



**Pilot Project for the Promotion of Social Dialogue in the
Southern Mediterranean Neighborhood**

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ: 2014-11-17
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : العاملين في التعليم الخاص
الموضوع : عقد عمل موجز
مرحلة النزاع : مفاوضات مباشرة
عدد المستفيدين: 44000 عامل

عقد عمل جماعي صادر استناداً

لاحكام قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته

الطرف الاول : نقابة اصحاب المدارس الخاصة

الطرف الثاني : النقابة العامة للعاملين في التعليم

حرصاً من الطرفين على إقامة علاقات عمل مستمرة ومتوازنة ، وإدامة الحوار الهادف البناء لخدمة قطاع التعليم الخاص وتقدمه وتوفير ظروف عمل ملائمة للعاملين فيه وحفاظاً على استمرار هذه العلاقات فقد عقدت عدة لقاءات واجتماعات سادها جو من التفاهم والتعاون والروح الإيجابية ، وتقدير المصالح المشتركة لكل طرف وذلك من اجل التوصل الى عقد اتفاق عمل جماعي يضع المبادئ والاطر لتأسيس علاقة مشتركة للنهوض بهذا القطاع والعاملين فيه وفق اسس واضحة وشفافة تحدد حقوق وواجبات كل طرف.

وقد جرت هذه اللقاءات بحضور ممثلين عن وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ونقابة المعلمين الاردنيين كجهات لها علاقة بقطاع التعليم الخاص، مما اغنى الاجتماعات واللقاءات بالخبرة والملاحظات البناءة.

وبعد التداول والمناقشة الهادفة وتبادل الاراء ووجهات النظر فقد تم الاتفاق على ما يلي :

١. اعتماد صيغة عقد عمل موحد يتكون من اربعة عشرة مادة وملحق هوامش يحدد حقوق وواجبات كل طرف .
٢. اعتبار عقد العمل الموحد والملحق المرفقين بعقد العمل الجماعي الموقع بين الطرفين جزءاً من هذه الاتفاقية (عقد العمل الجماعي) .
٣. يطبق هذا العقد على رياض الاطفال والمدارس الخاصة .
٤. يكون العقد ملزماً لأصحاب المؤسسات التعليمية المشمولة بأحكامه والخلف القانوني لهم بما فيهم الورثة والاشخاص الذين انتقلت أو تنتقل إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور .
٥. يطبق هذا العقد على العاملين في رياض الأطفال والمدارس الخاصة ولو لم يكونوا أعضاء في أي من النقابتين .

٦. التزام كافة المؤسسات التعليمية بإشتراك العاملين لديها بأحكام قانون الضمان الاجتماعي وأنظمته وتعليماته وقراراته .
٧. يتم تعديل هذا العقد وملحقاته بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر ونسخة منه إلى كل من وزارتي العمل والتربية والتعليم ونقابة المعلمين الأردنيين .
٨. مراعاة أحكام قانون العمل الاردني الساري المفعول فيما لم يرد بشأنه نص وخاصة الفصل السادس والفصل الثاني عشر من القانون .
٩. تسري احكام هذه الاتفاقية اعتبارا من العام الدراسي الجديد (٢٠١٥-٢٠١٦)
١٠. نظمت هذه الاتفاقية من عشرة بنود.

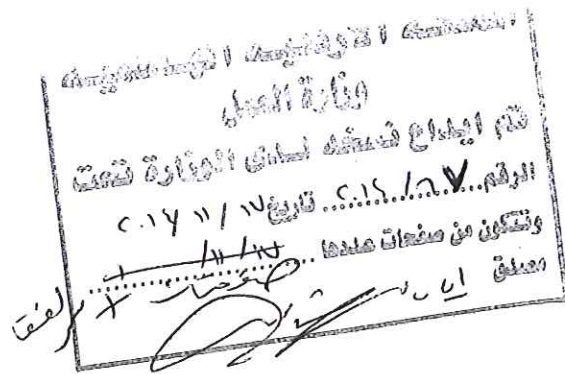
الطرف الثاني

النقابة العامة للعاملين في التعليم



الطرف الاول

نقابة اصحاب المدارس الخاصة



محضر اجتماع

في هذا اليوم الاثنين الموافق ٢٠١٤/١١/١٧ تم عقد اجتماع في وزارة العمل بحضور كل من رئيس نقابة العاملين في التعليم الخاص السيد مازن المعاينة ورئيس نقابة أصحاب المدارس الخاصة السيد منذر الصوراني والسيدة عبير الأخرس والسيد مصطفى صقرمن نقابة المعلمين ومدير مديريه علاقات العمل السيد عبدالله الجبور ومدير الدائرة القانونية السيد امجد ناصر حيث تم الاتفاق على توقيع العقد العمل الجماعي واعتماد عقد العمل الموحد للمدارس الخاصة اعتبارا من العام الدراسي الجديد ٢٠١٥-٢٠١٦.



مازن المعاينة

عبدالله الجبور
مدير مديريه علاقات العمل
مديره العمل والتوظيف

نقابة المعلمين
عبير الأخرس

بسم الله الرحمن الرحيم

عقد عمل موحد
لكافة العاملين في المدارس الخاصة

النقابة العامة لأصحاب المدارس الخاصة
النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص

العام الدراسي: ٢٠١ / ٢٠١

الطرف الأول

مدرسة :

يمثلها في هذا العقد :

عنوانها :

الطرف الثاني

الاسم :

العنوان :

المؤهل العلمي :

الرقم الوطني :

* تعتمد النسخ الاصلية ولا يقبل التصوير

* قرار وزير العمل رقم ب / ١ / ٢٢١٨ تاريخ ٢٤ / ٥ / ٢٠٠٧

* قرار وزير التربية والتعليم رقم ٥ / ٢ / ٢٨٨٨٥ تاريخ ١ / ٧ / ٢٠٠٧

المادة الأولى

- (١) يلتزم الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول بوظيفة (معلم) (إداري) () براتب شهري قدره () دينار أردني خاضع لكافة الإقتطاعات القانونية .
- (٢) تكون مدة العقد للسنة الأولى (عشرة أشهر) (سنة دراسية) تبدأ من تاريخ (.....) وتنتهي في تاريخ (.....) وإذا تم تجديد العقد أو الاستمرار بالعمل به لسنة تالية وعلى أي صورة من الصور إذا استمر المعلم/ الإداري بذات المدرسة تكون مدة العقد في كل سنة تالية اثنا عشر شهرا تبدأ من تاريخ انتهاء العقد السابق .
- (٣) في حال تجديد العقد لسنة تالية يستحق الطرف الثاني أجر العطلة الصيفية كاملا و حسب قانون العمل .
- (٤) ينتهي عقد العمل بموجب أحكام المادة (٢١) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ و تعديلاته (١)
- (٥) يستحق الطرف الثاني زيادة سنوية لا تقل عن (٣٪) من الراتب الإجمالي
- (٦) يحتفظ الطرف الثاني بكامل حقوقه و مكتسباته السابقة عند تجديد العقد
- (٧) لا تؤثر أحكام هذا العقد على أي حق من الحقوق أو امتياز يمنحه للعامل قانون العمل النافذ أو أي قانون آخر أو اتفاق أو قرار أو نظام يرتب للعامل حقوقاً أو امتيازات أفضل مما ورد في هذا العقد (٢)

المادة الثانية

يتوجب على الطرف الأول أن يضع نظاماً داخلياً له مصادق عليه من وزارة العمل و يتوجب على الطرف الثاني الالتزام بأحكام النظام الداخلي المقرر (٣)

المادة الثالثة

على الطرف الثاني الاستمرار بعمله إلى حين إتمام الواجبات المطلوبة منه ضمن ساعات العمل الرسمي و إذا تم تكليفه بأي عمل خارج أوقات الدوام الرسمي فيتقاضى عنها بدل عمل إضافي (٤)

المادة الرابعة

يلتزم الطرف الأول بتحديد تاريخ موعد بدء الإجازة السنوية للطرف الثاني في بداية العام الدراسي و حسب تقويم وزارة التربية و التعليم و مقتضيات العمل وعلى أن لا يتعارض ذلك مع أحكام المادة ٦١ من قانون العمل الساري المفعول (٥)

المادة الخامسة

يستحق الطرف الثاني إجازة مرضية و إجازة أمومة و فترة روضة و إجازة سنوية حسب ما نص عليه قانون العمل الساري المفعول (٦)

المادة السادسة

مع مراعاة أحكام المادة ١٧ من قانون العمل الأردني و تعديلاته يتوجب على الطرف الأول أن لا يكلف الطرف الثاني بأية أعمال خارج نطاق وظيفته الرسمية (٧)

المادة السابعة

- (١) يلتزم الطرف الأول بتحويل أجر الطرف الثاني بعد اقتطاع الاستحقاقات القانونية إلى البنك المتفق عليه إلا إذا رغب الطرف الثاني بغير ذلك
- (٢) يشترط لتوقيع الطرف الثاني لهذا العقد أن لا يكون ملتزماً بأي عقد آخر ساري المفعول.
- (٣) و بخلاف ما تقدم يحق للطرف الأول فسخ هذا العقد مراعيًا أحكام المادة التاسعة من هذا العقد.

المادة الثامنة

يتوجب على الطرف الأول أن يقدم جميع التسهيلات اللازمة للطرف الثاني وفق الأنظمة المقررة وذلك بتقديم اللوازم الضرورية المتعلقة بعمله و المعلومات الكافية عن كل ما من شأنه توفير متطلبات السير في العمل.

المادة التاسعة

إذا رغب أحد الطرفين في تجديد العقد أو عدم تجديده لفترة ثانية فعليه أن يشعر الطرف الآخر بذلك خطياً قبل شهر على الأقل من تاريخ انتهاء العقد وبخلاف ذلك يعتبر العقد مجدداً و بذات الشروط و يراعى بذلك الزيادة السنوية و الحقوق المكتسبة للطرف الثاني.

المادة العاشرة

يحق للطرف الأول في حال ترك الطرف الثاني العمل قبل انتهاء مدة العقد استخدام (معلم) (إداري) آخر لإكمال مدة العقد.

المادة الحادية عشر

تراجع أحكام المادة ٢٦ من قانون العمل في حالة انتهاء العقد من أي طرف قبل انتهاء مدته (٨)

المادة الثانية عشر

ينظم هذا العقد على أربع نسخ أصلية يصادق عليها كل من نقابة أصحاب المدارس الخاصة و النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص و دون أن يتحمل الطرف الثاني أية أعباء مالية ويحتفظ كل طرف بنسخة منه على أن تودع نسخة أصلية عند التعيين لدى وزارة التربية و التعليم و نسخة لدى نقابة المعلمين (٩)

المادة الثالثة عشر

- (١) يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الساري المفعول و الأنظمة و القرارات الصادرة بموجبه وذلك في ما لم يرد بشأنه نص.
- (٢) يمثل ما ورد في هذا العقد الحد الأدنى للحقوق العمالية المترتبة للطرف الثاني و يعتبر أي ملحق أو أي بند إضافي على هذا العقد باطلاً فيما إذا كانت تنتقص أي من هذه الحقوق أو تخالف أحكام القانون أو ترتب عليه التزامات غير ما ورد في هذا العقد (١٠)

المادة الرابعة عشر

نظم هذا العقد من أربعة عشر مادة .

تاريخ تنظيم العقد

الطرف الأول

الطرف الثاني

مصدق

النقابة العامة لأصحاب المدارس

الخاصة

مصدق

النقابة العامة للعاملين في التعليم

الخاص

الهوامش المرفقة بهذا العقد

١) تنص المادة (٢١) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ على ما يلي :

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :

- (أ) إذا اتفق الطرفان على إنهائه
(ب) إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه
(ج) إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي

٢) تنص المادة (٤) من قانون العمل الأردني على ما يلي :

- أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.
ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها إياه هذا القانون.

٣) ينص النظام الداخلي على أن يقوم خلال إشغال وظيفته

و أثناء سريان هذا العقد بما يلي :

- (أ) احترام و تطبيق نظام المؤسسة التعليمية وتعليماتها والأنظمة المعمول بها والمتعلقة بضمان سير العمل وذلك بما لا يتعارض مع القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم في هذا الشأن .
(ب) أن لا يقوم بأية أعمال خارج نطاق عمله لها مساس بالمؤسسة التعليمية (المدرسة أو الروضة أو الطلبة) سواء كان ذلك بأجر أو على سبيل التبرع إلا اذا وافقت المؤسسة التعليمية على ذلك وأن لا يتعاطى أي عمل مهما كان نوعه داخل أو خارج المدرسة خلال ساعات الدوام الرسمي.
(ج) أن لا يفشي أسرار المؤسسة التعليمية التي يطلع عليها بحكم وظيفته
(د) أن يحافظ على جميع اللوازم المدرسية التي توضع تحت تصرفه بحكم عمله في المؤسسة التعليمية و عليه تسليمها كاملة عندما يطلب إليه من قبل الطرف الأول إلا ما أتلف منها بشكل طبيعي ووفق أنظمة المؤسسة التعليمية و تعليماتها.
(هـ) أن يحضر الاجتماعات المتعلقة بسير العمل التي يدعو إليها الطرف الأول .
(و) أن يقوم بعمله بكل أمانة و نشاط و إخلاص وأن يكون جيد السلوك و السمعة و كريم الأخلاق
(ز) يحظر على الطرف الثاني القيام بأي نشاط داخل حرم المؤسسة التعليمية .
(ح) أن يجري المعلم امتحانات الإكمال لطلابه في موعدها المقرر ويقدم النتائج كاملة لمدير المدرسة .
(ط) أن يقدم المعلم جميع التسهيلات والمعلومات المتعلقة بشؤون طلابه وعمله .

٤ (تنص المادة (٥٩) من قانون العمل على ما يلي :

- أ- يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.
- ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً عن ١٥٠٪ من أجره المعتاد (علماً بأن يوم العطلة هو يوم الجمعة)

٥ (تنص المادة (٦١) من قانون العمل على ما يلي :

- أ- لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن مدة الإجازة السنوية واحدٌ وعشرون يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية و أيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها.
- ب- إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة .
- ج- يجوز تأجيل إجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل و صاحب العمل إلى السنة التالية مباشرةً لتلك السنة و يسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على إجازته.
- د- لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته و ذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل .

٦ (حال عدم الاستفادة من إجازة العطلة الصيفية و مقدارها (١٤) يوماً سنوياً فإذا زادت مدة عمله عن خمس سنوات لدى الطرف الأول تصبح (٢١) يوماً سنوياً مع سائر الحقوق الأخرى التي نص عليها قانون العمل المعمول به وتعديلاته

٧ (تنص المادة ١٧ من قانون العمل على ما يلي :-

لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة و في الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته و في حدود الطرف الذي اقتضى هذا العمل .

٨ (تنص المادة (٢٦) من قانون العمل على ما يلي :

- أ- إذا أنهى الطرف الأول عقد العمل قبل انتهاء مدته أو أنهاه الطرف الثاني لأحد الأسباب الواردة في المادة (٢٩) من قانون العمل يحق للطرف الثاني استيفاء جميع الحقوق و المزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الاجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء العقد فصلاً بموجب المادة ٢٨ من قانون العمل.
- ب- إذا كان إنهاء العقد صادراً عن الطرف الثاني في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٩) من قانون العمل جاز للطرف الأول مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل و ضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على الطرف الثاني أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

٩ (لا يترتب على المعلم أي مبلغ مالي أيا كان نوعه لقاء أو ثمننا لنسخ هذا العقد .

١٠ (ان الحد الأدنى للاجور هو ١٩٠ ديناراً

الهوامش المرفقة بهذا العقد :

(١) تنص المادة ٢١ من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ على ما يلي :

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.

ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر

عن المرجع الطبي.

(٢) تنص المادة ٤ من قانون العمل الاردني:

أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها آياه هذا القانون.

(٣) ينص النظام الداخلي على ما يلي: أن يقوم خلال اشغال وظيفته وأثناء سريان هذا العقد

بما يلي:-

(١) احترام وتطبيق نظام المؤسسة التعليمية وتعليماتها والانظمة المعمول بها والمتعلقة

بضمان سير العمل وذلك بما لا يتعارض مع القوانين والانظمة والتعليمات

والقرارات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم في هذا الشأن.

(٢) أن لا يقوم بأية أعمال خارج نطاق عمله لها مساس بالمؤسسة التعليمية (المدرسة أو

روضة الأطفال) أو الطلبة سواء كان ذلك بأجر أو على سبيل التبرع إلا اذا وافقت

المؤسسة التعليمية على ذلك وأن لا يتعاطى أي عمل مهما كان نوعه داخل أو خارج

المدرسة خلال ساعات الدوام الرسمي.

(٣) أن لا يفشي أسرار المؤسسة التعليمية التي يطلع عليها بحكم وظيفته.

(٤) أن يحافظ على جميع الوازم المدرسية التي توضع تحت تصرفه بحكم عمله في

المؤسسة التعليمية وعليه تسليمها كاملة عندما يطلب إليه من قبل الطرف الأول إلا

ما أتلف منها بشكل طبيعي ووفق أنظمة المؤسسة التعليمية وتعليماتها.

(٥) أن يحضر الاجتماعات المتعلقة بسير العمل التي يدعو إليها الطرف الأول.

(٦) أن يقول بعمله بكامل أمانة ونشاط و إخلاص وأن يكون جيد السلوك والسمعة كريم

الأخلاق.

(٧) يحظر على الطرف الثاني القيام بأي نشاط داخل حرم المؤسسة التعليمية.

(٨) أن يجري المعلم امتحانات الإكمال لطلابه في موعدها المقرر ويقدم النتائج كاملة

لمدير المدرسة.

(٩) أن يقدم المعلم جميع التسهيلات والمعلومات المتعلقة بشؤون طلابه وعمله.

(٤) تنص المادة ٥٩ من قانون العمل على ما يلي:

- أ- يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥% من أجره المعتاد.
- ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً اضافياً عن (١٥٠%) من أجره المعتاد.
- (علماً بأن يوم العطلة هو يوم الجمعة)

(٥) تنص المادة ٦١ من قانون العمل على ما يلي:

- لكل عامل الحق باجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على ان مدة الاجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام عطله الاسبوعية من الاجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها.
- ب- إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على اجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة.
- ج- يجوز تأجيل اجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الاجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليه ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة ، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على اجازته.
- د- لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل.

- (٦) حال عدم الاستفادة من اجازة العطلة الصيفية ومقدارها (١٤) يوم سنوياً وإذا زادت مدة عمله عن خمس سنوات لدى الفريق الاول تصبح (٢١) يوم سنوياً مع سائر الحقوق الأخرى التي نص عليها قانون العمل المعمول به وتعديلاته.

(٧) تنص المادة ١٧ من قانون العمل على ما يلي:-

- لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي أقتضى هذا العمل.

(٨) تنص المادة ٢٦ من قانون العمل على ما يلي:-

أ- اذا أنهى الطرف الأول عقد العمل قبل انتهاء مدته أو أنهاه الطرف الثاني لأحد الأسباب الواردة في المادة ٢٩ من قانون العمل يحق للطرف الثاني استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجرور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء العقد فصلاً بموجب المادة ٢٨ من قانون العمل.

ب- اذا كان إنهاء العقد صادراً عن الطرف الثاني في غير الحالات المنصوص عليها في المادة ٢٩ من قانون العمل جاز للطرف الأول مطالبته بما ينشأ عن هذا الانهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على الطرف الثاني أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

(٩) لا يترتب على المعلم أي مبلغ مالي أياً كان نوعه لقاءً أو ثمناً لنسخ هذا العقد.

(١٠) إن الحد الأدنى للأجور حالياً (١٩٠) دينار .



نصاً به، طه حسين
عبد الرحمن الأحمدي
مفتي