

أحكام قانون العمالة بخصوص تقديم الطعام (محافظة بوروه دبليو وبوروه دن ليري)

التطبيق

تتطبق أحكام قانون العمالة هذه على منشآت تقديم الطعام في محافظة بوروه التابعة لدبليو وبوروه التابعة لدن ليري بشرط أن يكونوا على صلة بتحضير أو تقديم الطعام أو الشراب أو في عمل اتفاقي أو غيره. من المهم أن يكون الطعام أو الشراب المشار إليه قد تم تحضيره لغرض الاستهلاك في المنشأة نفسها.

للتطبيق هذه الأحكام على المدراء ، مساعدي المدراء والمدراء تحت التدريب في صناعة تقديم الطعام أو على العاملين المتضمنين في اتفاقيات المساومة الجماعية أو غيرها من أحكام قانون العمالة. للحصول على تعريفات مفصلة لكل الأصناف المذكورة ، راجع

[See ERO](#)

الأجور الراتب الأدنى

تعتمد معدلات الراتب الأدنى على نوع العمل ومدة خدمة العامل. تتوفر تفاصيل شاملة حول تشريع معدلات الراتب الأدنى لكل أنواع الوظائف من ERO.

معدلات دفع رواتب ساعات العمل الإضافية

للعاملين الحق في الحصول على معدل الراتب الأدنى ونصفه لكل الساعات الإضافية التي تفوق عدد الساعات المذكورة في جدول العمل لأي يوم أو مايزيد عن 78 ساعة خلال أسبوعين ، ومقدار ضعف معدل الراتب الأدنى لأي عمل تم أداءه في يوم يعتبر عادة يوم إجازة (بما في ذلك يوم الأحد). لا ينطبق هذا في حال موافقة العامل على استخدام الساعات الإضافية للحصول على يوم إجازة إضافي.

أما بالنسبة للساعات التي تزيد عن عدد الساعات المذكورة في جدول العمل لأي يوم ، للعاملين الحق في الحصول على معدل الراتب الأدنى ونصفه حتى الساعة الثانية عشر ليلاً ، بعدها يتم دفع ضعف معدل الراتب الأدنى. يحصل العامل الذي يتضمن جدول عمله العمل ما بين منتصف الليل والسابعة صباحاً (والذي لا تعتبر ساعات عمله إضافية أو متضمنة في اتفاقية نقابة عمالية لدفع مناوبة تم التفاوض بشأنها) على مدفوعات تعادل قيمة 25% من راتبه الأساسي لعدد ساعات العمل في ذلك اليوم.

أما بالنسبة للعاملين الذين يعملون في دوام نصف يوم أو عمل غير دائم ، فليدبرهم الحق في الحصول على ضعف معدل الراتب الأدنى على أساس يومي بعد إكمالهم لعمل المناوبة المذكور في جدول العمل أو بعد 8 ساعات عمل ، أيهما يكون أطول في عدد الساعات.

عمل يوم الأحد

كل يوم أحد يقع ثمان ضمن الـ 78 ساعة عمل خلال أسبوعين يعتبر يوم إجازة. أي عامل مسجل للعمل طبقاً لجدول العمل في يوم الأحد (ماعدا أداء ساعات عمل إضافية) له الحق في الحصول على الراتب الأدنى وثلاثة من الراتب الذي يحصل عليه عند أداء العمل المذكور في جدول العمل.

شروط توظيف العمالة ساعات العمل

تبلغ ساعات الدوام لكل أسبوعين 78 ساعة للعامل البالغ لدوام كامل اليوم في غضون مالا يقل عن 8 أيام ومالا يزيد عن 10 أيام. هناك قواعد أخرى في أحكام قانون العمالة لساعات عمل الأشخاص الباتعين (أقل من 18 عاماً) ، ولكن يمكن لعدد الأيام أن تمتد إلى 12 يوماً كحد أقصى على شرط أن يكون هذا متفق عليه بين العامل وصاحب العمل. يجب إبلاغ العاملين بأسبوع واحد مسبقاً بجدول أعمالهم قبل تطبيق جدول العمل.

فترات الراحة

لكل العاملين الحق في الحصول على فترات استراحة طبقاً لتنظيم قانون أوقات العمل لعام 1997. [Working Time Act](#)

الإجازات

تمنح الإجازات السنوية والعطل الرسمية طبقاً لتنظيم قانون أوقات العمل لعام 1997. [Working Time Act](#). للعمال الحق في تقديم طلب إجازة إلى صاحب العمل قبل 6 أسابيع من موعد أخذ إجازتهم السنوية.

نظام دفع أيام المرض

للعاملين الحق في الإفادة من نظام دفع أيام المرض غير مساهم فيه بعد عام كامل من الخدمة المستمرة. ينطبق هذا النظام على العاملين كامل اليوم ونصف اليوم على أساس معدل دفع الرواتب. يسمح هذا النظام للعامل في الحصول على مرتب ثلاثة أسابيع في أي وقت خلال العام مخصص منه مخصصات وزارة الصالح الاجتماعي.

لا توجد هناك أية مدفوعات لأيام الثلاث الأولى من الغياب. يجب على العامل أن يتصل بصاحب العمل في غضون ساعة ونصف من موعد بدء العمل في اليوم الأول من الغياب. للإفادة من هذا النظام ، يجب على العامل أن يقدم ورقة غياب موقعة من قبل الطبيب مذكور فيها طبيعة المرض في اليوم الثالث من الغياب وكل أسبوع بعدها.

تسرد أحكام قانون العمالة أنواع معينة من الغياب الذي لا يدخل ضمن هذا النظام.

الأمور الأخرى الشتى

تنص أحكام قانون العمالة على ظروف استثنائية تخص أيام الإجازة لغرض كورسات التدريب المهني ، أجور الخدمة ، العاملين نصف اليوم وبشكل غير دائم ، العمل الذي تم تمديده على مدى معين ومواعيد إنتهاء العمل.

[See ERO for more details.](#)