

حالات توقف علاقات العمل :

تقرر تشريعات العمل الحديثة بعض الحالات التي تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل منها ما يرتبط بالعمال ومنها ما يتعلق بالمؤسسة المستخدمة، هذه الحالات تختلف من حيث الآثار التي ترتبها حسب اختلاف أسبابها و دوافعها.

أولاً: الحالات الخاصة بالعمال

إضافة إلى حالات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر وأيضا حالات الإضراب والغلق المؤقت للمؤسسة تمنح القوانين الحديثة للعمال الحق في التوقف عن ممارسة العمل دون أن يتسبب ذلك في قطع علاقة العمل وهذه الحالات تتمثل في :

1- الإحالة على الاستيداع :

وتعني التعليق المؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للعمال وهي عطلة بدون اجر وتقوم على اتفاق الطرفين وذلك بتقديم طالب الإحالة على الاستيداع بناء على أسباب موضوعية مؤقتة نصت عليها المادة 64 قانون علاقات العمل الفردية الفقرة 8 من أمثلتها المرأة التي لديها طفل يقل عمره عن 5 سنوات ولا يوجد من يهتم برعايته، إصابة احد أسرة العامل بمرض يحتاج إلى رعاية خاصة أو القيام بأبحاث ودراسات فيها فائدة عامة تستدعي التفرغ لها.

ويترتب على وضعية الإحالة على الاستيداع آثار تتلخص في :

- توقيف الأجر وكل الامتيازات المادية المرتبطة به .

- توقف الاستفادة من الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد مع الاحتفاظ فقط بحق الرجوع إلى منصب العمل بعد انتهاء مدة الاستيداع .

أما عن مدة الإحالة على الاستدعاء لم يحدد القانون المدة القصوى له وهو يرجعها إلى الاتفاقيات الجماعية .

2- حالة الانتداب لأداء واجب الخدمة الوطنية :

تعتبر فترة أداء واجب الخدمة الوطنية من الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل بوضع العامل المعني بمجرد التحاقه بصفوف الجيش في وضعية الانتداب بقوة القانون ويحتفظ بحق إعادة إدماجه في منصب عمله بعد انتهاء مدة التجنيد والاستفادة من كل الامتيازات المكتسبة في العمل قبل فترة الخدمة .

3- حالة الانتداب لممارسة مهنة نيابية :

وهي المهام الانتخابية التي يضطر فيها العامل إلى الانقطاع عن عمله والتفرغ إلى المهام الجديدة المسندة إليه مثلا كانتخابه للعضوية في المجالس الشعبية المحلية وفي البرلمان ،كذلك حالات التمثيل النقابي بصورة دائمة ومستمرة.

4- حالة العطلة المرضية طويلة المدى وعطلة الأمومة :

تتوقف علاقة العمل نتيجة لحالة مرضية طويلة المدى أو مؤقتة أو بسبب حادث عمل وتجمد آثارها إلى غاية شفاء العامل وهذا ما نصت عليه المادة من 64 قانون علاقات العمل الفردية ، وفي هذه الحالة تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والعناية الطبية اللازمة خلال فترة الانقطاع . كما تستفيد المرأة العاملة من فترة الأمومة التي تؤدي إلى انقطاع مؤقت في علاقة العمل تستحق خلالها تعويضات يومية طوال فترة الانقطاع .

5-التوقيف الاحتياطي بسبب متابعة جنائية:

إذا ما ارتكب العامل خطأ يعاقب عليه القانون ، يوقف العامل ويخضع لتدابير احتياطية كحبسه مثلا وفي هذا تتوقف علاقة العمل إلى حين صدور حكم نهائي بشأن العامل سواء بالبراءة، فيسمح له بالعودة إلى منصب العمل أو بالإدانة وسجنه وبالتالي يمكن لصاحب العمل فسخ علاقة العمل لاستحالة تنفيذ الالتزامات المهنية.

ثانيا: الحالات الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة

يعني أن تتوقف المؤسسة المستخدمة عن العمل بسبب من الأسباب، حيث يضطر صاحب العمل إلى توقيف العمال عن ممارسة مهامهم بسبب استحالة تنفيذ التزاماته اتجاههم وتزويدهم بمواد العمل والتوقف المؤقت لنشاط صاحب العمل يطرح بصورة أساسية مدى التزامه بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف وفي هذا الشأن نميز بين حالتين :

-الحالة الأولى:

وتتعلق بالظروف المفاجئة الممكن توقعها كحدوث تعثر في آلات المصنع مثلا أو ارتكاب صاحب العمل لبعض المخالفات فينتج عنها الغلق المؤقت لمؤسسته ففي هذه الحالة يلتزم بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف سواء من أموال المؤسسة أو عن شركة التامين بموجب سند التأمين على المؤسسة.

-الحالة الثانية:

ويكون التوقف ناتجا عن حالة توافر شروط القوة القاهرة، حيث يكون السبب غير متوقع ولا يرتبط بتقصير أو إهمال من جانب صاحب العمل ولا يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة وبالتالي لا يلتزم بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل.