



مركز الميزان لحقوق الإنسان
Al Mezan Center For Human Rights

دليل العامل

الطبعة الثانية
نوفمبر 2005

مقدمة

انطلاقاً من عمل المركز في مجال حقوق الإنسان لاسيما الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ونظراً للحاجة الماسة لاطلاع الجمهور على كافة القوانين والتشريعات السارية المفعول، فإن المركز يسعى لإصدار (سلسلة الدليل) التي تميز بالبساطة والسهولة بحيث تتناسب مع جميع الفئات، وذلك إدراكاً من المركز بمدى الحاجة لتعميق الوعي القانوني وزيادة التنقيف المجتمعي لاسيما في مجال الحقوق والواجبات.

هذا الدليل هو الطبعة الثانية من الدليل الأول في سلسلة الدليل التي ينوي المركز إصدارها تباعاً، والتي سوف تتناول مواضيع مختلفة ذات علاقة أساسية بحقوق الإنسان.

دليل العامل يتناول مجموعة من التساؤلات التي تدور في أذهان العمال و أصحاب العمل وذوي العلاقة بقانون العمل والتي يرى المركز بضرورة إزالة الغموض حول العديد منها بتقديم إجابات عليها بطريقة واضحة ومبسطة تمكن الجميع من استيعابها لذلك تم تناول الموضوع بطريقة السؤال والجواب.

الحق في العمل وفقاً للاتفاقات ذات العلاقة

لقد نصت العهود و الاتفاقات الدولية على الحق في العمل، و سنعمل على تحديد المواد المتعلقة بالحق في العمل وفق شروط عادلة ومرضية، في عدد من العهود و الاتفاقات الدولية، و ذلك على الوجه التالي:

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

نصت المادة (23) من الإعلان على:

1- لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

2- لكل فرد دون أي تمييز الحق في اجر متساو للعمل.

3- لكل فرد يقوم بعمل الحق في اجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

4- لكل شخص الحق في أن ينشئ وان ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

ونصت المادة (24) من الإعلان سابق الذكر على " لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر".

ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية:

نصت المادة (6) من العهد على "1. تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

2. يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق و توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات و تقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية و اجتماعية و ثقافية مطردة و عمالة كاملة و منتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية و الاقتصادية الأساسية.

و نصت المادة (7) على "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية تكفل على الخصوص:

أ- مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

1. أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، و تقاضيتها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.

2. عيشاً كريماً لهم و لأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد.

ب- ظروف عمل تكفل السلامة و الصحة.

ج- تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

د- الاستراحة و أوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، و الإجازات الدورية المدفوعة الأجر، و كذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

ثالثاً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

- نصت المادة (11) في بنودها الأول والثاني من الاتفاقية على " (1) تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

أ. الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر.

ب. الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف.

ج. الحق في حرية اختيار المهنة و العمل، و الحق في الترقى و الأمن الوظيفي، و في جميع مزايا و شروط الخدمة، و الحق في تلقي التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية و التدريب المهني المتقدم و التدريب المتكرر.

د. الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، و الحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، و كذلك المساواة في المعاملة و في تقييم نوعية العمل.

هـ. الحق في الضمان الاجتماعي و لا سيما في حالات التقاعد، و البطالة، و المرض، و العجز، و الشيخوخة و أي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل و كذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

و. و الحق في الوقاية الصحية و سلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

(2) توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة و لضمان حقها الفعلي، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

أ. لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة و التمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية مع فرض جزاءات على المخالفين.

ب. لإدخال نظام الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوة الاجتماعية.

ج. لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية و بين مسؤوليات العمل و المشاركة في الحياة العامة. و لا سيما عن طريق تشجيع إنشاء و تنمية شبكة من مرافق و رعاية الأطفال.

د. لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

رابعاً: الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:

أكدت الاتفاقية على المساواة أمام القانون في الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية . حيث جاء في البند الأول من الفقرة

(هـ) من المادة الخامسة على وجوب المساواة في " الحق في العمل، و في حرية اختيار نوع العمل، و في شروط عمل عادلة

مرضية، و في الحماية من البطالة و في تقاضي أجر متساو عن العمل المتساوي، و في نيل مكافأة عادلة مرضية.

خامساً: اتفاقية حقوق الطفل:

نصت المادة (32) من الاتفاقية على " (1) تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء

أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي،

أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.

(2) تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية و الاجتماعية و التربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة. و لهذا الغرض، و

مع مراعاة الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

- أ. تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل،
- ب. وضع نظام مناسب لساعات العمل و ظروفه.
- ج. وفرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة بغية إنفاذ هذه المادة.

على ذلك كله، يجب على الدولة توفير ما يلي:

1. توفير عمل لكل قادر على أدائه، للإتاحة لكل شخص كسب رزقه.
2. ضمان حرية اختيار العمل المناسب.
3. ضمان ظروف و شروط عمل عادلة ومرضية، دون تمييز. تشمل أجراً منصفاً و عيشاً كريماً و تكفل السلامة و الصحة.
4. ضمان الأمن الوظيفي من خلال الاستمرار في العمل.
5. ضمان تكافؤ الفرص في الترقية، داخل العمل دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية و الكفاءة.
6. ضمان الحق في الحماية من البطالة.
7. ضمان تقاضي أجر متساوي عن العمل المتساوي.

ما هو قانون العمل المطبق في فلسطين؟

إنه القانون رقم (7) لسنة 2001، الساري المفعول منذ ديسمبر 2001م، ويشمل 141 مادة، عشرة أبواب، يستعرض الباب الأول تعاريف و أحكام عامة، والباب الثاني التشغيل والتدريب والتوجيه المهني، والثالث عقد العمل الفردي، والرابع علاقات العمل الجماعية، والخامس شروط وظروف العمل، والسادس تنظيم عمل الأحداث، والسابع تنظيم عمل النساء، والثامن تفتيش العمل، والتاسع إصابات العمل، أما العاشر يشمل العقوبات والأحكام الختامية. وسنأتي في هذا الدليل على إيضاح أهم النقاط الواردة فيه على شكل سؤال وجواب.

أحكام ومبادئ عامة

1- من هو العامل؟

كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه

2- من هو صاحب العمل؟

كل شخص طبيعي أو معنوي أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر.

3- ما هي الفئات المشمولة بقانون العمل؟

تسرى أحكام قانون العمل على جميع العمال و أصحاب العمل في فلسطين باستثناء:

1- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم.

2- خدم المنازل ومن في حكمهم، على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم.

3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

4- هل يجوز التنازل عن الحقوق الواردة في قانون العمل؟

لا يجوز التنازل عن الحقوق الواردة في قانون العمل، فإن الأحكام الواردة في القانون تمثل الحد الأدنى المقرر لحقوق العمال، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل، ينطبق على العمال القانون أو النظام الأفضل للعامل.

5- هل يحق للعمال تكوين منظمات نقابية؟

نعم، يحق للعمال تكوين منظمات نقابية، بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم.

6- هل يحق للعمال تكوين منظمات نقابية على أساس سياسي؟

لا، يجب أن يكون التنظيم النقابي على أساس مهني.

عقد العمل الفردي

1- ما هو عقد العمل الفردي؟

اتفاق يبرم بين صاحب عمل و عامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين، يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل و تحت إدارته وإشرافه، و يلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل.

2- ما هي عناصر عقد العمل الفردي ؟

- العمل/ وهو النشاط الإنساني الذي يقوم به الشخص الطبيعي، أياً كان هذا الجهد بدني أو ذهني.
- الأجر/ وهو المقابل المالي الذي يأخذه العامل لقاء جهده البدني أو الذهني، و يعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات و البدلات.
- التبعية/ يجب أن يكون العامل تحت إدارة و إشراف صاحب العمل، أي خضوع العامل لتعليمات و أوامر صاحب العمل، على نحو يمكن الأخير من المراقبة أو الإشراف عليه أثناء العمل.

3- هل تعد العقود التي يبرمها أصحاب المهن الحرة مع عملائهم عقود عمل؟

لا تعتبر العقود التي يبرمها أصحاب المهن الحرة مع عملائهم عقود عمل، و ذلك لعدم توافر إدارة و إشراف أحدهما على الآخر .

4- هل يشترط كتابة عقد العمل؟

الكتابة ليست شرطاً لعقد العمل الفردي، فإما أن يكون مكتوباً و إما أن يكون شفوياً أو ضمناً، و في حالة كتابته يجب أن ينظم باللغة العربية، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل.

5- ما هي التزامات العامل ؟

يقع على عاتق العامل العديد من الالتزامات لأداء العمل بنفسه وهي كالتالي:

1- أداء العمل حسب تعليمات صاحب العمل (فقط يلتزم بأداء العمل المتفق عليه).

2- بذل عناية الرجل المعتاد أثناء تأدية العمل.

3- التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل، وتتمثل هذه الأسرار في :

- عدم إفشاء معلومات خافية عن الغير .

- أن تتعلق تلك الأسرار بأعمال المؤسسة

- أن يترتب عن إفشاء تلك المعلومات الإضرار بصاحب العمل.

- أن لا تكون هذه المعلومات جريمة جنائية.

4- الالتزام بعدم المنافسة.

5- الحرص على حفظ معدات العمل.

6- مراعاة مقتضيات اللياقة والأداب أثناء العمل.

7- التزام العامل بقواعد الأمن الصناعي.

ويرى البعض أن قيام العامل بتطوير كفاءته الثقافية والمهنية يعتبر من مقتضيات حسن النية في أداء العمل، سعياً لتطوير الأداء داخل المنشأة أو المؤسسة.

6- ما هي التزامات صاحب العمل؟

من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل هو الالتزام بدفع الأجر ذلك لأنه مقابل العمل، ويجب مراعاة الأمور التالية في هذا الالتزام:

1- يجب أن لا يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانونياً.

2- يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عمله لأسباب تتعلق بالمنشأة.

3- يجب على صاحب العمل دفع الأجرة في أيام العمل ومكانه.

- 4- يجب على صاحب العمل دفع الأجرة في نهاية كل شهر للعاملين باجر شهري وفي نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع، ولا يجوز تأخيرها لأكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.
- 5- لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل، إلا تنفيذاً لحكم قضائي قطعي، أو لغرامة مفروضة على العامل بسبب مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل وزارة العمل، أو لأية سلفة مستحقة لصاحب العمل وذلك على أن لا يزيد مجموع ما يحسم عن أي سلفة أو غرامة عن (15%) من الأجر الأساسي.
- 6- لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو بما ينتجه صاحب العمل، وذلك خوفاً من المغالاة على العامل وحفاظاً على مصلحته.
- 7- إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف منتجات يملكها صاحب العمل، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل، يتحمل العامل المبلغ اللازم نظير ذلك، ولصاحب العمل أن يبدأ في الاقتطاع من أجره العامل، على أن لا تتجاوز ما نص عليه القانون.
- 8- يلتزم صاحب العمل بدفع أجرة المثل وحسب العرف والعدالة للعامل، إن لم يكن هناك تحديد للأجر، فإن عدم تحديد الأجر لا يعني أن العامل يعمل بدون أجر، فالأصل أن العامل يعمل بأجر، إن كان غير ذلك (كالتطوع) فعلى صاحب العمل الإثبات.
- 9- يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة المستحقة على صاحب العمل.
- إضافة للالتزام صاحب العمل بدفع الأجرة، فإن هناك التزامات أخرى تقع على عاتق صاحب العمل، كالالتزام بفتح ملف للعامل، وتنظيم سجل خاص بالعقوبات وإصابات العمل، وتوفير سبل الأمن الصناعي والرعاية الطبية، ومنح العامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه نوع عمله ومدته، ناهيك عن مستحقات انتهاء خدمة العامل. وعلى صاحب العمل إصدار تعليمات خاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من وزارة العمل، وتعليقها في أماكن ظاهرة في المنشأة، كما ينبغي على صاحب العمل الالتزام بالتنظيم القانوني لأوقات العمل وقواعد الإجازات.
- 7- هل يلزم العامل بالعمل في مكان غير المتفق عليه؟
- إذا أدى تغيير مكان العمل إلى تغيير مكان إقامة العامل، فلا يلزم العامل بالعمل في المكان غير المتفق عليه، أما إن كان مكان العمل الثاني قريب إلى مكان إقامة العامل فيجوز لصاحب العمل إلزام العامل بأداء عمله في هذا المكان.
- 8- هل يجوز تشغيل العامل بعمل يختلف عن طبيعة العمل المتفق عليه؟
- يجوز في حالة الاختلاف البسيط، أما إن كان الاختلاف بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، فلا يجوز إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين.
- 9- هل يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بنفس حقوق العاملين بعقود غير محددة المدة؟
- نعم، يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بعقود عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة في ظروف مماثلة، مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية.

عقد العمل تحت التجربة

في كثير من الأحيان يتفق العامل وصاحب العمل على فترة تجريبية، تكون بمثابة اختبار للعامل، خلالها يتمكن صاحب العمل من معرفة كفاءة العامل وملاءمته للعمل، ومستوى التزامه في أداء العمل المتفق عليه، ويحق لصاحب العمل فسخ العقد بإرادته المنفردة دون سابق إنذار أو تعويض أو مكافأة إذا فشل العامل في الاختبار، ومن جهة ثانية يتمكن العامل خلال هذه المدة من معرفة مدى مناسبة العمل المكلف به، وله الحق في ترك العمل دون إخطار، ويثور التساؤل عن الأحكام الخاصة بعقد العمل تحت التجربة؟

الأحكام الخاصة بعقد العمل تحت التجربة هي:

- 1- يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر، ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل، ولصاحب العمل التحلل منه إذا فشل العامل في الاختبار (المدة التجريبية)، كما للعامل الحق في التحلل منه إذا اكتشف أن العمل لا يناسبه.
- 2- يجوز لمن يملك شرط مدة التجربة، إنهاء العقد في أي وقت خلال مدة التجربة، فلا يلزم بالتقيد بالعقد حتى نهاية المدة المذكورة في البند السابق.
- 3- شرط العمل لمدة تجريبية غير إلزامي، ولا يعمل به إلا في حالة ذكره في الاتفاق، وإن لم يذكر شرط الاختبار، يكون عقد العمل نهائي وبات.
- 4- أن لا يقل اجر العامل في فترة التجربة عن الحد الأدنى لأجر المهنة، فليس لصاحب العمل منح العامل خلال مدة التجربة أجراً يقل عما سيمنحه بعد هذه التجربة.

انتهاء عقد العمل

أولاً: ما هي الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل الفردي؟

ينتهي عقد العمل الفردي في الحالات التالية:

1. اتفاق الطرفين.
2. بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية.
3. برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة.
4. بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري، وبأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة.

ثانياً: هل ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو صاحب العمل؟

يعد عقد العمل منتهياً في حال وفاة العامل، ولا ينتهي بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل، مثل وفاة الطبيب فإنه يترتب عليه إنهاء عقد الممرض الذي كان يعمل لديه.

ثالثاً: هل ينتهي عقد العمل لمرض العامل أو عجزه؟

ينتهي عقد العمل في حال إصابة العامل بمرض أو عجز أفقده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية، وذلك في حال عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.

رابعاً: هل ينتهي عقد العمل في حال إغلاق المؤسسة بقرار إداري أو قضائي؟

لا ينتهي عقد العمل في حالة إغلاق المنشأة بقرار إداري أو قضائي، أو إيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى ذلك يلتزم صاحب العمل بدفع أجور عماله لمدة شهرين فقط.

خامساً: هل يستمر عقد العمل في حال تغير صاحب العمل؟

يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد والمستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

سادساً: هل يعتبر انخراط العامل في العمل النقابي أو كونه ممثلاً عن العمال أو إقدامه على رفع قضية ضد صاحب العمل بادعاء مخالفة القانون، سبباً يبرر إنهاء عقد العمل؟

لا يعد سبباً يبرر إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، انخراط العامل في العمل النقابي أو تمثيله النيابي عن العمال أو رفع دعوة أو مشاركة في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقدمه بشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة.

سابعاً: ما هي الحالات التي يجوز بموجبها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار العامل بذلك؟

لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة ودون إشعار عند ارتكاب العامل للمخالفات التالية:

1. انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل.
2. ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
3. تكرار مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول.
4. تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أذّن كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.
5. عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.
6. إفشاءه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.
7. إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.
8. وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.
9. اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

الفصل التسفي

أولاً: متى يعتبر انتهاء عقد العمل فصلاً تعسيفياً؟

يعتبر فصلاً تعسيفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك وذلك بصرف النظر عما أصاب العامل من ضرر وللقاضي تقدير مبرر الفصل وتحديد مدى صحته.

ثانياً: ما مقدار التعويض الذي يستحقه العامل لقاء فصله تعسيفياً؟

يستحق العامل تعويضاً عن فصله، مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، على أن لا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين، هذا مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية.

ثالثاً: على أي أساس تحتسب أجره العامل بالقطعة أو العمولة؟

لغرض تحديد التعويض المستحق للعامل لقاء فصلاً تعسيفياً، تحتسب أجره العامل بالقطعة أو العمولة على أساس متوسط أجره الشهري في مدة السنة الأخيرة.

إثبات عقد العمل

ما هي قواعد إثبات عقد العمل؟

لقد فرق القانون بين العامل وصاحب العمل في قواعد إثبات عقد العمل بالتالي:

أولاً: العامل:

إن كان العقد مكتوباً، فللعامل التمسك بنسخته لإثبات وجود العقد وحقوقه المتفق عليها، أما إن كان العقد غير مكتوب، ونظراً لأن العامل هو الطرف الأضعف في المعادلة فقد أجاز القانون له إثبات حقه بكافة طرق الإثبات بما في ذلك الشهود، مهما كانت الحقوق المتولدة عن العقد، ويرجع ذلك إلى أن عدم كتابة العقد يعود إلى إهمال أو تقصير صاحب العمل.

ثانياً: صاحب العمل:

يخضع صاحب العمل، في إثبات عقد العمل لحكم المادة (68) من قانون البينات الفلسطيني رقم (4) لسنة 2001، التي تنص على "في المواد غير التجارية إذا كان الالتزام تزيد قيمته على مائتي دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً أو كان غير محدد القيمة، فلا تجوز شهادة شهود في إثبات وجوده أو انقضائه.

ويعني ذلك أن الالتزام الذي تزيد قيمته على مائتي دينار أردني أو ما يعادلها لا يجوز إثباته إلا بالأدلة الكتابية.

آثار انتهاء عقد العمل

إذا أنهى العامل خدمته لأي سبب من الأسباب، فإنه يستحق مكافأة له ولأسرته أو ورثته، وهي كالضمان أو التأمين تدفع للعامل عند انتهاء عقد العمل، كما أن له الحق في الحصول على شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته، ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.

أولاً: ما هي قواعد احتساب مكافأة نهاية الخدمة؟

نصت المادة (45) من القانون على "العامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية الخدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر اجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة" من خلال النص يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة بالتالي:

1- يستحق العامل أجره شهر عن كل سنة قضاها في العمل، ويدخل في ذلك مدة التجربة، إن بدأ العمل بفترة اختبار، وتحسب لهذا الغرض كسور السنة.

2- يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر تقاضاه العامل، دون احتساب ساعات العمل الإضافية.

3- لغرض احتساب مكافأة نهاية الخدمة تحتسب أجره العاملين بالقطعة أو العمولة على أساس متوسط الأجر الشهري في مدة السنة الأخيرة.

ثانياً: هل تحسب الإجازات التي حصل عليها العامل من مدة الخدمة التي تحتسب لمكافأة نهاية الخدمة؟

نعم، جميع الإجازات المقررة في القانون، تدخل في حساب مكافأة نهاية الخدمة للعامل.

ثالثاً: هل يختلف احتساب مكافأة نهاية الخدمة في حالة الاستقالة عن حالة الفصل؟

نعم، في حالة إنهاء العمل باستقالة العامل فإنه يستحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة إذا استقال خلال عمله في الخمس سنوات الأولى، وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل.

أما في حالة الفصل من العمل، فإن العامل يستحق كامل مكافأة نهاية خدمة، ومقدارها أجره شهر عن كل سنة قضاها في العمل.

القيود المفروضة لمصلحة العمال المعاقين

1- من هو المعاق؟

هو الشخص الذي يعاني من عجز في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي، أدى لعجزه عن العمل أو الاستمرار أو الترقى فيه، أو اضعف قدرته بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع.

2- ما هي الرعاية التي أولاهها المشرع للمعاقين؟

لدمجهم في المجتمع، وتوفير لقمة عيشهم، ولتحقيق الغاية الحمائية لقانون العمل، قد أولى المشرع رعاية خاصة للمعاقين فالأزم صاحب العمل بتشغيل عدد من المعوقين المؤهلين مهنيًا بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة.

ساعات العمل

أولاً: ما هو الحد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع؟

إن الحد الأقصى لساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعين ساعة.

ثانياً: هل يجوز تخفيض ساعات العمل الفعلي؟

في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير، بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.

ثالثاً: ما هي الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة التي تخفض فيها ساعات العمل اليومي؟

الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة التي تخفض فيها ساعات العمل اليومي هي:

1. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر، وفوق سطح الأرض في الكسارات والمناشير وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار وما شابه ذلك.
2. الأعمال الثقيلة التي تتطلب جهداً جسدياً مرهقاً ومتواصلاً كأعمال البناء أو أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال وما شابه ذلك.
3. الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص أو القصدير أو المركبات المعدنية التي تحتوي على أكثر من 10% من الرصاص.
4. صناعة الأسمدة بأنواعها.
5. العمل في أفران الصهر والمراجل.
6. مدابغ الجلود.
7. الحدادة بالكور.
8. صناعة التبغ والتمباك.
9. صناعة الزجاج.
10. صناعة ومعالجة الإسفلت.
11. صناعة الإسمنت.
12. الدهان بالرش بطريقة الدوكو.
13. صناعة الكاوتشوك والمنتجات المطاطية.
14. صناعة الفحم بأنواعه.
15. صناعة المفرقات والمواد المتفجرة.
16. اللحام بالأوكسي استيلين والقوس الكهربائي.
17. العمل بمعامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
18. الأعمال التي يتعرض فيها العاملون للإشاعات المؤينة.
19. صناعة النايلون ومشتقاته.
20. صناعة الغراء.
21. صناعة واستعمال المبيدات الحشرية.
22. العمل المتواصل في مستودعات التبريد وصناعة الثلج.
23. أعمال الحفريات بآلات الضغط اليدوية (الكمبريسة).
24. العمل في صناعة الأصباغ والورنيش.
25. تقضيض المرايا بواسطة الزئبق.
26. سلخ وتقطيع الحيوانات وإذابة شحومها.

رابعاً: هل يتوجب على العامل أداء ساعات عمله اليومي بشكل متواصل؟

لا ، فقد أوجب القانون أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل على أن لا تزيد في مجموعها على ساعة واحدة، ولا يجوز لصاحب العمل إلزام عماله بالعمل لأكثر من خمس ساعات متصلة.

خامساً: هل تحسب فترة الراحة اليومية من ساعات العمل؟

لا تحسب فترة الراحة اليومية من ساعات العمل، حيث أن القانون قد حدد ساعات العمل الفعلية بخمس وأربعون ساعة في الأسبوع.

سادساً: هل يجوز الاتفاق على ساعات عمل إضافية؟

نعم، لقد أجاز المشرع لطرفي الإنتاج (العامل وصاحب العمل) الاتفاق على ساعات عمل إضافية، على أن لا يتجاوز عددها اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.

سابعاً: هل تحتسب ساعة العمل الإضافية بنفس قيمة ساعة العمل العادي؟

لا، اجر ساعة العمل الإضافية تساوي اجر ساعة ونصف من ساعات العمل العادية.

ثامناً: ما هو جزاء مخالفة نظام تحديد ساعات العمل؟

لقد فرض المشرع جزاءً جنائياً على صاحب العمل في حال مخالفة نظام تحديد ساعات العمل، بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد عن (300) دينار، وتمتد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار.

فترة الراحة الأسبوعية

لقد فرض المشرع يوم راحة أسبوعية، لأن الاستمرار من العمل طيلة الأسبوع قد يؤدي إلى مرض العامل نتيجة للإرهاق، وقد يؤثر على قدرته الإنتاجية، وسنأتي إلى بيان الأحكام الخاصة، بفترة الراحة الأسبوعية.

أولاً: ما هي الأحكام الخاصة بفترة الراحة الأسبوعية؟

1- يحق للعامل فترة راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متتالية.

2- يجوز تجميعها بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل مرة واحدة في الشهر.

3- يستحق العامل اجر يوم الراحة الأسبوعية إذا عمل ستة أيام متتالية، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغييبها العامل عن العمل.

4- يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية، ويجوز تحديد يوم آخر إذا كانت مصلحة العمل تقضي ذلك، كالعامل في الأفران والمحال التجارية الكبيرة.

ثانياً: ما هي العقوبة على مخالفة الأحكام السابقة؟

إن خالف صاحب العمل الأحكام الخاصة بفترة الراحة الأسبوعية، يعاقب بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (300) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار

الإجازات

يحتاج العامل إلى فترة راحة سنوية، يجدد من خلالها نشاطه، ويتمكن من إعادة قواه بنشاط وحيوية، مما يعزز قدرته الإنتاجية، ويطور أداء العمل، إضافة إلى حاجة العمال إلى إجازات أخرى تختلف أنواعها بحسب الغرض منها.

أولاً: ما هي الإجازات التي يجب على صاحب العمل أدائها للعامل؟

1- الإجازة السنوية.

2- الأعياد الرسمية.

3- إجازة الثقافة العمالية.

4- الإجازة العارضة .

5- في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية.

6- إجازة أداء فريضة الحج.

7- الإجازة المرضية.

1- الإجازة السنوية:

أولاً: ما هي مدة الإجازة السنوية؟

مدة الإجازة السنوية أسبوعان عن كل سنة في العمل، خلال السنوات الخمس الأولى، وبعد الخمس سنوات وفي الأعمال الضارة بالصحة والخطرة يستحق العامل إجازة سنوية مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة.

ثانياً: هل يستحق العامل أجره في مدة الإجازة السنوية؟

نعم، إن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، فللعامل أجره بالكامل بما في ذلك مختلف الملحقات والامتيازات المرتبطة به.

ثالثاً: هل يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية؟

إن الإجازة السنوية حق للعامل، ولكن لا يجوز له أن يتنازل عنها، لأن الحكمة منها إعطاء العامل مدة زمنية للراحة أو الاستجمام أو رعاية مصالح أسرية، ويعد تنازل العامل عن الإجازة السنوية عملاً باطلاً وعديم الأثر.

رابعاً: هل يجوز تجزئة الإجازة السنوية؟

يجوز للعامل وصاحب العمل بالاتفاق فيما بينهما على تجزئة الإجازة السنوية وذلك تحقيقاً لمصالح العمل والعمال.

خامساً: هل يجوز تجميع الإجازات السنوية؟

أجاز القانون تجميع الإجازات السنوية لعامين فقط، فصاحب العمل ملزم بإعطاء العامل إجازته السنوية عن العام المنصرم، و إلا اعتبر مخالفاً للتنظيم القانوني للإجازات.

2- الأعياد الرسمية:

يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الرسمية والدينية، ويجري تحديد هذه الأعياد من الجهات ذات الاختصاص، ولا تحتسب هذه الأعياد من أيام الإجازة السنوية أو المرضية، بل هي إجازة مستقلة بذاتها.

3- إجازة الثقافة العمالية:

يستحق العامل مدة أسبوع في السنة الواحدة إجازة بغرض الثقافة العمالية، وسيجري تنظيمها بقرار من وزير العمل.

4- الإجازة العارضة:

قد يتعرض العامل لظروف تستدعي تغييره عن العمل دون معرفة سابقة لهذه الظروف ودون التمكن من إعلان صاحب العمل مسبقاً بالتغيب عن العمل، لذلك نظم المشرع أحكاماً للإجازة العارضة بالتالي :

أولاً: ما هي مدة الإجازة العارضة؟

مدة الإجازة العارضة عشرة أيام في السنة، ولا يجوز أن تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة.

ثانياً: هل تحتسب مدة الإجازة العارضة من الإجازات السنوية؟

نعم، فإن الإجازة العارضة جزءاً من الإجازة السنوية، وبالتالي فإن الأيام التي يتغيب العامل فيها عن أداء عمله بسبب طارئ تحتسب من أيام الإجازة السنوية.

5- الإجازة في حال وفاة أحد الأقارب:

يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية، ولا تحتسب مدة هذه الإجازة من إجازته السنوية.

6- إجازة الحج:

يستحق العامل إجازة لأداء فريضة الحج، وقيدها المشرع بالتالي:

1- يستحقها العامل الذي أمضى خمس سنوات في عمله بالمنشأة.

2- لا تقل مدة الإجازة عن أسبوعين.

3- الإجازة مدفوعة الأجر.

4- الحق في الإجازة مدفوعة الأجر لمرة واحدة.

7- الإجازة المرضية:

يستحق العامل إجازة في حال مرضه أثناء عقد العمل، حتى لو كان العامل في أيام عمله الأولى، وإذا لم يصب العامل بمرض ما فلا يستحق هذه الإجازة مهما طال عمله لدى صاحب العمل.

أولاً: ما هو مقدار الأجر الذي يحصل عليه العامل في الإجازة المرضية؟

إن مقدار ما يستحقه العامل خلال الإجازة المرضية هو:

- أ- يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر عن مدة أربعة عشر يوماً.
 ب- يستحق نصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى.
 وتستحق الإجازة المرضية بناء على تقرير من اللجنة الطبية.

العقوبة على مخالفة التنظيم الخاص بالإجازات

• ما هي العقوبة على مخالفة التنظيم الخاص بالإجازات؟

يعاقب صاحب العمل على مخالفة التنظيم الخاص بالإجازات بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (300) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار.

تنظيم عمل النساء

إن المساواة بين المرأة والرجل في فرص العمل والمعاملة مسألة أكدها قانون العمل الفلسطيني، حيث نصت المادة (10) على "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة"، إلا أن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة، والحفاظ على توازن حياة المرأة الأسرية وعملها، قد جعلت المشرع يخص المرأة العاملة بالعديد من الأحكام الخاصة.

أولاً: ما هي الأعمال أو الأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها؟

- 1- حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطرة التي تؤثر على صحة المرأة ويعمل وزير العمل على تحديد هذه الأعمال.
- 2- حظر تشغيل النساء ليلاً، وذلك منعاً لمبيتها خارج البيت، مما يؤثر سلباً على الكيان الاجتماعي للأسرة وحفاظاً على صحة المرأة وصحة الأجيال الناشئة ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء، كالعمل في دور العلاج.
- 3- حظر تشغيل المرأة في ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة، حفاظاً على صحتها وصحة الجنين أثناء الحمل.

ثانياً: ما هي الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، وفقاً لما حدده وزير العمل؟

أصدر وزير العمل الفلسطيني القرار رقم (2) لسنة 2004م بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها"، وقد حظر القرار تشغيل النساء في الأعمال التالية:

1. المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض.
 2. صناعة المفرقعات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها.
 3. صناعة ومعالجة الإسفلت.
 4. صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية.
 5. صناعة واستعمال المبيدات الحشرية.
 6. جميع أعمال اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة.
 7. الأعمال التي يدخل بها بعض المذيبات التي تستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيميائياً.
 8. العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية.
- وقد استثنى القرار النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية من الحظر.

ثالثاً: ما هي الأعمال التي يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات فيها؟

الأعمال التي يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات فيها هي:

1. الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تقضيض المرايا.
2. العمل في أفران صهر المعادن والزجاج.
3. الأعمال التي يتدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص، والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.
4. أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو أدخنة منبعثة من مشتقات النفط.

5. الأعمال التي تستلزم التعرض للإشعاعات المؤينة.

6. الدهان بطريقة الدوكو.

7. صناعة الكاوتشوك.

8. صناعة الأسمدة بكافة أنواعها.

9. صناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها.

رابعاً: هل تستحق المرأة العاملة إجازة وضع، وما هي شروط الحصول عليها مدفوعة الأجر؟

تستحق المرأة العاملة إجازة وضع لمدة عشر أسابيع، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة، ويشترط للحصول على اجر هذه الإجازة مضي العاملة في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً.

خامساً: هل يجوز فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الوضع؟

لا يجوز إطلاقاً فصل المرأة بسبب إجازة الوضع، إلا إذا اثبت أنها اشتغلت بعمل آخر.

سادساً: هل تستحق المرأة العاملة فترة أو فترات لإرضاع طفلها؟

نعم، خلال السنة الأولى من تاريخ الوضع، تستحق المرأة العاملة فترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً، وتحتسب ساعة الرضاعة من ساعات العمل اليومية.

سابعاً: هل تستحق المرأة العاملة إجازة خاصة برعاية طفلها؟

للمرأة العاملة الحق في إجازة غير مدفوعة الأجر لرعاية طفلها، وذلك وفقاً لمصلحة العمل.

ثامناً: هل تستحق المرأة العاملة إجازة لمرافقة زوجها خارج البلاد؟

نعم، وذلك حفاظاً على التكوين الأسري، والترابط المجتمعي، على أن تكون هذه الإجازة بدون اجر.

تاسعاً: هل يتوجب على صاحب العمل توفير ظروف عمل تحافظ على سلامة وصحة المرأة؟

نعم، يتوجب على صاحب العمل توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات، كتوفير مقاعد مرتفعة إذا تطلب العمل الوقوف لساعات طويلة... الخ

عاشراً: هل يجوز الجمع بين إجازة الوضع والإجازة المرضية؟

تستحق المرأة العاملة إجازة وضع وإجازة مرضية، فان انتهت المدة الخاصة بإجازة الوضع، فللعاملة وبناء على تقرير طبي الحصول على الإجازة المرضية، ولا يجوز لصاحب العمل المعارضة في ذلك، كما لا يجوز له فصل العاملة بسبب ذلك.

الحادي عشر: ما هو جزاء مخالفة التنظيم القانوني لعمل النساء؟

يعاقب كل من يخالف الأحكام الخاصة بعمل النساء بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العاملات التي وقعت في شأنهن المخالفة، وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة.

تنظيم عمل الأحداث

أولاً: من هو الحدث؟

هو كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره، ولم يتجاوز الثامنة عشرة.

ثانياً: هل يجوز تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن الخامسة عشر؟

لا يجوز تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

ثالثاً: ما هي الأعمال والأوقات والأماكن التي يجوز تشغيل الأحداث فيها؟

لا يجوز تشغيل الأحداث في :

1- الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، التي يحددها الوزير.

2- الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية.

3- ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج.

4- الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.

رابعاً: ما هي الأعمال والصناعات التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها، على وجه التحديد؟
لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال والصناعات التالية:

1. الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض.
2. العمل في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال الأخرى المتعلقة باستخراج أية مادة.
3. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية والزجاج أو تكريرها أو إنتاجها.
4. صناعة المفرقات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها.
5. صناعة الإسمنت.
6. صناعة ومعالجة الإسفلت.
7. صناعة واستعمال المبيدات الحشرية.
8. الأعمال التي تعرض العاملين بها إلى إشعاعات مؤينة.
9. صناعة التبغ والتمباك.
10. العمل في المسالخ والمذابح.
11. صناعة المشروبات الكحولية وما يشتق منها وأماكن شرائها وبيعها.
12. جميع أنواع اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة.
13. صناعة الكاوتشوك.
14. استخراج البترول والغاز الطبيعي وصناعة تكرير البترول ومصانع البتروكيماويات.
15. العمل في معامل تعبئة الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
16. العمل في محطات تعبئة الوقود.
17. صناعة السماد.
18. صناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها.
19. دباغة الجلود.
20. إدارة أو مراقبة أو تصليح أو تنظيف الماكينات المتحركة أثناء دورانها.
21. الدهان بطريقة الدوكو.
22. تركيب وصيانة الإسبست.
23. الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص أو القصدير، أو المركبات العضوية التي تحتوي على أكثر من (10%) من مادة الرصاص.
24. العمل في الحمامات العامة.
25. العمل في الأحواض والموانئ والأرصفت ومخازن الاستيداع.
26. العمل في معامل الثلج والتبريد.
27. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
28. العمل في تبييض وصباغة المنسوجات.
29. العمل في مختبرات التحاليل الطبية والكيمائية.
30. الصناعات التي تدخل فيها المواد المسببة للسرطان المهني (ملحقة بجدول في القانون).
31. الأعمال الثقيلة التي تتطلب جهداً جسمانياً مرهقاً ومتواصلًا، كأعمال العتالة وحمل أو جر الأثقال لأكثر من (10) كغم فما فوق، وأعمال البناء، وما شابهها من أعمال.

32. العمل في جمع النفايات المنزلية والصناعية ونضح الحفر الامتصاصية.

33. العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية.

خامساً: ما هي الأحكام الخاصة بساعات العمل بالنسبة للأحداث؟

لقد خفض القانون ساعات عمل الأحداث عن البالغين، فقرر خفض ساعات العمل اليومية ساعة واحدة. كما فرض فترة أو فترات للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.

سادساً: ما هي مدة الإجازة السنوية للأحداث، وهل يجوز تأجيلها؟

مدة الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً، ولا يجوز تأجيلها إلى عام آخر.

سابعاً: ما هو جزاء مخالفة التنظيم القانوني لعمل الأحداث؟

يعاقب كل من يخالف التنظيم القانوني لعمل الأحداث بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار، وتعدد الغرامة بعدد العمال التي وقعت في شانهم المخالفة، وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة.

إصابات العمل

أولاً: ما هي إصابة العمل؟

هي الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام.

ثانياً: هل يفرض القانون على صاحب العمل أن يؤمن عماله عن إصابات العمل؟

نعم، يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين، ويعاقب صاحب العمل إن لم يؤمن على جميع عماله بغرامة لا تقل عن (300) دينار.

ثالثاً: ما هي الإجراءات التي يجب على صاحب العمل القيام بها عند وقوع إصابة عمل؟

على صاحب العمل عند وقوع إصابة عمل القيام بالتالي:

1. تقديم الإسعافات الأولية اللازمة ونقل المصاب إلى أقرب مركز للعلاج.
2. تبلغ الشرطة فور وقوع أية إصابة عمل أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل.
3. إخطار الوزارة خطياً خلال 48 ساعة من لحظة وقوع الإصابة.
4. إخطار الجهة المؤمن لديها العامل خلال 48 ساعة من وقت وقوع الإصابة.
5. تسليم العامل نسخة عن الإخطارات سابقة الذكر.

رابعاً: في حال وقوع إصابة عمل، ما الذي يتكفله صاحب العمل؟

يتكفل صاحب العمل نفقات علاج المصاب إلى أن يتم شفاؤه بما في ذلك نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها، ويلتزم بدفع كافة الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.

خامساً: هل هناك حالات يسقط فيها حق المصاب في التعويض؟

إن ثبت أن الإصابة ناتجة عن الفعل المتعمد للمصاب أو تأثير الخمر أو المخدرات فلا يستحق العامل تعويض عن الإصابة إلا في حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر، لا يسقط حق المصاب في التعويض.

سادساً: هل حصول العامل على تعويض عن إصابة العمل يمنعه من الحصول على مكافأة نهاية الخدمة؟

لا يحول التعويض عن إصابة العمل دون الحصول على مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل.

انتهى

الفهرس

2	مقدمة
2	الحق في العمل وفقاً للاتفاقيات ذات العلاقة
2	أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:
2	ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:
3	ثالثاً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:
3	رابعاً: الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:
3	خامساً: اتفاقية حقوق الطفل:
4	ما هو قانون العمل المطبق في فلسطين؟
4	أحكام ومبادئ عامة
4	عقد العمل الفردي
5	2- ما هي عناصر عقد العمل الفردي؟
5	4- هل يشترط كتابة عقد العمل؟
5	6- ما هي التزامات صاحب العمل؟
6	7- هل يلزم العامل بالعمل في مكان غير المتفق عليه؟
6	8- هل يجوز تشغيل العامل بعمل يختلف عن طبيعة العمل المتفق عليه؟
6	عقد العمل تحت التجربة
7	انتهاء عقد العمل
7	أولاً: ما هي الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل الفردي؟
7	ثانياً: هل ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو صاحب العمل؟
7	ثالثاً: هل ينتهي عقد العمل لمرض العامل أو عجزه؟
7	رابعاً: هل ينتهي عقد العمل في حال إغلاق المؤسسة بقرار إداري أو قضائي؟
7	خامساً: هل يستمر عقد العمل في حال تغير صاحب العمل؟
8	الفصل التعسفي
8	إثبات عقد العمل
8	أولاً: العامل:
8	ثانياً: صاحب العمل:
9	آثار انتهاء عقد العمل
9	القيود المفروضة لمصلحة العمال المعاقين
9	ساعات العمل
11	فترة الراحة الأسبوعية
11	الإجازات
13	العقوبة على مخالفة التنظيم الخاص بالإجازات
13	تنظيم عمل النساء
14	تنظيم عمل الأحداث
16	إصابات العمل