

محاضرة رقم (٢)

خصائص قواعد قانون العمل

تُعد هيكلية النظام القانوني لقانون العمل مميزة بصفات يكاد لا يشاركه فيه قانون آخر، نظراً لطبيعة قانون العمل الذي ينظم علاقات العمل من كافة النواحي، ولأن قانون العمل يتميز بـ(الطابع الحمائي) لأن قواعده تستهدف تحقيق المصلحة العليا للمجتمع من أجل الوصول إلى غاية المشرع في تحقيق التضامن السلمي الإجتماعي وتحقيق التنمية الإقتصادية، ولذلك يتميز هذا القانون بجملة من الخصائص، والتي تتمثل بما يأتي:

أولاً: الصفة الآمرة

تتعلق معظم قواعد قانون العمل بالطابع الحمائي حيث تتركز على فكرة النظام العام الإجتماعي أو الإقتصادي من خلال الحد من سلطات إرادة الأطراف في المجال التعاقدية، وبذلك فإن قواعد القانون تستهدف حماية الطرف الضعيف في العلاقة وهو (العامل) وإنقاذه من مبدأ (الحر في الإقتصاد) و(العقد شريعة المتعاقدين)، وبالتالي فإن المشرع جعل قواعد القانون ذات صفة آمرة لا يجوز مخالفتها، ولو تصوّرنا عكس ذلك لأمكن صاحب العمل بالترغيب والترهيب للعامل من حيث تطبيق غيرها من القواعد.

سمات الصفة الآمرة

- ١- النظام العام: تعد قواعد قانون العمل بأغليبيتها من القواعد المحققة لمصلحة المجتمع العليا وهي متغيرة في الزمان والمكان ومنعت قواعد قانون العمل الإتفاق المخالف لها.
- ٢- القواعد تتضمن حداً أدنى من الحقوق: إعتد المشرع في سبيل تحقيق العدالة الإجتماعية ومن أجل عدم المغالاة في فرض أعباء إقتصادية على أصحاب العمل وتكليفهم بالتزامات تزيد من أعبائهم، عمد المشرع إلى وضع حد أدنى للحقوق من خلال عدم إنزال هذا الحد الأدنى بالإتفاق وفق قانون العمل، في مقابل ذلك هناك إمكانية في زيادة هذه الحقوق إلى الحد المعقول من خلال الأخذ بمبدأ (الإتفاق الأصح للعامل) اينما كان، عقداً فردياً أو جماعياً في نظام العمل.
- ٣- إلحاق الجزاء: غالباً ما يتم إستقراء القواعد ذات الصفات الآمرة من خلال صفة الإلزام في النص المُصاغ بطريقة الأمر وإلحاق صفة الجزاء الجنائي وتحديد العقوبات للطرف المخالف بشكل واضح.

آثار الصفة الآمرة

١- تقييد نزول العامل عن حقوقه: تأكيداً للطابع الحمائي الذي جاء به القانون من أجل حماية العامل فقد عمد إلى حماية العامل من ضعفه حيث منعه من التنازل عن حقوقه الواردة في القانون إتفاقاً سواء أكان الإتفاق مسبقاً على إبرام العقد، فيعد هذا الإتفاق باطل بشكل مطلق، أم كان أثناء تنفيذ العقد، وحظر المشرع تنازل العامل عن حقوقه بعد إنقضاء العقد بالتنازل أو الصلح أو الإبراء.

٢- البطلان: حرص المشرع على إبطال كل إتفاق مخالف لنصوص القواعد الآمرة سواء أدرج في عقد العمل الفردي أو الجماعي.

٣- فرض العقوبات الجزائية: إلى جانب البطلان كجزاء مدني على العقد المخالف لأحكام القواعد الآمرة تقتضي أغلب التشريعات العمالية تشديد الحماية القانونية لفرض العقاب على الطرف المخالف والذي غالباً ما يكون صاحب العمل وإحالته إلى المحكمة المختصة.

ثانياً: تفسير قانون العمل

تعد خصيصة التفسير من السمات المميزة لإستقلال قانون العمل بقواعد تفسير مستقلة عن القواعد العامة وهذا يعكس طبيعة هذه القواعد التي تحكم العقود العمالية.

حالات تفسير نص قانون العمل

١- غموض النص: إذا شاب القاعدة المنظمة لعلاقة العمل الغموض فيكون المقصود بها محل شك نظراً لإمكان تفسيرها على أكثر من وجه فإن القاعدة تقضي بوجوب التفسير.

٢- تعارض نصين: بمعنى أن يكون في ذات قانون العمل نصين يعالجان ذات المشكلة القانونية ولكن كل منهما يعطي حلاً مخالفاً أو مغايراً للآخر.

٣- خلو النص: أي ورود حالات أمام القضاء يتم الطعن فيها لمصلحة أحد طرفي العلاقة العقدية لعقد العمل ولجوء القاضي إلى القانون الخاص به، وهو قانون العمل ويلاحظ خلوه من أي معالجة لهذه المسألة وبشكل دقيق أو عام كأن يتم اللجوء إلى القواعد المكتملة له في القانون المدني ويلاحظ خلوها أيضاً.

المبادئ الخاصة بتفسير قانون العمل

رتب الفقه على ذاتية قواعد العمل إخضاع التفسير لقواعد خاصة تتفق والغاية التي يهدف إليها المشرع، وهي:

١- التفسير الأصلح للعامل: على إعتبار أن هدف قانون العمل هو حماية العامل لذلك يلجأ إلى تفسير القاعدة لما هو أصلح للعامل لكن بحدود قصد المشرع وحكمة التشريع إلا أن هذا مرهون بأمرين:

أولاً: أن يكون النص غير الصريح أو المتعارض أو الناقص يمس حقوق العامل أو الإلتزامات على صاحب العمل بحيث يفقد العامل لإحد أركان الحماية في عمله أي المساس بالطابع الحمائي لقانون العمل، فإن كان من ضمن القواعد المحققة لمصلحة المجتمع أو المصلحة الخاصة بصاحب العمل فإنه

يلجأ إلى قاعدة إقامة التوازن بين مصالح طرفي العلاقة في ضوء الغرض الحقيقي منها وعدم التقيّد بالتفسير الأصح للعامل.

ثانياً: الجزاءات المفروضة على العامل لا يمكن أن تفسّر عند الشكّ لمصلحة العامل لأنّها قواعد تجريم وعقوبات تخضع في تفسيرها للمبدأ العام في تفسير القوانين العقابية.

٢- روح النص: إنّ روح النصّ أو المذهب السياسي الذي يعتدّ به المشرّع يختلف عند وضع أحكام قواعد القانون وحسب توجه الدولة إذا كانت إشتراكية أو رأسمالية ... الخ، إلا أنّ أغلب التشريعات تعتمد على أهداف معينة مثل حماية الأمومة والطفولة، تطوير العامل ووجوب مسايرة التطوّر التقني والعلمي وروح العدالة وضمانات ومصالحة الإنتاج مع ضمان حقوق العامل.

٣- الإحالة إلى القواعد المهنية: قد يلجأ إلى التفسير عن طريق اللجوء إلى قواعد يعدها المشرّع مكّملة له عند الحاجة (كالعادة المهنية) عن طريق العودة إلى القواعد المندثرة (كالأعراف المهنية) عند اللجوء إلى تفسير النصوص الغامضة أو بغية إكمال النقص الحاصل عند الحاجة.

ثالثاً: الطابع الواقعي لقانون العمل

يتميّز قانون العمل بطابعه الواقعي بمعنى إنّ أحكامه لا توضع للتطبيق بصورة واحدة بل تواجه القواعد أوضاع العمل المختلفة كما يلائمها ويناسبها حيث تبدو أحكام قانون العمل متنوّعة مع تنوّع طرفي العلاقة العقدية (العامل وصاحب العمل).

١- صاحب العمل: تختلف القواعد التي تحكم إلتزامات صاحب العمل بإختلاف ظروفه بفرض إلتزامات تتراوح بنسب معيّنة ومختلفة بغية عدم تشكيل عبء مادي كبير وحسب القدرة الإقتصادية له، إذ يلزم صاحب العمل الذي يشتغل لديه (٥٠) عاملاً بإجراءات حماية للصحة المهنية أبسط من الإجراءات المتخذة في المشاريع الكبرى التي يشتغل لديها (٥٠٠) عامل فأكثر، بموجب نصّ المادة (١٠٠) من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٢- العمّال: إنّ أساس إلتزام العمّال هو العمل الذي تراعى فيه قواعد خاصّة وأحكام متفاوتة حسب الجنس (ذكر أو أنثى) وحسب السن (بالغ أو حدث)، وبإختلاف القدرات الجسدية والتي تتفاوت من شخص لآخر لذلك نصّ القانون على أحكام مغايرة بالنسبة إلى عمل النساء عن عمل الرجال وكذلك بالنسبة إلى عمل الحدث (المادة ٩٥ والمادة ٨٧ من القانون) وكذلك مراعاة تحديد حقوق العامل بإختلاف طبيعة الأعمال ومشقّة أدائها والظروف المحيطة بها (المادة ٧١ من القانون).