

أولاً : علاقات العمل :

تقوم بين طرفي العمل بناءً على عقد يُحدّد شروط العمل ويُطلق عليه عقد العمل .

ثانياً : أشكال أو أنواع عقد العمل :

1- عقد العمل الفردي :

أ- تعريفه : العقد الذي يلتزم بموجبه شخص يُسمّى " الأجير " بأن يضع عمله في خدمة شخص آخر يُسمّى " صاحب العمل " وأن يُأتمر بتوجّهاته ، لقاء أجر معيّن .

ب- طرفا العقد هما :

- صاحب العمل : هو رئيس المشروع الذي يجري العمل في إطاره . يُمكن أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً (تاجر ...) أو شخصاً معنوياً (شركة تجارية ...) .
- الأجير : يُسمّى أيضاً " مُستخدماً " إذا كان يقوم بعمل مكتبي أو غير يدويّ ، ويُسمّى " عاملاً " في الحالات الأخرى . يجب أن يكون الأجير شخصاً طبيعياً .

ت- عناصر عقد العمل :

- العمل : يقوم به الأجير لصالح صاحب العمل .
- الأجر : يتقاضاه الأجير لقاء عمله .
- رابطة التبعية : الأجير يقوم بعمله تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه ورقابته .

ث- شروط عقد العمل :

- شروط شكلية : يُمكن أن يكون شفاهياً
- شروط جوهرية إلزامية : أن تكون بنود العقد مطابقة للنصوص الإلزامية لقانون العمل (دوام – إجازات) ، وعدم التطابق يجعل العقد باطلاً إلا إذا كان أكثر فائدة للأجير . / أن يكون العقد صادراً عن شخص يتمتع بالأهلية القانونية للتعاقد . فالقانون اللبناني يمنع الأشخاص المحكومين بالسجن على جرائم شائنة كالاغتصاب أن يستخدموا متدربين أحداثاً . / أن لا يشوب العقد أي عيب من عيوب الرضى (الغلط ...) .

ج- نزاعات العمل الفردية : تنظر في نزاعات العمل الفردية محكمة خاصة يُطلق عليها اسم مجلس العمل التحكيمي ، وهي توجد في مراكز المحافظات . يتألف مجلس العمل التحكيمي من قاضٍ يرأسه ومن عضوين ، أحدهما يُمثّل الأجراء والثاني أصحاب العمل ، وتتمثّل وزارة العمل بمفوض حكومة . أما اختصاص مجلس العمل التحكيمي أو مهامه فينظر في :

- الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة .
- الخلافات الناشئة عن تعيين الحد الأدنى للأجور .
- الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل .

ح- مميزات التقاضي أمام مجلس العمل التحكيمي :

- سرعة البث بالدعوى .
- إعفاء الدعوى من الرسوم القضائية .
- الإستعانة بمحامٍ ليست إلزامية .

2- عقد العمل الجماعي :

أ- تعريفه : هو اتفاق يعقده صاحب عمل واحد أو مجموعة منهم من جهة مع نقابة أجراء أو أكثر أو اتحاد من جهة أخرى بهدف تنظيم شروط العمل وتأمين ضمانات اجتماعية إضافية .

ب- فريقا العقد :

- صاحب عمل أو أصحاب عمل .
- نقابة أجراء أو نقابات أو اتحاد نقابات أجراء .
- لا يُعتبر بمثابة عقد عمل جماعي يعقده صاحب عمل مع مجموعة مهما كانت كبيرة ما لم تكن نقابة أو اتحاداً .

ت- شروطه :

- يجب أن يتخذ العقد الشكل الخطي المكتوب .
- أن تحصل النقابة أو الاتحاد قبل مناقشة عقد العمل الجماعي على تفويض خاص من الأجراء بما لا يقل عن 60% من أجرائها .
- أن توافق على العقد أغلبية ثلثي أعضاء الجمعية العمومية للنقابة .
- أن تودع نسخة عنه لدى وزارة العمل .

ث- أهمية العقد الجماعي ومفاعيله :

- تكمن أهمية عقد العمل الجماعي في أنه يتيح تنظيم شروط العمل وتأمين الضمانات الاجتماعية .
- يخضع لأحكامه إلزامياً الفرقاء الموقعون عليه وكل من انضم إليه لاحقاً .
- يطبق على الأجراء العاملين في مؤسسة أبرمت العقد الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما .

ج- نزاعاته :

لم يرع قانون العمل العقود الجماعية فاستحدثت لها نظاماً خاصاً لمعالجتها .