

الفصل الثامن

المرشد فى قانون التوظيف Guide to employment law

□ اختيار الأفراد للتوظيف □ تعويضات العاملين وساعات العمل □ الصحة والسلامة فى العمل □ معالجة المعلومات بالكمبيوتر □ علاقات العاملين □ إنهاء عقود العاملين □ نظرة على حقوق العاملين □ لماذا نؤمن ؟

فى هذا الفصل ستجد مراجعة مختصرة لكم الهائل من قواعد قانون التوظيف الذى يحيط بتوظيف العاملين . فمن الضرورى أن تفهم الآثار القانونية التى تترتب على توظيف الناس وأن تكون معلوماتك مستحدثة شاملة لكافة التغييرات التى تحدث فى القانون .

كثير من الشركات قد وضعت كتيبات لأصحاب الأعمال الخاصة بقانون التوظيف والتى يحدثونها باستمرار . وقد وضعت مؤسسة كورنر للنشر المحدودة مرجعاً مختصراً سهل الفهم ، وسمى مرجع كورنر لأصحاب الأعمال ونحتك باقتناء نسخة أو مرجعاً مشابهاً .

ومن أجل السهولة فى المراجعة قسم هذا الفصل إلى ثلاثة أقسام رئيسية : النواحي القانونية حول اختيار العاملين للتعين ، النواحي القانونية لتوظيف الأفراد ، والنواحي المتعلقة بإنهاء عقود خدماتهم . ويلاحظ أن هناك تداخلاً بين هذه النواحي الثلاث

وتنوه هنا بأن الآثار القانونية المتعلقة بتوظيف الأفراد قد عولجت في أماكن مختلفة من هذا الكتاب وعليك أن ترجع إلى الفصل المناسب ، إذا رغبت في البحث في ناحية معينة من نواحي الإدارة .

توظيف الأفراد Recruiting Staff

من هم الذين يمكنك توظيفهم ؟ Who can you recruit?

هناك نصوص خاصة بتوظيف الأشخاص من صغار السن والتي تنظم ساعات عملهم وسنهم عند التعيين في بعض الوظائف . فضلا راجع قانون صغار السن لسنة ١٩٢٨ و ١٩٦٤ وقانون المصانع لسنة ١٩٦١ .

صغار السن هم الذين تجاوزوا سن التعليم الإلزامي ولم يصلوا إلى سن الـ ١٨ ، وذلك بالنسبة للجنسين . في إنجلترا وويلز يمكن للطلبة الذين يقع عيد ميلادهم السادس عشر بين ١ سبتمبر و ٣١ يناير يمكن لهم أن يتركوا المدرسة في نهاية الفصل الدراسي في الربيع . أما الذين يقع عيد ميلادهم بين ١ فبراير و ٣١ أغسطس يمكن أن يتركوا الدراسة يوم أو بعد يوم الجمعة السابق لاجازة البنوك الرسمية في الربيع . وفي اسكتلندا ، يحدد رئيس الوزارة مواعيد ترك الدراسة .

يمكن توظيف الذين وصلوا السن النظامية للمعاش في ظروف خاصة ، ومع ذلك قد يفقوا حقوقا معينة في الحماية (راجع قانون حماية التوظيف الموحد لسنة ١٩٧٨) وسيكون أصحاب الأعمال مسئولين عن اشتراكات ثانوية في التأمين القومي .

إذا كنت بصدد أحد العاملين الزائدين ، عليك أن ترجع إلى قانون حماية التوظيف سابق الذكر بالنسبة لكيفية إدارة التوظيف خلال هذه الفترة وعليك أيضا أن تراجع قانون التفرقة على أساس الجنس لعام ١٩٧٥ ، وقانون العلاقات العنصرية لعام ١٩٧٦ .

المرشد لقانون التشغيل (العمل)

التوظيف	هل سيثير هذا مشاكل عمالة زائدة ؟	راجع قانون حماية التوظيف (الموحد) .
	هل مواصفات الوظيفة أو الموظف بها تفرقة ؟	راجع قانون التفرقة على أساس الجنس لسنة ٧٥ وقانون العلاقات العنصرية لسنة ١٩٧٦ .
	كم من المال على أن أدفع ؟	راجع قانون المساواة في الرواتب لسنة ١٩٧٠ وقانون الأجور لسنة ١٩٨٦ .
	كم عدد العاملين المعوقين لدينا ؟	راجع الأفراد المعوقين (قانوني التوظيف) لسنة ١٩٥٨/١٩٤٤ .
الإعلان	هل توجد لدى تفرقة ؟	راجع قانوني التفرقة على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ / ١٩٨٦ وقانون العلاقات العنصرية لسنة ١٩٧٦
	المتقدم للوظيفة كان بالسجن	راجع قانون رد اعتبار المجرمين لسنة ١٩٧٤ .
الاختيار	هل لي أن أفرق ؟	راجع قانوني التفرقة على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ / ١٩٨٦ وقانون العلاقات العنصرية لسنة ١٩٧٦ .
	ماذا يجب أن أضمن خطاب العرض ؟	راجع قانون حماية التوظيف (الموحد) لسنة ١٩٧٨ .

(الشكل ٨ - ١) نواحي التوظيف القانونية

هل يفرض عليك تعيين الأفراد المعوقين Disabled people

إذا كان عدد العاملين المعوقين لديك الآن أقل من ٢٪ في شركتك ، عليك أن تراجع قوانين الأشخاص المعوقين لسنة ١٩٤٤ / سنة ١٩٥٨ ، إذا كنت توظف أقل من ٢٠ عاملاً فإنه ليس عليك أى التزام قانونى .

ما هى حقوق المتقدمين للوظائف Job applicants

للمتقدمين للوظائف الحق فى ألا تفرق بينهم على أساس الجنس أو العنصر إذا أردت أن تسترسل فى هذا المجال ارجع إلى القوانين المتعلقة بذلك .

فإذا ما شعر المتقدم للوظيفة بالتفرقة خلال إجراءات الاختيار ، أو الإعلان أو المقابلة فمن حقه أن يلجأ إلى المحكمة الصناعية للتعويض خلال ثلاث أشهر من الواقعة . بناء عليه يجب الاحتفاظ بطلب الالتحاق وأسباب الاعتراض الواضحة لتوظيف المتقدم وذلك لمدة ثلاثة أشهر كحد أدنى حتى تتمكن من الرجوع للحالة عند اللزوم .

هل ينبغي عليك أن توظف المجرمين السابقين ؟ Ex-criminals

إذا قضى أحد الأفراد المدة المقررة فى السجن كعقوبة ليس عليه أن يعترف بالجريمة فى طلب الالتحاق أو فى المقابلة . من الناحية العملية لا يمكنك رفض توظيف الأفراد على أساس أنه خارج من السجن ولو أنه فى النهاية لا يمكن للمحكمة أن تجبرك على الارتباط بهؤلاء الأفراد . إذا ما واجهك مشاكل خطيرة فى هذا المجال قد تحتاج إلى أن ترجع إلى قانون رد اعتبار المجرمين لسنة ١٩٧٤

هل من الضرورى تحرير عقود توظيف ؟ Contracts of Employment?

يجب أن يكون هناك ثمة عقد سواء أكان مكتوباً أم لا بينك وبين العامل بمجرد ما

يوافق على بدء العمل . ويصبح العقد نافذا عندما يتفق على الشروط والأوضاع ، وعليه ينبغي تحرى الحيطة خلال المقابلة بالآ تعد وتوافق على عناصر العقد التى لا يمكنك أن تقدمها فيما بعد . فإذا كانت هذه هى القضية فإنك تكون قد فسخت العقد .

ما هى المعلومات التى يجب أن تقدم كتابة ؟

What information has to be provided in writing?

أولئك الذين يعملون أكثر من ١٦ ساعة فى الأسبوع أو الذين يعملون أكثر من ثمانى ساعات فى الأسبوع لمدة خمس سنوات لهم الحق فى استلام الآتى خلال ثلاثة عشر أسبوعاً من دخول الخدمة .

- * اسم صاحب العمل .
- * مسمى الوظيفة .
- * تاريخ بدء العمل .
- * القدر المدفوع ، الأجور أثناء المرض ، المعاش (إذا انطبق) .
- * ساعات العمل ، استحقاق الاجازات الرسمية .
- * مدة الإخطارات .
- * قواعد التأيب .
- * طرق عرض المشاكل .

عليك أن تعطى العامل بياناً مفصلاً بمرتب العامل مظهراً التالى :

- * المبلغ الإجمالى .
- * الخصومات المتغيرة (مثل ضريبة الدخل) .

* الخصومات الثابتة .

* صافى المرتب / الأجر .

ويمكن إضافة بنود إضافية إلى العقد حسب احتياجات الشركة مثل القيود التي توضع للحيلولة دون العمل مع المنافسين .

كيف يمكن تغيير العقود ؟ How can contracts be changed?

لا بد من إخطار العامل كتابة إذا حدث أى تغيير فى أى جزء من العقد وذلك خلال شهر من تاريخ التغيير والعادة أن يتم التغيير فقط بموافقة العامل .

كيف يمكن توصيل المعلومات عن العقد ؟

How should contractual information be communicated

* بيان عن التفاصيل الشخصية الأساسية تعطى كتابة لكل عامل .

* خطابات التعيين للعاملين الجدد .

* وثائق الأجور ، ظروف العمل .. إلخ التى يرجع إليها والتى ينبغى أن تكون متاحة لجميع العاملين المنطبقة بشأنهم .

(انظر الفصل السابع)

Paying people and hours of work ساعات العمل وتعويضات العاملين

(انظر الفصل الرابع)

هل هناك أى متطلبات قانونية تؤثر على مقدار الأجر الذى تدفعه ؟

عموما فإن لك الحق فى تحديد المرتب ، ولو أنك إذا ارتبطت بنقابة عمالية فسيحتاج الأمر إلى الأخذ فى الاعتبار الاتفاقيات المحلية والقومية .

مجالس الأجر Wage councils

فى مجالس الأجر الصناعية يمكن أن يوقعوا عليك غرامة إذا لم تدفع الحد الأدنى للأجر المحددة لساعات العمل والعمل الإضافى أو المستحقة فى الاجازات الرسمية ، الافراد تحت سن ٢١ لا يخضعون لأنظمة مجالس الأجر .

المساواة فى الدفع Equal pay

عليك أن تدفع أجر متساوية للرجال والنساء الذين يقومون بأعمال مشابهة (نفس الوظيفة) « أو الأعمال ذات القيمة المتساوية » (الأعمال الملقاه على العاملين والتي تتساوى فيما يطلب منهم مثل الجهود والمهارة واتخاذ القرار) وقد تطلب منك المحكمة تعديل الموقف إذا كان هناك عدم مساواة وذلك بناء على شكوى العامل .

ماهى الخصومات الواجب استقطاعها؟ What deductions should be made?

يجب أن تخصم الضريبة من مصدر الدخل لجميع العاملين ، سيقدم مكتب الضريبة المحلى لك النصح بالمبلغ الذى ينبغى عليك دفعه . كما سيعطيك المجموعات القانونية الخاصة بالضرائب .

يجب عمل اشتراكات التأمين القومى ، درجة ١ لصاحب العمل ولكل عامل فى الشركة وتقديمها إلى مندوب الضرائب . ويمكن خصم الإشتراكات من أجر ومرتبات العاملين . إتصل بمصلحة الدخل DHSS لمعلومات أكثر تفصيلاً .

هل يجب أن تدفع الأجر للعاملين عند مرضهم؟

Do you have to pay people when they are sick?

يوجد إلتزام قانونى لدفع أجر العاملين المرضى ويستحقون ذلك بشروط معينة . ولمعلومات أكثر أنظر الفصل الثالث .

هل يلزم أن تدفع اجور الغياب بسبب الامومة ؟

أيضاً أنظر إلى الفصل الثالث

إذا كانت المرأة عملت لديك أكثر من عامين (أو عملت ما بين ٨ ، ١٦ ساعة في الأسبوع لمدة خمس سنوات) فهي تستحق الأتى :

- * ٩٠٪ من مرتبها العادى لمدة الستة الأسابيع الغياب مخصوصاً منه علاوة الامومة ، يمكن أن تطالب ما دفع من صندوق الامومة الحكومى .
- * أرجعها إلى وظيفتها السابقة أو وظيفة مناسبة بديلة شرط أن تعطيك إخطار برغبتها فى ذلك قبل غيابها وتؤكد ذلك قبل عودتها بـ ٢١ يوماً .

يجب أن تكون الوظيفة مفتوحة لمدة ٢٩ أسبوعاً بعد الولادة إذا أرادت أن ترجع للعمل .

إذا كان لديك أقل من ٥ عاملين يمكنك أن تطالب قانونا بأنه ليس من المناسب أن تعود العاملة لعملها . يجب أن تعلم جميع العاملات بالتنظيمات الخاصة بأجازات الامومة خلال وسائل الاتصالات المناسبة .

على أى أساس يمكن أن يطالب العاملون بالتغيب وقتاً أثناء العمل :

- * لزيارة العيادات الخاصة بفحص الجنين (مدفوعة)
- * للبحث عن عمل إذا ما أعلن أنه زائد فى حالة ما إذا كان لديه خدمة مدتها سنتين على الأقل .
- * الواجبات العامة (للعاملين الذين يشغلون وظائف عامة مثل أعضاء الهيئات المحلية أعضاء المحكمة الصناعية ، أعضاء بعض مرافق الصحة والتعليم والمياة والنهر ، خدمات الحطّفين ... إلخ) (أحياناً مدفوعة) .

- * الحضور فى نورات تدريبية لمنوبى السلامة (مدفوعة) .
- * تنفيذ واجبات نقابات العمال ، للنقابات المشترك فيها (غير مدفوعة) (مدفوعة للاعضاء العاملين الذين يعملون كموظفين فى النقابة) .

الصحة والسلامة فى العمل Health and safety at work

ما هى مسئوليتك الاساسية ؟

- * إبلاغ السلطة المحلية التى تتبعها أو الرئيس التنفيذى للصحة والسلامة أنك توظف أفراد (سواء أكانوا يعملون فى مكتب أو محل أو مصنع) .
- * إذا كنت توظف ٥ أو أكثر من خمسة أفراد عليك أن تضع سياسة أساسية تؤكد مسئولية الشركة المطلقة عن تأمين ظروف عمل صحية وأمنة شارحاً كيف تنفذ هذه السياسة عملياً . ويجب إبلاغ محتويات هذه السياسة بطريقة فعالة إلى جميع المعنيين .
- * توفير أماكن عمل آمنة ومعدات آمنة فى حدود ما يمكنك تقديمه وحجم المخاطر المحسوبة .
- * إبلاغ العاملين بالترتيبات المنظمة المتعلقة بالإسعاف الأولى بما فى ذلك مواقع المعدات ، والتسهيلات المقدمة للأفراد .
- * الإبقاء على عدد مناسب من الأفراد المدربين على الإسعافات الأولية إذا كان عدد العاملين لديك يفوق الخمسين فرداً . أما إذا قل العدد عن ذلك فيعين شخص لهذا الغرض ، الإحتفاظ بسجل خاص لتسجيل الحوادث فى العمل .
- * إبلاغ العاملين بالمعلومات عن الأشياء المتعلقة بصحتهم وسلامتهم وتدريبهم على طرق العمل الآمنة .

* منح أوقات لمندوبى السلامة من العاملين لقضائها فى أمور السلامة .
* تكوين لجنة للسلامة لمناقشة أمور السلامة وتنفيذ التحسينات عليها إذا ما طلب ذلك مندوبين أو أكثر .

* إملء النموذج F.2508 (يمكن الحصول عليه من مكتب صاحبة الجلالة للأدوات المكتبية) فى حالة عجز أحد العاملين لمدة ثلاث أيام متتالية أو أكثر نتيجة إصابة عمل وإرسال ذلك إلى الرئيس التنفيذى للصحة والسلامة خلال سبع أيام بما فيها الثلاث أيام المتتالية للغياب ولا تشمل اليوم الذى وقع فيه الحادث ، ولكن تشمل الأجازات الرسمية بما فيها أجازات نهاية الأسبوع .

* إبلاغ الرئيس التنفيذى للصحة والسلامة فور وقوع الحوادث الإصابات الخطيرة فى العمل كالموت وفقدان أحد الأطراف أو العين ... ألخ .

والمفتشين سلطات واسعة لتطبيق تشريعات الصحة والسلامة وتطبيق عقوبات الغرامة والسجن لمن لا يقوم بتطبيق هذه التشريعات فضلا راجع قانون الصحة والسلامة فى العمل لسنة ١٩٧٤ .

هل هناك استثناء خاص بالشركات الصغيرة ؟ Exceptions

كما أشرنا فيما سبق ، إذا كان لديك أقل من خمسة أفراد فانت معفى من المطالبة بوضع سياسة مكتوبة .

إستخدام الكمبيوتر فى المعلومات Computerizing information

ماهى القيود ؟ Restrictions

فى ١٢ يوليو سنة ١٩٨٤ صدق على قانون حماية المعلومات وأرسل إلى سجل القوانين وهو أول عمل تشريعى فى المملكة المتحدة يطالب بأستخدام الكمبيوتر وهدفه

حماية المعلومات الخاصة بالأفراد وإرساء مجموعة من الطرق الموحدة لإستخدام هذه المعلومات . وينظم القانون إستعمال المعلومات المعالجة أوتوماتيكياً عن الأفراد وشروط خدماتهم . ولهذا فلا يشمل القانون معالجة المعلومات عن الأفراد بالطرق اليدوية ، ولا يشمل المعلومات التى تتعلق بالشركات ذاتها .

على مستخدمى المعلومات أن يخضعوا لمبادئ معينة فيما يتعلق بالمعلومات الشخصية التى يحتفظون بها وذلك طبقاً للقانون :

- * يجب جمع المعلومات ومعالجتها بعدالة وبطريقة قانونية .
- * يجب حفظ المعلومات من أجل أغراض محددة ومسجلة طبقاً للقانون .
- * تستخدم المعلومات فقط لأغراض التسجيل أو لإعطائها لمستقبلها ممن لهم الحق (المسجلين) .
- * لا بد وأن تكون المعلومات كافية ومرتبطة بالأغراض التى أخذت بسببها .
- * لا بد وأن تكون المعلومات دقيقة ويتم تحديثها حيث ينبغى ذلك .
- * لا يجب حفظ المعلومات لمدة أطول من اللازم للغرض المنصوص عليه .
- * للأفراد حقوق معينة للإطلاع على المعلومات الخاصة بهم .
- * هذه المعلومات ينبغى أن يكون لها أمناً مناسباً يحيط بها .

مستخدموا المعلومات يجب أن يسجلوا أنفسهم فى سجل حماية المعلومات مقابل إشتراكات ضئيلة . فأنت تعد من مستخدمى المعلومات إذا كنت تحتفظ بمعلومات شخصية على أى جهاز لتخزين المعلومات سواء أكان جهازاً لمعالجة الكلمات أو الكمبيوتر . بعض المعلومات مثل الرواتب معفية من القانون . عليك أن تتصل بسجل حماية المعلومات وذلك للحصول على مزيد من المعلومات الأكثر تفصيلاً حتى يمكن الحصول على نماذج التسجيل

ذات العلاقة وللتأكد إذا كنت معفياً . ولهذا أهمية حيوية لأن عدم مراعاة القانون يعتبر جريمة جنائية عقوبتها السجن لمرتكبها .

إنهاء عقود العاملين Terminating Staff Contracts

(أنظر أيضاً الفصل السادس)

يمكن لصاحب العمل أو العامل أن ينهى عقد العمل قانوناً بإرسال الاخطار المطلوب في الوقت المحدد . وإذا لم يستخدم العامل الاخطار في مدته النظامية فهناك القليل الذي يمكن أن تفعله إزاء ذلك لأن علاجه لا يتم إلا عن طريق المحكمة ، الأمر الذي سيكون مكلفاً من الناحية العملية .

إذا لم ترسل الاخطار للعامل بالطريقة الصحيحة فيعد ذلك قرينة على أنك فصلته تعسفاً وللعامل الحق في المطالبة بالتعويض عن طريق المحكمة .

ما هي الحقوق الوظيفية للعاملين لجزء من الوقت أو العاملين المؤقتين ؟

للعاملين المؤقتين نفس حقوق العاملين الآخرين شرط أن يستوفوا المتطلبات القانونية الضرورية وأن يعملوا عدداً من الساعات المقررة كحد أدنى (أنظر للفصول ذات العلاقة) .

يستثنى من ذلك من يحل محل العاملات المتمتععات بأجازات الأمومة ، وكذلك العاملون الذين يحلون محل الآخرين الموقوفين لأسباب صحية .

العاملون لجزء من الوقت يستحقون معظم الحماية القانونية إذا :

* إذا كانوا يعملون ١٦ ساعة في الأسبوع .

* إذا استمرت خدمتهم ٥ سنوات بصفة دائمة وعملوا على الأقل ٨ ساعات في الأسبوع .

ما هي مسنوليياتى الرئيسية تجاه العمالة الزائدة ؟ Redundancy

(أنظر أيضاً الفصل السادس)

- * إخطار مكتب العمالة الزائدة في وزارة العمل قبل ٣٠ يوم على الأقل إذا أردت أن تعتبر ١٠ عاملين أو أكثر زائدين . فإذا زاد عددهم عن مائة ينبغي إبلاغ الوزير المختص قبل تسعين يوماً من الفصل .
- * إعطاء بدل الزائدين للعاملين الذين قضوا سنتين على الأقل في الخدمة وذلك حسب أعمارهم وطول مدة الخدمة .
- * إعطاؤهم على الأقل يومين مدفوعى الأجر للغياب للبحث عن وظائف أخرى (شرط أن يكونوا قد أكملوا سنتين خدمة) .
- * إذا كان ذلك ممكناً ، إعطاؤهم وظائف بديلة ولتجنب العمالة الزائدة الإجبارية .
- * إعطاؤهم إخطارات عديدة بقدر الامكان .
- * إذا كنت مشتركاً في إحدى النقابات العمالية ، ناقش إقتراحات العمالة الزائدة مع ممثل النقابة . إذا كان هناك عشرة أو أكثر من العاملين الذين سيصبحون زائدين فيجب إخطار النقابة بأشعار مدته ٣٠ يوماً . ويجب أن يتضمن الأخطار أسباب العمالة الزائدة ، وعدد وأوصاف الزائدين والطرق المقترحة للاختيار وطريقة ووقت الفصل .

هل هناك أية إستثناءات خاصة بالنسبة للعمالة الزائدة في الشركة الصغيرة ؟

- حيث يكون هناك أقل من ١٠ عاملين مرشحين بأن يكونوا عاملين زائدين في مكان عمل واحد ليس هناك إلزام بإخطار وزارة العمل .

والشركات التي يعمل لديها أقل من عشرة أفراد لها الحق في المطالبة بالتخفيض من وزارة العمل .

Transferred on merged ? أو إدماجها ؟ ما هي حقوق العاملين عند نقل الشركة (أو إدماجها) ؟
يحق للعاملين النقل تلقائياً بنفس شروط تعاقدهم دون أن يفقدوا الخدمة أو حقوقها الناشئة عنها .

ما هو الفصل ؟ Dismissal

(انظر أيضاً الفصل السادس)

يحدث الفصل عندما تنتهي عقد العامل ، أو عندما تنتهي مدة العقد المحدد المدة ، أو عندما يأتي من جانبك تصرفاً من شأنه أن يخالف مخالفة جسيمة لنص قانوني رئيسي بحيث لا يكون للعامل خيار إلا تقديم الاستقالة .

فالشخص الذي يشعر بأنه فصل تعسفياً يمكن أن يؤهل لرفع القضية للمحكمة الصناعية التي يمكنها أن تصدر حكماً ضدك لدفع تعويضات أو إرجاع العامل ، ولو أن إرجاع العمل لعمله لا يمكن أن يجبر به صاحب العمل .

متى يكون الفصل مباحاً ؟

يتوقف ذلك إلى حد كبير على الظروف ، ولكن من الضروري أن تُتبع الإجراءات التأديبية . فالفصل يجب أن يكون آخر إجراء .

ينبغي أن يكون الفصل لأحد الأسباب المحددة والتي تعتبر عادة :

* العمالة الزائدة . عندما تستغني الشركة عن العمل الذي يؤديه العامل بمعنى إلغاء الوظيفة وليس العامل .

* القصور في المقدرة ، النقص في المؤهلات المطلوبة ، صحة معتلة ، عادة ما تظهر هذه النواحي في بداية التعيين عند ما يظهر جلياً أن العامل لا يمكنه القيام بالعمل بسبب النقص في المهارة أو بسبب صحته العقلية أو الجسمانية المعتلة .

* سوء السلوك - ويتوقف ذلك على ظروف كل حالة ، ولكن ما يلي عادة ما يكون له علاقة : عدم الكفاءة ، الإهمال ، عدم إطاعة الأوامر ، الاعتماد على عاملين آخرين ، السكر ، الشك في أخلاق العامل .

* عدم إمكان العامل من الاستمرار في العمل دون أن يخالف القانون مثال : عندما يوقف السائق عن القيادة بسبب جريمة القيادة وهو في حالة السكر .
* بعض الأسباب الأخرى التي تقنع المحكمة الصناعية .

إذا فصلت أحداً وكان عضواً في النقابة العمالية ، وبسبب قيامه بأنشطتها سيعتبر الفصل غير مشروع تلقائياً .

هل هناك أية استثناءات خاصة بالنسبة للفصل في الشركة الصغيرة ؟

تأخذ المحكمة في إعتبارها حجم الشركة والنواحي الإدارية فيها عندما تقرر عما إذا كان الفصل تعسفياً أم لا .

إذا لم يكن الاجراء عملياً فلن تكون ملزماً بإرسال إنذارات مكتوبة أو تعطى حقاً في التظلم ، أو تجرى تحقيقاً شاملاً .

يضاف إلى ذلك :

* لن تطالب بإجراءات رسمية عندما يفصل بسبب الصحة المعتلة .

* المحاكم غالباً ما تعتقد أن الشركات الصغيرة لها حق في أن تتوقع درجة عالية من السلوك وأنه يجب السماح لها بمرونه معقولة بأن تضع عقود عمل مختلفة .

من له حق رفع الدعوى فى المحكمة الصناعية ؟

Who qualifies to take the case to an industrial tribunal ?

* الأفراد الذين واجهوا تفرقة على أساس من الجنس أو العنصر . لا توجد خدمة مؤهلة لرفع الدعوى إذا حدثت التفرقة على هذه الأسس . أيضا الذين لم يعينوا بعد يتمتعون بهذا الحق .

* فصل المرأة بسبب الحمل فقط . أيضاً لا يتطلب ذلك خدمة مؤهلة .

* العاملون الذين ظلوا فى الخدمة سنتين أو أكثر أمر العاملون لجزء من الوقت

بشروط قيامهم بالعمل ١٦ ساعة أو أكثر فى الاسبوع لمدة خمس سنوات أو أكثر .

فى حالة ما إذا كان عدد العاملين بالشركة أقل من عشرين عاملاً واستمر الوضع

على ذلك لمدة سنتين (أو خمسة سنوات) فلن يكون للفرد الحق فى رفع الدعوى لدى

المحكمة الصناعية . الشكل ٨-٢ يعطيك مرجعاً سهلاً لحقوق العامل .

حقوق العاملين خلال نظرة سريعة Employee rights at a glance

المواطنون الذين يستعملون أكثر ١٦ ساعة في الأسبوع	١٥-٨ ساعة في الأسبوع العاملون الذين يشتغلون من	المواطنون الذين يشتغلون ٨ ساعات أو التقل في الأسبوع	
/	/	/	لا يجوز التفرقة بينهم على أساس من الجنس أو الزواج
/	/	/	لا يجوز التفرقة بينهم على أساس من العنصر
/	/	/	لا يمكن أن يكون ضحية لمباشرته أنشطة النقابات
/	-	/	صيفة عقود التوظيف خلال ١٣ أسبوعاً خدمة
/	-	-	إعطاء وقت للمساهمة في الواجبات العامة
/	-	-	بيان محدد فيه بنود الأجر والفوائد
/	-	-	إعطاء وقتاً كموظف في النقابة العمالية المستقلة
/	-	-	إعطاء وقت كموظف للمساهمة في أنشطة النقابات العمالية المستقلة
/	-	-	إعطاء وقت لأداء أعمالاً كمثل السلامة
شهر	٥ سنوات	-	الحد الأدنى لمدة الإخطار
شهر	٥ سنوات	-	ضمان المدفوعات
شهر	٥ سنوات	-	دفع المرتبات أثناء الإيقاف للمرض
٢ سنة	٥ سنوات	-	لا يخضع للفصل التعسفي
٢ سنة	٥ سنوات	-	لا تفصل بسبب الحمل
٦ أشهر	٦ أشهر	-	صيفة مكتوبة لأسباب الفصل
٢٦ أسبوع	٥ سنوات	٦ أشهر	الأجر بسبب الأمومة المعدل المنخفض
٢ سنة	٥ سنوات	-	الأجر بسبب الأمومة المعدل المرتفع
٢ سنة	٥ سنوات	-	إجازة الأمومة بعد العودة للعمل
٢ سنة	٢ سنة	-	أجر العمالة الزائدة

الشهر = شهر كما يرد في التقويم

السنة = ١٢ شهر كما ترد في التقويم

الشكل ٨ - ٢ حقوق العاملين خلال نظرة سريعة

لماذا الاشتراك في التأمين ؟ Why take out insurance ?

هناك سببان رئيسيان لكي تشترك في التأمين : الأولى هو مطلب قانوني ، والثاني يمكن وصفه بأنه « راحة للفكر » فإذا لم تكن مؤمناً عليك وحدثت كارثة فقد تعنى فقدان وظيفتك ، مهما كان وضعك الوظيفي وأهميتك وفي بعض الأحوال قد تفقد منزلك لكي تدفع تعويضات . يجب أن تؤمن على منزلك ومحتوياته إذا كنت تزاوّل نشاطك فيه ، حيث أن التغطية التأمينية التي يمكن أن تحصل عليها هي بوليصة تأمين منزلي ولا تنطبق على إدارة أعمالك . ولذلك يجب أن تتأكد في هذا الموقف أنك تشترك في بوليصة تجارية .

ما يجب أن تؤمن عليه قانوناً؟ insure legally

مسئولية صاحب العمل :

طبقاً لقانون التأمين الإجباري لسنة ٦٩ فإن أصحاب الأعمال جميعهم يجب أن يأمّنوا ضد الإصابات الشخصية ، والأمراض التي يعاني منها العاملون أو التي تحدث أثناء أداء العمل . والتأمين يجب أن يتم بموجب وثيقة تأمين مقبولة لدى إحدى شركات التأمين . وتصدر شهادة للتأمين لصالح جميع العاملين وعلى أن تعلق صورة منها في كل مكان من أماكن العمل (انظر الشكل ٨ - ٢) ويجب ألا يقل مبلغ التأمين عن ٢ مليون جنيه استرليني بالنسبة للمطالبة الواحدة . وفي كثير من الحالات تعطى هذه الوثائق تغطية غير محدودة .

إن أي عامل أو شخص إستخدم أو عين بموجب عقد خدمة ، أو في خدمة حرفية مع صاحب العمل سواء أكان أداء العمل يدياً أو كتابياً أو غير ذلك وسواء أكان العقد صريحاً أو ضمناً ، شفهاياً أو كتابياً فإنه يغطي المتطلبات القانونية . هؤلاء الأفراد التالي ذكرهم لا يخضعون للتأمين :

* العامل القريب لك (صاحب العمل) مثل الزوج ، الزوجة ، الاب ، الام ، الجد ،
الجد للأب ، زوج الام ، زوجة الاب ، الابن ، البنت ، الحفيد ، الحفيدة ، الابن
بالتبنى ، البنت بالتبنى ، الأخ ، الأخت ، الأخ غير الشقيق ، الأخت غير الشقيقة .

* الشخص الذى يستخدم فى منزل مثل المربية ، البستاني .

* العامل الذى لا يقيم عادة فى المملكة المتحدة ، والذى يعمل لك أقل من ١٤ يوماً .

يمكن اعفاؤك من المتطلبات القانونية للتأمين طبقاً للقانون إذا كان لديك أحد من

هذه المجموعات :

١ - السلطات المحلية .

٢ - اللجان أو مجالس الإدارات التى تشتمل على أعضاء ممثلين لسلطة محلية

٣ - سلطات الشرطة .

٤ - الصناعات المؤممة .

٥ - أطقم السفن والأرصفة إذا كانوا مؤمناً عليهم فى جمعية التأمين التبادلية
لأصحاب السفن .

٦ - بعض الجهات التى تمولها أموال عامة .

لا توجد أى استثناءات أخرى . وتصل قيمة الغرامة لمخالفة القانون إلى ١٠٠٠
جنيه استرلينى ، وحتى ٤٠٠ جنيه استرلينى فى حالة عدم تعليق الشهادة أو إذا لم يتم
تقديمها بناء على طلب الرئيس التنفيذى للصحة والسلامة .

يجب التنبيه هنا بأنه يجب الحرص عندما يعمل أفراد لا يوصفون بأنهم عاملون

لديك فى مواقع العمل . قد يشمل هؤلاء المقاولون وخبراء التدريب .

شهادة تأمين تغطي مسؤولية صاحب الأعمال

(تعلق صورة أو صور من هذه الشهادة فى كل مكان من أماكن العمل حيث يستخدم صاحب الوثيقة أشخاصاً تغطيتهم البوليصه) .

بوليصه رقم :

١ - اسم صاحب البوليصه .

٢ - تاريخ بدء التأمين .

٣ - تاريخ انتهاء البوليصه .

نشهد بأن البوليصه المتعلقة بها هذه الشهادة تغطى متطلبات القانون واجب التطبيق فى بريطانيا العظمى ، ايرلندا الشمالية ، جزيرة الرجل ، جزيرة جيرسى ، جزيرة جيرنس ، وجزيرة الدينرى أو المنشآت البعيدة عن الشاطئ فى المياه الإقليمية حول بريطانيا العظمى .

(شركات التأمين المرخصة)

بالنيابة عن مجلس الإدارة

الشكل ٨-٣ شهادة صاحب العمل بالمسئولية التأمينية مبيناً المعلومات المفروض أن تعرض فى هذه الأحوال يجب أن تتأكد من أن الشخص المسئول عن سلامتهم قد إشتري لهم تأميناً نيابة عنهم . وكلما كان ذلك ممكناً يجب أن تطلب ذلك كتابة حتى تقلل من احتمال مسئوليتك عن هؤلاء الافراد .

التأمين على السيارات Motor insurance

إذا كانت شركتك تمتلك سيارات تأكد من أن التأمين يغطى إستخدامات الشركة

لهذه السيارات ولذا فأتك ملزم طبقا لقانون الطرق وحركة المرور أن يكون لديك تأمين إجبارى لكى يدفع منه التعويض عند ثبوت مسئوليتك عن أى حادث إصابة تسببت فيه إحدى سياراتك لأخرين بما فى ذلك المسافرون على السيارة وكحد أدنى يجب أن يكون لديك تغطية الطرف الثالث. (وإذا لم تذكر لشركة التأمين أن السيارات تستعمل لأغراض العمل فقد يعنى ذلك أنها لن تدفع التعويض إذا تعرضت لحادث . يجب أن تتأكد بأن كل العاملين لديك الذين يستخدمون السيارات مؤمن عليهم فى بوليصة التأمين .

المعدات Equipment

ينبغى فحص بعض المعدات (مثل قوارب الضغط — بكرات الرفع والمصاعد) على فترات منتظمة كمطلب قانونى للتأكد من أنها آمنة لاستخدام العاملين . يمكنك أن تدمج عقد الصيانة ببوليصة التأمين لكى تغطى مخاطر الانفجارات وتعويض الحوادث وتوقف الآلات عن العمل . هذه ليست مطالب قانونية ومع ذلك يمكن للعاملين النظر إليها على أنك تتبع مبدأ « مدخل العناية » تجاه مصالحتهم عن طريق التأمين فى حالة الحوادث فأنهم سيتقاضون تعويضا يفوق الحد الأدنى الاساسى .

ماهى أنواع التأمين التى ينصح بها؟

المسئولية القانونية العامة Public Liability

يوصى بإجراء هذا التأمين بالرغم من أنه ليس مطلباً قانونياً ، وينطبق هذا التأمين مهما كانت الشركة صغيرة فمثلا ماذا يحدث إذا وظفت كهربائيا لأصلاح الكهرباء الخاصة بأحد عملائك ، ثم يصعق هذا العميل بعد ذلك أو يموت بسبب الخطأ فى الإصلاح ؟ إن النقطة الأساسية فى التأمين ضد المسئولية العامة أنه يغطى المسئولية القانونية تجاه أى شخص إذا ما تسببت أنت أو أحد العاملين لديك فى خسارة أو جرح نتج عن حادث .

مخاطر المهنة Professional indemnity

إذا كنت تقدم خدمات فلا بد أن تفكر في أن تشتري بوليصة تأمين ضد مخاطر المهنة لنفسك وللعاملين لديك . الأطباء والمحامون والمحاسبون - وغيرهم يؤمنون ضد المخاطر تلقائيا لحمايتهم من أى مطالبات فى حالة ما إذا كانت نصيحتهم أو عملهم شابه الخطأ أو عدم الدقة أو كان مؤذيا لعمالئهم ، مثل هذا التأمين عادة ما يوفر لك أتعاب المحامين وأى تعويضات يحكم بها ضدك أو ضد أى من العاملين لديك . هذا النوع من التأمين باهظ الثمن حيث تزداد المطالبات كل عام . عليك إذن أن تدرس هذا البديل بدقة إذا كنت فى ميدان مشروعات الخدمات .

تأمين الرجل الرئيسى "Key man" insurance

ويؤخذ هذا التأمين لصالح فرد واحد ، مثلا يمكن أن تؤمن على نفسك باعتبارك صاحب الشركة أو تؤمن على الشخص الرئيسى فى مجموعة العمل لديك ، هذه البوليصة تخول دفع مبلغاً مقطوعاً من المال إلى الشركة فى حالة وفاة المدير / الرئيسى من نوى الأهمية الحيوية .

كصاحب شركة صغيرة فإنه يفترض فوراً أنك فى حاجة إلى بوليصة تأمين «الرجل الرئيسى» ومع ذلك عليك أن تدرس الأتى قبل أن تشتري البوليصة ، أن تقارن تكاليف الأقساط مع المكاسب الفعلية المحصلة من النشاط نفسه إسأل نفسك عما إذا كان التعويض الاجمالى المدفوع للشركة فى حالة وفاة الرجل الرئيسى سيساعد فى الإستمرار فى النشاط ؟ هل من الممكن - على سبيل المثال أن تستمر فى العمل كبيت أزياء بدون رئيس للمصممين ؟ إذا لم يستفد المشروع من البوليصة فى المدة الطويلة فقد يكون من المناسب ألا تمتلك هذه البوليصة .

التأمين الصحى الدائم Permanent health insurance

يمكن تضمين جميع العاملين بهذا النوع من التأمين لتأمينهم ضد المرض والحوادث ولحماية أجورهم ومرتباتهم خلال هذه الأوقات . لهذا النظام ميزة للمشروع الصغير بصفة خاصة ، حيث أن غياب أحد أعضاء الفريق لمدد طويلة قد يعنى الاضطرار لدفع مرتب مرتين من أجل تغطية المتغيّب بما يترتب عليه من مشاكل مالية للمشروع .

فى الشركات الصغيرة حيث توجد علاقات العمل القريبة مع العاملين ستشعر بأنك ملزم أدبياً بالاستمرار فى دفع الأجور ، فإذا اشترت بوليصة تأمين على الصحة يمكن أن يضمن ذلك دفع أجور العاملين المرضى لمدد طويلة من الغياب (بالإضافة إلى مستحقاتهم النظامية للأجور المدفوعة للغياب بسبب المرض) نون الرجوع بالمبالغ المالية على الشركة الصغيرة . ويمكن النظر الى ذلك باعتباره ميزة إضافية للعاملين وتعطى أماناً أكثر لهم .

التأمين على الصحة الخاص Private health insurance

كثير من الشركات تقدم الآن للعاملين والادارة العليا فيها تأميناً خاصاً لهم وأحياناً يشمل أفراد أسرهم وذلك لدى شركة Bupa, PPP أو شركات مثلها . هذه الميزة تُفرض عليها ضرائب . وهى مفيدة لأنها توفر الراحة للعاملين لديك ونويعهم .

فائدة هذا البرنامج للشركة يمكن أن نلمسه فى العناية الصحية المتوفرة فى حالات الطوارئ ، كما هى فى الأمراض الروتينية نون عناء من الشركة . كما يؤكد هذا التأمين أن العاملين سيتلقون علاجهم الفورى - الذى يمكنهم من العودة إلى أعمالهم فى أقصر مدة ممكنة بعد أن يتلقوا علاجاً فعالاً . تكاليف هذا التأمين عالية فى الغالب إلا أنه ينظر إليه من جانب العاملين كفائدة زائدة . غالباً ما يعطى لنظم العلاج الجماعى تخفيضاً فى الأسعار .

سرقاات العاملین / ضمان خيانة الأمانة

Theft by employees / Fidelity guarantee

بالإضافة إلى التأمين العام ضد السرقة . يمكنك إضافة قسط صغير (وهو أن تغطي ضد السرقة التي يرتكبها بعض العاملين لديك) . قد تحتاج إلى أن تكون قادراً على إثبات أن لديك أجهزة أمن قوية حتى يمكنك الحصول على هذا التأمين على فرض معرفتك الجيدة عن فريق العمل التابع لك إلا أن هذا النوع من التأمين جدير بالتفكير فيه .

من أين أشتري بوليصة التأمين ؟ Where do I buy insurance ?

سوف تحتاج في الغالب خدمات سمسار تأمين . عليك أن تتأكد بأنه مسجل لدى مجلس سجل سمسارة التأمين ، حيث يتطلب منهم هذا المجلس أن يسلكوا سلوكاً يتفق وقواعد المهنة . يمكن للسمسارة التعامل مع العديد من أنواع التأمين من الناحية النظرية ، ولكن من الناحية العملية فإن كثيراً منهم يتجهون إلى التعامل مع قليل من المصادر الرئيسية . لذلك فإنه من الأفضل أن تحصل على عروض من ثلاث سمسارة وتدرس هذه العروض قبل أن تتعاقد على بوليصة التأمين . يدفع لهؤلاء السمسارة عمولة عن مبيعات التأمين ولذا لا يجب أن يقاضوك بمصروفات الترتيبات التي يقومون بها . تحقق بعناية مقدما من أنه ليس هناك ما يدفع من مصروفات إضافية .

obeyikandi.com

مطابع الحاد الهندسية/القاهرة
تليفون/فاكس : (٢٠٢) ٥٤٠٢٥٩٨