قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠م

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية
رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته المعمول به في محافظات الضفة،

وعلى قانون العمل رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤م وتعديلاته المعمول به في محافظات غزة،

وبعد إقرار المجلس التشريعي في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٩/٣/٢٠٠٠.

أصدرنا القانون التالي:

الباب الأول

تعاريف وأحكام عامة

الفصل الأول

تعاريف

المادة (١)

لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني

المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

السلطة الوطنيـة: السلطة الوطنية الفلسطينية.

الـــوزارة: وزارة العمل.

الوزيـــر: وزير العمل.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر.

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

النقابـــة: أي تنظيم مهني يشكل وفقاً للقانون (قانون النقابات).

العمـــل: كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً.

العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وإنجازه مدة محدودة.

العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه على ثلاثة أشهر.

العمل الموسمي: كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية.

الأجر الأساسي: هو المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك

العلاوات والبدلات أياً كان نوعها.

الأجـــر: ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.

المنشـأة: المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم.

الحـــدث: كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة.

الليـــل: فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً.

الســـنة: تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (٣٦٥) يوما والشهر (٣٠) يوما، والأسبوع (٧) أيام.

اللجنة الطبية: الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة.

إصابة العمل: 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.

المعـــوق: 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

الإستمرار أو الترقي فيه، أو أضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع.

التأهـــيل: عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الإستفادة من القدرات المتاحة لأي شخص من خلال تنمية قدراته سواء الجسدية أو المهنية.

المحكمة المختصة: المحكمة المختصة بالقضايا العمالية.

الفصل الثاني

أحكام ومبادئ عامة

المادة (٢)

العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز.

المادة (٣)

تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:

١- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات

خاصة بهم.

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

٣- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

المادة (٤)

يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الإجازات أو بمكافآت نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلاً تعسفياً.

المادة (٥)

وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم.

المادة (٦)

تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل.

الباب الثاني

التشغيل والتدريب والتوجيه المهني

الفصل الأول

التشغيل

المادة (٧)

١- يشكل مجلس الوزراء لجنة استشارية ثلاثية برئاسة وزير العمل وبعدد متساو من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) وتسمى لجنة السياسات العمالية وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني.

٢- يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها.

٣- يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للإستئناس برأيه.

المادة (٨)

تنشيء الوزارة مكاتب للعمل موزعة بشكل ملائم بحيث يسهل على أصحاب العمل والعمال الإتصال بها، وتقدم تلك المكاتب خدماتها مجانا، وتحدد الوزارة نظام عملها واختصاصاتها.

المادة (٩)

تقوم الوزارة بإعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل كما ونوعا.

المادة (١٠)

على كل شخص قادر على العمل وراغب فيه أن يسجل اسمه في مكتب العمل الواقع في دائرة إقامته، وعلى المكتب قيد طلبات العمل وإعطاء طالبيه شهادة بذلك، وتنظم الوزارة البيانات والإجراءات المتعلقة بطلب العمل وشهادة تسجيله.

المادة (١١)

على مكاتب العمل الإلتزام بتنسيب العمال المسجلين لديها، مراعية في ذلك الإختصاصات والكفاءة والأسبقية في التسجيل وحق صاحب العمل في الإختيار.

المادة (١٢)

على كل صاحب عمل أن يوافي مكتب العمل الواقع في دائرة عمله ببيان شهري عن أسماء العمال وعددهم ووظائفهم وسنهم وجنسهم ومؤهلاتهم وأجورهم وتاريخ التحاقهم بالعمل والوظائف الشاغرة لديه.

المادة (١٣)

يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (٥٪) من حجم القوى العاملة في المنشأة.

المادة (١٤)

للوزارة أن تمنح ترخيصا بالعمل في فلسطين لغير الفلسطينيين ويحظر على

صاحب العمل أن يلحق، مباشرة أو بواسطة الغير، أي عامل غير فلسطيني قبل التأكد من الحصول على الترخيص المشار إليه.

المادة (١٥)

وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الجهات المعنية بما في ذلك نقابات أصحاب العمل ونقابات العمال يصدر الوزير نظاماً لتحديد شروط منح ترخيص العمل للعمال غير الفلسطينيين.

المادة (١٦)

يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين.

المادة (١٧)

بالتنسيق مع الجهات المعنية بما فيها نقابات أصحاب العمل ونقابات العمال تتولى الوزارة تنظيم سوق العمل والتشغيل للعمال الفلسطينيين في الخارج.

الفصل الثاني

التدريب والتوجيه المهني

المادة (١٨)

لغرض تطبيق أحكام هذا الفصل:

١- يقصد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.

٢- يقصد بالتدريب المهنى النشاطات التى تهدف إلى توفير أحتياجات التنمية من العمال المدربين . وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة .

المادة (١٩)

تقوم الوزارة بوضع ومتابعة وتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهنى ، بما يحقق التنسيق والتكامل مع الوزارات والمؤسسات المعينة الأخرى ،وبما يوفر احتياجات برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة .

المادة (٢٠)

تنشيء الوزارة مراكز للتدريب المهنى حسب الحاجة ويتم تحديد نظام عملها واختصاصاتها بقرار من الوزير .

المادة (٢١)

يصدر الوزير نظاماً للتدريب والتوجيه يكفل مبدأ تحقيق تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار وإعطاء الأولوية لأبناء الشهداء ويتضمن النظام ما يلى :

١- عقد التدريب المهنى .

٢- برامج التدريب .

٣- حقوق المتدرب .

المادة (٢٢)

١- الوزارة وبالتنسيق مع الجهات المعنية هى الجهة الوحيدة المخولة بمنح الترخيص لإنشاء مؤسسات التدريب المهني .

٢- فى حالة عدم الإلتزام بشروط منح الترخيص يجوز للوزير إصدار قرار بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو بإيقاف برنامج تدريبي فيها بشكل مؤقت أو نهائي حسب طبيعة الخطأ وجسامته .

المادة (٢٣)

على كل مؤسسة تدريب غير حكومية أن تسوي أوضاعها وفقاً لأحكام هذا القانون فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ نفاذه .

الباب الثالث

عقـــد العمـــل الفـردي

الفصل الأول

تكوين العقد

المادة (٢٤)

عقد العمل الفردي هو إتفاق كتابى أو شفهى صريح أو ضمنى يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه ، ويلتزم فيه

صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل .

المادة (٢٥)

لايجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما فى ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين .

المادة (٢٦)

إذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة فى تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة .

المادة (٢٧)

يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التى يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة فى ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية .

المادة (٢٨)

ينظم عقد العمل باللغة العربية ، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته ، ويوقع من طرفيه ، وتعطى نسخة منه للعامل ، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية .

المادة (٢٩)

يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر ولايجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل .

المادة (٣٠)

إذا نفذ متعهد فرعى العمل بالنيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لصالحه يكون الاثنان مسئولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد .

المادة (٣١)

لا يلزم العامل بالعمل فى مكان غير المتفق عليه في العقد إذا أدى إلى تغيير مكان إقامته .

المادة (٣٢)

لايجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه فى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث ، أو فى حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لايتجاوز شهرين .

المادة (٣٣)

يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسئولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أى ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوة قاهرة .

المادة (٣٤)

على العامل التقيد بتطبيق شروط اللائحة الداخلية للمنشأة وبقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل .

الفصل الثاني

انتهاء عقد العمل الفردي

المادة (٣٥)

ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية:-

١- باتفاق الطرفين.

٢- بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية.

٣- برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة.

٤- بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطيا قبل الترك:

أ- بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.

ب- بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة.

٥- بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.

المادة (٣٦)

لاينتهى عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل .

المادة (٣٧)

يبقى عقد العمل نافذا 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 ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير ، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده .

المادة (٣٨)

١- لاينتهى عقد العمل فى حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتا لمدة لاتزيد على شهرين ، وعلى صاحب العمل الإستمرار فى دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة فى هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة .

٢- ينقضي الالتزام المذكور فى الفقرة (١) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدُمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون .

الفصل الثالث

إنهاء عقد العمل الفردي

المادة (٣٩)

لايمكن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التى تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل :-

١- الانخراط النقابي أو المشاركة فى أنشطة نقابية خارج أوقات العمل ، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل .

٢- إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال ، أو كونه يمارس هذه النيابة حاليا أو مارسها فى الماضي .

٣- إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته فى إجراءات ضد صاحب العمل بإدعاء خرق القانون ، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة.

المادة (٤٠)

لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيا من المخالفات التالية:

١- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل.

٢- 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.

٣- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول.

٤- تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوما متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.

٥- عدم وفاء العامل بالإلتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.

٦- إفشاءه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.

٧- إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.

٨- وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.

٩- اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

المادة (٤١)

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك.

المادة (٤٢)

١- يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية:

أ- تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة.

ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.

ج- الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته.

د- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.

هـ- عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً.

٢- استثناء مما ورد في البند (١) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافأة نهاية الخدمة، وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل.

المادة (٤٣)

يلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات، كما ويلزم العامل بإعادة ما بحوزته من عهدة إلى صاحب العمل.

المادة (٤٤)

يمنح العامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه شهاده خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته .

المادة (٤٥)

للعامل الذى أمضى سنة من العمل الحق في مكافأه نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها فى العمل على أساس أخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة .

المادة (٤٦)

١- يجوز لأى من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الأخر قبل شهر من إنهاء العمل .

٢- يحق للعامل الذى تلقى إشعارا من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثانى من اجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملا فعليا فى المنشاه .

٣- يعتبر تعسفيا إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبه لذلك .

المادة (٤٧)

مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى ، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفيا مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها فى العمل على ألا يتجاوز التعويض اجره عن مدة سنتين .

المادة (٤٨)

تحتسب مكافاة نهاية الخدمة وتعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة على أساس متوسط أجره الشهري فى مدة السنة الأخيرة .

الباب الرابع

علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

المفاوضة الجماعية

المادة (٤٩)

المفاوضة الجماعية هي الحوار الذى يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين

عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم ، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية .

المادة (٥٠)

تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير .

المادة (٥١)

يحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل .

المادة (٥٢)

بناء على طلب أي من طرفي المفاوضة الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة .

المادة (٥٣)

تجري المفاوضة الجماعية :

١- على مستوى المنشاة بين صاحب العمل أو إدارة المنشاة وبين ممثلي العمال في المنشاه .

٢- على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة .

٣- على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال.

الفصل الثانى

اتفاق العمل الجماعي

المادة (٥٤)

إتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاما تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية .

المادة (٥٥)

يكون اتفاق العمل الجماعي ملزما من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة .

المادة (٥٦)

مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات ، وتجري المفاوضة الجماعية بناء على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق ساريا إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز أن يتفق طرفا الانتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك .

المادة (٥٧)

وفقا لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى

البنود التالية :

١- حرية ممارسة العمل النقابى .

٢- الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل .

٣- شروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل .

٤- لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الإتفاق .

المادة (٥٨)

١- تسرى أحكام اتفاق العمل الجماعي على :

أ) جميع العاملين لدى صاحب العمل .

ب) أصحاب العمل ومن يحل محلهم .

٢- لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناء على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة .

المادة (٥٩)

يصدر الوزير التعليمات اللازمه لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي .

الفصل الثالث

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة (٦٠)

النزاع العمالي الجماعي هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب

العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية .

المادة (٦١)

يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأه .

المادة (٦٢)

إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال .

المادة (٦٣)

١- إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة .

٢- إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من :

أ) قاض رئيساً للجنة .

ب) ممثل عن الوزارة .

ج) ممثل عن العمال .

د) ممثل عن أصحاب العمل .

المادة (٦٤)

عند النظر فى نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنتي التوفيق أو التحكيم صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والإستعانة بأهل الخبرة .

المادة (٦٥)

خلال النظر فى منازعات العمل الجماعي لايجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية .

الفصل الرابع

الإضراب والغلق

المادة (٦٦)

وفقاً لاحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم .

المادة (٦٧)

١- يجب توجيه تنبيه كتابى من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحا أسباب الإضراب أو الإغلاق .

٢- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع فى المرافق العامة .

٣- فى حال الإضراب يكون التنبيه الكتابى موقعا من ٥١٪ من عدد العاملين فى المنشأه على الأقل ، وفى حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.

٤- لايجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر فى النزاع الجماعي .

٥- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق .

الباب الخامس

شروط وظروف العمل

الفصل الأول

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

المادة (٦٨)

ساعات العمل الفعلي فى الأسبوع خمس وأربعون ساعة .

المادة (٦٩)

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

المادة (٧٠)

يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومى فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد فى مجموعها على ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

المادة (٧١)

١- يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لاتتجاوز أثنتي عشرة ساعة فى الأسبوع .

٢- يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية .

المادة (٧٢)

١- للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لاتقل عن ٢٤ساعة متتالية ، ويجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة فى الشهر .

٢- تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها ، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل .

المادة (٧٣)

يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم أخر بصورة منتظمة .

الفصل الثاني

الإجازات

المادة (٧٤)

١- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.

٢- لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.

٣- بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.

٤- لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

المادة (٧٥)

للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية.

المادة (٧٦)

للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير.

المادة (٧٧)

يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة.

المادة (٧٨)

١- يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية.

٢- يجوز للعامل التغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة.

المادة (٧٩)

بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى.

المادة (٨٠)

بنظام يصدر عن مجلس الوزراء، وبناء على اقتراح من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام هذا الباب.

الفصل الثالث

الأجور

المادة (٨١)

يستحق العامل أجرة إذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عملاً لأسباب

تتعلق بالمنشأة.

المادة (٨٢)

١- يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي:

أ- في أيام العمل ومكانه.

ب- في نهاية كل شهر للعاملين بأجر شهري.

ج- في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدةالإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع.

٢- لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الإستحقاق.

المادة (٨٣)

١- فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل:-

أ- تنفيذاً لحكم قضائي قطعي.

ب- أية سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل حسم على (١٠٪) من الأجر الأساسي.

ج- الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه.

٢- لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين (ب،ج)من الفقرة (١) أعلاه على (١٥٪) من الأجر الأساسي.

المادة (٨٤)

١- لا يجوز لصاحب العمل إتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة، على أن يراعى ما يلي:-

أ- لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.

ب- لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة.

ج- أن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه.

د- تخصص الغرامات للخدمات الإجتماعية العمالية في المنشأة.

٢- للعامل الحق في الإعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابياً.

المادة (٨٥)

وفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة.

المادة (٨٦)

١- بناء على توصية من الوزير يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى "لجنة الأجور" من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال.

٢- تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال مسؤولية تسمية ممثليها في اللجنة.

٣- يعين مجلس الوزراء رئيساً للجنة من بين أعضائها.

٤- للجنة الحق في الإستعانة بمن تراه مناسباً لإنجاز مهماتها.

المادة (٨٧)

تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية:

١- دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء.

٢- تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء.

المادة (٨٨)

تجتمع لجنة الأجور دورياً كل سنة مرة على الأقل، وتجتمع عند الضرورة بناء على طلب من رئيسها أو من ممثلي أي من أطرافها الثلاثة.

المادة (٨٩)

لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقر قانوناً.

الفصل الرابع
السلامة والصحة المهنية

المادة (٩٠)

بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق مع جهات الإختصاص يصدر مجلس

الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي:-

١- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.

٢- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.

٣- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.

٤- الفحص الطبي الدوري للعمال.

المادة (٩١)

وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة.

المادة (٩٢)

لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية.

الباب السادس

تنظيم عمل الأحداث

المادة (٩٣)

يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

المادة (٩٤)

يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر.

المادة (٩٥)

لا يجوز تشغيل الأحداث في:

١- الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير.

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

٣- ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج.

٤- الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.

المادة (٩٦)

١- تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً.

٢- تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.

المادة (٩٧)

تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها.

المادة (٩٨)

على المنشأة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث،

وينظم صاحب العمل سجلاً بكل ما يتعلق بهم.

المادة (٩٩)

يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم.

الباب السابع

تنظيم عمل النساء

المادة (١٠٠)

وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة.

المادة (١٠١)

يحظر تشغيل النساء في:-

١- الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير.

٢- ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة.

٣- ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

المادة (١٠٢)

على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.

المادة (١٠٣)

١- للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.

٢- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (١) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

المادة (١٠٤)

١- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لاتقل فى مجموعها عن ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع .

٢- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة فى الفقرة (١) أعلاه من ساعات العمل اليومية.

المادة (١٠٥)

وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها .

المادة (١٠٦)

على المنشأة أن تعلق فى مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء .

الباب الثامن

تفتيش العمل

المادة (١٠٧)

١- بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديميا ومهنيا لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه .

٢- يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية .

المادة (١٠٨)

يقسم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير على أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته .

المادة (١٠٩)

يراعى عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمه تفتيش ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لتفتيشه .

المادة (١١٠)

يختص مفتش العمل بما يلي :

١- متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل

بكافة الوسائل المشروعة بما فى ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات .

٢- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد فى تنفيذ أحكام هذا القانون .

٣- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله.

المادة (١١١)

يحق لمفتش العمل ما يلي :

١- دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار مع وجوب إشعار صاحب العمل أو ممثله عند دخول المنشأة .

٢- الاستفسار من صاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعات العمل .

٣- الاطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل وأخذ صور أو مستخرجات منها .

٤- أخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدى ملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقا لأنظمة خاصة تضعها الوزارة .

٥- إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة اوجه النقص فى الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة

العمال وله ان يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق .

المادة (١١٢)

على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش .

المادة (١١٣)

على مفتش العمل أن ينظم محضرا بالمخالفة التى يضبطها وله أن يتخذ أيا من الإجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلائم وطبيعة المخالفة ومدى خطورتها :

١- إسداء النصح والإرشاد .

٢- توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة .

٣- التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة .

المادة (١١٤)

١- يقدم مفتشو العمل إلى هيئة تفتيش العمل تقارير دورية شهرية وسنوية عن نتائج نشاطاتهم في التفتيش وفق نماذج تقرها الوزارة .

٢- تقوم الوزارة بنشر تقرير عام دوري عن أعمال هيئة تفتيش العمل .

المادة (١١٥)

تصدر الوزارة التعليمات اللازمة لتنظيم عمل مفتش العمل والإجراءات

اللازمة لتنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بهذا القانون.

الباب التاسع

إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة (١١٦)

يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين.

المادة (١١٧)

عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي:

١- تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج.

٢- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسمانياً حال دون استمراره بالعمل.

٣- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال ٤٨ ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار.

المادة (١١٨)

وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي:

١- علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية

اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها.

٢- جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.

المادة (١١٩)

إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل ٧٥٪ من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لايتجاوز ١٨٠ يوماً .

المادة (١٢٠)

١- إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (٣٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمس مائة يوم عمل أو ٨٠٪ من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.

٢- إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.

٣- إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.

المادة (١٢١)

وفقاً لأحكام هذا القانون تقدر اللجنة الطبية نسبة العجز المستحقة عن إصابة العمل بمقتضى أحكام القانون أو النظام ذي العلاقة الساري المفعول

وقت الإصابة.

المادة (١٢٢)

للمصاب الحق في الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار.

المادة (١٢٣)

١- يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات إختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي:

أ- عن فعل متعمد من المصاب.

ب- تأثير الخمر أو المخدرات.

٢- يستثنى من أحكام الفقرة (١) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة ٣٥٪ فأكثر.

المادة (١٢٤)

ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة.

المادة (١٢٥)

لا يحول التعويض عن إصابة العمل دون الحصول على مكافأة نهاية

الخدمة المستحقة.

المادة (١٢٦)

١- ينظم صاحب العمل سجلا تفصيلياً لإصابات العمل.

٢- يقوم صاحب العمل بإبلاغ الوزارة خطياً في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعه لهم.

المادة (١٢٧)

١- يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون.

٢- إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما.

المادة (١٢٨)

إذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته يلتزم صاحب العمل بجميع الحقوق المقررة له وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون.

المادة (١٢٩)

لا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه إلا لسداد النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته لأي شخص آخر غير

العامل أو المستحقين عنه.

المادة (١٣٠)

يحسب التعويض المستحق وفقاً لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر.

الباب العاشر

العقوبات والأحكام الختامية

الفصل الأول

العقوبات

المادة (١٣١)

يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (١٠٠) دينار ولا تزيد على (٣٠٠) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار.

المادة (١٣٢)

يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (٥٠) ديناراً ولا تزيد على (١٠٠) دينار مع إلزامه بدفع فرق الأجر للعامل، وتتعدد الغرامة بتعدد

العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

المادة (١٣٣)

إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه، فللوزير فضلا عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (١٣١) إغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.

المادة (١٣٤)

يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الباب السادس والباب السابع والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (٢٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة.

المادة (١٣٥)

كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش يعاقب بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن (٢٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار.

المادة (١٣٦)

إذا خالف صاحب العمل أياً من أحكام المادتين (١١٦، ١١٧) يعاقب بغرامة لا تقل عن (٣٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار.

المادة (١٣٧)

لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونياً لأسباب تقديرية.

المادة (١٣٨)

لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون تحتسب قيمة الغرامة بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملة المتداولة قانوناً.

الفصـــل الثانـــي

أحكام ختامية

المادة (١٣٩)

لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير إصدار الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة (١٤٠)

يلغى قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ المعمول به في محافظات الضفة وتعديلاته، وقانون العمل رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ المعمول به في محافظات غزة وتعديلاته وكل ما يخالف أحكام هذا القانون.

المادة (١٤١)

على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به بعد ثلاثين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

صدر بمدينة غزة بتاريخ ٣٠/٤/٢٠٠٠ ميلاديـــــة

الموافق ٢٥ من محرم/١٤٢١ هجرية

ياسر عرفات

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

ملحـــق أمـــراض المهنـــة

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
١-	التسمم بالرصاص (LEAD) ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. وكذلك أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الرصاص أو مركباته. ويشمل ذلك: - تداول الخامات المحتوية على الرصاص. - صهر وصب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة) في سبائك للصناعة - تحضير واستعمال مينا حزف المحتوية على رصاص التلميع بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص. - استخدام الرصاص ومركباته في الطباعة وتصليح الخزانات الرصاصية والطلاء رشاً بمائع الرصاص وصنع الحوامض وأملاح الرصاص ومباشرتها وتحضير واستعمال البويات.. الخ
٢-	التسمم بالزئبق (MERCURY) ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. ويشمل ذلك:

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
		– العمل في صناعة مركبات الزئبق وصناعة آلات المعامل والمقاييس الزئبقية وعمليات التذهيب واستخراج الذهب وصناعة المفرقعات الزئبقية.. الخ
٣-	التسمم بالزرنيخ (ARSANIC) ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو مستحضراته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. ويشمل ذلك: – العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته وكذا العمل في إنتاج أو صناعة الزرنيخ أو مركباته. – صنع واستعمال العقاقير المبيدة للحشرات والمحتوية على الزرنيخ أو مركباته. – صنع واستعمال الأصباغ المحتوية على مركبات الزرنيخ. – استعمال الزرنيخ في إعداد ودباغة الجلود. – إستعمال الزرنيخ في صناعة البلور. الخ
٤-	التسمم بالأنتيمون (Antimony) ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
٥-	التسمم بالفسفور (Phosphours) ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الفسفور أو مركباته أو مستحضراته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الفسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
٦-	التسمم بالبنزول (Benzole) أو ميثيل البنزول أو مركباته الأميدية أو الآزوتية أو مشتقاتها ومضاعفات ذلك التسمم	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد، وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرتها أو غبارها.
٧-	التسمم بالمنجنيز (Manganese) ومضاعفاته	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو غبار المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. ويشمل ذلك: العمل في استخراج أو تحضير المنجنيز أو مركباته وطحنها وتعبئتها... الخ.
٨-	التسمم بالكبريت (Sulpher) ومضاعفاته	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو غبار الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
٩-	التاثر بالكروم (Chromium) وما ينشا عنه من قرح ومضاعفات	كل عمل يستدعي تحضير أو تولد أو استعمال أو تداول الكروم أو حمض الكروميك أو كرومات أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أي مادة تحتوي عليها.

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
١٠-	التاثر بالنيكل (Nikel) وما ينشا عنه من مضاعفات وقرح	كل عمل يستدعي تحضير أو تولد أو استعمال أو تداول النيكل أو أية مادة تحتوي على النيكل أو مركباته ويشمل ذلك : التعرض لغبار كربونيل النيكل.
١١-	التسمم بأول أكسيد الكربون (Carbon monoxide) وما ينشا عنه من مضاعفات.	كل عمل يستدعي التعرض لأول أكسيد الكربون ويشمل ذلك عمليات تحضيره أو استعماله أو تولده كما يحدث في الجراجات وقمائن الطوب والجير والمناجم وحالات الحرائق.. الخ
١٢-	التسمم بحامض السيانور (Hydro cyanic acid) ومركباته وما ينشا عنه من مضاعفات.	كل عمل يستدعى تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو رذاذ الحامض أو مركباته أو أتربتها أو المواد المحتوية عليها .
١٣-	التسمم بالكلور (Chlorine) أو الفلور (Fluorine) أو البروم (Bromine) أو مركباتها ومضاعفاته.ا	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال او تداول الكلور أو الفلور أو البروم أو مركباتها وكذا أى عمل يستدعى التعرض لتلك المواد أو أبخرتها أو غبارها.
١٤-	التسمم بالبترول (Petrolium) أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته	كل عمل يستدعى تداول أو استعمال البترول أو غازاته أو مشتقاته وكذا أى عمل يستدعى التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية .
١٥-	التسمم بالكلوروفورم ورابع كلوريد الكربون	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول الكلوروفورم أو رابع كلوريد الكربون وكذا أي عمل يستدعي التعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها.

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
١٦-	التسمم برابع كلوريد الإيثيلين وثالث كلوريد الإيثيلين والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الهيدروكربونية من المجموعة الأليفاتية	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها أو الأبخرة التي تحتوي عليها.
١٧-	سرطان الجلد الأولي والتهابات وتقرحات الجلد والعين المزمنة نتيجة التاثر بالمواد المخرشة	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول أو التعرض لأية مادة مهيجة صلبة أو سائلة أو غازية تحدث أذىً مزمناً على الجلد أو العين كالقطران أو الزفت أو البيتومين أو الزيوت المعدنية أو الفلور وكذلك أعمال الطلي بالكهرباء.
١٨-	التسمم بالبريليوم (Berylium)	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول أو التعرض للبريليوم أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو المواد المحتوية عليه.
١٩-	التسمم بالسيلينيوم (Selenium)	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول أو التعرض للسيلينيوم أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو المواد المحتوية عليه.
٢٠-	التسمم بالكادميوم (Cadmium)	أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو غبار الكاديوم. ويشمل ذلك: - أعمال الخلائط المعدنية. - الأصباغ. - المفاعلات الذرية. - دخان الكادميوم الساخن. - أعمال التغليف الواقي به.. الخ

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
٢١-	التسمم بالبلاتين (Platinium)	أي عمل يستدعي التعرض للبلاتين ويشمل ذلك: - العمليات الكيميائية الوسيطة. - العمل في مصافي البترول. - صناعة الأحماض الكبريتية والآزوتية. - صناعية الخلائط... إلخ
٢٢-	التسمم بالفاناديوم (Vanadium)	أي عمل يستدعي التعرض لهذا العنصر أو مركباته ويشمل ذلك: - الصناعة الكيميائية والبتروكيميائية. - صناعة الخلائط الفولاذية. - أعمال الطلاء والتصوير.. إلخ.
٢٣-	التسمم بالأوزون (Ozone)	أي عمل يستدعي التعرض لغاز الأوزون ويشمل ذلك: - صناعة الورق والبزيوت. - الطيران على ارتفاع يتجاوز 10كم. - العمل قرب الأشعة فوق البنفسجية. - أعمال التعقيم بالأوزون.. الخ
٢٤-	الأمراض والأعراض الباثولوجية اتلي تنشأ عن الراديوم (Radium) أو المواد ذات النشاط الإشعاعي أو أشعة إكس	أي عمل يستدعي التعرض للراديوم أو أية مادة ذات نشاط إشعاعي أو أشعة إكس. ويشمل ذلك: - إجراء بحوث أو عمليات قياس تتعلق بالمواد ذات النشاط الإشعاعي وباشعة إكس في المختبرات وغيرها. - الأعمال التي تجعل المباشرين لها عرضة لمفعول الإشعاع في المراكز الطبية وغيرها.

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
٢٥-	الأمراض الرئوية المزمنة الناتجة عن التعرض للغبار	أي عمل يستدعي التعرض لغبار حديث التولد لمادة السليكا أو المواد التي تحتوي على مادة السليكا بنسبة تزيد عن ٥٪ وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار الأسبستوس وغبار القطن وغبار الكتان وبودرة التلك لدرجة ينشأ عنها هذه الأمراض. ويشمل ذلك: - العمل في المناجم والمحاجر. - تلميع المعادن بالرمل. - صنع ومباشرة العقاقير السحجية والمساحيق المستعملة للتنظيف. - صنع الزجاج والخزف. - صنع الإسمنت والجير والجبس باستثناء استعمال هذه المواد في البناء. - صناعة المسنات الحجرية. - نحت الصخور وصقلها. - أشغال التذويب التي تجعل صاحبها عرضة لغبار الرمل وإخراج القطعة من القالب وإزالة الرمل. - أشغال التسطيح أو الصقل بواسطة محبس الرمل. - عمال التهيئة في مغازل القطن.

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
	تابع الأمراض الرئوية المزمنة الناتجة عن التعرض للغبار	- الأعمال التي يتعرض فيها العمال لاستنشاق الأغبرة الناجمة عن تخزين وطحن الحبوب الغذائية (قمح - شعير.. إلخ). - العمليات الزراعية التي يتعرض العمال فيها للقش والتبن. - أعمال تربية الطيور... إلخ.
٢٦-	أمراض الجهاز التنفسي الناتجة عن التعرض للغازات والأبخرة المهيجة	الأعمال التي يتعرض فيها العامل لاستنشاق الغازات المهيجة (الغازات الكبريتية، الكلورين، أكاسيد الآزوت.. الخ) ويشمل ذلك: - عمليات التعدين. - العمل في المختبرات التي تتعامل مع هذه المواد. - الصناعات الكيميائية.. إلخ.
٢٧-	الأعراض والأمراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي	كل عمل يستدعي التعرض المفاجيء أو العمل تحت ضغط جوي مرتفع أو التخلخل المفاجي في الضغط الجوي أو العمل تحت ضغط جوي منخفض لمدد طويلة.
٢٨-	الجمرة الخبيثة (Antrax)	كل عمل يستدعي الإتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض أو تداول رممها أو أجزاء منها ومنتجاتها الخام أو مخلفاتها. ويشمل ذلك: - التعامل مع الجلود والحوافز والقرون والشعر والصوف. - العمل في شحن وتفريغ البضائع المحتوية على منتجات الحيوانات الخام ومخلفاتها.

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
٢٩-	السقاوة	كل عمل يستدعي الإتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض كالخيول وتداول رحمها أو أجزاء منها.
٣٠-	مرض الدرن (السل)	العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج والتشخيص التي تعرض بحكم المهنة للتماس مع هذا المرض.
٣١-	الحميات والأمراض المعدية الأخرى	العمل في المستشفيات والمعامل ومراكز الأبحاث المختصة بهذه النوعية من الأمراض.
٣٢-	الأعراض والأمراض التي تنشأ عن الهرمونات ومشتقاتها	كل عمل يستدعي التعرض للهرمونات أو مشتقاتها.
٣٣-	تاثر الجهاز السمعي	العمل في الصناعات أو الأعمال في الأماكن التي يتعرض فيها العمال لتاثير الضوضاء التي تزيد فيها شدة الصوت عن ٨٥ ديسيبل.
٣٤-	مرض البريمات اليرقاني النزفي	العمل في المجاري والأنفاق والمناجم والمسالخ وغيرها من الأعمال التي يتعرض فيها العمال لتماس لحوم الحيوانات والأسماك أو المياه القذرة.
٣٥-	مرض الانكلوستوما	العمل في الأنفاق والمجاري والمناجم.
٣٦-	الكـــزاز	العمل في الأنفاق والمجاري والتعامل مع روث الحيوانات... الخ
٣٧-	الآفات العظيمة والمفصلية المهنية والإلتهابات المزمن للأوتار واغمادها وأغشيتها وأربطة المفاصل مثل: EPICONDELYTIS CARPAL TUNNEL Syndrome KEINBOCK'S DISEASE Tendo vaginitis Bursitis	جميع الأعمال التي تستعمل فيها المطارق الهوائية أو الأدوات المماثلة ذات الارتجاجات منخفضة التوتر وكذا الأعمال التي تتطلب حركة بنمط واحد مثل: عمال الآلة الكاتبة - ضاربي البيانو والكمان - عمال صياغة الذهب..الخ

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
٣٨-	التسمم بالتبغ	أعمال صناعة التبغ بمراحلها المختلفة من فرزه وتنقيته وتعبئته وتخميره وصنع منتجاته.
٣٩-	دوالي الساقين (Varicose Veins)	الأعمال التي تستدعي الوقوف المديد على أن لا تقل مدة العمل في المهنة المذكورة عن خمس سنوات. ويشمل ذلك: عمال الطباعة - الحمالين - عمل الآلات التي تستدعي الوقوف المديد - أطباء الأسنان والعاملين في زِسام العمليات من أطباء وممرضين - موزعي البريد - عمال المطاعم والفنادق والحلاقين.. إلخ
٤٠-	التهاب باطن الشريان الساد	العمل في وسط شديد البرودة - عمال البرادات والأماكن المستنقعة الباردة.. الخ
٤١-	الأمراض التي تنجم عن الأمواج القصيرة جداً	أي عمل يستدعي التعرض لهذه الموجات مثل: - أعمال ذات علاقة بالراديو والرادار. - بعض عمليات المعالجة الطبية. - عمال الأفران الغذائية. - بعض عمليات التجفيف..الخ
٤٢-	أمراض الجلد والعيون التي تنجم عن الحرارة والضوء والإشعاعات المختلفة	أي عمل يستدعي التعرض لأي من الإشعاعات المختلفة في المجالات الصناعية والطبية وغيرها ويشمل ذلك: أ- الأشعة فوق البنفسجية مثل: - مصابيح التنغستن - أبخرة المصابيح الزئبقية - اشعة اللايزر - المعادن المسخنة فوق (3000) درجة مئوية

م.	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
		استعمالات الأشعة فوق البنفسجية في الطب والصناعة والطباعة.. الخ. ب- أشعة اللايزر مثل: - استعمالاتها العسكرية والطبية. - استعمالاتها في أعمال البناء والحفر والإتصالات وأعمال التنقيب.. الخ. ج- الأشعة تحت الحمراء مثل: - عمليات صهر المعادن - عمال الأفران - أشعة اللايزر - عمال صهر الزجاج - العمل على الأجهزة الإلكترونية - التعرض المديد للشمس.
٤٣-	الحمى المالطية ومضاعفاتها	- عمال المسالخ. - عمال تربية الأبقار والأغنام والتعامل مع منتجاتها وفضلاتها.

جدول المواد المسببة للسرطان المهني

م.	المادة المسببة	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
١	الأمينت	سرطان الرئة ورم الطبقة المتوسطة (ميزوتليوما)	العمل في مناجم الأمينت عمليات طحن الأمينت ونسجه. صناعة الأسمنت الأمينتي وعملية التغلف به.
٢	النيكل المكرر بكربونيل النيكل	سرطان القصبات والرئة	عمليات السباكة والخلائط والشواء للنيكل أعمال التحليل الكهربائي.
٣	كرومات سداسي التكافؤ	سرطان القصبات والرئة	عمليات إنتاج الكروم وتصنيعه والطلاء به واستعمالاته، العمل في الأستلين والأنيلين - صناعة البطاريات - صناعة الزجاج والخزف والسجاد البلاستيكي.
٤	زيت الأيزوبروبيل	سرطان الجيوب الأنفية	العمل في صناعة واستعمال زيت الأيزوبروبين.
٥	البترين (البترول)	سرطان الدم للكريات البيضاء والحمراء	- صناعة البترول - العمل في صناعة المتفجرات. - صناعة الأسمنت المطاطي - العمل في صناعة واستعمال الأصبغة والدهانات، صناعة الأحذية - أعمال التقطير.

م.	المادة المسببة	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
٦	الزرنيخ	سرطان الجلد سرطان الرئة	العمل في مناجم استخراج الزرنيخ – عمليات السباكة والدباغة وصناعة مبيدات الحشرات – صناعة مصففات الشعر – العمليات الكيميائية – صناعة الخمور – العمل في تكرير النفط.
٧	الإشعاعات المؤينة وأشعة (X)	سرطان الجلد والعظام والرئة والدم	استعمالات هذه الإشعاعات في الزراعة والطب التشخيصي والعلاجي وفي مجالات العمل المختلفة.
٨	الكادميوم	سرطان البرستات	– التعرض لأبخرة وغبار الكادميوم – أعمال الخلائط المعدنية – المدخرات القلوية – الأصبغة – المفاعلات الذرية – دخان الكادميوم المسخن – أعمال التغليف الواقي به.
٩	الشحوم المائية المتعددة الحلقات بتربرين بترانزاسين	سرطان الجلد والخصية والرئة والقصبات	العمليات التي تعرض للتماس مع هذه المواد.
١٠	بيتانافتيل آمين الفانافتيل آمين بتريدين دي كلوربتريدين	سرطان المثانة والجهاز البولي	– العمل في صناعة مواد الصباغة واستعمالاتها. – صناعة المطاط (المضاغط). – العمل في صناعة الأقمشة. – صناعة الدهانات.