

## الدرس الرابع: علاقات العمل

عقد العمل الجماعي	عقد العمل الفردي	
هو عقد اتفاق بين صاحب عمل أو مجموعة منهم مع نقابة إجراء أو أكثر من نقابة أو اتحاد نقابات، والهدف من العقد: - تنظيم العمل. - ضمان المزيد من الضمانات الإجتماعية.	هو العقد الذي يلتزم بموجبه شخص يُدعى "الأجير" بأن يضع عمله في خدمة شخص آخر يُسمى "صاحب عمل" وأن ياتمر بتوجيهاته مُقابل "أجر مُعين".	<b>التعريف</b>
- صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل. - نقابة إجراء أو مجموعة نقابات أو اتحاد نقابات. <b>*ملاحظة مهمة:</b> لا يُعتبر العقد "جماعي" بين صاحب عمل ومجموعة مهما كانت كبيرة إذا لم تكن نقابة.	- <b>صاحب العمل:</b> الذي يُمكن أن يكون إما شخصاً معنوياً (شركة) أو شخصاً طبيعياً. - <b>الأجير:</b> يُسمى مُستخدماً (عمل يدوي أو مكتبي) وعاملاً في الحالات الأخرى. (هو شخص طبيعي)	<b>الأطراف</b>
<b>مفاعيل عقد العمل الجماعي:</b> - تنظيم وتحسين شروط العمل. - تُطبق أحكامه إلزامياً على المُوقَّعين عليه وكل من انضم إليه لاحقاً - يُطبق على إجراء عاملين في مؤسسة أبرمت العقد ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما.	<b>عناصر عقد العمل الفردي:</b> - العمل: الذي يقوم به الأجير لصالح صاحب العمل. - الأجر: البذل الذي يأخذه مُقابل عمله. - التبعية: يُمارس الأجير عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل	
١- الشروط الشكلية: يجب أن يكون "خطياً" ٢- الشروط الجوهرية وهي إلزامية: أ- أن تحصل النقابة على تفويض ٦٠% من الأجراء المعنيين بالعقد ب- أن تحصل موافقة ثلثي أعضاء الجمعية العمومية للنقابة على العقد ج- أن تودع نسخة من العقد لدى وزارة العمل. د- أن يتم نشره في الجريدة الرسمية.	١- الشروط الشكلية: لا يوجد، ويمكن أن يكون عقد شفهي رضائي. ٢- الشروط الجوهرية وهي إلزامية: أ- مطابقة بنود العقد لقانون العمل وإلا يُعتبر باطلاً إلا إذا كان أكثر فائدة للأجير. ب- أن يصدر العقد عن شخص يتمتع بالأهلية القانونية للتعاقد. ج- أن لا يتضمن العقد أي عيب من عيوب الرضى، مثل الغبن.	<b>الشروط</b>
- لم يُنظم قانون العمل عقود العمل الجماعية، وتم وضع نظام خاص للبت بها، من خلال <b>لجنة الوساطة والتحكيم</b> عبر وزارة العمل. - إذا فشلت الوساطة، يتم عرض النزاع على <b>التحكيم</b> .	١- <b>الجهة</b> التي تنظر في النزاعات: " <b>مجلس العمل التحكيمي</b> ". ٢- يتألف من: قاضي، عضوين أحدهما يمثل الأجير والثاني رب العمل، تتمثل وزارة العمل بمفوض حكومة. ٣- أبرز النزاعات التي ينظر بها، هي الخلافات الناشئة عن: الصرف من الخدمة، تعيين الحد الأدنى للأجور، طوارئ العمل. ٤- <b>مُميّزات التقاضي أمام "مجلس العمل التحكيمي":</b> أ- الإستعانة بمحام ليست إلزامية. ب- <b>تعفى</b> الدعاوى من الرسوم القضائية والطابع المالي. ج- <b>البت المُستعجل</b> في القضايا العمالية.	<b>النزاعات</b>
<b>* سؤال مهم:</b> إقتراحات تحمي الأجراء من تعسف أصحاب العمل: أ- أن تكون صيغة عقد العمل الفردي "خطية" وبشكل إلزامي. ب- تفعيل الرقابة على تطبيق قانون العمل والتشدد في محاسبة المخالفين.		

الأستاذ علي حسين وهبي