



المجلس الوطني لشؤون الأسرة
NATIONAL COUNCIL FOR FAMILY AFFAIRS

حقني في بيئة عملي دليل توعوي



حقي في بيئة عملي دليل توعوي

جميع حقوق النشر محفوظة للمجلس الوطني لشؤون الأسرة

المجلس الوطني لشؤون الأسرة
جبل عمان، شارع فوزي الملقبي
ص. ب. ٨٣٠٨٥٨ عمان ١١١٨٣٦ الأردن
هاتف: + ٩٦٢ ٦ ٤٦٢٣ ٤٩٠
فاكس: + ٩٦٢ ٦ ٤٦٢٣ ٥٩١
الموقع الإلكتروني: www.ncfa.org.jo

لا يجوز تصوير او اعادة طبع ونتاج اي جزء من هذه المادة من غير اذن مسبق من المجلس الوطني لشؤون الأسرة. الاراء والتفسيرات والنتائج التي يحتويها هذا الدليل تعبر عن وجهة نظر الباحثين ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلس الوطني لشؤون الأسرة

تم اعداد وتحضير هذا الدليل من قبل
المجلس الوطني لشؤون الأسرة وبالتعاون مع مؤسسة فريدوم هاوس

المقدمة:

إذا كانت المرأة في المجتمع تقارب الرجل من حيث العدد، فمن الصعب استبعاد هذا العدد أو عزله عن المشاركة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على حد سواء، و لتحقيق المشاركة المثلى للمرأة في التنمية لا بد من توفر مقومات ذاتية تمكنها من المشاركة الفاعلة كالتعليم و التأهيل و التدريب و الوعي الاجتماعي بالإضافة الى المقومات الخارجية التي توفر فرص العمل المناسبة و الخدمات الاجتماعية المساعدة على دخول المرأة الى كافة الميادين المختلفة.

من هذا المنطلق و إيماناً من المجلس الوطني لشؤون الأسرة بأهمية الدور الذي تؤديه المرأة الأردنية كجزء لا يتجزأ من عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع الاردني، و تماشياً مع رؤية جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين و الجهد الاستثنائي الذي تقوم به جلالة الملكة رانيا العبد الله من اجل تمكين المرأة و إشراكها في عملية التنمية المستدامة، جاء هذا الدليل بهدف توعية المرأة العاملة بحقوقها و واجباتها العمالية، وضمن أعمال مشروع تشريعات عمل المرأة و التوعية حولها بالتعاون مع مؤسسة فريدم هاوس.

لقد اثبت الواقع العملي انه بالرغم من وجود اعتراف تشريعي بحقوق المرأة في العمل الا ان الممارسات والاتجاهات ما تزال تقلل من شأنها، و لعل أهم الاسباب التي تحرم المرأة العاملة من أبسط حقوقها العمالية يعود الى ضعف الثقافة بهذه الحقوق من قبل المرأة العاملة نفسها.

و من اجل شمول معرفة العاملة بحقوقها لا بد من البدء بإلقاء الضوء على بعض الاتفاقيات الدولية و العربية و التشريعات الأردنية التي تعتبر اللبنة الاساسية في توفير بيئة داعمة لعمل المرأة.

الأمين العام

الدكتورة هيفاء أبو غزالة



الاتفاقيات الدولية:

لقد وقعت المملكة الأردنية الهاشمية على مجموعة من الاتفاقيات الدولية و العربية المتعلقة بالعمل، و يأتي في مقدمتها اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨) المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل، و اتفاقية العمل العربية لسنة ١٩٦٦ الخاصة بمساواة العمال و العاملات في الأجور لدى تساوي قيمة العمل، بالإضافة الى الاتفاقيات المتعلقة مباشرة بوضع المرأة مثل:

١) اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة التي تقوم على اساس تساوي الرجل والمرأة في الحقوق خاصة الحق في العمل بصفته حقا لكل البشر

- الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها عند التوظيف
- الحق في حرية اختيار المهنة و العمل و الحق في الترقى و الامن الوظيفي و في جميع مزايا و شروط الخدمة
- الحق في التدريب المهني بما في ذلك التدريب على المهن الصناعية و التدريب المهني المتقدم و التدريب المتكرر
- الحق في المساواة في الأجور بما في ذلك الاستحقاقات و الحق في المساواة في المعاملة عند تساوي قيمة العمل و كذلك المساواة في تقييم نوعية العمل.
- الحق في الضمان الاجتماعي خاصة في حالات التقاعد و البطالة و المرض والعجز و الشيخوخة و أي شكل من اشكال عدم القدرة على العمل بالإضافة الى الحق في اجازة مدفوعة الاجر.
- الحق في الوقاية و السلامة الصحية في العمل بما في ذلك حماية وظيفية الانجاب.

٢) الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة؛ التي اعطت المرأة اهتماما خاصا بشروط و ظروف العمل من اجل حمايتها و رعايتها صحيا و اجتماعيا، فقد نصت على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة و لشاقة او الضارة بالصحة او الاخلاق، بالإضافة لحظر تشغيل النساء ليلا، كما اوجبت على صاحب العمل ان يوفر للنساء العاملات في منشآت دارا لحضانة اطفالهن، و وضع شروط خاصة للعمل اثناء الفترة الاخيرة من الحمل، بالإضافة لمنحها اجازة بكامل الاجر قبل و بعد الوضع.

التشريعات الوطنية:

اما الدستور الأردني و قانون العمل الأردني فقد جاءا متناغمين مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية و العربية من تحقيق للمساواة بين العامل والعاملة في مختلف المجالات، فقد نص الدستور الأردني في مادته رقم ٢٣ على ان:

١- العمل حق لجميع المواطنين و على الدولة ان توفره للأردنيين لتوجيه الاقتصاد الوطني و النهوض به.

٢- تحمي الدولة العمل و تضع له تشريعا يقوم على المبادئ الآتية:

- إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عمله و كلفته.
- تحديد ساعات العمل الاسبوعية و منح العمال ايام راحة اسبوعية و سنوية مع الاجر.
- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، و في احوال التسريح و المرض و العجز و الطوارئ الناشئة عن العمل.
- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء و الاحداث.
- خضوع العامل للقواعد الصحية.
- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

قانون العمل الأردني:

اما قانون العمل و تعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ فإن جميع المعلومات المتضمنة في هذا الدليل مستقاة من أحكام قانون العمل الأردني:

عقد العمل:

قد يكون عقد العمل شفهيًا او كتابيًا، وفي الحالتين يكون العقد قانونيًا و ملزمًا لصاحب العمل و العامل. و قد يكون العقد لمدة محدودة (سنة مثلا أو عدة أشهر أو أيام) أو غير محدودة، أو لعمل معين او غير معين.

من هو العامل ؟

العامل هو كل شخص ذكرا كان او انثى يؤدي عملا لقاء أجر و يكون تابعا لصاحب العمل و تحت امرته، ويشمل ذلك الأحداث و من كان قيد التجربة أو التأهيل.

انطلاقا من تعريف قانون العمل للعامل فإن الجنس لا يعتبرصفة مانعة لتمتع العاملة بجميع الحقوق العمالية التي تمنح للعمال بموجب قانون العمل مما في ذلك التدريب و شغل المناصب القيادية العليا، بل على العكس من ذلك فقد خص قانون العمل نصوصا قانونية تحمي المرأة من استغلال صاحب العمل لها .

واجبات العامل:

كما للعامل حقوقا فعليه واجبات يؤديها تجاه عمله المؤتمن عليه و من هذه الواجبات :

- ١- تأدية العمل بنفسه والالتزام بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه بشرط أن لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة.
- ٢- ان يبذل في أداء العمل عناية الشخص العادي.
- ب - المحافظة على أسرار العمل الصناعية والتجارية و عدم إفشاءها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل.
- ج - الحرص على حفظ الأدوات و اللوازم المسلمة إليه لتأدية العمل.
- د - الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

الامور الواجب مراعاتها قبل توقيع عقد العمل:

يجري صاحب العمل أو من ينوب عنه في المسؤولية مقابلة شخصية مع العامل للحكم على أهليته للعمل قبل توقيع العقد، و تعتبر هذه المقابلة ذات أهمية كبيرة لكلا الطرفين ففيها يتم تحديد أهلية العامل لطبيعة العمل و أهلية طبيعة العمل للعامل ، لذلك يعتبر معرفة و وعي العامل لحقوقه و مناقشتها مع صاحب العمل قبل توقيع العقد من الأساسيات التي تقي من حصول المنازعات العمالية بين الطرفين ، و من الأمور التي يجب مناقشتها و مراعاتها قبل توقيع العقد.

أولاً: الاتفاق مع صاحب العمل على نوع العمل و مكانه ، حيث يحظر على صاحب العمل تشغيل العامل بعمل يختلف اختلافاً كاملاً عن طبيعة العمل المتفق عليه، كما يحظر عليه تشغيل العامل بمكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك لتغيير مكان إقامة العامل، إلا إذا اتفق الطرفان على ذلك بنص صريح في عقد العمل.

ثانياً: الاتفاق مع صاحب العمل على قيمة الأجر و كيفية دفعه، بحيث لا يقل الأجر الشهري عن الحد الأدنى المقرر للأجور في المملكة الأردنية الهاشمية و البالغ حالياً ١٥٠ ديناراً شهرياً، و يعاقب صاحب العمل او من ينوب عنه بغرامة تصل إلى ١٠٠ دينار عن كل حالة يدفع فيها للعامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

- يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على ٧ أيام من تاريخ استحقاقه، و لا يجوز لصاحب العمل حسم اي مبلغ من الأجر إلا في الحالات التالية ؛
 - أ - استرداد ما قدمه من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (١٠ ٪) من الأجر.
 - ب - استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة عما يستحقه.
 - ج - اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى.
 - د - اشتراكات العامل في صندوق الادخار.
 - هـ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان وغير ذلك من مزايا أو خدمات يقدمها صاحب العمل.

و - كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي صدر بحق العامل.

ز - المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في قانون العمل.

- إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال باستلام مبلغ أقل من أجره المستحق له لا يعني اسقاط حقه بباقي المبلغ.

الدعاوى المتعلقة بالأجور:

- تقام الدعاوى المتعلقة بالأجور كالنقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أمام سلطة الأجور على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة، ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر وفي حالة عدم توفر هذا الشرط فللعامل حق اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة.
- تعتبر دعاوى الأجور من الدعاوى المعفية من الرسوم و الطوابع، وتنفذ قرارات سلطة الأجور كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية بشرط ان لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيم.

الاجراءات التأديبية و فرض الغرامات:

- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي اجراء تأديبي او فرض غرامة على العامل إلا ضمن لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل وزارة العمل، و لا يحق له اتخاذ أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل بعد انقضاء ١٥ يوما على المخالفة حتى و ان كانت من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات .
- في حال كانت مخالفة العامل من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات فيجب ان لا تزيد قيمة الغرامة على أجر ٣ أيام في الشهر الواحد، و لا يجوز إيقاف العامل عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ٣ أيام في الشهر الواحد، بل و يجب ان تتاح للعامل فرصة الدفاع عن نفسه و سماع أقواله قبل فرض العقوبة، كما يحق للعامل الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغه بها.
- تسجل الغرامات في سجل خاص يبين فيه اسم العامل و مقدار أجره و اسباب فرض الغرامة عليه، و تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة.

ثالثاً: الاتفاق على ساعات العمل الاساسية و الإضافية، بحيث لا تزيد ساعات العمل الأساسية عن ٨ ساعات في اليوم الواحد و ٤٨ ساعة في الاسبوع ، و يجوز توزيع ساعات العمل الاسبوعية (٤٨ ساعة) على أيام الاسبوع بشرط الا يزيد مجموع ساعات اليوم الواحد على ١١ ساعة شاملاً أوقات الراحة.

- يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية في حالات:

أ) الجرد السنوي و إعداد الميزانية و الحسابات الختامية و الاستعداد للبيع بأسعار مخفضة بشرط ألا يزيد عدد الايام على ٣٠ يوما في السنه و ان لا تزيد ساعات العمل في اليوم الواحد على ١٠ ساعات.

ب) من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع او أي مادة قد تتعرض للتلف او من أجل تسلم مواد معينة او تسليمها او نقلها.

• يجوز تشغيل العامل ساعات عمل اضافية بشرط موافقته و على ذلك يتقاضى العامل عن كل ساعة عمل اضافية أجرا لا يقل عن (١٢٥%) من أجره المعتاد ، اما إذا اشتغل العامل يوم العطلة الاسبوعية أو أيام الاعياد الدينية و العطل الرسمية فإنه يتقاضى عن ذلك اليوم أجرا اضافيا لا يقل عن (١٥٠%) من أجره المعتاد.

• لا يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة ما بين الساعة ٨ مساءً و السادسة صباحاً إلا في الاعمال التالية:

١) العمل في الفنادق و المطاعم و المقاهي و دور الملاهي و المسارح و دور السينما.

٢) العمل في المطارات و شركات الطيران و المكاتب السياحية.

٣) العمل في المستشفيات و المصحات و العيادات.

٤) العمل في نقل الأشخاص و لبضائع بالطرق المائية و الجوية و البرية.

٥) العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات و المهن المرتبطة بها.

رابعاً: الاتفاق مع صاحب العمل على الاجازات:

أ) الاسبوعية ، حيث يعتبر يوم الجمعة هو يوم العطلة الاسبوعية إلا اذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

ب) السنوية، للعامل الحق في إجازة سنوية بأجر كامل لمدة ١٤ يوماً عن كل سنة خدمة و تصبح مدة الاجازة السنوية ٢١ يوماً إذا امضى العامل خمس سنوات متصلة لدى نفس صاحب العمل، و يجوز للعامل بالاتفاق مع صاحب العمل تأجيل الإجازة السنوية للسنة التالية، إلا ان الاجازة المؤجلة تسقط في حالة انقضاء السنة التي أجلت إليها و لم يطلب العامل استعمالها خلال تلك السنة.

• يعتبر باطلا كل اتفاق يتم فيه تنازل العامل عن اجازته السنوية او عن اي جزء منها.

• في حال انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل استعماله لإجازته السنوية، يحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة.

ج) المرضية، للعامل الحق بإجازة مرضية مدتها ١٤ يوماً بأجر كامل بناء على تقرير الطبيب و تجدد لمدة ١٤ يوماً أخرى و بأجر كامل إذا كان العامل نزيل المستشفى و بنصف الأجر إذا لم يكن نزيل المستشفى.

د) إجازة الأمومة، ومدتها ١٠ أسابيع قبل الوضع و بعده و بأجر كامل، و يشترط ان لا تقل الإجازة بعد الوضع عن ٦ أسابيع، و يمنع تشغيل العاملة قبل انقضاء تلك المدة.

هـ) إجازة لتربية الأطفال، و مدتها سنة دون أجر بشرط ان يكون عدد العمال في المؤسسة ١٠ عمال أو أكثر، و تفقد العاملة حقها في الرجوع لعملها إذا عملت بأجر في مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

و) فترات الإرضاع، و مدتها سنة من تاريخ الولادة، حيث تستحق العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة فترة أو فترات مدفوعة الأجر لا يزيد مجموعها على ساعة واحدة في اليوم.

ن) يحق للعامل إجازة مدتها ١٤ يوماً و بأجر كامل في حالات:

• الالتحاق بدورة للثقافة العمالية بشرط ان تكون معتمدة من وزارة العمل و بالاتفاق بين صاحب العمل و النقابة المعنية.

• أداء فريضة الحج و يشترط للحصول على هذه الإجازة ان يكون العامل قد عمل مدة ٥ سنوات متواصلة لدى صاحب العمل و لا تعطى هذه الإجازة إلا مرة واحدة خلال مدة الخدمة.

ي) يحق للعامل إجازة دراسية مدتها ٤ أشهر دون أجر إذا التحق بجامعة او كلية او معهد معترف به بصورة رسمية.

كما راعى قانون العمل الأردني العلاقات و الاعتبارات العائلية و الأسرية بإعطاء الحق لكل من الزوجين دون تمييز بين الرجل والمرأة في الحصول على اجازة لمرة واحدة دون أجر و لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل خارج المحافظة التي يعمل بها أو خارج المملكة الأردنية الهاشمية.

خامساً: التعرف على طبيعة المهام الموكلة للعامل و مخاطر المهنة، حيث يتوجب على صاحب العمل إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته و سبل الوقاية الواجب عليه اتباعها ، و في حالة استخدام العامل لأول مرة في صناعة خطرة فعلى صاحب العمل تدريبه مدة لا تقل عن شهر تحت اشرافه المباشر أو اشراف رئيس القسم المسؤول، بالإضافة إلى تعليق التعليمات و الإرشادات التي توضح مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها بأماكن بارزة و في أماكن العمليات المختلفة.

- هنالك أعمال صناعية لا يجوز لصاحب العمل تشغيل النساء بها مثل:
 - ١- المناجم و المحاجر و جميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن و الحجاره تحت سطح الارض.
 - ٢- صهر المعادن.
 - ٣- تفضيض المرابا باستخدام الزئبق.
 - ٤- صناعة المواد المتفجرة و المفرقات و الأعمال المتعلقة بها.
 - ٥- لحام المعادن بجميع أشكاله.
 - ٦- العمليات التي يدخل في تصنيعها مادة الرصاص.
 - ٧- عمليات المزج والعجن في صناعة و اصلاح البطاريات الكهربائية.
 - ٨- صناعة الزفت (الاسفلت).
 - ٩- صناعة الكاوتشوك.
 - ١٠- شحن و تفرغ و تخزين البضائع في الاحواض و الارصفة و الموانئ و مخازن الابداع و استقبال و صيانة السفن.

- يحظر على صاحب العمل تشغيل المرأة الحامل بالأعمال التالية:
 - ١) الاعمال التي تشمل التعرض للاشعاعات الذرية أو النووية و أشعة اكس.
 - ٢) اي عمل يتطلب التعرض لأبخرة أو أدخنة من مشتقات النفط (البترول).
 - ٣) الاعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة (تراتوجينية)، أي تعمل على تشويه شكل الجنين.

٤) الاعمال التي تتطلب التعرض لمادة الانيلين في الصباغة و ثاني كبريتيد الكربون في صناعة الحرير الصناعي و السيلوفان (القصدير) و المواد الهيدروكربونية في تكرير البترول و الزئبق و الفسفور و المنجنيز و الكاديوم و البريليوم.

سادساً: التعرف على مكان العمل و التأكد من توفر ؛

١- مكان لرعاية الأطفال ”خاصة اذا كانت العاملة متزوجة “، حيث يتوجب على صاحب العمل تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات بشرط ان يكون لديه على الأقل ٢٠ عاملة متزوجة، و لا يقل عدد الأطفال عن ١٠ أطفال، و لا تقل أعمارهم عن ٤ سنوات.

٢- شروط السلامة و الصحة المهنية، حيث يتوجب على صاحب العمل توفير ؛

- وسائل الحماية الشخصية و الوقاية من أخطار العمل و أمراض المهنة للعاملين لديه و ذلك بتوفير الملابس و النظارات الواقية و القفازات و الأحذية و الكمامات الفلترية و خوذ الرأس و سدادات الأذن و غيرها من وسائل الحماية التي تتناسب مع طبيعة المهنة و أخطارها، مع ارشادهم لطريقة استعمالها و المحافظة عليها و على نظافتها.
- وسائل و أجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة.
- الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة و العاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها او تداولها بالاضافة لتوفير الاجهزة الفنية الكافية.
- ان تكون غرف العمل ذات تهوية جيدة و وفقاً للشروط الصحية المقررة من مديرية السلامة و الصحة المهنية و البيئية في وزارة العمل بالإضافة لاستخدام أجهزة شافطة أو إيجاد نظام للتهوية الصناعية.
- أن تكون أرضية أماكن العمل غير متلاصقة بالخامات و الماكينات و المنتجات، وأن تترك مسافات مناسبة حول الآلات و الماكينات أو وحدات العمل تسمح للعمال بحرية الحركة لأداء أعمالهم بشرط ان لا يعيق اصلاح الماكينات أو نقل المواد المستخدمة في العمل.

٣- غرفة لتغيير ملابس العاملين، على ان تتوفر فيها التهوية و شروط السلامة العامة، و تكون غرفة العاملات منفصلة عن غرفة العاملين الذكور بالإضافة إلى انفصالها عن غرفة الاستراحة و المرافق الصحية ، كما يتوجب توفير المرافق الصحية المنفصلة للعاملات عن العاملين.

الأمور الواجب مراعاتها عند توقيع العقد:

أولاً: قراءة بنود العقد كاملة قبل توقيعه.

ثانياً: التأكد من كتابة قيمة الأجر المتفق عليه و كيفية دفعه بالعقد، بالإضافة لأية شروط تم الاتفاق عليها مع صاحب العمل .

ثالثاً: التأكد من أن العقد الكتابي نظم على نسختين على الأقل و بلغة يفهمها العامل، و يحتفظ العامل بنسخة منه.

أما إذا كان العقد شفويًا و ليس مكتوبًا و حصل نزاع قضائي مع صاحب العمل فيجوز للعامل اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية.

إنهاء عقد العمل:

لا ينتهي عقد العمل بوفاء صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل، و لا ينتهي العقد بتغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع او انتقاله بطريق الارث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر، و يظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتشارك عن تنفيذ الالتزامات المستحقة للعامل في عقد العمل قبل تاريخ نقل الملكية و لمدة ٦ أشهر، أما بعد انقضاء مدة ٦ أشهر فإن صاحب العمل الجديد يتحمل مسؤولية تنفيذ الالتزامات وحده.

حالات انتهاء عقد العمل:

- إذا اتفق العامل و صاحب العمل على إنهائه.
- إذا انتهت مدة عقد العمل او انتهى العمل نفسه.
- إذا توفي العامل أو اقعده مرض أو عجز عن العمل و ثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المراجع الطبي.
- إذا توفي صاحب العمل و كان عقد العمل قائماً على وجوده شخصياً.

إنهاء عقد العمل غير محدد المدة:

- إذا رغب أحد طرفي عقد العمل (العامل أو صاحب العمل) في إنهاء العقد غير محدد المدة فيتوجب على الطرف الراغب في إنهائه إشعار الطرف الآخر خطياً قبل شهر واحد على الأقل، و لا يجوز سحب هذا الإشعار إلا بموافقة الطرفين.
- إذا كان الاشعار من طرف صاحب العمل فله ان يعفي العامل من العمل أو تشغيله خلال مدة الاشعار إلا في الايام السبعة الأخيرة منه فيجوز للعامل التوقف عن العمل خلالها، و يستحق العامل أجر الشهر كاملاً في جميع الأحوال حيث تعتبر مدة الاشعار من مدة الخدمة.
- إذا كان الاشعار من طرف العامل و ترك العمل قبل انتهاء مدة الاشعار أو ترك العمل دون إشعار فلا يستحق العامل أجراً عن فترة تركه العمل بل عليه تعويض صاحب العمل بما يعادل أجره عن تلك الفترة.

الحالات التي لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه اشعار إليه لإنهاء خدمته:

- ١) المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها.
- ٢) خلال إجازة الأمومة التي تستحقها المرأة الحامل لمدة ١٠ أسابيع قبل الوضع و بعده بأجر كامل.
- ٣) أثناء قيام العامل بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية.
- ٤) أثناء إجازة العامل السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو

الحج أو في الاجازة المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للاتحاق بمعهد او كلية او جامعة معترف بها.

يعتبر انتهاء خدمة العامل في احدى الحالات السابقة فصلاً تعسفياً، و عليه يحق للعامل إقامة دعوى ضد صاحب العمل والمطالبة ببدل الفصل التعسفي و حقوق نهاية الخدمة.

الحالات التي يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار:

- أ - إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة.
- ب - عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.
- ج - إذا ارتكب العامل خطأً نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، و يتشترط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.
- د - مخالفة العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابةً مرتين.
- هـ - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ٢٠ يوماً متقطعة أو أكثر من ١٠ أيام متتالية خلال السنة الواحدة، بشرط أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل للعامل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.
- و - افشاء العامل الأسرار الخاصة بالعمل.
- ز - إدانة العامل بحكم قضائي قطعي بجناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.
- ح - إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر واضح أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخرلاً بالأداب العامة في مكان العمل.
- ط - إذا اعتدى العامل أثناء العمل أو كان الاعتداء بسببه على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر بالضرب أو التحقير.

الحالات الطارئة التي تجيز انتهاء خدمة العامل او تعليق عمله لفترة مؤقتة:

- يجوز لصاحب العمل انتهاء عقود العمل غير محددة المدة أو تعليقها كلها او بعضها إذا

اقتضت ظروف العمل الاقتصادية أو الفنية التي يعاني منها صاحب العمل تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل بشرط تبليغ وزير العمل بذلك خطياً معززاً بالأسباب المبررة فوراً.

في هذه الحالة يشكل وزير العمل لجنة مشكلة من أصحاب العمل و العمال و الحكومة تتولى مهمة النظر بالطلب و بناء على توصيات اللجنة يصدر وزير العمل قراره بالموافقة او الرفض إلا أن هذا القرار يكون قابلاً للطعن لدى محكمة الاستئناف سواء كان الطعن من قبل العمال أو من قبل صاحب العمل.

- يحق للعامل الذي علق عقد عمله ان يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة.
- العمال الذين انهيت خدماتهم يتمتعون بحق العودة لعملهم خلال سنة من تاريخ تركهم للعمل بشرط عودة العمل لطبيعته و امكانية استخدامهم لدى صاحب العمل.
- إذا اضطر صاحب العمل لوقف العمل بصورة مؤقتة لسبب ليس في وسعه منعه، فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على أول ١٠ أيام من توقف العمل خلال السنة، أما المدة التي تزيد على ذلك فيدفع للعامل نصف أجره و لمدة لا يزيد فيها مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ٦٠ يوماً في السنة.

الفصل التعسفي:

ان انتهاء خدمة العامل لاسباب لا يجيزها قانون العمل يعتبر فصلاً تعسفياً وعليه يحق للعامل إقامة دعوى لدى المحكمة المختصة خلال ٦٠ يوماً من تاريخ فصله، فإذا تبين للمحكمة ان الفصل كان تعسفياً و مخالفاً لأحكام قانون العمل تصدر المحكمة أمراً لصاحب العمل بإعادة العامل لعمله الاصيل أو تقدر مقدار التعويض عن هذا الفصل بما لا يقل عن أجور ٣ أشهر و لا يزيد عن ٦ أشهر، و يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل.

الحالات التي تجيز للعامل ترك العمل دون اشعار:

يحق للعامل ترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بجميع حقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة، بالإضافة إلى تعويضات العطل والضرر الذي أصابه في أي من الحالات التالية؛

أ - استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً واضحاً عن العمل الذي اتفق عليه مع صاحب العمل.

ب - استخدام العامل بمكان عمل غير المكان المخصص لعمله مما يؤدي إلى ضرورة تغيير العامل لمحل إقامته الدائم.

ج - نقل العامل إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل المتفق عليه.

د - تخفيض أجر العامل.

هـ - إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمرار العامل في العمل من شأنه تهديد صحته.

و - إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله أو كان الاعتداء بسببه أثناء العمل على العامل بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي.

ز - إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام قانون العمل أو أي نظام صادر عنه بعد تلقيه إشعاراً من وزارة العمل تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

إنهاء عقد العمل محدد المدة:

أ - إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب التي تجيز له ترك العمل دون اشعار فيستحق العامل جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق كامل الأجر حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد بشرط ان لا يكون إنهاء عقد العمل فصلاً بسبب احدى الحالات التي تجيز لصاحب العمل انهاء خدمة العامل دون اشعار.

ب - إذا كان إنهاء العقد محدد المدة برغبة من العامل و في غير الحالات التي تجيز له ترك العمل دون إشعار جاز لصاحب العمل إقامة دعوى لدى المحكمة المختصة لإثبات العطل والضرر عن هذا الانهاء و مطالبته بالتعويض عن ذلك و يعود تقدير التعويض إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز المبلغ أجر نصف شهر عن كل شهر من الشهور المتبقية من العقد.

مكافأة نهاية الخدمة:

يشترط لحصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة ؛

- ١- ان يعمل العامل لمدة غير محدودة.
- ٢- عدم خضوع العامل لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.
- ٣- انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب.

قيمة مكافأة نهاية الخدمة ؛

• تكون مكافأة نهاية الخدمة بمقدار أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية، وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه.

أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فتحسب المكافأة على أساس المتوسط الشهري للأجر الذي تقاضاه العامل خلال ١٢ شهراً قبل انتهاء خدمته، وإذا كانت خدمته أقل من ١٢ شهراً فيحسب المتوسط الشهري لمجموع خدمته، وتعتبر الفواصل التي لا تزيد عن شهر و تقع بين عمل وآخر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة.

• بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل بها تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة.

شهادة الخدمة (شهادة الخبرة):

يعطي صاحب العمل للعامل عند انتهاء خدمته و بناءً على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.

حق العامل المتوفى:

إذا توفي العامل تعطى جميع حقوقه المقررة بحسب أحكام قانون العمل الى ورثته الشرعيين، بالإضافة إلى حقوقه في أي من صناديق الادخار الخاضع لها ضمن نظام المؤسسة التي كان يعمل بها.

إصابات العمل و أمراض المهنة:

- تطبق الأحكام المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال الذين لا يطبق عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي.
- إذا أصيب عامل بإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضرراً جسيماً يمنعهُ من الاستمرار في عمله، فعلى صاحب العمل نقل المصاب إلى المستشفى أو أي مركز طبي وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحدوث، بالإضافة إلى إرساله إشعاراً إلى وزارة العمل خلال مدة لا تزيد على (٤٨) ساعة من وقوع الحادث. ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته.
- إذا خالف صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثلها ما ذكر سابقاً فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن ١٠٠ دينار ولا تزيد على ٥٠٠ دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار.
- يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في قانون العمل للعامل الذي يصاب بمرض من أمراض المهنة ناشئ عن عمله وذلك بناءً على تقرير من الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من وزارة العمل.
- لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في قانون العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل.

مقدار التعويض:

- أ - إذا نتج عن إصابة العمل وفاة العامل أو عجزه الكلي فإن صاحب العمل يدفع تعويضاً بمقدار أجر ١٢٠٠ يوم عمل بشرط أن لا يزيد التعويض على ٥٠٠٠ دينار ولا يقل عن ٢٠٠٠ دينار.
- ب - إذا نتج عن إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (٧٥٪) من معدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك خلال مدة المعالجة التي تحدد بناءً على تقرير من الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من وزارة العمل إذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفف ذلك البديل إلى (٦٥٪) من معدل الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة.

الانضمام للنقابات المهنية:

- للعمال في أي مهنة حق تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام قانون العمل
- للعمال في أي مهنة الحق في الانتساب الى النقابة الخاصة بمهنته التي يعمل بها إذا توافرت فيه شروط العضوية.
- يحظر على صاحب العمل اشتراط عدم انتساب العامل الى نقابة عمال أو التنازل عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإجحاف بأي حق من حقوق العامل بسبب انتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل.

أهداف النقابات العمالية:

- ١- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم ضمن احكام قانون العمل.
- ٢- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم.
- ٣- العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال.