

أحكام قانون العمالة بخصوص العاملين في مجال القانون

التطبيق

تنطبق أحكام قانون العمالة هذه على الموظفين الذين يداومون كامل اليوم أو نصف اليوم لصالح المحامين والذين لهم صلة بمهنة المحامين والموظفين لصالح الجهات المؤسسة في أقسام العدل تحت إشراف وكلاء العدل. تشمل هذه الأحكام مدراء المكاتب ، كتاب العدل ، المحاسبين ، سكرتيري العدل ومساعدى المكتب ولا تشمل المحامين أو المحامين تحت التدريب. للحصول على تعريفات مفصلة لكل الأصناف المذكورة ، راجع

[See ERO](#)

الأجور الراتب الأدنى

تعتمد معدلات الدفع الأدنى على نوع العمل ومدة الخدمة. تتوفر تفاصيل شاملة حول معدل الراتب الأدنى القانوني من ERO.

معدلات دفع رواتب ساعات العمل الإضافية

للموظفين الحق في الحصول على معدل الراتب الأدنى ونصفه لكل ساعات العمل التي تزيد عن عدد ساعات العمل الإعتيادية في اي أسبوع.

أيام الأحد والعطل الرسمية

للموظفين الحق في الحصول على ضعف معدل الراتب في الساعة لكل ساعات عمل يوم الأحد أو أيام العطل القانونية. مقدار الراتب في الساعة هو مقدار الراتب الأسبوعي مقسوم على عدد ساعات العمل الإعتيادية الأسبوعية.

شروط توظيف العمالة ساعات العمل

يبلغ عدد ساعات العمل الأسبوعية 38 ساعة. أما بالنسبة للعاملين الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً ، فإن شروط قانون حماية الأشخاص اليانعين (العمالة) لعام 1996 تنطبق عليهم.

فترات الراحة

لكل الموظفين الحق في الحصول على فترات استراحة طبقاً لتنظيم قانون أوقات العمل لعام 1997. [Working Time Act](#) لاحتساب فترة تناول وجبة الطعام كفترة عمل.

الإجازات

استحقاقات الإجازة السنوية يجب أن تكون مطابقة لما هو مذكور في تنظيم قانون أوقات العمل لعام 1997.

[Working Time Act](#)

نظام دفع أيام المرض

لكل الموظفين الحق في الإفادة من نظام دفع أيام المرض بعد عامين من الخدمة. لا توجد هناك أية مدفوعات للإيام الثلاث الأولى من الغياب بسبب المرض. يجب تقديم ورقة طبية موقعة من قبل الطبيب في اليوم الرابع وكل أسبوع بعدها. يطبق هذا النظام على أساس 12 شهر.

تحت هذا النظام ، يحق للموظفين الحصول على مدفوعات تمتد لفترة ثلاثة أسابيع على أساس معدلات دفع أحكام قانون العمالة. الموظف هو المسؤول عن تقديم طلب للحصول على مستحقات الصالح الاجتماعي الخاصة به في فترة المرض وتسديد مثل هذه المدفوعات إلى صاحب العمل. يحق لأصحاب العمل إحالة موظف ما للتقييم من قبل طبيب مرشح له من قبل صاحب العمل. لا يشمل هذا النظام الغياب عن العمل بسبب إصابة ناتجة عن أداء عمل لصاحب عمل آخر. يتم تسديد مدفوعات أيام المرض إلى صاحب العمل تحت النظام في حال إمكانية استرداد الراتب المفقود بسبب الغياب عن العمل من مصدر آخر.

الأمر الأخرى الشتى

تعرف أحكام قانون العمالة أنواع الدرجات المختلفة إضافة إلى تحديد كل اختصاص ومسؤولية مطلوبة لكل أصناف الموظفين. راجع

[REA for more details.](#)