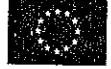


تصريح: تم طباعة هذا الكتيب بدعم من الاتحاد الأوروبي وصندوق السفارة الهولندية لحقوق الإنسان. أن محتويات هذا الكتيب هو من مسؤولية ميزان وحدها ولا يعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

Disclaimer: This brochure has been produced with the generous support of the European Union and the Netherlands Embassy's Human Rights fund. The contents of this brochure is the sole responsibility of MIZAN and does not necessarily reflect the views of the European Union



مجموعة القانون من أجل حقوق الإنسان
Law Group for Human Rights



سابع عشر: منح قانون العمل للعامل - ذكرا كان أو أنثى - إجازات بعضها بأجر وبعضها بدون أجر وهي:

أ- الاجازات المشتركة:

- 1- الإجازة السنوية (بأجر) - المادة 11 من قانون العمل.
- 2- الإجازة المرضية (بأجر) - المادة 15 من قانون العمل.
- 3- إجازة الالتحاق بدورة للثقافة العمالية (بأجر) و مدتها أربعة عشر يوما- المادة 1/11 من قانون العمل.
- 4- إجازة أداء فريضة الحج (بأجر) و تمنح للعامل الذي عمل 5 سنوات متصلة لدى صاحب العمل ولمرة واحدة مدتها أربعة عشر يوما - المادة 2/11 من قانون العمل.

- 5- إجازة الالتحاق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية (بدون اجر) ومدتها أربعة عشر يوما (المادة 11/ب من قانون العمل).
- 6- إجازة الزوجين لانتقال عمل احدهما (بدون أجر) وذلك لمرة واحدة ولدة لا تزيد على سنتين - المادة 18 من قانون العمل.

ب- الاجازات الخاصة بالمرأة العاملة:

- 1- إجازة الأم لرعاية أطفالها (بدون أجر) ومدة الإجازة لا تزيد عن سنة (المادة 17 من قانون العمل).
- 2- إجازة الأمومة (بأجر) مدتها عشرة أسابيع بحيث لا تقل الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع - المادة 70 من قانون العمل.

ثامن عشر: يحق للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة الحصول خلال سنة من تاريخ الولادة على فترة أو فترات لا تزيد على الساعه يوميا بقصد إرضاع مولودها (المادة ٧١ من قانون العمل)

تاسع عشر: على صاحب العمل إذا كانت تعمل لدية ٢٠ امرأة متزوجة أن يوفر مكانا مناسباً لرعاية أطفال العاملات يكون في عهده مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات وان لا يقل عددهم عن عشرة أطفال (المادة ٧٢ من قانون العمل)

مركز الخدمات القانونية والاجتماعية والبيئية

أخي المواطن... أختي المواطنة:

لك حقوق مستمدة من قانون العمل الأردني

ميزان،

يقدم لك خدمة الإرشاد والمساعدة القانونية من خلال خط الإرشاد

والمساعدة القانونية: ٠١٥١٩ ٨٨ ٧٧

العنوان: عمان/ جبل الحسين - شارع الرازي - مجمع أبو بكر ط ٢

• الهاتف: ٠١٥١٩ ٠١٩١ • الفاكس: ٠١٥١٩ ٠١٨١

• الموقع الإلكتروني: www.mizangroup.org - البريد الإلكتروني: mizan@nets.jo

مكتب عجلون: محافظة عجلون شارع المؤسسة العسكرية - مبنى

الحاد الجمعات الخيرية الطابق الأول، هاتف: ٠٢٦٤٢٠ ٨٨٧

مكتب الطفيلة: محافظة الطفيلة - مثلث التموين - مبنى

الصندوق الأردني الهاشمي الطابق الأول، هاتف: ٠٣٢٢٤٢٥٤١

خطوات تيسر عليك إنهاء العمل

تاسعا: تضمن قانون العمل المبادئ التي تحكم دعوى المطالبة بالحقوق العمالية والتي جاءت في مصلحة العامل

وهي:

٧- إذا كان إنهاء خدمات العامل لا يستند إلى مبرر

قانوني ومثير وعرب ورجب العامل بالعودة إلى العمل

فيتوجب أن يتقدم بدعواه خلال ستين يوما من تاريخ

إنهاء خدماته شريطة أن تتضمن الدعوى مطلبين

معاً:

• الإعادة إلى العمل.
• وبالتناوب المطالبة ببدل الفصل التعسفي بواقع أجر ثلاثة إلى ستة شهور (المادة ٢٥ من قانون العمل).

٨- يتوجب أن تتوافق المطالبة بالحقوق العمالية مع طبيعة أو نوع عقد العمل فيما إذا كان عقد العمل محدود المدة أو غير محدود المدة.

فإذا كان عقد العمل محدود المدة فلا يجوز للعامل المطالبة:
- ببدل الإشعار (المادة ٢٣ من قانون العمل).
- ببدل الفصل التعسفي (المادة ٢٥ من قانون العمل).
- مكافأة نهاية الخدمة (المادة ٣٢ من قانون العمل).

لان من شروط المطالبة بذلك أن يكون عقد العمل غير محدود المدة.

٩- إن من شروط اللجوء إلى محكمة الصلح للمطالبة بالحقوق العمالية أن تكون خدمات العامل أو المستخدم قد انتهت بالفصل أو الاستقالة أو ترك العمل (المواد ٢٣، ٢٥، ٢٨، ٣٢ من قانون العمل).

عاشرا: منح قانون العمل "سلطة دعاوى الأجور" في وزارة العمل صلاحية النظر في بعض المطالبات وهي المتعلقة:

- بالنقص في الأجر المتفوع
- الحسميات غير القانونية
- تأخير دفع الأجر
- أجور ساعات العمل الإضافي

ويشترط لقبول الدعوى لدى "سلطة الأجور"

- ١- أن يكون العامل على رأس عمله
- ٢- لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة اشهر (المادة ٥٤/أ من قانون العمل).

حادي عشر: تخفيض أجر العامل بون موافقته يعتبر مبررا لترك العمل مع احتفاظ العامل بالمطالبة بحقوقه القانونية عند انتهاء خدمته وما يترتب له من تعويضات عطل وضرره (المادة ٢٩/د من قانون العمل).

ثاني عشر: للعامل الحق في الحصول - عند انتهاء خدماته وبناء على طلبه - على شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه في الخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة. كما ويلزم صاحب العمل ببرد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات. (المادة ٣٠ من قانون العمل).

ثالث عشر: إن فترة أو مدة التجربة مقصورة على عقد العمل غير محدود المدة ومدتها ثلاثة شهور كحد أقصى ويجب أن يتم الاتفاق عليها صراحة (المادة ٣٥ من قانون العمل).

رابع عشر: تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو لأي مستحقين لها بعد وفاته ديونا ممتازة. امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة (المادة ٥١/أ من قانون العمل).

خامس عشر: (- يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.

٢ - إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن ١٥٠٪ من أجره المعتاد (المادة ٥٩ من قانون العمل).

سادس عشر: الأجر عن يوم العطلة الأسبوعية هو للعامل الذي يعمل على أساس يومي أو أسبوعي بحيث يستحق هذا الأجر إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر (المادة ١٠/ج من قانون العمل).