

المحاضرة الرابعة - نظام العمل والخدمة المدنية

تاسعاً : التراضي في عقد العمل.

التراضي هو التعبير عن إرادتين متطابقتين بقصد مباح لقيام احد الطرفين بالعمل لقاء أجر لحساب الطرف الاخر وتحت إشرافه وإدارته، وبالتالي يكون التراضي في عقد العمل عبارة عن ارتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين (صاحب العمل) بقبول المتعاقد الآخر (العامل) على وجه يظهر أثره في المعقود عليه (العمل محل التعاقد).

1/محل التراضي في عقد العمل:

أ/التراضي على العمل حيث يجب ان يتم التراضي عن العمل المطلوب وإذا كان غير مشروع كان العقد باطلاً أو إذا قصد القيام بعمل معين وقصد صاحب العمل القيام بعمل آخر فلا ينعقد عقد العمل وكذلك إذا كان العمل مستحيل استحالة مطلقة كان عقد العمل باطلاً، أما إذا كان العمل مستحيل استحالة نسبية فإن عقد العمل يكون صحيح ولكن يجوز فسخه لاستحالة تنفيذه مع الحق في طلب التعويض.

ب/التراضي على الأجر حيث يشترط لانعقاد عقد العمل ان تتفق إرادة العامل وصاحب العمل على دفع أجر متفق عليه للعامل أما إذا كان بدون أجر فهو باطل.

ج/ التراضي على مدة العقد حيث يتضمن عقد العمل الشروط المتفق عليها بين المتعاقدين وذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين.

2/صحة التراضي في عقد العمل:

يشترط لصحة التراضي ما يلي:

أ/ خلو الإرادة من العيوب حيث يشترط في عقد العمل أن تكون إرادة كل من العامل وصاحب العمل صحيحة أي خالية من عيوب الإرادة مثال الغلط والإكراه والتدليس والاستغلال.

ب/الأهلية حيث يشترط لصحة عقد العمل أن تتوافر في كل من الطرفين الأهلية اللازمة لإبرامه فلا يصح العقد مطلقاً من المجنون أو المعتوه لأنهما يأخذان حكم الصبي عديم التمييز الذي تقع جميع تصرفاته باطلة بطلاناً مطلقاً ولكن يجوز ان يكون طرفاً في العقد السفهيه أو ذا الغفلة إذا كانا مآدون لهما من المحكمة لأنهما يكونان في حكم الصبي المميز الذي تقع تصرفاته صحيحة في حدود مصلحته فقط.

عاشراً: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود.

لعقد العمل طبيعة خاصة تميزه عن غيره من العقود الاخرى مثال عقد المقاولة وعقد الوكالة وعقد الشركة، وذلك كما يلي:

1/ عقد المقاولة هو اتفاق يتعهد بموجبه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر، حيث لا يكون هذا الشخص تابعاً للمتعاقدين معه، كما ان الأجر لا يخضع لقواعد الأجر في نظام العمل ولكم يحكمه اتفاق الطرفين، كما أن إنهاء العقد يكون بإرادة الطرفين أو حسب الاتفاق، كما أن شخصية من يقوم بالعمل مقولة لا تكون محل اعتبار عند التعاقد ، بخلاف عقد العمل حيث يكون العامل تابع لصاحب العمل وأجر العامل منظم ويخضع لقواعد حماية الأجور في نظام العمل كما أن إنهاء العقد يكون وفقاً لقواعد منظمة ودائماً تكون لصاحب العمل وأجر العامل منظم ويخضع لقواعد حماية الأجور في نظام العمل كما إنهاء العقد يكون وفقاً لقواعد منظمة ودائماً تكون شخصية العامل محل اعتبار عند التعاقد.

2/ عقد الوكالة هو عقد يلتزم بمقتضاه الوكيل بان يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل فيما يملكه من تصرف معلوم، ويلحظ ان عقد العمل يتفق مع عقد الوكالة في كثير من الجوانب، ففي كلا العقدين يقوم أحد الطرفين بعمل معين لمصلحة الطرف الاخر ، ويحصل العامل على أجر مقابل عمله وكذلك الوكيل في حالات كثيره، وكذلك في كلا العقدين نجد أن القائم بالعمل(العامل والوكيل)خاضع للطرف الآخر.

- لكن يختلف عقد العمل عن عقد الوكالة (سواء الوكالة بالعمولة أو الوكالة العادية) حيث يكون الاجر في عقد العمل ثابتاً ومعروف والعمل يكون عملاً مادياً أو عملاً ذهنياً وشخصية العامل محل اعتبار عند التعاقد، أما في عقد الوكالة تكون العمولة التي يحصل عليها الوكيل متغيرة والعمل المكلف به الوكيل ابرام صفقات قانونية إما بأسمه الشخصي ولحساب الموكل في الوكالة بالعمولة أو بأسك ولحساب الموكل في الوكالة العادية، وشخصية الوكيل ليست محل اعتبار عند التعاقد.

13 عقد الشركة هو عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يسهم كل منهم في مشروع يستهدف الربح بتقديم حصة من مال أو عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة.

- ويختلف عقد العمل عن عقد الشركة في أن العامل يتمتع بمزايا عديدة يخولها له نظام العمل وخاصة حصوله على أجره حتى لو خسرت المنشأة وذلك خلافاً لعقد الشركة الذي يتعرض للربح والخسارة، وكذلك هناك اختلاف في التبعية حيث يكون العامل تابعاً لصاحب العمل أما في الشركة فلا توجد رابطة تبعية بين الشريك بالعمل في الشركة وغيره من الشركاء.

الفصل الثالث: التزامات أصحاب العمل في منظمات الأعمال

أولاً: احترام حقوق العامل الإنسانية.

- وفقاً لنص المادة الحادية و الستون من نظام العمل يجب على صاحب العمل أن يتمتع عن تشغيل العامل رغماً عنه واحترام حقوقه الإنسانية وضمان حسن المعاملة، كما يجب على صاحب العمل أن يتمتع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجر دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وان يتمتع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.

- وهذا تطبيقاً لنص المادة الاولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 لسنة 1930 م بشأن العمل الجبري والتي صدقت عليها المملكة العربية السعودية في عام 1978 م، حيث نصت هذه المادة على ان يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق على هذه الاتفاقية بتحريم استخدام عمل السخرة ، أو العمل القسري بكافة صورته في أقصر فترة ممكنة.

- ووفقاً لنص المادة الثانية من الاتفاقية فإن عبارة "عمل السخرة أو العمل القسري" تعني جميع الأعمال التي تفرض بالقوة على أي شخص وتحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره وإرادته، وبهذا يقع على عاتق صاحب العمل التزام بعد تشغيل العامل مجبراً أو تحت التهديد.

- ولهذا فإن عقد العمل هو عقد رضائي يجب أن يتوافر رضا كل من أطرافه، كما يجب احترام حق العامل في اختيار العمل وعدم إجباره على عمل معين، وكذلك يجب على صاحب العمل الالتزام بحسن معاملة العاملين لديه ولا يكلفهم بما لا يطيقون، وأن يتعهد بعدم المساس بهم وبكرامتهم ودينهم سواء بالقول أو بالفعل.

- وتأكيداً لهذا الحق أعطى نظام العمل الحق للعامل في ترك العمل دون المساس بحقوقه كلها في حالة إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام حيث نصت المادة الحادية والثمانون من نظام العمل على أنه يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل، أو إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، كذلك إذا وقع من صاحب العمل أو من احد أفراد أسرته ، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو احد افراد اسرته.

- كذلك إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الاهانة، أو إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الاجراءات ما يدل على إزالته، أو إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل، كذلك إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي انهى العقد.

- الأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب او غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إلى العلاوات الدورية وجميع الزيادات المستحقة الأخرى التي تنقرر للعامل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تنقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

- وأساس استحقاق العامل للأجر هو عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، ويتميز أجر العامل عن ما يدفع من عمولة للوكيل بالعمولة أو السمسار وعن الأتعاب التي تدفع للمحامي وغيرها، في ان اجر العامل يتمتع بحماية مقررة في نظام العمل، وهذه الحماية تجد اساسها في تبعية العامل القانونية لصاحب العمل، حيث ان العامل تابع لصاحب العمل ويعمل تحت رقابته وإشرافه.

- ويشترط في الأجر ان يكون مستحقاً للعامل بموجب عقد العمل، وأن يكون قد ثبت في مقابل العمل ، وأن يكون العقد صحيحاً ، وأن يكون الأجر معيناً أو قابلاً للتعيين، وأن يكون الأجر مشروعاً، أي غير مخالف للنظام العام.

- ويتنوع الأجر في نظام العمل الى الأجر النقدي وهو المبلغ الذي يدفع للعامل من النقود، **والأجر العيني** وهو ما يعطى للعامل من غير النقود، ولكن يشترط في الأجر العيني أن يصرف للعامل باعتباره مقابلاً للعمل، وأن يصرف للعامل ليس على وجه التبرع، وأن تتوافر فيه صفة الدوام والاستمرار، وأن يكون قد منح للعامل باعتباره حقاً له لا يدفع مقابلاً عنه، وأن ينص عليه في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.