المحاضرة السابعة: القواعد التنظيمية للعمل الفعلي (التشغيل الحقيقي) وحالات التوقف عن العمل في ظل قانون العمل 11/90

مقدمة:

يتناول قانون العمل الجزائري 11/90 القواعد التي تنظم علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل، ويوضح كيفية ممارسة العمل الفعلي أو التشغيل الحكمي، بالإضافة إلى الحالات التي قد يتوقف فيها العامل عن أداء عمله. تعتبر هذه النقاط من المواضيع الحيوية التي تضمن حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل.

سنتناول في هذه المحاضرة عنصرين:

1. **العمل الفعلي** أو **التشغيل الحقيقي**
2. **التوقف عن العمل**

أولاً :العمل الفعلي في ظل قانون العمل 11/90

1- تعريف العمل الحقيقي (التشغيل الحقيقي):

يشير **العمل الفعلي** إلى العمل الذي يقوم به العامل بشكل مباشر في مكان العمل أو الموقع المحدد، وفقًا للشروط والأوقات المتفق عليها في عقد العمل. يعد العمل الفعلي هو ممارسة العمل الحقيقية التي يترتب عليها دفع الأجر وتطبيق الحقوق والواجبات المنصوص عليها في عقد العمل. (المادة 1/6)

2- شروط العمل الفعلي:

- **التواجد في المكان المحدد** :يجب أن يتم العمل في المكان المتفق عليه في العقد أو الذي يحدده صاحب العمل.
- **التواجد في الوقت المحدد** :يجب على العامل الالتزام بمواعيد العمل التي تم تحديدها في العقد (سواء كان دوامًا كاملاً أو جزئيًا).
- **الأداء الجيد** :يجب على العامل أن يؤدي العمل وفقًا للمعايير المهنية المطلوبة.
- **وجود علاقة عمل** :يجب أن تكون هناك علاقة قانونية بين العامل وصاحب العمل، بما يضمن للعامل حقوقه.
- **نص المادة 53:** لا يمكن ان يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته ما عادا ما نص عليه القانون أو التنظيم صراحة

3- حقوق العامل في العمل الفعلي:

- **دفع الأجر** :يحق للعامل الحصول على الأجر الذي تم الاتفاق عليه لقاء عمله الفعلي.(م53)

- **الراحة والعطل السنوية** :من حق العامل الحصول على فترات راحة وفقًا للمتطلبات القانونية، مثل استراحة الغداء أو فترات الراحة القصيرة، بالإضافة إلى العطل السنوية. (م39)
- **الضمان الاجتماعي** :يتوجب على صاحب العمل توفير التأمينات الاجتماعية للعامل أثناء عمله الفعلي.
- **بالإضافة للحقوق** التي نصت عليها المادة 5 و6

4- واجبات العامل في العمل الفعلي:

- **الالتزام بالقواعد** :يجب على العامل الالتزام بجميع القوانين الداخلية للمؤسسة وكذلك بالقواعد التي ينص عليها عقد العمل.
- **الاستمرار في العمل** :يجب على العامل أداء العمل بانتظام وفي الموعد المحدد ما لم يطرأ سبب قانوني يبرر تغيبه.
- **بالإضافة للواجبات** التي نصت عليها المادة 7

ثانيًا :حالات التوقف عن العمل وفقًا لقانون العمل 11/90

التوقف عن العمل هو حالة يتوقف فيها العامل عن أداء عمله لأسباب معينة قد تكون قانونية أو استثنائية. يمكن أن يكون التوقف عن العمل مؤقتًا أو دائمًا، ويعتمد على نوع السبب.

1- أولا : العمل الحكمي

هو نوع من العمل الذي يعتبره القانون "عملًا" رغم أنه قد لا يتم فعليًا من قبل العامل. ببساطة، يتم تحديد العمل الحكمي قانونيًا أو اتفاقا في حالات معينة. **يمكن** أن ينشأ فيها التوقف عن العمل أو تعطيل العمل الفعلي ولكن تظل العلاقة التعاقدية قائمة.

وهو ما نصت عليه المادة 46بقولها:

تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يلي:

- فترات العمل المؤدى
- فترات العطل السنوية
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم (المادة 54)
- فترات الراحة القانونية
- فترات الغياب بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل
- فترات البقاء في الجيش.

وما نصت عليه المادة 54 بقولها: ...يتغيب العامل دون فقدان الاجر

- ممارسة تمثيل العمال (العمل النقابي والمندوبية)

- متابعة دورات تكوين والمشاركة في امتحانات اكاديمية أو مهنية
- بمناسبة حدث عائلي: زواج- ختان – ولادة مولود - وفاة

خصائص العمل الحكمي: قد يكون هناك

- **تعليق العمل الفعلي** :في بعض الحالات، قد يتوقف العامل عن أداء العمل الفعلي، لكن القانون يعترف بأنه لا يزال ملزمًا بالعمل من الناحية القانونية.
- **مواصلة العلاقة التعاقدية** :في العمل الحكمي، تظل العلاقة بين العامل وصاحب العمل قائمة رغم عدم أداء العمل الفعلي.
- **حالات خاصة** :يشمل ذلك حالات مثل المرض، الإجازات، الأعياد الرسمية، أو التوقف بسبب القوة القاهرة.

2- التوقف بسبب عقوبة تأديبية من الدرجة 1 و 2

في بعض الحالات قد يتعرض العامل لعقوبة التوقيف عن العمل تحفظيا أو بسبب عقوبة وتمتد الفترة من 1يوم إلى 30 يوم حسب النظام الداخلي لكل مؤسسة

3- التوقف بسبب القوة القاهرة:

- **تعريف القوة القاهرة** :هي الأحداث غير المتوقعة التي تؤدي إلى تعذر تنفيذ العمل، مثل الكوارث الطبيعية (كالزلازل أو الفيضانات) أو الأزمات الكبرى (مثل الأوبئة).
- **المادة 52 مكرر: تتحدث** أن صندوق خاص هو من يدفع اجرة العمال الذين لا يشتغلون بصفة مستمرة عند نفس الهيئة المستخدمة.

4- التوقف بسبب التغييرات في العمل (تعديل ظروف العمل):

- **توقف عن العمل مؤقتًا** بسبب تجديد عقد العمل محدد المدة

الحقوق والواجبات في حالة التوقف عن العمل

- **أجر التوقف** :في الحالات التي يكون فيها التوقف عن العمل بسبب القوة القاهرة أو المرض، يحق للعامل الحصول على أجره وفقًا للأنظمة القانونية.
- **حقوق العمال أثناء التوقف** :حتى في حالة التوقف عن العمل (بسبب مرض أو إجازة أو إضراب)، يظل العامل محميًا من بعض المخاطر القانونية، مثل الفصل غير العادل.
- **واجبات صاحب العمل** :يجب على صاحب العمل احترام حقوق العامل في حالة التوقف عن العمل، مثل دفع الأجور المستحقة، تقديم التأمينات الاجتماعية، وضمان ظروف عمل آمنة.