

آموزش قانون کار به زبان ساده

تعليم القانون العمل به لسان السهل



التوزيعات پروسة

تعلیم القانون العمل به لسان السهل

این ترجمه از روی جزوه‌ی منتشر شده از سوی انتشارات «پاک» (<http://b-pak.org/>) انجام شده است که در سایت انتشارات در دسترس است.

نویسنده‌گان: مهناز پراکند، عبدالفتاح سلطانی

ترجمه از فارسی به عربی: گروه پروسه

طراحی جلد و صفحه‌بندی: سینا اعتمادی



انتشارات پروسه

www.processgroup.org

۱۳۹۲

تعليم القانون العمل به لسان السهل

التوزيعات پروسة

فهرست

القسم الاول / التعاريف.....	٧
القسم الثانى / حقوق (ذمامات) العمال.....	٨
١) مطالبات العمال تعد ضمن ال "ديون الممتازة".....	٩
٢) شروط انتهاء صفقة العمل.....	٩
٣) طريقة اعاده مطالبات العامل.....	١٠
٤) مساواة اجور العامل و العاملة.....	١٠
٥) كيفيت استرجاع طلب صاحب العمل من العامل.....	١٠
٦) ايام عطلة العمل.....	١١
٧) اليوم العالمى للعامل.....	١١
٨) رخصة العمال.....	١١
٩) حقوق العاملات.....	١٢
١٠) حقوق العمال الصغار.....	١٣
١١) تعليق صفقة العمل و شروطها.....	١٤
١٢) التشكيلات العمالية و صاحبى العمل.....	١٦
١٣) التفاوض الجماعى.....	١٨
١٤) الاتفاق الجماعى.....	١٩
١٥) الخدمات الرفاهية للعمال.....	٢٠
١٦) المصدر فصل الخلاف في ما بين العمال و اصحاب العمل.....	٢١

القسم الاول / التعاريف

قبل الدخول في الموضوع ، الارجح ان نعطي فكرة حول العامل- رب العمل- والمعمل كي نستطيع الفرز بين العامل و غير العامل.

العامل: في الدستور-العامل هو الشخص الذي يعمل طلبا من رب العمل مقابل اخذ "حق السعى" . اذن العامل يعمل عملا معيناً مقابل الحصول على "حق السعى" طلبا من صاحب العمل.

ما هو "حق السعى": حق السعى هو حق الزحمة الذي يدفع كالاجره - راتب - فائدة الاسهم او غيرهايتمكن ل"حق السعى" ان تدفع نقدا او غيرنقد او ك اخرى من المصالح مثل حق المتزوجين-حق المسكن و ...

صاحب العمل: هو الشخص الذى يعمل العامل من اجله و بطلباً منه مقابل الحصول على حق السعى و يمكن ان يكون شخصاً حقيقياً او اعتبارياً (نحو الشريكات).

عندما يقال رب العمل شخصاً حقيقياً كان ما يبرم العامل صفقة مع رجل اسمه حسن بختياري او امرأة اسمها فاطمه حسيني و عندما يقال رب العمل شخصاً اعتبارياً ربما يبرم العامل صفقة للعمل مع معمل فلان او فلان شريكه على سبيل المثال.

الشخص الذى يبرم الصفقة مع العامل يسمى ممثل صاحب العمل و يمكن له ان يتضمن ضماناتاً تجاة العامل نيابة عن صاحب العمل و انما لا يجوز ذلك الا فى السياق المحدد له من قبل صاحب العمل.

المعمل: هو المحل الذى يعمل فيه العامل و كل مكوناته نحو المصلا - رعايه الاطفال - المقهى و ... يعد جزء منه.

القسم الثانى / حقوق (ذمامات) العمال

بعد ما تعرفنا على العامل و رب العمل و المعمل- حان الوقت كى نحدد ماهى حقوق العمال.

وفقاً لما ورد فى البنود رقم ٢-١٩-٢٠-٢٨-٤٣ من الدستور كل ابناء البشر من ذكرا و انثى و كل الاعراق (الاكرا-اللى-الأتراك-البلوش-الفرس-العرب...) متساوون و يتمتعون بحقوقاً متساوية و احرار من حيث طريقة العمل و لا يجوز اجبار احدا ما على عملاً ما.

يوجد فى الدستور المختص بلعمل حقوقاً شرعية للعمال و الذى نشير الى عددا منها:

١) مطالبات العمال تعد ضمن ال "ديون الممتازة"

ذلك يعنى اذا ان انقرض المقاول تجاة عامله و لديه ضمان حسن العمل عند صاحب العمل- يمكن لصاحب العمل ان يعيد طلب العامل من الضمان نفسه و ذلك لا يجوز الا بـلترخيص الشرعى.

٢) شروط انتهاء صفقة العمل

كيف تنتهى صفقة العمل؟

- الف) موت العامل: فى حال توفى العامل تبطل صفقة عمله.
- ب) تقاعد العامل: عندما يتقاعد العامل تنتهى صفقة عمله.
- ج) العجز الكامل للعامل: اذا عجز العامل عن العمل اثر حادثا ما حيث لايمكن له الاستمرار فى العمل سوف تنتهى صفقة عمله.
- د) انتهاء الوقت المحدد للصفقة ذات الوقت المحدد و عدم تمديدھا: اذا" عندما ينتهى الوقت المحدد لصفقة محددہ ل ٦ اشهر على سبيل المثال تعتبر منتهية اذا لم يجددها صاحب العمل.
- هـ) انتهاء العمل فى الصفقات ذات العمل المحدد: هكذا اذ انعقدت صفقة لبناء مبنا من طابقين على سبيل المثال و من ثم انتهت عملية البناء - حينها ستنتهى الصفقة ايضا.
- و) استقاله العامل: استقاله العامل هى الاخرى التى ستنتهى صفقة العمل.

علما بان صفقة العمل تنتهى فى هذه الاحوال فقط فطرد العامل لا ينهى الصفقة و يمكن للعامل اقامة دعوى فى الجهات المعنية فى دائرة العمل و الشئون المدني فى حال تم طردة من الطرف الواحد و بدون مبرر.

٣) طريقة اعاده مطالبات العامل:

يجب دفع كل مستحقات العامل عند انتهاء العمل و اذا توفى العامل يجب دفعها الى وراثته و كونه تابعا للدستور من حيث الضمان و الراتب التقاعدى- يتوجب على مؤسسة الامن المدني "سازمان تامين اجتماعى" دفع الراتب لمدة ٣ شهور الى ذوية مؤقتا حتى تتعين حدود الورثة.

٤) مساواة اجور العامل و العاملة:

شرعيا- يتحدون المرأة و الرجل من حيث الراتب و العمل المحادى.

٥) كيفية استرجاع طلب صاحب العمل من العامل

فى حال وجود طلب لرب العمل على عامله و يريد ان يستعيده عليه ان:

اولا: يراجع المحكمة ويتابع الاجرائات القانونية

ثانيا: يمكن له التصرف فى الزيادة على الحد الادنى للراتب فقط - شرط ان لا يتجاوز ذلك ربع الراتب كله.

(٦) ايام عطلة العمل

للعمال عطلة، يوما فى الاسبوع و هو يوم الجمعة وفقا للدستور حيث يحصلون فيه على الاجرة نفسها. علما ان يمكن للعمال و ارباب العمل الاجماع على يوما اخر غير الجمعة وذلك فى الخدمات العامة مثل خطوط المياه والكهرباء...

يأخذ العامل ٤٠ بلمئة زيادة على اجرة اليومية اذا باشر العمل فى عطلة الاسبوع.

(٧) اليوم العالمى للعامل

اضافتا على عطلة الاسبوع و التعطيلات الرسمية فى البلاد هناك عطلة اخرى للعمال فقط و هو اليوم العالمى للعامل فى ١١ من "ارديبهشت"

(٨) رخصة العمال

اقسام الرخصة للعمال:

الف) الاجازة العلاج: تستفاد هذه الرخصة من قبل العامل المريض للاستعلاج مهما كانت اسباب مرضه و تعد الفتره هذه ضمن ايام خدامته او تقاعده اذا تم تاييدها من قبل مؤسسة الضمان المدنى.

ب) رخصة الولادة والحمل للعاملات: تختص هذه للنساء و تطيل مدتها ٩٠ يوما حيث يمكن اخذ ٤٥ يوما منها بعد الولادة و تعد هذه الفتره ضمن ايام الخدامه ايضا بعد تصريح مؤسسة الضمان المدنى و يزيد عليها ١٤ يوما فى حال ولادة التوأم.

(ج) **الرخصة السنوية:** للعمال اجازة شهرا بلكامل كل سنة مع احتساب ايام الجمعة و يمكنهم الاحتفا بتسعة ايام فقط و سوف يضيع هذه الحق لهم اذا لم يستفيدوا منه.

(د) **رخصة الحج:** يمكن للعمال اخذ هذه الاجازة للمرة الواحدة فقط لاداء فريضة الحج الواجب و عند المعاودة تكون على حسابهم.

(هـ) **اجازة العمال ذوى الموسم المحدد للعمل:** ليس لديها قاعدة معلومة و انما تقاس حسب اشهر العمل ف على سبيل المثال العمال الذين يعملون ل ٦ اشهر فى الصيف و الخريف تعين رخصتهم حسب ذلك.

(و) **الحالات الاخر:** العمال قادرون يستفيدون من اجازة ٣ ايام ضمن احتساب الراتب و هى فى حالتين:

١- الزواج الدائم - ٢- وفاة الزوجة (او الزوج) - الاب - الام - او الذرية.

(ز) **الرخصة للدراسة** تتاح للعمال ايضا رخصة لمدة سنتين بدون راتب للتعليم او الخدمة العسكرية و يمكن تجديدها لسنتين اخرى.

الرخصة لبضع ساعات: تعد ضمن الايام ٣٠ ضمن الراتب.

(٩) حقوق العاملات

يضع الشارع مقرراتا خاصة للمرأة تبنيها على بنيتها الاضعف مقارنة مع الرجل و منها:

(الف) تمنع للمرأة المباشرة فى الاعمال الخطرة والصعبة و الضار يدويا و بدون معدات ميكانيكية و لا يجوز لارباب العمل اجبارهن على مثل هذه الاعمال و التى تحدد من قبل المجمع العالى للعمل و تصرح لها وزارة العمل و الشئون العامة.

ب) تتاح للنساء رخصة الحمل و الولادة كما ورد.

ج) يجب على ارباب العمل اعطاء اجازة نصف ساعة ضمن الراتب كل ثلاث ساعات للعاملات اللواتى لديهن رضيع للرضاعة حتى يتجاوز السنتين.

د) فى بعض الاحوال كيفية العمل ضاره للحوامل حسب تشخيص مؤسسة الامن المدنى و عندذلك يجب على ارباب العمل التخفيف من عملهن حداالامكان دون التغيير فى اجورهن.

ه) يجب على ارباب العمل ايجاد مراكز روضة للاطفال حسب الحاجة للعاملات اللواتى لديهن اطفال.

١٠ حقوق العمال الصغار

يضع الشارع ايضا شروط خاصة للعمال الذين تتراوح اعمارهم بين ال ١٥ و ١٨ سنة نظرا لصغر سنهم و قدراتهم المحدودة و منها:

الف) تستوجب عملية توظيف العمال التى تتراوح اعمارهم بين ال ١٥ و ١٨ سنة اخذ اختبارات طبية من قبل منظمة الامن الاجتماعى و علما ان لايجوز توظيف العمال اقل من ١٥ سنة و تعاد العملية هذه مرة فى السنة الواحدة على الاقل و يجب التعديل فى العمل من قبل صاحب العمل اذا تعين طبيب انه غير ملائم.

ب) يعمل العامل الصغير نصف ساعة اقل من الاخرين و يمكن ان يتغير ترتيب هذا حسب الاجماع بين العامل و اربابه فمثلا يمكن له ان يعمل بلكامل لخمسة ايام و فى اليوم السات تباح له ٣ ساعات ك مجموع رخصته طوال الاسبوع.

(ج) لا يحل للعمال الصغار العمل الزائد او العمل فى الليل او العمل الضار و المتعب و حمل السلع الثقيلة دون معدات - لذلك الحد الاقصى للوزن الذى يتاح حمله قانونيا للعمال الصغار ١٠ كيلو قرام ف لا يجوز حسب الدستور حمل اكثر من ذلك و كذلك لا يجوز مباشرة العمل فى عطلة الجمعة.

(د) هناك بعض الاعمال تضر العامل الشباب صغير فكريا و اخلاقيا حيث الحد الادنى للعمل فى تلك المجالات ١٨ سنة لذلك لا يحل للعمال الصغار المباشرة فى مثل هذه الاعمال اذا تعين من قبل وزارة العمل و الشئون الاجتماعية انها مضره للصغار و لا يجوز لارباب العمل اجبار العمال على ذلك.

(١١) تعليق صفقة العمل و شروطها

(الف) فى حال وقوع فيضان-هزة ارضيه-عاصفة-او حادثة غير متوقعه مثل الحرب او انهيار المعمل حيث لايمكن الاستمرار فى العمل لكلا من العامل و صاحب العمل مؤقتا حينها ستعلق صفقة العمل حسب تشخيص وزارة العمل.

(ب) تعليق صفقة العمل فى فترة الرخصة التعليمية او اجازة الخدمة العسكرية ذات السنتين او الاربعة كما تعليق ايضا فى فترة الرخصة بدون راتب و يرجع العامل الى العمل بعد انتهاء الرخصة هذه حيث لا يحق لصاحب العمل ممانعة ذلك.

(ج) فى بعض الحالات يمكن ترفع دعوى تجاة العامل فى المحاكم القضائية حيث يتم توقيفه مؤقتا فعندذلك يكون امرين:

ج-١) اذا تم توقيفه اثر قضية رفعت من قبل صاحب العمل و من ثم تثبت برائته:

اولا- تعلق الصفقة فى هذه الفترة ثم تعد ضمن خدماته.

ثانيا- على صاحب العمل تعويض الاضرار التى تسبب بها للعامل حسب تشخيص المحكمة.

ثالثا- على صاحب العمل دفع اجور العامل فى الفترة المزعومة

رابعا- على صاحب العمل دفع نصف الراتب الشهرى للعامل على الاقل الى ذوى حتى يتعين مصيرة من قبل المحكمة.

ج-٢) اذا تم توقيفه اثر قضية اخرى لا دخل لها بصاحب العمل و ثبتت برائته فسوف يرجع الى العمل و تعد هذه الفترة ضمن ايام تعليق الصفقة.

د) يتم تعليق صفقة العمل ايضا اذا دعى العامل الى العسكرية و يجب ان يعود الى العمل فى فترة شهرين بعد انتهائها و اذا ما عمل ذلك يعد تارك العمل و يمكن لصاحب العمل ان لا يستقبله و الا فعليه فعل ذلك.

هـ) فى ما يخص العمال معلقين الصفقة لاسباب اخرى غير العسكرية فعليهم طريقان للعودة:

١-٥) يتوجب على العمال بعد ما تلائمت الامور العوده الى صاحب العمل خلال ٣٠ يوما و اعلان استعدادهم للعمل فحينها على صاحب العمل استقبالهم و اذا ما فعل ذلك فعليهم رفع قضية خلال ٣٠ يوما فى دائرة العمل و الشئون الاجتماعية و اذا ثبت ان فعل صاحب العمل غير شرعى فعليه استرجاعه الى العمل و الا فيصبح العامل مطرود و على صاحب العمل فقط دفع اجره ٤٥ يوم مقابل كل سنة من عمله.

٢-٥) اذا راجع العامل-صاحب العمل خلال ٣٠ يوما و امتنع استقباله و لا يراجع الدائرة حينها سيعد تارك العمل و له فقط اجرة شهرا لكل سنة اما اذا وجه عدم مراجعته فعليهم عودته.

١٢) التشكيلات العمالية و صاحبى العمل

نظرا الى المواد رقم ١٣٠ الى ١٣٨ من دستور العمل و بلنظر الى البنود رقم ٢٦ و ١٠٤ من الدستور الجمهوريته الاسلاميه ايرانية- يحق للعمال و ارباب العمل ثلاثة انواع من التشكيلات مختلفات عن البعض منها سياسية او عقائدية او صنفية و هن: التشكل الاسلامى- الشورا الاسلامية للعمل- والمجمع الصنفى (نقابة العمال)

الف) التشكل الاسلامى

يمكن للعمال ايجاده فى الوحدات الانتاجية-الصناعية-الفلاحية و خدمه لبث الفكر الاسلامى و الدفاع عن انجازات الثورة الاسلامية تنفيذا للبند ٢٦ من الدستور.

لذلك تتشكل للاهداف التالية:

الف-١) دعاية و بث الثقافة الاسلامية.

الف-٢) الدفاع عن انجازات الثورة الاسلامية: وفقا لهذا التعريف التشكيلات الاسلامية بين العمال هى تشكيلات سياسية- عقائدية و التى ترتبط بعضها البعض من خلال ايجاد مراكز للتنسيق على مستوى المحافظة او البلد.

ب) نقابة العمال(نقابة-اتحاد-مركز)

يحق للعمال ايجاد نقابات العمال نحو للعمال(سندىكا) - مركز- او اتحاد و غير ذلك و الهدف منها هى الحفاظ عن حقوقهم الشرعية و تحسينها.

فى دستور العمالة يحق للعمال او ارباب عمل فى كل حرفة ايجاد نقابة مختصة بهم اعتمادا على البند رقم ٢٦ من الدستور كما يحق لنقابات العمال ايضا ايجاد دوائر فى المحافظه او البلد وذلك للتنسيق المشترك.

ينبغي ايجاد قانون (اساسنامه) لكل من التشكيلات فور ايجادها حيث يتم تصريحها في الجمعيه العامة و من ثم تسليمها لوزارة العمل حتى يتم تسجيلها.

للاسف على الرقم من البيان الصريح في الدستور على ان لكل فرد او فئة حقا في ايجاد او الانضمام الى تشكّل اسلامي- نقابه او تشكّل عقائدي ولكن هناك تقييد في دستور العمل تخالف الاصل رقم ٢٦ من الدستور و هي ان يحق للعمال الانضمام في تشكّل واحد فقط من هذه الثلاث .

ج) الجمعيات التعاونية

من المؤسسات الراعية لحقوق العمال الجمعيات المشتركة للسكن-التوزيع و الاستهلاك المصرف شرعيا ايجادها في الدستور كما يصرح الدستور ايضا ايجاد مراكز علي مستوي المحافظة او البلد للتنسيق بين اعمال مثل هذه الجمعيات.

د) مركز المتقاعدين

للعمال المتقاعدين ايضا حقا في تشكيل مراكز للمتقاعدين للمطالبة بحقوقهم و متابعة متطلباتهم الصحية حسب الدستور كما يمكن للمراكز المزعومة ايجاد دوائر في المحافظة او البلد للتنسيق بين اعمالها.

هـ) شورا العمل الاسلامية

الهدف من تشكيلها اجراء الاصل رقم ١٠٤ من الدستور لمتابعة التقسيط الاسلامي و التعاون لايجاد تنسيق في الوحدات الانتاجيه و تضم ممثلين من العمال و الموظفين و مندوب الاداره العامه.

كما ورد في الاصل نفسه تختلف طبيعته هذا التشكّل عن التشكّلات الاخرى حيثها تهدف للهدايه و التخطيط في طريق دفع عجله الوحدات الانتاجيه الى الامام في حين تهدف التشكيلات العماليه الاخرى للدفاع عن حقوق العامل.

ويمكن لشورا العمل ايضا ايجاد مراكز في المحافظة او في البلد للتنسيق و العمل المشترك.

(و) احدي محاسن التشكيلات العمالية تعيين مندوب للعمال او ارباب العمل للحضور في المنظمة العالمية للعمل- مجالس التشخيص-مجالس فصل الخلاف- المفوضية العليا للتأمين الاجتماعى-المفوضيه العليا للحمايه في العمل غيرها من ذلك و الذي كان قد يعينه وزير العمل في غياب التشكيلات المزعومه.

(ز) يمكن لكلا من التشكيلات العماليه ايجاد دوائر رئيسيه لضمان الاداء الصحيح و المنسق.

١٣) التفاوض الجماعى

احد حقوق العمال الاخرى هى التفاوض المشترك مع اربابهم وذلك للاهداف التالية:

(الف) منع حدوث الصعوبات المهنية و معالجتها

(ب) تحسين وضع الانتاج

(ج) تحسين الوضع الرفاهى

تحقيق تلك الطموح يتطلب الحوار المشترك و ذلك بطرق التاليه:

(الف) تحديد الضوابط لمواجهه العقبات

(ب) مشاركت الصوبين فى حل الازمة

(ج) تحديد الوضع على مستوى المعمل-المهنة او الصنعة بالاتفاق

(د) تغيير الوضع على مستوى المعمل-المهنة او الصنعة بالاتفاق

إذا الهدف من التفاوض ربما يكون بحث سبل معالجه الازمات العالقة دون الاصتدام
بلاحكام الماشية فى البلد او السياسات الحكومية.

١٤) الاتفاق الجماعى

هى من حقوق العمال الشرعية و يمكن له ان:

الف) يكون فى الطرف الاول ،احد او عدة من شوري العمل او النقابه او مندوبين العمال
و فى الطرف الاخر اصحاب العمل او ممثليهم.

ب) فى جانبا المراكز او المركز الاعلى لجمعيات العمال **في جانب**، و فى اخر مراكز او المركز
الاعلى لجمعيات ارباب العمل.

١-١٤) عموما فى الاتفاقات العمالية لايجوز التغيير فى الاتفاق حتى انتهاءه الا بلتصريح
الرسمي من وزارة العمل.

٢-١٤) اذا لم يتم الاتفاق فى امرا ما بين العمال و صاحبي العمل حيث يؤثر ذلك سلبا علي
الانتاج حينها تحيل القضية الى مجلس التشخيص فى دائرة العمل و الشئون الاجتماعية و
بعد قرارها يحفظ لهم الاعتراض فى قضون ١٠ ايام حيث يحيل الامر الى مجلس الحكم
(فصل النزاع- حل اختلاف) فى الدائرة نفسها و يحق الاعتراض على ذلك لمدة ٣ ايام اذا تم
رفضه و حينها سوف يحيلة مدير الدائرة المزعومة الى وزير العمل و تتم الاجراءات اللازمة.

٣-١٤) فى الاتفاقات الاجتماعية تغيير صاحب المعمل او توفية لا يخل فى القرار و الادارة
الجديدة تستخلف سلفها.

١٤-٤) في حال وجود صفقات فردية بين العمال و صاحب العمل يجب الالتزام بالاتفاق الجماعي اذا ما تفوقت ميزات الصفقة عن الاتفاق-و لا يجب الالتزام فى الاتفاق الجماعي اذا قل مصلحته و ميزانيته من الصفقة الفردية و لا تختلف من هى الذى انعقدت اولاً. علما ان الاحكام هذه وضعت للاحتفاظ على دعم دستور العمل.

١٥) الخدمات الرفاهية للعمال

وفقاً للقانون العمل، الوله و صاحب العمل مكلفون علي اعطاء قسماً من الخدمات الرفاهية للعمال و ازارعون الذين يشملهم القانون العمل و اهمهم.

الف) حق اسكن مناسب: في هذه الموضوع الوله مكلفة ان تستفيد من تسهيلات البنوك و المواهب الوزارت السكن و البلديه و المجموعة المرتبط بلعمال للمساعدة العمال، اصحاب العمل مكلفون من طريق المجموعات التعاونية السكن او اذا عدم الوجود التعاونيه السكن يعاملون مباشراً مع العمال بدون السكن لتأمين سكن الخاص المناسب و ايضاً اصحاب العمل الذين معاملهم كبيرة مكلفون فلموصل معمل احداث سكن مناسب للعمال.

ب) الحق المأكل و المنام: اصحاب العمل الذين يكون معملهم بعيداً من منطقة سكن العمال موظفون:

١. اعطاء ثلاث وجبات اوجاب من اكل مناسب و يسعراً رخيص، الحد ادني يكون وجبتاً من الغذاء المطبوخ

٢. الحصول على المنام المناسب

ج) خدمة المرور: بينما العمل بعيداً من منطقة سكن العمال، العمال يستحقون من المنفعة الخدمت المرور

د) الرياضة: العمال يستحقون محلاً مناسب للرياضة

هـ) العماليستحقون محلاً لاداء الصلاة اليومية

١٦) المصدر فصل الخلاف في ما بين العمال و اصحاب العمل

١. الاتفاقية اتفاق مباشر دون رجوع الي الوفد فصل الخلاف و الموقف في واحداً من هذه الطرق:

الف) اتفاق مباشرا في ما بين صاحب العمل و العمال.

ب) اتفاق مباشرا بين مندوب العمال و صاحب العمل في المحل شورا العمل اسلامية في المحافظة.

ج) اذا في معملن لا يكون شورا العمل اسلامية يصبح اتفاقا مباشر ما بين النقابات العمال او المندوبهم و صاحب العمل.

٢. عند سوء التوافق ، يحق للعمال او صاحب العمل يراجع الي الوفد التشخيص لا اداري عمل و الشؤون اجتماعية الذي يشتمل.

- مندوب من وزاره العمل و الشؤون اجتماعية

- مندوب من العمال ينتخبة مركز التشكل الاسلامية عمل في محافظة

- مندوب من رؤساء الصنایع ينتخبة مركز تشکل النقابات اصحاب العمل في المحافظة

شكاوات العمال من أصحاب العمل او الشكاوات صاحب العمل من العمال، البدايه تطرحه عند وفد التشخيص و بعد التدقيق يصدر القرار، من بعد صدور القرار و بيانه يمكن للحتجاج الي المدة خمسة عشر يوماً.

٣. الاحتجاج علي قرار وفد التشخيص، يجب ان مكتوباً يعرض الي وفد حل الخلاف و بعد الاستلام من الوفد و دعوة الطرفين يكون الحدالا على مدة شهر واحد و القرار الصادر من وفد حل الخلاف يكون غير قابل النقض و لازم الاجرا.

تعليم القانون العمل به لسان السهل



التوزيعات پروسة