



المدة: ساعة ونصف

المستوى: السنة ثانياة جذع مشترك حقوق

التاريخ: 2026 /05/14

الاجابة النموذجية لإمتحان السداسي الاول في مقياس القانون العمل

السؤال الأول: يُعرّف عقد العمل بأنه: " مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار، والناشئة بين العمال ورب العمل في إطار العمل التبعية." ويتميز عقد العمل عن غيره من العقود بوجود عنصر التبعية يقصد بها سلطة صاحب العمل القانونية التي تخوله حق الإشراف والإدارة والرقابة على العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، وينقسم إلى:

1 تبعية قانونية: تتلخص في امثال العامل لتعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

2 تبعية فنية (تنفيذية): وهو أمر فرضته التطورات التكنولوجية في مجال تنظيم العمل، نظرا للتعقيدات التي أفرزتها أساليب الانتاج الحديثة، وما أصبحت تتطلبه من تكوين وتخصص العمال في أعمال معينة، وتفاوت المستويات المهنية من حيث التأهيل والتقنية المطلوبة والدقة في العمل.

3 تبعية اقتصادية: تتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة الاجتماعية والاقتصادية على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل، مما يجعله مرتبطا بصاحب العمل معيشيا، إذ يمنع عليه ممارسة أي نشاط آخر خارج علاقته بصاحب العمل.

أهمية التبعية:

— تميّز عقد العمل عن عقد المقاولة الذي يستقل فيه المقاول بتنفيذ العمل دون إشراف.

— تميز عقد العمل عن العمل الحر الذي يغيب فيه عنصر التبعية.

السؤال الثاني: كرس المشرع حماية قانونية للأجر باعتباره المقابل الأساسي لعمل العامل ومصدر رزقه، وذلك من خلال عدة ضمانات أهمها:

— إلزامية دفع الأجر بصفة منتظمة حيث نص القانون 90-11 على وجوب الدفع المنتظم للأجر.

— حماية الأجر من التعسف لا يجوز لصاحب العمل الامتناع عن دفعه أو تخفيضه دون مبرر قانوني.

— الحماية من الحجز غير المشروع لا يمكن المساس بالأجر وذلك في مواجهة دائني صاحب العمل، دائني العامل، إلا في حدود ما يجيزه القانون، ومن أهم المسائل المرتبطة بهذا المبدأ حظر إجراء المقاصة بين الأجر والديون المستحقة لصاحب العمل، حتى ولو كان العامل مديناً له، وذلك لأن الأجر لا يُعد مجرد مقابل للعمل فحسب، بل يمثل مورداً اجتماعياً أساسياً للعامل ولأسرته. ومن ثم، فإن حماية الأجر تهدف إلى ضمان استمرارية هذا المورد وصون وظيفته المعيشية، بما يحقق التوازن في علاقة العمل ويحفظ الكرامة الإنسانية للعامل.

السؤال الثالث: بعد انتهاء فترة التجربة بنجاح يتم تثبيت العامل في منصب عمله أي عندما يثبت كفاءته المهنية وعدم وجود موانع للاستمرار في العمل، ويترتب على ذلك ما يلي:

- تحول العلاقة القانونية يتحول عقد العمل من عقد تجريبي إلى عقد عمل نهائي ومستقر.
- احتساب الأقدمية تحتسب مدة التجربة ضمن الأقدمية المهنية للعامل.
- استقرار العلاقة المهنية يصبح العامل جزءاً دائماً من المؤسسة ويتمتع بالحماية القانونية الكاملة.
- تعزيز حقوق العامل مثل: (الترقية، الانتداب، الاستيداع... الخ)
- تقييد إنهاء العلاقة لا يمكن إنهاء عقد العمل إلا وفق الإجراءات القانونية (تسريح تاديبي، اقتصادي، أو اتفاقي)، بخلاف فترة التجربة التي يجوز فيها الفسخ دون تعويض أو إشعار.