

تعرف على الحالات التي يجيز فيها القانون إيقاف العامل عن العمل

حدد مشروع قانون مقدم من الحكومة بإصدار قانون العمل، في مادته ١٢٢، والتي أقرها مجلس الشيوخ خلال جلساته العامة، الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إيقاف العامل مؤقتاً ولمدة محددة

وجاءت المادة ١٢٢ حسبما انتهى إليها مجلس الشيوخ لتقرر بأنه لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً ، وذلك في الحالات الآتية:

1. إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبتها داخل مقر العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك

2. إذا اتهم العامل بارتكاب جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل

3. إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة

يشار في هذا الإطار إلي أنه ظهرت جليا الحاجة إلى قانون عمل جديد يلبي تطلعات الشعب المصري العظيم في تحقيق العدالة والتوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، ويكون دافعاً ومشجعاً للاستثمار، ويقوم على فلسفة جديدة مفادها بناء علاقات العملية الإنتاجية، تضمن استمرارية العمل وخلق مجتمع عمل متوازن ومناخ عمل مستقر ، ينعكس عمل متوازنة بين طرفي على زيادة الإنتاج وتحفيز الشباب على العمل بالقطاع الخاص دون خوف أو قلق ، ويحقق الأمان الوظيفي في هذا القطاع من خلال حظر الفصل التعسفي، ووضع ضمانات منضبطة لإنهاء علاقة العمل.

كما أن مشروع القانون جاء معالجا القصور الوارد بقانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وتطبيق مفهوم النصوص الدستورية ، ومتماشيا مع المبادئ الدستورية التي قررتها المحكمة الدستورية العليا ، ومستندا إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء وما نصت عليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية . كما بات جليا أيضاً تعثر التسوية الودية بين طرفي علاقة العمل، وبطء عمليات التقاضي، وعدم جدوى الجزاءات الجنائية، مما أدى إلى وجود العديد من المنازعات العمالية معلقة لم يتم فيها سواء بالتراضي أو أمام القضاء، فضلاً عن عدم التنسيق بين قانون العمل وقوانين التأمينات الاجتماعية والمعاشات، والطفل، في العديد من المفاهيم الواردة بها ، ما أدى إلى شيوع حالة من اللبس والغموض لدي المخاطبين بأحكام هذا القانون.