جامعة العربي بن مهدي _ ام البواقي_

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

الاجوبة النموذجية وسلم التنقيط لامتحان قانون وعلاقات العمل في الجزائر

لطلبة السنة اولى ماستر علم النفس العمل والتنظيم.

الجواب الاول (5نقاط)

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل على اعتبار عدم اختصاص القانون بصياغتها بل الفقه، الذي اتجه في هذا الصدد على الغالب إلى تبني تعاريف تأخذ بعين الاعتبار العناصر المشكلة لعقد العمل، فعرف على هذا الأساس بأنه العقد الذي يلتزم العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر.

يتشكل عقد العمل وفقا للتعريف السابق لاجتماع جملة من العناصر تجعله متميزا عن غيره من العقود المشابهة لاسيما عقد المقاولة، باعتباره واحد من العقود الواردة على العمل، إلى أن ما يتميز به عقد العمل عن عقد المقاولة هو استقلالية المدين بالعمل - المفاوض - في أداء العمل عن صاحب المشروع، بحيث لا يكون خاضعا عند تنفيذ العقد لأوامره وتوجيهاته، كما يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة في كون مقتضى هذا الأخير الالتزام بتحقيق النتيجة التي يتضمنها العقد، مثل إقامة منشأة، أما بالنسبة للعامل فلا يعدو أن يكون التزاما ببذل عناية

مقتضاها بذل الجهد دون أن يكون مسؤولاً عن تحقيق نتائج بعينها، على اعتبار النتائج مرتبطة بالأساس بتوجيهات وأوامر رب العمل.

الجواب الثاني: (5 نقاط)

يذهب الفقه في تبرير عنصر التبعية ثلاث مذاهب رئيسية:

1- التبرير الاقتصادي لعنصر التبعية:

مؤداه أن العامل مرتبط معيشياً بالأجر، بما يجعله مجبراً على الاستجابة لأوامر رب العمل المحتكر لجهد العامل خلال المدة التي تستغرقها علاقة.

2- التبرير القانوني لعنصر التبعية:

يعتمد هذا الموقف في تبرير التبعية في ما يمنحه القانون صراحة من صلاحيات إدارة المنشأة المشغلة، بما يتطلبه ذلك من سلطة توقيع الجزاءات المترتبة عن الأخطاء التي يمكن للعامل أن يقترفها أثناء سريان علاقة العمل، ضماناً للسير الحسن للعمل، وهو ما يبرر به تمكين رب العمل من إصدار وثيقة النظام الداخل، والتقسيم العضوي، والفني للعمل داخل المنشأة المستخدمة.

3- التبرير المختلط لعنصر التبعية:

يأخذ هذا الرأي موقفاً متوازناً بين الموقفين السابقين، بحيث يبرر عنصر التبعية بالحاجة الاقتصادية التي تدفع العامل إلى قبوله الخضوع لتوجيهات وأوامر رب العمل، غير أن هذا الرأي ليس كافياً وحده، إذ ينبغي أن يجتمع بالتبرير القانوني على اعتبار أن القانون يدعم المركز الممتاز لرب العمل من خلال تمكينه من صلاحية الإشراف والتوجيه لأجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمنشأة، بل أن الغالب أن مرد هذه السلطة هو القانون وليس الحاجة الاقتصادية،

على اعتبار أن الوضعية الاجتماعية للعمال ليست متشابهة، على الرغم من ذلك فإنهم ملزمون قانوناً بالخضوع لتلك الأوامر بالقدر والكيفية ذاتها.

الجواب الثالث: (6 نقاط)

قد تعلق علاقة العمل مؤقتاً لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، وذلك في

الحالات التالية:

الاستيداع / الانتداب / ممارسة مهمة انتخابية / أداء واجب الخدمة الوطنية

متابعة تكوين أو تربص / حالة المرض الطويل أو عطلة الأمومة / الإضراب

التوقف التأديبي / التوقيف الاحتياطي / التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة

فترات الراحة والعطل القانونية والخاصة: يمكن أن نبين في هذا الصدد:

الراحة الأسبوعي/العطل والإجازات القانونية/العطل الخاصة

الجواب الرابع: (4 نقاط)

خضوع المنازعات الفردية للتسوية القضائية، عكس المنازعات الجماعية التي يمكن

تسويتها عن طريق المصالحة والوساطة والتحكيم، اعتبار الحق في الإضراب احد سمات

المنازعات الجماعية الامر الذي يثير اشكال في مجال المنازعات الفردية.