

الإجابة النموذجية:

1-العلاقة الموجودة بين العمال وصاحب العمل هي **علاقة العمل** وتتجسد قانونيا بإمضاء **عقد العمل** بين الطرفين.

تعريف عقد العمل: هو عبارة عن الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل الفردية الأجراء وصاحب العمل .

1- المقارنة بين تعليق علاقة العمل و إنهاء علاقة العمل

بالنسبة لتعليق علاقة العمل :

هي عبارة عن وضعية قانونية يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع علاقة العمل ، وذلك نتيجة ظروف خاصة دون استمرار العامل في أدائه لمهامه والتزاماته المهنية وهو ما يعرف بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل ووفقا للمادة 64 من قانون العمل تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- وجود اتفاق متبادل بين الطرفين يسمح للعامل بالتوقف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية مثل حال السيد "سفيان" الذي استدعي لإتمام دراسته بالخارج .
- العطل المرضية مثل حالة السيدة "أمينة" التي لديها الحق في عطلة أمومة .
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة ،مثل في حالة ما صدر هذا القرار في حق السيد "ياسر" بسبب شجاره مع المدير.

أما إنهاء علاقة العمل :

فهي تنتهي لأسباب مختلفة إما قانونية أو اقتصادية وقد حددها القانون ضمن حالات البطلان أو الإلغاء القانوني من قانون العمل المادة 66.

من أمثلة هذه الحالات الموجودة في السند1

-حالة السيد "محمد" تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية عادية بانتهاء المدة الزمنية أو العمل المتفق عليه ،

-بالنسبة لسيد "علي" يحال على التقاعد وهي نهاية الطبيعية لعلاقة العمل وتجزير المادة70 من قانون العمل للمستخدم إحالة العامل "علي" على التقاعد وفقا لتشريع المعمول به .

2- الإجراء الذي قام به صاحب العمل إجراء تعسفي في حالة السيد "سفيان" والسيدة "أمينة" لأنهما يعتبران ضمن حالات تعلق العمل المذكورة في المادة 66.

3- نعم يملك كل من السيد "سفيان" والسيدة "أمينة" الحق في إعادة لإدماج ذلك لأن القانون يمنحهما الحق في تعليق علاقة العمل دون انهائها .

4- بالنسبة للعاملين "علي" و "محمد" فقد انتهى عقد عملهم نهاية طبيعية ولا يمكنهم إعادة الإدماج .

- العامل ياسر اتلف ممتلكات المؤسسة والحق الضرر المادي بها ما يعطي الحق للمدير بعزله وذلك حسب ما تنص عليه المادة 73 "يتم تسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة في الحالات التالية:
إذا قام بأعمال عنف من شأنها أن تلحق خسائر بالمؤسسة المستخدمة."