

المحاضرة الخامسة استكمالا للمحاضرة السابقة

الالتزام الثاني : الالتزام بتنظيم أوقات العمل:

الأصل أن تحديد وقت العمل يتم بإدارة الطرفين ، فإذا لم يتفق على ذلك فصاحب العمل بصفه مهيمنا وصاحب سلطة يتولى تحديد أوقات العمل ، لكن الأمر ليس لمحض إرادته إنما لا بد من ضوابط حددها النظام منها ما يلي :

- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد ، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي ، أو أكثر من ثمان و أربعين ساعة في الأسبوع ، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي .
وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين ، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم ، أو ست و ثلاثين ساعة في الأسبوع
- و الحديث هذا عن ساعات العمل الفعلية التي لا يدخل فيها الفترة التي يقضيها العامل في الحضور للعمل ، أو التي يقضيها في الاستعداد لأداء العمل مثل ارتداء التجهيزات الملابس الخاصة
- يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة الثامنة و التسعين من النظام إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال ، أو في بعض الصناعات و الأعمال التي لا يشتغل فيها العمال بصفة مستمرة . كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات و الأعمال الخطرة أو الضارة . وتحدد فئات العمال و الصناعات و الأعمال المشار إليها بقرار من الوزير .
- يجوز لصاحب العمل – بموافقة الوزارة- في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثماني ساعات عمل في اليوم أو ثمان و أربعين ساعة في الأسبوع بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثماني ساعات يومياً أو ثمان و أربعين ساعة أسبوعياً .
- تنظم ساعات العمل و فترات الراحة خلال اليوم ، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة و الصلاة و الطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل ، و بحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد .
- لا تدخل الفترات المخصصة للراحة و الصلاة و الطعام ضمن ساعات العمل الفعلية ، و لا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل ، و لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل
- للوزير أن يحدد بقرار منه الحالات و الأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف التشغيل ، ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالات و الأعمال بإعطاء فترة للصلاة و الطعام و الراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل .
- يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال و يجوز لصاحب العمل _ بعد إبلاغ مكتب العمل المختص – أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عمالة أي يوم من أيام الأسبوع ، و عليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، و لا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل مادي .
- يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل ، و لا يقل عن أربع و عشرون ساعة متتالية .

- استثناء من الأحكام السابقة يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل و ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل و العمال و وافقت على ذلك الوزارة ، و يراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمععة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة يتوفر بها وسائل نقل ، و تنتهي ساعة العودة إليها .

حالة الضرورة التي تسمح لرب العمل عدم التقيد بالأحكام السابقة :

- 1 - أعمال الجرد السنوي ، و أعداد الميزانية ، و التصفية ، و قفل الحسابات و الاستعداد للبيع بأثمان مخفضة و الاستعداد للمواسم ، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوماً في السنة .
- 2 - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر ، أو إصلاح ما نشأ عنه ، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف .
- 3 - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي .
- 4 - الأعياد و المواسم و المناسبات الأخرى و الأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير .

و لا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم ، أو ستين ساعة في الأسبوع ، و يحدد الوزير بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي تسمح بها في السنة .

في حال تم تشغيل العامل أكثر من العدد المذكورة في هذه الضوابط فإنه يستحق أجر إضافي عن الساعات الزائدة بواقع ٥% مضافة إلى الأجر الأساسي عن الساعة الإضافية و إذا كان العمل أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية فيدفع صاحب العمل أجر إضافي .

قواعد تحديد ساعات العمل لا تسري على الأشخاص التاليين :

- 1-الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة و التوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلها بسلطات صاحب العمل على العمال .
- 2-الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده .
- 3-العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة .
- 4-العمال المخصصون للحراسة و النظافة ، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية .

الالتزام الثالث : الالتزام بالإجازات :

أنواع الإجازات التي يستحقها العامل وضوابطها :

- الإجازة سنوية لأتقل عن ٢١ يوم في العام تزداد إلى ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل .
- ضوابطها : يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها و لا يجوز النزول عنها ، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته ، أو لصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل ، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عملة ، و عليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالأجهزة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوماً للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً ، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل و يجب الحصول على موافقة العامل كتابة ، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة .

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاة منها العمل .

السؤال المطروح : لو تأجلت الإجازة لأكثر من سنتين ما حكمها ولو ثبت أن العامل وصاحب العمل اتفقا على استبدال الإجازة بمقابل نقدي :

- إجازة الأعياد و المناسبات :

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد و المناسبات التي تحددها اللائحة ، وقد حددتها اللائحة بأربعة أيام لكل من عيد الأضحى و عيد الفطر ، و إجازة اليوم الوطني ويعود عنا بيوم إذا صادف يوم الراحة الأسبوعية

- إجازة لظروف خاصة :

للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له ، وثلاثة أيام لمناسبة زواجه أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعته ضوابطها : ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

إجازة الحج :

للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام و لا تزيد على خمسة عشر يوما بما فيها إجازة عيد الأضحى ، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طول مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل . ضوابطها : و يشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنويا وفقا لمقتضيات العمل .

الإجازة الدراسية :

- للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية . أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان ضوابطها: ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على ادائه الامتحان . وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوما -على الأقل- ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان ، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر ، يتفق الطرفان على تحديد مدتها ، ويعد عقده موقوفه خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوما ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

- **الإجازة المرضية :**

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضيه بأجر عن ثلاثين يوما الأولى ، و بثلاثة أرباع الأجر عن السنتين يوما التالية ، وبدون أجر للثلاثين يوما التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة . ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .

قاعدة لكل الإجازات : لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إنجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر . فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرم من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداة إليه من ذلك الأجر

إجازة الوضع خاصة بالمرأة :

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع و الأسابيع الستة اللاحقة له و يحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية . و يحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع

الالتزام الرابع : اتحاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل ، وتقديم الرعاية الصحي .

1-الالتزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات لوقاية العمال من مخاطر العمل :

- على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار و الأمراض الناجمة عن العمل و الآلات المستعملة ووقاية العمل و سلامته
 - وعلية أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل و العمال وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء
 - ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية
 - على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مزاولته العمل بمخاطر مهنته و إلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها وعلية أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال ، وتدريبهم على استخدامها .
 - على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المتخصصة لكل عملية ، و أن يحافظ عليها ، و أن ينفذ التعليمات الموضوعية للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات و الأمراض .
 - وعلية أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات ، أو إساءة استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل و صحة العمال المشغلين معه و سلامتهم أو تعطيلها على صاحب العمل أن يتخذ الإحاطات اللازمة للوقاية من الحريق ، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحة ، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة و جعلها صالحة للاستعمال في أي وقت ، و أن يعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق . صاحب العمل مسؤول على الطوارئ و الحوادث التي تصاب بها أشخاص آخرون غير عمالة ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه إذا كانت بسبب إهمال اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله .
- وعلية أن يعرضهم عما يصيبهم من عطل و ضرر حسب الأنظمة العامة .

2-التزام صاحب العمل بالوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى :

- تطبيق أحكام هذا الفصل على المنشآت ذات المخاطر الكبرى .
- تعني عبارة – المنشأة ذات المخاطر الكبرى - : المنشأة التي تقوم بشكل دائم أو مؤقت بإنتاج مادة أو أكثر من المواد الخطرة أو فئات من هذه المواد أو تجهيزها أو استبعادها أو مناوالتها أو استخدامها أو تخزينها بكميات تتجاوز المعايير المسموح بها ، والتي يؤدي تجاوزها إلى إدراج المنشأة في عداد منشآت المخاطر الكبرى .
- تعني عبارة – مادة خطيرة - : أي مادة أو مزيج من المواد يشكل خطورة بحكم خواصه الكيماوية أو الفيزيائية أو السمية إما وحدة أو في تركيب مع غيره .
- تعني عبارة – حادث كبير - : أي حادث فجائي مثل التسرب الكبير ، أو الحريق ، أو الانفجار في مجرى نشاط داخل منشأة ذات مخاطر كبرى و يتضمن مادة خطيرة أو أكثر و يؤدي إلى خطر أكبر على العمال أو الجمهور أو البيئة عاجلا أو آجلا .
- تصدر لوائح لتحديد آليات التعامل مع المنشآت الخطرة .