

الحقوق والالتزامات

للعمال وجهات العمل حقوق والتزامات مختلفة. على سبيل المثال، ينظم القانون الحد الأقصى لساعات العمل، واستحقاقات الإجازات، والتغطية التأمينية.

عقد العمل

عادةً ما تُبرم عقود العمل وتُوَقَّع كتابيًا. مع ذلك، يُعدّ العقد الشفوي أيضًا ساريًا. يمكن مطالعة على القواعد المرتبطة بقانون العمل في قانون الالتزامات. يتضمن هذا القانون المعايير الدنيا (الحد الأدنى للمعايير) السارية في قانون العمل. بفضل هذه الأحكام، حتى الأشخاص الذين ليس لديهم عقد عمل مكتوب لديهم حقوق، ولكن عليهم أيضًا التزامات.

حقوق والتزامات العمال والتزامات جهات العمل

في سويسرا، للعمال حقوق والتزامات. من أهمها:

- الحق في التأمين: يجب على جهة العمل تسجيل العاملين لديها في التأمينات الاجتماعية. كما يجب عليها إجراء تأمين للعاملين ضد الحوادث وتدفع جزءًا من أقساطه.
- يحق لجميع العمال الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 4 أسابيع على الأقل (5 أسابيع للشباب الأصغر من 20 عامًا). يسري هذا أيضًا على من يعملون بأجر بالساعة أو بدوام جزئي، حسب ساعات عملهم.
- الحد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع هو 50 ساعة. – في العديد من المهن، يبلغ 45 ساعة.
- يحق للعمال الحصول على شهادة عمل (خبرة) مكتوبة.
- إذا مرض شخص ما، فإنه يتقاضى أجره لفترة محددة.
- للنساء الحوامل واللاتي وضعن مؤخرًا حقوق خاصة.
- يجب على العمال أداء العمل الذي قبلوه بأنفسهم.
- يجب عليهم أداء العمل وفق أقصى درجات العناية الواجبة وحماية مصالح جهة عملهم.
- لحماية مصالح جهة العمل، يلتزم العمال بالحفاظ على السرية. لا يجوز لهم الإفصاح عن المعلومات السرية التي يطلعون عليها في أثناء عملهم (مثل أسرار التصنيع أو الأسرار التجارية) للآخرين. كما يسري ذلك أيضًا، عند الضرورة، حتى بعد انتهاء العقد.

– تحمي جهة العمل وتحترم [شخصية العاملين لديها في علاقة العمل. كما تهتم بصحتهم وأخلاقهم. وتضمن، على وجه الخصوص، الحماية من التحرش الجنسي. هل أنت غير متأكد من احترام حقوقك؟
يمكنك التواصل مع مكتب الاقتصاد والتوظيف (SEE) (Service de l'économie et de l'emploi)، أو نقابة العمال، أو محكمة العمل (Conseil de Prud'hommes).

الأجور

لا ينص القانون السويسري على حد أدنى للأجور. مع ذلك، يوجد حد أدنى للأجور في كانتون جورا. في جورا، لا يجوز دفع أجر بالساعة أقل من 21.40 فرنكاً سويسرياً. للنساء والرجال الحق في الحصول على الأجر نفسه عن أداء العمل نفسه. تُحدد بعض اتفاقيات العمل الجماعية (GAV) الحد الأدنى للأجور في قطاع معين. لقد وقّعت قطاعات مختلفة اتفاقية عمل جماعية (GAV). الأجر الإجمالي هو الأجر المحدد وفقاً لعقد العمل. الأجر الصافي هو الأجر المتبقي بعد خصم اشتراكات التأمين الاجتماعي.

فسخ عقد (أو إنهاء عقد)

عند فسخ علاقة العمل، يجب على كل من جهة العمل والعمال الالتزام بفترات الإشعار المنصوص عليها في العقد. لا يُسمح بالفسخ دون إشعار مسبق أو فترة إشعار. مع ذلك، توجد حالات استثنائية. في حال فسخ جهة العمل للعقد، يُشار إلى ذلك بالفصل. ويظل من الممكن الحصول على أسباب الفصل كتابياً. يجب طلب ذلك من جهة العمل. يتمتع أي شخص مريض، أو تعرض لحادث، أو امرأة حاملاً، أو أنجبت طفلاً بحماية خاصة من الفصل. كما يمكن مقاضاة حالات الفصل التعسفي دون سبب وجيه. إذا قام العامل بفسخ علاقة العمل بنفسه، يُشار إلى ذلك بالاستقالة الطوعية أو الذاتية. قد يؤثر هذا الفسخ على استحقاقه لتأمين البطالة (أيام التوظيف). سيحصل العامل حينها على إعانة بطالة أقل.

مزيد من المعلومات (روابط ، عناوين ، كراسيات ، نشرات)

www.bonjour-jura.ch/ar/travail/les-droits-et-les-obligations