الحد الأقصى لساعات العمل: ١- زيادة الحد الأقصى لساعات العمل اليومية: استثناءً من قاعدة الثماني ساعات عمل في اليوم أجازت المادة (١١٥) من قانون العمل، زيادة ساعات العمل في اليوم إلى تسع ساعات بالنسبة إلى بعض الفئات من العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي يشتغل فيها العامل باستمرار. **مثال ذلك:** الحلاقة، المطاعم، عدا الحلويات، الفنادق ما عدا الممتازة والدرجة الأولى، مكاتب الطيران.

- وأحالت الفقرة الثالثة من المادة (١١٥) عمل، في تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال إلى قرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. - وتعتبر هذه الساعة عمل إضافي فإذا كان العمل نهارياً تكون الزيادة ٢٥% وإذا كان العمل ليلي تكون الزيادة ٥٠%.

٢- تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل اليومية: أجازت الفقرة الثانية من المادة (١١٥) من قانون العمل، تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات في اليوم لبعض العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة والضارة بالصحة. وأحالت الفقرة الثالثة من نفس المادة تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها بقرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. **أمثلة على ذلك:** المناجم ومقالع الأحجار، النحت والبناء، استخراج الإسفلت، تهئية وتحضير التبغ والتبأك، بيع الدخان، مصافي النفط. **ملاحظة:** قرار الوزير بالتخفيض جوازي.

*** فترات الراحة اليومية:** يكتفِ المشرّع بوضع حد أقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي، بل أوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، ويُراعى في تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل أكثر

مقرر تشريعات عمل

من خمس ساعات متتالية، وتعتبر هذه الساعة من حق العامل ولا تدخل في حساب ساعات العمل الفعلية. - أما بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن ست عشرة سنة، يجب أن تتخلل ساعات عملهم فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا يقل مجموعها أيضاً عن ساعة بشرط أن تنظم هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متتالية.

* **التنظيم القانوني لوقت العمل الأسبوعي:** المادة (١١٩) عمل أوجبت: ١- غلق المحال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع (اختياري). ٢- حصول العامل على يوم راحة (إجباري).

أولاً- الإغلاق الأسبوعي (اختياري): تنص الفقرة الأولى من المادة (١١٨) عمل، على أنه: "يجب غلق المحال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع فيما عدا المحال الموجودة بغير عواصم المحافظات" فالحكم الوارد في النص قاصر على المحال التجارية الواقعة في عواصم المحافظات، لذلك فإن حكم الإغلاق لا يسري على المحال التجارية الموجودة خارج عواصم المحافظات ولا على المحال غير التجارية.

ثانياً- الراحة الأسبوعية (إجباري): من حق العامل الحصول على الراحة الأسبوعية وهو حق إجباري مفروض على صاحب العمل، فصاحب العمل ملزم بإعطاء العامل راحة أسبوعية. - إن مبدأ منح العامل راحة أسبوعية على خلاف حكم الإغلاق الأسبوعي، لا يجوز استثناء أي عامل منه إلا بقانون، لذلك لا يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يستثني منه بعض الفئات من العمال. - وحتى يحصل العامل على يوم الراحة الأسبوعية لابد أن يكون قد أمضى فترة عمل متصلة مدتها ستة أيام وتعتبر أيام العطل والأعياد وسائر الإجازات القانونية الأخرى الواقعة في هذه الفترة بحكم أيام العمل الفعلية.

- **الاستثناءات الواردة على قواعد تنظيم العمل اليومي والأسبوعي:** للاطلاع: **الاستثناء الأول- استثناء بعض الأعمال من الأحكام المنظمة لوقت العمل:** وهذه الأعمال: ١- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم. ٢- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية، أمثلة: خلال شهر رمضان المبارك وذلك بالنسبة إلى جميع المحال التجارية ومحال صناعة الأغذية، اليومان السابقان لعيد المولد النبوي الشريف بالنسبة لبائعي الحلوى، الأسبوع السابق لكل من عيد الأضحى وعيد الميلاد وعيد رأس السنة الميلادية. ٣- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف بشرط الإبلاغ خلال ٢٤ ساعة.

- **القيود الواردة على إرادة صاحب العمل في عدم الالتزام بأحكام تنظيم وقت العمل:** إذا كان المشرع قد أجاز لصاحب العمل الخروج مؤقتاً على الأحكام النازمة لوقت العمل في الحالات التي أشرخها إليها آتفاً، إلا أن المشرع قيد

مقرر تشريعات عمل

إرادة صاحب العمل في هذه الحالة بقيدين: ١- وضع حد أقصى للتشغيل الإضافي: لم يعطِ المشرع الحرية المطلقة لصاحب العمل في تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل عند تشغيل العمال في الأحوال المشار إليها سابقاً بل قيده بحد أقصى مشتركاً ألا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

٢- الأجر الإضافي للعامل: يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليها ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً.

الاستثناء الثاني- استثناء بعض العمال من الأحكام المنظمة لوقت العمل: للاطلاع: - العمال المخصصون للحراسة والنظافة (طبيعة العمل): هنا لم يتم الالتزام بالتنظيم اليومي بل بالتنظيم الأسبوعي. - إذا أحل صاحب العمل بالتزامه يكون من حق العامل المطالبة بإنهاء عقد العمل وذلك بفسخ العقد والتعويض.

*** التزام صاحب العمل بإجازات العامل:** أعطى قانون العمل للعامل الحق في الحصول على أنواع متعددة من الإجازات كالإجازة السنوية وإجازات الأعياد والإجازة المرضية بالإضافة إلى إجازة الأمومة.

أولاً- الإجازة السنوية: ١- الهدف من الإجازة يجعل منها حقاً متعلقاً بالنظام العام: تعتبر الإجازة السنوية نقطة يلتقي فيها حق المجتمع وحق العامل وصاحب العمل لأن قوة العمل أهم عنصر من عناصر الثروة الوطنية. لذلك فإن رعاية العمال وترشيد استخدامهم سوف يؤدي بالطبع إلى تجنب الإرهاق والاستهلاك مما يعني الحفاظ على أهم عنصر من عناصر الثروة الوطنية، لذلك فإن هذا المعنى للإجازة السنوية جعل منها حقاً متعلقاً بالنظام العام ولا يجوز للعامل التنازل عن إجازته.

- مدة الإجازة السنوية: مدتها ١٤ يوم عن كل سنة يقضيها العامل في العمل، وبإجازة نسبية عن أجزائها وتزداد إلى ٢١ يوم عندما يقضي العامل عشر سنوات متصلة في العمل ولا يجوز للعامل التنازل عن إجازته.

ملاحظة: المشرع لم يوحد مدة الإجازة السنوية بالنسبة لجميع العمال وإنما جعل تلك المدة تتناسب طردياً مع خدمة العامل. - ويبدأ حساب خدمة العامل بدءاً من التاريخ الفعلي لمباشرة العمل وليس من تاريخ إبرام العقد وذلك عندما يكون هناك فاصل زمني بين تاريخ إبرام العقد وتاريخ تنفيذ العمل. من شروط استفادة العامل من هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى ٧ شهور، أي أن عقد العمل قد دخل حيز التنفيذ من ٧ أشهر حتى يستطيع الاستفادة من الإجازة السنوية. - لا يستطيع

مقرر تشريعات عمل

العامل ممارسة أي عمل خلال الإجازة فإذا مارس العامل أي عمل هنا صاحب العمل يستطيع إلغاء الإجازة ولا يعطي العامل أجر.

سؤال: هل يجوز تجزئة الإجازة السنوية؟ يجوز التجزئة فقط بالنسبة للبالغين الذي أتموا ١٨ سنة فما فوق أما ما دون ١٨ سنة لا يجوز لهم تجزئة هذه الإجازة وعدم جواز تجزئة الإجازة إلا فيما زاد على ستة أيام متصلة بمعنى أن العامل يحصل على إجازة متصلة مدتها ستة أيام وما زاد عن تلك المدة من الإجازة يجوز تجزئته وفقاً لمقتضيات العمل.

ثانياً- إجازات الأعياد: يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل إجازة بمناسبة بعض الأعياد الدينية والقومية التي أحيل بتحديداتها إلى قرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على أن لا تزيد عن أحد عشر يوماً في السنة.

وتم تحديد إجازات الأعياد على الوجه التالي: ١- ٣ أيام عيد الفطر. ٢- الأيام الثلاثة الأولى من عيد الأضحى في القطاع الخاص وفي القطاع العام ٤ أيام. ٣- يوم عيد المولد النبوي الشريف. ٤- اليوم الأول من أيلول. ٥- عيد الجلاء (١٧) نيسان. ٦- اليوم الأول من أيار. ٧- يوم الثامن من آذار.

- ويمنح غير المسلمين من العمال إجازة بأجرة كاملة بدلاً من عطلة عيد الفطر والأضحى ويوم المولد النبوي على الوجه التالي: ١- ٣ أيام في عيد الميلاد. ٢- ٣ أيام في عيد الفصح. ٣- يوم رأس السنة الميلادية.

ثالثاً- الإجازة المرضية: مدة الإجازة المرضية وطريقة حسابها: يمكن للعامل أن يحصل خلال سنة على إجازة مرضية لمدة متفرقة لا تزيد جملتها على مائتي يوم أو لمدة متصلة لا تزيد عن مائة وثمانين يوماً.

وتحسب السنة التي يستحق العامل عنها الإجازة المرضية بدءاً من تاريخ التحاقه بالعمل لدى صاحب العمل، لكن ليس هناك ما يمنع صاحب العمل من أن يحسب السنة بدءاً من أول شهر كانون الثاني على أن يستحق العامل إجازة جزئية تتناسب مع خدمته التي أمضاها قبل الأول من كانون الثاني.

- وإذا لم يحصل العامل على إجازة مرضية في سنة من السنوات فلا يستطيع أن يطالب بضم مدة الإجازة التي لم يستهلكها إلى السنة اللاحقة والإجازة هنا مأجورة.

- طريقة إثبات المرض: لم يحدد القانون أصولاً معينة لإثبات المرض وبالتالي استحقاق العامل للإجازة المرضية ولائحة النظام الأساسي للعامل - عادةً - هي التي تحدد هذه الأصول، فقد يكتفي صاحب العمل بمجرد إخطار العامل له شفاهاً بمرضه وخاصةً إذا كان العامل محل ثقة من صاحب العمل وقد يطلب منه إثبات المرض بشهادة طبية كما أنه قد يعرضه على طبيب من قبله أو عن طريق لجان أو تقارير طبية.

مقرر تشريعات عمل

- المقابل الذي يتقاضاه العامل خلال الإجازة المرضية: يستحق العامل أجراً منخفضاً أثناء الإجازة المرضية يقدر بنسبة ٧٠% من أجره خلال التسعين يوماً الأولى، يزداد بعدها إلى ٨٠% عن التسعين يوماً التالية، ومبرر هذه الزيادة أنه كلما طالت مدة المرض زادت نفقات العلاج.

رابعاً- إجازة الأمومة: نصت المادة (١٣٣) من قانون العمل على أن: "١- للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة مدتها ستون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بحيث لا تقل مدة انقضائها عن العمل بعد الوضع عن أربعين يوماً، تمنح هذه الإجازة بالاستناد إلى شهادة طبية مقدمة أصولاً يبين فيها التاريخ المرجح للوضع.

٢- فإذا وقعت الولادة ضمن مدة الأربعين يوماً المبينة في الفقرة السابقة جاز منح العاملة عن المدة المتممة إجازة إدارية محسوبة على إجازتها السنوية وإلا اعتبرت هذه المدة إجازة بلا راتب".

- مدة إجازة الأمومة: مدتها ستون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع (الولادة) والمدة التي تليها بحيث لا تقل مدة انقطاعها عن العمل بعد الوضع أربعين يوماً. يستنتج من ذلك أن إجازة الأمومة تقسم إلى جزئين:

-الأول: اختياري بالنسبة للعاملة مدته عشرون يوماً قبل الولادة بما في ذلك يوم الولادة ذاته، فإذا طلبته المرأة العاملة فليس لصاحب العمل عندئذ أن يرفض منحها ذلك. -الثاني: إجباري للعاملة ولصاحب العمل ومدته أربعين يوماً بعد الولادة ولذلك لا يجوز تشغيل العاملة خلال هذه المدة أو قبول عودتها إلى العمل تحت طائلة العقوبة. - إذا تأخر موعد الولادة عن التاريخ المقرر فسوف يترتب على ذلك نقصان مدة الإجازة في جزئها الثاني واللاحق على الولادة، فعندها يجوز لصاحب العمل أن يمنح المرأة العاملة عن المدة المتممة للأربعين يوماً إجازة إدارية محسوبة على إدارتها السنوية المستحقة وإذا كانت العاملة قد استنفذت إجازتها السنوية اعتبرت هذه المدة إجازة بلا راتب. - المرأة العاملة تمنح إجازة الأمومة بغض النظر عن عدد الولادات (القانون الخاص) وذلك على خلاف المادة (٥٤) من القانون الأساسي للعاملين في الدولة، حيث قيدت حق المرأة العاملة في الحصول على تلك الإجازة بثلاث ولادات فقط (القانون العام).

- المقابل المستحق خلال إجازة الأمومة: قرر المشرع منح المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة أجراً كاملاً يؤديه صاحب العمل شريطة أن تكون قد أمضت لدى صاحب العمل وقت انقطاعها عن العمل سبعة أشهر متوالية (١٣٤) عمل. وقد أسبغ المشرع على هذا المقابل التي تحصل عليه العاملة خلال مدة الإجازة وصف الأجر.

المرأة العاملة