

التوعية العمالية

الحلقة (3)

الإجازات

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

الإجازات

- يجب على صاحب العمل تسهيل حصول العامل على إجازته التي منحها القانون للعامل/ة، وإعطاء العامل/ة إجازات الأعياد الدينية والرسمية وتكون مدفوعة الأجر ولا تحسب من الإجازة السنوية، حيث نص قانون العمل بشكل صريح على الحد الأدنى للإجازات التي يستحقها العامل وهي كالآتي :

الإجازة السنوية

- يستحق العامل/ة اجازة سنوية لا تقل عن (14) يوم مدفوعة الاجر عن كل سنة و(21) يوم اذا امضى/ت خمس سنوات في نفس مكان العمل.
- يجوز تجزئة الاجازة السنوية بناء على اتفاق بين العامل ورب العمل.
- يجوز للعامل/ة تجميع الاجازات السنوية لمدة سنتين فقط.

-إجازة الاعياد الدينية والرسمية

يستحق العامل/ة اجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية وهي على النحو الآتي:

- للمسلمين (3) أيام عيد الفطر و (4) أيام عيد الأضحى.
- للمسيحيين (3) أيام عيد الفصح و (3) أيام عيد الميلاد.
- اليوم الوطني يوم واحد ويصادف الأول من شهر كانون ثاني.
- عيد الاستقلال يوم واحد ويصادف الخامس عشر من تشرين ثاني.

عيد العمال العالمي يوم واحد ويصادف الأول من أيار.

□ وليد أخذ إجازته السنوية والتي مدتها 14 يوم وصادف اليوم العاشر من الاجازة عيد الفطر. هل يحسب هذا العيد من إجازته؟
حسب نص القانون لا تحسب ايام الأعياد من الاجازة السنوية أي ان إجازة وليد تصبح 17 يوم بدلا من 14 يوم.

- اجازة ثقافية عمالية

يستحق العامل/ة اجازة ثقافية مدفوعة الأجر مدتها أسبوع بالسنة.

- اجازة الحج

يمنح العامل/ة لمرة واحدة اجازة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج شريطة أن يكون قد أمضى مدة خمس سنوات في مكان عمله.

- اجازة الوفاة

يستحق العامل/ة اجازة مدفوعة الأجر ومدتها ثلاثة أيام في حال وفاة قريب حتى الدرجة الثانية.

(أقارب الدرجة الأولى: اب، ام، ابن، بنت، زوج، زوجة).

(أقارب الدرجة الثانية: أخ، أخت، جد، جدة، حفيد، حفيدة، أب زوج/ة، ام زوج/ة).

- الإجازة العارضة

يجوز للعامل/ة التغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة على أن لا تتجاوز ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة وتحتسب هذه الإجازة من الإجازة السنوية.

- الإجازة المرضية

يستحق العامل/ة اجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها (14) يوم باجر كامل و (14) يوم آخر بنصف الاجر شريطة إحضار تقرير طبي صادر عن لجنة طبية تابعة لوزارة الصحة.

- الإجازة دون اجر

يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون اجر بما لا يتعارض مع مصلحة العمل وذلك لغايات رعاية طفلها والتفرغ لتربيته والعناية به، أو لمرافقة زوجها حال سفره سواء للدراسة أو للعمل أو للعلاج أو غيره، ويتم تنظيم مدة هذه الإجازات بالاتفاق بين العاملة ورب العمل.

- إجازة الولادة

تمنح المرأة العاملة إجازة ولادة مدفوعة الأجر مدتها عشرة أسابيع منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة بشرط أن تكون المرأة العاملة قد امضت في العمل قبل الولادة مدة (180) يوماً.

* لا يجوز بأي حال من الأحوال فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الولادة إلا إذا تبين أنها قد اشتغلت بعمل آخر خلال هذه الإجازة.

- إجازة الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأعمال الليلية أو الاحداث:

(الحدث: هو من أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة)، تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع على الأقل ولا يجوز تأجيلها. أما العاملين في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأعمال الليلية

-حسب اللائحة المفسرة- والتي سنأتي على ذكرها في الحلقات القادمة فيستحقون إجازة سنوية مدتها ثلاثة أسابيع.

* سواء كنت عاملاً 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 صباحاً حتى الرابعة عصراً 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.