

التوعية العمالية

الحلقة (4)

من خلال التعامل اليومي مع قضايا العمال والعمالات واستشاراتهم، فقد وجدنا أن معظم العاملين/ات في القطاع الخاص لديهم نفس التساؤلات -تقريباً- حول قانون العمل المطبق وحقوقهم وواجباتهم. بناءً عليه فقد ارتأينا في مركز الديمقراطية وحقوق العاملين أن نصدر سلسلة توعوية للعمال والعمالات على مدار شهرين، أملين أن نجيب على معظم تساؤلاتهم حول أوضاعهم الوظيفية في القطاع الخاص وفقاً لقانون العمل الساري الذي يحكم علاقات العمل الخاصة.

الأجور

تعريف الأجر: هو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات (وهذه العلاوات أو البدلات لكي تحسب من الأجر يجب أن تمنح للعامل بشكل ثابت ومستمر)

- استحقاق الأجر وكيفية أدائه

يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان عمله وإن لم يؤد عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة التي يعمل بها.

و يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً (شيكل , دينار , دولار) شريطة أن يتم الدفع في نهاية كل شهر للعاملين بأجر شهري . وفي نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو الأسبوع أو المياومة .

* ولا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمس أيام من تاريخ استحقاق الأجر .

الخصميات والغرامات

حدد قانون العمل الحالات التي يجوز فيها أن يحسم من أجر العامل على سبيل الحصر أي أنه عدا الحالات التالية لا يجوز أن يحسم أية مبالغ من أجر العامل:

- 1- تنفيذاً لحكم قضائي قطعي
- 2- أية سلفة مستحقة لصاحب العمل على أن لا يزيد كل حسم عن 10% من الأجر الأساسي (أي أجر العامل دون أن يضاف إليه العلاوات و البدلات أياً كان نوعها)
- 3- الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون و الأنظمة الصادرة بمقتضاه. على أنه لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في

- لائحة الجزاءات المصدقة من وزارة العمل، مع مراعاة أن لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر و أن لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة.
- وبالنسبة لهذه الغرامات فإنها تخصص للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة و لا يجوز لصاحب العمل أن يستفيد منها لنفسه .
- و للعامل الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابيا . (حيث يوجد في كل محافظة مكتب عمل تابع لوزارة العمل و يوجد فيه قسم للتفتيش العمالي)
- وفي جميع الحالات فإنه لا يجوز أن يكون مجموع ما يحسم من غرامات و سلف مستحقة لصاحب العمل عن 15% من الأجر الأساسي للعامل .
- و في غير الحالات المذكورة أعلاه لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم أية مبالغ من أجر العامل و لا أن ينزل من قيمة الأجر المتفق عليه بينه و بين العامل .

□ تأخر بلال عن دوامه صباحا يوم السبت فوجه إليه صاحب العمل إنذار وخصم عليه نصف أجره . هل هذا الاجراء قانوني ؟
هذا الاجراء غير قانوني ولا يجوز لصاحب العمل أن يخصم عليه كغرامة أكثر من 10% من أجره , وعلى العامل في هذه الحالة التوجه إلى مفتش العمل لإعتراض على هذا الاجراء .

ملاحظة: الأجر من الديون الممتازة بحيث يتيح للعاملة حق التقدم و التتبع للحصول عليه.

سواء كنت عاملا/ة أم صاحب عمل وكان لديك استفسار عن موضوع قانوني يتعلق بالعمل فإن أبوابنا مفتوحة لتقديم المساعدة الممكنة من الأحد إلى الخميس خلال أوقات الدوام التي تبدأ من الساعة الثامنة صباحا حتى الرابعة عصرا على عناويننا المبينة أدناه.

تنويه: إن جميع الحقوق الواردة في قانون العمل والتي من ضمنها الحقوق الواردة في هذه المطوية تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل والتي لا يجوز التنازل عنها، وفي حال وجود اتفاق أو نظام داخلي يعطي العامل حق معين فإنه يجب تطبيق القانون أو الاتفاق أو النظام أيهما أفضل للعامل.

ومعا نحو كسر حاجز الخوف والجهل بالقانون.