

المحاضرة الثالثة : 2021/1/4

مكان قانون العمل في النظام القانوني

ان قانون العمل للوهلة الاولى يبدو لنا انه فرع من فروع القانون الخاص وذلك لأنه ينظم علاقات بين افراد هم العمال واصحاب العمل شأنه بذلك شأن فروع القانون الخاص كالمدني والتجاري ، الا انه بالرغم من ان قواعد قانون العمل تنظم علاقات بين افراد فقد خرجت عن حدود المبادئ المعروفة في القانون الخاص وانتقلت الى القانون العام بسبب ازدياد تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بما لها من سلطة أمر.

قانون العمل يتضمن الاحكام الخاصة بالتشغيل والتدريب :-

يوجب في حالات عديدة الحصول على ترخيص مسبق من الجهة الادارية كما في حالة وقف العمل كلي أو جزئي أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة .

والعقد في القانون المدني تحكمه قاعدة العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز لاحد الطرفين تعديله دون موافقة الطرف الآخر ، اما بالنسبة للقانون العام فأن العقد الاداري الذي يتعهد بموجبه شخص القيام بعمل لحساب الادارة وتحت اشرافها وتوجيهها ، لا يخضع لهذه القاعدة اذ من حق الادارة تعديل العقد الاداري مع الافراد ولها ان تزيد في التزامات الطرف الآخر ، ان عقد العمل ايضاً يخرج عن دائرة العقد شريعة المتعاقدين وذلك في حالة الاضراب فعندما يبيح قانون العمل للعامل الاضراب مطالباً بتعديل شروط العقد التي سبق تحديدها والتزم بها يخرق او ينكر قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

كما ان من المبادئ المعروفة في القانون الخاص ان العقد قاصر من حيث اثره على طرفيه فلا يمكن ان يتجاوزهما الى الغير بينما نجد ان قانون العمل المقارن قد خرج عن هذه القاعدة في عقود العمل الجماعية فهذه العقود لا تلزم الاطراف المتعاقدة

فقط بل تتعداهم الى غيرهم فيمتد اثرها الى كل من ينتسب الى النقابة الى ابرمت العقد او الى جميع اعضاء مهنة النقابة ولو لم يكونوا منتسبين لها.

ان علاقات العمل ليست علاقات فردية ينظمها عقد العمل الفردي بل هي تخضع في تنظيمها الى عوامل واعتبارات خارجه عن ارادة كل من العامل وصاحب العمل (فكثير من الاحكام المنظمة للعمل كالأحكام الخاصة بساعات العمل واجازات العامة وسنة انما تقرره لا لمجرد حماية العامل فقط وانما لأسباب اجتماعية ولمصلحة المجتمع وحمايته وهذا ما يجعلها من النظام العام فهي اذن ليست مجرد تنظيم علاقة بين افراد تحدد حقوقها والتزاماتها بل انها تحدد حقوق والتزامات تجاه المجتمع).

امام بالنسبة للنقابات فالى جانب اختصاصاتها المهنية ويكونها ترعى مصالح خاصة كغيرها من الجمعيات الاخرى الامر الذي يوجب ان تخضع لأحكام القانون الخاص نجد انها قد تجاوزت في هذا المجال واصبحت تمارس سلطة عامة ويتمثل هذا بمشاركتها في لجان عديدة تبرز فيها هذه الممارسة كلجان تفتيش العمل ولجنة تحديد الاجور كما ان القانون يوجب استشارتها عند اتخاذ بعض التدابير المتعلقة بالعمل اي ان اختصاصها أصبح يتناول اموراً هي من صلب قانون العمل.

كل هذه الامور تدفعنا الى القول ان قانون العمل هو فرع من فروع القانون العام الا ان هناك بعض الفقهاء من يذهب الى القول بان قانون العمل هو قانون مختلط ينتمي في نفس الوقت الى القانون الخاص والعام وذلك لأنه يضم قواعد تنظم علاقات العمل الفردية والخاصة من جهة ويحتوي على قواعد تتعلق بالقانون العام من جهة اخرى.

وقد انتقد هذا الرأي على اساس ان المناط في تحديد طبيعة اي قانون لا يكون بالنظر الى طبيعة كل قانون من قواعده دون استثناء والا انتهى الامر الى ان تصبح اغلب القوانين مختلفة وانما المناط في تحديد طبيعة القانون ان يكون بطبيعة قواعده

الاساسية الاصلية دون ان يؤثر عليه ما لبعض قواعده المساعدة او التكميلية من طبيعة مختلفة.

فقانون العمل يعتبر قانونا قائما بذاته مستقلا عن القانون الخاص وعن القانون العام وانما قانون ينفرد بمميزات خاصة وخصائص لا يتسم بها اي قانون آخر.

الخصائص المميزة لقانون العمل :-

1) الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل هي من أهم الخصائص التي تميزه عن القانون المدني ، فهذه القواعد تعتبر من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها الا اذا كانت المخالفة في مصلحة العامل، ولهذا فان هذه الحماية لا تتحقق متى ما كان في امكان العامل وصاحب العمل الاتفاق على ما يخالف قواعد القانون المذكور، ان الحماية لا تكون فعالة الا اذا كانت تلك القواعد آمرة لحماية العامل يمكن اعتبارها الغاية التي يهدف اليها المشرع في قواعد قانون العمل بحيث تقع باطلا كل مخالفة اذا ما انتقصت من الحد الادنى المقرر كحماية العامل في حين تعتبر صحيحة كل مخالفة تزيد من هذه الحماية.

ونصت الفقرة اولاً من المادة(14) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال حينما وجد تنظيم كما نصت الفقرة 2 من المادة (14) (يقع باطلاً كل صلح او تنازل أو ابراء عن الحقوق المقررة للعامل بموجب احكام هذا القانون خلال فترة قيام علاقة العمل).

وقد عالج القانون السوري رقم 91 لسنة 1959 هذا الموضوع وقررت المادة) منه (بطلان كل شرط يخالف احكام قانون العمل واستثنت الشروط المخالفة لأحكام قانون عقد العمل الفردي اذا كانت هذه كانت هذه الشروط المخالفة اكثر فائدة للعامل كما نصت على بطلان كل مصالحة او ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل

سواء تمت هذه المصالحة او الابرء خلال سريان عقد العمل او خلال شهر من تاريخ انتهائه مادامت هذه المصالحة او الابرء تخالف احكام القانون).
ذهب القضاء الفرنسي وجانب من الفقه منه الى التفرقة ما بين التنازل او التصالح الواقع اثناء سريان العقد فيعتبر باطلا ، والواقع بعد انتهاء العقد فيعتبره صحيحاً.
كما ذهبت بعض المحاكم المصرية في نفس الاتجاه قبل نفاذ قانون العمل الموحد ولعلها تأثرت بمركز العامل الضعيف قبل صاحب العمل اثناء سريان العقد.
ان التنازل او التصالح يضر بمصلحة العامل سواء تم اثناء سريان العقد او بعد انتهائه مباشرة اذ يكون العامل في اثناء تنفيذ العقد واقعاً عن سلطة صاحب العمل، كما يكون في الوقت التالي مباشرة لانتهاء العقد في حالة من التعطل تجعله محتاجاً الى المال وهو ما يدفعه الى (تفضيل الاكتفاء باقتضاء حقوقه ناقصة ولكن معجلة على اقتضاءها كاملة مؤجلة) ولهذا السبب نص قانون العمل الموحد على توفير الحماية للعامل في الحالتين طالما ان ظروفه فيما تضطره الى التنازل او التصالح.

ان الانتقال من الحقوق الواردة في قانون العمل المعتبرة كحد ادنى يعتبر باطلاً الا انه ليس هناك ما يمنع قانوناً من الاتفاق على زيادة هذه الحقوق اذ يقع هذا الاتفاق صحيحاً ولا يجوز مخالفة احكام قانون العمل التي لا تنظم حقوقاً فردية ، فالقواعد المتعلقة بتنظيم الاضراب وقضاء العمل سن العمل لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها وكل اتفاق من هذا القبيل يعتبر باطلاً ولو كان ذلك في مصلحة العامل .
وإذا تضمن العقد شروط اكثر فائدة للعامل واخرى تنتقص من حقوقه المقررة في قانون العمل والمعتبرة كحد ادنى فانه في هذه الحالة تبطل الشروط الاخيرة دون ان يبطل العقد ويحل محلها الشروط الواردة في قانون العمل.
فيجب النظر الى كل شرط منفرداً دون النفاذ الى باقي الشروط ومهما كان في هذه الشروط من مزايا يبحث تعويض العامل عما فقده بموجب الشروط الاخرى.

اما بالنسبة لمشكلة تنازع قوانين العمل من حيث الزمان فتظهر اهمية الصفة الامرة لقواعد قانون العمل حيث تقضي القواعد العامة في سريان القانون بان القواعد الامرة تسري بأثر مباشر على الاثار المستقبلية للعقود التي ابرمت قبل نفاذها.

ان الاثر المباشر هو غير الاثر الرجعي فالأثر الرجعي للقانون الجديد يعني ان يحكم العلاقات والعقود التي ابرمت وانقضت قبل نفاذه .

الاصل ان القانون لا يسري الا على العلاقات التي تنشأ بعد نفاذه الا ان قانون العمل قد خرج عن القاعدة حيث تكيف علاقات العمل وفق احكام هذا القانون اعتباراً من تاريخ تنفيذه.

وان تكيف علاقات العمل المنوه عنه لا يعني تجديدا لعقود العمل بل تعتبر جميع عقود العمل القائمة اثناء صدور هذا القانون مستمرة , على ان الحقوق الجديدة او الاضافات التي ادخلت على بعض الحقوق لا يكون لها اثر الا من تاريخ نفاذ القانون .

ان التكيف المنوه عنه يعني تعديل شروط العمل سواء كانت مقررة بموجب عقد العمل أو بموجب انظمة العمل النافذة أو احكام قانون العمل الملغي في ضوء ما قررتة احكام القانون النافذ.

ويقتضي في هذه الحالة المحافظة على الحقوق المكتسبة للعامل وهذا يتضح من نص المادة (14) الجديد بدل من (9) التي تقضي باعتبار الحقوق الواردة في القانون الحد الادنى لحقوق العمال ... فاذا أوجدت شروط العمل متفقة مع احكام القانون او كانت افضل منه فإنها تبقى نافذة بدون حاجة الى تكيف، اما اذا كانت الشروط المذكورة اقل مما هو في القانون ففي هذه الحالة يقتضى تعديلها بحيث ترتفع الى المستوى المقرر فيه والمعتبر كحد ادنى لحقوق العمال.

ان التكيف المذكور لا يعني تجديداً لعقود العمل وانما تعتبر هذه العقود مستمرة واستمرار العقود لا يعني سريان التعديل فيها فيما يتعلق بالحقوق الجديدة الا من

تاريخ نفاذ القانون فلا يحق للعامل المطالبة بالحقوق الواردة في القانون الجديد عن الفترة السابقة لنفاذه.

ان الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل تقتزن بفرض جزاء جنائي على كل من يخالف هذه القواعد الى جانب الجزاء المدني المتمثل في البطلان ويتشدد المشرع في شأن الحكم بهذا الجزاء الجنائي كما هو الحال في حالة العود كما تتعدد العقوبة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم أو بتكرار المخالفة بالنسبة للعامل ذاته.

ان الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل أكدتها قرارات قضائية كثيرة فقد ذهب القضاء المصري الى تأكيد ذلك (وحيث ان القاعدة هي عدم رجعية القوانين بمعنى انه لا يسوغ للقاضي ان يطبق قانون على وقائع حدثت قبل نفاذه غير ان هذه القاعدة لا تنصرف الى قوانين العمل لتعلقها بالنظام العام ذلك ترديد لمبدأ ان القوانين المتعلقة بالنظام العام تكون ذات أثر مباشر يبدأ من وقت صدورها بحيث تخضع لها كافة اثار العقود التي ابرمت قبل صدورها حتى ولو ادى ذلك الى تعديل الروابط القانونية التي استقرت اعمالاً لأحكام القانون القديم.

كما ذهبت محكمة التمييز العراقية (ان قانون العمل من القوانين الأمرة المتعلقة بالنظام وان قاعدة عدم رجعية القوانين لا تنصرف الى قانون العمل لتعلقها بالنظام العام).

(2) تفسير قانون العمل

- قانون العمل قانون مستقل ومتميز بخصائصه والقاعدة المهمة التي تستهدي بها في تفسير نصوصه ان جميع النصوص الاجتماعية تعتبر وحدة واحدة يكمل بعضها بعضاً، وان من اللازم احترام المبادئ الأساسية في تشريعات العمل كمبدأ (الحرية الشخصية ومبدأ حرية العمل).

- وان التفسير الاصلح للعمال كقاعدة هو الذي يتبع عند وجود غموض في تحديد مقصود أحد النصوص القانونية وهذا يتفق مع قصد الشارع فالكثير من التشريعات العمالية وضع لحماية العمال فيجب ان تخدم هذه الارادة عند التفسير.

- ان من خصائص قانون العمل هو خروجه عن نطاق التعاقد الذي يحكمه مبدأ سلطان الارادة ودخوله في نطاق آخر هو الخضوع للقواعد الآمرة فلم يعد صاحب العمل حراً في املاء شروط العمل حسب ما يريد بل اصبح مقيداً بتلك القواعد الآمرة التي تعتبر من النظام العام ولا يجوز مخالفتها، اذ ان هدف قانون العمل هو حماية العمال من تعسف اصحاب العمل.

- هذه الحماية تعد من اهم ما قصده المشرع من تشريع قانون العمل لذلك فالرأي الراجح فقه وقضائياً هو وجوب الاخذ بالتفسير الاصلح للعامل في حالة غموض النص (أي انصرافه الى اكثر من معنى) أو تناقضه مع نص آخر او حالة وجود خطأ يشوب النص كإغفال شرط او مخالفته للواقع أو حالة انعدام النص حيث ان الاخذ بهذا المبدأ هو احترام لمقاصد المشرع.

- الا انه ينبغي عدم اطلاق هذه القاعدة بما يؤدي الى الخروج بالتفسير عن الغرض الحقيقي من النص وذلك لأنه اذا كان قانون العمل يستهدف اساليب حماية العمال ويجب لهذا ان يفسر عند الشك لمصلحتهم الا أنه حيث تقصد بعض قواعده حماية اصحاب العمل أو تحقيق التوازن في مصلحة العمال واصحاب العمل فمن غير المعقول ان تفسر عند الشك لمصلحة العمال انما يقتضي تفسيرها في ضوء الغرض من تقديرها.

- فلا يكون للتفسير محل في حالة وضوح النص وصراحته اذ لا يجوز الخروج عن معناه الواضح.

- عند التفسير يتعين بالنسبة لقوانين العمل ان يتحرى في تطبيقها او تفسيرها الابتعاد عن الجمود والتقييد بالمطلق بالنصوص اذ يجب الاعتداد دائماً بقصد الشارع

وحكمة النص مع الالتفاف الى حل النزاع على وجه يضمن تحقيق مصلحة الفريقين معاً وهذا هو ما يستفاد من النصوص وما تدل عليه روح القوانين وظروف وضعها (لا شك ان العامل الاول في تطبيق هذه القوانين أو تفسيرها تغليب روح العدالة وما تقضي به الظروف العامة على جمود النصوص والتزام حرفيتها).

(3) الطابع الواقعي لقانون العمل

تميز القانون بطابعه الواقعي حيث تتكيف احكامه مع ظروف الواقع فلا تطبق بصورة موحدة بل يختلف تطبيقها باختلاف صور العمل وظروفه وقدرة اصحاب العمل الاقتصادية وقدرة لعمال على العمل.

فلا يخضع خدم المنازل مثلاً لنفس الاحكام التي تطبق على عمال الصناعة والتجارة بل هناك استثناءات وهي احكام خاصة (تنظيم اوقات العمل والراحة) .

- كما يخضع الاحداث والنساء الى الحكم خاصة، تحديد ساعات العمل والراحة سلامة وصحة العامل.

- كذلك الحال في اعمال عمال المقالع فهناك تحديد حد اقصى الساعات العمل وتعيين فترات العمل والاحتياطات الواجب اتخاذها في ضد المجال.

- كما يراعي المشرع قدره اصحاب العمل المالية فيعترض عليهم اعباء والتزامات بما يتناسب مع قدرتهم.

- ان الطابع الواقعي لقانون العمل هو الذي املى على المشرع تخويل الجهة الادارية صلاحية اصدار الانظمة والتعليمات لتسهيل تنفيذ احكام القانون الا ان الطابع الواقعي يجعل القانون المذكور دائماً عرضه للتغيير وهو بذلك ينقض مما يجب ان يتوفر لأحكامه من استقرار.