

Some articles from the Labour Law of different countries

CHAPTER 1 DEFINITIONS AND GENERAL PROVISIONS

1. DEFINITIONS

ARTICLE (1)

For the implementation of the provisions of this Law, the following terms and expressions shall have the meanings opposite thereto unless the context requires otherwise:

"Employer": Any natural or juridical person employing one or more workers in consideration of a remuneration of any kind whatsoever.

"Worker": Any male or female person who receives remuneration of any kind for work performed thereby in the services of an employer and under his management or control, even if the employee is off employer's sight. This meaning shall also apply to officials and employees who are in the service of the employer and are subject to the provisions hereof.

"Employment Contract": Any Agreement, whether for a limited or for an unlimited period, concluded between an employer and an employee under which the latter undertakes to work in the service of the employer and under his management or control against a remuneration payable to him by the employer.

"Remuneration": Remuneration is whatever is given to the employee in consideration of his services under the employment contract, whether in cash or in kind, payable annually, monthly, weekly, daily, hourly, or by piece-meal or pro rata to the production or as a commission.

12 Taking annual leave (Fair Act USA)

(1) An employee and employer may agree when the employee is to take annual leave.

(2) If the employee and employer cannot agree, the employer—

(a) May decide when the employee is to take leave; and

(b) Must give the employee at least 14 days written notice of the starting date of the leave.

(3) An employee and employer may agree that the employee take all or any part of the employee's annual leave before becoming entitled to it.

(4) If the employee takes leave before becoming entitled to it, the employee is only entitled, at the end of the completed year of employment, to the balance of the leave that would be due at the end of the year.

المادة الثامنة والأربعون :

لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا لمس من المتدرب عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة، وللمتدرب أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق، وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب. ويجوز لصاحب العمل أن يلزم المتدرب بأن يعمل لديه بعد انقضاء مدة التدريب، مدة لا تزيد على ضعف هذه المدة أو سنة أيهما أطول.

المادة الستون :

مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة والثلاثون) من هذا النظام، لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة، ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة.

المادة الثانية والخمسون بعد المائة :

على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر.