

40

سؤال

الأجرة في قانون العمل
ب 40 سؤال



40

سؤال

الأجرة في قانون العمل
ب 40 سؤال

سلسلة
الكتيب



المدخل

يوجد كتيب الأجرة في قانون العمل بـ 40 سؤال في سلسلة الكتيبات التي تم أعدادها من قبل رئاسة هيئة تفتيش العمل التابعة لوزارة العمل والضمان الإجتماعي لغرض تقديم المعلومات المتعلقة بخصوص تدريب العمال والحقوق الناشئة من التشريعات القانونية الخاصة بالعمل.

أول إعداد للكتيب كان في سنة 2011 وإعتباراً من هذا التاريخ أستخدمت بشكل مكثف في إجتماعات تدريب العمال, وفي نفس الوقت تم إيصالها الى العمال من على الموقع الرسمي لرئاسة هيئة تفتيش العمل (ITKB).

يحتوي الكتيب على المعلومات الأساسية والمختصرة بخصوص الحقوق والإلتزامات الموضحة في قانون العمل واللوائح المعنية بخصوص الأجر التي تعتبر من أحد العناوين الهامة في الحياة العملية. مع مرور الوقت تطلب الحاجة لأجراء تنقيح الكتيب بسبب التغييرات الحاصلة في قانون العمل واللوائح المعنية وضمان إنسجامها مع التشريعات القانونية الحديثة من خلال إجراء تغييرات على الكتيب من قبل فريق العمل الذي تم إنشائه خلال شهر تموز / يوليو من سنة 2017.

المدخل

إن هدفنا الأساسي كوزارة العمل والضمان الإجتماعي هو جعل الخدمات التي نقدمها في سبيل سلامة العمل والضمان الإجتماعي مناسبة للمعايير الدولية ومتطلبات حياة العمل والشروط المتغيرة والعمل على تحسينها بشكل مستمر من خلال إستخدام مواردنا بفعالية وكفاءة. وفي هذا السياق، يتم إجراء فعاليات الرقابة في إطار برامج رئاسة هيئة تفتيش العمل التي تقوم بمهامها لغرض ضمان سلامة وأمن العمال وتأسيس سلامة العمل وفي نفس الوقت يعتبر بأنه القسم المخول للرقابة على وزارة العمل والضمان الإجتماعي.

إن مؤسستنا ليست محدودة بإجراء فعاليات الرقابة فقط. بل وتقوم بفعاليات تقديم المعلومات المتنوعة والتوعية بخصوص معرفة الحقوق والإلتزامات الناشئة للعمال وأصحاب العمل في التشريعات القانونية الخاصة بالعمل. في هذا السياق تم إعداد هذا الكتيب الذي يحتوي على المعلومات الأساسية بخصوص الأجرة. يحتوي الكتيب على الأنظمة المبينة في اللوائح المعنية وقانون العمل المتعلق بأجرة العمل الزائد وأجرة عطلة الأسبوع وأجرة يوم العيد الوطني وأيام العطلة الرسمية. وعليه أقدم الشكر الجزيل الى مفتشي العمل الذين قاموا بإعداد هذا الكتيب الذي نعتقد بأنه مصدر المراجعة الأساسية للعامل وصاحب العمل.

هولوسي أي

رئيس مجلس تفتيش العمل

ما هو الأجر ؟



الأجر هو المبلغ النقدي الذي يتم تأمينه ودفعه من قبل صاحب العمل أو شخص ثالث الى شخص آخر مقابل عمل ما قد أنجزه.



2- ما هو الحد الأدنى من الأجر ؟

يطلق عبارة الحد الأدنى من الأجر على المبلغ النقدي الذي يتم تسديده الى العامل العادي مقابل يوم عمل بحيث يكون هذا المبلغ كافي لتلبية الحد الأدنى من الإحتياجات الأساسية للعامل مثل المأكل والمسكن والملابس والصحة والمواصلات والفعاليات الثقافية مع على السعر اليومي.

الحد الأدنى من الأجر يعني الأجر الأقل الذي سيتم إعطائه في التطبيقات. أما الحد الأدنى من أجر العمال العاملين تحت الأرض في أماكن التعدين التي تستخرج الفحم الحجري فهي ضعفي هذا الأجر.

3- متى يتم تسديد الأجر ؟

يتم تسديد الأجر مرة واحدة في الشهر على أبعد تقدير. يمكن تخفيض مدة التسليم الى أسبوع واحد بموجب عقود العمل أو عقود العمل الجماعية.

4- هل يمكن القيام بتسديد الأجر بسند محرر للأمر (سند تسديد) أو بقسيمة ؟

لا يمكن إجراء التسديد بسند محرر للأمر (سند تسديد) أو قسيمة أو بسند إدعاء تسليم النقود المتداول بها في داخل البلاد أو بأي شكل آخر.

5- هل تسديد الأجر بالعملة التركية أمر ملزم ؟

إذا تقرر تسديد الأجر والأقساط والمكافآت والإستحقاقات المتنوعة التي تحمل نفس الصفات بالعملة الأجنبية، عندها يمكن تسديدها بالليرة التركية حسب قيمة صرفها مقابل الليرة التركية في يوم التسديد.



6- هل تسديد أجور العمال بواسطة البنك أمر ملزم ؟

يتحمل صاحب العمل والأشخاص الثالثة الذين يطبقون أحكام قانون العمل رقم 4857 مسؤولية تسديد المبلغ الصافي إلى العامل الذي سيقومون بتشغيله بعد خصم الاستقطاعات القانونية منه خلال ذلك الشهر بواسطة البنك وذلك إعتباراً من تاريخ 01/06/2016 وذلك في حال إذا كان عدد العمال الذين سيقومون بتشغيلهم في عموم تركيا 5 على الأقل.

7- هل يمكن لأصحاب العمل الذين يشغلون أقل من خمسة عمال القيام بتسديد أجور العمال بواسطة البنك عند رغبتهم بذلك ؟

يمكن لأصحاب العمل الذين يشغلون أقل من 5 عمال القيام بتسديد الأجور إلى العمال بواسطة البنك ويمكنه عند الرغبة تسديدها إليهم باليد.

8- في أي الأماكن لايمكن تسديد الأجور ؟

لايمكن تسديد الأجور في الحانات وأماكن الترفيه المشابهة ومحلات البيع بالتجزئة والمعارض، عدا العاملين في هذه الأماكن.

9- ما هي المدة الزمنية للمهلة في مستحقات الأجور ؟

إن المدة الزمنية للمهلة في مستحقات الأجور هي خمس سنوات.

10- هل يتم فرض فائدة على الأجور التي لم تسدد في يومها المحدد ؟

يتم فرض أعلى نسبة من الفائدة السارية في التشريعات القانونية لأجل الأجور التي لم تسدد في يومها المحدد.

11- كم المبلغ الذي لايمكن حجزه من أجور العمال ؟

لايمكن حجز أكثر من ربع الأجور الشهرية للعمال أو لايمكن تحويلها أو تمليكها إلى الغير. إلا أن المبلغ الذي سيتم تقديره من قبل القاضي لأجل أفراد العائلة التي يتحمل العامل مسؤولية رعايتهم ليست مضافة إلى هذه الكمية.



12- ما هو الجدول التوضيحي لحساب الأجر ؟

إن صاحب العمل ملزم بتقديم جدول توضيحي لحساب أجر العامل في التسديدات التي تم إجرائها في مكان العمل أو التي تم إجرائها إلى البنوك بحيث يكون موقّع أو يحمل الإشارة الخاصة بمكان العمل. ويُطلق أسم الجدول التوضيحي لحساب الأجر، على هذا الجدول.

13- ماذا يوجد في الجدول التوضيحي لحساب الأجر ؟

يجب توضيح يوم التسديد والدورة المعنية والعمل الزائد وجميع المبالغ المضافة إلى الأجر الأساسي مثل أجور عطلة الأسبوع وأجور العطلة العامة وجميع أنواع الإقطاعات مثل الضرائب وأقساط التأمين والسلف والنفقات والإجراء كل منها على حدا في الجدول التوضيحي لحساب الأجر.

14- في أي الحالات تفرض عقوبة إقطاع الأجر ؟

يمكن لصاحب العمل فرض عقوبة إقطاع الأجر إلى العامل في حال حدوث أحد الأسباب المحددة في عقد العمل الجماعي أو عقد العمل.

15- كم عدد الأيام التي يمكن إقطاع أجورها من العامل كحد أقصى بعقوبة إقطاع الأجر ؟

لا يمكن أن تكون الإقطاعات التي سيتم إجرائها من أجور العامل أكثر من ربح يومين للعامل في الأجور الممنوحة حسب كمية العمل المنجز أو لكل قطعة أو ليومين في شهر واحد.

16- هل يتم تبليغ العامل بخصوص عقوبة إقطاع الأجر ؟

يجب تبليغ الإقطاعات التي سيتم إجرائها ك عقوبة من أجور العامل مع أسبابها إلى العامل مباشرةً.

17- هل تسديد الأموال الناتجة عن عقوبة إقطاع الأجر إلى البنوك أمر ملزم ؟

يتم تسديد الأموال الناتجة عن عقوبة إقطاع الأجر إلى الحساب الحديث المعلن عنه من قبل المديرية العامة للتشغيل التابعة لوزارة العمل والضمان الإجتماعي خلال شهر من تاريخ الإقطاع. إن كل صاحب عمل ملزم بالإحتفاظ بهذه الأموال في حساب آخر.



18- أين يتم استخدام الأموال الناتجة عن عقوبة إستقطاع الأجور ؟

يتم استخدام الأموال الناتجة عن عقوبة إستقطاع الأجور في تدريب العمال والخدمات الإجتماعية، ويتم إصدار القرار بمكان صرف هذه الأموال والكمية الذي سيم إعطائه من قبل المجلس الذي يتألف من العمال وممثلي صاحب العمل ووزارة العمل والضمان الإجتماعي.

19- في أي الحالات يتم تطبيق نصف أجر في قانون العمل ؟

يتم تسديد نصف أجر لكل يوم لغاية أسبوع خلال فترة إنتظار العامل الذي لم يعمل أو الذي لم يتم تشغيله للأسباب القاهرة الموضحة في الفقرة (3) من المادة 24 و 25 من قانون العمل رقم 4857.

مثلاً: إيقاف الفعاليات في مكان العمل لمدة محددة بسبب تعرض مكان العمل للسيول.



ما هو العمل الزائد ؟



إن العمل الزائد هو العمل الذي تجاوزت مدته الـ خمس وأربعون ساعة في الأسبوع ضمن الشروط المدونة في القانون. أما بالنسبة للعمال العاملين في أعمال التعدين في باطن الأرض، فهو العمل الذي تجاوز سبع وثلاثون ساعة ونصف أسبوعياً في الحالات الإستثنائية بموجب الأسباب القاهرة في قانون العمل.

لايمكن تطبيق عمل زائد الى العمال الذين يعملون في التعدين في باطن الأرض عدا الحالات الإستثنائية بموجب الأسباب القاهرة في قانون العمل.

21- كيف يتم حساب أجرة العمل الزائد ؟

يتم تسديد الأجرة التي سيتم إعطائها لكل ساعة عمل زائدة بزيادة مقدار أجر الساعة الواحدة في حالات العمل العادية بنسبة خمسين بالمئة .

مثلاً: إذا كانت أجرة ساعة عمل العامل علي 1 ليرة، يتم تسديد 1.5 ليرة تركيبة كـ أجرة ساعة عمل زائدة الى العامل في حال قيامه بعمل زائد.



يتم تسديد أجرة ساعة العمل الزائدة للعمال الذين يعملون في أعمال التعدين في باطن الأرض بزيادة أجرة ساعة العمل العادية بحيث لا تكون أقل من نسبة مئة بالمئة لأجل كل ساعة عمل تزيد عن سبع وثلاثون ساعة ونصف أسبوعية في الحالات الإستثنائية بموجب الأسباب القاهرة في قانون العمل.

22- ما هو العمل لفترات زائدة ؟

في حال إذا كانت ساعة العمل الأسبوعية محددة على أنها أقل من خمس وأربعون ساعة في العقد، فإن العمل الذي تجاوزت مدته متوسط مدة العمل الأسبوعية المطبقة وفق الأسس المحددة في التشريعات القانونية والأعمال التي يتم العمل فيها لغاية خمس وأربعون ساعة هو العمل لفترات زائدة .

23- كيف يتم حساب أجرة العمل لفترات زائدة ؟

يتم تسديد الأجرة التي سيتم اعطائها لكل ساعة عمل زائدة في العمل لفترات زائدة بزيادة كمية أجرة الساعة الواحدة في حالات العمل العادية بنسبة 25 بالمئة .



مثلاً : إذا كانت أجرة ساعة عمل العاملة عائشة 1 ليرة، يتم تسديد 1.25 ليرة تركية ك أجرة ساعة عمل زائدة الى العاملة في حال قيامها بالعمل لفترات زائدة.

24- عند الرغبة هل يمكن للعامل الذي يقوم بالعمل الزائد إستخدام الوقت الحر بدل الأجر الزائد مقابل هذه الأعمال ؟

يمكن للعامل الذي يقوم بالعمل الزائد عند الرغبة إستخدام ساعة وثلاثون دقيقة ك وقت حر لكل ساعة عمل زائدة بدل الأجر الزائد مقابل هذه الأعمال. يقوم العامل بإستخدام الوقت الحر الذي أستحقه خلال ستة أشهر في فترات العمل وبدون إجراء أي إستقطاع من أجرته.

25- عند الرغبة هل يمكن للعامل الذي يعمل لفترات زائدة إستخدام الوقت الحر بدل الأجر الزائد مقابل هذه الأعمال ؟

يمكن للعامل الذي يقوم بالعمل الزائد عند الرغبة إستخدام ساعة وخمسة عشر دقيقة ك وقت حر لكل ساعة عمل زائدة بدل الأجر الزائد مقابل هذه الأعمال. يقوم العامل بإستخدام الوقت الحر الذي إستحقه خلال ستة أشهر في فترات العمل وبدون إجراء أي إستقطاع من أجرته.

26- ما هي أيام العطلة الوطنية وأيام العطلة الرسمية ؟

15^{1/2}

العيد الوطني وأيام
العطلة الرسمية

يوجد إجمالي 15.5 يوم من الأعياد الوطنية والعطلات الرسمية خلال السنة التقويمية الواحدة. إن العيد الوطني يوم ونصف 1.5 بحيث يبدأ من الساعة 13:00 من تاريخ يوم 28 تشرين الأول / أكتوبر وتشمل يوم 29 تشرين الأول / أكتوبر. أما أيام العطلة العامة فهي 14 يوم، يوم 1 في كانون الثاني / يناير و 23 نيسان / أبريل و 1 أيار / مايو و 19 أيار / مايو و 15 تموز / يوليو و 30 آب / أغسطس و 3.5 أيام في عيد الفطر و 4.5 أيام في عيد الأضحى.

27- كيف يتم تسديد أجرة العطلة الوطنية وأيام العطلة الرسمية ؟

في حال عدم عمل العمال العاملين في أماكن العمل المشمولة بقانون العمل رقم 4857 في الأيام التي تقبل على أنها عطلة وطنية وأيام عطلة رسمية في القانون، يتم تسديد كامل أجر ذلك اليوم دون وجود مقابل عمل، كما ويتم تسديد أجر كل يوم للعامل الذي عمل ولم يقضي عطلته.

سيتم إجراء التسديدات التي سيتم القيام بها أصحاب العمل المشمولين بالمسؤولية إلى العمال مثل أجور العطلة الأسبوعية وأجور العطلة الوطنية والعطلة الرسمية بواسطة البنوك.

28- ما هي العطلة الأسبوعية و أجرتها ؟

يتم إعطاء (عطلة أسبوعية) لمدة أربع وعشرون ساعة متواصلة على الأقل خلال ظرف سبعة أيام الى العامل بشرط عمله في أيام العمل المحددة مسبقاً قبل العطلة في أماكن العمل المشمولة بقانون العمل رقم 4857. إن أجرة عطلة الأسبوع العائدة للعامل هي يوم عمل واحد حسب الأيام التي عمل فيها. يتم تسديد أجرة عطلة الأسبوع بشكل كامل بدون وجود مقابل عمل. في حال عدم قيام العامل بقضاء العطلة وعمله في يوم العطلة الأسبوعية عندها سيتم تسديد أجرة يوم إضافية ليوم العمل الذي عمل فيه. في حال العمل في يوم العطلة الأسبوعية وإذا كانت فترة العمل الأسبوعية تجاوزت الـ 45 ساعة عندها يتم تسديد أجور عمل زائدة لأجل القسم الزائد من العمل.

29- ما هي الأجور الغير مضافة لحساب أجرة العطلة ؟

لا يمكن إضافة الأجور المقبوضة مقابل العمل الزائد والأقساط والأجور المدفوعة الى العمال العاملين في أعمال التحضير والإكمال والتنظيف ك عمال أساسيين في مكان العمل خارج ساعات العمل العادية والمساعدات الإجتماعية الى حساب تحديد الأجور التي ستدفع لأجل أيام العطلة الوطنية وأيام العطلة الأسبوعية وأيام العطلة الرسمية .

30- هل تفرض غرامة مالية إدارية بحق أصحاب العمل الذين لم يقوموا بإيفاء إلتزام تسديد الأجور بواسطة البنك ؟

في هذه الحالة يتم فرض غرامة مالية إدارية على صاحب العمل أو وكيل صاحب العمل من قبل مديريات مؤسسة التشغيل والعمل التابعة للمديرية العامة لمؤسسة العمل التركبية في المحافظة حسب المادة 102/أ من قانون العمل رقم 4857 لأجل كل عامل وكل شهر.

31- هل يمكن لصاحب العمل القيام بالتمييز الجنسي أثناء تسديد الأجور ؟

لا يمكن لصاحب العمل تحديد أجر أقل بسبب فارق الجنس لأجل نفس الأعمال أو الأعمال التي تعادلها. إن تطبيق أحكام الحماية الخاصة بسبب فارق جنس العامل لايفرض حق تسديد أجور أقل من قبل صاحب العمل الى العامل.

32- من هو صاحب العمل الذي سيُسدد أجور العامل الذي عمل بعلاقة عمل مؤقت والذي عمل في هذا الإطار ؟

يتم قبول علاقة العمل المؤقت بالتوظيف بواسطة مكاتب الاستقدام الخاصة أو التوظيف في داخل بنية الشركات القابضة أو أماكن العمل الأخرى التابعة لنفس مجموعات الشركات.

إن صاحب العمل في علاقة العمل المؤقت، هو مكتب الاستقدام الخاص أو التوظيف، ولهذا السبب فإن مسؤولية تسديد الأجرة عائدة الى هذا المكتب.

تستمر مسؤولية صاحب العمل الذي قام بتحويل العامل بشكل مؤقت، في مجال تسديد الأجور في علاقة العمل المؤقت التي تم إنشائها بالتوظيف في داخل بنية الشركات القابضة أو أماكن العمل الأخرى التابعة لنفس مجموعات الشركات، إن صاحب العمل الذي أنشئ علاقة عمل مؤقت مسؤول مع صاحب العمل الذي قام بتحويل العامل في إطار علاقة العمل المؤقت عن التسديدات التي لم تدفع الى العامل خلال عمله وديون مراقبة العامل وأقساط التأمين الإجتماعي.

33- كيف يتم حساب أجرة العامل الذي عمل بوقت جزئي ؟

يتم حساب وتسديد أجرة العامل الذي عمل بوقت جزئي والمنافع القابلة للتجزئة المتعلقة بالنقود، بشكل متساوي لفترة عمله حسب العمال الآخرين الذين يعملون بوقت كامل.

34- كيف يتم تسديد الأجور في الأعمال التي يتم إنجازها بناءً على الدعوة ؟

يكتسب العامل حق الحصول على أجره في حال عمله أو عدم عمله في الفترة المحددة لأجل العمل بناءً على الدعوة.

35- هل يتأهل العامل للحصول على الأجرة خلال فترة الإختبار ؟

يتأهل العامل للحصول على أجره الأيام التي عمل فيها خلال فترة الإختبار فضلا عن الحقوق الأخرى.

36- كيف يتم تسديد أجره الإجازة السنوية ؟

يتحمل صاحب العمل مسؤولية تسديد الأجرة المتعلقة بفترة الإجازة السنوية الى كل عامل يستخدم إجازته السنوية المدفوعة بشكل نقدي أو على شكل سلف قبل بدأ إجازة العامل المعني.

37- هل يتم تسديد أجره الإجازة عند إنتهاء مدة العقد ؟

يتم تسديد الأجرة العائد لفترات الإجازة السنوية التي استحقها العامل دون إستخدامها إليه أو الى أصحاب الحق من على الأجرة المحددة في تاريخ إنتهاء العقد لأي سبب كان. إن المهلة المتعلقة بهذا الأجرة تبدأ إعتباراً من تاريخ إنتهاء عقد العمل.

38- هل يمكن إجراء تخفيض على أجور العامل بسبب تخفيض فترات العمل ؟

لايمكن بأي شكل من الأشكال القيام بتخفيض على أجور العامل بناءً على تقليل فترات العمل المطبقة في جميع الأعمال الى أقل من الفترة القانونية أو بسبب إيفاء أحد الإلتزامات القانونية المفروضة لصاحب العمل أو نتيجة تطبيق أحد الأحكام المحددة في قانون العمل رقم

4857

39- هل يمكن إجراء تخفيض على أجور العاملة الحامل بسبب قيامها بعمل خفيف؟

في حالة إثبات الحمل بتقرير الطبيب عندها يمكن تشغيلها في عمل خفيف مناسب لصحة العاملة الحامل. وفي هذه الحالة لا يتم إجراء تخفيض على أجور العاملة.



40- هل يتم تسديد أجور عاملي مكان العمل بسبب توقف العمل أو بسبب عدم إتخاذ تدابير السلامة والصحة في العمل ؟

عند تحديد قضية تشكل خطرا على حياة العامل في المبنى ومرافقاته الموجودة في محل العمل وعلى طريقة وشكل العمل أو العاملين على معدات العمل، يتم إيقاف جزء من العمل أو كامل العمل مع مراعاة طبيعة الخطر الذي يهدد الحياة ومساحة المنطقة التي تتأثر من الخطر والعامل الذي يتأثر من الخطر لغاية تلافي هذه المخاطر. بالإضافة الى ذلك يتم التوقف من العمل في حال عدم إجراء تقييم للمخاطر في أماكن العمل التي تم فيها إجراء أعمال التعدين وأعمال المعادن من فئة المخاطر الكثيرة والإنشاءات والأعمال التي تتم بالمواد الكيميائية الخطيرة وأماكن العمل التي يمكن أن تقع فيها الحوادث الصناعية الكبيرة.

يتحمل صاحب العمل مسؤولية تسديد أجور العمال العاطلين عن العمل بسبب توقف العمل أو تشغيلهم في أعمال أخرى حسب مهنتهم أو حالتهم مع عدم إجراء تخفيض في أجورهم.

يمكن التهرب من العمل لغاية إتخاذ تدابير الصحة والسلامة في العمل اللازمة في أماكن العمل. يمتلك العامل حق أجور الفترة التي تهرب منها من العمل والحقوق الأخرى.





ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Cad. No:4

T: +90 312 491 98 90 • F: +90 312 491 99 45

ankara@ilo.org • ilo.org/ankara



İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Emek Mahallesi, 17. Cadde No: 13 06520 Çankaya /ANKARA

T: +90 312 296 62 31 • F: +90 312 212 29 61

isteftis@csqb.gov.tr • csqb.gov.tr