

العمل في فلسطين

القوانين - اللوائح - التعليمات
تطبيقات - دعاوى - سوابق واحصاءات

قانون العمل - قرارات مجلس الوزراء - قرارات وتعليمات وزير العمل - تطبيقات حول العمل والعمال في
فلسطين - الإخطارات ولوائح الدعوى - نماذج عن عقود العمل - النقابات العمالية - منظمة العمل العربية
والدولية - السوابق القضائية - إحصائيات

إعداد المستشارين

حجازي محمد القرشلي
وكيل مساعد
ديوان الموظفين العام

محمد عطية الحساينة
المستشار القانوني
ديوان الموظفين العام

غزة في 2015 م

تقديم

"العمل في فلسطين" هو الأصدار الجديد الذي يقوم مركز الميزان لحقوق الانسان بنشره والذي قام بإعداد وجميع مواده الأستاذان الكريمان حجازي القرشلي ومحمد الحساينة. واللذان أمضيا معظم حياتهما المهنية في ديوان الموظفين العام. ما يهدف اليه المركز بنشره لهذا العمل وغيره من الأعمال ذات العلاقة هو جمع للقوانين والتعليمات والأنظمة والسوابق وجعلها متاحة للمشتغلين بالقانون وحقوق العمال في فلسطين من جهة وللمواطن العادي من جهة أخرى. إن الوعي بالقوانين والأنظمة هي أيضا احد الأسباب التي تساهم في احترامها بالدفاع عنها وفي تمكين العمال أنفسهم وفي استخدامها لخلق ظروف وشروط عمل أفضل لعمالنا وتوضيح المسؤوليات والواجبات على عاتق أصحاب العمل. بما يمكن من رفع قيمة العمل واحترام الكرامة المتأصلة في الانسان. ذلك كله يعزز حالة من السلم الداخلي ويجعل من عمالنا مساهمين وبفعالية في بناء مجتمعهم بعيدا عن الاقصاء والاغتراب.

إن القانون كما الكائن البشري يمر بمراحل قد تصل إلى نهايته. ودوما يسعى المجتمع لوضع قوانين تتفق والمعايير الدولية وفي سعيه ذلك إنما يهدف إلى توفير أفضل حماية ممكنة للعمال. وإذا كان القانون بذاته لا يحقق ذلك لوحده. إلا أنه شرط أساسي وضروري. فالقانون. اولا. هو الأداة الأهم لحماية الحقوق. التي تنظم وتصنف ما لصاحب الحق وما لصاحب الواجب. وثانيا. فإن تطبيق القانون تطبيقا خلاقا. هو الضمانة الكفيلة بوضع المعايير والنصوص القانونية موضع التنفيذ العملي. وهو ما يعني وفاء الجهات المنوط بها تطبيقه توفير كل السبل والأسباب للقيام بذلك. وثالثا. تبقى المهمة الأخرى. وهي مهمة المجتمع كله. والتي تتمثل في العمل الدؤوب على خلق البيئة الملائمة لحماية واحترام حقوق الانسان وذلك بالقضاء على الفقر والمرض والفساد والاستبداد وإشاعة احترام حقوق الانسان واحترام سيادة القانون وفصل السلطات.

نأمل أن يمثل هذا الاصدار مرجعا قانونيا وعمليا للمحاميين والقانونيين والمهتمين، وأن يكون دليلا ومرشدا للعمال بما يساهل عليهم معرفة حقوقهم وواجباتهم، لما يحتويه من رصد لقوانين العمل السارية المفعول واللوائح والأنظمة والسوابق القضائية وهو ما نأمل أن يساهم اجابا في فهم وتطوير حقوق وواجبات العمال في فلسطين.

كل الشكر للأستاذين حجازي القرشلي ومحمد الحساينة، والأمنيات بأن ينتفع أكبر عدد ممكن من المواطنين بهذا الاصدار القانوني المهم والرائع.

مدير المركز
أ. عصام يونس

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد (صلى الله عليه وسلم) وعلى اله وصحبه ومن والاهم اجمعين وبعد.

لا أحد يشك في أهمية العمل سواء للفرد أو المجتمع والدول والمجتمعات تقاس جديتها وتقدمها باهتمامها بالعمل ، والدول المتقدمة في العصر الحاضر لم تصل إلى هذا المستوى من التقدم في العلوم والفضاء والتقنية إلا بجدية أبنائها في العمل ، ان الإسلام اعتبر العمل حق لكل مسلم ، وحارب البطالة لآثارها السلبية على المجتمعات والأسر ، وقد ورد في القرآن الكريم ما يحثنا على العمل ومنها: ((وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ)) (اية رقم 105 من سورة التوبة) وقال الله تعالى ((فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ)) (اية رقم من سورة الزلزلة) وقال الإمام الصادق عليه السلام: (وَصَّى رسول الله صلى الله عليه وسلم عند وفاته فقال : يا علي! لا يُظلم الفلاحون بحضرتك، ولا يُزاد على أرض وضعت عليها، ولا سخرة على مسلم، يعني الأجير. و عن عبد الله بن عمر قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه".

لذلك عملت السلطة الفلسطينية عند عودتها الى فلسطين على حماية الطبقة العاملة من البطالة والاستغلال ، من خلال وضع أحكام تحدد العلاقة بين العامل ورب العمل ، وتأمين مستقبل العمال ومسكنهم ، وتحديد ساعات العمل وأيام العطلة وحقوق التقاعد ،

ويعتبر قانون العمل الفلسطيني من أهم القوانين التي اقرها المجلس التشريعي الفلسطيني ، فقد جاء هذا القانون ملبياً لحاجة اجتماعية ملحة لتنظيم شؤون العمل والعمال في مجتمعنا الفلسطيني الواحد في كل من المحافظات الشمالية والجنوبية ، كما جاء متطوراً وحديثاً لضمان استقرار سوق العمل ودعم احتياجاته في آن واحد باعتبار أن العمل حق لكل مواطن قادر عليه وعلى أساس تكافؤ الفرص للجميع ودون تمييز بين احد من المواطنين إلا بمقياس ومعيار الكفاءة و الخبرة في هذا الشأن.

هذا وكان يطبق في فلسطين نظرا للتقسيم السياسي بين الضفة الفلسطينية وقطاع غزة أكثر من قانون ينظم شؤون العمل والعمال فكان يطبق في المحافظات الشمالية قانون العمل الأردني رقم 21 لسنة 1960 وكان يطبق في المحافظات الجنوبية قانون العمل رقم 16 لسنة 1964 إضافة الى عدد من الأوامر العسكرية التي صدرت اثناء الاحتلال الاسرائيلي وقد مارس المجلس التشريعي الفلسطيني واجبه في العمل على توحيد هذه القوانين وأصدر قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لسنة 2000 في سياق تحقيق أهدافه في إنشاء قانون فلسطيني موحد ، يطبق في جميع المناطق الفلسطينية وصدرت بموجبه عدد كبير من قرارات مجلس الوزراء وتعليمات عن وزير العمل تنظم شئون العمل والعمال في فلسطين ونظرا لتعدد وكثرة هذه القواعد القانونية فقد اثرنا ضرورة تجميعها لتكون في هذا الكتاب وفق أحدث التعديلات ونضيف لها ما يعنى المهتمين في شئون العمل والعمال وخاصة القانونيين من تطبيقات لأحكام العمل والعمال وكيفية احتساب حقوقها التي وفرها القانون ولوائح دعوى وإخطارات متنوعة متعددة تساعد في المطالبة بحقوق العامل وسوابق قضائية صادرة عن محكمة النقض تساعد على حل العديد من الاشكاليات التي برزت عند تطبيق القانون مع تقديم معلومات هامة عن منظمتي العمل العربية والدولية وتشكيل النقابات العمالية

لذا تم تقسيم هذا الكتاب الى عشرة أقسام تضمن القسم الأول منها العمل في القانون الأساسي، والقسم الثاني قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لسنة 2000، والقسم الثالث قرارات مجلس الوزراء الفلسطيني بشأن العمل والعمال، والقسم الرابع قرارات وتعليمات وزير العمل، والقسم الخامس تطبيقات حول العمل والعمال في فلسطين، والقسم السادس تضمن تشكيل النقابات العمالية والقسم السابع شمل امثلة متنوعة وشاملة لإخطارات ولوائح الدعوى العمالية وكيفية تقديمها ، والقسم الثامن تضمن عدد كبير من السوابق القضائية في مجال العمل والعمال صادرة عن محكمة النقض، والقسم التاسع نبذة عن منظمتي العمل الدولية والعربية، ، والقسم العاشر مواضيع هامة وإحصائيات حول التشغيل في فلسطين .

ان هذا الكتاب هو تكملة لسلسلة من الكتب تم اعدادها ونشرها لخدمة المهتمين في المجال القانوني وقد شمل الكتاب الاول الخدمة العامة في فلسطين والكتاب الثاني التقاعد في فلسطين وبإصدار هذا الكتاب العمل في فلسطين تكون

السلسلة قد اكتملت لتشمل كل عناصر التشغيل سواء في القطاع العام او القطاع الخاص ،

نأمل من الله العلي القدير ان نكون بإصدار هذا الكتاب قد وفقنا لما فيه الخير والمنفعة لكل المهتمين في هذا المجال وان ينال ثقتهم متمنيين ان يكون هذا الكتاب إضافة نوعية تضاف الى المكتبة القانونية الفلسطينية لما له من أهمية بالغة وحيوية تخدم الجميع .

والحمد لله رب العالمين ،،،

إعداد المستشارين

حجازي محمد القرشلي

وكيل مساعد

ديوان الموظفين العام

محمد عطية الحساينة

المستشار القانوني

ديوان الموظفين العام

تمهيد

نشأة قانون العمل وتطوره في فلسطين

المرحلة الأولى : النفوذ العثماني 1516-1917

خضعت فلسطين للحكم العثماني وطُبقت التشريعات العثمانية ومنها القانون المدني ويطلق عليه مجلة الأحكام العدلية لسنة 1868 - ونظمت علاقات العمل اليومية بالفصل الرابع من الباب السادس (إجارة الآدميين) ثم صدر قانوني الجمعيات التعاونية و الإضراب لسنة 1909 إلى أن تنازلت تركيا عن ممتلكاتها بالمناطق العربية في مؤتمر لوزان سنة 1922 .

المرحلة الثانية : الانتداب البريطاني 1917 - 1948

بدأت المرحلة باحتلال بريطانيا لفلسطين ، ثم تقسيم الوطن العربي باتفاق بين بريطانيا وفرنسا بموجب اتفاقية سايكس بيكو سنة 1916 ومؤتمر سان ريمو سنة 1920 وفرض الانتداب البريطاني بقرار من عصبة الأمم المتحدة والذي اصدر دستور سنة 1922 ولم يصدر المستعمر البريطاني قانون ينظم كافة المعاملات الخاصة بالعمل إنما اصدر قانون تعويض العمال لسنة 1927 وهذا القانون لا يطبق على كل العمال حيث استثنى عمال الزراعة والعمال اليدويين والعمال الذين يعملون في مشروعات يشتغل بها اقل من 5 عمال و العمال الذين بأجرة لا تزيد عن الحد الأقصى المحدد بالقانون كما صدر قانون نقابات العمال لسنة 1947 ولم تكن هذه التشريعات كافية لمواكبة التطورات التي تحدثت في علاقات العمل بسبب :

- 1- عدم انفتاح العمال الفلسطينيين على العالم الخارجي
 - 2- انشغال الحركة العمالية بقضية الخطر الصهيوني
 - 3- سلبية حكومة الانتداب لأسباب اقتصادية وسياسية منها ترك اليهود للهستدروت في إدارة شؤون العمال ولأن قانون العمل سيرتب أعباء مالية إضافية
 - 4- ميل الانجليز إلى الاعتماد على المبادئ القانونية وليس سن القوانين
- لذلك بقيت مجلة الأحكام العدلية سارية في ظل هذه المرحلة .

المرحلة الثالثة : مرحلة الإدارات العربية على أجزاء من فلسطين :

أولا قطاع غزة :

خضع قطاع غزة للإدارة المصرية منذ عام 1948 قررت الإدارة المصرية استمرار القوانين التي كانت سارية قبل عام 1948 و بقيت التشريعات التي كانت سارية في مجال العمل وهي : قانون 2 لسنة 1943 بشأن الإدارة العمالية وقانون رقم 189 لسنة 1945 بشأن حوادث العمل وأمراض المهنة وقانون رقم 19 لسنة 1945 المتعلق بتشغيل الأحداث والأولاد والقانون رقم 20 لسنة 1945 الخاص بتشغيل النساء والقانون رقم 33 لسنة 1947 بتعويض العمال ، وقد صدر أثناء الإدارة المصرية الأمر الإداري رقم 331 بقانون نقابات العمل لسنة 1954 والأمر الإداري رقم 559 لسنة 1957 بإنشاء الإدارة العمالية وتتبع إدارة الشؤون الاجتماعية ، ثم صدر قانون العمل رقم 16 لسنة 1964 وبناءا عليه صدرت عن مدير الشؤون الاجتماعية خلال الفترة تلك الفترة عدد من القرارات التي تعنر بالعمل والعمال وهي : قرار رقم 1 لسنة 1995 بتحديد دوائر مكاتب العمل وقرار رقم 2 لسنة 1965 يتضمن شهادات قيد العمل وقرار رقم 3 لسنة 1965 بالترشيح للاستخدام وقرار رقم 4 لسنة 1965 وتضمن شروط إثبات نقاضي الأجر وقرار رقم 5 لسنة 1965 بتحديد أيام الأعياد وقرار رقم 6 لسنة 1965 بتحديد الأماكن العامة التي يجوز تشغيل العمال بها في الأعياد وقرار رقم 7 لسنة 1965 بتحديد فئات العمال وساعات وأوقات العمل وقرار رقم 9 لسنة 1965 بتحديد الأعياد والمواسم والمناسبات وقرار 10 لسنة 1965 بتحديد الأعمال التي يجوز تشغيل النساء بها.

ثانيا الضفة الفلسطينية :

قامت المملكة الأردنية الهاشمية بضم الضفة الغربية من المملكة إليها لتصبح جزءا منها وطبقت عليها القانون الأردني وقد صدر قانون نقابات العمال رقم 35 لسنة 1953 واستمد غالبية أحكامه من قانون نقابات العمال الفلسطيني لسنة 1947 ، وصدر قانون تعويض العمال رقم 17 لسنة 1955 واستمد أحكامه من قانون تعويض العمال الفلسطيني لسنة 1927 ، ثم صدر قانون العمل الأردني رقم 21 لسنة 1960 وألغى قوانين رقم 33 لسنة 1947 وقانون رقم 35 لسنة 1953 وقانون

رقم 17 لسنة 1955 وقد نظم هذا القانون كافة القضايا العمالية ، وعلاقات العمل ، وعقود التدريب ، والعمل الفردي ، والإنهاء التعسفي للعمل ، واتفاقات العمل الجماعي ، وحماية الأجور ، وجرى عليه عدد من التعديلات وبموجب اجتهاد محكمة العدل الأردنية مازال هذا القانون ساريا في منطقة الضفة الغربية رغم قيام السلطة الوطنية الفلسطينية وفك الارتباط عن الضفة الفلسطينية حيث قضت المحكمة سنة 1997 ببطالان قرار فك الارتباط لمخالفته للدستور الأردني.

المرحلة الرابعة قيام السلطة الوطنية الفلسطينية

بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية صدر قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 والذي ألغى قانون العمل رقم 16 لسنة 1964 الساري المفعول في قطاع غزة و قانون رقم 21 لسنة 1960 الساري المفعول بالضفة الفلسطينية ، وبتاريخ 2002/2/15 أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني قرار رقم 4 بأن قانون العمل لسنة 2000 لا يسري بأثر رجعي ، وقد نشر هذا القانون في 2001/11/25 بعد أن صادق عليه سيادة الرئيس في 2000/4/30 ، مما أثار إشكالية بشأن تاريخ سريان القانون وطبقا لقرار مجلس الوزراء الفلسطيني يسري هذا القانون من 2001/12/25.

القسم الأول

العمل

والقانون الأساسي الفلسطيني المعدل

القانون الأساسي المعدل الفلسطيني لسنة 2003

حق العمل

مادة 25

العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه. تنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية. التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه. الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون.

القسم الثاني

قانون العمل الفلسطيني

قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية
رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية
بعد الإطلاع على قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 وتعديلاته المعمول به في محافظات الضفة،
وعلى قانون العمل رقم 16 لسنة 1964 وتعديلاته المعمول به في محافظات غزة،
وبعد إقرار المجلس التشريعي في جلسته المنعقدة بتاريخ 2000/3/29.
أصدرنا القانون التالي:

الباب الأول

تعريف وأحكام عامة

الفصل الأول

تعريف

المادة (1)

لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:
السلطة الوطنية: السلطة الوطنية الفلسطينية.
الوزارة: وزارة العمل.
الوزير: وزير العمل.
صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر.
العامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه.
النقابة: أي تنظيم مهني يشكل وفقاً للقانون (قانون النقابات).
العمل: 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 طبيعته 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 أيًا كان نوعها.
الأجر: ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.

المنشأة: المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم.

الحدث: كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة.
الليل: فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً. السنة: تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً، والأسبوع (7) أيام.

اللجنة الطبية: الجهة الطبية التي يعتمد عليها 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.

المعوق: 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 أضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع.

التأهيل: عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة 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 (2)

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

المادة (3)

- تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب 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.

المادة (4)

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 (5)

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

المادة (6)

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 (7)

1- 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.

2- يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها

3- يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه.

المادة (8)

تنشئ الوزارة مكاتب للعمل موزعة بشكل ملائم بحيث يسهل على أصحاب العمل والعمال الاتصال بها، وتقدم تلك المكاتب خدماتها مجاناً، وتحدد الوزارة نظام عملها واختصاصاتها.

المادة (9)

تقوم الوزارة بإعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل كما ونوعاً.

المادة (10)

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 (11)

على مكاتب العمل الالتزام بتنسيب العمال المسجلين لديها، مراعية في ذلك الاختصاصات والكفاءة والأسبقية في التسجيل وحق صاحب العمل في الاختيار.

المادة (12)

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 (13)

يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة.

المادة (14)

للوزارة أن تمنح ترخيصاً 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 (15)

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 (16)

يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين.

المادة (17)

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 (18)

لغرض تطبيق أحكام هذا الفصل:

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

2- يقصد بالتدريب المهني النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين. وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.

المادة (19)

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

المادة (20)

تنشئ الوزارة مراكز للتدريب المهني حسب الحاجة ويتم تحديد نظام عملها واختصاصاتها بقرار من الوزير.

المادة (21)

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

1- عقد التدريب المهني. 2- برامج التدريب. 3- حقوق المتدرب.

المادة (22)

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

2- في حالة عدم الالتزام 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 (23)

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

الباب الثالث عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين العقد

المادة (24)

عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني 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 (25)

لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين.

المادة (26)

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

المادة (27)

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

المادة (28)

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 (29)

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

المادة (30)

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

المادة (31)

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

المادة (32)

لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين.

المادة (33)

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

المادة (34)

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

الفصل الثاني

انتهاء عقد العمل الفردي

المادة (35)

ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية:

- 1- باتفاق الطرفين.
- 2- بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية.

3- برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة.

4- بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً 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.

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

المادة (36)

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

المادة (37)

يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، وبظل 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 (38)

1- لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة.

2- ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون.

الفصل الثالث

إنهاء عقد العمل الفردي

المادة (39)

لا يمكن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل:

- 1- الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل.
- 2- إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً أو مارسها في الماضي.
- 3- إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة.

المادة (40)

لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّاً من المخالفات 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- تكراره 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 أُنذر 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- إفشائه 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.

المادة (41)

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 (42)

- 1- 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 منعاً 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.
- 2- استثناء مما ورد في البند (1) 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 (43)

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 (44)

يمنح العامل عند انتهاء خدمته بناءً على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته.

المادة (45)

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

المادة (46)

- 1- يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل.
- 2- يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة.
- 3- يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك.

المادة (47)

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

المادة (48)

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

الباب الرابع
علاقات العمل الجماعية
الفصل الأول
المفاوضة الجماعية
المادة (49)

المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي 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 (50)

تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير.

المادة (51)

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

المادة (52)

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

المادة (53)

تجري المفاوضة الجماعية:

- 1- على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة.
- 2- على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة.
- 3- على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال.

الفصل الثاني

اتفاق العمل الجماعي

المادة (54)

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

المادة (55)

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

المادة (56)

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

المادة (57)

وفقاً لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى البنود التالية:

- 1- حرية ممارسة العمل النقابي.
- 2- الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل.
- 3- شروط تشغيل العمال وإعفاثهم من العمل.
- 4- لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق.

المادة (58)

- 1- تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على:
 - أ) جميع العاملين لدى أصحاب العمل.
 - ب) أصحاب العمل ومن يحل محلهم.
- 2- لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناءً على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة.

المادة (59)

يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي.

الفصل الثالث

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة (60)

النزاع العمالي الجماعي هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية.

المادة (61)

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

المادة (62)

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 (63)

- 1- إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة.
- 2- 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 (64)

عند النظر في نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنة التوفيق أو التحكيم صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة.

المادة (65)

خلال النظر في منازعات العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية.

الفصل الرابع
الإضراب والغلق
المادة (66)

وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم

المادة (67)

- 1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.
- 2- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.
- 3- في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقفاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.
- 4- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.
- 5- 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 (68)

ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة.

المادة (69)

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

المادة (70)

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

المادة (71)

- 1- يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.
- 2- يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.

المادة (72)

- 1- للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، ويجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر.
- 2- تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل.

المادة (73)

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

الفصل الثاني

الإجازات

المادة (74)

- 1- 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.
- 2- لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.
- 3- بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.
- 4- لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

المادة (75)

- للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية وال رسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية.

المادة (76)

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

المادة (77)

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

المادة (78)

- 1- يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية.
- 2- 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 (79)

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

المادة (80)

بنظام يصدر عن مجلس الوزراء وبناءً 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 (81)

يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة.

المادة (82)

- 1- 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 وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع.
- 2- لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

المادة (83)

- 1- 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 (10%) من الأجر الأساسي.
 - ج- الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه.
- 2- لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين (ب، ج) من الفقرة (1) أعلاه على (15 %) من الأجر الأساسي.

المادة (84)

1- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ 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 الاجتماعية العمالية في المنشأة.

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

المادة (85)

وفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة.

المادة (86)

- 1- بناءً على توصية من الوزير يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى "لجنة الأجور" من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال.
- 2- تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال مسؤولية تسمية ممثليها في اللجنة.

- 3- يعين مجلس الوزراء رئيساً للجنة من بين أعضائها.
- 4- للجنة الحق في الاستعانة بمن تراه مناسباً لإنجاز مهماتها.

المادة (87)

تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية:

- 1- دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملائمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء.
- 2- تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء.

المادة (88)

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

المادة (89)

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

الفصل الرابع

السلامة والصحة المهنية

المادة (90)

بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي:

- 1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.
- 2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
- 3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.
- 4- الفحص الطبي الدوري للعمال.

المادة (91)

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 (92)

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

الباب السادس

تنظيم عمل الأحداث

المادة (93)

يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

المادة (94)

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

المادة (95)

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.

المادة (96)

- 1- تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً.
- 2- تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.

المادة (97)

تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها.

المادة (98)

على المنشأة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، وينظم صاحب العمل سجلاً بكل ما يتعلق بهم.

المادة (99)

يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، عل 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 (100)

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

المادة (101)

يحظر تشغيل النساء في:

- 1- الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير.
- 2- ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة.
- 3- ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

المادة (102)

على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.

المادة (103)

- 1- 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.
- 2- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

المادة (104)

- 1- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع.
- 2- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية.

المادة (105)

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

المادة (106)

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

الباب الثامن

تفتيش العمل

المادة (107)

- 1- بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.
- 2- يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية.

المادة (108)

- 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 (109)

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

المادة (110)

يختص مفتش العمل بما يلي:

- 1- متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات.
- 2- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون.
- 3- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله.

المادة (111)

يحق لمفتش العمل ما يلي:

- 1- دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار مع وجوب إشعار صاحب العمل أو ممثله عند دخول المنشأة.
- 2- الاستفسار من صاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعات العمل.
- 3- الإطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل وأخذ صور أو مستخرجات منها.
- 4- أخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدة ملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقاً لأنظمة خاصة تضعها الوزارة.
- 5- إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.

المادة (112)

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

المادة (113)

على مفتش العمل أن ينظم محضراً بالمخالفة التي يضبطها وله أن يتخذ أيّاً من الإجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلاءم وطبيعة المخالفة ومدى خطورتها:

- 1- إسداء النصح والإرشاد.

- 2- توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة.
- 3- التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة.

المادة (114)

- 1- يقدم مفتشو العمل إلى هيئة تفتيش العمل تقارير دورية شهرية وسنوية عن نتائج نشاطاتهم في التفتيش وفق نماذج تقرها الوزارة.
- 2- تقوم الوزارة بنشر تقرير عام دوري عن أعمال هيئة تفتيش العمل.

المادة (115)

تصدر الوزارة التعليمات اللازمة لتنظيم عمل مفتش العمل والإجراءات اللازمة لتنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بهذا القانون.

الباب التاسع

إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة (116)

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

المادة (117)

- عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي:
- 1- تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج.
 - 2- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل.
 - 3- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار.

المادة (118)

- وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي:
- 1- علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها.
 - 2- جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.

المادة (119)

إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوماً.

المادة (120)

1- 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 (3500) ثلاثة آلاف وخمسمائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.

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

المادة (121)

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 (122)

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

المادة (123)

1- يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي:
أ- عن فعل متعمد من المصاب.
ب- تأثير الخمر أو المخدرات.
2- يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35 % فأكثر.

المادة (124)

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 (125)

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

المادة (126)

- 1- ينظم صاحب العمل سجلاً تفصيلياً لإصابات العمل.
- 2- 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 (127)

- 1- يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون.
- 2- إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما.

المادة (128)

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 (129)

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 (130)

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

الباب العاشر العقوبات والأحكام الختامية

الفصل الأول

العقوبات

المادة (131)

يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (300) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار.

المادة (132)

يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه أو بغرامة لا تقل عن (50) ديناراً ولا تزيد على (100) دينار مع إلزامه بدفع فرق الأجر للعامل، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

المادة (133)

إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه، فللوزير فضلاً عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (131) إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.

المادة (134)

يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة.

المادة (135)

كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش يعاقب بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار.

المادة (136)

إذا خالف صاحب العمل أياً من أحكام المادتين (116، 117) يعاقب بغرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (500) دينار.

المادة (137)

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

المادة (138)

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

الفصل الثاني

أحكام ختامية

المادة (139)

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

(140)

يلغى قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 المعمول به في محافظات الضفة وتعديلاته، وقانون العمل رقم 16 لسنة 1964 المعمول به في محافظات غزة وتعديلاته وكل ما يخالف أحكام هذا القانون.

المادة (141)

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 2000/4/30 ميلادية

الموافق 25 من محرم/ 1421 هجرية

ياسر عرفات

رئيس اللجنة التنفيذية المنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

ملحق أمراض المهنة

م	أمراض المهنة	أمثلة من الأعمال المسببة لهذا المرض
1	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 القدم والزنك القدم (الخردة) في سبائك للصناعة . - تحضير واستعمال مينا حزم المحتوية على رصاص التلميع بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص . - استخدام الرصاص ومحتوياته في الطباعة وتصليح الخزانات الرصاصية والطلاء رشا بمانع الرصاص وصنع الحوامض وأملاح الرصاص ومباشرتها وتحضير واستعمال البويات الخ .
2	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 : - العمل في الصناعة مركبات الزئبق وصناعة آلات المعامل والمقاييس الزئبقية وعمليات التذهيب واستخراج الذهب وصناعة المفرقات الزئبقية ... الخ .
3	التسمم بالزرنيخ (ARSRNIC) 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 على : - 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 استعمال ودباغة الجلود - استعمال الزرنيخ في صناعة البلور ... الخ .
4	التسمم بالانتيمون (ANTIMONY)	أي عمل يستدعي استعمال او تداول الانتيمون او مركباته او المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار او أبخرة الانتيمون او مركباته او المواد المحتوية عليه
5	بالتسمم بالفسفور (PHOSPHOURS) ومضاعفاته	أي عمل يستدعي استعمال او تداول الفسفور او مركباته او مستحضراته او المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار او أبخرة الفسفور او مركباته او المواد المحتوية عليه
6	التسمم بالبنزول (BENZOLE) او ميثيل البنترول او مركباته الاميدية او الازوتية او مشتقاتها ومضاعفات ذلك التسمم	كل عمل يستدعي استعمال او تداول هذا المواد وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرتها او غبارها .
7	التسمم بالمنجيز (MANGANESE) ومضاعفاته	كل عمل يستدعي استعمال او تداول المنجيز او مركباته او المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة او غبار المنجيز او مركباته او المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك : العمل في استخراج او تحضير المنجيز او مركباته وطحنها وتعبئتها ... الخ
8	التسمم بالكبريت (SULPHER) ومضاعفاته	كل عمل يستدعي استعمال او تداول الكبريت او مركباته او المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة او غبار الكبريت او مركباته او المواد المحتوية عليه
9	التأثر بالكروم (CHROMIUM) (وما ينشا عنه من قرح ومضاعفات	كل عمل يستدعي تحضير او تولد او استعمال او تداول الكروم او حمض الكروميك او كرومات او بيكرومات الصوديوم او البوتاسيوم او الزنك او أي مادة تحتوي عليها
10	التأثر بالنيكل (NIKEL) وما ينشا عنه من مضاعفات وقرح	كل عمل يستدعي تحضير او تولد او استعمال او تداول النيكل او مركباته ويشمل ذلك : التعرض لغبار كربونيل النيكل .
11	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 الجراحات وقمائن الطوب والجير والمناجم وحالات الحريق ... الخ .

12	التسمم بحامض السيانور () HYDRO CYANIC ACID) ومركباته وما ينشأ من مضاعفات	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو رذاذ الحمض أو مركباته أو أثرته أو المواد المحتوية عليها
13	التسمم بالكلور (CHLORINE) أو الفلور (FLOURINE) أو البروم (BROMINE) أو مركباتها ومضاعفاته	كل عمل يستدعي تداول أو استعمال البترول أو غازاته أو مشتقاته وكذا أي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية
14	التسمم بالبترول (PETROLIUM) أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول الكلور أو الفلور أو البروم أو مركباتها وكذا أي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد أو أبخرتها أو غبارها
15	التسمم بالكلور وفورم رابع كلوريد الكربون	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول الكلورو فورم أو رابع كلوريد الكربون وكذا أي عمل يستدعي التعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها
16	التسمم برابع كلوريد الايثيلين وثالث كلوريد الايثيلين والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الهيدروكربونية من المجموعة الالفاتية	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها أو الأبخرة التي تحتوي عليها
17	سرطان الجلد الأولي والتهابات وتقرحات الجلد والعين المزممة نتيجة التأثير بالمواد المحرشة	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول أو التعرض لأية مادة مهيجة صلبة أو سائلة أو غازية تحدث أذى مزمن على الجلد أو العين كالقطران أو الزفت أو البيتومين أو الزيوت المعدنية أو الفلور وكذلك أعمال الطلي بالكهرباء
18	التسمم بالبريليوم (beryllium)	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول للبريليوم أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو المواد المحتوية عليه
19	التسمم بالسيلينيوم (selenium)	أي عمل يستدعي استعمال أو تداول للسيلينيوم أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو المواد المحتوية عليه
20	التسمم بالكاديوم (cadmium)	أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو غبار الكاديوم ويشمل على : - أعمال الخلطة المعدنية - الأصباغ - المفاعلات الذرية

		- دخان الكاديوم الساخن - أعمال التغليف الواقي به ... الخ
21	التسمم بالبلاتين (platinum)	أي عمل يستدعي التعرض للبلاطين ويشمل على : - العمليات الكيميائية الوسيطة - العمل في مصافي البترول - صناعة الأحماض الكيميائية والازوتية - صناعة الخلائط .. الخ
22	التسمم بالفاناديوم (vanadium)	أي عمل يستدعي التعرض لهذا العنصر أو مركباته ويشمل ذلك : - الصناعة الكيميائية والبترو كيميائية - صناعة الخلائط الفولاذية - أعمال الطلاء والتصوير ... الخ
23	التسمم بالأوزون (ozone)	أي عمل يستدعي التعرض لغاز الأوزون ويشمل على : - صناعة الورق والزيوت - الطيران على ارتفاع يتجاوز 10 كم - العمل قرب الأشعة فوق البنفسجية - أعمال التعقيم بالأوزون الخ
34	الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الراديوم (radium) أو المواد ذات النشاط الإشعاعي أو أشعة اكس	أي عمل يستدعي التعرض للراديوم أو أية مادة ذات نشاط إشعاعي أو أشعة اكس . ويشمل على : - إجراء بحوث أو عمليات قياس تتعلق بالمواد ذات النشاط الإشعاعي وبأشعة اكس في المختبرات وغيرها . - الأعمال التي تجعل المباشرين لها عرضة لمفعول الإشعاع في المراكز الطبية وغيرها .
25	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 5% وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار الاسبستوس وغبار القطن وغبار الكتان وبودرة الثلج لدرجة ينشأ عنها هذه الأمراض . ويشمل على : - العمل في المناجم والمحاجر - تلميع المعادن بالرمال - صنع ومباشرة العقاقير السحجية والمساحيق المستعملة للتنظيف

		- صنع الزجاج والخزف - صنع الاسمنت والجير والجبس باستثناء استعمال هذه المواد في البناء - صناعة المسننات الحجرية - نحت الصخور وصقلها - أشغال التدويب التي تجعل صاحبها عرضة لغبار الرمل وإخراج القطعة من القالب وإزالة الرمل . - أشغال التسطيح أو الصقل بواسطة محبس الرمل - عمال التهيئة في مخازن القطن - الأعمال التي يتعرض فيها العمال لاستنشاق الأغبرة عن تخزين وطحن الحبوب الغذائية (قمح-شعير.. الخ) - العمليات الزراعية التي يتعرض العمال فيها للقش والتبن - أعمال تربية الطيور ... الخ
26	أمراض الجهاز التنفسي الناتجة عن التعرض للغازات والأبخرة المهيجة	الأعمال التي يتعرض فيها العامل لاستنشاق الغازات المهيجة (الغازات الكبريتية ، الكلورين ، أكاسيد الازوت .. الخ) ويشمل على : - العمل في المختبرات التي تتعامل مع هذه المواد - الصناعات الكيميائية ... الخ
27	الأعراض والأمراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي	كل عمل يستدعي التعرض المفاجئ أو العمل تحت ضغط جوي مرتفع أو التخلخل المفاجئ في الضغط الجوي أو العمل تحت ضغط جوي منخفض لمدة طويلة .
28	الجمرة الخبيثة (antrax)	كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض أو تداول رملها أو أجزاء منها ومنتجاتها الخام أو مخلفاتها . ويشمل على : - التعامل مع الجلود والخوافر والقرون والشعر والصوف - العمل على شحن وتفريغ البضائع المحتوية على منتجات الحيوانات الخام ومخلفاتها
29	السقاوة	كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض كالحنيول وتداول رملها أو أجزاء منها
30	مرض الدرن (السل)	العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج والتشخيص التي تعرض بحكم المهنة للتماس مع هذا المرض
31	الحميات والأمراض المعدية الأخرى	العمل في المستشفيات والمعامل ومراكز الأبحاث المختصة بهذه النوعية من الأمراض

32	الأعراض والأمراض التي تنشأ عن الهرمونات ومشتقاتها	كل عمل يستدعي التعرض للهرمونات أو مشتقاتها
33	تأثر الجهاز السمعي	العمل في الصناعات أو الأعمال في الأماكن التي يتعرض فيها العمال لتأثير الضوضاء التي تزيد فيها شدة الصوت عن 85 ديسيبل
34	مرض البريمات البرقاني التريفي	العمل في المجاري والأنفاق والمناجم والمساح وغيرها من الأعمال التي يتعرض فيها العمال لتماس لحوم الحيوانات والأسماك أو المياه القذرة
35	مرض الانكلوستوما	العمل في الأنفاق والمجاري والمناجم
36	الكزاز	العمل في الأنفاق والمجاري والتعامل مع روث الحيوانات .. الخ
37	الآفات العظمية والمفصلية المهنية والالتهابات المزمنة للأوتار وأغمارها وأغشيتها وأربطة المفاصل مثل : epicondylitis carpal tunnel syndrome keimbocks 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 البلياردو والكمكان - عمال صياغة الذهب .. الخ
38	التسمم بالتيف	أعمال صناعة التيف بمراحلها المختلفة من فرزها وتنقيتها وتعبئتها وتخمينه وصنع منتجاته
39	دوالي الساقين (varicose veins)	الأعمال التي تستدعي الوقوف المديد عن لا تقل مدة العمل في المهنة المذكورة عن خمس سنوات . ويشمل ذلك : عمال الطباعة - الحمالين - عمال الآلات التي تستدعي الوقوف المديد - أطباء الأسنان والعاملين في رسام العمليات من أطباء وممرضين - موزعي البريد - عمال المطاعم والفنادق والحلاقين .. الخ .
40	التهاب باطن الشريان السد	العمل وسط شديد البرودة - عمال البرادات والأماكن المستنقعة الباردة .. الخ
41	الأمراض التي تنجم عن الأمواج القصيرة جدا	أي عمل يستدعي التعرض لهذه الموجات مثل: - أعمال ذات علاقة بالراديو والرادار . - بعض عمليات المعالجة الطبية . - عمال الأفران الغذائية . - بعض عمليات التجفيف .. الخ

42	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 : - نصايح التنغستن- أبخرة المصابيح الزئبقية - أشعة الليزر - المعادن المسخنة فوق (3000) درجة مئوية - استعمال الأشعة فوق البنفسجية في الطب والصناعة والطباعة .. الخ ب أشعة الليزر مثل : - استعملاتها العسكرية والطبية - استعملاتها في أعمال البناء والحفر والاتصالات وأعمال التنقيب .. الخ ج- الأشعة تحت الحمراء مثل : - عمليات صهر المعادن - عمال الأفران - أشعة الليزر - عمال صهر الزجاج - العمل على الأجهزة الالكترونية - التعرض المديد للشمس .
43	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
1	الامينت	سرطان الرئة ورم الطبقة المتوسطة (ميزوتليوما)	العمل في مناجم الامينت عمليات طحن الامينت وعجنه صناعة الاسمنت الاميني وعملية التغليف به
2	النيكل المكرر بكربونيل النيكل	سرطان القصبات والرئة	عمليات السباكة والخلاتط والشواء للنيكل أعمال التحليل الكهربائي
3	كرومات سداسي التكافؤ	سرطان القصبات والرئة	عمليات إنتاج الكروم وتصنيعه والطلاء به واستعمالاته ، العمل في الاستلين والانيامين - صناعة البطاريات - صناعة الزجاج - والخزف والسجاد البلاستيكي
4	زيت الايزوبروبيل	سرطان الجيوب الانفية	العمل في صناعة واستعمال زيت الايزوبروبيل
5	البترين (البترول)	سرطان الدم للكريات البيضاء والحمراء	- صناعة البترول - العمل في صناعة المتفجرات - صناعة الاسمنت المطاطي - العمل في صناعة واستعمال الاصبغة والدهانات، صناعة الأحذية - أعمال التقطير
6	الزرنينخ	سرطان الجلد سرطان الرئة	العمل في مناجم استخراج الزرنينخ - عمليات السباكة والدباغة وصناعة مبيدات الحشرات - صناعة مصفقات الشعر - العمليات الكيميائية - صناعة الخمور - العمل في تكرير النفط
7	الإشعاعات المؤينة	سرطان الجلد والعظام والرئة والدم	استعمالات هذه الإشعاعات في الزراعة والطب التشخيصي والعلاجي وفي مجالات العمل المختلفة
8	الكادميوم	سرطان البرستانات	- التعرض لأبخرة وغبار الكادميوم - أعمال الخلط المعدنية - المدخرات القلوية - الاصبغة - المفاعلات الذرية - دخان الكادميوم المسخن - أعمال التغليف الواقى به

9	الشحوم المائية المتعددة الحلقات بتريرين بترانزاسين	سرطان الجلد والخصية والرئة والقصبات	العمليات التي تعرض للتماس مع هذه المواد .
10	بيتانافثيل الفانافثيل بتريرين كلور بتريرين	سرطان المثانة والجهاز البولي	- العمل في صناعة مواد الصبغة واستعمالاتها - صناعة المطاط (المضاغط) - العمل في صناعة الأقمشة - صناعة الدهانات

القسم الثالث

قرارات مجلس الوزراء

بشأن العمل والعمال

قرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2003م

بتشكيل لجنة السياسات العمالية

مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ولاسيما المادة (7) منه

وعلى ما عرضه وزير العمل،

وبناء على مقتضيات المصلحة العامة،

قررنا ما يلي :

المادة (1)

تشكل لجنة استشارية ثلاثية من الحكومة وأصحاب العمل والعمال تسمى (لجنة السياسات العمالية) تكون مهمتها اقتراح السياسة العامة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني وبصفة خاصة

1- تنظيم العمالة.

2- إيداء الرأي حول اتفاقيات العمل

3- النظر في اتفاقيات وتوصيات منظمي العمل العربية والدولية

لاتخاذ ما يلزم من تدابير لتشجيع تصديقها وتنفيذها عند

الاقتضاء .

المادة (2)

1. تتكون اللجنة من عدد متساو من الأطراف الثلاثة برئاسة وزير العمل

موزعين على النحو التالي * :سبعة أعضاء من الحكومة يسميهم الوزراء

المعنيون يكون من بينهم أربعة أعضاء على الأقل عن وزارة العمل،

وعضو واحد عن كل من وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة الاقتصاد

الوطني ووزارة الشؤون الاجتماعية * .سبعة أعضاء عن أصحاب العمل

يسميهم ممثلوهم * .سبعة أعضاء عن العمال يسميهم ممثلوهم

2. تكون مدة العضوية في اللجنة سنتين قابلة للتجديد

3. يشترط في العضو أن لا يكون قد سبق الحكم عليه في جناية أو جنحة

مخلّة بالشرف، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

المادة (3)

1. تنتهي العضوية في اللجنة بالوفاة أو الاستقالة أو أي سبب آخر يتعذر معه استمرار العضو في اللجنة .
2. يعتبر في حكم الاستقالة التغيب عن اجتماعين متتاليين فأكثر دون عذر مكتوب تقبله اللجنة
3. في حال شغور منصب أحد الأعضاء لي سبب من الأسباب المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة فعلى الجهة التي كان يمثلها هذا العضو ترشيح بديل عنه للمدة المتبقية .

المادة (4)

- يرأس وزير العمل اجتماعات اللجنة ويشارك في المناقشات والتصويت وينوب عنه في حال غيابه ممثل وزارة العمل الأعلى درجة في اللجنة .

المادة (5)

1. تعقد اللجنة اجتماعاتها بصفة عادية مرة واحدة كل ثلاثة أشهر على الأقل
2. يمكن للجنة أن تعقد اجتماعا طارئا بطلب من رئيسها أو من ثلثي أعضائها لمناقشة أي أوضاع طارئة تستدعي النظر في السياسات العامة .

المادة (6)

- يوجه رئيس اللجنة الدعوة للاجتماع العادي قبل الموعد بأسبوعين مرفقا بها جدول أعمال الاجتماع والمذكرات والأوراق المتعلقة به .

المادة (7)

1. يعتبر اجتماع اللجنة صحيحا إذا حضره أربعة عشر عضوا على الأقل، ستة أعضاء على الأقل من الجانب الحكومي وأربعة أعضاء على الأقل عن كل من أصحاب العمل والعمال
2. إذا لم يكتمل العدد أجل الاجتماع لمدة أسبوع ويعقد في الأسبوع التالي بمن حضر من الأعضاء شريطة تمثيل الأطراف كافة .

المادة (8)

يلتزم أعضاء اللجنة بمناقشة بنود جدول الأعمال المرفق بالدعوة ويجوز لأي من أعضائها اقتراح أية إضافة أو تعديل عليه بشرط موافقة أغلبية الأعضاء .

المادة (9)

يحرر محضر لكل اجتماع يدون به ما عرض من موضوعات وما دار من مناقشات وما صدر من توصيات ويوقع عليه من رئيس اللجنة .

المادة (10)

*يجوز للجنة أن تؤلف لجانا فرعية متخصصة من بين أعضائها * .ولها أن تدعو من تراه مناسبا من أهل الخبرة من غير أعضائها للاستئناس برأيه في أمر معروض عليها .

المادة (11)

تصدر اللجنة توصياتها بالأغلبية المطلقة للحاضرين، فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذي فيه الرئيس وترفع التوصيات إلى مجلس الوزراء .

المادة (12)

- 1-تشكل في وزارة العمل أمانة سر للجنة بقرار من وزير العمل ويحدد القرار هيكليتها ونظام عملها.
- 2- تتولى أمانة سر اللجنة المهام الإدارية اللازمة لعمل اللجنة بما فيها * :إعداد جداول أعمال الاجتماعات وتوزيعها * .تدوين محاضر الاجتماعات والتوصيات المقترحة * .إعداد التقرير السنوي عن عمل اللجنة والتنسيق بين الأطراف .

المادة (13)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه تنفيذ هذا القرار، ويعمل به من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية .

صدر في مدينة رام الله بتاريخ 2003/8/17 م

الموافق 19/جماد آخر/ 1424 هـ

رئيس مجلس الوزراء

محمود عباس

**قرار مجلس الوزراء رقم (8) لسنة 2003م
بشأن تشكيل لجنة لإدارة برنامج البطالة المؤقتة
مجلس الوزراء**

بعد الإطلاع على القانون الأساسي المعدل،
وبناء على تنسيب وزير المالية،
وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة لمواجهة تردّي أوضاع العمال في الظروف
الراهنة،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء بجلسته، المنعقدة بمدينة رام الله بتاريخ
2003/11/29م،
قررنا ما يلي

المادة (1)

تشكل لجنة لإدارة برنامج البطالة برئاسة وزارة العمل وعضوية وزارات المالية
والشؤون الاجتماعية والزراعة وممثل أو أكثر من قطاع العمال، وذلك بالتنسيق بين
الوزارات المذكورة .

المادة (2)

على اللجنة وضع برنامج يشمل آليات ومعايير عملها لعرضه على المجلس
للمصادقة عليه .

المادة (3)

على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القرار ويعمل به من
تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية .
صدر في رام الله بتاريخ 2003/11/29م
الموافق 5/ شوال / 1424هـ

أحمد قريع
رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003م

بنظام عمل النساء ليلا

مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ولاسيما المادة (101) فقرة (3) منه،

وعلى ما عرضه وزير العمل،

وبناء على ما أقره مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ 2003/12/22م
قررنا ما يلي :

المادة (1)

يجوز تشغيل النساء في الفترة الواقعة ما بين الساعة الثامنة مساء حتى الساعة السادسة صباحا في الأعمال والأحوال والمناسبات التالية.:

- 1- العمل في الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصالات الموسيقى
- 2- العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية
- 3- العمل في المستشفيات، والمصحات، والعيادات، والصيديات
- 4- العمل في وسائل الإعلام.
- 5- لعمل في دور رعاية المسنين وحضانات الأطفال، وأماكن رعاية الأيتام والمعاقين
- 6- العمل في المحال التجارية في مواسم الأعياد.
- 7- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية
- 8- إذا كان العمل لتلافي خسارة محققة للمنشأة، أو في حالات طارئة، شرط إبلاغ وزارة العمل مع بيان الحالة الطارئة، والمدة اللازمة لإتمام العمل، والحصول على موافقة الوزارة، وإذا كانت الموافقة شفوية يتعين تعزيزها كتابة

المادة (2)

يشترط للسماح بتشغيل النساء ليلا في أي من الأحوال أو المناسبات أو الأعمال المنصوص عليها في المادة السابقة، أن يوفر صاحب العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال .

المادة (3)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار .

المادة (4)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .
صدر في مدينة رام الله بتاريخ 2003/12/22م
الموافق 28 / شوال / 1424هـ

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

**قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2003م
بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل
مجلس الوزراء**

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ولا سيما المادة (90) فقرة (2) منه،

وعلى ما عرضه وزير العمل،

وبناء على ما أقره مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ 2003/12/22
قررنا ما يلي:

المادة (1)

تصان جميع الأماكن التي يستخدمها العمال والمعدات الموجودة في هذه الأماكن صيانة تامة، ويحافظ على نظافتها.

المادة (2)

الاشتراطات الخاصة بمياه الشرب:

1. يجب أن يعد ويصان مورد كاف من المياه الصالحة للشرب في المنشأة، بحيث يسهل على العمال الوصول إليها.
2. إذا لم تسيل المياه من مورد فيتوجب على صاحب العمل توفير خزانات للمياه محكمة الإغلاق ومصنوعة من مادة متينة لا تتفد منها المياه، وغير قابلة للصدأ، وناعمة الملمس. ويجب غسلها وتنظيفها وتطهيرها دوريا مرة على الأقل كل عام.
3. يجب أن توزع المياه في المنشأة بواسطة شبكة من المواسير المقومة للصدأ، والخالية من العيوب، والتي قد تسبب تلوث المياه بداخلها، وعند وضعها تحت الأرض يجب أن لا توضع متلاصقة وبنفس المستوى مع أنابيب المياه العادمة والمجاري، بل يجب وضعها على مستوى أعلى من الأنابيب الأخرى.
4. إذا استخدم في المنشأة مياه أخرى لغير أغراض الشرب مثل الري أو العمليات الصناعية أو الإطفاء فيجب أن تكون شبكتها مستقلة تماما عن شبكة مياه الشرب، وأن يكتب عليها ما يوضح أنها غير صالحة للشرب وأن تميز بلون يدل عليها.
5. توفير صنابير مياه للشرب بحيث تدفع المياه بضغط، ويزود العمال بأكواب من النوع الذي يستعمل لمرة واحدة، أو يزود كل عامل بكوب خاص.
6. توفير مصدر مياه باردة للشرب في فصل الصيف.

المادة (3)

الاشتراطات الخاصة لدورات المياه والحمامات وأماكن الاغتسال:

1. تعد مرافق صحية ملائمة مخصصة لكل من الذكور والإناث في المنشأة، ويحافظ على بقائها نظيفة، وتجهز بوسائل كافية للتهوية والإنارة.
2. تخصص دورة مياه مكونة من مرحاض ومبولة وحوض بحنفية بمعدل دورة واحدة لكل 15 عاملاً أو أقل.
3. تخصص دورة مياه مكونة من مرحاض وحوض بحنفية بمعدل دورة واحدة لكل 12 عاملة أو أقل (إن وجد إناث في المنشأة).
4. يجب أن لا تفتح أبواب دورات المياه على أماكن العمل مباشرة، بل يجب أن يكون الدخول إليها بواسطة ممر رئيس ذي تهوية وإضاءة جيدة، وأن يزود الباب الرئيس لدورة المياه بوسيلة ليغلق تلقائياً وبشكل محكم.
5. يجب أن يزود كل مرحاض بصنوبر للمياه وصندوق طرد (سفون صالح للاستعمال).
6. يجب أن تكون أرضية وجدران دورات المياه من مادة قابلة للغسل والتنظيف بسهولة.
7. يجب إنشاء مراحيض خاصة في مواقع العمل التي لا تتوفر فيها المياه الجارية مثل مشاريع البناء، والتشييد، وتوضع خزانات مياه مناسبة، ويجب استعمال مواد كيميائية تقوم بإذابة المواد العضوية.
8. يجب على صاحب العمل في الصناعات التي ينتج عنها تلوث أجسام العمال بمواد ضارة بالصحة، تخصيص أماكن للاستحمام بنسبة واحد لكل عشرة عمال أو أقل.

المادة (4)

الاشتراطات الخاصة لأماكن تناول الطعام:

1. يجب تخصيص مكان ذي مساحة كافية وبعيدا عن أماكن العمل لتناول الطعام في كل منشأة، وأن يكون نظيفاً، وخالياً من التلوث، ومزوداً بوسائل الإضاءة الكافية، والتهوية المناسبة.
2. يجب أن تحفظ المأكولات في أواني نظيفة في المنشآت التي يتم تقديم وجبات للعمال فيها، وعدم تداولها بالأيدي.

3. يجب تزويد أماكن تناول الطعام بالعدد الكافي من المناضد والكراسي ذات الأسطح الملساء والقابلة للغسل بسهولة.
4. يجب توفير صناديق للقمامة لتجميع الفضلات فيها.

المادة (5)

الاشتراطات الخاصة لأماكن تبديل الملابس:

1. يجب أن يخصص مكان مناسب لتبديل وحفظ ملابس كل من العمال والعاملات، في الحالات التي يلزم فيها تبديل ملابسهم بملابس خاصة بالعمل، ويجب أن يكون نظيفاً، ومزوداً بوسائل التهوية المناسبة، والإنارة الكافية.
2. يجب أن يكون مكان تبديل الملابس بعيداً عن مصادر تولد الغازات والأدخنة الناتجة عن العمليات الصناعية ويفضل قربه من أماكن الاغتسال.
3. يجب أن يزود مكان تبديل الملابس بالدواليب والأدراج المخصصة لحفظ الملابس، على أن يكون دولا ب أو درج مكوناً من قسمين منفصلين، يخصص أحدهما لحفظ ملابس العمل والآخر لحفظ الملابس العادية، ويجب أن تكون الدواليب والأدراج جيدة التهوية ومحكمة الإغلاق.

المادة (6)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار .

المادة (7)

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

صدر بمدينة رام الله بتاريخ 2003/1/22م

الموافق 28/ شوال/ 1424 هـ

أحمد قريع
رئيس مجلس الوزراء

**قرار مجلس الوزراء رقم (16) لسنة 2003م
بنظام تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر
مجلس الوزراء**

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ولا سيما المادتان (75) و (139) منه،

وعلى ما عرضه وزير العمل،

وبناء على ما أقره مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ 2003/12/22م
قررنا ما يلي:

(1) المادة

الأعياد الدينية التي تمنح فيها للعامل إجازة بأجر كامل مع مراعاة الأعياد الخاصة بالمسلمين والأعياد الخاصة بالمسيحيين هي كما يلي: عيد الفطر ثلاثة أيام عيد الأضحى أربعة أيام عيد الميلاد ثلاثة أيام عيد الفصح ثلاثة أيام

(2) المادة

الأعياد الرسمية التي تمنح فيها للعامل إجازة بأجر كامل، هي كما يلي: اليوم الوطني يوم واحد وبصادف الأول من كانون الثاني من كل عام. عيد العمال العالمي يوم واحد عيد الاستقلال يوم واحد.

(3) المادة

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار.

(4) المادة

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

صدر بمدينة رام الله بتاريخ 2003/12/22م

الموافق 28/ شوال/ 1424 هـ.

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2003م

بنظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت

مجلس الوزراء،

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ولا سيما المادة (90) فقرة (3) منه،

وعلى ما عرضه وزير العمل،

وبناء على ما أقره مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ 2003/12/22م
قررنا ما يلي:

المادة (1)

لغايات تطبيق أحكام هذا القرار يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

الصندوق: ما يعد لحفظ متطلبات الإسعاف الطبي، ويشمل الخزانة المعدة لحفظ هذه المتطلبات. متطلبات

الإسعاف الطبي: تشمل الأدوية والأدوات والوسائل اللازمة لتقديم الإسعاف الأولي.

المادة (2)

على كل صاحب عمل أن يعد داخل المنشأة صندوقاً أو أكثر للإسعافات الطبية، مزوداً بمتطلبات الإسعاف الطبي، بحيث تكون صالحة للاستعمال، على النحو الوارد بالجدول المرفق.

المادة (3)

يجب أن تتعدد الصناديق بتعدد مراكز العمل للمنشأة بالنسبة لصاحب العمل الواحد.

المادة (4)

يجب أن يوضع الصندوق بعيداً عن أخطار العمل، وفي مكان قريب يسهل الوصول إليه، ويفضل أن يوضع قريباً من مصدر للمياه في المنشأة.

المادة (5)

يجب أن يحفظ الصندوق في مكان ذي درجة حرارة مناسبة ما أمكن، ولا يجوز أن يحفظ فيه أي شيء خلاف متطلبات الإسعاف الطبي.

المادة (6)

يرسم على الصندوق هلال باللون الأحمر، أو تكتب عليه عبارة "إسعاف أولي" وتكون الكتابة باللون الأحمر على أرضية بيضاء.

المادة (7)

1. يتولى شخص مسؤول الإشراف على الصندوق، ويجب أن يكون ذلك الشخص ملماً بكيفية استعمال المواد والأدوية والأدوات المشار إليها بالجدول المرفق، وملماً بطرق الإسعافات الأولية.

2. يقوم المشرف على الصندوق بمتابعة توفير الكميات المحددة في الجدول المرفق باستمرار.

3. يجب أن يتواجد المشرف على الصندوق خلال أوقات العمل، ويعلق إعلان في مكان ظاهر في المنشأة يتضمن اسمه وكيفية الوصول إليه.

المادة (8)

تمثل متطلبات الإسعاف الطبي الواردة في الجدول الحد الأدنى الذي يجب توفره في جميع المنشآت، ويكون لمفتش العمل طلب زيادة هذه المتطلبات وكمياتها إذا اقتضى ذلك حجم المنشأة أو طبيعة العمل فيها.

المادة (9)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار.

المادة (10)

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

صدر بمدينة رام الله بتاريخ 2003/12/22م

الموافق 28/ شوال/ 1424 هـ

احمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

**قرار مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 2003م
بنظام اشتراطات السلامة في مباني المنشآت
مجلس الوزراء**

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) ولاسيما المادة (90) منه،
وعلى ما عرضه وزير العمل،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته، المنعقدة بتاريخ 2003/12/22م،
قررنا ما يلي:

المادة (1)

يراعى اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان أن تكون مباني المنشآت وأماكن العمل
آمنة ولا تشكل خطرا على سلامة العمال وصحتهم.

المادة (2)

يراعى في موقع المنشأة الاشتراطات التالية:

1. ملائمة الموقع لنوع الصناعة أو العمل، على أن يتم مراعاة فصل أو تجميع
المنشآت حسب نوع العمل وخطورته.
2. قوة التربة وعدم تعرض البناء للانهييارات.
3. بعد المنشأة عن المناطق المأهولة بالسكان. على أن تؤخذ بالاعتبار المسافة
الفاصلة بين المنشأة والمساكن والمنشآت الأخرى وفقا لطريقة الإنتاج، وما إذا كانت
أماكن العمل مكشوفة أم لا، ونوع الآلات، واحتمال التعرض للضرر والمخاطر،
وطريقة تصريف المخلفات، وشدة الضوضاء، وكثافة الغازات والأدخنة المتصاعدة.
4. اتجاه الرياح السائدة في المنطقة بحيث تستغل لتحقيق أقصى كفاءة للتهوية العامة
الطبيعية داخل أماكن العمل وبحيث تدفع الرياح ما يتصاعد عن الصناعة من أرتبة
أو غازات أو أدخنة ضارة بعيدا عن مباني المنشأة وبعيدا عن المناطق السكنية
المجاورة.

المادة (3)

يراعى في تخطيط المنشأة الاشتراطات التالية:

1. ملائمة حجم وشكل المباني لطبيعة ونوع العمليات الصناعية.

2. توفير المساحات الكافية للتوسعات في المستقبل بحيث لا تؤثر على تسلسل العمليات الصناعية.
3. الحد من التوسع الرأسي (العمودي).
4. ترك مسافات كافية بين المباني والأقسام المختلفة بما يحقق سهولة التنقل والحركة لوسائل النقل ومعدات العمل.
5. وجود المخازن الكافية والملائمة لنوع وحجم وطبيعة المواد المخزنة، وخاصة الخطرة منها كالمواد المتفجرة والمواد القابلة للاشتعال.
6. وجود أماكن مناسبة للتخلص من النفايات.
7. توفير مساحات كافية للعمال والمعدات داخل المنشآت بحيث:
 - أ. لا يقل الحد الأدنى للفراغ المخصص لكل عامل عن (11.5) متر مكعب، ولا يدخل في حساب هذا الحجم أي ارتفاع في غرف العمل يزيد عن (4.5) متر، أما بالنسبة للعمل المكتبي فالحد الأدنى للفراغ المخصص للعامل هو (7) أمتار مكعبة.
 - ب. يتم توفير حيز كاف للآلات والمعدات وحركة المواد والتغذية الراجعة والرفع مع ترك ممرات تمكن العامل من أداء عمله دون أي عائق.
 - ج. يتم تحديد أماكن المرافق مثل المطاعم وأماكن الاستراحة وأماكن استبدال الملابس والمرافق الصحية.
 - د. تحديد منافذ للدخول والخروج وأخرى للطوارئ.

المادة (4)

يراعى في أعمال الإنشاء والتشييد لمباني المنشآت، الثابتة منها والمتحركة، أن يكون البناء عموماً محصناً ضد مخاطر الحريق والانهيال والتسرب الإشعاعي، حسب طبيعة عمل المنشأة، وأن يتوافر فيه نظام العزل من الحرارة والرطوبة والاهتزازات والضوضاء، على أن يراعى في كل جزء من أجزاء المبنى الاشتراطات الفنية اللازمة به على النحو التالي:

1. الأسقف: يجب أن يراعى فيها التالي:
 - أ. المتانة والقدرة على التحمل مع مراعاة عامل الأمان في تصميم الأسقف التي تحمل أحمالاً متحركة.
 - ب. أن لا يقل ارتفاع الأسقف في غرف العمل عن ثلاثة أمتار.

ج. أن تكون مبطنه بمادة عازلة للحرارة والرطوبة.
د. أن تكون على ارتفاع كاف يمكن العمال من العمل، وإجراء الصيانة اللازمة للأجهزة التي تحتها، مع وجود فراغ كاف يضمن عدم اصطدام رأس العامل بها، أو بما يتدلى منها.

2. الجدران: يجب أن يراعى فيها التالي:

أ. المتانة والقدرة على التحمل وأن يراعى عامل الأمان في تصميمها.

ب. أن يكون السطح الداخلي أملسا سهل التنظيف.

ج. أن تدهن بالألوان الفاتحة حتى تعكس أكبر قدر ممكن من الضوء الواقع عليها.

د. أن تكون خالية من المسامير أو البروزات الحادة أو التشققات.

3. الأرضيات: يجب أن يراعى فيها التالي:

أ. أن تكون من مادة صلبة تتناسب وطبيعة العمل فوقها وأن تتحمل ثقل المواد والمعدات والآلات ووسائل النقل.

ب. أن تكون سهلة التنظيف وعازلة للرطوبة ولا تتشرب السوائل مثل المياه أو الزيوت ويجب المحافظة على دوام الصرف في الأماكن التي تستخدم فيها عمليات رطبة وتأمين أماكن وقوف جافة بقدر الإمكان.

ج. أن تكون مستوية وخالية من الحفر والنقوب وغيرها من العوائق التي قد تسبب التعثر أو السقوط أو الاصطدام كما يجب أن لا تكون زلقة.

د. أن تغطي الفتحات اللازمة لأداء العمل بأغطية متينة أو بعمل سياج حولها لمنع سقوط العمال في هذه الفتحات على أن لا يقل ارتفاع السياج عن متر من مستوى الأرضية وأن يكون خاليا من البروزات وتعلق عليه التحذيرات المناسبة.

هـ. أن لا يزيد ارتفاع غطاء هذه الفتحات عن مستوى الأرضية على (2.5) سم وأن تتحدر حوافه إلى مستوى سطح الأرض بزاوية ميل لا تزيد على (30°) درجة وأن تتحمل أثقال الأحمال التي تمر عليها.

و. أن تحاط الممرات والمعايير المرتفعة عن مستوى الأرضية بمسافة متر واحد أو أكثر بسياج عدا الجانب الذي يتم منه التحميل أو المؤدي إلى السلم وعند استخدام المنصات المرتفعة التي تستخدم بصفة يومية بدرج أو سلالم ثابتة.

4. الممرات: يجب أن يراعى فيها التالي:

أ. أن تهيأ ممرات بعدد مناسب وسعة كافية تسمح بمرور العمال والمعدات ووسائل النقل بسهولة وأن تؤدي الممرات الرئيسية إلى الخارج وتزود بالإشارات اللازمة لبيان اتجاه الخروج (مخارج الطوارئ).

ب. أن تكون الممرات بين أماكن العمل ممهدة جيداً ومستوية أو ذات زاوية ميل مناسبة (في حالة الضرورة) لمنع التعثر أو الانزلاق وتكون محددة الجوانب بخطوط متميزة اللون.

ج. إذا كان هناك انعطاف فجائي أو تقاطع مع الممر بحيث لا يمكن للقدام أن يرى الممر المنعطف أو التقاطع مع الممر الأصلي فيجب أن تجهز هذه النقاط بمرايا للإبصار مع تزويدها بالإضاءة المناسبة.

د. أن تخصص بعض الممرات لمرور الأشخاص وأخرى لمرور معدات النقل أو الآلات الرافعة وغيرها، كلما أمكن، مع وضع إشارات في الأماكن المناسبة.

5. الشبائيك: يجب أن يراعى فيها التالي:

أ. أن تكون ذات مساحة كافية تحقق أقصى قدر ممكن من الاستفادة من الإضاءة والتهوية الطبيعية.

ب. أن تكن سهلة التنظيف.

ج. أن يخصص جزء منها كمنافذ لدخول الهواء يكون مزاجها لاتجاه الريح (كلما أمكن ذلك) وفي مستوى منخفض من الجدار، ومنافذ أخرى لخروج الهواء في الجهة المقابلة لمنافذ الدخول ومساوية لها في المساحو وفي أعلى مستوى من الجدار.

6. الأبواب: يجب أن يراعى فيها التالي:

أ. أن تكون بعدد كاف واتساع ملائم وأن يخصص جزء منها للدخول وآخر للخروج، مع وضع الإشارات اللازمة لذلك.

ب. أن يخصص للسيارات بوابات منفصلة عن تلك المخصصة للمشاة كلا أمكن ذلك.

ج. أن يكون توزيع الأبواب المخصصة للخروج بطريقة تمكن الذين يعملون في المنشأة أن يغادروها مباشرة وبأمان تام، في حالة حدوث أي طارئ مثل الحريق أو الانهيارات يمكن تخصيص أبواب تفتح سواء من الداخل أو من الخارج.

7. الأدراج والسلالم الثابتة: يجب أن يراعى فيها التالي:

- أ. المتانة والقدرة على التحمل وبراى عامل الأمان فى تصميمها وأن يصنع الدرج من مادة تمنع الانزلاق ويسهل تنظيفها بصفة دورية.
- ب. يجب عمل درابزين للسلم الثابت المكون من أربع درجات فأكثر من الجانبين أو من الجانب الخالى إذا كانت مصممة على أن تكون ملتصقة بالحائط وأن لا يقل ارتفاع السياج عن (75) سم وأن لا يزيد عن (90) سم.
- ج. أن يكون لها زاوية مناسبة لا يتسبب عنها إجهاد العامل أثناء الصعود (30 - 35) درجة على الأفقى.
- د. أن يكون بارتفاع واحد (13-20) سم وأن لا يقل عرض الدرجة عن (24) سم وأن لا يقل طولها عن (120) سم.
- هـ. أن يكون هناك بسطة بين كل مجموعة من الدرجات لا يتجاوز عددها (12) درجة على أن لا يقل عرض البسطة عن طول الدرجة.
- و. تأمين إضاءة مناسبة للدرجة.
- ز. عدم استعمال السلالم الدائرية، وإذا كان هنالك ضرورة فيجب أن لا يكون هنالك تغيير كبير فى عرض الدرج.
- ح. أن يكون السلم مقاوما للحريق.
- ط. أن يخصص مسارب خاصة للمعوقين.

المادة (5)

إذا غيرت منشأة طبيعية عملها وتقدمت بطلب ترخيص جديد وفقا للتشريعات ذات العلاقة، يعاد النظر فى ملاءمة موقع المنشأة وصلاحيه البناء لنوع العمل الجديد، ولا تعطى ترخيصا إلا بعد مواعمة أوضاعها وفقا لهذا النظام.

المادة (6)

على كافة المنشآت القائمة تصويب أوضاعها بما يتلاءم مع الاشتراطات الواردة فى هذا النظام خلال سنة من بدء نفاذه ولهيئة التفنيس إعفاء تلك المنشآت من بعض أو كل الاشتراطات بما لا يشكل خطرا على صحة وسلامة العمال.

المادة (7)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار .

المادة (8)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

صدر بمدينة رام الله بتاريخ 2003/12/22م

الموافق 28/ شوال/ 1424 هـ

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (22) لسنة 2003م

بنظام الفحص الطبي الابتدائي

مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) ولا سيما المادة (90) منه،،

وعلى ما عرضه وزير العمل،

وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته، المنعقدة بتاريخ 2003/12/22م،

قررنا ما يلي:

المادة (1)

لغايات تطبيق أحكام هذا القرار يكون للعبارة التالية المعنى المخصص لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك.

الفحص الطبي الابتدائي: هو الفحص الطبي الشامل الذي يجريه المرشح للعمل للتأكد من لياقته وخلوه من أي مرض يمكن أن تزيد المهنة من شدته أو تساهم في حدوث مرض مهني آخر، ويترتب على نتيجته رفض أو قبول إبرام عقد العمل معه.

المادة (2)

لا يجوز تشغيل أي عامل إلا بعد أن يجرى له الفحص الطبي الابتدائي، ويمكن تكرار الفحص بعد التحاق العامل بعمله بفترة قصيرة، كلما كان ذلك ضرورياً.

المادة (3)

يراعى عند إجراء الفحص الطبي الابتدائي طبيعة عمل المنشأة ومهنة العامل وجنسه وسنه ومستوى الخطورة التي يمكن أن يتعرض لها بسبب العمل ومنها:

1. فحص النظر التخصصي للعاملين في الأعمال المجهدة والدقيقة والمعرضين للإشعاعات غير المرئية.

2. تخطيط السمع للعمال المعرضين للضجيج.

3. اختبار وظائف الرئة للعمال المعرضين للأغبرة والأتربة والغازات المختلفة.

4. أخذ مسحات من الأنف والفم وتحليل البراز للعاملين في الصناعات الغذائية.

5. فحص وظائف الكبد للعاملين في إنتاج المبيدات الحشرية والأسمدة الزراعية

والمعاملين بها.

6. إجراء فحص السائل المنوي للعاملين في مجال الإشعاع.

7. فحص الإيدز والتهاب الكبد الوبائي للعاملين في قطاع الخدمات الطبية.

المادة (4)

يتم الفحص الطبي الابتدائي للعمال من قبل اللجنة الطبية، وفي حال تعذر ذلك يتم الفحص من قبل جهة طبية خاصة. على أن تعتمد النتائج من قبل اللجنة الطبية.

المادة (5)

يتحمل صاحب العمل التكاليف المترتبة على إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية.

المادة (6)

على صاحب العمل أن يحتفظ بنسخة من نتائج الفحص الطبي الابتدائي في ملف العامل، وأن يمكن المفتش من الإطلاع عليها عند الطلب.

المادة (7)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار.

المادة (8)

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

صدر بمدينة رام الله بتاريخ 2003/12/22م

الموافق 28/ شوال/ 1424 هـ

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

**قرار مجلس الوزراء رقم (23) لسنة 2003م
بنظام تحديد المهن التي يجوز تشغيل العمال فيها في الأعياد الدينية والرسمية
مجلس الوزراء**

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ولا سيما المادتين (80) و (139) منه،
وعلى ما عرضه وزير العمل،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته، المنعقدة بتاريخ 2003/12/22م،
قررنا ما يلي:

المادة (1)

مع مراعاة ما ورد في قرار تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر رقم (16) لسنة (2003م) يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل بعد موافقته في أيام الأعياد المحددة، وذلك في المهن التي تمارس في المنشآت التالية:

1. المستشفيات ودور العلاج.
2. الصيدليات.
3. المخازن والأفران.
4. محطات تعبئة الوقود.
5. المسارح ودور السينما والملاهي، وما شابه ذلك.
6. نقل الركاب.
7. الفنادق والمطاعم والمقاهي وما يماثلها من الأماكن المعدة لتقديم المأكولات والمشروبات.
8. محلات البقالة وبيع الحلويات والفاكهة والخضار وغيرها من المأكولات.
9. محلات بيع الملابس والأحذية.
10. صالونات الحلاقة.
11. أقسام الطوارئ في مصالح المياه والكهرباء والاتصالات.

المادة (2)

بالإضافة لما يستحقه العامل عن بدل إجازته في أيام الأعياد، يتقاضى العامل لقاء عمله في تلك الأيام أجرا إضافيا مقداره 150% من أجره المعتاد.

المادة (3)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار.

المادة (4)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.
صدر بمدينة رام الله بتاريخ 2003/12/22م
الموافق 28/ شوال/ 1424 هـ

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

**قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2003م
بمنظّم الفحص الطبي الدوري
مجلس الوزراء**

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ولا سيما المادة (90) منه،
وعلى ما عرضه وزير العمل،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته، المنعقدة بتاريخ 2003/12/22م،
قررنا ما يلي:

المادة (1)

لغايات تطبيق أحكام هذا القرار يكون للعبارتين التاليتين المعنيين المخصصين لهما أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:
الفحص الطبي الدوري: الفحص الطبي الذي يجري للعامل على فترات منتظمة ودورية حسب طبيعة العمل.
مرض المهنة: كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة أو مجموعة من المهن دون غيرهم، وفقا لملحق أمراض المهنة المرفق بالقانون.

المادة (2)

على صاحب العمل وضع الترتيبات لإجراء الفحص الطبي الدوري للتأكد من لياقة العاملين ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى.

المادة (3)

يجرى الفحص الطبي الدوري مرة واحدة كل ستة أشهر للعمال العاملين والمعرضين لما يلي:

1. البتروكيماويات ومشتقاتها.
2. المبيدات الحشرية والأسمدة الزراعية والمحسّنات الزراعية.
3. صهر المعادن الثقيلة.
4. الضجيج والاهتزازات.
5. المواد المشعة.
6. الكبريت.

7. الإسبست.
8. أغبرة المواد الصناعية الثقيلة الرصاص، الكروم، الأنتمون، المنجنيز، البريليوم، الزرنيخ، مواد السليوزية، النيكل.

المادة (4)

يجرى الفحص الطبي الدوري مرة واحدة كل سنة وذلك للعمال في المجالات التالية:

1. المناجم والتعدين.
2. صناعة الزجاج.
3. الغزل والنسيج.
4. صناعة دباغة الجلود.
5. مزارع الطيور والحيوانات.

المادة (5)

يجرى الفحص الطبي الدوري مرة واحدة كل سنتين وذلك لجميع العاملين في الأعمال الأخرى التي لم يرد ذكرها في المادتين الثالثة والرابعة من هذا القرار.

المادة (6)

يجوز للجنة الطبية، إذا تطلب الأمر، إعادة الفحص لأي عامل معرض لمرض مهني بعد مدة أقل من الفترات الدورية المنصوص عليها والموضحة في المواد (3)- (5) السابقة، إذا وجدت أن حالته الصحية تستدعي ذلك.

المادة (7)

على صاحب العمل أن يحتفظ بنسخة من نتائج الفحص الطبي الدوري في ملف العامل، وأن يمكن المقتش من الإطلاع عليها عند الطلب.

المادة (8)

إذا تبين من الفحص الطبي الدوري اشتباه إصابة العامل بمرض مهني، وجب إجراء ما يلزم من بحوث طبية ومخبرية للتأكد من الإصابة ومداها.

المادة (9)

إذا تأكدت إصابة العامل بمرض مهني، فللجنة الطبية أن تقرر أن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته.

المادة (10)

يتحمل صاحب العمل جميع نفقات الفحص الطبي الدوري.

المادة (11)

للمفتش الحق في طلب إجراء ما يلزم من فحوصات أو بحوث طبية أو مخبرية للتأكد من خلو العامل من أي أمراض مهنية.

المادة (12)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار.

المادة (13)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.
صدر بمدينة رام الله بتاريخ 2003/12/22م
الموافق 28/ شوال/ 1424 هـ

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

**قرار مجلس الوزراء رقم (16) لسنة 2004م
بشأن معايير عمل لجنة إدارة البطالة المؤقتة
مجلس الوزراء**

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ولا سيما المادة (9) منه،
وبناء على قرار مجلس الوزراء رقم (8) لسنة 2003م بشأن تشكيل لجنة إدارة
برنامج البطالة المؤقتة،
وبناء على تنسيب وزير العمل،
وبناء على مقتضيات المصلحة العامة،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء بجلسته، المنعقدة بتاريخ 2004/2/24م،
قرر ما يلي:

المادة (1)

المصادقة على معايير عمل لجنة إدارة برنامج البطالة المؤقتة الملحقة بهذا القرار.

المادة (2)

تكلف وزارة العمل بتعميم هذه المعايير والإعلان عنها بالوسائل المناسبة
والاستمرار بالتواصل مع المستفيدين عبر مكاتب الاستخدام والتشغيل التابعة
للوزارة.

المادة (3)

على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القرار ويعمل به من
تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.
صدر بمدينة رام الله بتاريخ 2004/2/24م
الموافق 4/ محرم/ 1424 هـ

أحمد قريع
رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2004
بلائحة شروط منح تراخيص عمل للعمال غير الفلسطينيين
مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 ولا سيما المادة 15 منه،
وبناء على ما عرضه وزير العمل،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ : 22 / 3 / 2004م
قررنا ما يلي:

مادة (1)

يحظر على صاحب العمل تشغيل أي عامل غير فلسطيني دون الحصول على
ترخيص بذلك من وزارة العمل.

مادة (2)

1. يراعى عند منح ترخيص العمل للعامل غير الفلسطيني الشروط التالية:
 - أ. عدم مزاحمته للأيدي العاملة الوطنية.
 - ب. الإحتياج الفعلي لعمله.
 - ج. أن تتناسب مؤهلاته وخبراته مع المهنة المطلوب الترخيص له بالعمل فيها.
2. للوزارة الحق في اشتراط المعاملة بالمثل من الدولة التي يحمل العامل
المرخص له بالعمل جنسيتها.

مادة (3)

يقدم طلب الحصول على الترخيص لدى مكتب العمل الواقع في دائرته المركز
الرئيسي للمنشأة المراد الحصول على ترخيص العمل بها.

مادة (4)

1. يقدم طلب الحصول على الترخيص وفق النموذج المعد لذلك، مرفقا به أية وثائق
أو مستندات تحددها الوزارة.
2. يصدر الترخيص من الوزارة خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب، ويسلم إلى
طالبه في مكتب العمل الذي قدم فيه الطلب.
3. للوزارة أن ترفض منح الترخيص دون إبداء الأسباب.

مادة (5)

1. يجب أن لا تزيد مدة الترخيص عن سنة.
2. يتم تجديد الترخيص بناء على طلب يقدم بذلك مرفقا به الوثائق والمستندات التي تحددها الوزارة وموافقة صاحب العمل على التجديد.

مادة (6)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذه اللائحة، ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.
صدر بمدينة رام الله بتاريخ: 2004/3/22 ميلادية
الموافق: 1 صفر 1425 هـ

أحمد قريع (أبو علاء)
رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة 2004

بلائحة تشكيل لجنة الأجور

مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، ولا سيما المادة 86 منه،
و على ما عرضه وزير العمل،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ: 22/3/2004م.
قرر ما يلي:

مادة (1)

تشكل لجنة وطنية للأجور من خمسة عشر عضوا يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة،
وذلك على النحو التالي:

1. ممثلو الحكومة، وعددهم خمسة أعضاء، هم:
أ. وزير العمل، رئيسا للجنة.
ب. وزير المالية، نائبا للرئيس.
ج. وزير الاقتصاد.
د. وزير التخطيط، عضوا.
هـ. وزير العدل عضوا.
2. خمسة من ممثلي أصحاب العمل، يتم اختيارهم من نقابات أصحاب العمل.
3. خمسة من ممثلي العمال، يتم اختيارهم من نقابات العمال.

مادة (2)

1. تتولى اللجنة الوطنية تشكيل لجنة فرعية للأجور في كل محافظة يوجد بها مكتب عمل.
2. تشكل اللجنة الفرعية للأجور من ثلاثة أعضاء على النحو التالي:
أ. ممثل الحكومة، مدير مكتب العمل في المحافظة رئيسا.
ب. ممثل أصحاب العمل، تتولى نقابات أصحاب العمل اختياره عضوا
ج. ممثل العمال، تتولى نقابات العمال تسميته، عضوا

مادة (3)

تختص اللجنة الوطنية للأجور بما يلي:

1. دراسة السياسات العامة للأجور.
2. تحديد الحد الأدنى للأجور، ورفعته إلى مجلس الوزراء ليصدر قراراً به.
3. الإشراف على عمل اللجان الفرعية.

مادة (4)

تختص اللجنة الفرعية في كل محافظة بما يلي:

1. جمع كل المعلومات المطلوبة عن الأجور سواء على مستوى النشاط أو القطاع أو على مستوى المحافظة.
2. تزويد اللجنة الوطنية بكل المعلومات المطلوبة.
3. رفع توصية للجنة الوطنية بالحد الأدنى للأجور على المستوى المطلوب.

مادة (5)

تجتمع اللجنة الوطنية دورياً مرة واحدة على الأقل كل سنة، وتجتمع بطلب من رئيسها أو بطلب من ثلث أعضائها.

مادة (6)

يعقد اجتماع اللجنة الوطنية بحضور كامل أعضائها، فإذا لم يكتمل النصاب يؤجل الاجتماع إلى الأسبوع الذي يليه ويعقد بحضور تسعة أعضاء على أن يكون من بينهم ممثلين عن أصحاب العمل والعمال، فإذا لم يكتمل النصاب يؤجل إلى أسبوع آخر ويعقد بمن حضر من الأعضاء.

مادة (7)

تصدر قرارات اللجنة الوطنية بأغلبية أصوات الحاضرين، وإذا كان القرار يتضمن تحديد حد أدنى للأجور فيجب أن يصدر بأغلبية ثلثي أصوات أعضاء اللجنة.

مادة (8)

تجتمع اللجنة الفرعية دورياً مرة واحدة كل شهر، وتعد اجتماعاتها بحضور كامل أعضائها، وتصدر توصياتها بأغلبية أصوات الحاضرين.

مادة (9)

يصدر وزير العمل قرارا بتشكيل أمانة سر اللجنة الوطنية يحدد فيه نظام عملها واختصاصاتها.

مادة (10)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذه اللائحة، ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.
صدر بمدينة رام الله بتاريخ: 2004/3/22 م.
الموافق : 1 صفر 1425 هـ

أحمد قريع (أبو علاء)

رئيس مجلس الوزراء

**قرار مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 2004م
بإلحاح الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة
ونماذج الإحصائيات الخاصة بها
مجلس الوزراء**

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، ولاسيما الفقرة 3 من المادة 117 منه،

وبناء على ما عرضه وزير العمل،

وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ : 2004/3/22م،

قرر ما يلي:

مادة (1)

1. على صاحب العمل إخطار الوزارة خلال ثمانية وأربعين ساعة في أي من الحالات التالية:

- أ. إصابة عمل وفق النموذج المرفق رقم (1).
 - ب. اكتشاف مرض مهني وفق النموذج المرفق رقم (2).
 - ج. وقوع حادث جسيم يؤدي إلى توقف العمل بالمنشأة أو أحد أقسامها الإنتاجية يوم عملٍ فأكثر وفق نموذج الإخطار المرفق رقم (3).
2. ترسل نسخة من الإخطار إلى الجهة المؤمن لديها، ويحتفظ كل من العامل وصاحب العمل بنسخة منه.

مادة (2)

يلتزم صاحب العمل بإخطار الوزارة بالبيانات الفنية التي تنتهي إليها الجهات المختصة الأخرى وذلك في حدود النتائج الخاصة بأسباب واحتمال وقوع تلك الحوادث الجسيمة والتقديرات النهائية من خسائر بشرية ومادية.

مادة (3)

على صاحب العمل موافاة الوزارة كل ستة أشهر تبدأ في شهر كانون الثاني بإحصائيات عن الإصابات والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة والأمراض العادية من نسختين وفقاً للنماذج المرفقة 4، 5، 6، 7، على أن لا يتجاوز موعد إرسالها

اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لانقضاء الستة أشهر وعليه أن يحتفظ بنسخة
ثلاثة منها في المنشأة.

مادة (4)

على صاحب العمل أن يحتفظ بسجلات خاصة تبين الإصابات و الأمراض العادية
والمزمنة حسب البيانات المطلوبة، و يزود بها مفتش العمل عند الطلب.

مادة (5)

يلتزم صاحب العمل بالتقيد عند تعبئة الإخطارات والإحصائيات الوارد ذكرها أعلاه
بالتعليمات والتصنيف الصناعي القياسي المرفق (ملحق رقم 1 و 2) بهذه اللائحة.

مادة (6)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذه اللائحة، ويعمل بها
من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.
صدر بمدينة رام الله بتاريخ: 22/3/2004م.
الموافق : 1 صفر 1425 هـ

أحمد قريع (أبو علاء)
رئيس مجلس الوزراء

السلطة الوطنية الفلسطينية/ وزارة العمل

نموذج رقم (1)

مكتب عمل محافظة لاستعمال الوزارة النشاط الاقتصادي
سبب الإصابة رقم الإصابة (إخطار عن وقوع إصابة العمل) المعلومات المتعلقة
بالمنشأة:-

- 1- اسم المنشأة
 - 2- اسم صاحب العمل او من يمثله / المدير/ المسؤول 3- الوضع القانوني للمنشأة
 - 3- طبيعة عمل المنشأة (النشاط الاقتصادي)
 - 4- العنوان الكامل ص. ب تلفون فاكس
 - 5- اسم شركة التأمين رقم بوليصة التأمين ب - المعلومات المتعلقة بالعمال المصاب:- اسم العامل رقم الهوية او جواز السفر جنس العامل عمر العامل عنوان العامل الكامل جنسية العامل الوضع المهني المهنة / العمل الذي يشغله مدة الخدمة في العمل / العمل الحالي أجرة العامل طريقة دفع الأجرة ج- المعلومات المتعلقة بالإصابة: تاريخ وساعة وقوع الإصابة ساعة بداية العمل يوم الإصابة مكان وقوع الإصابة نوع الإصابة طبيعة الإصابة مكان الإصابة بالجسم نوع الحادث الذي أدى لوقوع الإصابة العامل المادي المسبب للإصابة
- / / التاريخ

اسم وتوقيع صاحب العمل أو المدير المسئول

السلطة الوطنية الفلسطينية / وزارة العمل

نموذج (2)

مكتب عمل محافظة لاستعمال الوزارة النشاط الاقتصادي

سبب الإصابة رقم الإصابة (إخطار عن اكتشاف مرض مهني)

أ- المعلومات المتعلقة بالمنشأة

1- اسم المنشأة

2- اسم صاحب العمل أو من يمثله / المدير المسئول

3- الوضع القانوني للمنشأة

4- العنوان الكامل ص.ب هاتف فاكس

5- طبيعة عمل المنشأة (النشاط الاقتصادي)

6- اسم شركة التأمين رقم بوليصة التأمين

ب- المعلومات المتعلقة بالعامل المصاب بالمرض المهني:- اسم العامل / الجنس /

السن جنسية العامل ورقم الهوية أو جواز السفر عنوان العامل

الكامل الوضع المهني تاريخ ونتائج الفحص الطبي الابتدائي

..... تاريخ ونتائج الفحص الطبي الدوري العمل الذي يشغله

لدى إصابته بالمرض المهني مدة الخدمة بالعمل العمل السابق لدى

صاحب العمل / منشأة أخرى مدة العمل السابق أجره

العامل طريقة دفع الأجرة ج- المعلومات المتعلقة

بالمرض المهني:- اسم المرض المهني ورقمه وفقا للجدول المرفق بقانون

العمل المواد / العوامل المؤدية للإصابة بالمرض المهني

وصف النشاط المهني المسبب للمرض المهني التاريخ الذي ظهرت فيه

أعراض المرض اسم الطبيب المختص التاريخ: / /

توقيع صاحب العمل أو المدير المسئول

السلطة الوطنية الفلسطينية /وزارة العمل

نموذج رقم (3)

مكتب عمل محافظة لاستعمال الوزارة النشاط الاقتصادي سبب
الإصابة رقم الإصابة (أخطار عن وقوع حادث جسيم) أ - المعلومات المتعلقة
بالمنشأة:- اسم المنشأة..... اسم صاحب العمل أو من يمثله / المدير
المسؤول..... الوضع القانوني للمنشأة..... العنوان
الكامل.....ص.ب..... هاتف..... فاكس..... طبيعة عمل
المنشأة (النشاط الاقتصادي)..... اسم شركة التأمين..... رقم بوليصة
التأمين..... ب - بيانات عن الحادث الجسيم: تاريخ وساعة وقوع
الحادث..... مكان وقوع الحادث..... سبب الحادث الجسيم
تفصيلاً:..... نتيجة الحادث الجسيم..... عدد العمال
المصابين.....

التاريخ: //

توقيع صاحب العمل أو المدير المسؤول

السلطة الوطنية الفلسطينية /وزارة العمل

نموذج رقم (4)

إحصائية اصابات العمل عن الفترة وزارة العمل من / / 20م

مكتب عمل محافظة _____ الى / / 20م
طبيعة عمل المنشأة (النشاط الاقتصادي) اسم
المنشأة _____ تلفون: _____
فاكس: _____ تلفون: _____
العنوان: _____ متوسط عدد ساعات العمل الفعلية في
اليوم الواحد للعامل متوسط عدد أيام العمل الفعلية للعامل الواحد إلى من الورديات
إجمالي أحداث إناث ذكور عدد العمال إلى من إلى من الخسائر المالية نتائج
إصابات العمل مدة الانقطاع عن العمل تاريخ انتهاء العلاج العامل المادي المسبب
للإصابة مكان الإصابة بالجسم طبيعة الإصابة نوع الحادث المؤدي لوقوع الإصابة
مكان وقوع الإصابة وقوع الحادث المهنة الحالية السن الجنس اسم المصاب الرقم
تعويض وخسائر مرافقة تكاليف العلاج الطبي وفاة شفاء بعجز ونسبته شفاء بدون
عجز تحت العلاج
الساعة التاريخ : / /
توقيع صاحب العمل أو مدير المؤسسة

وزارة العمل إحصائية الأمراض المهنية

نموذج رقم (5)

مكتب عمل محافظة _____ من / / 20م الى / / 20م
اسم المنشأة _____ طبيعة عمل المنشأة
العنوان: _____ تلفون: _____
فاكس: _____ الرقم اسم المصاب الجنس السن المادة/العامل
المسبب للمرض نوع المرض المهني العضو المصاب تاريخ اكتشاف المرض
المهني تاريخ انتهاء العلاج عدد أيام الانقطاع عن العمل نتيجة المرض المهني
الخسائر المالية ملاحظات تحت العلاج شفاء عجز ونسبته وفاة تكاليف العلاج الطبي
تعويضات وخسائر مرافقة
التاريخ: / /

توقيع صاحب العمل أو مدير المنشأة

السلطة الوطنية الفلسطينية / وزارة العمل مكتب عمل محافظة

نموذج رقم (6)

(إحصائية الحوادث الجسيمة عن الفترة من // إلى //)

اسم المنشأة عنوانها الرقم وقت وقوع الحادث الخسائر البشرية نوع الحادث قيمة الخسائر المادية التاريخ الساعة وفاة عجز مباني آلات مواد إنتاج نوع الحادث (تذكر إحدى الحالات التالية) 1- حريق 2- انهيار 3- انفجار 4- أخرى التاريخ : // توقيع صاحب العمل أو مدير المنشأة نموذج رقم (7) وزارة العمل مكتب عمل محافظة: إحصائية الأمراض العادية عن الفترة // إلى // عنوانها اسم المنشأة (1) الأمراض العادية : نوع المرض أمراض الجهاز الهضمي أمراض الجهاز التنفسي أمراض جلدية ضعف عام (فقر دم ، سوء تغذية - نقص فيتامينات أمراض عصبية أمراض العظام والحجارة أمراض الأنف و الأذن و الحنجرة أمراض الأسنان أمراض العيون طفيليات ، فطريات ، بكتريا غيرها حالات الجراحة الإجمالي كبد غيرها التهاب حساسية غيرها التهابات حساسية أورام فطريات غيرها عدد الحالات أيام الانقطاع (2) الأمراض المزمنة : نوع الحالة عدد الحالات أيام الانقطاع التاريخ : // توقيع صاحب العمل أو مدير المنشأة تعليمات (أ) النشاط الاقتصادي: يستعان بالتصنيف القياسي الدولي لجميع فروع النشاط الاقتصادي (ملحق رقم 1) (ب) الوضع المهني (صاحب العمل، عامل متدرب، عامل بأجر، عامل بالأسرة، حدث (ج) المهنة: يستعان بالتصنيف العربي القياسي للمهن ملحق رقم (2) . (د) مكان وقوع الإصابة: ويقصد به القسم أو الجهة التي وقعت بها الإصابة. (هـ) طبيعة الإصابة ويقصد بها إحدى الحالات التالية:- الكسور الخلع الالتواءات والتوترات الصدمات والأضرار الأخرى الداخلية البترات والاستئصالات الرضوض والسحق الحروق التسمم الحاد أثار وعوامل الطقس والبيئة الاختناق أثار التيار الكهربائي أثار الإشعاعات الجروح السطحية جروح متعددة ذات طبائع مختلفة حالات أخرى وجروح غير معروفة الجروح الأخرى (و) مكان الإصابة بالجسم (العضو المصاب) ويتم ذكر إحدى الحالات التالية: الرأس الرقبة الجذع الأعضاء العليا الأعضاء السفلى مواضع متعددة إصابات عامة (الجهاز الدوري، الجهاز التنفسي ، الجهاز الهضمي ، الجهاز العصبي،.....) موضع غير محدد للإصابة (ز) نوع الحادث

الذي أدى لوقوع الإصابة، ويتم ذكر إحدى الحالات التالية: سقوط الأشخاص. التأثير من سقوط الأشياء. السير أو الاصطدام والتأثر من الأشياء (عدا سقوط الأشياء). الانحصار داخل أو بين شيئين. الجهد المفرط أو الحركات العنيفة. التعرض لحرارة شديدة أو لمسها. التعرض للتيار الكهربائي أو لمسه. التعرض أو لمس المواد المضرة أو المشعة. حوادث أخرى. (ح) العامل المادي المسبب للإصابة، ويتم ذكر إحدى الحالات التالية: الآلات (المحركات، عدا المحركات الكهربائية، أجهزة نقل الحركة، آلات صنع الأدوات المعدنية، آلات ومعدات النجارة، الآلات الزراعية، آلات التعدين، الآلات الأخرى). أجهزة ومصادر أخرى (أوعية الضغط، الأفران والمواقد وافران التجفيف، تركيبات التبريد، الآلات والتركيبات الكهربائية، عدد يدوية كهربائية، عدد يدوية غير كهربائية، عدد وأدوات يدوية، السلالم والدرازينات المتحركة والسقالات، أجهزة ومصادر أخرى). وسائل النقل ومعدات الرفع (آلات وأدوات الرفع، وسائل النقل بالسكك الحديدية، وسائل النقل بالعجلات، وسائل النقل بالجو، وسائل النقل بالمياه، وسائل النقل الأخرى). المواد واللوازم والإشعاعات (المتفجرات، الأتربة والألياف، الغازات، السوائل والمواد الكيميائية عدا المتفجرات، الأبخرة والدخان، الشظايا المتطايرة، الإشعاعات، مواد ولوازم أخرى) العوامل الفيزيائية (سوء الإضاءة، الضوضاء والاهتزازات، التهوية، الحرارة). بيئة العمل (الأرضيات، الأماكن المغلقة، المداخل والمخارج، السلالم والأدراج، الفتحات بالأرض والجدران، أماكن العمل والانتقالات الأخرى). أحياء دقيقة والزواحف والقوارض. (ط) نوع الإصابة وتكون حسب نتائجها ويتم ذكر إحدى الحالات التالية: إصابة قاتلة (مميّة). إصابة غير قاتلة (مميّة). عجز كلي دائم. عجز جزئي دائم. عجز مؤقت. ملحق رقم (1) التصنيف الصناعي القياسي الدولي لجميع فروع النشاط الاقتصادي (الأقسام الرئيسية-المجموعات الرئيسية) مز القسم الرئيسي رمز المجموعة الرئيسية القطاعات والفروع الاقتصادية 1 الزراعة والصيد-الغابات-صيد الأسماك: 11 - الزراعة والصيد وتربية الحيوان 12 - الغابات 13 - صيد الأسماك 2 التعدين والمحاجر 21 - استخراج الفحم 22 - إنتاج البترول الخام والغاز الطبيعي 23 - استخراج خامات المعادن 24 - استخراج المعادن الأخرى 3 الصناعات التحويلية 31 - صناعة المواد الغذائية والمشروبات والتبغ 32 - صناعة النسيج والملابس والجلود 33 - صناعة الأخشاب والمصنوعات

الخشبية والأثاث 34 -صناعة الورق والمنتجات الورقية والطباعة والنشر 35 -
 صناعة الكيماويات والمنتجات الكيميائية والبتترول والفحم والمطاط والبلاستيك. 36
 -صناعة المنتجات غير المعدنية عدا منتجات البترول والفحم 37 - الصناعات
 المعدنية الأساسية 38 - صناعة المنتجات المعدنية المصنعة والآلات والمعدات 39
 - الصناعات التحويلية الأخرى 40 الكهرباء والغاز والمياه 41 - الكهرباء- الغاز-
 البخار 42 - إنتاج المياه وتوزيعها 50 التشييد والبناء 51 - التشييد والبناء 52 -
 الهندسة المدنية 60 تجارة الجملة والتجزئة- المطاعم والفنادق 61 - تجارة الجملة
 62 -تجارة التجزئة 63 - المطاعم والفنادق 70 النقل والتخزين - المواصلات: 71
 -النقل والتخزين 72 - النقل المائي 73 - النقل الجوي 74 - الخدمات المرتبطة
 بالنقل 80 التمويل- التأمين- العقارات وخدمات الأعمال: 81 - المؤسسات المالية
 82 - التأمين 83 - الخدمات العقارية وخدمات التأمين 90 الخدمات الاجتماعية
 والشخصية: 91 - الإدارة العامة والدفاع 92 - خدمات الصحة العامة وما يماثلها
 93 - الخدمات الاجتماعية 94 - الخدمات الترويحية والثقافية 95 - خدمات
 الأفراد والمنازل. 96 - المنظمات الدولية والإقليمية خارج نطاق التشريع الوطني.
 0 أنشطة غير واضحة(غير محددة): 00 - أنشطة غير واضحة(أخرى) غير
 مصنفة. ملحق رقم (2) التصنيف العربي القياسي للمهن الرقم الرمزي للقسم عنوان
 القسم 0 مدير الإدارة العامة والأعمال 1 الاختصاصيون في المواضيع العلمية
 والفنية والإنسانية 2 الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية 3 المهنة الكتابية
 4 مهن البيع 5 مهن الخدمات 6 مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد 7
 مهن العمليات الصناعية والكيميائية والغذائية 8 المهن الهندسية الأساسية والمساعدة.

قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004
بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة
مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، ولاسيما المادة 90 منه،
وعلى ما عرضه وزير العمل،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ: 22/3/2004م.
قرر ما يلي:

مادة (1)

على صاحب العمل :

1. توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض المهنية التي قد تنجم داخل بيئة العمل.
2. توفير وسائل معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعاملين من أخطار العمل والأمراض المهنية كالملابس الواقية والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.
3. إحاطة العامل قبل مزاولة عمله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها مع مراعاة أن يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن.
4. اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المنشأة والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات الجهات الرسمية المختصة.

مادة (2)

تتولى الوزارة التفتيش على المنشأة لضمان توافر الاحتياطات والتدابير اللازمة لتأمين بيئة العمل من المخاطر، وخاصة:

1. المخاطر الميكانيكية.
2. المخاطر الفيزيائية.
3. المخاطر الكيماوية.
4. المخاطر البيولوجية.

مادة (3)

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر الميكانيكية، وخاصة المخاطر الناشئة عن:

1. الآلات والمعدات الميكانيكية.
2. آلات و أدوات الرفع والجر.

مادة (4)

1. يجب تشغيل الآلات والمعدات الميكانيكية بمعرفة المختصين أو تحت إشرافهم المباشر وحسب قواعد التشغيل الآمنة، وأن يتم إيقاف أية آلة غير آمنة عن العمل فوراً إلى أن يتم تصليحها وزوال أسباب عدم الأمان بها.
2. يجب أن تكون جميع الآلات والمعدات مزودة بوسائل الوقاية الذاتية وان تكون ملائمة لنوع وطبيعة العمل.
3. يجب الالتزام بتعليمات الشركة الصانعة حول طرق التشغيل والتحذيرات والصيانة الدورية للأجهزة والآلات وتسجيل نتيجتها في سجل خاص لكل آلة، وكذلك تسجيل ما تم فيها من إصلاحات والقطع التي تم استبدالها، ويقوم بذلك فنيون مختصون مدربون.
4. يجب قبل استخدام أية آلة أو معدة ميكانيكية في العمل الكشف عليها واختبارها بمعرفة المختصين، وأن تكون مطابقة للمواصفات والمقاييس المعتمدة.
5. يجب ترك مساحات كافية مناسبة حول الآلات والمعدات بحيث تسمح بالمرور وعدم إعاقة أداة العمل، أو عمليات الضبط والإصلاح.
6. يجب القيام بإيقاف الماكينة عن العمل بشكل كامل وفصل التيار الكهربائي عند القيام بصيانتها أو تشحيمها أو تزييتها .
7. يجب أن تحاط دائماً وبصفة مستمرة الأجزاء المتحركة من مولدات الحركة وأجهزة نقل الحركة والأجزاء الخطرة في الآلات، سواء كانت ثابتة أو متنقلة، بحواجز الوقاية المناسبة إلا إذا كانت هذه الآلات قد روعي في تصميمها أنها تكفل الوقاية للعاملين عليها، ويراعى في إقامة هذه الحواجز ما يلي:
 1. أن تعمل على الوقاية الكاملة من الخطر الذي وضعت لتلافيه.

2. أن تحول دون وصول العامل أو أي من أعضاء الجسم إلى منطقة الخطر طوال فترة أداء العمل.
3. أن تكون مناسبة للعمل وأن لا تضايق العامل أو تعيقه عن العمل أو تعطل الإنتاج.
4. أن تعمل أوتوماتيكيا أو بمجهود قليل بقدر الإمكان إذا كانت من النوع المتحرك.
5. أن لا تعيق تزييت و تشحيم أو ضبط أو إصلاح الآلات أو الكشف عليها، وأن تكون صالحة للعمل بأقل صيانة ممكنة.
6. أن تقاوم ما تتعرض له أثناء العمل من ضغوط واجتهادات واصطدامات وان تقاوم الحريق والصدأ.
7. أن لا يتسبب عنها حوادث (لا توجد لها أجزاء مدببة أو زوايا حادة أو أطراف خشنة ولا تكون مصدرا لأيّة حوادث).
8. أن تكون مثبتة بشكل جيد. يمنع إزالة أو تركيب وسائل الأمان أو الحواجز الواقية كما يمنع تنظيف أو تشحيم أو تزييت أو صيانة أية ماكينة إلا إذا كانت متوقفة عن العمل تماما.
9. يجب أن تتواجد قريبا من الآلة وسيلة لإيقافها مثل قطع التيار الكهربائي لاستخدامها في حالة الطوارئ وعند الضرورة.
10. يجب توفير الحماية المناسبة للعمال من أخطار الشظايا المتطايرة أو الأجسام الحادة وذلك بطرق الأمان المناسبة الصالحة لهذا الغرض.
11. يمنع ارتداء الملابس الفضفاضة وكذلك الأشياء المتدلية كالقلادة وربطة العنق والشعر الطويل أثناء العمل أمام الآلات المتحركة كي لا تلتف على الماكينات وتعرض العمال للخطر.
12. في حالة عدم إمكانية وضع حواجز مادية لأسباب عملية كما في مكابس التشغيل والقواطع تستخدم الأشعة الضوئية أو أي بديل فعال بحيث تتوقف فورا حركة الجزء الخطر من الماكينة إذا قطعها أي جسم وبشرط أن تكون الدائرة مراقبة للتأكد من سلامتها باستمرار كما يجب أن تكون هذه الدائرة من النوع المزود بجهاز أمان للحركة.

13. يجب تعليق اللوحات الإرشادية بجوار الآلات في مكان العمل لإرشاد العمال إلى طرق العمل الصحيحة واحتياطات الوقاية الواجب عليهم إتباعها.
14. يجب أن يراعى في كافة العدد اليدوية العادية، أو التي تدار بالكهرباء أو الهواء المضغوط ما يلي:
- أ. أن تكون ذات نوعية جيدة وقوية البناء متينة التركيب، سليمة وخالية من العيوب (الكسور... الشروخ... الخ).
- ب. أن تكون مزودة بحواجز الوقاية المناسبة (إذا تطلب ذلك) .
- ج. أن تتوفر فيها الوقاية من أخطار الصعق الكهربائي (إذا كانت تدار بالكهرباء).
- د. توفير أماكن خاصة لحفظ تلك العدد مثل: دواليب العدد أو الصناديق المعدنية المخصصة لحفظ العدد اليدوية وأن تكون منظمة ونظيفة.
- هـ. يجب أن لا تستعمل إلا في العمليات والأعمال المخصصة لها.
- و. يجب أن يتم فحصها قبل وبعد العمل بها للتأكد من سلامتها.
- ز. أن يتم توجيه العمال وتوعيتهم وتدريبهم على الطرق السليمة لاستعمال تلك العدد وصيانتها والمحافظة عليها حتى تعمل دائما بكفاءة وأمان.
15. يجب أن تبنى سخانات البخار والأجزاء الناقلة للبخار من مواد متينة خالية من العيوب وتجرى لها صيانة دورية حسب التعليمات الخاصة بذلك ويجب تزويدها بصمامات أمان ملائمة سواء للتحكم بمقدار الضغط وإخراج البخار أو وقف العمل بالجهاز.
16. يجب المحافظة على سلامة أوعية الضغط وأوعية الغازات المضغوطة والمسالة والمذاية وإجراء الفحص الدوري عليها للتأكد من سلامتها وعدم تسرب المادة المضغوطة من خلال الوعاء.

مادة (5)

1. الروافع:
1. يجب أن يكون مشغل الرافعة مؤهلا ولاتقا لطبيعة العمل وأن ولا يقل عمره عن 18 عاما ويكون حائزا على رخصة قيادة مناسبة.
2. يجب أن تكون الروافع متينة ويجري عليها فحص فني لجميع أجزائها واختبار لوسائل الإنذار والأمان بها قبل تشغيلها، ويجري هذا الفحص دوريا كل فترة محددة

- حسب التعليمات الخاصة بصيانتها أو بعد إجراء أي تعديل أو تغيير بالآلة وبعد كل تشغيل غير عادي وتسجل نتيجة هذا الفحص في سجل خاص لكل رافعة.
3. يجب تعليق لوحات إرشادية بأحمال التشغيل على كل رافعة في مكان ظاهر، ولا يجوز تحميلها بأكثر من حملها المحدد من قبل الجهة المصنعة والمراعى فيه معامل الأمان الكافي. 4. يمنع أي شخص من التواجد تحت مجال عمل الرافعة كما يمنع العمال من الركوب فوق الأحمال.
5. يجب عدم السماح لأي شخص بالصعود فوق الرافعة إلا بعد التأكد من أن التيار الكهربائي مفصول عن معدات تشغيل الرافعة، وان لا يوضع مفتاح التشغيل في وضع التشغيل إلا بعد التأكد من عدم وجود أي شخص على مسار الرافعة.
6. عند قطع التيار الكهربائي فجأة أثناء التشغيل يجب فصل مصدر التيار الكهربائي حتى لا تعمل الرافعة فجأة عند عودة سريان التيار الكهربائي.
7. يجب أن يخصص عامل إشارات مدرب لتوجيه عامل تشغيل الرافعة، كما يجب تخصيص إشارة واضحة لكل حركة من حركات الرافعة بحيث يتيسر للشخص الموجه إليه أن يسمعها أو يراها بسهولة، وإذا كانت الإشارة تعطي بالصوت أو الضوء فيجب تركيب جهاز خاص بذلك.
8. يجب إحكام تثبيت أي رافعة وإحكام توازنها بضم أنقال تثبيتها تثبيتاً قوياً ضماناً لعدم تأرجحها.
9. يجب أن تزود الروافع بفراكل ميكانيكية أو كهربائية وجهاز أمان لمنع سقوط الأحمال المعلقة.
10. يجب تأمين نهاية مسار الروافع التي تعمل على قضبان علوية بوسيلة تمنع استمرار الرافعة في الحركة.
11. يجب تزويد الروافع التي تستخدم في الطرق العامة بإرشادات التحذير الضوئية والصوتية وأنوار أمامية وخلفية.
12. يجب أن تتوفر لكل رافعة الصيانة الفنية اللازمة وتستبدل الأجزاء التالفة أولاً بأول .
13. يجب أن يخصص لعامل تشغيل الرافعة كابينة بها جميع مفاتيح التشغيل اللازمة وتتوفر فيها جميع الشروط الصحية والأمان.

14. يجب تزويد جميع الممرات العلوية بالروافع والسلالم المؤدية إليها بسياجات واقية من السقوط.
15. يجب تزويد كل رافعة بوسيلة إطفاء حريق مناسبة.
16. يجب تزويد عامل الإشارة وجميع العمال الموجودين في منطقة التحميل بالخوذات الواقية وأحذية السلامة والملابس الواقية.
2. المصاعد:
 1. يجب تزويد كابينة المصعد بأبواب متصلة اتصالاً ميكانيكياً أو كهربائياً بمصدر الحركة بحيث لا تفتح إلا عند توقف الكابينة عند فتحات الأدوار، كما يجب أن لا يتحرك المصعد إلا بعد قفل الباب، كما يجب أن لا تفتح أبواب الأدوار إلا عند وقوف الكابينة أمامها.
 2. يجب أن يوضع على كل مصعد بيان التشغيل الآمن ولا يجب أن يحمل أكثر من المقرر له.
 3. يجب أن لا يدخل في تصنيع الكابينة مواد قابلة للإشتعال وتزود بوسيلة تهوية وإضاءة مناسبة ووسيلة للاستغاثة في حالة توقف المصعد، وأن لا تقل درجة مقاومة جدران بئر السلم للحريق عن ساعة واحدة على الأقل.
 4. يجب إجراء كشف دوري على التوصيلات الكهربائية والمحركات والتروس وإجراء صيانة دورية وإصلاح التالف منها فور اكتشاف التلف أو العطل، كما يجب إعداد سجل خاص تسجل فيه نتيجة هذه الفحوصات.
 5. يجب إحاطة مسار (الكابين) عند الأدوار بجدران أو أسوار تمنع دخول الأشخاص إلى بئر المصعد وتزويدها بأبواب لا تفتح أثناء تحرك المصعد.
 6. يجب تخصيص مصاعد للأشخاص وأخرى للبضائع ويكتب على مصاعد البضائع (مصعد للبضائع وممنوع استعماله لنقل الأشخاص) وكذلك على كافة منافذ المصعد.
 7. يجب تزويد المصعد بفرامل إيقاف عند حدوث أي خطر، وتعمل هذه الفرامل أيضاً على ثبات المصعد في مكانه فوراً إذا قطع حبل الجر، أو عند حدوث ارتخاء فيه أو عند زيادة السرعة زيادة غير عادية.

8. يجب تزويد المصعد بأثقال اتران تتصل بحبال الجر حتى لا تتعرض محركات التشغيل للأحمال المفاجئة أو النقص المفاجئ للأحمال، كما تساعد في حالة الجر باليد.

9. يجب أن يكون كل كابل للتعليق من قطعة واحدة.

10. إذا كان عدد كابلات التعليق اثنين أو ثلاثة فيجب توزيع الحمولة بينها بالتساوي.

11. يجب التأكد من أن حبال الجر في حالة جيدة دائما، كما يجب صيانتها دوريا.

12. تراعى التعليمات أو المواصفات والمقاييس التي تصدر عن الجهات المختصة.

3 - الجرارات والعربات الناقلة:

1. يجب أن تكون وصلات الجرارات والعربات الناقلة من مادة صلبة وسليمة ومزودة بأقفال تمنع انفصالها، حتى لا يندفع الجرار بعيدا عن العربة الساحبة أو الدافعة لها في المنحدرات أو المرتفعات.

2. يجب توزيع الأحمال على الجرار أو الناقلة توزيعا منتظما على العجلات حتى لا يؤدي عدم انتظامها إلى انقلاب الجرار أو الناقلة.

3. يجب جعل الرؤية واضحة أمام سائق الجرار أو العربة الناقلة في حالة تحميلها بأحمال عالية تحجب عنه الرؤية (أمامه ووراءه) تفاديا لحوادث التصادم.

4. يجب تزويد السائق بوسائل الوقاية المناسبة، ففي حالة العربات الناقلة التي تستخدم في رفع الأحمال يجب تزويد مكان جلوس السائق بسقف واق ضد سقوط الأحمال.

5. يجب ألا يسمح للعمال بركوب الجرارات أو العربات الناقلة ما عدا سائقها فقط إلا إذا كانت مجهزة بمقاعد للركاب.

6. إذا كانت محركات الجرارات أو العربات الناقلة تعمل بوقود يصدر عنه غازات ضارة فيجب أن يكون المكان المستعمل فيه الناقلة جيد التهوية بحيث لا تتعدى نسبة تركيز هذه الغازات في جو مكان العمل الحدود المسموح بها، كما يجب عدم استخدام هذه المعدات في مكان مغلق لمدة طويلة واستبدالها بناقلات لا يصدر عنها ملوثات.

7. عند استخدام العربات الناقلة في نقل أنابيب وأعمدة طويلة أطول من قاعدة الناقلة فيجب أن يعلق في نهاية الأنابيب أو الأعمدة إشارات تحذير ظاهرة أو وسائل إنذار بالضوء لكي يمكن للعمال مشاهدتها، ولكي يتمكن السائق من تحديد النهاية حتى لا يصطدم بأشياء وأشخاص.
8. يجب عدم تحميل الجرارات والعربات الناقلة بأحمال أكبر من الحمل الأقصى المسموح، كما يجب كتابة أقصى حمل مسموح به في مكان ظاهر على الناقلة.
9. يجب القيام بفحص الجرارات والعربات الناقلة وأجزائها وصيانتها وتزييتها وتشحيمها يوميا للتأكد من سلامتها، كما يجب الفحص الدوري على هذه الأجزاء وتسجيل نتيجة هذا الفحص في سجل خاص.
10. يجب تزويد الجرارات والعربات الناقلة بإشارات التحذير الضوئية وأنوار أمامية وخلفية ووسيلة إنذار صوتية وضوئية للحركة الخلفية، وتعمل ذاتيا (أوتوماتيكيا) عند بدء الحركة الخلفية.
11. يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد مخاطر الكهرباء عند استعمال العربات الناقلة الكهربائية وصرف الملابس الواقية لسانقيها، فإذا كانت تعمل بالبطاريات فيزود بالنظارات الواقية من الأحماض والقفزات والمرائل والأحذية الكاوتشوك الواقية من الكهرباء والأحماض لاستخدامها عند اللزوم، كما يجب أن تكون أرضيات هذه الناقلات جافة وواقية من الانزلاق ومن الكهرباء الناتجة من العربة.
12. يجب تزويد جميع الجرارات والعربات بوسيلة الإطفاء المناسبة.
- 4- الناقلات (السيور الناقلة، الدرافيل أو البكرة، الجنازير الساحبة،الخ)
1. يجب ترك مسافات كافية بجانب الناقلات التي تمر في أنفاق حتى يسهل مرور الأشخاص بها لإجراء عمليات التزييت أو التنظيف أو الإصلاح، كما يجب أن تزود هذه الممرات بوسيلة إضاءة كافية ومناسبة.
2. يجب إحاطة جانبي الناقلات ونهايتها بحواجز واقية مناسبة تمنع تعرض العاملين لخطر دفع أيديهم بين الناقلة والجوانب الثابتة، كما تمنع من سقوط المواد المنقولة إليها.
3. يجب وضع حواجز واقية مناسبة على شكل جسر أسفل الناقلات التي تعمل على مستوى مرتفع لوقاية المارين أسفلها من خطر سقوط المواد المنقولة عليهم.

4. يجب منع ركوب الأشخاص على الناقلات، ويمكن وضع قضبان عمودية على خط سير الناقل على مسافة تمنع من ركوب الأشخاص.
5. يجب الالتزام والتقيّد باحتياطات السلامة والأمان عند الانتهاء من استعمال الناقل (التوقف الآمن).

المادة (6)

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية التالية:

1. سوء التهوية والوطأة الحرارية والبرودة.
2. الإضاءة.
3. الضوضاء والاهتزازات.
4. الإشعاعات المؤينة والضارة.
5. الكهرباء الديناميكية والستاتيكية (الساكنة).

المادة (7)

1. يجب أن تكون التهوية داخل أماكن العمل كافية ومناسبة بحيث تمنع ركود الهواء أو بطء تجده مع تفادي وجود الهواء الفاسد والتيارات الهوائية وارتفاع درجة الرطوبة النسبية أو الحرارة أو التغير المفاجئ فيها.
2. يجب السيطرة على الغازات والأغبرة والأبخرة والأدخنة المنبعثة خلال العمليات الصناعية من مصدرها بقدر الإمكان .
3. يجب أن لا تقل كمية الهواء النقي اللازم لكل شخص عن 18 إلى 75 متراً مكعباً في الساعة، حسب المجهود العضلي الذي يؤديه.
4. يجب أن لا تزيد سرعة الهواء داخل أماكن العمل عن 15 متراً في الدقيقة في الشتاء، و50 متراً في الدقيقة في الصيف.
5. يجب أن تكون درجة الحرارة مناسبة بحيث لا تقل بعد الساعة الأولى من مزاوله العمل عن (15) درجة مئوية شتاءً ولا تزيد عن (30) درجة مئوية صيفاً. فإذا اقتضت طبيعة العمل خلاف ذلك وتعذر تكييف الحرارة ضمن الحدود المذكورة، يتم اللجوء في هذه الحالة إلى تنظيم فترات راحة للعمال، ويقضونها بعيداً عن مصادر التعرض.

6. يجب أن لا تزيد درجة الرطوبة النسبية داخل أماكن العمل على 80%.
7. في حالة ارتفاع درجة حرارة أماكن العمل، تتخذ الإجراءات التي من شأنها تحسين معدل الوطأة الحرارية مع ضرورة حماية وتوعية العمال من أخطارها.
8. عند العمل في الأماكن المعرضة لدرجات الحرارة المنخفضة مثل (الثلاجات، أو في العراء في المناطق الباردة)، عندها يجب وضع العمال المعرضين تحت المراقبة المستمرة وتوعيتهم بمخاطر التعرض لدرجات الحرارة المنخفضة.
9. لتفادي الآثار الضارة للتعرض لدرجات الحرارة المرتفعة أو المنخفضة، ولتوفير بيئة عمل آمنة للعمال المعرضين لها، يجب تنظيم فترات التعرض والراحة، وتحديد مدة كل فترة تبعاً لدرجة الحرارة في مكان العمل.

مادة (8)

1. يجب أن يكون زجاج النوافذ وفتحات الضوء في حالة نظيفة من الداخل والخارج بصفة دائمة وألا تكون محجوبة بأي عائق.
2. يجب أن توزع مصادر الضوء الطبيعية أو الاصطناعية بحيث توفر إضاءة متجانسة خالية من الوهج المباشر والضوء المنعكس والظلال والاختيار المناسب للون الضوء بأن يكون أبيض غير متعب للنظر.
3. يجب تجنب التفاوت الكبير في شدة الإضاءة في الأماكن المتقاربة. بحيث لا يزيد هذا التفاوت على (3:1).
4. يجب أن يتم استخدام الألوان المناسبة لطلاء الجدران والأسقف وذلك للاستفادة من الانعكاس الضوئي بكميات مناسبة وسليمة.
5. يجب استخدام الإضاءة الإضافية (التكميلية) اللازمة لأداء العمل الدقيق، وكذلك إضاءة الطوارئ عند الحاجة لإنارة المخارج والممرات في حالة انقطاع التيار الكهربائي الرئيسي.
6. يراعى شرط اللياقة الطبية (حدة الإبصار) للمهنة الدقيقة.

مادة (9)

1. يجب أن لا تزيد شدة الضوضاء في مكان وقوف العامل وعند مستوى الأذنين عن المستويات الآمنة وذلك بأخذ الاحتياطات واستخدام الطرق الفنية المناسبة .
2. يجب الحد من تعرض العمال للضوضاء والاهتزازات كلما أمكن ذلك.

مادة (10)

1. يجب استخدام الوسائل الفنية التي من شأنها منع أو الحد من وصول الإشعاعات الضارة والمؤينة إلى العمال.
2. يجب استعمال وسائل التنبيه المناسبة لتحذير العمال من وجود مخاطر الإشعاعات المؤينة مع تزويدهم بكافة المعلومات الضرورية بهذا الشأن، هذا إلى جانب القيام بتدريبهم قبل التحاقهم بالعمل وأثناء فترة استخدامهم على الاحتياطات الواجب مراعاتها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من الإشعاعات.
3. يجب إجراء فحص دوري للآلات والأدوات والأجهزة للتأكد من أنها تؤدي عملها بطريقة جيدة لتوفير الوقاية المطلوبة، وعدم تسرب الإشعاعات منها.
4. يجب إجراء القياس الدوري لجرعات الإشعاع التي يتعرض لها العاملون في مجالات الإشعاع، وذلك بتزويد كل عامل بمقياس للإشعاع وعلى صاحب العمل أن يعد سجلاً يسجل فيه باستمرار جميع الجرعات التي امتصها كل عامل طيلة فترة استخدامه على أن لا تتجاوز المستويات الآمنة المسموح بها.

مادة (11)

1. الاشتراطات العامة:

1. يجب فصل التيار الكهربائي قبل إجراء أعمال الصيانة على التمديدات أو المعدات والآلات الكهربائية، واتخاذ الاحتياطات الكفيلة بمنع إعادة التيار إليها عن طريق الخطأ أثناء الصيانة، مع وضع لافتات تحذيرية مثل (خطر/ أعمال صيانة ممنوع تشغيل المفتاح)، ويجب اختبار كل دائرة قبل إجراء أعمال الصيانة للتأكد من فصل التيار عنها، وكذلك استخدام قفازات وأحذية عازلة ضد الكهرباء، وأن تكون جميع المعدات والأدوات المستخدمة في الصيانة بأيدي معزولة.
2. يجب أن يراعى في تصميم الشبكة الكهربائية تحمل زيادة الحمل في المستقبل إذا لزم إضافة دوائر أخرى.

3. يجب أن لا يجري العمل في معدات الجهد العالي والأماكن الخطرة إلا بواسطة عاملين أثبتن على الأقل لهما دراية بتعليمات السلامة المهنية والقدرة على القيام بعمليات التنفس الاصطناعي.

4. يجب أن تكون التمديدات الكهربائية والمفاتيح والأدوات والتركيبات الكهربائية وغيرها مطابقة للمواصفات المعتمدة.

1. التمديدات الكهربائية:

2. الكهرباء الديناميكية:

1. يجب أن تكون التمديدات الكهربائية من نوع وسمك مناسب بحيث تتحمل شدة التيار المار بها دون أن ترتفع درجة حرارتها، ومقاومة لتأثير العوامل الطبيعية والكيميائية.

2. يجب أن تكون الأسلاك الكهربائية داخل المنشأة مغطاة بمواد عازلة وان لا تكون معرضة للشمس أو الحرارة أو المواد الحادة إلى الحد الذي يؤدي إلى إتلافها. أما الأسلاك الأرضية والخطوط العلوية فيجب أن تكون داخل مواسير معزولة من الداخل على الأقل .

3. يجب تثبيت التمديدات الكهربائية في مسارات محددة وبطرق آمنة وسليمة، أما بالنسبة للتمديدات الكهربائية الهوائية فيجب أن تكون على ارتفاع كاف بحيث تمر أسفلها وسائل النقل المختلفة دون أن تلامسها أو تقع تحت تأثير المجال الكهربائي لها.

4. يجب أن توضع الكابلات الكهربائية التي تعبر طرقات المرور داخل مواسير قوية معزولة من الداخل، وتدفن في الأرض وبحيث تتحمل نقل الأشياء التي تمر فوقها، وأن تتواجد خريطة تحدد مسارات هذه الكابلات تحت الأرض.

5. يجب أن تكون الكابلات الأرضية محمية من المياه أو المجاري، كما يجب وضع شريط بلاستيك تحذيري فوق الكابلات الأرضية بعمق 40 سم على الأقل يدل على وجود كابلات أرضية واتخاذ الإجراءات اللازمة للتأكد من وجودها عند القيام بأعمال المقاولات والإنشاءات بواسطة المعدات الهندسية أو اليدوية.

6. عند تركيب الدوائر الكهربائية في أماكن رطبة يجب أن تكون التوصيلات الكهربائية من النوع المقاوم للماء.

7. يجب أن يكون في كل دائرة كهربائية سلك أرضي.
8. يجب فصل مواسير الأسلاك الكهربائية عن مواسير أسلاك التلفون ومواسير هوائيات التلفاز والراديو.
2. المفاتيح والمنصهرات:
 1. يجب تركيب قواطع أوتوماتيكية للدوائر الكهربائية وذلك لفصل التيار عند حدوث أي حمل كهربائي زائد وأخرى عند حدوث تماس كهربائي.
 2. يجب أن يراعى في وضع الأكباس والمنصهرات والقواطع الكهربائية ولوحات التوزيع والمفاتيح الكهربائية أن تكون خارج الغرف التي تحتوي على أبخرة أو غازات أو أتربة أو مواد أخرى قابلة للاشتعال، وأن تكون من نوع آمن الاستعمال أو مانع للشرر. مع مراعاة توفير التهوية المناسبة أو التحكم في درجة حرارة المكان الموجود فيه لمنع حدوث الحرائق الناتجة عن ارتفاع حرارة الأسلاك والمفاتيح.
 3. يجب عدم ربط أو تثبيت المأخذ أو المفاتيح الكهربائية في الجدران أو الأسقف مباشرة لاحتمال أن تكون الأسلاك الموجودة خلف هذه المفاتيح غير معزولة جيداً فتتعرض لحدوث حريق، بل يجب استعمال قطعة من مادة عازلة مقاومة للحرارة يمرر منها السلك، وتركب عليها المفاتيح، ثم تثبت هذه القطعة في الجدار أو السقف.
 4. يجب أن تكون أسلاك التوصيل المستعملة في المنصهرات مناسبة لمدى تحمل الأجهزة المطلوب حمايتها حتى تنصهر، وتعمل على فصل التيار المار بالدائرة إذا حدث أي ارتفاع يؤدي إلى زيادة التيار المار على ما تتحمله هذه الأجهزة كما يجب وضع المنصهرات داخل صناديق عازلة وواقية لها من التقلبات الجوية.
 5. يجب أن تكون السكاكين الكهربائية داخل صناديق مغلقة تماماً ومزودة برافعة تعمل من الخارج، وأن تتم عملية التوصيل بحركة واحدة متواصلة، كما يجب توخي الحرص عند فصلها تجنباً لحدوث شرارة كهربائية خطيرة.
 6. يجب أن تخصص مفاتيح ومنصهرات من نوع مقبول ومناسب لدوائر الإنارة وأخرى للمعدات الكهربائية.
 7. يجب أن تكون جميع المقابس والقابسات من النوع المؤرض.
 3. التركيبات الكهربائية:

- يجب أن يراعى عند تركيب أي أجهزة كهربائية:
1. أن تكون هذه الأجهزة في حالة جيدة وآمنة، بحيث تمنع احتمال اللمس العفوي للموصلات حاملة التيار.
 2. يجب أن توصل توصيلاً أرضياً جيداً بمقاومة أرضية لا تزيد على 10 أوم، الأجزاء المعدنية غير الحاملة للتيار الكهربائي مثل:
 1. أجسام المحركات والمولدات والمحولات الكهربائية وغيرها من المعدات والعدد اليدوية المدارة بالكهرباء.
 2. الصناديق المعدنية الحامية للمنصهرات والفواصل الكهربائية.
 3. أجسام الونشات والروافع الكهربائية.
 4. القواعد المعدنية للمعدات أو الآلات الكهربائية.
 5. السياجات المعدنية التي تحيط بأماكن المعدات أو الآلات الكهربائية.
 6. أجزاء الآلات التي قد ينتج عن تشغيلها تراكم شحنات ساكنة (استاتيكية) كما في أنوال النسيج وصهاريج البترول.
 7. الأغلفة المعدنية للكابلات الكهربائية والمواسير المعزولة بداخلها الأسلاك الكهربائية.
 3. يجب وضع الأجهزة الكهربائية في أقل مساحة ممكنة، أو في حجرة خاصة بها، أو تسويرها بسياج لمنع اقتراب الأشخاص غير المصرح لهم منها، على أن تكون تلك الأماكن أو الغرف جيدة التهوية.
 4. يجب وضع تعليمات وإشارات تحذيرية بجانب الأجهزة والموصلات الحاملة لتيار الضغط العالي تبين قوة التيار المستعمل في تشغيلها.
 5. يجب أن يكون القائمون بصيانة الأجهزة الكهربائية على درجة عالية من التدريب والمهارة، كما يجب عدم إجراء أي إصلاح في الأجهزة الكهربائية إلا بعد التأكد من عدم مرور أي تيار كهربائي فيها.
 6. يجب أن تكون المآخذ الكهربائية ذات الجهود المختلفة بمقاسات أو أشكال مختلفة حتى لا يحدث خطأ عند استعمالها، وأن يحدد عليها فرق الجهد الكهربائي (220، 380 فولت) وأن يحدد التيار الذي تتحمله هذه المآخذ.

7. يجب أن تكون المحركات غير المقفلة في أماكن بعيدة عن الأتربة أو الأبخرة المسببة للصدأ أو التآكل أو أي غازات قابلة للاشتعال، وذلك خوفاً من حدوث شرر قد يؤدي إلى نشوب حرائق أو انفجارات.

8. يجب أن تكون جميع التركيبات الكهربائية في أماكن العمل التي يوجد فيها أبخره أو غازات أو مواد قابلة للاشتعال أو الانفجار، ويتعذر منع انتشارها بإحدى الطرق الفنية، من النوع المانع لتسرب الغازات وحوادث الشرر مع مراعاة تهوية المكان والحفاظ على درجة حرارة مناسبة في مكان العمل.

4. أجهزة التحكم الكهربائي:

1. يجب أن تكون لوحات التوزيع الكهربائي سواء للتيار المتغير أو للتيار المستمر في مكان آمن ومتصلة بجميع الأجهزة أو الدوائر الكهربائية بطرق آمنة، كما يجب مراعاة سهولة الوصول اللازمة للتحكم بطريقة فعالة في لوحات التوزيع الكهربائي.

2. يجب أن تكون الأجهزة الخاصة بالقياسات الكهربائية سهلة القراءة وواضحة، حتى يمكن أخذ القراءات الصحيحة دون أي خطأ.

3. يجب أن تكون الأسلاك والأجهزة الكهربائية المتصلة باللوحات في حالة سليمة دائماً، ويجب أن يوضع على اللوحة اسم كل مفتاح واسم الجهاز أو الآلة المتصلة به.

4. يجب تغطية الجزء الخلفي للوحات التوزيع منعاً للاتصال بالأسلاك والموصلات المكشوفة، وعدم استعمال هذا الجزء كمكان للتخزين أو لتداول المواد.

5. يجب وضع رسم توضيحي للدوائر الكهربائية الموصلة لكل جهاز داخل لوحات التوزيع وتزويدها بلمبات تنبيه تدل على اتصال الجزء الذي ينبغي توصيله بالكهرباء، كما يجب وضع لمبات تحذيرية تضئ في حالة حدوث عطل كهربائي حتى تسهل عملية الصيانة الكهربائية للأجهزة وتحديد أماكن العيوب بسرعة وسهولة.

6. يجب وضع أرضيات عازلة أمام وخلف لوحات التوزيع من الخشب الجاف أو الكاوتشوك العازل على الأرضية لوقاية العاملين عليها من خطر الصدمات الكهربائية، ويمنع رش أي مياه على هذه الأرضيات، ويجب أن تكون خالية من المسامير أو أية مواد أخرى موصلة للكهرباء وجافة دائماً.

7. يجب وضع لوحات التحكم والتوزيع الكهربائي في مكان محمي ، ولا يصرح بالدخول إليها إلا للمختص بملاحظتها والإشراف عليها ويجب وضع لافتات تحذيرية على هذه الأماكن .

3. الكهرباء الاستاتيكية (الساكنة) : يجب العمل على تصريف الكهرباء الاستاتيكية وخاصة في الأماكن التي يوجد بها غازات أو أبخرة أو أتربة قابلة للاشتعال أو الانفجار بوحدة أو أكثر من الطرق التالية:

1. التوصيل الأرضي لأجسام المعدات والآلات والحواجز الواقية المعدنية حول المعدات الكهربائية ذات الضغوط العالية والتي يحتمل وجود شحنات الكهرباء بها.

2. الاحتفاظ بدرجة رطوبة نسبية مناسبة (لا تقل عن 50% عند درجة حرارة 21 درجة مئوية مثلاً) وذلك في حالة استخدام مواد رديئة التوصيل للكهرباء، كما في صناعات الورق والمطاط والطباعة والنسيج وغيرها.

3. استخدام مجمعات الشحنات الاستاتيكية (وتتكون من أمشاط ذات إبر معدنية مدببة) عند نقط الاحتكاك المختلفة، وذلك لتصريف الشحنات فور تجميعها على السيور الجلدية أو الورق أو الأقمشة ثم إلى الأرض.

4. تأيين الهواء الملامس لنقط تجميع الشحنات الاستاتيكية.

5. ارتداء العمال لأحذية الوقاية من الشحنات الاستاتيكية، مثل تلك التي تكون بنعالها قطع معدنية لتصريف تلك الشحنات أولاً بأول، وتمنع تراكمها على جسم الإنسان، كما يراعى أن تكون الأرضية من مادة موصلة للكهرباء.

مادة (12)

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر الكيماوية، وخاصة المخاطر الناشئة عن:

1. استعمال المواد الكيماوية ونقلها.

2. تخزين المواد الكيماوية.

3. التخلص من المواد الكيماوية ومعالجة نفاياتها.

مادة (13)

1. يجب وضع بطاقة تعريف أو علامة دالة على العبوات الحاوية للمواد الكيميائية المستعملة من قبل العمال كما يجب وضع أوراق بيانات السلامة الكيميائية، وإطلاعهم عليها قبل الشروع باستعمالها.
2. يجب اتخاذ التدابير اللازمة التي تمنع تعرض العمال لخليط من مادتين كيميائيتين أو أكثر لهما تأثيرات خطيرة وضارة.
3. يجب إجراء العمليات الصناعية التي تتولد في أنثائها غازات وأبخرة، في مفاعلات كيميائية محكمة القفل، كما يجب سحب (شفط) الغازات والأبخرة من بيئة العمل المتواجد بها هذه المفاعلات بصورة مستمرة وذلك بتركيب وسائل موضعية لسحبها والتخلص منها بعد معالجتها ما أمكن، مع مراعاة أن يتم التخلص منها بحيث لا تؤثر (تمر) على العامل في أثناء سحبها.
4. يجب تركيب الأوعية والأجهزة والأنابيب ولوازمها بحيث تكون محكمو الإغلاق، وأن تصنع من مواد مقاومة للكسر والتشقق والتآكل ومقاومة للضغط والحرارة وذات مواد غير قابلة للتفاعل مع المادة الكيميائية المستعملة.
5. يجب أن تتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من أخطار طرشة السوائل أو إنسكاب السوائل الكاوية أو الساخنة أو المواد الملتهبة أو المتفجرة أو أي مواد أخرى ذات تأثير ضار.
6. يجب التخلص من بقايا المواد الكيميائية الضارة وكذلك الأوعية الفارغة وعدم استعمالها كأوعية للشرب أو الأكل وذلك بالطرق المناسبة مع مراعاة معالجتها قبل التخلص منها بالطرق الملائمة.
7. يجب توفير وسائل الإسعافات الأولية اللازمة علاوة على الوسائل المألوفة، كما يجب توفير أماكن لغسل الجسم والعيون يسهل اللجوء إليها عند الطوارئ.
8. يجب اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بمنع أو إزالة أو الحد من انتشار أو تقليل درجة تركيز المواد الخطرة والضارة بالصحة داخل أماكن العمل ويسترشد في ذلك بإتباع الطرق الهندسية مثل (الإستبدال، العزل... وغيرها).
9. يمنع تركيز الأغبرة على الأرضيات والجدران وذلك عن طريق الكنس والترطيب والشفط أو الوسائل الهندسية الأخرى للحد من إنتشار المواد الضارة بالصحة أو المسببة للحريق.

10. يجب اتخاذ إحتياطات السلامة والصحة المهنية في نقل وتداول المواد الكيماوية داخل بيئة العمل.
11. يجب أن تكون ناقلات المواد الكيماوية مزودة بالملصقات الإرشادية الموضحة لنوع المواد الكيماوية المنقولة بواسطتها وان تكون مزودة بوسائل الإطفاء المناسبة والإسعاف الطبي.
12. يجب أن يكون سائق ناقلات المواد الكيماوية مزودا بالمعلومات الخاصة بالمواد المنقولة وان يكون مؤهلا ومدربا على التصرف في حالات الطوارئ.

مادة (14)

1. يجب وضع ملصقات على الأوعية التي تحتوي مواد كيماوية تتضمن اسم المادة، أخطارها، خصائصها وغيرها مع مراعاة ما ورد سابقاً في اشتراطات التداول.
2. إذا كانت المادة الكيماوية التي يتم التعامل معها خطرة، فيجب أن تكون الكمية الموجودة قرب أو في مكان العمل هي ما تحتاجه وردية العمل الواحدة فقط والبقية يجب أن تكون محفوظة في مكان التخزين، وان توضع الكمية المستخدمة في العبوات المخصصة لهذه المادة تجنباً لتفاعلها مع مادة العبوة الموضوعة فيها.
3. يجب أن تكون الحاويات المخزونة سليمة، وأن تكون مرصوفة بشكل جيد وأن لا يكون فوقها أو حولها أي عائق.
4. يجب أن تكون هناك تهوية جيدة وكافية في أماكن التخزين.
5. يجب أن تكون الأوعية التي تحتوي على مواد كيماوية في وضع ثابت غير قابل للسقوط أو الانهيار وأن تكون محكمة الإغلاق.
6. يجب أن يراعى في إنشاء أرضيات المخازن أن تتناسب مكوناتها مع المواد المخزونة فوقها من ناحية القدرة على التحمل للثقل ، وأن تكون من مادة صلبة تقاوم التآكل ومستوية وملساء يسهل غسلها بالماء ولا تنتشر السوائل، وأن لا يصدر عنها شرر كهربائي بالاحتكاك كما يجب وضع اللوحات الإرشادية التي تبين أقصى ثقل مسموح به ونوع المواد التي يسمح بتخزينها في المستودع.
7. يجب أن تكون جميع طرقات المرور بين رصات المواد الكيماوية نظيفة خالية من العوائق والمواد التي قد تسبب في حوادث التعثر أو الاصطدام أو السقوط.

8. يجب أن يكون استخدام الأجهزة الميكانيكية محدوداً للغاية داخل مناطق التخزين بحيث لا يتعدى أجهزة الرفع والتداول، والتي يشترط فيها أن تعمل بمحركات آمنة، ولا يتوقع أن يصدر عنها شرر أو ارتفاع في درجة الحرارة يتسبب عنه نشوب حريق، وينبغي أن تكون هذه الأجهزة تحت المراقبة المستمرة.
9. يجب تخزين العبوات الكبيرة في أماكن منخفضة بقدر الإمكان ليسهل تناولها وقت الحاجة.
10. يجب عدم تخزين مواد قابلة للاشتعال بالقرب من مواد مؤكسدة أو تخزين أي مادة أخرى قابلة للتفاعل مع مادة أخرى.
11. يكون تخزين المواد القابلة للاشتعال أو الانفجار وفقاً للاشتراطات الآتية:
 1. يجب أن يكون التخزين في مكان بارد، ذو تهوية جيدة وبعيدة عن مصادر الاشتعال.
 2. يجب أن يكون المخزن منفصل عن المصنع.
 3. يجب أن يكون الوصول إلى المواد سهلاً.
 4. يجب أن يكون هنالك نظام إطفاء حريق بشكل مناسب.
 5. يجب أن يكون المخزن مجهز بآبواب وخزائن مقاومة للحريق وتغلق أوتوماتيكياً، ومنافذ للخروج عند الطوارئ.
 6. يمنع التدخين أو استخدام لهب مكشوف وغيره من المصادر الحرارية منعاً باتاً داخل المخازن أو بجوارها بمسافة لا تقل عن (6) أمتار، وتعلق لوحات إرشادية بذلك.

مادة (15)

1. يجب نقل جميع النفايات أولاً بأول من أماكن العمل، وأن تكون في مخازن خاصة و منفصلة تمهيداً للتخلص منها على فترات منتظمة.
2. يجب عدم إلقاء المخلفات من المستويات العليا، بل يخصص لها منحدرات تامة الإغلاق وذات فتحات مغطاة بغطاء متحرك لإلقاء المخلفات منها إلى أماكن التجمع.
3. يمنع تصريف المخلفات الكيماوية في المجاري العامة أو مصادر مياه الشرب مثل الأنهار أو الأراضي الزراعية قبل معالجتها بطريقة توافق عليها الجهات المختصة.

4. يتم تجميع السوائل المتجمعة من العمليات الصناعية عن طريق مجاري أرضية مغطاة بمادة ملساء لا تسرب، ولا تسمح بنفاذ السوائل ومغطاة كذلك بشبك معدني، ثم ترشح السوائل أو تعالج كيميائياً إذا كانت هنالك حاجة لذلك قبل صرفها في المجاري العامة، فإذا كانت خطرة على الصحة العامة تصرف في مصارف مستقلة عن المصدر العمومي بحيث لا تحدث ضرراً للإنسان أو الحيوان أو النبات.
5. يمنع صرف مخلفات العمل مثل الغازات أو الأبخرة أو الأتربة الضارة إلى الهواء الجوي قبل معالجتها بطريقة توافق عليها الجهات المختصة.
6. تراعى الاشتراطات النوعية للتخلص من بعض الفضلات الصناعية والتي تصدر عن الجهات المختصة.

مادة (16)

- يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر البيولوجية، وخاصة المخاطر الناشئة عن:
1. التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.
 2. مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم.
 3. الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات متى كانت طبيعة العمل بالمنشأة تعرض الأشخاص إلى خطر الإصابة بها.

مادة (17)

1. يجب تطعيم العمال ضد الأمراض المعدية أو السارية أو التي تنتقل من الحيوانات والمعرض لها العامل بحكم طبيعة عمله، دورياً أو عقب اكتشاف إحدى الحالات وذلك حسب تعليمات الجهات المختصة.
2. يجب استخدام الوسائل الفنية المناسبة التي من شأنها منع التلامس المباشر بين العمال والحيوانات المصابة أو التي يحتمل أن تكون مصابة أو منتجاتها أو مخلفاتها.
3. يجب فحص الحيوانات وعزل المصاب منها وعلاجه أو التخلص منه حتى لا تنتقل العدوى منها للعمال وذلك حسب تعليمات الجهات المختصة.

مادة (18)

يجب توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة التي تمنع التلامس المباشر بين العمال وبين المرضى (في المستشفيات، والمختبرات، وأماكن العلاج)، وتنظيفها أو التخلص منها بطريقة مناسبة.

مادة (19)

يجب توفير أماكن للاغتسال أو الاستحمام ومواد النظافة الشخصية مثل الصابون والمواد المطهرة والمناشف للعمال المعرضين بخطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات، بعد الانتهاء من عملهم وقبل مغادرة مكان العمل لإزالة ما يعلق بالجسم من مواد أو إفرازات أو ملوثات تعرضه للعدوى بإحدى الأمراض المعدية.

المادة (20)

1. يجب أن يصمم مبنى المنشأة بحيث لا يسمح بدخول القوارض والزواحف أو توالدهن ، ويتم التخلص منها إن وجدت بطريقة توفر احتياطات السلامة.
2. يجب تغطية جميع النوافذ بمناخل لمنع دخول الحشرات واستخدام المبيدات الحشرية المناسبة إن لزم الأمر.

مادة (21)

1. يجوز لوزير العمل إصدار التعليمات بخصوص:
 1. المستويات الآمنة لدرجات الحرارة في أماكن العمل، ويسترشد به لتحديد فترات الراحة للعمال.
 2. المستويات الآمنة لشدة الإضاءة في أماكن العمل.
 3. المستويات الآمنة لشدة الضوضاء في أماكن العمل.
 4. حدود الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة.
 5. معايير ومستويات الأمان للمواد الكيماوية والأغبرة الخطرة والضارة بالصحة والتي يسمح بتواجدها في بيئة العمل.

2. مع مراعاة أحكام هذه اللائحة، يجوز لوزير العمل إصدار تعليمات بشأن اشتراطات السلامة للوقاية من المخاطر في نشاطات أو أعمال أو منشآت معينة إذا رأى الوزير أن طبيعة العمل فيها تقتضي وجود اشتراطات إضافية أو تكميلية لحماية العاملين من المخاطر التي قد يتعرضون لها.

مادة (22)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذه اللائحة ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.
صدر بمدينة رام الله بتاريخ: 2004/3/22 ميلادي
- 1/ صفر/ 1424 هجرية.

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (102) لسنة 2004
بشأن برنامج البطالة المؤقت للعاطلين عن العمل
مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على القانون الأساسي المعدل،
وعلى قرار مجلس الوزراء الصادر تحت رقم (31/9) لسنة 2004،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء تحت رقم (35/11) في جلسته المنعقدة بمدينة
رام الله بتاريخ 2004/8/3،
قرر ما يلي:

مادة (1)

تختص وزارة العمل دون غيرها بتحديد من هم العاطلين عن العمل ويتم اعتماد
الكشوف الصادرة منها بأسماء المستفيدين من أحكام هذا القرار.

مادة (2)

تصرف مخصصات البطالة للقوائم التي أعلنت حتى الآن وفقاً للمعايير المقررة،
وتوفر موازنة لتغطية مخصصات عشرين ألف عاطل عن العمل شهرياً ويتم
تدويرها كل ثلاثة أشهر ويوضع جدول زمني لدفع المخصصات بانتظام في نهاية
الشهر التالي للشهر الذي عمل به المستفيد.

مادة (3)

على وزارتي المالية والعمل تحضير آلية عمل وتخصيص الموازنة اللازمة خلال
ثلاثة أسابيع لغاية إعفاء العاطلين عن العمل وأسره من رسوم التأمين الصحي
ورسوم المدارس وعدم قطع التيار الكهربائي أو المياه عن بيوتهم.

مادة (4)

على وزارات التخطيط والمالية والعمل حث الدول والمنظمات والصناديق المانحة
على استئناف برامج غوث العمال لتوفير مساعدات إنسانية عاجلة لهم وعلى
الإسراع في تمويل برامج صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية.

مادة (5)

على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.
صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 2004/8/3 ميلادية
الموافق: 17 / جماد آخر/ 1425 هجرية.

أحمد قريع
رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (166) لسنة 2004م

بنظام ساعات العمل والعمل الإضافي

طبقا لقانون لعمل رقم (7) لسنة 2000م

مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ، ولا سيما المادة 139 منه،

وعلى ما عرضه وزير العمل،

وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بمدينة رام الله بتاريخ

2004/7/12م

قرر ما يلي:

مادة (1)

لغايات تطبيق أحكام هذا النظام يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه لم تدل القرينة على خلاف ذلك: اليوم: مدة قدرها أربع وعشرون ساعة تبدأ من منتصف الليل. العمل الإضافي: هو العمل الذي يمارس باتفاق طرفي الإنتاج والزائد عن الحد الأقصى لساعات العمل اليومي الوارد في المادة (2) من هذا النظام.

مادة (2)

توزع ساعات العمل الأسبوعية البالغة 45 ساعة على أيام العمل الأسبوعي بالتساوي بما لا يقل عن خمسة أيام وبما لا يزيد عن 9 ساعات عمل في اليوم الواحد.

مادة (3)

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.

مادة (4)

يجب أن تنظم ساعات العمل الفعلي والعمل الإضافي وفترات الراحة، بحيث لا تزيد في مجموعها على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد.

مادة (5)

1. يجب على صاحب العمل أن يحتفظ بسجل خاص للأجور يرصد فيه الأجر الإضافي لكل عامل.
2. يجب على صاحب العمل إصدار قسيمة راتب يسجل فيها الأجور وساعات العمل الإضافية وكافة الاستقطاعات، بحيث يسلم نسخة منها للعامل.

مادة (6)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا النظام.

مادة (7)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذا النظام، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.
صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 12/ يوليو / 2004 ميلادية.
الموافق: 25/ جماد أول/ 1425 هجرية.

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004م

بنظام عمل الأحداث

طبقا لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م

مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، ولا سيما المادة 139 منه، وعلى ما عرضه وزير العمل، وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ 2004/7/12م قرر ما يلي:

مادة (1)

يحظر تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات ونصف يوميا، كما يحظر تواجده في مكان العمل أكثر من سبع ساعات ونصف.

مادة (2)

يحظر تشغيل الحدث ليلا ما بين الساعة السادسة مساءً والسادسة صباحا.

مادة (3)

1. على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث الحصول على المستندات التالية:
 - أ. صورة مصدقة عن شهادة ميلاد الحدث.
 - ب. شهادة صادرة عن اللجنة الطبية المختصة للتثبت من ملاءمته للعمل.
2. على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بكل حدث، يدرج فيه البيانات التالية:
 - أ. مكان إقامته.
 - ب. تاريخ استخدامه.
 - ج. طبيعة العمل المناط به.
 - د. أجره وإجازاته.
 - هـ. ساعات العمل وفترات الراحة.
 - و. مؤهلة العلمي.
 - ز. تاريخ ميلاده.
 - ح. موافقة ولي أمره.
 - ط. نتيجة الفحص الطبي الابتدائي.
 - ي. نتائج الفحوص الطبية.

مادة (4)

على صاحب العمل أن يسلم الحدث نفسه أجره أو مكافأته وحقوقه العمالية الأخرى، ويكون هذا التسليم مبرئاً لزمّة صاحب العمل.

مادة (5)

يحظر تشغيل الحدث في الأماكن النائية غير المأهولة والبعيدة عن العمران، وتلك التي تستدعي تغيير محل إقامته.

مادة (6)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا النظام.

مادة (7)

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

صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 12/ يوليو / 2004 ميلادية.

الموافق: 25/ جماد أول / 1425 هجرية.

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (168) لسنة 2004م
بنظام شروط وإجراءات ترخيص مؤسسات التدريب المهني الخاصة
طبقا لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م
مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، ولا سيما المادة (22) منه،
وعلى ما عرضه وزير العمل،
وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ 2004/7/12م
قرر ما يلي:

مادة (1)

لغايات تطبيق أحكام هذا النظام يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة
لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك.
المؤسسة: مؤسسة التدريب المهني الخاصة.
لجنة الترخيص: لجنة الترخيص التي يشكلها وزير العمل بموجب أحكام هذا النظام.
الإدارة العامة: الإدارة العامة للتدريب المهني في الوزارة.

مادة (2)

ترخص المؤسسة وفق الشروط التالية:
أ. أن يكون صاحب المؤسسة شخصا طبيعيا حسن السيرة والسلوك، أو اعتباريا
أسس وفق الأصول القانونية.
ب. أن يكون مديرها المسئول مؤهلا، ومتفرغا بشكل كامل للإشراف وإدارة
المؤسسة وأن لا يقل عمره عن ثلاثين عاما.
ج. أن يكون بناء ومساحة وأقسام المؤسسة متناسبة والبرامج التدريبية التي تنفذها،
وذلك وفق تعليمات تصدرها الوزارة بهذا الشأن.

مادة (3)

ترخص برامج التدريب المهني إذا توافرت التجهيزات التقنية، والترتيبات الإدارية،
والمناهج والعملية والنظرية والكادر التدريبي اللازم لتنفيذ البرامج التدريبية وذلك
وفق التعليمات التي تضعها الوزارة.

مادة (4)

- أ. بقرار من الوزير تشكل لجنة للنظر في طلبات الترخيص.
- ب. ترفع اللجنة توصياتها للوزير مدعمة بأسباب القبول أو الرفض.

مادة (5)

- يمنح الترخيص وفق الإجراءات التالية:
- أ. يقدم طلب الترخيص وفق النموذج المعد لذلك مرفقا بالوثائق والمستندات التي تحددها الوزارة.
 - ب. تدرس لجنة الترخيص الطلب بعد زيارة الموقع وتصدر توصياتها خلال (شهر) من تاريخ تقديم الطلب.
 - ج. بناء على توصيات اللجنة تصدر شهادة الترخيص بقرار من الوزير أو من يفوضه من الإدارة العامة.

مادة (6)

- أ. تمنح الوزارة المؤسسة ترخيصا لمدة سنة واحدة.
- ب. يجوز للوزارة أن تقبل تجديد الترخيص لسنة أخرى أو لمدة تتجاوز السنة وفقا لتقديراتها.

مادة (7)

- مع مراعاة ما ورد في الفقرة (ب) من المادة السابقة تتقدم المؤسسة بطلب تجديد ترخيصها قبل شهرين على الأقل من انتهاء مدة الترخيص.

مادة (8)

- تخضع المؤسسة للجزاءات المنصوص عليها في المادة (22) من القانون إذا أخلت بالشروط العامة أو الخاصة الواجب الالتزام بها.

مادة (9)

- يلغى كل ما يخالف أحكام هذا النظام.

مادة (10)

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

صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 12/ يوليو/ 2004 ميلادية.
الموافق: 25/ جماد أول/ 1425 هجرية.

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (169) لسنة 2004م
بنظام التوجيه والتدريب المهني
طبقا لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م
مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، ولا سيما المادة (21) منه وعلى ما عرضه وزير العمل، وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ 2004/7/12م، قرر ما يلي:

مادة (1)

يسري أحكام هذا النظام على برامج التدريب المهني التي تضعها أو تشرف عليها الوزارة.

مادة (2)

يشترط لقبول العامل المتدرب في أي برنامج تدريبي ما يلي:

1. أن لا يقل عمره عن خمس عشرة سنة ميلادية.
2. أن يكون لائقا صحيا.
3. أن يكون تحصيله العلمي أو المهني أو خبرته منسجمة مع شروط البرنامج التدريبي.
4. تعطى الأولوية في القبول لأبناء الشهداء.

مادة (3)

أ. في حال تنفيذ البرنامج التدريبي بمشاركة أصحاب العمل بشكل كامل أو جزئي فيجب على صاحب العمل الالتزام بما يلي:

1. توفير التسهيلات والإمكانات التدريبية اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي في موقع العمل وفقا للمعايير والشروط المعتمدة من الوزارة.
2. منح العمال المتدربين الإجازات المحددة لهم وفقا لأجندة الدوام التي تصدرها الوزارة في بداية كل عام دراسي.
3. المشاركة في تقييم أداء العمال المتدربين لديه.

4. رصد وتوثيق دوام وحضور وغياب العمال المتدربين في مواعيدها، وتزويد الوزارة بها.
5. المشاركة في حل مشاكل العمال المتدربين والتعاون في حلها مع الوزارة.
6. إشعار الوزارة في حال حدوث إصابة عمل أو مرض مهني للعامل المتدرب خلال 48 ساعة ونقله إلى أقرب مركز علاج.
- ب. يبرم عقد التدريب المهني ما بين العامل المتدرب وصاحب العمل ويحدد حقوق والتزامات كل منهما في تنفيذ البرنامج التدريبي، وذلك حسب النموذج 1 المرفق.
- ج. تبرم اتفاقية التدريب ما بين الوزارة وصاحب العمل ويحدد دور كل منهما، وذلك حسب النموذج 2 المرفق.

مادة (4)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا النظام.

مادة (5)

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

صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 12/ يوليو / 2004 ميلادية.

الموافق: 25/ جماد أول / 1425 هجرية.

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

نموذج رقم (1) عقد التدريب المهني

الفريق الأول يعرف فيما بعد بصاحب العمل
الفريق الثاني يعرف فيما بعد بالمتدرب أو ولي أمره
حيث أن الفريق الثاني أحد العمال المتدربين المسجلين في برنامج () لدى مركز
التدريب المهني التابع لوزارة العمل، ويرغب في تخطيه فترة تدريبه الميداني
والعملي لدى الفريق الأول الذي يمتلك () وموقعها () اتفق الفريقان المتعاقدان
أعلاه وتحت إشراف وزارة العمل على ما يلي:

1. تعتبر مقدمة هذا العقد جزءاً لا يتجزأ منه وتقرأ معه كبند أساسي من بنوده.
2. يقبل الفريق الثاني بموجب هذا العقد بوضعه كتلميذ متدرب في مهنة () ضمن
برنامج () ويتعهد الفريق الأول لقاء ذلك بتدريبه على كافة أعمال المهنة.
3. تكون فترة التدريب منتظمة ومستمرة تبدأ في / / وتنتهي / /.
4. إذا لم يحقق الفريق الثاني المستوى المطلوب تحقيقه في نهاية الفترة الزمنية
فيمكن تجديد العقد لمدة () بموافقة الفريق الأول.
5. يتقاضى الفريق الثاني خلال فترة تدريبه مبلغاً شهرياً يتم الاتفاق على قيمته
ضمن تنسيق مسبق ما بين الوزارة وصاحب العمل.
6. يتلقى الفريق الثاني المهارات العملية حسب المنهاج الذي تقررته وزارة العمل
لبرنامج التدريب، وتمنحه الوزارة شهادة إذا حقق متطلبات النجاح المعتمدة لدى
الوزارة.
7. يجوز إنهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الفريقين شريطة التنسيق المسبق
مع مركز التدريب المهني المعني في أي من الحالات التالية:
أ. إذا ارتكب أحدهما أي مخالفة لأحكام قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه.
ب. إذا لم يقيم أحدهما بواجباته وفقاً لشروط هذا العقد.
ج. إذا استحال تنفيذ شروط هذا العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الفريقين.
د. إذا نقل الفريق الأول مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل النقل
إليه صعوبة على الفريق الثاني أو يضر بمصلحته، ولا يجوز للفريق الثاني أن يحتج
بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد.

هـ. إذا كان استمرار الفريق الثاني في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك في تقرير طبي معتمد.

8. لا يجوز للفريق الثاني أن يلغي تدريبه لدى الفريق الأول دون الرجوع للمركز المهني المعني، تحت طائلة اتخاذ إجراءات من قبل الوزارة بحقه، وذلك حسب التعليمات المعمول بها لدى الوزارة.

9. يمنح الفريق الأول الفريق الثاني الإجازات والعطل حسب أجندة الدوام المعمول بها لدى الإدارة العامة للتدريب المهني.

التاريخ /

الفريق الثاني

الفريق الأول

نموذج رقم (2) اتفاقية التدريب المهني

- الفريق الأول وزارة العمل يمثلها مدير مركز تدريب مهني ()
الفريق الثاني يعرف فيما بعد بصاحب عمل.
- حيث أن الفريق الثاني يملك (محلا، مصنعا، مشغلا) ولديه الرغبة في تدريب عدد من العمال المتدربين المسجلين في وزارة العمل في برنامج () تخصص () فقد تم الاتفاق بالتراضي فيما بين الفريقين المتعاقدين أعلاه على ما يلي:
1. تعتبر مقدمة هذه الاتفاقية جزءا لا يتجزأ منها وتقرأ معها كبند أساسي من بنودها.
 2. يقوم الفريق الثاني بتدريب () عاملا متدربا ضمن برنامج ().
 3. يلتزم الفريق الثاني بالمشاركة في متابعة تطور وتقديم المتدربين من خلال الفنيين أو المدربين المتفرغين إن وجدوا.
 4. يلتزم الفريق الثاني بدفع مبلغا شهريا لكل عامل متدرب لا يقل عن ().
 5. يلتزم الفريق الثاني برصد حضور وغياب وعطل وإجازات العمال المتدربين ورفعها إلى الفريق الأول.
 6. يلتزم الفريق الثاني بالتنسيق مع الفريق الأول في حل المشاكل المتعلقة بالتدريب والمتدربين وقبل اتخاذ أي إجراء بحق المتدربين.
 7. يزود الفريق الأول الفريق الثاني بالمتدربين بعد أن يتم إعدادهم وتجهيزهم مهنيا خلال فترة التأسيس.
- التاريخ /
- الفريق الأول
- الفريق الثاني

**قرار مجلس الوزراء رقم (135) لسنة 2005م
بشأن حقوق العاملين على بند البطالة الدائمة في المؤسسات الحكومية
مجلس الوزراء**

بعد الاطلاع على القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م ،
وعلى ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ،
وبناءً على ما أقره مجلس الوزراء تحت رقم (9/18/6) في جلسته المنعقدة بمدينة
نابلس بتاريخ (22/6/2005م)،
قرر ما يلي:

مادة (1)

التأكيد على تطبيق قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 على العاملين على بند البطالة
الدائمة في المؤسسات الحكومية.

مادة (2)

على الجهات المختصة كافة - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القرار ، ويعمل به من
تاريخ صدوره ، وينشر في الجريدة الرسمية.
صدر في مدينة رام الله بتاريخ : 22/6/2005 ميلادية.
الموافق : 15 / جماد أول سنة 1426 هجرية.

أحمد قريع
رئيس مجلس الوزراء

**قرار مجلس الوزراء رقم (157) لسنة 2005م
بتعديل سلم المكافآت لبرنامج مساعدات البطالة والتشغيل المؤقت
مجلس الوزراء**

بعد الاطلاع على القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته،
وعلى ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية والعمل،
وبناءً على ما أقره مجلس الوزراء تحت رقم (31/9) في جلسته المنعقدة في مدينة غزة
بتاريخ 2005/9/6م، قرر ما يلي:

مادة (1)

تعديل سلم المكافآت لبرنامج مساعدات البطالة والتشغيل المؤقت على النحو الآتي:

1- منح العامل العاطل عن العمل المستفيد من برنامج مساعدات البطالة، الذي يبدي استعداده لتقديم خدمات اجتماعية متى طلب منه ذلك أثناء فترة استفادته من البرنامج مخصص بطالة مقداره (500) خمسمائة شيكل في الشهر الواحد، ولمدة شهرين.

2- منح العامل العاطل عن العمل المستفيد من برنامج التشغيل المؤقت، الذي يبدي استعداده للعمل الموثب لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً في الشهر الواحد أثناء فترة استفادته من البرنامج، مخصص تشغيل مؤقت مقداره (250) مائتان وخمسون شيكلاً إضافي في الشهر الواحد، ولمدة لا تزيد عن شهرين.

3- منح المستفيد من برنامج مساعدات البطالة والتشغيل المتزوج، علاوة مقدارها (150) مائة وخمسون شيكلاً شهرياً، بحيث لا تمنح العلاوة لأكثر من شخص واحد في الأسرة الواحدة.

مادة (2)

على الجهات المختصة كافة - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القرار، ويعمل به من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

صدرت في مدينة رام الله بتاريخ: 2005/9/6 ميلادية
الموافق 2 شعبان 1426 هجرية

أحمد قريع
رئيس مجلس الوزراء

السلطة الوطنية الفلسطينية

مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (13/71/02/م.و.س.ف) لعام 2010م

بشأن تشكيل لجنة فنية خاصة لدراسة مقترح إنشاء الهيئة العامة للتشغيل

بناء على الصلاحيات المخولة لنا قانونا

وتنسيب وزير العمل

وبناء على مقتضيات المصلحة العامة

وبعد الاطلاع على القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته ،

وعلى اللائحة الداخلية لمجلس الوزراء لسنة 2003م،

وعلى نظام عمل اللجان المنبثقة عن مجلس الوزراء لعام 2004م،

قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بمدينة رام الله بتاريخ (2010/11/1) ما يلي:

المادة الأولى

تشكل لجنة فنية خاصة لدراسة مقترح "إنشاء الهيئة العامة للتشغيل" من كافة محاوره، مع الأخذ بعين الاعتبار وجود صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية في وزارة العمل تضم في عضويتها كلا من :

1- وزارة العمل " مقرر "	2- وزارة الاقتصاد الوطني
3- وزارة التخطيط والتنمية الإدارية	

المادة الثانية

ترفع اللجنة توصياتها إلى مجلس الوزراء لاتخاذ الإجراء المناسب

المادة الثالثة

على الجهات المختصة تنفيذ أحكام هذا القرار كل فيما يخصه ، ويعمل به من تاريخ

صدوره ، وينشر في الجريدة الرسمية .

صدر في مدينة رام الله بتاريخ 2010/11/1 م.

الرابع والعشرين من ذو القعدة من عام 1430هـ

سلام فياض

رئيس الوزراء

السلطة الوطنية الفلسطينية

مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (13/125/01/م.و.س.ف) لعام 2012م

بشأن تشكيل فريق وطني للضمان الاجتماعي

بناء على الصلاحيات المخولة لنا قانونا

وتنسيب وزير العمل

وبناء على مقتضيات المصلحة العامة

وبعد الاطلاع على القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته ،

وعلى نظام عمل اللجان المنبثقة عن مجلس الوزراء لعام 2004م،

قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بمدينة رام الله بتاريخ (2012/02/28) ما يلي :

المادة الأولى

تشكيل فريق وطني لتقديم مقترح بشأن الضمان الاجتماعي في فلسطين وفق مرجعيات العمل المتوافق عليها وطنيا برئاسة رئيس الوزراء وعضوية كل من وزير العمل، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة المالية، وزارة التخطيط والتنمية الإدارية، وزارة الصحة، وزارة الحكم المحلي، هيئة التقاعد الفلسطينية ، مؤسسا أمان ، مؤسسة مواطن ، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، المجلس التنسيقي للقطاع الخاص، شبكة المنظمات الأهلية ،ائتلاف مؤسسات القدس، الهيئة الوطنية للمؤسسات الأهلية ، النقابات المهنية ، الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، اتحاد عمال فلسطين ، اتحاد نقابات عمال فلسطين، الاتحاد العام للنقابات المستقلة، نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية، جمعية البنوك

المادة الثانية

على الجهات المختصة تنفيذ أحكام هذا القرار ،كل فيما يخصه ، ويعمل به من تاريخ صدوره ، وينشر في الجريدة الرسمية .

صدر في مدينة رام الله بتاريخ 2012/02/28 م.

السادس من ربيع الآخر لعام 1433هـ

سلام فياض

رئيس الوزراء

السلطة الوطنية الفلسطينية

مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (10/125/13/م.و/س.ف) لعام 2012م

بشأن إضافة أعضاء جدد إلى اللجنة الوطنية لتشغيل النساء

بناء على الصلاحيات المخولة لنا قانوناً

وتنسيب وزير العمل ، وبناء على مقتضيات المصلحة العامة

وبعد الاطلاع على القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته ،

وعلى نظام عمل اللجان المنبثقة عن مجلس الوزراء لعام 2004م،

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (06/121/13/م.و/س.ف) لعام 2012م

قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بمدينة رام الله بتاريخ (2012/02/28) ما يلي :

المادة الأولى

تعديل قرار مجلس الوزراء رقم (06/121/13/م.و/س.ف) لعام 2012م بشأن تشكيل لجنة وطنية لتشغيل النساء، وذلك بإضافة المؤسسات التالية إلى عضوية اللجنة : مجلس الوزراء ، وزارة الزراعة ، اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية ، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين ، مركز الدراسات النسوية ، مركز دراسات التنمية ، جامعة بير زيت، اتحاد الصناعات الفلسطينية ، منتدى سيدات الأعمال ، شبكة تمويل المشاريع الصغيرة ، الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال "أصالة" ، جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية ، اتحاد الجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف ، الاتحاد العام للمعاقين .

المادة الثانية

تفويض وزير العمل بالمصادقة على عضوية أي مؤسسة حكومية أو غير حكومية تنطبق عليها مرجعيات عمل اللجنة الوطنية المذكورة .

المادة الثالثة

على الجهات المختصة تنفيذ أحكام هذا القرار ،كل فيما يخصه ، ويعمل به من تاريخ صدوره ، وينشر في الجريدة الرسمية .

صدر في مدينة رام الله بتاريخ 2012/02/28 م.

السادس من ربيع الآخر لعام 1433 هـ

سلام فياض

رئيس الوزراء

القسم الرابع

قرارات وتعليمات وزير العمل

**تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م
بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي**

وزير العمل

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، ولا سيما المادة (59) منه،
وبناء على مقتضيات المصلحة العامة،
قرر ما يلي :

مادة (1)

لأي من أطراف العمل الجماعي التقدم للوزارة بطلب إيداع نسخة منه خلال شهر
من تاريخ توقيعه .

مادة (2)

يتم إنشاء سجل خاص لتسجيل اتفاقيات العمل الجماعية المودعة لدى الوزارة، على
أن يدون بالسجل أسماء أطراف الاتفاق والمستفيدين منه وتاريخه ومدة سريانه
وملخص لبنود أحكامه .

مادة (3)

إذا تضمن اتفاق العمل الجماعي أية مخالفة لأحكام قانون العمل أو الأنظمة الصادرة
بمقتضاه، فلا يودع لدى الوزارة إلا بعد إجراء التصويبات اللازمة عليه بما يتفق
وأحكام القانون .

مادة (4)

في حالة حدوث أي نزاع بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي تعتبر النسخة المودعة
لدى الوزارة هي النسخة التي يحتج بها في هذا النزاع .

مادة (5)

تسري أحكام الإيداع السابقة على اتفاقية الانضمام إلى اتفاق العمل الجماعي .

مادة (6)

لأي من أطراف اتفاق العمل الجماعي أو المستفيدين منه التقدم بطلب خطي إلى
الوزارة للحصول على صورة من هذا الاتفاق، وعلى الوزارة تزويدهم بصورة
مصدقة عنه .

مادة (7)

على طرفي اتفاق العمل الجماعي إشهار هذا الاتفاق، وتعلق نسخة منه في مكان بارز وظاهر في المنشأة .

مادة (8)

على جميع الجهات المختصة -كل فيما يخصه- تنفيذ أحكام هذه التعليمات، ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية .
صدر بمدينة رام الله بتاريخ: 6 / مايو/ 2004 ميلادية
الموافق: 16 / ربيع أول/ 1425 هجرية .

غسان الخطيب

وزير العمل

قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م

بالأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها
وزير العمل

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، ولا سيما المادة (95) فقرة
(1) منها،

وبناء على مقتضيات المصلحة العامة،

قرر ما يلي:

مادة (1)

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 والتبأك.
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 والأرصفة 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 ومتواصلاً، 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 الشجار والمحميات الطبيعية.

مادة (2)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار .

مادة (3)

على جميع الجهات المختصة -كل فيما يخصه- تنفيذ هذا القرار، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

صدر بمدينة رام الله بتاريخ: 6 / مايو / 2004 ميلادية

الموافق: 16 / ربيع أول / 1425 هجرية.

غسان الخطيب

وزير العمل

قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004م
بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها

وزير العمل

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، ولا سيما المادة (101) فقرة (1) منها،

وبناء على مقتضيات المصلحة العامة،

قرر ما يلي:

مادة (1)

يحظر 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.

مادة (2)

يستثنى من أحكام المادة السابقة، النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية.

مادة (3)

يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التالية:

1. الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تفضيض المرايا.
2. العمل في أفران صهر المعادن والزجاج.
3. الأعمال التي يدخل 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.

مادة (4)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار.

مادة (5)

على جميع الجهات المختصة -كل فيما يخصه- تنفيذ هذا القرار، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.
صدر بمدينة رام الله بتاريخ: 6 / مايو / 2004 ميلادية
الموافق: 16 / ربيع أول / 1425 هجرية.

غسان الخطيب

وزير العمل

**قرار وزير العمل رقم (3) لسنة 2004م
بالأعمال التي تخفف فيها ساعات العمل اليومي**

وزير العمل

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، ولا سيما المادة (69) منه،
وبناء على مقتضيات المصلحة العامة،
قرر ما يلي:

مادة (1)

تخفف ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو
الضارة بالصحة والأعمال الليلية.

مادة (2)

تسري أحكام المادة (1) من هذا القرار على الأعمال التالية:

1. الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، وهي:
 - أ. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر، وفوق سطح الأرض في الكسارات والمناشير وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار وما شابه ذلك.
 - ب. الأعمال الثقيلة التي تتطلب جهداً جسمانياً مرهقاً ومتواصلاً كأعمال البناء أو أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال وما شابه ذلك.
 - ج. الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص أو القصدير أو المركبات المعدنية التي تحتوي على أكثر من 10% من الرصاص.
 - د. صناعة الأسمدة بأنواعها.
 - هـ. العمل في أفران الصهر والمراجل.
 - و. مدابغ الجلود.
 - ز. الحدادة بالكور.
 - ح. صناعة التبغ والتبأك.
 - ط. صناعة الزجاج.
 - ي. صناعة ومعالجة الإسفلت.
 - ك. صناعة الإسمنت.
 - ل. الدهان بالرش بطريقة الدوكو.
 - م. صناعة الكاوتشوك والمنتجات المطاطية.

- ن. صناعة الفحم بأنواعه.
- س. صناعة المفرقات والمواد المتفجرة.
- ع. اللحام بالأوكسي استيلين والقوس الكهربائي.
- ف. العمل بمعامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
- ص. الأعمال التي يتعرض فيها العاملون للإشعاعات المؤينة.
- ق. صناعة النايلون ومشتقاته.
- ر. صناعة الغراء.
- ش. صناعة واستعمال المبيدات الحشرية.
- ت. العمل المتواصل في مستودعات التبريد وصناعة الثلج.
- ث. أعمال الحفريات بآلات الضغط اليدوية (الكمبريصة)
- خ. العمل في صناعة الأصباغ والورنيش.
- ذ. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق. ض. سلخ وتقطيع الحيوانات وإذابة شحومها.
2. الأعمال الليلية التي تمارس بالشكل المعتاد في الفترة الواردة في المادة (1) من قانون العمل.

مادة (3)

تكون الإجازة السنوية لمن يمارس الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة المذكورة في المادة (2) فقرة (1) ثلاثة أسابيع في السنة.

مادة (4)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار.

مادة (5)

على جميع الجهات المختصة -كل فيما يخصه- تنفيذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

صدر بمدينة رام الله بتاريخ: 6 / مايو/ 2004 ميلادية

الموافق: 16 / ربيع أول / 1425 هجرية.

غسان الخطيب

وزير العمل

تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2005م

بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات الهندسية

وزير العمل

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 م

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004م بلائحة الوقاية للعاملين من

أخطار العمل وأمراض المهنة.

وبناءً على مقتضيات المصلحة العامة.

قررنا التعليمات التالية:

مادة (1)

تسري هذا التعليمات على:

1- أعمال البناء

2- أعمال الإنشاءات الهندسية

مادة (2)

لغايات تطبيق هذه التعليمات يكون للكلمات والعبارات التالي المعاني المخصصة لها
أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

أعمال البناء: تعني أشغال البناء بما فيها أعمال الحفر وتشبيد المباني أو الهياكل
على اختلاف أنواعها، وكذلك تعديل تركيبها وتجديدها وإصلاحها وصيانتها (بما في
ذلك تنظيفها وطلاؤها) وهدمها.

أعمال الإنشاءات الهندسية المدنية: ومنها أعمال الحفر وتشبيد المطارات،
والأحواض، والأرصفة، والموانئ والممرات المائية والسدود، وإنشاءات الحماية
النهرية والبحرية والحماية من الانهيارات، والطرق العادية والطرق السريعة،
والجسور والإنفاق، والأشغال المتعلقة بتقديم الخدمات، مثل مد خطوط الاتصالات
وشبكات الصرف والماء والكهرباء. وكذلك تعديل هيكلها وإصلاحها وصيانتها
وهدمها.

المختص: هو الشخص المدرب كما يجب، ولديه خبرة كافية للعمل، ولا يعاني من
عيب جسماني وعجز يمنعه من أداء العمل على الوجه الاتم.

السقالة: تشمل جميع أنواع السقالات بما في ذلك المنصات والجسور المرتفعة والسلالم الثابتة والمنقولة والمناصب التي تستعمل لأداء العمل، كما تشمل الحواجز والألواح الواقية وغيرها من وسائل الوقاية.

الوصلة الفرعية: هي ما يربط السقالة ربطاً محكماً بالبنية أو الهيكل الثابت.

مادة (3)

مع مراعاة الأحكام الأخرى الواردة بهذه التعليمات يقام في كل مكان من أماكن العمل منافذ آمنة للدخول والخروج، ويعني لفظ "آمنة" اتخاذ جميع الاحتياطات الممكنة لتزويد المكان بالجسور والمنصات اللازمة للعمل على أن تكون مصنوعة جيداً ويكون عرضها مناسباً، ولها حواجز واقية لضمان عدم سقوط أحد سقوطاً عرضياً لمسافة تزيد عن مترين.

مادة (4)

مع مراعاة الأحكام الأخرى الواردة بهذه التعليمات إذا تطلب أداء العمل أن يكون من فوق الأرض أو من أي قسم من أقسام إحدى البنايات أو من أي بناء ثابت آخر وجب توفير السقالات أو السلالم وتنبيتها في مكان العمل وصيانتها على أن تكون هذه السقالات أو السلالم كافية ومناسبة ومأمونة لأداء العمل المطلوب، وفي حالة العمل في بنايات مرتفعة تحتاج إلى سقالة يزيد ارتفاعها على عشرة أمتار فإن كافة الأجزاء الهيكلية للسقالة يجب أن تكون معدنية.

مادة (5)

يحظر تركيب السقالات وتفكيكها إلا من قبل الشخص المختص إذا زاد ارتفاعها عن ستة أمتار

مادة (6)

- 1- يشترط في السقالة وفي أجزائها ما يلي:
 - أ- أن تكون مصنوعة صنفاً جيداً .
 - ب- أن تكون موادها كافية ومناسبة وسليمة.
 - ج- يجب أن تكون الأخشاب المستخدمة في السقالات غير مدهونة وغير معالجة بأية مادة يحول دون ملاحظة عيوبها.
 - د- أن تتركب وفقاً للطرق الهندسية الجيدة.

- هـ- أن تكون قوتها مناسبة للغرض من استعمالها وان تدعم بالشدادات والدعامات والوصلات الفرعية كما هو محدد هنا إذا لزم الأمر.
- و- أن تراعي صيانتها مراعاة تامة.
- 2- تحفظ السقالات وأجزاؤها في حالة عدم استعمالها في مكان آمن مع مراعاة صيانتها مراعاة تامة.
- 3- يجب إن لا تترك السقالة مركبة أو مفككة بشكل جزئي ما تعلق إشارات ملائمة (لافتات تحذيرية) تحذر من استخدامها وما لم تسد جميع نقاط ومعايير الوصول إليها.

مادة (7)

- 1- عند تركيب السقالات يجب أن يراعى في القوائم والأعمدة ما يلي:
- أ- أن تكون عمودية وترتكز على أساسات متينة وان تكون مزودة بصفائح قاعدية ملائمة من شأنها حمايتها من التآرجح أو الحركة العمودية.
- ب- أن تكون متقاربة بما يكفل رسوخ السقالة واتزانها.
- ج- أن تكون مدعمة من الأمام بشكل قري.
- 2- توصل الأخشاب المستعرضة والروافد الأفقية بعضها ببعض وبالقوائم وصلأ محكمأ.

مادة (8)

- 1- تثبت السلالم المؤدية إلى السقالة أو المعتبرة جزءاً منها أو المتخذة مكاناً للعمل تثبيتاً جيداً بحيث لا يسمح بانزلاقها أو ترحلقها عند طرفيها العلوي والسفلي أو تراوحها أو أن يخصص أحد العمال لإسناد السلم في حالة احتمال انزلاقه عند تعذر تثبيته.
- 2- يدعم جانبا السلم بدعامات سليمة يراعى فيها الاتزان
- 3- يجب أن يتجاوز السلم نقطة النزول أو العمل بمسافة لا تقل عن متر واحد إلا إذا توفرت مقابض مناسبة لليد.
- 4- يجب وضع السلم بزاوية آمنة في حوالي 75 درجة قياساً بسطح الأرض حوالي متراً واحد بعيداً عن الجدار عند القاعدة لكل أربعة أمتار من الارتفاع.

- 5- عند استعمال السلالم يشترط ما يلي:
- أ- استخدام كلتا اليدين في الصعود والنزول دون إشغال أيًا منهما بالحمل أو خلافه.
- ب- مواجهة السلم
- ج- تجنب حمل الأحمال الضخمة أو الثقيلة.
- د- تجنب لبس الأحذية التي تسبب أو تساعد على الانزلاق.
- 6- يجب أن تكون العوارض والقوائم خالية من النتوءات التي قد تؤذي العمال عند الإمساك بها.
- 7- تكون المسافات بين عوارض السلم متساوية لا تقل عن 25 سم ولا تزيد عن 30 سم.
- 8- يجب أن تثبت السلالم الدائمة تثبيتاً آمناً، وأن تجهز بمسند خلفي ابتداءً من ارتفاع اثنان ونصف متر إذا بلغ ارتفاع السلم الإجمالي ستة أمتار فأكثر، على أن تكون مصنوعة من الفولاذ.
- 9- تحفظ السلالم المعدنية من التآكل بتغليفها بدهان مانع للصدأ أو بأية وسائل أخرى ملائمة.
- 10- بالنسبة للسلالم القابلة للامتداد، يجب ترك مسافة تراكيبه بقدر درجتين على الأقل للأجزاء التي يصل طولها خمسة أمتار، وبقدر ثلاث درجات على الأقل للأجزاء التي يصل طولها إلى حوالي ستة أمتار.
- 11- إذا وجدت أية مخاطر نتيجة لوجود تمديدات كهربائية، فيجب استعمال السلالم الخشبية مع مراعاة أن تكون غير مبللة.
- 12- يحظر استعمال السلم للوصول إلى مكان العمل أو اتخاذ ذلك إذا كان مكان النزول أو نقطة العمل تزيد على عشرة أمتار في الارتفاع عن سطح الأرض إلا إذا أعدت بسطات للنزول على مسافات لا تزيد على عشرة أمتار على أن تحاط هذه البسطات بحواجز لحماية مستخدميها.
- 13- لا يجوز استعمال أي سلم في الحالات التالية:
- أ- أن يكون قد جرى إصلاحه بوساطة دقة بالمسامير أو ربط الأجزاء المكسورة بوساطة سلك أو حبل.
- ب- أن يكون محتويًا على درجة (أو أكثر) مكسورة أو مفقودة أو موضوعة في غير مكانها.
- ج- أن يكون مدهوناً على نحو يصعب معه اكتشاف أية تشققات.

مادة (9)

يشترط في السقالات البرجية المتحركة (ذات العجلات) ما يلي:

- 1- أن يجري تشييدها مع مراعاة استقرارها وتزويدها بثقل إضافي في أسفلها أو ربطها بوصلات فرعية إذا لزم الأمر.
- 2- يجب أن تكون الأبراج عمودية وأن لا تستخدم إلا على قاعدة متينة ومستوية.
- 3- يجب أن تكون لقوائم الأبراج المتنقلة عجلات متدرجة بقطر لا يقل عن 12,5 سم مثبتة في قاعدة القوائم، وتزود هذه العجلات المتدرجة بفرامل لا يمكن حلها بطريقة الصدفة.
- 4- يجب ألا يجري تحريكها لدى وجود أشخاص أو مواد على المنصة ولا يتم تحريكها عن طريق الدفع أو السحب عند قاعدتها.
- 5- يجب ألا يزيد ارتفاعها إذا استخدمت داخل المباني أو المنشأة عن ثلاثة أمتار ونصف البعد الأصغر لقاعدتها، وعن ثلاثة أمثال البعد الأصغر لقاعدتها إذا استخدمت خارج المباني أو المنشآت، على أن لا يقل هذا البعد عن 1,2 متر.
- 6- يجب أن لا يتعدى ارتفاع الأبراج المتحركة 9,6 متر حيث تكون حرة غير مثبتة إلى الهيكل والبناء أو 12 متراً حين يثبت البرج إلى الهيكل.

مادة (10)

يشترط في السقالات المعلقة ما يلي:

- 1- أن تكون مصنوعة صنعة جيداً من مواد سليمة وقوية وخالية من العيوب الظاهرة، وان تراعي صيانتها مراعاة تامة.
- 2- أن تكون مستندة إلى أذرع أو دعائم قوية، وأن تكون السلاسل أو الحبال المستعملة لها مشدودة بإحكام إليها وإلى الأذرع أو الدعائم، وان تنشأ وتركب بطريقة يكون معها كل جزء من أجزائها آمناً أو مصمماً بطريقة يؤمن معها ثبات السقالة.
- 3- أن تكون مزودة بالوسائل المناسبة لتقي مستعملها من السقوط، وان تكون خالية من الأدوات أو العوائق التي قد تشكل خطراً على مستعملها.
- 4- يجب ألا يعمل على هذه السقالات إلا العمال الذين تم تدريبهم على استخدام المعدات وأجهزة السلامة الخاصة بها.
- 5- أن يجري تركيبها بإشراف الشخص المختص مباشرة.

مادة (11)

يجب فحص السقالات والسقالات المعلقة وما شابهها من الأجهزة والمعدات فحصاً شاملاً من قبل الشخص المختص كما يلي:

- 1- قبل استخدامها.
- 2- مرة واحدة أسبوعياً على الأقل.
- 3- بعد كل ظروف جوية سيئة وبعد الانقطاع الطويل عن العمل.

مادة (12)

يشترط في كل منصة أو جسر أو سقالة تستعمل لأداء العمل، ويكون العامل عرضة للسقوط من فوقها لمسافة تزيد على مترين ما يلي:

- 1- أن تكون مفروشة بالألواح فرشاً متقارباً.
- 2- أن لا يقل عرضها عن 60 سنتيمتراً إذا كانت تستعمل كموطئ للقدم فقط ولا تقل عن 80 سنتيمتراً إذا استخدمت كموطئ للقدم ولوضع المواد عليها ولا يقل عن 1,1 متر إذا استخدمت لدعم أية منصة عمل أعلى منها.
- 3- أن تكون بها حواجز واقية لا يقل ارتفاعها عن 90 سم ولا يزيد عن 1,2 متر من سطح المنصة أو من مكان العمل المرتفع فوقها وألواح تقوية لا يقل ارتفاعها عن 10 سنتيمتر وترتكز حافتها على المنصة بحيث منع سقوط العمال أو الأدوات من الفتحات الجانبية للمنصة أو الجسر وتوفير وقاية إضافية على شكل حاجز متين يقع ما بين السياج الواقي في الأعلى واللوح الطرقي المرتكزة حافته على طرف المنصة في الأسفل ويتم وضعها على الجانب الداخلي من القوائم وإلا فيجب أن تثبت بإحكام لمنع حركتها إلى الخارج.

4- أن يتم إنشاؤها بحيث يكون الفراغ بين طرفي المنصة والبنية أصغر ما يكون من الناحية العملية وبفضل ألا يزيد في أية حال عن 30 سنتيمتراً وإذا زادت عن هذا الحد لأي ظرف كان فيجب إقامة دربزين وحواجز جانبية في هذا الجانب أيضاً.

مادة (13)

1- يشترط في الألواح المستعملة في سقالات العمل كالمنصات والجسور التي تعتبر جزءاً منها ما يلي:

أ- أن لا يقل سمكها عن 4 سم وأن لا يقل عرضها عن 20 سم.

- ب- أن لا تقل دعوماتها عن ثلاثة روافد أفقية.
- ج- أن تتجاوز هذه الألواح الدعومات الخارجية بما لا يقل عن 5 سم ولا يزيد عن أربعة أضعاف سماكة الألواح أو أن تكون محكمة الربط بحيث يستحيل انقلابها.
- د- أن تكون هذه الألواح متحاذاة ولا يسمح بتراكبها مطلقاً.
- 2- لا يجوز بأي حال من الأحوال استعمال ألواح بها شقوق أو التواءات.

مادة (14)

يركب على جانب الدرج المفتوح أو جانبه حاجز "درايزين" على طول امتداده، ويجب أن يكون قوياً بحيث يقي الأشخاص من السقوط.

مادة (15)

إذا كانت جوانب الأرضية والسقف أو منصات الرفع مفتوحة أو كان بها فتحات يحتمل أن يسقط منها أحد لمسافة تزيد على مترين، وجب وقاية العمال من خطرهما بالوسائل السالفة الذكر.

مادة (16)

- 1- إذا كانت أرضية المنصة أو مكان العمل أو الدرج أو الجسر زلقة، اتخذت الخطوات المناسبة لإزالة الزلق
- 2- يراعي أن تكون المنصة أو أماكن العمل الأخرى خالية من العوائق والمخلفات ومن المواد غير اللازمة.

مادة (17)

- 1- عند العمل فوق السقوف المنحدرة بزاوية ميل تزيد على 12,5 درجة تثبت في طرف السقف أسفل مكان العمل منصة وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة الخامسة عشرة إلا أنها يجب أن تكون عريضة تكفل حماية الشخص من السقوط على الأرض لو انزلق فوق السقف.
- 2- يحظر القيام بالعمل فوق هذه السقوف أو الحركة فوقها إلا باستعمال السلالم الزحافة المصنوعة صنعا جيداً.

مادة (18)

يحظر العمل بالمواد السهلة الانكسار أو بالقرب منها إلا إذا اتخذت الخطوات المناسبة وذلك بإعداد منصات العمل والجسور لضمان عدم سقوط العمال فوق أو خلال هذه المواد.

مادة (19)

لا يجوز وضع حمل فوق السقالة يفوق طاقتها وينبغي توزيع الحمل فوقها توزيعاً متساوياً.

مادة (20)

إذا تعذر من الناحية العملية مراعاة أي من الشروط المنصوص عليها في المواد (12،14،15،17) وجب ضمان سلامة العمال ما أمكن باستعمال شبكات السلامة أو أحزمة السلامة إذا تعذر نصب الشبكات، وفي حالة الأحزمة فلا يجوز مباشرة العمل إلا بارتدائها.

مادة (21)

يراعى في شبكات السلامة ما يلي:

- 1- توضع تحت المكان المرتفع الذي يتم فيه العمل على مسافة رأسية لا تزيد عن 7,5 متر. بشرط إبقاء مسافة كافية تحتها تمنع اصطدام مستعملها بالسطوح الواقعة أسفلها.
- 2- توضع في الأماكن المعرضة لحركة مرور العمال لحمايتهم من الأجسام الساقطة.
- 3- تمتد شبكات السلامة مسافة أفقية لا تقل عن 2,5 متر من حافة المكان الذي يجري فيه العمل.
- 4- لا يزيد مقياس الفتحات في شبكات السلامة عن (1010x) سم.

مادة (22)

يجب أن تثبت أحزمة السلامة إلى عنصر إنشائي أو أي شئ ثابت منفصل عن تجهيزات السقالات على أن يكون عنصر التثبيت قوياً بما يكفي.

مادة (23)

- 1- إذا تولد عن إحدى عمليات التصنيع أو الجليخ أو التنظيف أو النفث أو الرش أو المعالجة غبار أو بخار يحتمل أن يكون مضرًا بصحة العمال، اتخذت جميع الإجراءات العملية اللازمة لإزالة هذا الخطر وحماية العمال منه وذلك بتركيب دورة مناسبة للتهوية، أو باستعمال كمادات التنفس.
- 2- يحظر استعمال المحركات الداخلية الاحتراق الثابتة في مكان مغلق إلا بعد اتخاذ الإجراءات اللازمة بمد المواسير لنقل غازات الاحتراق والأبخرة من المحرك إلى الفضاء الخارجي، أو اتخاذ غيرها من الخطوات التي تكفل درء خطر هذه الغازات.

مادة (24)

- يشترط عند استعمال المركبات الميكانيكية والروافع الشوكية والشاحنات والجرارات والبولدوزرات ما يلي:
- 1- أن تكون في عهدة شخص مختص ملم ومتدرب.
 - 2- أن تكون في حالة جيدة وصالحة وسليمة.
 - 3- أن تستعمل استعمالاً مناسباً، وأن تحمل بطريقة صحيحة وللغرض الذي صممت من أجله، وإلا يكون تحميلها بحيث يخل بتشغيلها على الوجه السليم.
 - 4- أن تكون مزودة بمقاعد مناسبة لعدد الركاب أن كانت تستعمل لنقل الأشخاص.

مادة (25)

- يشترط في أعمال الهدم ما يلي:
- 1- أن يصدر بذلك تصريح من الجهات المختصة.
 - 2- أن تكون تحت الإشراف المباشر والدائم لشخص مختص.
 - 3- أن يقوم بها عمال لديهم دراية وخبرة في هذا المجال.
 - 4- أن تتم بعد قيام الجهات المختصة بقطع جميع الخدمات كالماء والغاز والكهرباء عن البناء المراد هدمه وإصدار شهادة بهذا الشأن.
 - 5- يجب أن توضع دراسة استقصائية لتصميم البناء الذي يتوجب هدمه وخصائصه الفيزيائية بغية اختيار طريقة العمل الآمنة.

- 6- يجب البدء في عمليات الهدم من الأدوار العليا مع اتخاذ اللازم نحو صلب الجدران البارزة من المباني والتي يخشى سقوطها مع وجوب فصلها فنياً قبل بدء الهدم.
- 7- يجب توفير سقالة مدعمة ذاتياً ومستقلة عن الجزء الخاضع للهدم من البناء حيث كان ذلك ممكناً.
- 8- لا يجوز إلقاء أنقاض الهدم من أعلى، بل يجب إزالتها إما بوساطة آلات رافعة أو مجاري مائلة محاطة بأسوار مع ضرورة تسوير مكان تجميع الأنقاض.
- 9- يتم تسييج منطقة الخطر المحيطة بالبناء المزمع هدمه ووضع الإشارات التحذيرية اللازمة حيثما يلزم.
- 10- يمنع الاستمرار في أعمال الهدم في الظروف الجوية السيئة التي يمكن أن تؤدي إلى انهيار المنشآت الضعيفة.
- 11- يجب ألا يترك مجال أمام تراكم الأنقاض مقابل الجدران أو على الأرضيات مع ما ينتج عن ذلك من خطر على الهيكل ينشأ عن تحميله فوق طاقته بشكل غير مقصود.

مادة (26)

يشترط في أعمال الحفريات ما يلي:

- 1- عند حفر خندق أو حفره يجب أن تبدأ عملية الحفر دائماً من أعلى إلى أسفل مع التحقق أن تكون بميل مناسب لتربة الأرض الجاري الحفر فيها، كما يجب أن تزود الحفر التي يزيد عمقها على 1,5 متر بدعائم خشبية متينة أو دعائم أخرى مناسبة لمنع انهيار الأتربة على الحفرة، وأن تجهز ممرات لعبور الأشخاص العاملين أو أي أشخاص آخرين إذا دعت الحاجة للعبور فوق المكان المحفور من جهة لأخرى.
- 2- يجب وضع حواجز الوقاية وإشارات التحذير الضوئية عند جميع الحفريات المجاورة للممرات والأرصفة والشوارع على أن يتم إضاءة الإشارات التحذيرية من غروب الشمس إلى شروقها، ويجب تغطية جميع الآبار وحفر الاستكشاف أو تسييجها على أن يتم ردمها فور الانتهاء من الغرض الذي حفرت لأجله.

- 3- يجب أن لا تضر الحفرة بأي مبنى أو هيكل مجاور، حيث يتعين اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من النتائج المترتبة على انهيار أو سقوط ناشئ عن ترزيع مبنى أو هيكل ما من خلال أعمال الحفر القائمة.
- 4- يجب أن تؤمن للعاملين في الحفر وسائل آمنة للوصول إلى هذه الحفر والخروج منها كالسلالم المحكمة التثبيت.
- 5- يجب إلا تخزين المواد والمعدات أو تنقل قرب حواف أية حفرة من الحفر، كما يجب إن تحفظ ركام المواد المحفورة بعيداً عن حواف الحفرة، وفي كلتا الحالتين يجب المحافظة على مسافة متر واحد بين حافة الحفرة والحافة القريبة للمواد والمعدات المخزنة والمواد المحفورة.
- 6- يجب أن توضع حواجز إيقاف ملائمة ومثبتة تثبتاً جيداً على سطح الأرض بغية الحيلولة دون انسياق العربات إلى الحفرة خلال قيامها بعملية القلب، كما يجب أن تكون هذه الحواجز مثبتة على مسافة بعيدة بشكل كاف عن الحافة لخطر انفصالها عن الحافة تحت تأثير أوزان هذه المركبات.
- 7- يجب أن يكون العمال على علم كامل بتدابير وعمليات الإنقاذ في حال تعرض احد زملائهم لخطر السقوط سهواً في احد الحفر.
- 8- قبل البدء بتنفيذ أعمال الحفريات يجب التأكد من عدم وجود خطوط خدمات تحت الأرض تتعارض مع أعمال الحفر وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- 9- يجب أن تكون عمليات الحفر تحت الإشراف المباشر والدائم لشخص مختص.

مادة (27)

- 1- توضع جميع الموصلات الكهربائية الرئيسية وصناديق المصاهر والكابلات وسائر اللوازم الكهربائية بحيث تكون محمية حماية خاصة ومصانة بما فيه الكفاية لتجنب خطر الصدمات الكهربائية.
- 2- قبل بداية أعمال أو عمليات ينطبق عليها هذه التعليمات وأنشاء سير العمل يجب اتخاذ كافة التدابير الضرورية لوقاية الأفراد العاملين من خطر أي كابل كهربائي حي سواء كان تحت سطح الأرض أو فوقها، أو أية أداة يمكن أن تكون مصدراً لمثل هذا الخطر نتيجة تشغيل أداة رفع أو حفر أو لأي سبب آخر، ويجب أن تتضمن هذه التدابير تفريغ الكابل أو الجهاز من الشحنة الكهربائية أو إقامة حواجز مناسبة لمنع الاقتراب من منطقة الخطر.

مادة (28)

لا يجوز مطالبة العامل برفع أو نقل أو تحريك حمل ثقيل يحتمل أن يسبب له إصابة في جسمه.

مادة (29)

- 1- لا يجوز وضع المواد غير اللازمة والمخلفات وغيرها أو تركها في مكان يعيق مرور العمال فوق منصات العمل أو الجسور أو غيرها من الأماكن التي يمرون بها بل ينبغي التقاطها وترتيبها أو تخزينها بشكل لا يعيق مرور العاملين.
- 2- يحظر ترك الألواح التي تحتوي على مسامير بارزة في الأماكن التي يحتمل أن تسبب إصابة لأحد.

مادة (30)

يجب إضاءة أماكن العمل والممرات المؤدية إليها والأماكن التي تجري فيها عمليات الرفع والإنزال وكافة الفتحات الخطرة على العمال إضاءة كافية ومناسبة بالمصابيح الاصطناعية إذا لزم الأمر.

مادة (31)

إذا كانت إحدى العمليات تثير غباراً أو جسيمات مادية أو إشعاعات يحتمل أن تصيب أحد العمال بأذى في عينه، فيجب توفير نظارات السلامة المناسبة أو حواجز وقاية الوجه لتفادي هذا الخطر.

مادة (32)

في حالة القيام بأية عملية أو عمل ينجم عنه ضوضاء تتجاوز شدتها 85 (ديسبيل) يجب أن يزود الأشخاص العاملون في هذه العملية بغطاء للأذن أو أية وقاية أخرى لحماية الأذن من التعرض للأذى.

مادة (33)

يلتزم أصحاب الأعمال بتوفير قبعات السلامة وأحذية السلامة وغيرها من الملابس الواقية كلما كان ذلك ضروريا لتلافي الإصابات ويلتزم العمال بلبسها لدرء الخطر عنهم.

مادة (34)

1- يحظر رمي مواد السقالات والأدوات والمخلفات أو قذفها من مكان مرتفع بطريقة يحتمل أن تسبب إصابة لأحد، بل ينبغي إنزالها بطريقة صحيحة إلا في حالة استعمال مزلق مناسب.

2- إذا كان العمل يجري في هدم قسم من أقسام إحدى البنايات أو يجري تحطيمه وخاصة باستعمال السقالة، فيجب أن تتخذ جميع الاحتياطات اللازمة لضمان وجود الأشخاص غير المشتركين في عملية الهدم خارج مجال الخطر.

مادة (35)

يحظر دخول الأشخاص أو بقاءهم في مكان مغلق يشك أن نسبة الأوكسجين في الهواء قليلة، أو يحتمل أن تصبح قليلة مما يعرضهم للغثيان ما لم تتوافر الشروط التالية:

1- أن يكون في هذا المكان تهوية مناسبة (ويحظر استعمال الأوكسجين المضغوط لهذا الغرض).

2- أن يفحصه شخص مختص ويجيز الدخول فيه دون استعمال أجهزة التنفس.

3- أن تتوفر لاستعمالهم أجهزة للتنفس من النوع المصمم لهذا الغرض، وان يرتدوا هذه الأجهزة عند دخولهم.

مادة (36)

1- يحظر دخول الأشخاص أو بقاءهم في مكان مغلق يشك بوجود أبخرة خطيرة فيه، يحتمل أن تعرضهم للغثيان، ما لم يكونوا مرتدين أجهزة للتنفس من النوع المناسب المصمم لأغراض هذه المادة، أو أن يكون شخصاً مسؤولاً قد أجاز الدخول فيه دون أجهزة التنفس لمدة محددة، وأن هذه المدة المحددة لم تزل سارية، ومع ذلك يحظر دخول الشخص أو بقاءه في هذا المكان دون جهاز للتنفس ما لم يكن على علم تام بموعد انقضاء هذه المدة المحددة.

2- لا يجوز التصريح بالدخول في المكان المغلق وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة إلا بعد التأكد مما يلي:

أ- اتخاذ الخطوات الفعالة لمنع دخول الأبخرة الخطرة.

ب- إزالة الأوحال أو غيرها من الرواسب التي يحتمل أن تنبعث منها أبخرة خطيرة والتأكد من عدم احتواء المكان على مواد أخرى يحتمل أن تنبعث منها أبخرة خطيرة.

ج- تهوية المكان تهوية مناسبة، والتأكد من خلوه من الأبخرة الخطرة واحتوائه على هواء مناسب للتنفس، ويستثنى في تطبيق البند (ب) من الفقرة السابقة الرواسب أو المواد الأخرى التي يحتمل أن تنبعث منها أبخرة خطيرة بكميات تقل عن الحدود الخطرة والضارة بالصحة الذي يمكن أن تصل إليه المادة أو السائل المعني.

د- يجب ألا يعمل أقل من عاملين في الأعمال التي تتم في الأماكن المغلقة، ويجب أن يكون أحد الشخصين خارج المكان المغلق لأجل الإنقاذ أو المساعدة، وعلى اتصال دائم بوساطة الصوت أو النظر.

هـ- إذا كان أحد العمال مكلفاً بعمل داخل مكان مغلق تنطبق عليه أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، فيجب أن تكون الأجهزة المبينة أدناه متوفرة وموضوعة في متناول اليد وهي ما يلي:

(1) جهازان على الأقل من أجهزة التنفس المناسبة وفقاً لأحكام هذه المادة في مكان العمل.

(2) جهازان احتياطيان على الأقل من أجهزة التنفس في المخازن القريبة من مكان العمل.

(3) مصباح يدوي مناسب وفقاً لأحكام هذه المادة مع كل جهاز من أجهزة التنفس.

(4) حزامان أو حبلان على الأقل مناسبان للإنقاذ.

(5) جهاز لمكافحة الحريق.

3- يجب صيانة هذه الأجهزة والأحزمة والحبال والمصابيح، وفحصها واختبارها مرة على الأقل في الشهر، أو بين فترات يحددها الشخص المختص بها، وتثبت نتيجة هذا الفحص في تقرير يوقعه من يقوم بالفحص، ويحتوي على البيانات اللازمة، ويكون في متناول يد المفتشين عند طلبهم.

4- يدرّب عدد كاف من العمال على استعمال الأجهزة المشار إليها في الفقرة السابقة من هذه المادة وعلى عملية التنفس الاصطناعي.

مادة (37)

يعد لجميع العمال وسائل الوقاية المناسبة عند العمل بأجهزة القطع أو اللحام التي تعمل بالأكسجين أو الغاز القابل للاشتعال أو البخار المضغوط أو أثناء القيام بنقل

الصفائح المعدنية والألواح وغير ذلك من الأعمال التي تتطلب استعمال هذه الوسائل.

مادة (38)

لا يجوز استخدام طلاء الرصاص بطريقة الرش في عمليات الصبغة الداخلية لأي جزء من أجزاء البناية أو الإنشاءات.

مادة (39)

يجب عند استعمال الأدوات التي تعمل بطريقة الخرطوش أن يتم مراعاة الاشتراطات التالية:

- 1- ألا تتطلق عفوياً نتيجة سقوط الأداة على الأرض، وإلا يمكن إطلاقها إلا إذا كانت تضغط بشدة على السطح الجاري العمل به.
- 2- أن تكون مزودة بحاجز يمنع تطاير الشظايا.
- 3- أن يجري تشغيلها بواسطة شخص مدرب تدريباً كاملاً على استعمالها وعلى الإجراءات التي يتعين إتباعها في حالة حدوث خلل عند إطلاق الخرطوش.
- 4- ألا تستعمل هذه الآلة من على السلالم إطلاقاً.
- 5- أن تخلق المنطقة المحيطة بمكان تثبيت الخرطوش من الأشخاص.

مادة (40)

يجب أن تكون أية إنشاءات مؤقتة بما في ذلك قوالب الخرسانة، تقام لغرض التشغيل أو تنفيذ العمل ولا ينطبق عليها وصف السقالة كما هو وارد في هذه التعليمات (وبالنظر إلى الغرض الذي تستخدم لأجله)، جيدة البناء والتركيب وعلى قدر كاف من المتانة والاستقرار وأن تكون مصنوعة من مادة خالية من العيوب وأن تكون صياغتها كافية.

مادة (41)

- 1- يجب أن تتخذ كافة التدابير العملية باستخدام الشدادات أو المساند أو القوائم أو غير ذلك من وسائل التثبيت كلما كان هذا ضرورياً لمنع تعرض أي شخص للخطر نتيجة انهيار أي جزء من المبنى بسبب حالة ضعف مؤقت أو بسبب عدم استقرار البناية أو الإنشاءات أو أي جزء من هذه أو تلك قبل إتمام تشييد البناء أو الإنشاءات.

2- حينما يجري أي عمل يحتم معه أن يقلل أو يؤثر على استقرار وسلامة أي جزء من مبنى قائم أو إنشاءات قائمة أو تحت الإنشاء بما يعرض أي شخص للخطر يجب اتخاذ كافة التدابير العملية اللازمة عن طريق دعائم أو غيرها للحيلولة دون أن يتعرض أي شخص للخطر نتيجة انهيار المبنى أو الإنشاءات أو سقوط أي جزء منها.

مادة (42)

يلغى كل ما يخالف هذه التعليمات.

مادة (43)

على جميع الجهات المختصة- كل فيما يخصه- تنفيذ هذه التعليمات، ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.
صدرت بتاريخ 20/2/2005 ميلادية
الموافق 11/1/1426 هجرية

غسان الخطيب
وزير العمل

**تعليمات وزير العمل رقم (3) لسنة 2005م
بحدود الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين
في مجال الأشعة المؤينة**

وزير العمل

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004م بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل
وأمرض المهنة وبناءً على مقتضيات المصلحة العامة،
قررنا التعليمات التالية:

مادة (1)

تكون حدود الجرعة السنوية القصوى (mSv) (ميلي سيفرت) المسموح التعرض لها للعاملين
في مجال الأشعة المؤينة وفق ما هو مبين في الجدول المرفق.

مادة (2)

تكون حدود الجرعة السنوية القصوى (mSv) (ميلي سيفرت) المسموح التعرض بالنسبة
للنساء الحوامل (10 mSv) طوال فترة الحمل على جرعات بمعدل (1 mSv) في الشهر.

مادة (3)

في التعرضات الشاذة وحالات الطوارئ بالنسبة للأفراد العاملين في التدخل وفي الظروف
التي تتطلب إنقاذ الغير يكون التعرض (100 mSv) مع تحديد (250 mSv) لفترة الحياة.

مادة (4)

يلغى كل ما يخالف هذه التعليمات

مادة (5)

على جميع الجهات المختصة- كل فيما يخصه- تنفيذ هذه التعليمات، ويعمل بها من تاريخ
نشرها في الجريدة الرسمية.

صدرت بتاريخ : 2005/2/20 ميلادية

الموافق 1426/1/11 هـ

غسان الخطيب

وزير العمل

الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة

حدود الجرعة بالنسبة للعاملين

(mSv) التطبيق 100 (mSv) لكل خمس سنوات بمعدل 20 (mSv) سنوياً على أن لا يتجاوز التعرض 50 (mSv) في السنة الجرعة الفعالة (جرعة كامل الجسم) 150 الجرعة المكافئة لعدسة العينين 200 الجرعة المكافئة للأعضاء التناسلية 250 الجرعة المكافئة لكل من (الثدي، الرئتين، الغدد) 500 الجرعة المكافئة لكل من (الأطراف العلوية والسفلية، الجلد، العظام)

**تعليمات وزير العمل رقم (4) لسنة 2005م
بالمستويات الآمنة لشدة الضوضاء في أماكن العمل**

وزير العمل

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004م بلانحة الوقاية للعاملين من
أخطار العمل وأمراض المهنة
وبناءً على مقتضيات المصلحة العامة،
قررنا التعليمات التالية:

مادة (1)

تحدد مدة تعرض العمال لمستوى ضوضاء أعلى من (85) ديسبل وحتى (115) ديسبل (أ). وفقاً لما يلي: 85 90 95 100 105 110 115
dB(A) 8/1 4/1 2/1 1 2 4 8 مدة التعرض اليومي بالساعة

مادة (2)

في حالة التعرض لمستويات مختلفة من الضوضاء تزيد في مستوى شدتها عن (85) ديسبل لفترات متقطعة خلال ساعات العمل اليومي تستخدم لتقييم خطورة التعرض، المعادلة الآتية: $1 + 2 + 1 + \dots + 1$ — — ب1 ب2 حيث (أ) تمثل مدة التعرض لمستوى معين من الضوضاء. و (ب) تمثل مدة التعرض المسموح بها عند ذلك المستوى ويعتبر مستوى شدة الضوضاء قد تجاوز الحدود المسموح بها إذا تجاوزت نتيجة المعادلة العدد واحد صحيح.

مادة (3)

1- تكون المستويات المسموح بها بالنسبة للضوضاء المتقطعة الناتجة عن استخدام المطارق الثقيلة، وفقاً لما يلي: 115 120 125 130 135 140 145 150 مستوى شدة الضوضاء 30000 10000 3000 1000 300 100 30 10 عدد الطرقات المسموح بها في اليوم الواحد

2- يعتبر مستوى شدة الضوضاء الناتجة عن استخدام المطارق الثقيلة (150) ديسبل كحد أقصى ولا يجوز تجاوزه بأي حال من الأحوال. تكون الفترة بين كل

طريقة ثانية واحدة أو أكثر وإذا كانت هذه الفترة أقل من ثانية تعتبر الضوضاء مستمرة ويطبق عليها المستويات المبينة في المادة (1)

مادة (4)

يلغى كل ما يخالف هذه التعليمات.

مادة (5)

على جميع الجهات المختصة- كل فيما يخصه - تنفيذ هذه التعليمات، ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

صدرت بتاريخ : 2005/2/20 ميلادية

الموافق 1426/1/11 هجرية

غسان الخطيب

وزير العمل

تعليمات وزير العمل رقم (5) لسنة 2005م
بالمستويات الآمنة لشدة الإضاءة في أماكن العمل

وزير العمل

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلانحة الوقاية للعاملين من
أخطار العمل وأمراض المهنة
وبناءً على مقتضيات المصلحة العامة،
قررنا التعليمات التالية:

مادة (1)

تكون مستويات الإضاءة الآمنة في أماكن العمل وفق ما هو مبين في الجدول
المرفق.

مادة (2)

مستويات الإضاءة في الجدول الآتي تعتبر الحد الأدنى في الأعمال والأماكن
المذكورة فيه.

مادة (3)

تقاس شدة الإضاءة عند مستوى العمل (على ارتفاع متر واحد من مستوى الأرضية).

مادة (4)

يلغى كل ما يخالف هذه التعليمات.

مادة (5)

على جميع الجهات المختصة- كل فيما يخصه- تنفيذ هذه التعليمات، ويعمل بها من
تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

صدرت بتاريخ : 2005/2/20 ميلادية

الموافق 1426/1/11 هجرية

غسان الخطيب

وزير العمل

جدول المستويات المأمونة لشدة الإضاءة في أماكن العمل

النشاط لوكس الممرات والطرقات 30 مخازن المواد الأولية والمصنعة 100 أعمال منخفضة الدقة مثل:

- أ - تجميع الأجزاء الكبيرة وأعمال التشييد والبناء
- ب - أعمال الفحص العادية- العمل أمام الماكينات او الطاولات
- ج - العمل المكتبي العادي....الخ 300 أعمال متوسطة الدقة مثل:
- أ - المراحل الأولية للصقل والتلميع - أعمال الفحص الصعبة
- ب - باختبار جودة الألوان - فرز وتصنيف المنتجات
- ج - أعمال فحص أكثر صعوبة - أعمال الحسابات....الخ 700 أعمال عالية الدقة مثل:

- أ - أعمال عالية الدقة أمام الماكينات
- ب - بالمراحل المتوسطة للصقل والتلميع
- ج - الكمبيوتر، الآلات الكاتبة...الخ 1000 أعمال متناهية الدقة مثل:
- أ-لحام الأجزاء الدقيقة جداً
- ب - تجميع واختبار الساعات والمجوهرات
- ج - أعمال الطلاء والخراطة الدقيقة
- د - التصميم والرسم الهندسي.... الخ 1500

تعليمات وزير العمل رقم (6) لسنة 2005م
بالمستويات الآمنة لدرجات الحرارة في أماكن العمل

وزير العمل

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية للعاملين من
أخطار العمل وأمراض المهنة
وبناءً على مقتضيات المصلحة العامة،
قررنا التعليمات التالية:

مادة (1)

تكون المستويات الآمنة للوطأة الحرارية في أماكن العمل وفق ما هو مبين في
الجدول رقم (1).

مادة (2)

تكون المستويات الآمنة لفترات التعرض لدرجات الحرارة المنخفضة وفق ما هو
مبين في الجدول رقم (2)

مادة (3)

يلغى كل ما يخالف هذه التعليمات.

مادة (4)

على جميع الجهات المختصة- كل فيما يخصه- تنفيذ هذه التعليمات، ويعمل بها من
تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.
صدرت بتاريخ: 2005/2/20 ميلادية
الموافق 1426/1/11 هجرية

غسان الخطيب

وزير العمل

المستويات الآمنة للوطأة الحرارية في أماكن العمل

جدول رقم (1)

نظام العمل والراحة كل ساعة عمل خفيف عمل متوسط عمل شاق عمل مستمر 30
26,7 25 25% عمل - 25% راحة 30,6 28 25,9 50% عمل - 50% راحة
31,4 29,4 27,9 25% عمل - 75% راحة 32,2 31,1 30 تحسب درجات
الوطأة الحرارية بالدرجة المئوية للتر مومتر المبلل الأسود لمختلف ظروف العمل
باستخدام المعادلات الآتية: التعرض في الأماكن المكشوفة مع التعرض لأشعة
الشمس المباشرة درجة حرارة الترمومتر المبلل الأسود = 0.7 قراءة الترمومتر
المبلل (WB) + 0.2 قراءة ترمومتر جلوب (GT) + 0.1 قراءة الترمومتر الجاف
(DB). 2- العمل داخل أماكن مغطاة أو العمل في الظل بالأماكن المكشوفة. درجة
حرارة الترمومتر المبلل الأسود = 0.7 قراءة الترمومتر المبلل المبلل (WB) +
0.3 قراءة ترمومتر جلوب (GT) المستويات الآمنة لفترات التعرض لدرجات
الحرارة المنخفضة جدول رقم (2) درجات الحرارة C أقصى فترة تعرض مسموح
بها في اليوم - 1 م - 18 م لا توجد مدة قصوى طالما أن العامل سليم ويرتدي
ملابس وقاية كافية وملئمة. - 19 م - 35 م الوقت الكلي للتعرض داخل المكان لا
يتعدى أربع ساعات بالتناوب ساعة عمل تتبعها ساعة راحة. - 36 م - 57 م
مجموع فترات التعرض الكلي في اليوم لا يتجاوز ساعة واحدة على فترتين كل
منهما 30 دقيقة بفاصل 4 ساعات، ويمكن تقسيمها إلى أربع فترات كل منه 15
دقيقة بفاصل زمني ساعتين بين كل تعرض وآخر. - 58 م - 64 م الوقت الكلي
المسموح فيه بالتعرض في اليوم يقدر بخمس دقائق على أن يزود العامل بغطاء
كامل للرأس محكم القفل، مزود بأنبوبة ملاصقة للجسم تبدأ من أسفل الساق لإتاحة
الفرصة الكافية لتسخين هواء الشهيق.

**تعليمات وزير العمل رقم (7) لسنة 2005م
بوقاية العاملين في أعمال الغاز والمواد البترولية**

وزير العمل

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (29) لسنة 2004 بلانحة الوقاية للعاملين من
أخطار العمل وأمراض المهنة
وبناءً على مقتضيات المصلحة العامة،

مادة (1)

مع مراعاة جميع شروط السلامة العامة التي تقررها الجهات والوزارات المختصة،
وشروط السلامة والصحة المهنية المقررة من قبل وزارة العمل، يلتزم صاحب العمل
باتخاذ كافة الاحتياطات والتدابير بما يكفل وقاية العاملين لديه من مخاطر أعمال
الغاز والمواد البترولية خاصة المخاطر المتعلقة ب:
أ- التعامل مع المواد البترولية ونقلها.
ب- تخزين المواد البترولية والغاز.

مادة (2)

على صاحب العمل تدريب العاملين لديه على كيفية تعبئة الأسطوانات وكيفية نقل
الأسطوانة بعد التعبئة، مع مراعاة ما يلي:
أ- إغلاق الأسطوانة جيداً قبل نقلها.
ب- عدم درجة أو قذف الأسطوانة لتفادي سقوطها أو الاصطدام بأجزاء صلبة.
ج- وضع الاسطوانة بشكل رأسي على القاعدة.
د- حفظ الاسطوانات بعيداً عن مصادر الحرارة.
هـ- إبعاد الاسطوانات الفارغة عن مواقع التخزين.

مادة (3)

أ- يجب على صاحب العمل تزويد العمال بكمامات خاصة للعاملين لديه في محطات
أو مستودعات الغاز، وبأحذية خاصة بدون مسامير للعاملين في محطات الغاز،
وأحذية خاصة بمحطات تعبئة الوقود تضمن عدم ترحلق العاملين.
ب- تزويد العمال بكفوف خاصة للوقاية من الغاز والمواد البترولية.

مادة (4)

يراعى في محطات الغاز ومحطات المحروقات توفير اشتراطات السلامة والوقاية التالية:

- أ) إنشاء خزان مياه تخصص له مضخة مياه تعمل عند الحاجة.
- ب) وضع لوحات إرشادية تمنع التدخين.
- ج) أن تكون منصة تعبئة الغاز من الباطون ومفروشة بعازل يمنع الاحتكاك أثناء التنزيل والتحميل.
- د) سير متحرك لنقل الاسطوانات من السيارة أو المركبة إلى المنصة، ونقلها بواسطة سير متحرك من المنصة وهي مليئة إلى المركبة.
- هـ) تجنب تراكم الشحنات الكهربائية الساكنة بإجراء التوصيل الأرضي للخزان.
- و) أن تكون الأماكن القريبة من خزانات الغاز نظيفة وخالية من الأعشاب والتراكبات القابلة للاشتعال.
- ز) وضع المولد الكهربائي في غرفة مستقلة وذات تهوية جيدة مع توفير جهاز إطفاء يعمل تلقائياً.
- ح) أن تتوفر في محطات تعبئة الغاز ومحطات المحروقات جميع مواصفات وشروط السلامة التي تقرها الوزارات والجهات المختصة الأخرى.

مادة (5)

- يجب على صاحب العمل مراعاة اشتراطات السلامة التالية في مستودعات الغاز:
- أ) ألا تقل مساحة المستودع عن (24) متراً مربعاً، وأن تكون ارتدادات المستودع بمسافة لا تقل عن (10) أمتار عن أي سكن يقع بالقرب من أضلاعه.
 - ب) عدم استعمال مكان البيع ومستودع التخزين لإيداع أي نوع من البضائع تحت أي وصف أو شكل.
 - ج) عدم الاحتفاظ بأكثر من (5) أسطوانات مليئة بالغاز داخل مكان بيع الأسطوانات ويسمح بوضع الأسطوانات الفارغة
 - د) أن تكون أرض المستودع معزولة بمادة تمنع الاحتكاك
 - هـ) أن تكون التوصيلات الكهربائية معزولة وأن تكون مفاتيح تشغيل الكهرباء خارج مبنى المستودع. و) وضع إشارات تحذيرية تدل على وجود الغاز ومنع التدخين

- ز) أن توضع أسطوانات إطفاء الحريق على باب المستودع في مكان ظاهر وأن يكون مصدر مياه قريب مع خرطوم قاذف للإطفاء.
- ح) أن يفتح باب المستودع إلى الخارج.
- ط) أن يكون مستوى أرض المستودع أعلى من الأرضية الخارجية بحوالي 20 سم
- ي) إذا كان المستودع في العراء (مكشوف) يجب أن يحاط بسور لا يقل ارتفاعه عن متر ونصف مع وجود مظلة واقية من الحرارة.
- ك) أن ترتب الأسطوانات في المستودع بشكل صفوف منتظمة بشرط أن تكون المسافة بين الصف والآخر 50 سم وسهلة الحركة.
- ل) أن تخزن الأسطوانات بطريقة عمودية وغير مائلة.

مادة (6)

يجب على العامل الذي يعمل على مركبات نقل وتوزيع الغاز والمحروقات الالتزام بما يلي:

- أ) المعرفة بطرق التنزيل والتحميل الآمنة للأسطوانات، وكيفية استعمال إطفائية الحريق.
- ب) الامتناع عن التدخين أثناء مزاولته للعمل في نقل وتوزيع الغاز أو المواد البترولية.
- ج) الامتناع عن تحميل أي نوع من البضائع مع أسطوانات الغاز أو المحروقات.

مادة (7)

يلغى كل ما يخالف هذه التعليمات.

مادة (8)

على جميع الجهات المختصة- كل فيما يخصه- تنفيذ هذه التعليمات، ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

صدرت بتاريخ: 2005/2/20 ميلادية

الموافق 1426/1/11 هجرية

غسان الخطيب

وزير العمل

تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2012م

بشأن محددات وعناصر الحد الأدنى للأجر

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م،
وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى
للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية،
وبناءً على مقتضيات المصلحة العامة،
أصدرنا التعليمات التالية:

مادة (1)

لغايات تنفيذ هذه التعليمات، يقصد بالعامل كل من يتقاضى أجراً شهرياً أو يومياً أو
بالساعة يقل عن الحد الأدنى للأجر الوارد في قرار مجلس الوزراء.

مادة (2)

يلتزم صاحب العمل بالآتي:

1. تعديل أجر العامل اعتباراً من الأول من كانون الثاني لعام 2013م ممن يقل
أجره عن الحد الأدنى المقرر.
2. تسوية حقوق العامل على الأجر للفترة السابقة لنفاذ قرار مجلس الوزراء بشأن
الحد الأدنى للأجر، مع مراعاة أحكام الأشعار ومكافأة نهاية الخدمة الواردة في
قانون العمل الفلسطيني.

مادة (3)

على جميع الجهات المختصة ، كل فيما يخصه ، تنفيذ هذه التعليمات ، ويعمل بها
من تاريخ صدورها وتنتشر في الجريدة الرسمية.
صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 5/11/2012 ميلادية
الموافق: 20/ ذو الحجة/ 1433 هجرية

د. أحمد المجدلاني
وزير العمل

قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013م

بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م

وزير العمل،
بعد الاطلاع على قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، ولا سيما المادتين (3، 7) منه،
وبناءً على ما أقرته لجنة السياسات العمالية بجلستها المنعقدة بتاريخ 3/4/2013م،
وبناءً على مقتضيات المصلحة العامة،
وبناءً على الصلاحيات المخولة لنا قانوناً،
قررنا ما يلي:

مادة (1)

يكون للكلمات والعبارات حيثما وردت المعاني المخصصة لها أدناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:
الوزارة : وزارة العمل.
الوزير : وزير العمل.
القانون : قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م.
صاحب المنزل : صاحب العمل الذي يؤدي خادم المنزل العمل لمصلحته ولخدمته.
خادم المنزل : كل شخص يؤدي عملاً منزلياً وفق أحكام هذا القرار لدى صاحب المنزل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه لعمله تحت إدارته وإشرافه.

مادة (2)

لغايات أحكام هذا القرار يقصد بالعمل المنزلي العمل المتعلق بالأداء الطبيعي لخدمة صاحب المنزل أو أسرته كأعمال التنظيف، الطبخ، كي الملابس، إعداد الطعام، رعاية أفرادها، شراء احتياجات المنزل، توصيل الأولاد وإعادتهم لقاء أجر بشكل مستمر أو متقطع، وسواء كان العمل دائماً أو مؤقتاً، أو عرضياً أو موسمياً.

مادة (3)

يسري أحكام هذا القرار على خدم المنازل ومن في حكمهم، وهو كل شخص يقوم بأعمال خدمة تتصل مباشرة بالأسرة والأعمال المنزلية فيها، وتشمل كل من:

- أ. يؤدي العمل المنزلي داخل المنزل أو خارجه لمصلحة صاحب المنزل وبناء على طلبه.
- ب. يقيم مع الأسرة أو غير مقيم معها.
- ج. فلسطينياً أو أجنبياً.
- د. بلغ سن العمل المسموح به وفقاً لأحكام القانون.

مادة (4)

ينظم عقد العمل المنزلي وفق النموذج الذي تعتمده الوزارة لهذه الغاية على ثلاث نسخ مكتوبة باللغة العربية، ويحتفظ كل من صاحب المنزل والخادم المنزلي والوزارة بنسخة منه.

مادة (5)

يلتزم صاحب المنزل بالآتي:

1. دفع الأجر نقداً للعامل المنزلي بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المعمول به، على أن يحتفظ صاحب المنزل بمستند يثبت دفعه له.
2. استخدام الخادم المنزلي في مكان إقامته المعتاد مع أسرته، ولا يحق لأحد غير صاحب المنزل وأفراد أسرته إصدار أوامر له للعمل.
3. معاملة الخادم المنزلي باحترام وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه، وتأمين جميع احتياجاته من ملابس ومأكل ومشرب وغرفة مبيت إذا لزم، والإضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية.
4. تأمين الخادم المنزلي ضد إصابات العمل وأمراض المهنة.
5. إجراء الفحوص الطبية الابتدائية التي تثبت خلوه من الأمراض والفحوص الدورية على نفقة صاحب المنزل.

مادة (6)

يلتزم خادم المنزل بالالتزامات الآتية:

1. تأدية العمل بإخلاص وأمانة والمحافظة على أسرار المنزل وأدواته والآلات، ولا يعتبر الخادم مسؤولاً عن خلل هذه الأدوات نتيجة أي ظرف طارئ أو قوة قاهرة.

2. على خادم المنزل إعلام صاحب المنزل قبل ترك المنزل أو مغادرته أو التغيب عنه لأي سبب من الأسباب.

مادة (7)

1. تكون مجموع الأوقات التي يؤدي فيها الخادم العمل المنزلي فعلياً عشر ساعات في اليوم الواحد، ولا يحتسب منها الأوقات التي يقضيها العامل دون عمل أو للراحة أو تناول الطعام.
2. لصاحب المنزل تنظيم أوقات أداء الخادم للأعمال المكلف بها خلال اليوم الواحد وفق ما تقتضيه طبيعة العمل المنزلي وحاجة المنزل.
3. على صاحب المنزل منح الخادم الفترة الكافية من ساعات النوم خلال اليوم الواحد، بما لا يقل عن ثمان ساعات يومية.

مادة (8)

1. يحق للخادم المنزلي يوم عطلة أسبوعية، يتم الاتفاق عليها بينه وبين صاحب المنزل، وفي حال اضطر صاحب المنزل لتشغيل الخادم يوم عطلته الأسبوعية فعلياً أن يعوضه بيوم آخر يتم الاتفاق عليه بينهما، ودفع أجره اليوم بيوم ونصف.
2. يحق للخادم المنزلي إجازة سنوية مدتها أربعة عشر يوماً مدفوعة الأجر وفقاً لما يتم الاتفاق عليه مع صاحب المنزل.
3. يحق للخادم المنزلي إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة.

مادة (9)

مع مراعاة أحكام الباب الثالث من القانون، تطبق على عقد العمل المنزلي أحكام تكوين العقد، وانتهائه، وإنهائه، والتعويض عنه، بالقدر الذي لا يتعارض وطبيعة العمل المنزلي.

مادة (10)

يلتزم صاحب المنزل والخادم المنزلي عند انتهاء أو/إنهاء مدة العقد أو مدة العمل بدفع الحقوق الناتجة عن انتهاء مدة العقد بإجراء مخالصة للحقوق العمالية بين الطرفين توقع بحضور مندوب الوزارة، ويحتفظ كل طرف بنسخة منها.

مادة (11)

تتخذ الوزارة في حال ورود أية شكوى أو معلومة إليها تتعلق بانتهاك حقوق أو التزامات أي من صاحب المنزل والخادم الإجراءات الآتية:

1. استدعاء كل من صاحب المنزل والخادم إلى الوزارة لحل الشكوى بشكل ودي.
2. إذا ثبت وجود أية مخالفة فيتم إنذار صاحب المنزل لتسويتها خلال مدة أسبوع من تاريخ إعلامه بها، وبخلاف ذلك يتم تحرير ضبط بحقه واتخاذ الإجراءات اللازمة المنصوص عليها في قانون العمل.

مادة (12)

مع مراعاة أحكام قانون العمل المتعلقة بالعقوبات ، يعاقب صاحب المنزل عن مخالفة أي من أحكام هذا القرار بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد عن (300) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار.

مادة (13)

يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

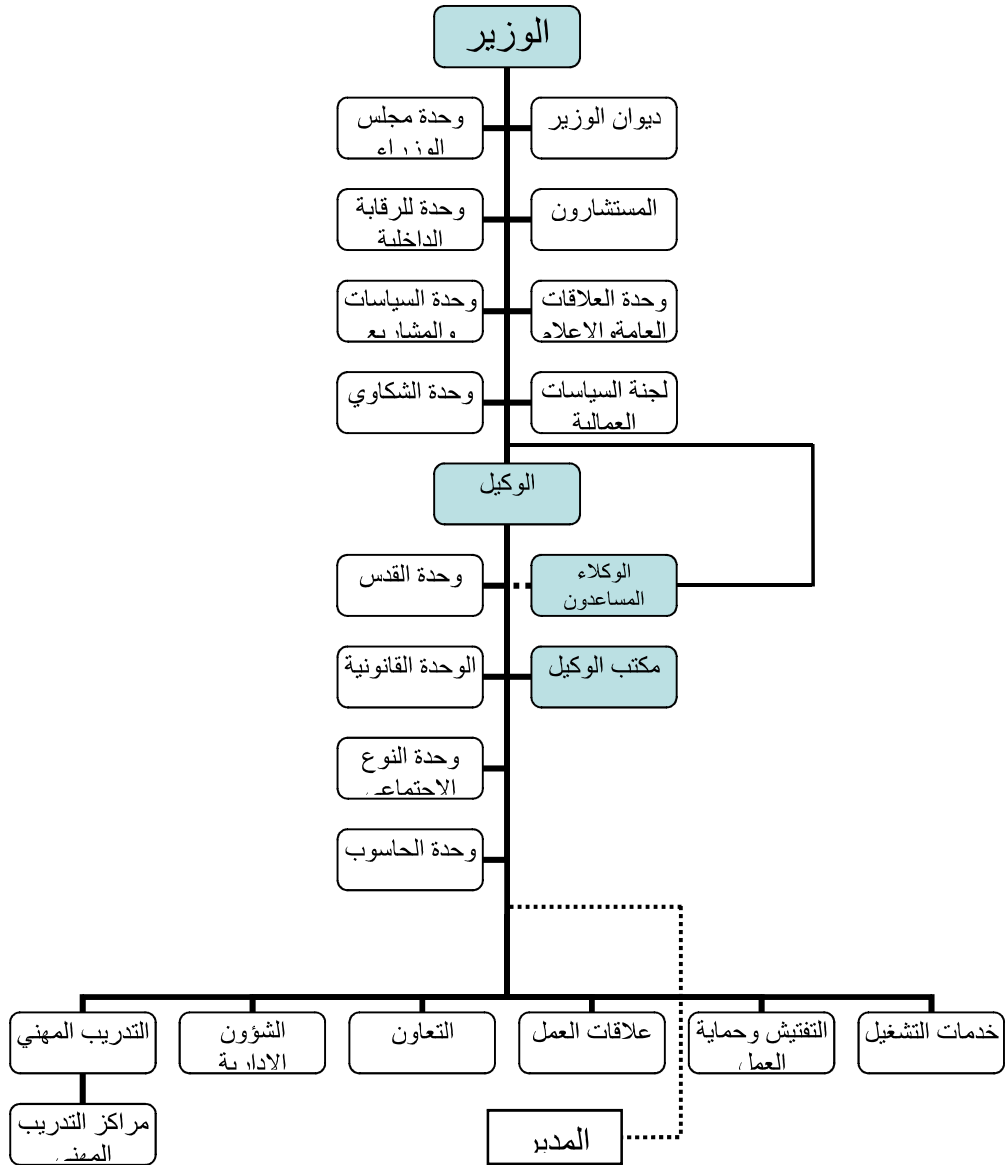
صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 09/09/2013 ميلادية

الموافق: 03/ شوال / 1434 هجرية

د. أحمد مجدلاني

وزير العمل

الهيكل التنظيمي لوزارة العمل



القسم الخامس

تطبيقات حول العمل والعمال

أولاً : نماذج عن عقود العمل
(عقد العمل الفردي والجماعي ونماذج من عقود العمل الأخرى)

نموذج رقم (1)

عقد عمل فردي

تحت الاختبار - محدد المدة أو غير محدد المدة

انه في يوم الموافق / / 2

تم تحرير هذا العقد بمدينة _____ بين كل من :

طرف أول : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____

رقم بطاقة الهوية (جواز السفر) _____ وعنوان محل العمل _____

(صاحب العمل) .

طرف ثاني : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم بطاقة

الهوية (جواز السفر) _____ (العامل)

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد واتفاقهما على ما يلي :

البند الأول

يقر الطرف الثاني انه حاصل على مؤهل _____ ومهنته _____ ويتعهد

بالعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه ، على أن لا تتجاوز ساعات عمله

عن خمسة وأربعين ساعة أسبوعياً ويجوز تشغيله ساعات إضافية بحد أقصى اثنتي

عشرة ساعة في الأسبوع ويدفع له اجر ساعة ونصف عن كل ساعة إضافية.

البند الثاني

تم تعيين الطرف الثاني ليعمل لدى الطرف الأول ب _____ بمقر العمل الكائن

في _____ ،

البند الثالث

مدة هذا العقد _____ تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهي في _____ / _____ / _____ بدون

حاجة إلى إنذار مسبق ، على انه إذا استمر الطرف الثاني في مباشرة العمل بعد

ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد ممتداً لمدة غير محدودة .

البند الرابع

يكون الطرف الثاني تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ بداية هذا العقد ويجوز للطرف الأول تكرارها لمرة واحدة ، فان ثبت عدم صلاحيته خلالها انقضت علاقة العمل وانفسخ العقد دون حاجة إلى إنذار مسبق ، وليس للطرف الثاني في هذه الحالة الاعتراض على قرار الطرف الأول أو طلب إجراء اختبار جديد

البند الخامس

يلتزم الطرف الأول بدفع اجر مبلغ ————— شهريا للطرف الثاني بما فيه العطل الأسبوعية والأعياد الرسمية ويدفع بموعد لا يتأخر عن الخمسة أيام الأولى من بداية الشهر التالي " ويدفع أسبوعيا للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع " على أن يتم الوفاء به في احد أيام العمل وبمكانه ، على أن يوقع الطرف الثاني خطيا بما يفيد استلامه الأجر ولا تبرأ ذمة الطرف الأول إلا بهذا التوقيع ، ولا يجوز نقل الطرف الثاني من العمل بالأجر الشهري إلى الأجر اليومي أو الأسبوعي إلا بموافقة الخطية .

البند السادس

يستحق الطرف الثاني أجره إذا حضر إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول .

البند السابع

يكون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثاني لحساب صاحب عمل آخر .

البند الثامن

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثاني بعمل يختلف اختلافا بينا عن العمل المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز مدة شهرين ، وبحق للطرف الأول نقل الطرف الثاني للعمل بمكان آخر يملكه للعمل بنفس طبيعة العمل المتفق عليه على لا يؤدي هذا النقل إلى تغيير مكان إقامة الطرف الثاني .

البند التاسع

يجب على الطرف الثاني أن يؤدي العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف الطرف الأول وطبقا لما هو محدد بأنظمة العمل وعقوده الجماعية وان يبذل في تأديته من العناية

ما يبذله الشخص المعتاد بإخلاص وأمانة ، وان ينفذ تعليمات الطرف الأول بخصوص العمل المتفق عليه وان يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعية تحت تصرفه أو تصرف الآخرين وان يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وان يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به الإضرار بالعمل وصاحبه ، وان يحتفظ بأسرار العمل وان يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بجهة العمل .

البند العاشر

للطرف الأول إنهاء عقد العمل دون إشعار الطرف الثاني إذا انتحل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة أو ارتكب خطأ نتيجة إهمال نشأ عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمنشأة وصحة العمال رغم إنذاره كتابة ، أو إذا تغيب دون عذر مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية أو أكثر من خمسة عشر يوما متقطعة خلال السنة الواحدة رغم إنذاره بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يحم بتأدية التزاماته المترتبة عليه بموجب هذا العقد أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها إن تسبب الضرر الجسيم أو إذا أدين بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو إذا تعدى بالضرب أو التحقير على الطرف الأول أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

البند الحادي عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزام بقيمتها أو قيمة إصلاحها ، ولأخير اقتطاع هذه القيمة من أجره على أن لا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام إلى أن يسدد ما عليه.

البند الثاني عشر

لا ينتهي العقد بوفاة الطرف الأول أو بالتنازل أو المنشأة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات ، على انه في حالات الإفلاس أو

التصفية أو الإغلاق النهائي المرخص به ، ينتهي العقد ، دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانوناً سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتباً عليه .

ويجوز للطرف الأول إنهاء العقد شريطة إشعار الطرف الثاني قبل شهر من إنهاء العمل وان تكون هنالك أسباب موجبة لذلك وان يبيعه المنشأة لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماته بموجب هذا العقد إلى الطرف الثاني .

البند الثالث عشر

ينتهي العقد بوفاء الطرف الثاني ، أو بتقديم استقالته بعد إشعار الطرف الأول خطياً قبل شهر من تاريخ إنهاء العقد .

البند الرابع عشر

يلتزم الطرف الأول بالتأمين لدى شركة تأمين مرخصة على الطرف الثاني ضد إصابات العمل وعليه التبليغ عن حوادث العمل وتوفير العلاج وصرف معونة مالية خلال فترة العلاج ، ويجوز له استبدال التأمين بالاشتراك بموجب أنظمة التقاعد السارية ودفع الاشتراكات اللازمة لذلك .

البند الخامس عشر

يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى مكتب العمل في اليوم التالي لتوقيع هذا العقد متضمناً البيانات الشخصية له وتفاصيل هذا العقد .

البند السادس عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني مجاناً في نهاية عقده وبناءً على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثاني فور طلبها ولأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند السابع عشر

يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الفلسطيني ولوائحه التنفيذية لكل أمر لم يرد به نص .

البند الثامن عشر

تختص المحاكم الفلسطينية المختصة بنظر ما قد ينشعب عن هذا العقد من منازعات، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين بهذا العقد موطنًا مختارًا له في هذا الصدد .

البند التاسع عشر

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب العمل المختص بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الأول

الطرف الثاني

شاهد

شاهد

نموذج رقم (2)

عقد عمل مع أجنبي

تحت الاختبار - محدد المدة أو غير محدد المدة

انه في يوم الموافق / / 2

تم تحرير هذا العقد بمدينة _____ بين كل من :

1- طرف أول : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في

_____ رقم بطاقة الهوية (جواز السفر) _____ (أو شركة _____

ويمثلها رئيس مجلس إدارتها السيد / _____ رقم بطاقة الهوية أو جواز

السفر _____ المفوض في إبرام هذا العقد ومقرها بمركزها الرئيسي

الكائن في _____ والمسجلة لدى مسجل الشركات في _____ تحت

رقم _____ وعنوان محل العمل _____ (صاحب العمل) .

طرف ثاني : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم جواز السفر

_____ صادر من _____ وساري المفعول حتى _____ (العامل).

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد واتفاقهما على ما يلي :

البند الأول

يقر الطرف الثاني انه حاصل على مؤهل _____ ومهنته _____ ويتعهد بالعمل

لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه ، على أن لا تتجاوز ساعات عمله عن

خمسة وأربعين ساعة أسبوعيا ويجوز تشغيله ساعات إضافية بحد أقصى اثنتي

عشرة ساعة في الأسبوع ويدفع له اجر ساعة ونصف عن كل ساعة إضافية.

البند الثاني

يقر الطرف الثاني بحصوله على ترخيص بالعمل في فلسطين برقم _____ بتاريخ

_____ وان إقامته بها ممتدة حتى _____

البند الثالث

تم تعيين الطرف الثاني ليعمل لدى الطرف الأول ب _____ مقر العمل الكائن

في _____ .

البند الرابع

يلتزم الطرف الأول بإعداد مكان لإقامة الطرف الثاني ووسيلة مواصلات لنقله من

هذا المكان إلى مقر العمل ، على أن يتحمل الطرف الأول النفقات اللازمة لذلك .

البند الخامس

مدة هذا العقد ——— تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهي في / / بدون حاجة إلى إنذار مسبق، على أنه إذا استمر الطرف الثاني في مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد ممتدا لمدة غير محدودة .

البند السادس

يلتزم الطرف الأول بدفع اجر مبلغ ———. شهريا للطرف الثاني بما فيه العطل الأسبوعية والأعياد الرسمية ويدفع بموعد لا يتأخر عن الخمسة أيام الأولى من بداية الشهر التالي " ويدفع أسبوعيا للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع " على أن يتم الوفاء به في احد أيام العمل وبمكانه ، على أن يوقع الطرف الثاني خطيا بما يفيد استلامه الأجر ولا تبرأ ذمة الطرف الأول إلا بهذا التوقيع .

البند السابع

في حالة تجديد العقد ، يكون للطرف الثاني الحق في زيادة سنوية قدرها % من الأجر .

البند الثامن

يستحق الطرف الثاني أجره إذا حضر إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول .

البند التاسع

يكون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثاني لحساب صاحب عمل آخر .

البند العاشر

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثاني بعمل يختلف اختلافا بينا عن العمل المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز مدة شهرين وبحق للطرف الأول نقل الطرف الثاني للعمل بمكان آخر يملكه للعمل بنفس طبيعة العمل المتفق عليه على لا يؤدي هذا النقل إلى تغيير مكان إقامة الطرف الثاني .

البند الحادي عشر

يجب على الطرف الثاني أن يؤدي العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف الطرف الأول وطبقا لما هو محدد بأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد بإخلاص وأمانة ، وأن ينفذ تعليمات الطرف الأول بخصوص العمل المتفق عليه وأن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوععة تحت تصرفه أو تصرف الآخرين وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به الإضرار بالعمل وصاحبه ، وأن يحتفظ بأسرار العمل وأن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بجهة العمل .

البند الثاني عشر

للطرف الأول إنهاء عقد العمل دون إشعار الطرف الثاني إذا انتحل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة أو ارتكب خطأ نتيجة إهمال نشأ عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمنشأة وصحة العمال رغم إنذاره كتابة ، أو إذا تغيب دون عذر مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية أو أكثر من خمسة عشر يوما متقطعة خلال السنة الواحدة رغم إنذاره بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يحم بتأدية التزاماته المترتبة عليه بموجب هذا العقد أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم أو إذا أدين بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو إذا تعدى بالضرب أو التحقير على الطرف الأول أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .

البند الثالث عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها أو قيمة إصلاحها ، ولأخير اقتطاع هذه القيمة من أجره على أن لا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام إلى أن يسدد ما عليه.

البند الرابع عشر

لا ينتهي العقد بوفاة الطرف الأول أو بالتنازل أو المنشأة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات ، على انه في حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائي المرخص به ، ينتهي العقد دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانونا سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتبا عليه .

ويجوز الطرف الأول إنهاء العقد شريطة إشعار الطرف الثاني قبل شهر من إنهاء العمل وان تكون هنالك أسباب موجبة لذلك ، وان بيع المنشأة لا يمنع الطرف الأول من الوفاء بجميع التزاماته بموجب هذا العقد إلى الطرف الثاني .

البند الخامس عشر

ينتهي العقد بوفاة الطرف الثاني أو بتقديم استقالته بعد إشعار الطرف الأول خطيا قبل شهر من إنهاء العقد

البند السادس عشر

يلتزم الطرف الأول بالتأمين لدى شركة تأمين مرخصة على الطرف الثاني ضد إصابات العمل وعليه التبليغ عن حوادث العمل وتوفير العلاج وصرف معونة مالية خلال فترة العلاج ، ويجوز له استبدال التأمين بالاشتراك بموجب أنظمة التقاعد السارية ودفع الاشتراكات اللازمة .

البند السابع عشر

يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى مكتب العمل في اليوم التالي لتوقيع هذا العقد متضمنا البيانات الشخصية له وتفاصيل هذا العقد .

البند الثامن عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني مجانا في نهاية عقده وبناء على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثاني فور طلبها ولأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند التاسع عشر

يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الفلسطيني ولوائح التنفيذ لكل أمر لم يرد به نص .

البند العشرون

تختص المحاكم الفلسطينية المختصة بنظر ما قد ينشأ عن هذا العقد من منازعات، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين بهذا العقد موطنًا مختارًا له في هذا الصدد .

البند الحادي والعشرون

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب العمل المختص بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الأول

الطرف الثاني

شاهد

شاهد

ملاحظة : البنود من 8 حتى 21 تتطابق مع نموذج رقم 1

نموذج رقم (3)

عقد عمل مع التدرج

تدريب - عمل

انه في يوم الموافق / / 2

تم تحرير هذا العقد بمدينة _____ بين كل من :

طرف أول : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم بطاقة الهوية (جواز السفر) _____ وعنوان محل العمل _____ (صاحب العمل) .
طرف ثاني : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم بطاقة الهوية (جواز السفر) _____ (العامل) يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد واتفقهما على ما يلي :

البند الأول

يقر الطرف الثاني انه حاصل على مؤهل _____ ويتعهد بالالتحاق بالعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه بقصد تعلم صناعة _____ بمراحلها المختلفة إلى ينتقل من مرحلة التدريب إلى مرحلة مزاولة العمل وذلك بمقر العمل الكائن في _____ ، على أن لا تتجاوز ساعات عمله عن خمسة وأربعين ساعة أسبوعياً ويجوز تشغيله ساعات إضافية بحد أقصى اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع ويدفع له اجر ساعة ونصف عن كل ساعة إضافية.

البند الثاني

يلتزم الطرف الأول ببذل كل ما يلزم لتعليم الطرف الثاني الصناعة الموضحة في البند السابق وفقاً لأصولها الفنية وبالمستوى الذي وصل إليه العمل بمصانعه دون أن يمنع عنه شيئاً من الخبرات المكتسبة .

البند الثالث

يتدرج الطرف الثاني في أعمال صناعة _____ على مراحل ثلاث تشمل الأولى _____ ويكون أجره خلالها _____ (أو بدون اجر) ، والثانية _____ ويكون أجره خلالها _____ ومتى وصل إلى المرحلة الثالثة يعتبر قد تم تدريبه وتدرجه ويستحق أجراً قدره _____ على أن يتم الوفاء بالأجر في احد أيام العمل وبمكانه ، على أن يوقع الطرف الثاني خطياً بما يفيد استلامه الأجر .

البند الرابع

يتم اختبار الطرف الثاني عند تدرجه في مراحل التدرج وفقا للجهات المتخصصة في صناعة ——— والمعتمدة من وزارة العمل .

البند الخامس

مدة هذا العقد ——— تبدأ من تاريخ إبرامه ويلتزم الطرف الأول بمجرد انقضائها واجتياز الطرف الثاني الاختبار بنجاح بإبرام عقد عمل فردي مع الطرف الثاني للقيام بذات الأعمال السابقة وباجر شهري قدره ——— " أو باليوم أو الأسبوع أو الوحدة " فان اخل الطرف الأول بذلك التزم بدفع تعويض قدره ——— للطرف الثاني .

البند السادس

في حالة اجتياز الطرف الثاني للاختبار يلتزم بالعمل لدى الطرف الأول في الفرع الذي تعلم أصول صناعته لمدة ——— وإلا التزم بان يدفع له مبلغ ——— فقط ——— (بالكلمات) تعويضا متفق عليه .

البند السابع

للطرف الأول فسخ العقد إذا ثبت لديه عدم أهلية الطرف الثاني أو استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة كما يجوز ذلك للأخير بشرط أن يخطر الطرف الراغب في الفسخ أو الإنهاء الطرف الآخر بذلك قبل مدة شهر على الأقل .

البند الثامن

لا يجوز للطرف الثاني طلب تغيير العمل الذي تضمنه هذا العقد أو التقيير في العمل أو التراخي فيه وإلا كان للطرف الأول الحق في إنهاء العقد بعد ——— يوم من إعلانه وفي أي مرحلة من مراحل التدرج .

البند التاسع

يجب على الطرف الثاني الاهتمام بإرشادات وأوامر المدرب وان ينفذ ما يكلفه به وفقا للتعليمات والأسس الصادرة له منه على أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل التي يتدرب عليها وان يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وان يحتفظ بأسرار العمل وان يعمل باستمرار على تنمية قدراته ومهارته ولا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة .

البند العاشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها أو قيمة إصلاحها ، ولأخير اقتطاع هذه القيمة من أجره على أن لا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام . ويمتد الاقتطاع في حالة اجتياز الأخير للاختبار وتشبيته في العمل إلى أن يسدد ما عليه وإلا كان للطرف الأول الرجوع بمستحققاته وفقا للقواعد العامة .

البند الحادي عشر

يلتزم الطرف الأول بالتأمين لدى شركة تأمين مرخصة على الطرف الثاني ضد إصابات العمل وعليه التبليغ عن حوادث العمل وتوفير العلاج وصرف معونة مالية خلال فترة العلاج ، ويجوز له استبدال التأمين بالاشتراك بموجب أنظمة التقاعد السارية ودفع الاشتراكات اللازمة .

البند الثاني عشر

يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى مكتب العمل في اليوم التالي لتوقيع هذا العقد متضمنا البيانات الشخصية له وتفاصيل هذا العقد .

البند الثالث عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء شهادة للطرف الثاني عند اجتيازه الاختبار تثبت فيها البيانات المقررة قانونا .

البند الرابع عشر

يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الفلسطيني ولوائح التنفيذية لكل أمر لم يرد به نص .

البند الخامس عشر

تختص المحاكم الفلسطينية المختصة بنظر ما قد ينشعب عن هذا العقد من منازعات، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين بهذا العقد موطنًا مختارًا له في هذا الصدد .

البند السادس عشر

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب العمل المختص بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الثاني

الطرف الأول

شاهد

شاهد

نموذج رقم (4)

عقد عمل للتدريس بمدرسة خاصة

انه في يوم الموافق / / 2

تم تحرير هذا العقد بمدينة _____ بين كل من :

طرف أول : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم بطاقة

الهوية (جواز السفر) _____ وعنوان محل العمل _____ (صاحب العمل).

طرف ثاني : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم بطاقة

الهوية (جواز السفر) _____ (العامل)

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد واتفاقهما على ما يلي :

البند الأول

يتعهد الطرف الثاني الحاصل على مؤهل بالعمل لدى الطرف الأول وتحت

إدارته وإشرافه كمدرس للمواد _____ بمدرسته _____ الكائنة _____ والخاضعة

لإشراف مديرية التعليم بمدينة _____

البند الثاني

يقر الطرف الأول بان خبرته السابقة في تدريس المواد المشار إليها بالبند السابق

تبلغ مدتها _____ وفقا لشهادة الخبرة المقدمة منه ضمن مسوغات تعيينه .

البند الثالث

مدة هذا العقد سنة دراسية تبدأ في _____ وتنتهي في _____ على أن يكون التعيين

تحت الاختبار في الشهر الأول فان تبين للطرف الأول خلاله عدم صلاحية الطرف

الثاني كان له إنهاء العقد بدون حاجة إلى تنبيه .

البند الرابع

في حالة استمرار العقد إلى ما بعد المدة المحددة لانتهائه يعتبر مجددا سنة دراسية

أخرى باعتباره مبرما لإتمام منهج معين .

البند الخامس

يجب على الطرف الثاني أن يؤدي التدريس بنفسه وان يبذل في تأديته من العناية ما

يبدله الشخص المعتاد وان يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه

وان يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله وان يحتفظ بكافة الأسرار

التي يكون قد الم بها أثناء عمله حتى بعد انقضاء العقد وان يعمل باستمرار على

تتمية مهاراته وألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بجهة العمل .

البند السادس

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثاني بعمل غير متصل بالتدريس ولو كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا .

البند السابع

يلتزم الطرف الثاني بتدريس حصة أسبوعيا مدة كل منها ولا يجوز أن تجاوز مدة حصص الأسبوع عن 48 ساعة موزعة على أيام الأسبوع وفقا للجدول التي تضعه إدارة المدرسة وعلى الطرف الثاني تسليم صورة منه قبل بدء الدراسة بأسبوع على الأقل لإتمام التحضير .

البند الثامن

يكون المقابل المستحق للطرف الثاني عن أعمال التدريس خلال الوقت الأصلي هو فقط شيكل شهريا ، "يجوز تحديد الأجر بالحصّة " على أن يتم الوفاء بالعملة المتداولة قانونا وفي احد أيام العمل وبمقره .

البند التاسع

على الطرف الثاني أن يتفرغ تفرغا تاما لأعمال التدريس المبينة بهذا العقد لتحقيق أفضل النتائج المرجوة وغير مصرح له بإعطاء دروس خصوصية وفي حالة إخلاله بهذا الالتزام يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار أو أي إجراء آخر مع التزامه بدفع مبلغ _____ فقط _____ شيكل للطرف الأول كتعويض متفق عليه .

البند العاشر

على الطرف الثاني تنفيذ الكتب الدورية (التعليمات) التي تسلم له من الطرف الأول بكل ما تتضمنه من أعمال توجيهية.

البند الحادي عشر

إذا تطلب العمل مجاوزة الوقت المحدد له أسبوعيا تعين على الطرف الثاني الالتزام بذلك لقاء التزام الطرف الأول بمنحه أجرا إضافيا بواقع 50% من أجره الأساسي بحيث لا يتجاوز الوقت الإضافي عن 12 ساعة أسبوعيا .

البند الثاني عشر

يستحق الطرف الثاني أجره إذا حضر إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرته وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول .

البند الثالث عشر

يكون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثاني لحساب صاحب عمل آخر .

البند الرابع عشر

للطرف الأول إنهاء عقد العمل دون إشعار الطرف الثاني إذا انتحل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة أو ارتكب خطأ نتيجة إهمال نشأ عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل رغم إنذاره كتابة ، أو إذا تغيب دون عذر مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة رغم إنذاره بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته المترتبة عليه بموجب هذا العقد أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها إن تسبب الضرر الجسيم أو إذا أدين بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو إذا تعدى بالضرب أو التحقير على الطرف الأول أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .

البند الخامس عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها ، ولأخير تقسيط هذه القيمة على عدد الأشهر الباقية من العام الدراسي .

البند السادس عشر

لا ينتهي العقد بوفاة الطرف الأول أو بالتنازل عن المدرسة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات ، على أنه في حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائي المرخص به ، ينتهي العقد دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانوناً سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتباً عليه .

ويجوز الطرف الأول إنهاء العقد شريطة إشعار الطرف الثاني قبل شهر من إنهاء العمل وان تكون هنالك أسباب موجبة لذلك ، وان بيع المدرسة لا يمنع الطرف الأول من الوفاء بجميع التزاماته بموجب هذا العقد إلى الطرف الثاني .

البند السابع عشر

ينتهي العقد بوفاة الطرف الثاني أو بتقديم استقالته بعد إشعار الطرف الأول خطيا قبل شهر من إنهاء العقد

البند الثامن عشر

يلتزم الطرف الأول بالتأمين لدى شركة تأمين مرخصة على الطرف الثاني ضد إصابات العمل وعليه التبليغ عن حوادث العمل وتوفير العلاج وصرف معونة مالية خلال فترة العلاج ، ويجوز له استبدال التأمين بالاشتراك بموجب أنظمة التقاعد السارية ودفع الاشتراكات اللازمة .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى مكتب العمل في اليوم التالي لتوقيع هذا العقد متضمنا البيانات الشخصية له وتفصيل هذا العقد .

البند العشرون

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني مجانا في نهاية عقده وبناءا على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثاني فور طلبها وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند الحادي والعشرون

يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الفلسطيني ولوائح التنفيذية لكل أمر لم يرد به نص .

البند الثاني والعشرون

تختص المحاكم الفلسطينية المختصة بنظر ما قد ينشعب عن هذا العقد من منازعات، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين بهذا العقد موطنًا مختارا له في هذا الصدد .

البند الثالث والعشرون

حرر هذا العقد من أربع نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب العمل المختص والرابعة لمديرية التربية والتعليم بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الأول

الطرف الثاني

شاهد

شاهد

نموذج رقم (5)

عقد عمل لحراسة / متجر - شركة - محل

انه في يوم الموافق / / 2

تم تحرير هذا العقد بمدينة _____ بين كل من :

طرف أول: السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم بطاقة الهوية

(جواز السفر) _____ وعنوان محل العمل _____ (صاحب العمل) .

طرف ثاني : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم

بطاقة الهوية (جواز السفر) _____ (العامل)

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد واتفقهما على ما يلي :

البند الأول

يقر الطرف الثاني انه حاصل على مؤهل _____ ويتعهد بالعمل لدى الطرف الأول في حراسة محله التجاري أو "مصنعه أو شركته " الكائن في _____ وتحت إدارته وإشرافه ، اعتبارا من إغلاق المحل في الساعة مساء وحتى الساعة صباحا وعلى مدار الشهر كاملا وفي أيام الإجازات على أن يستحق أجرا إضافيا عن ساعات العمل الأسبوعية التي تتجاوز 45 ساعة " باعتبار الأسبوع ستة أيام " يقدر بنسبة 50% من الأجر الأساسي .

البند الثاني

يلتزم الطرف الثاني باستلام مكان العمل المشار إليه بالبند السابق مساء كل يوم فور غلقه في الساعة _____ مساء بعد التأكد من سلامة أبوابه وأقفاله والشبابيك وكافة الفتحات والمداخل وسلامتها وذلك من الطرف الأول أو من ينوب عنه وعليه التواجد المستمر في مكان العمل والمرور على فترات متعاقبة للتحقق من سلامة المنافذ وان يكون يقظا طوال الليل وألا يختلط بأحد أثناء حراسته وعليه مقاومة كل من يحاول الاعتداء على مكان العمل بالاستعانة بالشرطة على ألا يبرح مقر عمله للبلاغ أو التحقيق إلا بعد حضور الطرف الأول أو من ينوب عنه .

البند الثالث

في حالة ترخيص سلاح لحاجة الحراسة يلتزم الطرف الثاني باستعمال السلاح المرخص لغرض الحراسة و أثناء تأديته عمله فقط وان تقتصر حيازته له بمقر

العمل وفي الساعات المحدد للحراسة وان يودعه بالمكان المعد له بمقر العمل وفي
حيازة الطرف الأول .

البند الرابع

مدة هذا العقد — تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهي في / / بدون حاجة
إلى إنذار مسبق ، على انه إذا استمر الطرف الثاني في مباشرة العمل بعد ذلك
بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد ممتدا لمدة غير محدودة .

البند الخامس

يلتزم الطرف الأول بدفع اجر مبلغ — شهريا للطرف الثاني بما فيه العطل
الأسبوعية والأعياد الرسمية ويدفع بموعد لا يتأخر عن الخمسة أيام الأولى من بداية
الشهر التالي على أن يتم الوفاء به في احد أيام العمل وبمكانه ، على أن يوقع
الطرف الثاني خطيا بما يفيد استلامه الأجر ولا تبرأ ذمة الطرف الأول إلا بهذا
التوقيع ، ولا يجوز نقل الطرف الثاني من العمل بالأجر الشهري إلى الأجر اليومي
أو الأسبوعي إلا بموافقة الخطية .

البند السادس

يستحق الطرف الثاني أجره إذا حضر إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان
مستعدا لمباشرة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول .

البند السابع

يكون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال
الطرف الثاني لحساب صاحب عمل آخر .

البند الثامن

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثاني بعمل يختلف اختلافا بينا عن العمل
المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة
القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز مدة شهرين ، وبحق للطرف
الأول نقل الطرف الثاني للعمل بمكان آخر يملكه للعمل بنفس طبيعة العمل المتفق
عليه على لا يؤدي هذا النقل إلى تغيير مكان إقامة الطرف الثاني .

البند التاسع

يجب على الطرف الثاني أن يتفرغ لحراسة متجر الطرف الأول ولا يحق له أن
يقوم بحراسة متجر يملكه شخص آخر أو مجاور للطرف الأول وعليه أن يؤدي

العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف الطرف الأول وإن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد بإخلاص وأمانة ، وعليه أن يحافظ علي المتجر بحرص وعناية الشخص المعتاد وألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به الإضرار بالعمل وصاحبه ، وإن يحتفظ بأسرار العمل وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بجهة العمل .

البند العاشر

للطرف الأول إنهاء عقد العمل دون إشعار الطرف الثاني إذا انتحل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة أو ارتكب خطأ نتيجة إهمال نشأ عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمنشأة وصحة العمال رغم إنذاره كتابية ، أو إذا تغيب دون عذر مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة رغم إنذاره بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته المترتبة عليه بموجب هذا العقد أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها إن تسبب الضرر الجسيم أو إذا أدين بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو إذا تعدى بالضرب أو التحقير على الطرف الأول أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

البند الحادي عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها أو قيمة إصلاحها ، ولأخير اقتطاع هذه القيمة من أجره على أن لا يزيد ما يقتطع شهرياً على أجر خمسة أيام إلى أن يسدد ما عليه.

البند الثاني عشر

لا ينتهي العقد بوفاة الطرف الأول أو بالتنازل عن المنشأة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات ، على أنه في حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائي المرخص به ، ينتهي العقد ، دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانوناً سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتباً عليه .

ويجوز للطرف الأول إنهاء العقد شريطة إشعار الطرف الثاني قبل شهر من إنهاء العمل وان تكون هنالك أسباب موجبة لذلك وان يبيعه المنشأة لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماته بموجب هذا العقد إلى الطرف الثاني .

البند الثالث عشر

ينتهي العقد بوفاء الطرف الثاني ، أو بتقديم استقالته بعد إشعار الطرف الأول خطيا قبل شهر من تاريخ إنهاء العقد .

البند الرابع عشر

يلتزم الطرف الأول بالتأمين لدى شركة تأمين مرخصة على الطرف الثاني ضد إصابات العمل وعليه التبليغ عن حوادث العمل وتوفير العلاج وصرف معونة مالية خلال فترة العلاج ، ويجوز له استبدال التأمين بالاشتراك بموجب أنظمة التقاعد السارية ودفع الاشتراكات اللازمة لذلك .

البند الخامس عشر

يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى مكتب العمل في اليوم التالي لتوقيع هذا العقد متضمنا البيانات الشخصية له وتفاصيل هذا العقد .

البند السادس عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني مجانا في نهاية عقده وبناءا على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثاني فور طلبها وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند السابع عشر

يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الفلسطيني ولوائحه التنفيذية لكل أمر لم يرد به نص .

البند الثامن عشر

تختص المحاكم الفلسطينية المختصة بنظر ما قد ينشعب عن هذا العقد من منازعات، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين بهذا العقد موطنًا مختارًا له في هذا الصدد .

البند التاسع عشر

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب العمل المختص
بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الأول

شاهد

الطرف الثاني

شاهد

نموذج رقم (6)

عقد عمل جماعي

انه في يوم الموافق / / 2

تم تحرير هذا العقد بمدينة _____ بين كل من :

طرف أول : نقابة / _____ ويمثلها رئيس مجلس إدارتها السيد / _____
رقم بطاقة الهوية (جواز السفر) _____ ومقرها الرئيسي _____ ومسجلة
تحت رقم _____

طرف ثاني : شركة / _____ ويمثلها رئيس مجلس إدارتها السيد / _____
رقم بطاقة الهوية (جواز السفر) _____ ومقرها الرئيسي _____ ومسجلة
تحت رقم _____

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد واتفاقهما على ما يلي :

البند الأول

يقر الطرفان أن عدد العمال المنتسبين للنقابة العامة ل من العاملين لدى
الطرف الثاني يجاوز 50% في المائة من مجموع العاملين ، لذلك تسري أحكام هذا
العقد على كافة العاملين المنضمين لهذه النقابة وغير المنضمين إليها .

البند الثاني

يتعهد الطرف الثاني بقصر مدة الاختبار على شهرين فقط مما يترتب عليه تثبيت
العمال المعينين تحت الاختبار الذين انقضت هذه المدة على تعيينهم ولم يسبق خلالها
توقيع أي من الجزاءات عليهم ، أما من لم يكملها فيجوز إنهاء عقده بمجرد إتمام
مدة الأشهر الثلاثة المقررة قانوناً متى ثبت عدم صلاحيته للعمل دون أن يكون
للطرف الأول الاعتراض على ذلك باعتبار هذا الرقم يخص الطرف الثاني وحده
ولا يلزم الأخير بتسبيب قراره .

البند الثالث

يقسم العمال إلى ثلاثة فئات على النحو التالي :

البند الرابع

مدة هذا العقد سنة واحدة تبدأ من اليوم وتنتهي في قابلة للتجديد لمدة أو
لمدد أخرى بذات الشروط مع زيادة الأجر بنسبة 10% عن كل سنة يتجدد فيها العقد

، ما لم يخطر احد الطرفين الطرف الآخر قبل انتهاء المدة بشهرين بعدم رغبته في تجديد العقد .

البند الخامس

تحدد اجر العامل لدى الطرف الثاني بمبلغ — شهرية على أن يتم الوفاء به بالعملة المتداولة قانونا على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور ويتضمن الأجر العطل الأسبوعية والأعياد الرسمية ويدفع بموعد لا يتأخر عن الخمسة أيام الأولى من بداية الشهر التالي " ويدفع أسبوعيا للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع " على أن يتم الوفاء به في احد أيام العمل وبمكانه ، على أن يوقع الطرف الثاني خطيا بما يفيد استلامه الأجر ولا تبرأ ذمة صاحب العمل إلا بهذا التوقيع ، ولا يجوز نقل الطرف الثاني من العمل بالأجر الشهري إلى الأجر اليومي أو الأسبوعي إلا بموافقة الخطية .

البند السادس

يستحق عمال الطرف الثاني الأجر إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرته وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل .

البند السابع

لا يجوز لصاحب العمل نقل العامل من الأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة .

البند الثامن

يكون لصاحب العمل استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال العامل لحساب صاحب عمل آخر .

البند التاسع

لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف الطرف الثاني بعمل يختلف اختلافا بينا عن العمل المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز مدة شهرين ، ويحق لصاحب العمل نقل العامل للعمل بمكان آخر يملكه للعمل بنفس طبيعة العمل المتفق عليه على لا يؤدي هذا النقل إلى تغيير مكان إقامة العامل.

البند العاشر

يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف صاحب العمل وطبقا لما هو محدد بأنظمة العمل وعقوده الجماعية وان يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد بإخلاص وأمانة ، وان ينفذ تعليمات صاحب العمل بخصوص العمل المتفق عليه وان يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه أو تصرف الآخرين وان يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وان يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به الإضرار بالعمل وصاحبه ، وان يحتفظ بأسرار العمل وان يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بإذن صاحب العمل وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بجهة العمل .

البند الحادي عشر

لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار العامل إذا انتحل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة أو ارتكب خطأ نتيجة إهمال نشأ عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمنشأة وصحة العمال رغم إنذاره كتابة ، أو إذا تغيب دون عذر مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية أو أكثر من خمسة عشر يوما متقطعة خلال السنة الواحدة رغم إنذاره بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يقيم بتأدية التزاماته المترتبة عليه بموجب هذا العقد أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها إن تسبب الضرر الجسيم أو إذا أدين بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو إذا تعدى بالضرب أو التحقير على الطرف الأول أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .

البند الثاني عشر

إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بقيمتها أو قيمة إصلاحها ، وللاخير اقتطاع هذه القيمة من أجره على أن لا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام إلى أن يسدد ما عليه.

البند الثالث عشر

لا ينتهي العقد بوفاة صاحب العمل أو بالتنازل أو المنشأة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات ، على انه في حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائي المرخص به ، ينتهي العقد ، دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانونا سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتبا عليه .

ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد شريطة إشعار العامل قبل شهر من إنهاء العمل وان تكون هنالك أسباب موجبة لذلك وان يبعه المنشأة لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماته بموجب هذا العقد إلى العامل .

البند الرابع عشر

ينتهي العقد بوفاة العامل ، أو بتقديم استقالته بعد إشعار صاحب العمل خطيا قبل شهر من تاريخ إنهاء العقد .

البند الخامس عشر

يلتزم صاحب العمل بالتأمين لدى شركة تأمين مرخصة على الطرف الثاني ضد إصابات العمل وعليه التبليغ عن حوادث العمل وتوفير العلاج وصرف معونة مالية خلال فترة العلاج ، ويجوز له استبدال التأمين بالاشتراك بموجب أنظمة التقاعد السارية ودفع الاشتراكات اللازمة لذلك .

البند السادس عشر

يلتزم صاحب العمل بتسجيل العامل لدى مكتب العمل في اليوم التالي لتوقيع هذا العقد متضمنا البيانات الشخصية له وتفاصيل هذا العقد .

البند السابع عشر

يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل مجانا في نهاية عقده وبناءا على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالعامل فور طلبها ولأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند الثامن عشر

يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الفلسطيني ولوائحه التنفيذية لكل أمر لم يرد به نص .

البند التاسع عشر

تختص المحاكم الفلسطينية المختصة بنظر ما قد ينشأ عن هذا العقد من منازعات، ويعتبر عنوان كل من صاحب العمل والعامل المبين بالعقد المحرر بينهما موطنًا مختارًا لكل منهما في هذا الصدد .

البند العشرون

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب العمل المختص بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الأول

الطرف الثاني

شاهد

شاهد

نموذج رقم (7)

عقد عمل لإدارة متجر أو مصنع أو شركة

انه في يوم الموافق / / 2

تم تحرير هذا العقد بمدينة _____ بين كل من :

طرف أول: السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم بطاقة الهوية

(جواز السفر) _____ وعنوان محل العمل _____ (صاحب العمل) .

طرف ثاني : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم بطاقة الهوية

(جواز السفر) _____ (العامل)

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد واتفاقهما على ما يلي :

البند الأول

يقر الطرف الثاني انه حاصل على مؤهل _____ ومهنته _____ ويتعهد بالعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه ، على أن لا تتجاوز ساعات عمله عن خمسة وأربعين ساعة أسبوعيا ويجوز تشغيله ساعات إضافية بحد أقصى اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع ويدفع له اجر ساعة ونصف عن كل ساعة إضافية.

البند الثاني

تم تعيين الطرف الثاني ليعمل لدى الطرف الأول مديرا مكلفا بكافة الأعمال التي يطلبها متجره (أو مصنعه أو شركته) في مجال _____ بمقر العمل المسمى ب _____ الكائن في _____

البند الثالث

يكون الطرف الثاني تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ بداية هذا العقد ويجوز للطرف الأول تكرارها لمرة واحدة ، فان ثبت عدم صلاحيته خلالها انقضت علاقة العمل وانفسخ العقد دون حاجة إلى إنذار مسبق ، وليس للطرف الثاني في هذه الحالة الاعتراض على قرار الطرف الأول أو طلب إجراء اختبار جديد

البند الرابع

يقر الطرف الثاني بان له خبرة كاملة في الأنشطة المماثلة للعمل المحدد بهذا العقد استمرت لمدة _____ كما هو واضح من شهادات الخبرة المقدمة منه ضمن مسوغات تعيينه ، ويتعهد ببذل قصارى جهده منفردا لتحقيق أرباح صافية لا تقل عن _____ في المائة سنويا .

البند الخامس

للطرف الثاني كامل السلطة في تعيين العاملين على ألا يكون احدهم من أقربائه حتى الدرجة الرابعة إلا بموافقة الطرف الأول وإلا كان متجاوزا لحدود وكالته مما يصبح معه الطرف الأول غير مسئول عن هذا التعاقد ، وعليه مداومة المتابعة لجميع أفرع المنشأة والوقوف على الأسباب التي أدت إلى انخفاض نشاطها والعمل على تفاديها فورا مع مجازاة المتسبب ، وعليه معاينة المواد الواردة للمنشأة من الموردين معاينة دقيقة فاحصة ورفض استلام أي مما يجد عيبا فيه ورده للمورد مشفوعا بملاحظاتة التي أدت لرفض الاستلام ، وعليه في حالة استلام المواد الإشراف على العمال منعا من الإضرار بها ، فان كانت سوف تودع بالمخازن تعيين مراعاة الأصول المخزنية ، ويجب مراقبة العاملين في معاملتهم للعملاء حفاظا على سمعة العمل ومجازاة كل من يسيء هذه المعاملة باعتبار هذا الالتزام من الالتزامات الجوهرية .

البند السادس

يجب على الطرف الثاني الالتزام بالتنظيم الموضوع للمنشأة وعدم إدخال أي تعديل عليه إلا بموافقة الطرف الأول ، وعليه إمساك دفاتر منتظمة وفقا لأصول التجارة المتعارف عليها وألا يرجئ القيد بها لأي من الأسباب ، وعليه إعداد ملف لأوامر التسليم وآخر لأوامر التوريد على أن تكون المستندات المودعة بكل منها مطابقة تماما للقيد بالسجل المعد لذلك ويتم القيد فور التسليم أو التوريد ، وعليه الوفاء بالتزامات المنشأة واستيفاء حقوقها والتوقيع باسمها .

البند السابع

على الطرف الثاني إجراء تفتيش دوري على كافة سجلات وملفات وأوراق المنشأة للتحقق من انتظام العمل بها وموافقة لواقع الحال ، مع مجازاة المقصر فورا .

البند الثامن

يترتب على التوقيع على هذا العقد اعتبار الطرف الثاني مديرا مسئولا عن المنشأة ملتزما بكل ما يترتب على هذه الصفة من آثار قانونية أمام كافة الجهات الحكومية كوزارة العمل وإدارة الضرائب وغيرها .

البند التاسع

على الطرف الثاني غلق المنشأة بمعرفته بعد مواعيد العمل في الساعة — مساء بمفاتيحها وتسليم المنشأة الحراسة المعينة ، تم إعادة الفتح صباح أيام العمل

في الساعة ——— ولا يجوز له بأي حال من الأحوال فتح المنشأة بعد مواعيد العمل أو في أيام الإجازات إلا في حالات الضرورة القصوى وبعد إبلاغ الطرف الأول في الحال بحالة الضرورة التي تطلبت ذلك .

البند العاشر

مدة هذا العقد ——— تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهي في / / بدون حاجة إلى إنذار مسبق ، على أنه إذا استمر الطرف الثاني في مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد ممتدا لمدة غير محدودة .

البند الحادي عشر

يلتزم الطرف الأول بدفع اجر مبلغ ——— شهريا للطرف الثاني يشمل العطل الأسبوعية والأعياد الرسمية ويدفع بموعد لا يتأخر عن الخمسة أيام الأولى من بداية الشهر التالي على أن يتم الوفاء به في أحد أيام العمل وبمكانه ، ويوقع الطرف الثاني خطيا بما يفيد استلامه الأجر ولا تبرأ ذمة الطرف الأول إلا بهذا التوقيع ، ولا يجوز نقل الطرف الثاني من العمل بالأجر الشهري إلى الأجر اليومي أو الأسبوعي إلا بموافقة الخطية .

البند الثاني عشر

يستحق الطرف الثاني أجره إذا حضر إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول .

البند الثالث عشر

يكون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثاني لحساب صاحب عمل آخر .

البند الرابع عشر

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثاني بعمل يختلف اختلافا بينا عن العمل المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز مدة شهرين ، ويحق للطرف الأول نقل الطرف الثاني للعمل بمكان آخر يملكه للعمل بنفس طبيعة العمل المتفق عليه على لا يؤدي هذا النقل إلى تغيير مكان إقامة الطرف الثاني .

البند الخامس عشر

يجب على الطرف الثاني أن يؤدي العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف الطرف الأول وطبقا لما هو محدد بأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد بإخلاص وأمانة ، وأن ينفذ تعليمات الطرف الأول بخصوص العمل المتفق عليه وأن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوععة تحت تصرفه أو تصرف الآخرين وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به الإضرار بالعمل وصاحبه ، وأن يحتفظ بأسرار العمل وأن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بجهة العمل .

البند السادس عشر

للطرف الأول إنهاء عقد العمل دون إشعار الطرف الثاني إذا انتحل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة أو ارتكب خطأ نتيجة إهمال نشأ عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمنشأة وصحة العمال رغم إنذاره كتابة ، أو إذا تغيب دون عذر مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية أو أكثر من خمسة عشر يوما متقطعة خلال السنة الواحدة رغم إنذاره بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يحم بتأدية التزاماته المترتبة عليه بموجب هذا العقد أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم أو إذا أدين بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو إذا تعدى بالضرب أو التحقير على الطرف الأول أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .

البند السابع عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها أو قيمة إصلاحها ، ولأخير اقتطاع هذه القيمة من أجره على أن لا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام إلى أن يسدد ما عليه.

البند الثامن عشر

لا ينتهي العقد بوفاة الطرف الأول أو بالتنازل أو المنشأة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات ، على انه في حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائي المرخص به ، ينتهي العقد ، دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانونا سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتبا عليه .

ويجوز للطرف الأول إنهاء العقد شريطة إشعار الطرف الثاني قبل شهر من إنهاء العمل وان تكون هنالك أسباب موجبة لذلك وان يبيعه المنشأة لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماته بموجب هذا العقد إلى الطرف الثاني .

البند التاسع عشر

ينتهي العقد بوفاة الطرف الثاني ، أو بتقديم استقالته بعد إشعار الطرف الأول خطيا قبل شهر من تاريخ إنهاء العقد .

البند العشرون

يلتزم الطرف الأول بالتأمين لدى شركة تأمين مرخصة على الطرف الثاني ضد إصابات العمل وعليه التبليغ عن حوادث العمل وتوفير العلاج وصرف معونة مالية خلال فترة العلاج ، ويجوز له استبدال التأمين بالاشتراك بموجب أنظمة التقاعد السارية ودفع الاشتراكات اللازمة لذلك .

البند الحادي والعشرون

يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى مكتب العمل في اليوم التالي لتوقيع هذا العقد متضمنا البيانات الشخصية له وتفصيل هذا العقد .

البند الثاني والعشرون

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني مجانا في نهاية عقده وبناءا على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثاني فور طلبها ولأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند الثالث والعشرون

يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الفلسطيني ولوائحه التنفيذية لكل أمر لم يرد به نص .

البند الرابع والعشرون

تختص المحاكم الفلسطينية المختصة بنظر ما قد ينشأ عن هذا العقد من منازعات، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين بهذا العقد موطنًا مختارًا له في هذا الصدد .

البند الخامس والعشرون

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب العمل المختص بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الأول

الطرف الثاني

شاهد

شاهد

نموذج رقم (8)

عقد عمل بحري

انه في يوم الموافق / / 2

تم تحرير هذا العقد بمدينة _____ بين كل من :

طرف أول: السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم

بطاقة الهوية (جواز السفر) _____ بصفته ربانا للسفينة _____ أو مجهزها أو

مستأجرها . (صاحب العمل) .

طرف ثاني : السيد / _____ جنسيته _____ مقيم في _____ رقم بطاقة

الهوية (جواز السفر) _____ (العامل)

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد واتفاقهما على ما يلي :

البند الأول

يلتزم الطرف الثاني بان يعمل تحت إدارة وإشراف ربان السفينة التي

تحمل علم — والمخصصة لأعمال التجارة البحرية وتزيد حمولتها عن — طن

البند الثاني

يقر الطرف الثاني باعتباره ملاحا منذ توقيعه على هذا العقد بخضوعه لكافة أحكام

القانون الفلسطيني بشأن تنظيم شئون أفراد أطقم السفينة التجارية _____.

البند الثالث

يقر الطرف الثاني انه حاصل على جواز بحري رقم _____ (أو تذكرة بحرية)

نافذ المفعول حتى — وانه لم يفتقد أي من الشروط الواجب توافرها لاستمرار

العمل به فإذا تبين ما يخالف ذلك كان للطرف الأول إنهاء العقد بدون تنبيه أو

تعويض .

البند الرابع

على الطرف الثاني القيام بكافة الأعمال التي يكلفه بها ربان السفينة وهي _____

وطبقا لتوجيهاته وان يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد وان يأتمر

بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المنوط به وان يحرص على أدوات السفينة وأجهزتها

والالاتها سواء كانت موضوعة تحت تصرفه أو تصرف آخرين وان يحافظ عليها

بحرص وعناية الشخص المعتاد وان يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وان يحتفظ

بأسرار العمل وان يعمل باستمرار على تنمية مهارته وألا يستخدم أدوات العمل في غير الأغراض المخصصة لها أو نقلها خارج السفينة وعليه تنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة الخاصة بتنظيف مكانه وملحقاته في غير ساعات العمل وبالأدوات التي يقدمها له الربان " لا تسري أعمال النظافة على الربان وضباط السفينة ومهندسيها ومن في حكمهم من الأطباء وضباط لاسلكي وكتبه " .

البند الخامس

مدة العقد — تبدأ من تاريخ إبرامه في — وتنتهي في — قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى بموافقة الطرفين . ومع ذلك يجوز للربان استبقاء الطرف الثاني في العمل حتى تبلغ السفينة الميناء الذي سافر منه الأخير عند بدء تنفيذ العقد مع التزام الطرف الأول بالأجر عن مدة الاستبقاء وإذا كان عقد العمل البحري غير محدد المدة ولم يكن على أساس الرحلة جاز لكل من طرفيه إنهائه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثين يوما فان لم يراع احدهما هذه المهلة التزم أن يعوض الآخر تعويضا مساويا لأجر الملاح عن مدة المهلة أو عن الجزء الباقي منها .

البند السادس

يكون الطرف الثاني تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ بداية هذا العقد ويجوز للطرف الأول تكرارها لمرة واحدة ، فان ثبت عدم صلاحيته خلالها انقضت علاقة العمل وانفسخ العقد دون حاجة إلى إنذار مسبق ، وليس للطرف الثاني في هذه الحالة الاعتراض على قرار الطرف الأول أو طلب إجراء اختبار جديد

البند السابع

تحدد اجر الطرف الثاني بمبلغ — شهريا (أو عن الرحلة من ميناء — إلى موانئ — والعودة) على أن يتم الوفاء به بعملة الميناء الذي يستحق الأجر أثناء رسو السفينة به أو أثناء إبحارها خارج المياه الإقليمية بشرط قبول الطرف الثاني هذه العملة كتابة ويشمل الأجر العطل الأسبوعية والأعياد الرسمية ويدفع بموعد لا يتأخر عن الخمسة أيام الأولى من بداية الشهر التالي على أن يوقع الطرف الثاني خطيا بما يفيد استلامه الأجر ولا تبرأ ذمة الطرف الأول إلا بهذا التوقيع ، ولا يجوز نقل الطرف الثاني من العمل بالأجر الشهري إلى الأجر اليومي أو الأسبوعي إلا بموافقة الخطية .

البند الثامن

يستحق الطرف الثاني أجره إذا حضر إلى السفينة في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول أو لربان السفينة .

البند التاسع

لا يجوز للطرف الأول أو ربان السفينة أن يكلف الطرف الثاني بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز مدة شهرين ، ويحق للطرف الأول نقل الطرف الثاني للعمل بمكان آخر يملكه للعمل بنفس طبيعة العمل المتفق عليه على لا يؤدي هذا النقل إلى تغيير مكان إقامة الطرف الثاني .

البند العاشر

يتحمل الطرف الأول نفقة غذاء الطرف الثاني ونومه دون أن يلتزم بأداء بدل نقدي عن ذلك وتنفذ هذه الالتزامات وفقاً للقرارات المنظمة لها .

البند الحادي عشر

للطرف الأول إنهاء عقد العمل دون إشعار الطرف الثاني إذا غرقت السفينة أو صودرت أو فقدت أو إذا أبطل السفر قبل بدئه لسبب أجنبي غير متوقع لا يد له فيه وكان الأجر على أساس الرحلة أو إذا انتحل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة أو ارتكب خطأ نتيجة إهمال نشأ عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراعي التعليمات اللازمة إتباعها لسلامة العمل والمنشأة وصحة العمال رغم إنذاره كتابة ، أو إذا تغيب دون عذر مشروع أكثر من سبعة أيام متتالية أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة رغم إنذاره بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته المترتبة عليه بموجب هذا العقد أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها إن تسبب الضرر الجسيم أو إذا أدين بحكم نهائي في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو إذا تعدى بالضرب أو التحقير على الطرف الأول أو على من يمثلته أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على ضباط أو مهندسي أو أطباء السفينة أثناء العمل أو بسببه .

البند الثاني عشر

إذا أدين الطرف الثاني ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أي جنحة بحكم نهائي بات على ظهر السفينة أو بمقر الطرف الأول المخصص لإدارتها جاز للأخير فسخ العقد دون إشعار الطرف الثاني ودون أن يكون له حق المطالبة بتعويض .

البند الثالث عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها أو قيمة إصلاحها، وللأخير اقتطاع هذه القيمة من أجره على أن لا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام إلى أن يسدد ما عليه.

البند الثالث عشر

لا ينتهي العقد بوفاة الطرف الأول أو بالتنازل أو المنشأة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات ، على انه في حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائي المرخص به ، ينتهي العقد ، دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانونا سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتبا عليه .

ويجوز للطرف الأول إنهاء العقد شريطة إشعار الطرف الثاني قبل شهر من إنهاء العمل وان تكون هنالك أسباب موجبة لذلك وان يبيعه المنشأة لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماته بموجب هذا العقد إلى الطرف الثاني .

البند الرابع عشر

ينتهي العقد بوفاة الطرف الثاني ، أو بتقديم استقالته بعد إشعار الطرف الأول خطيا قبل شهر من تاريخ إنهاء العقد .

البند الخامس عشر

يلتزم الطرف الأول بالتأمين لدى شركة تأمين مرخصة على الطرف الثاني ضد إصابات العمل وعليه التبليغ عن حوادث العمل وتوفير العلاج وصرف معونة مالية خلال فترة العلاج ، ويجوز له استبدال التأمين بالاشتراك بموجب أنظمة التقاعد السارية ودفع الاشتراكات اللازمة لذلك .

البند السادس عشر

يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى مكتب العمل في اليوم التالي لتوقيع هذا العقد متضمنا البيانات الشخصية له وتفاصيل هذا العقد .

البند السابع عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني مجانا في نهاية عقده وبناءا على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثاني فور طلبها وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

البند الثامن عشر

يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الفلسطيني ولوائحه التنفيذية لكل أمر لم يرد به نص .

البند التاسع عشر

تختص المحاكم الفلسطينية المختصة بنظر ما قد ينشأ عن هذا العقد من منازعات، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين بهذا العقد موطنًا مختارًا له في هذا الصدد .

البند العشرون

حرر هذا العقد من أربع نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لربان السفينة ، والرابعة لمكتب العمل المختص بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الثاني

الطرف الأول

شاهد

شاهد

نموذج رقم 9

عقد توظيف (للعمل بالحكومة)

انه في يوم _____ من شهر _____ من سنة _____

تم تحرير هذا العقد بمدينة _____ بين كل من :-

طرف أول : السلطة الوطنية الفلسطينية ويمثلها السيد / رئيس ديوان الموظفين العام

طرف ثاني: السيد / _____ هوية رقم _____ من _____ وعنوان سكنه _____ .

يقر الطرفان بأهليتهما القانونية للتعاقد واتفقهما على ما يلي :-

1- يلتزم الطرف الثاني بأن يعمل لدى الطرف الأول (السلطة الوطنية الفلسطينية) تحت إشرافه وإدارته وتعليماته أو من يفوضه بذلك بوظيفة _____ بوزارة _____ بمنطقة _____ وبالمكافأة الشهرية التي تقرر للدرجة _____ من الفئة _____ وتشمل الراتب الأساسي وعلاوة طبيعة عمل وباقي العلاوات المستحقة طبقاً للقوانين والتعليمات التي تصدر عن الطرف الأول أو الجهة التي سيعمل بها الطرف الثاني وأية إضافات يقررها الطرف الأول منتفع (غير منتفع) _____ بأحكام قوانين التقاعد .

2- مدة هذا العقد الفترة من _____ ولغاية _____ ويجدد سنوياً بصورة تلقائية ما لم يتم إنهاء العقد طبقاً للشروط المنصوص عليها به .

3- يلتزم الطرف الثاني بأن يؤدي العمل بنفسه مدة (45) ساعة أسبوعياً، أو أية ساعات إضافية مدفوعة الأجر يتم تحديدها من قبل الفريق الأول.

4- يلتزم الفريق الثاني بالتوقيع على جميع الوثائق والمستندات والتعهدات التي يطلب الفريق الأول منه التوقيع عليها.

5- يساهم الطرف الأول في تغطية مواصلات للحضور للعمل والعودة منه للفريق الثاني بما لا يتجاوز 18 شيكل يومياً .

6- يحق للطرف الأول تكليف الطرف الثاني بأي عمل يراه مناسباً بما يتفق مع الوصف الوظيفي للوظيفة المكلف للعمل بها ويلتزم الطرف الثاني بتنفيذ جميع القوانين واللوائح والأنظمة الصادرة من قبل (السلطة الوطنية الفلسطينية) والتعليمات المتعلقة بوظيفته التي تحدد له من قبل الوزير المختص أو المكلف من قبله أو من قبل أي جهة أو شخص مختص بإصدارها

- 7- يلتزم الطرف الثاني بتنفيذ جميع القوانين واللوائح والأنظمة الصادرة من قبل (السلطة الوطنية الفلسطينية)
- 8- يلتزم الطرف الثاني بتنفيذ جميع التعليمات المتعلقة بوظيفته التي تحدد له من قبل الوزير المختص أو المكلف من قبله أو من قبل أي جهة أو شخص مختص بإصدارها
- 9- يلتزم الفريق الثاني بالتوقيع على جميع الوثائق والمستندات والتعهدات التي يطلب الفريق الأول منه التوقيع عليها.
- 10- دون الانتقاص مما ورد بالقانون أو التعليمات من صلاحيات للطرف الأول يلتزم الطرف الثاني بما يلي
- أ- تأدية العمل المنوط به بنية و بإخلاص و أمانة.
- ب- القيام و تنفيذ جميع الأعمال الموكلة إليه التي تصدر إليه من قبل الفريق الأول أو من يفوض من قبله و في إطار طبيعة عمله.
- ت- تنفيذ جميع التعليمات المتعلقة بوظيفته التي تصدر له من الفريق الأول المختص أو المكلف من قبله أو من قبل أي جهة أو شخص مختص بإصدارها.
- ث- المحافظة على الأموال و الممتلكات التي يستعملها أثناء عمله.
- ج- المحافظة على أسرار العمل أو أي معلومات علم بها بحكم عمله وعدم الإدلاء بها لغير المختص خلال فترة عمله و بعد انتهاء مدة العقد بمدة لا تقل عن 5 سنوات.
- ح- عدم استخدام اسم الطرف الأول لأغراضه الشخصية أو لأية أغراض أخرى مهما كانت الأسباب.
- خ- عدم القيام بأي عمل آخر ، أثناء العمل أو بعد الدوام الرسمي باجر أو بدون اجر إلا بموافقة خطية من الطرف الأول
- د- أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه أو تصرف الآخرين وان يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وان يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها و ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول .
- ذ- ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به الإضرار بالعمل وصاحبه .
- ر- أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وقدراته
- ز- عليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بجهة العمل

- 11- تسري على الطرف الثاني القواعد المطبقة على موظفي الخدمة المدنية في شأن استرداد النفقات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال الوظيفة .
- 12- للطرف الثاني الحق في إجازة باجر كامل في أيام العطل والأعياد الدينية المقررة للموظفين ويجوز تشغيله في هذه العطل باجر مضاعف أو بمنحه أيام راحة عوضا عنها .
- 13- يستحق الطرف الثاني إجازة اعتيادية لم شهر في السنة لا يدخل في حسابها أيام العطل والأعياد والمناسبات الرسمية عدا العطل الأسبوعية وإجازة عارضة لمدة عشرة أيام بعد استنفاد الإجازات الاعتيادية وإجازة مرضية لمدة ثلاثين يوما في السنة بمراعاة الإجراءات المقررة لمنح الإجازات ، ويسقط الحق في الحصول على إجازات بمضي السنة .
- 14- يستحق الطرف الثاني نفس الرعاية الصحية والاجتماعية التي يقرر للموظف في الدوائر الحكومية .
- 15- يجوز للطرف الأول مجازاة الطرف الثاني في حالة إخلاله بواجبات وظيفته أو سلوكه سلوكا معيبا بالإنذار بفسخ العقد أو فسخ العقد أو فسخ العقد مع الحرمان من الأجر باقي مدة العقد ومكافأة نهاية الخدمة أو فسخ العقد ومطالبته بكل عطل وضرر نتج عن إخلاله بواجبات وظيفته أو عن سلوكه سلوكا معيبا إضافة لحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة .
- 16- إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها أو قيمة إصلاحها ويجوز للطرف الأول أن يقرر حسم أي مبلغ مستحق على الطرف الثاني من حقوقه لدى الطرف الأول (السلطة الوطنية الفلسطينية) ويعتبر توقيع الطرف الثاني على هذا العقد بمثابة موافقة منه على تنفيذ هذا الحسم ، ويجوز مطالبته بكل عطل أو ضرر تسبب به عن إهمال أو لا مبالاة أو تقصير بأي من الالتزامات والواجبات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية
- 17- يجوز لكل من الطرفين إنهاء هذا العقد في أي وقت دون إبداء الأسباب بشرط توجيه إخطار كتابي إلى الطرف الآخر قبل أسبوعين من التاريخ المراد إنهاء العقد فيه .

18- يكون التعاقد مع الطرف الثاني مؤقتاً خلال مدة هذا العقد فإذا انقضت هذه المدة دون أن يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر كتابة بعدم رغبته في تجديد العقد قبل انتهاء مدته بأسبوعين على الأقل يعتبر العقد منهياً تلقائياً .

19- يجوز لكل من الطرفين إنهاء هذا العقد في أي وقت دون إيداء الأسباب بشرط توجيه إخطار كتابي إلى الطرف الآخر قبل أسبوعين من التاريخ المراد إنهاء العقد فيه .

20 - يجوز للطرف الأول أو من يخول من قبله إنهاء التعاقد مع الطرف الثاني أثناء مدة العقد وبدون إخطار مسبق إذا أخل الطرف الثاني بأي شرط من شروط العقد أو سلك سلوكاً غير ملائم به أو تصرف تصرفاً يضر بالسلطة الوطنية الفلسطينية أو بمصلحة الجمهور أو كان غير ملائم للعمل المكلف بالقيام به أو قصر عن أداء واجباته الوظيفية أو إذا انتحل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة أو ارتكب خطأ نتيجة إهمال نشأ عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمنشأة رغم إنذاره كتابة ، أو إذا تغيب دون عذر مشروع أكثر من 15 يوم متتالية أو أكثر من 30 يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة رغم إنذاره بعد 15 يوم في الحالة الثانية ، أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها إن تسبب الضرر الجسيم، أو إذا أدين بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو إذا تعدى بالضرب أو التحقير على الطرف الأول أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

21- إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها أو قيمة إصلاحها ويجوز للطرف الأول أن يقرر حسم أي مبلغ مستحق على الطرف الثاني من حقوقه لدى الطرف الأول (السلطة الوطنية الفلسطينية) ويعتبر توقيع الطرف الثاني على هذا العقد بمثابة موافقة منه على تنفيذ هذا الحسم ، ويجوز مطالبته بكل عطل أو ضرر تسبب به عن إهمال أو لا مبالاة أو تقصير بأي من الالتزامات والواجبات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .

- 22-بالإضافة إلى ما جاء في هذا العقد يسري على الطرف الثاني كجزء لا يتجزأ من هذا العقد أحكام قوانين ولوائح الخدمة المدنية وأية تعليمات تصدر بموجبها في كل ما يتعلق بشئون الموظفين .
- 23-يصرف للطرف الثاني مكافأة نهاية خدمة طبقاً لقانون العمل الفلسطيني.
- 24-يخضع هذا العقد لأحكام القانون الفلسطيني ويفصل القضاء الفلسطيني حسب الاختصاص في أي نزاع يقع بينهما .
- 25-يقر الطرفان بأنهما تنازلا عن حقهما في استلام إخطارات من قبل كاتب العدل بكل ما يتعلق بتنفيذ هذا العقد .
- 26-حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لوزارة المالية (إدارة الرواتب) بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الأول

الطرف الثاني

شاهد

شاهد

نموذج رقم (10)

عقد عمل بين الحكومة وبين احد الخبراء

انه في يوم — من شهر — من سنة —
تم تحرير هذا العقد بمدينة — بين كل من :-
طرف أول : السلطة الوطنية الفلسطينية ويمثلها السيد / رئيس ديوان الموظفين العام
طرف ثاني : السيد / — جنسيته — مقيم في — رقم جواز
السفر — صادر من — وساري المفعول حتى —
يقر الطرفان بأهليتهما القانونية للتعاقد واتفقهما على ما يلي :-

البند الأول

يقر الطرف الثاني انه حاصل على مؤهل — ومهنته — ويتعهد بالعمل
لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه وتعليماته أو من يفوضه بذلك

البند الثاني

يقر الطرف الثاني بحصوله على ترخيص بالعمل في فلسطين برقم — بتاريخ
— وان إقامته بها ممتدة حتى —

البند الرابع

يقر الطرف الثاني بان له خبرة كاملة في الأنشطة المماثلة للعمل المحدد بهذا العقد
وخاصة — استمرت لمدة — كما هو واضح من شهادات الخبرة
المقدمة منه ضمن مسوغات تعيينه ، ويتعهد ببذل قصارى جهده في تنفيذ العمل
المكلف به

البند الخامس

يلتزم الطرف الثاني بأن يعمل لدى الطرف الأول (السلطة الوطنية الفلسطينية)
بوظيفة — بوزارة — بمنطقة — بوظيفة — بما يتفق وبالمكافأة
الشهرية التي تقرر للدرجة — من الفئة — وتشمل الراتب الأساسي
وعلاوة طبيعة عمل وباقي العلاوات المستحقة طبقاً للقوانين والتعليمات التي تصدر
عن الطرف الأول أو الجهة التي سيعمل بها الطرف الثاني وأية إضافات يقررها
الطرف الأول منتفع (غير منتفع) — بأحكام قوانين التقاعد .

البند السادس

مدة هذا العقد الفترة من — ولغاية — ويجدد سنويا بصورة تلقائية ما لم يتم إنهاء العقد طبقا للشروط المنصوص عليها به .

البند السابع

يلتزم الطرف الثاني بان يؤدي العمل بنفسه مدة (45) ساعة أسبوعياً، أو أية ساعات إضافية مدفوعة الأجر يتم تحديدها من قبل الفريق الأول.

البند الثامن

يحق للطرف الأول تكليف الطرف الثاني بأي عمل يراه مناسباً بما يتفق مع الوصف الوظيفي للوظيفة المكلف للعمل بها ، ويلتزم الطرف الثاني بتنفيذ جميع القوانين واللوائح والأنظمة الصادرة من قبل (السلطة الوطنية الفلسطينية) والتعليمات المتعلقة بوظيفته التي تحدد له من قبل الوزير المختص أو المكلف من قبله أو من قبل أي جهة أو شخص مختص بإصدارها

البند التاسع

يدفع الطرف الأول بدل تنقل للطرف الثاني للحضور للعمل والعودة منه بما لا يتجاوز 18 شيكل يوميا .

البند العاشر

يلتزم الفريق الثاني بالتوقيع على جميع الوثائق والمستندات والتعهدات التي يطلب الفريق الأول منه التوقيع عليها.

البند الحادي عشر

دون الانتقاص مما ورد بالقانون أو التعليمات من صلاحيات الطرف الأول يلتزم الطرف الثاني بما يلي

- أ. تأدية العمل المنوط به بنية و إخلاص و أمانة.
- ب. القيام و تنفيذ جميع الأعمال الموكلة إليه التي تصدر إليه من قبل الطرف الأول أو من يفوض من قبله و في إطار طبيعة عمله.
- ت. المحافظة على الأموال و الممتلكات التي يستعملها أثناء عمله.
- ث. المحافظة على أسرار العمل أو أي معلومات علم بها بحكم عمله وعدم الإدلاء بها لغير المختص خلال فترة عمله و بعد انتهاء مدة العقد بمدة لا تقل عن 5 سنوات.

- أ- عدم استخدام اسم الطرف الأول لأغراضه الشخصية أو لأية أغراض أخرى مهما كانت الأسباب.
- ب- عدم القيام بأي عمل آخر ، أثناء العمل أو بعد الدوام الرسمي باجر أو بدون اجر إلا بموافقة خطية من الطرف الأول
- ت- أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه أو تصرف الآخرين وان يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وان يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها و ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول .
- ث- ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به الإضرار بالعمل وصاحبه .
- ج- أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وقدراته
- ح- عليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بجهة العمل .

البند الثاني عشر

تسري على الطرف الثاني القواعد المطبقة على موظفي الخدمة المدنية في شان استرداد النفقات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال الوظيفة .

البند الثالث عشر

للطرف الثاني الحق في إجازة باجر كامل في أيام العطل والأعياد الدينية المقررة للموظفين ويجوز تشغيله في هذه العطل باجر مضاعف أو بمنحه أيام راحة عوضا عنها .

البند الرابع عشر

يستحق الطرف الثاني إجازة اعتيادية لم شهر في السنة لا يدخل في حسابها أيام العطل والأعياد والمناسبات الرسمية عدا العطل الأسبوعية وإجازة عارضة لمدة عشرة أيام بعد استنفاد الإجازات الاعتيادية وإجازة مرضية لمدة ثلاثين يوما في السنة بمراعاة الإجراءات المقررة لمنح الإجازات ، ويسقط الحق في الحصول على إجازات بمضي السنة .

البند الخامس عشر

يستحق الطرف الثاني نفس الرعاية الصحية والاجتماعية التي يقرر للموظف في الدوائر الحكومية .

البند السادس عشر

يجوز للطرف الأول مجازاة الطرف الثاني في حالة إخلاله بواجبات وظيفته أو سلوكه سلوكا معيبا بالإتذار بفسخ العقد أو فسخ العقد أو فسخ العقد مع الحرمان من الأجر باقي مدة العقد ومكافأة نهاية الخدمة أو فسخ العقد ومطالبته بكل عطل وضرر نتج عن إخلاله بواجبات وظيفته أو عن سلوكه سلوكا معيبا إضافة لحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة .

يجوز لكل من الطرفين إنهاء هذا العقد في أي وقت دون إبداء الأسباب بشرط توجيه إخطار كتابي إلى الطرف الآخر قبل أسبوعين من التاريخ المراد إنهاء العقد فيه .

البند السابع عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو أدوات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها أو قيمة إصلاحها ويجوز للطرف الأول أن يقرر حسم أي مبلغ مستحق على الطرف الثاني من حقوقه لدى الطرف الأول (السلطة الوطنية الفلسطينية) ويعتبر توقيع الطرف الثاني على هذا العقد بمثابة موافقة منه على تنفيذ هذا الحسم ، ويجوز مطالبته بكل عطل أو ضرر تسبب به عن إهمال أو لا مبالاة أو تقصير بأي من الالتزامات والواجبات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية

البند الثامن عشر

يجوز للطرف الأول أو من يخول من قبله فسخ التعاقد مع الطرف الثاني أثناء مدة العقد وقبل انتهاء مدته وفي هذه الحالة يستحق الطرف الثاني تعويضا يعادل اجر شهر كامل ومكافأة نهاية الخدمة عن مدة التعاقد .

البند التاسع عشر

يجوز للطرف الأول أو من يخول من قبله إنهاء التعاقد مع الطرف الثاني أثناء مدة العقد قبل انتهاء مدته وبدون إخطار مسبق إذا أخل الطرف الثاني بأي شرط من شروط العقد أو سلك سلوكا غير ملائم به أو تصرف تصرفا يضر بالسلطة الوطنية الفلسطينية أو بمصلحة الجمهور أو كان غير ملائم للعمل المكلف بالقيام به أو قصر عن أداء واجباته الوظيفية .

أو إذا انتحل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة أو ارتكب خطأ نتيجة إهمال نشأ عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراعي التعليمات اللازم

إتباعها لسلامة العمل والمنشأة رغم إنذاره كتابة ، أو إذا تغيب دون عذر مشروع أكثر من 15 يوم متتالية أو أكثر من 30 يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة رغم إنذاره بعد 15 يوم في الحالة الثانية ، أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها إن تسبب الضرر الجسيم، أو إذا أدين بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو إذا تعدى بالضرب أو التحقير على الطرف الأول أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .

البند العشرون

للطرف الثاني أن يطلب من الطرف الأول كتابة إنهاء العقد قبل انتهاء مدته قبل شهر من تاريخ ترك العمل وفي هذه الحالة لا يستحق مكافأة شاملة عن المدة الباقية من العقد ، وإلا اعتبر مخرلاً بالاتفاقية بما يترتب على ذلك من مطالبات بالتعويض عن الأضرار الناجمة .

البند الحادي والعشرون

بالإضافة إلى ما جاء في هذا العقد يسري على الطرف الثاني كجزء لا يتجزأ من هذا العقد أحكام قوانين ولوائح الخدمة المدنية وأية تعليمات أو قرارات تصدر بموجبها في كل ما يتعلق بشئون الموظفين .

البند الثاني والعشرون

يصرف للطرف الثاني في نهاية التعاقد مكافأة بواقع اجر شهر عن كل سنة قضاها في الخدمة الحكومية على أساس آخر اجر تقاضاه وتحتسب كسور السنة بعد السنة الأولى .

البند الثالث والعشرون

يخضع هذا العقد لأحكام القانون الفلسطيني ويفصل القضاء الفلسطيني حسب الاختصاص في أي نزاع يقع بينهما .

البند الرابع والعشرون

يقر الطرفان بأنهما تنازلا عن حقهما في استلام إخطارات من قبل كاتب العدل بكل ما يتعلق بتنفيذ هذا العقد .

البند الخامس والعشرون

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لوزارة المالية (إدارة الرواتب) بعد توقيعها من الطرفين .

الطرف الأول

الطرف الثاني

شاهد

شاهد

ثانيا الأجر

يستحق العامل بموجب المواد من المادة 81 حتى مادة 89 من قانون العمل أجر وكيفية دفعها على النحو التالي :

- 1- يستحق العامل الأجر إذا تواجد في مكان العمل وان لم يؤدي عملا لأسباب تتعلق بصاحب العمل
- 2- يدفع صاحب العمل الأجر للعامل بالنقد المتداول قانونا في أيام العمل الرسمية وفي مكان العمل .
- 3- يدفع الأجر للعامل كل شهر للعاملين باجر شهري وفي نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس الإنتاج أو الساعة أو اليومية أو الأسبوع.
- 4- لا يجوز تأخير الأجر أكثر من 5 أيام من تاريخ الاستحقاق.
- 5- لا يجوز الحسم من الأجر إلا إذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائي أو لتحصيل سلفة مستحقة على أن لا يزيد كل حسم عن 10% من الأجر الأساسي أو لتحصيل الغرامات المفروضة على العامل طبقا للقانون على أن لا يزيد مجموع حسم السلف والغرامات عن 15% من الأجر الأساسي .
- 6- لا يجوز لصاحب العمل فرض غرامة على العامل إلا بناء على مخالفة تم النص عليها في لائحة الجزاءات شريطة أن لا تزيد الغرامة عن اجر 3 أيام في الشهر وخلال أسبوعين من وقوع المخالفة وللعامل الحق في الاعتراض على الإجراءات خلال أسبوع من تاريخ تبليغه بذلك كتابيا .
- 7- يعتبر اجر العامل من الديون الممتازة .
- 8- لا يجوز أن يقل اجر العامل عن الحد الأدنى للأجور المقرر قانونا
- 9- الأجر هو الأجر الأساسي الذي يشمل المقابل المادي و/أو العيني المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل مضافا إليه العلاوات والبدلات أيا كان نوعها .
- 10- يبلغ الحد الأدنى للأجور بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 2012/14/21/1 كالتالي:

فئة العمال	الوحدة	الحد الأدنى للأجور بالشيكال
العاملون بأجر شهري	شهر	1450
العاملون بالأجر اليومي	يوم	65
العاملون بالساعة	ساعة	8.5

ثالثا الإجازات والأعياد

طبقا لقانون العمل رقم 7 لسنة 2000

نوع الإجازة	المادة القانونية	شروط منح الإجازة مدفوعة الأجر	مدة الإجازة في السنة	ملاحظات
سنوية	74	أن يعمل مدة من سنة حتى 5 سنوات	أسبوعان في السنة	لا يجوز تجميع الإجازة لأكثر من سنتين
سنوية	74	أن يعمل مدة أكثر من 5 سنوات	ثلاثة أسابيع في السنة	لا يجوز تجميع الإجازة لأكثر من سنتين
سنوية	74	العمل في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة	ثلاثة أسابيع في السنة	لا يجوز تجميع الإجازة لأكثر من سنتين
أعياد دينية للمسلمين	75	عيد الفطر عيد الأضحى	3 أيام 4 أيام	حددت الأعياد بقرار مجلس الوزراء رقم 16 لسنة 2003
أعياد دينية للمسيحيين	75	عيد الميلاد عيد الفصح	3 أيام 3 أيام	حددت الأعياد بقرار مجلس الوزراء رقم 16 لسنة 2003
أعياد رسمية	75	اليوم الوطني 1/1 عيد العمال العالمي عيد الاستقلال	يوم واحد يوم واحد يوم واحد	حددت الأعياد بقرار مجلس الوزراء رقم 16 لسنة 2003
إجازة ثقافة عمالية	76	تنظم بقرار من وزير العمل	أسبوع في السنة	
إجازة حج	77	أمضي 5 سنوات في العمل	أسبوعين	تمنح لمرة واحدة
إجازة حزن	78	وفاة قريب حتى الدرجة الثانية	3 أيام	لا تحتسب من الإجازة السنوية
إجازة عارضة	78	التغيب لسبب عارض	10 أيام	تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز 3 أيام في المرة الواحدة

إجازة مرضية	79	في حالة المرض بناء على تقرير طبي	14- يوم في السنة بأجر كامل 14- يوم في السنة أخرى بنصف أجر
إجازة وضع	103	إذا أمضت المرأة قبل كل ولادة مدة 180 يوم عمل	10 أسابيع منها 6 أسابيع على الأقل بعد الولادة
فترات رضاعة	104		ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع
إجازة دون أجر	105	للموظفة لرعاية طفلها أو مرافقة زوجها	غير محدد

ملاحظة : يجوز لوزير العمل استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام الفصل الخاص بالإجازات

رابعاً أوقات ومواعيد العمل
طبقاً لقانون العمل رقم 7 لسنة 2000

بيان	المادة القانونية	أوقات العمل بالأسبوع	أوقات العمل باليوم	ملاحظات
عدد أيام العمل		5 أيام على الأقل		مادة 2 من قرار مجلس الوزراء رقم 166 لسنة 2004
عدد ساعات العمل	68	45 ساعة	لا تقل عن 5 ساعات ولا تزيد عن 9 ساعات	مادة 2 من قرار مجلس الوزراء رقم 166 لسنة 2004
ساعات العمل الإضافي	71	12 ساعة		مادة 3 من قرار مجلس الوزراء رقم 166 لسنة 2004
فترات الراحة	70		ساعة على أن لا يعمل العامل أكثر من 5 ساعات متصلة	
مجموع ساعات العمل الفعلي والإضافي والراحة			12 ساعات	مادة 4 من قرار مجلس الوزراء رقم 166 لسنة 2004
ساعات العمل بالأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة	69		تخفيض ساعات العمل بمقدار ساعة يوميا	مادة 1 من قرار وزير العمل رقم 3 لسنة 2004
العطلة الأسبوعية لمن يعمل ستة أيام متصلة	72	يوم واحد بالأسبوع (الجمعة) يجوز تجميعها مرة واحدة بالشهر		
فترات رضاعة	104		ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع تحتسب ساعة الرضاعة من ساعات العمل اليومية	

خامساً : تشغيل النساء

1- العمل حق لكل مواطن قادر عليه ، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز (مادة 25 من القانون الاساسي الفلسطيني لسنة 2003 المعدل) و (مادتي 2 ، 16 من قانون العمل) وهذا ينطبق على النساء ايضا مع مراعاة ما ورد من نصوص خاصة بتشغيل النساء حيث انه لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة (مادة 100 من قانون العمل) .

2- يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على منح النساء العاملات حقوق تزيد عن الحقوق التي وردت في قانون العمل باعتبار ان ما ورد في القانون هو الحد الأدنى من هذه الحقوق لا يجوز التنازل عنها (مادة 6 من قانون العمل)

3- عمل قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 (الباب السابع منه) على حماية النساء عند تشغيلهن وذلك على النحو التالي :

أ- حضر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة (مادة 101 من القانون) وقد اصدر وزير العمل الفلسطيني قرار رقم 2 لسنة 2004 بالأعمال الخطرة او الشاقة التي يحضر تشغيل النساء فيها عدا النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية وهي :

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.

- على ان يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التالية:
1. الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تقضيض المرايا.
 2. العمل في أفران صهر المعادن والزجاج.
 3. الأعمال التي يدخل 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.

- ب- لا يجوز تشغيل النساء ساعات عمل إضافية أثناء الحمل و خلال الستة أشهر التالية للولادة (مادة 101 من القانون).
- ج- لا يجوز تشغيل النساء ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء (مادة 101 من القانون)
- وتعني كلمة الليل : هي فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً (مادة 1 من القانون).

وقد اصدر مجلس الوزراء القرار رقم 14 لسنة 2003 بنظام عمل النساء ليلا وقد نص على انه استثناء من القاعدة العامة بعدم تشغيل النساء ليلا ، يجوز تشغيل النساء في الفترة الواقعة ما بين الساعة الثامنة مساء حتى الساعة السادسة صباحا في الأعمال والأحوال والمناسبات التالية على سبيل الحصر شريطة أن يوفر صاحب العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال:-

- 1-العمل في الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصلالات الموسيقى
- 2-العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية
- 3-العمل في المستشفيات ، والمصحات ، والعيادات ، والصيدليات

- 4- العمل في وسائل الإعلام.
- 5- العمل في دور رعاية المسنين وحضانات الأطفال وأماكن رعاية الأيتام والمعاقين
- 6- العمل في المحال التجارية في مواسم الأعياد.
- 7- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية
- 8- إذا كان العمل لتلافي خسارة محققة للمنشأة، أو في حالات طارئة، شرط إبلاغ وزارة العمل مع بيان الحالة الطارئة، والمدة اللازمة لإتمام العمل، والحصول على موافقة الوزارة، وإذا كانت الموافقة شفهية يتعين تعزيزها كتابة
- 4- على صاحب العمل توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات (مادة 102 من القانون).
- 5- تمنح المرأة العاملة الاجازات بكافة انواعها ومنها الاجازات العادية والعارضة والثقافية وإجازة الحج والإجازة الدراسية والإجازة دون راتب اسوة بالعمال الذكور ويضاف الى هذه الاجازات حقها في الاجازات التالية (المواد 103 - 104 - 105 من قانون العمل) :-
- أ. 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 و لا يجوز فصلها من العمل بسبب هذه الإجازة إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.
- ب. للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع وتحتسب ساعة الرضاعة المذكورة من ساعات العمل اليومية وكأنها تزاوّل العمل.
- ج. يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها وفقاً لمصلحة العمل .
- 6- بموجب المادة 2 من تعليمات وزير العمل رقم (3) لسنة 2005م بحدود الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة ، تكون حدود الجرعة السنوية القصوى (mSv) (ميلي سيفرت) المسموح التعرض

بالنسبة للنساء الحوامل (10 mSv) طوال فترة الحمل على جرعات بمعدل 1) (mSv) في الشهر .

7- حرص قانون العمل من خلال المادة (106) على حماية العاملات حيث اشترط على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء لتساعدنهم في معرفة حقوقهم التي منحهم إياها القانون واللوائح المنظمة لتشغيل النساء .

8- نص قانون العمل على معاقبة أصحاب العمل الذين يخالفون أحكامه فيما يتعلق بتشغيل النساء بعقوبة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة (مادة 134 من القانون) ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ هذه العقوبات أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونياً لأسباب تقديرية (مادة 135 من القانون) .

9- صدر قرار مجلس الوزراء رقم 10/125/13/م.و.س.ق لعام 2013 بتشكيل لجنة وطنية لتشغيل النساء و المكونة من الجهات التالية : مجلس الوزراء ، وزارة الزراعة ، اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية ، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين ، مركز الدراسات النسوية ، مركز دراسات التنمية ، جامعة بير زيت، اتحاد الصناعات الفلسطينية ، منتدى سيدات الأعمال ، شبكة تمويل المشاريع الصغيرة ، الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال "أصالة" ، جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية ، اتحاد الجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف ، الاتحاد العام للمعاقين، مع تفويض وزير العمل بالمصادقة على عضوية أي مؤسسة حكومية أو غير حكومية تنطبق عليها مرجعيات عمل اللجنة الوطنية المذكورة .

سادسا : تشغيل الاطفال و الاحداث

- 1- العمل حق لكل مواطن قادر عليه ، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز (مادتي 2 ، 16 من قانون العمل) وهذا ينطبق على الاحداث مع مراعاة ما ورد من نصوص خاصة بتشغيل الحدث .
 - 2- يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على منح العامل الحدث حقوق تزيد عن الحقوق التي وردت في قانون العمل باعتبار ان ما ورد في القانون هو الحد الأدنى من هذه الحقوق لا يجوز التنازل عنها (مادة 6 من قانون العمل)
 - 3- بموجب المادة 1 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 فان الحدث هو كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة .
 - 4- عمل قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 (الباب السادس منه) على حماية العمال الاطفال اقل من 15 عام و الاحداث (15-18 عام) وذلك على النحو التالي :
- أ. حضر تشغيل الاطفال الذين تقل اعمارهم عن 15 عام (مادة 93 من القانون)
 - ب. بحضر تشغيل الاحداث في الصناعات الخطرة او الضارة (مادة 95 من القانون) وقد اصدر وزير العمل قرار رقم 1 لسنة 2004 يحدد هذه الاعمال كما سيتضح فيما بعد .
 - ت. عدم جواز تشغيل الاحداث في الليل ما بين الساعة السادسة مساءً والسادسة صباحاً (مادة 2 من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004م بنظام عمل الأحداث) وتعني كلمة الليل طبقاً للمادة 1 من قانون العمل هي فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً. . او الاعياد الرسمية او الدينية او ايام العطل الرسمية (مادة 95 من القانون).
 - ث. يحظر تشغل الحدث أكثر من ست ساعات ونصف يومياً ، كما يحظر تواجده في مكان العمل أكثر من سبع ساعات ونصف (مادة 1 من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004م بنظام عمل الأحداث

ج. لا يجوز تشغيل الاحداث ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج (مادة 95 من القانون).

ح. يحضر تشغيل الاحداث بالأمكان النائبة غير المأهولة أو البعيدة عن العمران وتلك التي تستدعي تغيير محل إقامته (مادة 95 من القانون) و (مادة 5 من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004م بنظام عمل الأحداث)

5- تم تخفيض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً واشترط القانون ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة اما غير الحدث فلا يعمل اكثر من خمس ساعات متواصلة (مادة 96 من القانون) .

6- مدة الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها (مادة 94 من القانون) علماً بان مدة الاجازة السنوية للعامل البالغ 14 يوم لمن عمل اقل من 5 سنوات و 21 يوم لمن عمل اكثر من 5 سنوات ويجوز تأجيلها لمدة سنتين .

7- لحماية الاحداث من الاضرار الصحية اوجب قانون العمل على أصحاب العمل بإجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملائمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر (مادة 94 من القانون) .

8- الزم القانون صاحب العمل أن يعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وان ينظم سجلاً بكل ما يتعلق بهم (مادة 98 من القانون).

9- نص قانون العمل على معاقبة اصحاب العمل الذين يخالفون احكامه فيما يتعلق بالأحداث بعقوبة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة (مادة 134 من القانون) ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ هذه العقوبات أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونياً لأسباب تقديرية (مادة 135 من القانون).

- 10- على صاحب العمل أن يسلم الحدث نفسه أجره أو مكافأته وحقوقه العمالية الأخرى ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمة صاحب العمل(مادة 4 من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004م بنظام عمل الأحداث).
- 11- على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث الحصول على المستندات التالية (مادة 3 من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004م بنظام عمل الأحداث) :
- أ. صورة مصدقة عن شهادة ميلاد الحدث.
- ب. شهادة صادرة عن اللجنة الطبية المختصة للتحقق من ملاءمته للعمل.
- 12- على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بكل حدث، يدرج فيه البيانات التالية:
- أ. مكان إقامته.
- ب. تاريخ استخدامه.
- ج. طبيعة العمل المناط به.
- د. أجره وإجازاته.
- هـ. ساعات العمل وفترات الراحة.
- و. مؤهلة العلمي.
- ز. تاريخ ميلاده.
- ح. موافقة ولي أمره.
- ط. نتيجة الفحص الطبي الابتدائي.
- ي. نتائج الفحوص الطبية.
- 13- الأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها هي (مادة 1 من قرار وزير العمل رقم 1 لسنة 2004) :
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 والتبأك.
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 والأرصفة ومخازن الاستيداع.
26. العمل في معامل التلج 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 الشجار والمحميات الطبيعية.

ملاحظة هامة :

بموجب المادة 99 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 لا تنطبق المواد الخاصة بالإحداث على 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.

سابعا: تشغيل المعاقين

- 1- العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز وهذا ينطبق على الانسان السليم والمعاق مع مراعاة ما ورد من نصوص خاصة بتشغيل المعاق (مادتي 2 ، 16 من قانون العمل)
- 2- يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على منح العامل المعوق حقوق تزيد عن الحقوق التي وردت في قانون العمل باعتبار ان ما ورد في القانون هو الحد الأدنى من هذه الحقوق لا يجوز التنازل عنها (مادة 6 من قانون العمل)
- 3- بموجب المادة 1 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 فان 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 أضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع.
- 4- يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (5 %) من حجم القوى العاملة في المنشأة (مادة 13 من قانون العمل)

ثامنا : تشغيل الاجانب

- 1- يجوز طبقا لقانون العمل رقم 7 لسنة 2000 تشغيل غير الفلسطينيين في فلسطين وفقا لشروط حددها القانون ، فقد نصت المادة 14 من القانون على ان لوزارة العمل الفلسطينية أن تمنح ترخيصاً بالعمل في فلسطين لغير الفلسطينيين على ان يحظر على صاحب العمل أن يلحق ، مباشرة أو بواسطة الغير ، أي عامل غير فلسطيني قبل التأكد من الحصول على الترخيص المشار إليه .
- 2- يحظر على أي فلسطيني تشغيل الاجنبي إلا بعد الحصول على تصريح بذلك من وزارة العمل (مادة 1 من قرار مجلس الوزراء رقم 45 لسنة 2004)
- 3- يجوز لوزير العمل الفلسطيني ان يصدر نظاماً لتحديد شروط منح ترخيص العمل للعمال غير الفلسطينيين (مادة 15 من القانون) .
- 4- وضع مجلس الوزراء شروط لمنح تراخيص للعمال غير الفلسطينيين للعمل في فلسطين وقد اصدر القرار رقم 45 لسنة 2004 بلائحة شروط منح تراخيص عمل للعمال غير الفلسطينيين وقد تضمنت ان يتم مراعاة ما يلي عند منح ترخيص بالعمل لغير الفلسطيني (مادة 2 من قرار مجلس الوزراء رقم 45 لسنة 2004):
 - أ. عدم مزاحمته للأيدي العاملة الوطنية.
 - ب. الإحتياج الفعلي لعمله.
 - ج. أن تتناسب مؤهلاته وخبراته مع المهنة المطلوب الترخيص له بالعمل فيها.
- 5- يجوز للوزارة ان تشترط ان يعامل الفلسطيني بالمثل لدي دولة الاجنبي الذي يطلب ترخيص للعمل في فلسطين (مادة 2 من قرار مجلس الوزراء رقم 45 لسنة 2004) .
- 6- تكون الية تقديم طلب الترخيص للعمل لغير الفلسطيني والحصول على موافقة وفق ما يلي (مادة 3-4-5 من قرار مجلس الوزراء رقم 45 لسنة 2004) :-

- أ- يقدم طلب الحصول على الترخيص لدى مكتب العمل الواقع في دائرته المركز الرئيسي للمنشأة المراد الحصول على ترخيص العمل بها .
- ب- يقدم طلب الحصول على الترخيص وفق النموذج المعد لذلك من خلال وزارة العمل ، مرفقا به أية وثائق أو مستندات تحددها الوزارة .
- ج- يصدر الترخيص من الوزارة خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب ، ويسلم إلى طالبيه في مكتب العمل الذي قدم فيه الطلب.
- د- يجب أن لا تزيد مدة الترخيص عن سنة.
- هـ- يتم تجديد الترخيص بناء على طلب يقدم بذلك مرفقا به الوثائق والمستندات التي تحددها وزارة العمل وموافقة صاحب العمل على التجديد.
- 7- يجوز لوزارة العمل أن ترفض منح الترخيص لغير الفلسطيني بالعمل في فلسطين دون إبداء الأسباب (مادة 4 من قرار مجلس الوزراء رقم 45 لسنة 2004) .

تاسعا : إصابات العمل

بموجب قانون العمل 7 لسنة 2000

تطبيقات للتعويض عن إصابة العمل والإخطارات ودعاوى التعويض

الوزارة :وزارة العمل.

الوزير :وزير العمل.

صاحب العمل :كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر . العامل :كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه .

العمل :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 طبيعته 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 .

الأجر : ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات . المنشأة :المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم .

السنة :تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً، والأسبوع (7) أيام .

اللجنة الطبية :الجهة الطبية التي يعتمد عليها 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 .

المعوق :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 أضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع. المحكمة المختصة: المحكمة المختصة بالقضايا العمالية.

أ- إصابات العمل وأمراض المهنة بموجب قانون العمل :

الفصل التاسع من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000

إصابات العمل وأمراض المهنة

(المادة 116)

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

(المادة 117)

عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي:

1. تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج.
2. تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل.
3. إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار.

(المادة 118)

وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل :

1. علاج العمل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات تأهيلية ومستلزماتها.
2. جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.

(المادة 119)

إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع إصابة طويلة عجزة المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوماً.

(المادة 120)

1. إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل

أجره (3500) ثلاثة آلاف وخمسة مائة يوم عمل أو 80% من الأجر

الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.

2. إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً

نقدياً يعادل قيمة العجز الكلي الدائم.

3. إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب

عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.

(المادة 121)

وفقاً لأحكام هذا القانون تقدر اللجنة الطبية نسبة العجز المستحقة عن إصابة العمل

بمقتضى أحكام القانون أو النظام ذي العلاقات الساري مفعول وقت الإصابة.

(المادة 122)

إن للمصاب الحق في الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال

ثلاثون يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار.

(المادة 123)

1. يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريبه جهة ذات

اختصاص إن الإصابة نتجت عما يلي:-

أ- عن فعل متعمد من المصاب.

ب- تأثير الخمر أو المخدرات.

2. يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة

35% فأكثر .

(المادة 124)

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 125)

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

المستحقة.

(المادة 126)

1. ينظم صاحب العمل سجلاً تفصيلياً لإصابات العمل.
2. 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 127)

1. يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون .
2. إذا قضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما.

(المادة 128)

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 129)

لا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه إلا لسداد عن نفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته لأي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه.

(المادة 130)

يحسب التعويض المستحق وفقاً لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر لأخر ثلاثة شهور.

ب - تطبيقات بشأن تعويض المصاب طبقاً لقانون العمل :

1) التعويض عن عجز جزئي :

عامل عمره 40 عاماً يعمل بالمياومة لقاء أجر يومي قدره 80 شيكل ، تعرض لإصابة عمل وحصل على إجازات مرضية مدة 120 يوم ونتج عن الحادث إصابته بعجز جزئي دائم قرره الأطباء المختصين واعتمدته اللجنة الطبية المختصة بنسبة 20% وقيمة المصروفات المتنوعة بما فيه فواتير العلاج مبلغ 3000 شيكل فما هو التعويض المستحق :

اجر 3500 يوم أو 80% من الأجر الأساسي للمدة المتبقية حتى سن الستين × نسبة العجز

المعادلة الأولى: اجر 3500 يوم × الأجر اليومي 80 شيكل = 280000 شيكل × نسبة العجز 20% = 56000 شيكل

المعادلة الثانية : المدة المتبقية حتى سن الستين 20 سنة × 12 شهر × 30 يوم = 7200 يوم × الأجر اليومي 80 شيكل = 576000 شيكل × 80% = 460800 شيكل × نسبة العجز 20% = 92160 شيكل

وحيث أن المعادلة الثانية أفضل للعامل بالتالي فهو يستحق تعويض عن العجز مبلغ 92160 شيكل

- يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة عن أيام الإجازات المرضية بما لا يتجاوز 180 يوماً وتبلغ : (120 يوم إجازة مرضية × 80 شيكل × 75% من الإجازة = 7200 شيكل)

- يستحق كافة المصروفات وفواتير العلاج الرسمية مبلغ 3000 شيكل إجمالي التعويض: بدل نسبة العجز 92160 شيكل + 7200 شيكل بدل اجازات مرضية + 3000 شيكل مصروفات مدفوعة = 102410 شيكل

2- التعويض عن عجز طبي كامل :

عامل عمره 50 عاماً يعمل بالمياومة لقاء أجر يومي قدره 75 شيكل ، تعرض لإصابة عمل وحصل على إجازات مرضية مدة 130 يوم ونتج عن الحادث إصابته بعجز دائم كامل نهائي قرره الأطباء المختصين واعتمدته اللجنة الطبية المختصة

وقيمة المصروفات المتنوعة بما فيه فواتير العلاج مبلغ 5000 شيكل فما هو التعويض المستحق :

اجر 3500 يوم أو 80% من الأجر الأساسي للمدة المتبقية حتى سن الستين
المعادلة الأولى : اجر 3500 يوم $\times$ الأجر اليومي 75 شيكل = 262500 شيكل
المعادلة الثانية : المدة المتبقية حتى سن الستين 10 سنة $\times$ 12 شهر $\times$ 30 يوم =
3600 يوم $\times$ الأجر اليومي 75 شيكل = 270000 شيكل $\times$ 80% = 216000 شيكل

وحيث أن المعادلة الأولى أفضل للعامل بالتالي يستحق تعويض مبلغ 262500 شيكل

- يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة عن أيام الإجازات المرضية بما لا يتجاوز 180 يوماً وتبلغ : (130 يوم إجازة مرضية $\times$ 75 شيكل $\times$ 75% من الإجازة = 7312 شيكل)

- يستحق كافة المصروفات وفواتير العلاج الرسمية مبلغ 5000 شيكل
إجمالي التعويض : بدل نسبة العجز 262500 شيكل + 7312 شيكل + 5000 شيكل =
274812 شيكل

3-التعويض عن وفاة عامل :

عامل عمره 30 عاما يعمل بالمياومة لقاء اجر يومي قدره 70 شيكل وتعرض لإصابة عمل وحصل على إجازات مرضية مدة 20 يوم وتوفي بعد ذلك وقيمة المصروفات المتنوعة بما فيه فواتير العلاج مبلغ 4000 شيكل فما هو التعويض المستحق :

اجر 3500 يوم أو 80% من الأجر الأساسي للمدة المتبقية حتى سن الستين
المعادلة الأولى : اجر 3500 يوم $\times$ الأجر اليومي 70 شيكل = 245000 شيكل
المعادلة الثانية : المدة المتبقية حتى سن الستين 30 سنة $\times$ 12 شهر $\times$ 30 يوم =
10800 يوم $\times$ الأجر اليومي 70 شيكل = 756000 شيكل $\times$ 80% = 604800 شيكل

وحيث أن المعادلة الثانية أفضل للعامل بالتالي يستحق تعويض مبلغ 604800 شيكل

- - يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة عن أيام الإجازات المرضية بما لا يتجاوز 180 يوماً وتبلغ : (20 يوم إجازة مرضية $\times$ 70 شيكل $\times$ 75% من الإجازة = 1050 شيكل)
- - يستحق كافة المصروفات وفواتير العلاج الرسمية مبلغ 4000 شيكل إجمالي التعويض : بدل نسبة العجز 604800 شيكل + 1050 شيكل + 4000 شيكل مصروفات متنوعة = 609850 شيكل

ج - إجراءات الحصول على التعويض وإخطارات المطالبة به :

• التبليغ عن حادث العمل

عند وقوع إصابة عمل يلتزم صاحب العمل القيام بما يلي :

أولاً : تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج ويتكفل صاحب العمل بعلاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات تأهيلية ومستلزماتها وجميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.

ثانياً : تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابات أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسيماً حالت دون استمراره بالعمل

ثالثاً : إخطار الوزارة خلال ثمانية وأربعين ساعة في أي من الحالات التالية:

1. إصابة عمل وفق النموذج المرفق رقم (1).
 2. اكتشاف مرض مهني وفق النموذج المرفق رقم (2).
 3. وقوع حادث جسيم أدى إلى توقف العمل بالمنشأة أو أحد أقسامها الإنتاجية يوم عمل فأكثر وفق نموذج الإخطار المرفق رقم (3).
- و ترسل نسخة من الإخطار إلى الجهة المؤمن لديها، ويحتفظ كل من العامل وصاحب العمل بنسخة منه.
- رابعا : إخطار وزارة العمل بالبيانات الفنية التي تنتهي إليها الجهات المختصة الأخرى وذلك في حدود النتائج الخاصة بأسباب واحتمال وقوع تلك الحوادث الجسيمة والتقديرات النهائية من خسائر بشرية ومادية.
- خامساً : موافاة وزارة العمل كل ستة أشهر تبدأ في شهر كانون الثاني بإحصائيات عن الإصابات والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة والأمراض العادية من نسختين وفقاً للنماذج المرفقة 4، 5، 6، 7، على أن لا يتجاوز موعد إرسالها اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لانقضاء الستة أشهر وعليه أن يحتفظ بنسخة ثالثة منها في المنشأة.

سادساً : أن يحتفظ بسجلات خاصة تبين الإصابات والأمراض العادية والمزمنة حسب البيانات المطلوبة، و يزود بها مفتش العمل عند الطلب.

سابعاً: التقيد عند تعبئة الإخطارات والإحصائيات الوارد ذكرها أعلاه بالتعليمات والتصنيف الصناعي القياسي المرفق (ملحق رقم 1 و 2) من اللائحة.

نموذج رقم (1)

مكتب عمل محافظة

لاستعمال الوزارة

النشاط الاقتصادي

سبب الإصابة

رقم الإصابة

(إخطار عن وقوع إصابة العمل)

المعلومات المتعلقة بالمنشأة:-

1- اسم المنشأة

2- اسم صاحب العمل او من يمثله / المدير / المسؤول....

3- الوضع القانوني للمنشأة

4- طبيعة عمل المنشأة (النشاط الاقتصادي).....

5- العنوان الكامل ص. ب تلفون فاكس

6- اسم شركة التأمين رقم بوليصة التأمين ب - المعلومات

المتعلقة بالعمال المصاب:- اسم العامل رقم الهوية او جواز السفر

..... جنس العامل عمر العامل عنوان العامل الكامل

جنسية العامل..... الوضع المهني المهنة / العمل الذي يشغله

مدة الخدمة في العمل / العمل الحالي أجرة العامل طريقة

دفع الأجرة ج - المعلومات المتعلقة بالإصابة: تاريخ وساعة وقوع

الإصابة ساعة بداية العمل يوم الإصابة مكان وقوع

الإصابة نوع الإصابة طبيعة الإصابة..... مكان الإصابة

بالجسم..... نوع الحادث الذي أدى لوقوع الإصابة..... العامل المادي

المسبب للإصابة.....

التاريخ / /

اسم وتوقيع صاحب العمل او المدير المسؤول

السلطة الوطنية الفلسطينية

وزارة العمل

نموذج (2)

مكتب عمل محافظة لاستعمال الوزارة

النشاط الاقتصادي

سبب الإصابة

رقم الإصابة

(إخطار عن اكتشاف مرض مهني)

أ- المعلومات المتعلقة بالمنشأة

1-اسم المنشأة.....

2-اسم صاحب العمل أو من يمثله / المدير المسؤول.....

3-الوضع القانوني للمنشأة.....

4- العنوان الكامل.....ص.ب هاتف.....فاكس.....

5- طبيعة عمل المنشأة (النشاط الاقتصادي)

6-اسم شركة التأمين رقم بوليصة التأمين..... ب- المعلومات المتعلقة

بالعامل المصاب بالمرض المهني:- اسم العامل / الجنس / السن.... جنسية العامل

ورقم الهوية أو جواز السفر..... عنوان العامل الكامل..... الوضع المهني... تاريخ

ونتائج الفحص الطبي الابتدائي ... تاريخ ونتائج الفحص الطبي الدوري العمل

الذي يشغله لدى إصابته بالمرض المهني مدة الخدمة بالعمل.... العمل السابق

لدى صاحب العمل / منشأة أخرى..... مدة العمل السابق أجرة العامل.....

طريقة دفع الأجرة..... ج- المعلومات المتعلقة بالمرض المهني:- اسم المرض

المهني ورقمه وفقا للجدول المرفق بقانون العمل..... المواد / العوامل المؤدية

للإصابة بالمرض المهني..... وصف النشاط المهني المسبب للمرض

المهني..... التاريخ الذي ظهرت فيه أعراض المرض..... اسم الطبيب

المختص..... التاريخ: / /

توقيع صاحب العمل أو المدير المسؤول

السلطة الوطنية الفلسطينية

وزارة العمل

نموذج رقم (3)

مكتب عمل محافظة لاستعمال الوزارة

النشاط الاقتصادي

سبب الإصابة

رقم الإصابة (أخطار عن وقوع حادث جسيم)

أ - المعلومات المتعلقة بالمنشأة:- اسم المنشأة..... اسم صاحب العمل أو من
يمثله / المدير المسؤول... الوضع القانوني للمنشأة ... العنوان الكامل.....
ص.ب..... هاتف..... فاكس... طبيعة عمل المنشأة (النشاط الاقتصادي)
اسم شركة التأمين... رقم بوليصة التأمين..... ب - بيانات عن الحادث الجسيم:
تاريخ وساعة وقوع الحادث..... مكان وقوع الحادث..... سبب الحادث
الجسيم تفصيلاً: نتيجة الحادث الجسيم..... عدد العمال
المصابين.....

التاريخ: / /

توقيع صاحب العمل أو المدير المسؤول

نموذج رقم (4)

إحصائية إصابات العمل عن الفترة وزارة العمل من / / 20م مكتب عمل
محافظة _____ الى / / 20م طبيعة عمل المنشأة (النشاط
الاقتصادي) اسم المنشأة _____
تلفون: _____ فاكس: _____
تلفون: _____ العنوان: _____ متوسط
عدد ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد للعامل متوسط عدد أيام العمل الفعلية
للعامل الواحد إلى من الورديات إجمالي أحداث إناث ذكور عدد العمال إلى من إلى
من الخسائر المالية نتائج إصابات العمل مدة الانقطاع عن العمل تاريخ انتهاء العلاج
العامل المادي المسبب للإصابة مكان الإصابة بالجسم طبيعة الإصابة نوع الحادث
المؤدي لوقوع الإصابة مكان وقوع الإصابة وقوع الحادث المهنة الحالية السن
الجنس اسم المصاب الرقم تعويض وخسائر مرافقة تكاليف العلاج الطبي وفاة شفاء
بعجز ونسبته شفاء بدون عجز تحت العلاج
الساعة التاريخ : / /

توقيع صاحب العمل أو مدير المؤسسة

وزارة العمل
إحصائية الأمراض المهنية
نموذج رقم (5)

مكتب عمل محافظة _____ من / / 20م الى / / 20م
اسم المنشأة _____ طبيعة عمل المنشأة العنوان: _____ تلفون: _____
فاكس: _____ الرقم اسم المصاب الجنس السن المادة/العامل المسبب للمرض نوع
المرض المهني العضو المصاب تاريخ اكتشاف المرض المهني تاريخ انتهاء العلاج
عدد أيام الانقطاع عن العمل نتيجة المرض المهني الخسائر المالية ملاحظات تحت
العلاج شفاء عجز ونسبته وفاة تكاليف العلاج الطبي تعويضات وخسائر مرافقة
التاريخ: / /

توقيع صاحب العمل أو مدير

المنشأة

السلطة الوطنية الفلسطينية

وزارة العمل

مكتب عمل محافظة

نموذج رقم (6)

(إحصائية الحوادث الجسيمة عن الفترة من // إلى //)

اسم المنشأة عنوانها الرقم وقت
وقوع الحادث الخسائر البشرية نوع الحادث قيمة الخسائر المادية التاريخ الساعة
وفاة عجز مباني آلات مواد إنتاج نوع الحادث (تذكر إحدى الحالات التالية)
1- حريق 2- انهيار 3- انفجار 4- أخرى

التاريخ : //

توقيع صاحب العمل أو مدير المنشأة

السلطة الوطنية الفلسطينية

وزارة العمل

نموذج رقم (7)

مكتب عمل محافظة:

إحصائية الأمراض العادية عن الفترة // إلى //

عنوانها

اسم المنشأة

(1) الأمراض العادية : نوع المرض أمراض الجهاز الهضمي أمراض الجهاز التنفسي أمراض جلدية ضعف عام (فقر دم ، سوء تغذية - نقص فيتامينات أمراض عصبية أمراض العظام و الحنجرة أمراض الأنف و الأذن و الحنجرة أمراض الأسنان أمراض العيون طفيليات ، فطريات ، بكتيريا غيرها حالات الجراحة الإجمالي كبد غيرها التهاب حساسية غيرها التهابات حساسية أورام فطريات غيرها عدد الحالات أيام الانقطاع (2) الأمراض المزمنة : نوع الحالة عدد الحالات أيام

الانقطاع التاريخ : //

توقيع صاحب العمل أو مدير المنشأة

تعليمات

(أ) النشاط الاقتصادي: يستعان بالتصنيف القياسي الدولي لجميع فروع النشاط الاقتصادي (ملحق رقم 1) (ب) الوضع المهني (صاحب العمل، عامل متدرب، عامل بأجر، عامل بالأسرة، حدث

(ج) المهنة: يستعان بالتصنيف العربي القياسي للمهن ملحق رقم (2) .

(د) مكان وقوع الإصابة: ويقصد به القسم أو الجهة التي وقعت بها الإصابة.

(هـ) طبيعة الإصابة ويقصد بها إحدى الحالات التالية:- الكسور الخلع الالتواءات والتوترات الصدمات والأضرار الأخرى الداخلية البترات والاستئصالات الرضوض والسحق الحروق التسمم الحاد أثار وعوامل الطقس والبيئة الاختناق أثار التيار الكهربائي أثار الإشعاعات الجروح السطحية جروح متعددة ذات طبائع مختلفة حالات أخرى وجروح غير معروفة الجروح الأخرى

(و) مكان الإصابة بالجسم (العضو المصاب) ويتم ذكر إحدى الحالات التالية:

الرأس الرقبة الجذع الأعضاء العليا الأعضاء السفلى مواضع متعددة إصابات عامة (الجهاز الدوري، الجهاز التنفسي ، الجهاز الهضمي ، الجهاز العصبي،.....)

موضع غير محدد للإصابة

(ز) نوع الحادث الذي أدى لوقوع الإصابة، ويتم ذكر إحدى الحالات التالية: سقوط الأشخاص. التأثير من سقوط الأشياء. السير أو الاصطدام والتأثر من الأشياء (عدا سقوط الأشياء). الانحصار داخل أو بين شيئين. الجهد المفرط أو الحركات العنيفة. التعرض لحرارة شديدة أو لمسها. التعرض للتيار الكهربائي أو لمسه. التعرض أو لمس المواد المضرة أو المشعة. حوادث أخرى.

(ح) العامل المادي المسبب للإصابة، ويتم ذكر إحدى الحالات التالية:

الآلات (المحركات، عدا المحركات الكهربائية، أجهزة نقل الحركة، آلات صنع الأدوات المعدنية، آلات ومعدات النجارة، الآلات الزراعية، آلات التعدين، الآلات الأخرى). أجهزة ومصادر أخرى (أوعية الضغط، الأفران والمواقد وافران التجفيف، تركيبات التبريد، الآلات والتركيبات الكهربائية، عدد يدوية كهربائية، عدد يدوية غير كهربائية، عدد وأدوات يدوية، السلاسل والدرابزينات المتحركة والسقالات، أجهزة ومصادر أخرى). وسائل النقل ومعدات الرفع (آلات وأدوات الرفع، وسائل النقل بالسكك الحديدية، وسائل النقل بالعجلات، وسائل النقل بالجو، وسائل النقل بالمياه،

وسائل النقل (الأخرى) . المواد واللوازم والإشعاعات (المتفجرات، الأتربة والألياف، الغازات، السوائل والمواد الكيماوية عدا المتفجرات، الأبخرة والدخان، الشظايا المتطايرة، الإشعاعات، مواد ولوازم أخرى) العوامل الفيزيائية (سوء الإضاءة، الضوضاء والاهتزازات، التهوية ، الحرارة) . بيئة العمل (الأرضيات، الأماكن المغلقة، المداخل والمخارج، السلالم والأدراج، الفتحات بالأرض والجدران، أماكن العمل والانتقالات الأخرى). أحياء دقيقة والزواحف والقوارض.

(ط) نوع الإصابة وتكون حسب نتائجها ويتم ذكر إحدى الحالات التالية: إصابة قاتلة (مميّنة). إصابة غير قاتلة (مميّنة). عجز كلي دائم. عجز جزئي دائم. عجز مؤقت. ملحق رقم (1) التصنيف الصناعي القياسي الدولي لجميع فروع النشاط الاقتصادي (الأقسام الرئيسية-المجموعات الرئيسية) مز القسم الرئيسي رمز المجموعة الرئيسية القطاعات والفروع الاقتصادية 1 الزراعة والصيد-الغابات-صيد الأسماك: 11 - الزراعة والصيد وتربية الحيوان 12 - الغابات 13 - صيد الأسماك 2 التعدين والمحاجر 21 - استخراج الفحم 22 - إنتاج البترول الخام والغاز الطبيعي 23 - استخراج خامات المعادن 24 - استخراج المعادن الأخرى 3 الصناعات التحويلية 31 - صناعة المواد الغذائية والمشروبات والتبغ 32 - صناعة النسيج والملابس والجلود 33 - صناعة الأخشاب والمصنوعات الخشبية والأثاث 34 - صناعة الورق والمنتجات الورقية والطباعة والنشر 35 - صناعة الكيماويات والمنتجات الكيماوية والبترول والفحم والمطاط والبلاستيك. 36 - صناعة المنتجات غير المعدنية عدا منتجات البترول والفحم 37 - الصناعات المعدنية الأساسية 38 - صناعة المنتجات المعدنية المصنعة والآلات والمعدات 39 - الصناعات التحويلية الأخرى 4 الكهرباء والغاز والمياه 41 - الكهرباء- الغاز- البخار 42 - إنتاج المياه وتوزيعها 5 التشييد والبناء 51 - التشييد والبناء 52 - الهندسة المدنية 6 تجارة الجملة والتجزئة- المطاعم والفنادق 61 - تجارة الجملة 62 - تجارة التجزئة 63 - المطاعم والفنادق 7 النقل والتخزين- المواصلات: 71 - النقل والتخزين 72 - النقل المائي 73 - النقل الجوي 74 - الخدمات المرتبطة بالنقل 8 التمويل- التأمين- العقارات وخدمات الأعمال: 81 - المؤسسات المالية 82 - التأمين 83 - الخدمات العقارية وخدمات التأمين 9 الخدمات الاجتماعية والشخصية: 91 - الإدارة العامة والدفاع

92 - خدمات الصحة العامة وما يماثلها 93 - الخدمات الاجتماعية 94 - الخدمات الترويحية والثقافية 95 - خدمات الأفراد والمنازل. 96 - المنظمات الدولية والإقليمية خارج نطاق التشريع الوطني. 0 أنشطة غير واضحة (غير محددة): 00 - أنشطة غير واضحة (أخرى) غير مصنفة. ملحق رقم (2) التصنيف العربي القياسي للمهن الرقم الرمزي للقسم عنوان القسم 0 مدير الإدارة العامة والأعمال 1 الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية 2 الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية 3 المهنة الكتابية 4 مهن البيع 5 مهن الخدمات 6 مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد 7 مهن العمليات الصناعية والكيميائية والغذائية 8 المهن الهندسية الأساسية والمساعدة

ثامنا : نماذج تبليغ صاحب العمل عن حادث عمل أدت إلى إصابة أو وفاة :

نموذج رقم 1

إخطار صاحب العمل عن حادث عمل أدت إلى إصابة العامل أو وفاته

(مادة 117 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000)

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى السيد / مدير شرطة _____ (يذكر قسم الشرطة الذي وقع فيه الحادث)

من _____ (يكتب اسم صاحب العمل)

الموضوع :

تبليغ عن حادث عمل أدي إلى (وفاة العامل / إصابة العامل)

_____ (يذكر اسم العامل)

التفاصيل :

حيث أن العامل المذكور (بحالة الوفاة / المرحوم / —) كان يعمل لدينا في

_____ (يذكر اسم المعمل) وأنه أثناء العمل بتاريخ

_____ تعرض هذا العامل لحادث عمل على الوجه التالي — (

يذكر ظروف الحادث) وقد أصيب العامل بالإصابات (تذكر الإصابات عند الحادث

(نقل على أثرها إلى (العيادة / المستشفى) (بحالة الوفاة / أدت هذه الإصابات

إلى وفاته) .

- وعلى هذا وحسب القانون فإننا نبليغكم بالحادث لاتخاذ الإجراءات القانونية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

غزة في / / 20

(توقيع/ صاحب العمل)

يكتب المناسب فقط

نموذج رقم 2

إخطار صاحب العمل وشركة التأمين عن حادث عمل
أدى إلى إصابة العامل بعجز دائم ومطالبتهما بالتعويض
إخطار محامي

إلى: 1- السيد/ _____ (اسم صاحب العمل وعنوانه)

2- _____ (اسم شركة التأمين وعنوانها (إن وجدت)

من/ _____ المحامي بوكالته عن _____ (اسم العامل المصاب)

الموضوع : التعويض عن حادث عمل

1. حيث أن العامل المذكور أعلاه كان يعمل لديك أيها المخطر إليه الأول في _____ (يذكر مكان العمل)
باجر قدره _____ .

2. بتاريخ _____ تعرض العامل أثناء عمله لديك لحادث عمل _____ (يذكر كيفية وقوع الحادث) أدى
إلى إصابته بالإصابات التالية _____ وأدت هذه الإصابات إلى تخلف عجز دائم بنسبة _____ % للعامل .

3. ان المخطر إليه الأول مؤمن على عماله لديك أيتها المخطر إليها الثانية بموجب بوليصة تأمين رقم _____
سارية المفعول عند وقوع الحادث .

4. يستحق موكلنا تعويضا عن الأضرار التي لحقت به على النحو التالي :

أ. بدل إجازات مرضية :

يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة عن أيام الإجازات المرضية بما لا يتجاوز
180 يوماً

ب _ بدل فقدان دخل مستقبلي = أجر 3500 يوم عمل أو 80% من الأجر عن المدة المتبقية حتى سن الستين
أيهما أكبر × نسبة العجز

ج_ مصاريف العلاج

د- أية مصاريف أخرى بموجب مستندات رسمية .

وبذلك يكون مجموع ما يستحقه موكلنا مبلغ وقدره _____ .

لذلك فإننا نخطركم بالحادث ونطالبكم بدفع مبلغ التعويض المستحق خلال أسبوعين من تاريخ استلامكم هذا
الإخطار وإلا فإننا سنضطر آسفين إلى رفع الأمر إلى القضاء

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

غزة في / / 20

المرفقات :

المحامي الوكيل

نموذج رقم 3

إخطار صاحب العمل وشركة التأمين عن حادث عمل
أدى إلى وفاة العامل المصاب ومطالبتهما بالتعويض
إخطار محامي

إلى :1- السيد/ _____ (اسم صاحب العمل وعنوانه)

2- _____ (اسم شركة التأمين وعنوانها) إن وجدت

من/ _____ المحامي بوكالته عن _____ (اسم العامل المصاب والعناوين) بصفتهم مستحقي
التعويض عن وفاة العامل المرحوم / _____ حسب المادة 120 من قانون العمل رقم 7 لسنة
2000

الموضوع : التعويض عن حادث عمل

التفاصيل

1. كان العامل المرحوم _____ بعمل لديك أيها المخطر إليه الأول في _____ (يذكر مكان العمل)
باجر قدره _____ و أنه بتاريخ _____ تعرض العامل أثناء عمله لديك لحادث عمل _____
يذكر كيفية وقوع الحادث) وقد ادت الإصابات التي أصيب بها المرحوم إلى وفاته .
2. ان المخطر إليه الأول مؤمن عماله لديك أيتها المخطر إليها الثانية بموجب بوليصة تأمين رقم
_____ سارية المفعول عند وقوع الحادث .
3. يستحق المخطرون عن وفاة العامل وحسب قانون العمل ما يلي :
أ- بدل فقدان دخل مستقبلي (نسبة العجز) = تعويضاً نقدياً يعادل أجره (3500) ثلاثة آلاف وخمس
مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر .
ب- مصاريف العلاج
ج- وأية مصاريف أخرى بموجب مستندات رسمية .
وبذلك يكون مجموع المبالغ المستحقة مبلغ وقدره _____
لذلك فإننا نخطرکم بالحادث ونطالبکم بدفع مبلغ التعويض المستحق خلال أسبوعين من تاريخ
استلامكم هذا الإخطار وإلا فإننا سنضطر أسفين إلى رفع الأمر إلى القضاء
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام
غزة في / / 20
المرفقات :/

المحامي الوكيل

د- إقامة الدعوى :

أ- في حالة عدم دفع صاحب العمل أو الشركة المؤمنة لمبالغ التعويض المستحقة للعامل أو لورثته يقوم العامل أو ورثته أو وكلائهم برفع دعوى تعويض سبلي فيما بعد نماذج لهذه الدعاوى .

ب- قبل كتابة الدعوى يجب أن تتوفر المعطيات التالية :-

1. اسم صاحب العمل وعنوانه .
2. اسم شركة التأمين وعنوانها ورقم البوليصه وتاريخ سريانها (إذا كان صاحب العمل مؤمن عن العمل والتأمين ساري المفعول لمصلحته)
3. اسم المصاب وعنوانه .
4. تاريخ الحادث وكيفية وقوعه ورقم ملف الشرطة .
5. التقارير الطبية ونسبة العجز النهائي . (إن وجدت)
6. أجر العامل اليومي أو الشهري.
7. مصاريف العلاج والمصروفات التي دفعها العامل أو من يستحقون التعويض (في حالة الوفاة) .
8. مجموع المبالغ المستحقة ، وذلك عن طريق احتساب التعويض حسب قانون العمل.

ج- الاختصاص القيمي والرسوم القضائية للدعاوى العمالية:-

1. يعفي العامل من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية طبقاً للمادة 4 من قانون العمل
رقم 7 لسنة 2000
2. الاختصاص القيمي للدعاوى العمالية هو نفس الاختصاص للدعاوى الحقوقية أي أن محكمة الصلح تختص بالدعاوى التي لا تزيد قيمتها عن 10000 عشرة آلاف ديناراً أردنياً وإذا زادت قيمة الدعوى عن هذا المبلغ فتختص بها محكمة البداية المختصة .

د - الاختصاص المكاني والقانوني (القانون المطبق) لهذه الدعاوى:

1. يكون الاختصاص لمحاكم العمل طبقاً لقانون أصول المحاكمات المدنية
رقم 2 لسنة 2001

2. القانون المطبق هو القانون رقم 7 لسنة 2000 على الإصابات التي وقعت بعد تاريخ سريان هذا القانون وهو 2001/12/25 ، ويطبق القانون رقم 16 لسنة 1964 في قطاع غزة على إصابات العمل التي وقعت قبل هذا التاريخ .

3. يطبق قانون أصول المحاكمات التجارية رقم 2 لسنة 2001 وتعديلاته وقانون البينات في المواد المدنية التجارية رقم 4 لسنة 2001 بمراعاة حق العامل في إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية (المادة 28 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000) .

نموذج دعوى رقم - 1 -

حادث عمل أدى إلى إصابة العامل (عجز دائم)

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى محكمة _____ الموقرة بصفتها الحقوقية

في القضية العمالية رقم/ _____

المدعى : _____ (اسم العامل المصاب ورقم هويته وعنوانه)

وكيله : _____ المحامي المدعى عليهما :

المدعى عليهم :

1. _____ (اسم صاحب العمل وعنوانه)

2- _____ (اسم شركة التأمين وعنوانها - في حالة وجود تأمين)

نوع الدعوى : حقوق عمالية

قيمة الدعوى : _____ وهي مجموع مستحقات العامل المصاب .

لائحة الدعوى

1. بتاريخ / / وأثناء عمل المدعى لدى المدعى عليه الأول (يذكر

اسم المصنع) أو الشركة أو المزرعة التي يعمل بها وعنوانها) ، تعرض

المدعى لحادث عمل — (يذكر كيفية وقوع الحادث) وأصيب

بالإصابات التالية — (تكتب الإصابات عند الحادث) وقد نقل المدعى

إلى مستشفى — حيث تلقى العلاج اللازم، وقد استمرت فترة الإجازات

المرضية مدة — يوماً وعند استقرار حالته تخلف عن الإصابات التي

لحقت به عجزاً دائماً بمقدار — % .

2. المدعى كان يتقاضى أجراً يومياً يساوي مبلغ — يومياً (شهرياً) وكان يبلغ

من العمر عند وقوع الحادث — (يذكر عمر المصاب بالسنوات والشهور).

3. المدعى يستحق تعويضاً عن الأضرار التي لحقت به كالتالي :

أ - بدل الإجازات المرضية -

- يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة عن

أيام الإجازات المرضية بما لا يتجاوز 180 يوماً

ب - بدل فقدان دخل :

يستحق العامل تعويضاً نقدياً يعادل أجره (3500) ثلاثة آلاف وخمس

مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن

السنتين أيهما أكثر × نسبة العجز الدائم المعتمدة
(انظر تطبيقات تعويض المصاب المشار إليها عاليه)
ج- مصاريف علاج ومصروفات متنوعة مبلغ —
وبذلك يكون مجموع ما يستحقه المدعى هو مبلغ —.
4. المدعى عليه الأول مؤمن على عماله لدى المدعى عليها الثانية بموجب
بوليصة تأمين سارية المفعول وقت وقوع الحادث ومنطبقة الشروط على
الحادث وبذلك تكون ملزمة بدفع التعويض المستحق للمدعى .
5. طالب المدعى المدعى عليهما بدفع التعويض المستحق إلا أنهما تمنعا عن
ذلك دون وجه حق.

لهذه الأسباب فإننا نلتزم من محكماتكم الموقرة ما يلي :
أ - تبليغ (كل من) المدعى عليهما صورة عن هذه اللائحة (ليسجلا حضورهما
ويقدم جوابهما التحريري) (العبارة الأخيرة خاصة بمحكمة البداية) .
ت - تعيين جلسة واستدعاء المدعى عليهما والحكم بإلزام المدعى عليهما بدفع
مبلغ وقدره — للمدعى كتعويض عن الأضرار التي لحقت به
جاء حادث العمل المذكور مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة
و الفوائد القانونية من تاريخ الحادث وحتى الوفاء التام .
ج- إلزام المدعى عليهما بالمصاريف وأتعاب المحاماة حسب القانون .
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

غزة في / / 20

المحامي الوكيل

- المرفقات : 1- تقرير الحوادث القضائية .
2- تقرير الشرطة وتقرير مكتب العمل .
3- تقرير القومسيون الطبي المحول من مكتب العمل .
4- بيانات عن قيمة الأجر اليومي أو الشهري .

ملاحظة :

تختص شركة التأمين إذا كان صاحب العمل لديه تأمين ساري المفعول
يشمل المدعى وإلا فيختص صاحب العمل منفردا .

نموذج دعوى رقم - 2 -

حادث عمل أدى إلى وفاة العامل

لدى محكمة / _____ الموقرة بصفتها الحقوقية

في القضية العمالية رقم / _____

المدعون : " الورثة " حسب المادة 120 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 _____

(أسمائهم - أرقام هوياتهم - عناوينهم)

وكيلهم _____ المحامي .

المدعى عليهما:

1. _____ (اسم صاحب العمل وعنوانه)

2. _____ (اسم شركة التأمين وعنوانها "في حالة وجود تأمين "

نوع الدعوى : حقوق عمالية

قيمة الدعوى : _____ (وهي مجموع مستحقات العامل المرحوم)

لائحة الدعوى

1. كان المرحوم (اسم مورث المدعون) يعمل حال حياته لدى المدعى عليه

الأول في (يذكر اسم المصنع أو الشركة أو المزرعة التي بها عنوانها)

بأجر (يومي / شهري) مقداره _____.

2. تعرض المرحوم المذكور لحادث عمل حيث _____ (يذكر كيفية وقوع

الحادث) وأصيب بالإصابات التالية _____ (تذكر الإصابات) وقد نتج

عن هذه الإصابات وفاة مورث المدعين.

3. المدعون هم أصحاب الحق في التعويض عن الحادث وفقاً للمادة 120 من

قانون العمل رقم 7 لسنة 2000.

4. كان المرحوم المتوفي يبلغ من العمر عند وفاته _____ (السنوات والشهور

) .

5. يستحق المدعون تعويضاً عن الأضرار التي لحقت بهم جراء وفاة مورثهم

كالتالي :

أ - بدل مصاريف دفن وجنازة ونفقات علاج طبقاً للمادة رقم 118 من

قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 مبلغ _____

ب - تعويض الورثة طبقاً للمادة رقم 120 من القانون رقم 7 لسنة 2000 تعويضاً نقدياً يعادل أجره (3500) ثلاثة آلاف وخمسة مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر (انظر تطبيقات تعويض المصاب المشار إليها عليه)

وبذلك يكون التعويض الذي يستحقه المدعون عن الأضرار التي لحقت بهم جراء حادث العمل المذكور مبلغ وقدره — (وهو مجموع المبالغ المذكورة أعلاه)

6. المدعى عليه الأول مؤمن لدى المدعى عليها الثانية بموجب بوليصة تأمين منطبقة وسارية المفعول وقت الحادث وبذلك تكون ملزمة بدفع التعويض المستحق للمدعين (يكتب هذا البند في حالة وجود التأمين) .
7. طالب المدعون المدعى عليهما بالتعويض المستحق ألا أنهما تمنعا عن ذلك دون وجه حق

8. لهذه الأسباب فإننا نلتمس من محكماتكم الموقرة ما يلي :
أ - تبليغ كلا من المدعى عليهما بصورة عن هذه اللائحة (ليسجلا حضورهما ويقدموا جوابهما التحريري) (العبارة الأخيرة خاصة بمحكمة البداية) ..

ب- تعيين جلسة واستدعاء المدعى عليهما والحكم بإلزامهما بدفع مبلغ — للمدعين كتعويض عن الأضرار التي لحقت بهم وبالفوائد القانونية مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة .

ج- إلزام المدعى عليهما بدفع المصاريف وأتعاب المحاماة بواقع 13% .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

غزة في / / 20 .

المحامي الوكيل

المرفقات :

- 1- تقرير الحوادث القضائية .
- 2- تقرير الصفة التشريحية .
- 3- شهادة الوفاة .

4- تقرير الشرطة أو النيابة أو الحكم الجزائي ضد صاحب العمل أو المسؤول عن وقوع الحادث.

5- في حالة وجود خلاف بين الورثة يرفق حصر الإرث من ضمن البيانات.

ملاحظة :

1. تختصم شركة التأمين إذا كان صاحب العمل كان قد أمن على عماله

لديها وبحالة عدم وجود شركة تأمين فيختصم صاحب العمل منفرداً ،

2. نصيب المدعين من التعويض يوزع على الورثة حسب حصر الإرث

بعد دفع المصروفات لمن دفعها أو لمستحقيها .حسب المادة رقم 120

من قانون العمل رقم 7 لسنة 2001

**عاشرا : المخالفات والعقوبات التي توقع على صاحب العمل
طبقا لقانون العمل**

المادة	الباب	الفصل	مواد المخالفات	المخالفة	العقوبة	ملاحظات
131	الخامس	الأول	73-68	ساعات العمل والراحة الأسبوعية	غرامة لا تقل عن 60 دينار ولا تزيد عن 300 دينار	تتعدد العقوبة بتعدد المخالفة وتتضاعف في حالة التكرار
131	الخامس	الثاني	80-74	الإجازات	غرامة لا تقل عن 60 دينار ولا تزيد عن 300 دينار	تتعدد العقوبة بتعدد المخالفة وتتضاعف في حالة التكرار
132	الخامس	الثالث	89-81	الأجور	لا تقل عن 50 دينار ولا تزيد عن 100 دينار و فرق الأجر	تتعدد الغرامة بتعدد العمال التي وقعت بشأنهم المخالفة
133	الخامس	الرابع	92-90	السلامة الصحية والمهنية	غرامة لا تقل عن 60 دينار ولا تزيد عن 300 دينار	إضافة للعقوبة للووزير إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً إلى أن تزال المخالفة
134	السادس	-	99-93	تنظيم عمل الأحداث	غرامة لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد عن 500 دينار	تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة وتتضاعف في حالة التكرار
134	السابع	-	100- 106	تنظيم عمل النساء	غرامة لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد عن 500 دينار	تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة وتتضاعف في حالة التكرار

135	الثامن	-	-107 115	معارضة تفتيش العمل	غرامة لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد عن 500 دينار	يجب إزالة المخالفة
136	التاسع	-	116	التأمين عن إصابات العمل	غرامة لا تقل عن 300 دينار ولا تزيد عن 500 دينار	
136	التاسع	-	117	تقديم الإسعافات عند وقوع إصابة عمل	غرامة لا تقل عن 300 دينار ولا تزيد عن 500 دينار	

ملاحظات :

- لا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبة أو النزول عن الحد الأدنى
- تحتسب الغرامة بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملة المتداولة قانوناً

أحدى عشر : إنهاء وانتهاء عقد العمل الفردي

أولا : انتهاء عقد العمل الفردي (مادة 35) من قانون العمل

- 1- باتفاق الطرفين (العامل مع صاحب العمل) على انتهاء عقد العمل .
- 2- بانتهاء مدة عقد العمل في العقود محددة المدة
- 3- بانتهاء الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية إذا كان الغرض من عقد العمل القيام بهذه الأعمال فقط .
- 4- برغبة احد الطرفين (العامل أو صاحب العمل) خلال مدة التجربة (ومدة التجربة تبلغ 3 شهور ويجوز تكرارها مرة واحدة عن نفس صاحب العمل - (مادة 29) من قانون العمل .
- 5- بناء على رغبة العامل شريطة إخطار صاحب العمل خطيا قبل الترك (بمدة شهر لمن يتقاضى بالأجر الشهري أو لمدة أسبوع لمن يتقاضى بالأجر اليومي أو الأسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة.
- 6- وفاة العامل .
- 7- إصابة العامل بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد عن 6 شهور بناء على تقرير طبي من اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغل يلائم قدراته المهنية ووضعته الصحي الجديد .
- 8- وفاة صاحب العمل إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل.
- 9- إذا صدر قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتا لمدة تزيد عن شهرين.

ثانيا إنهاء عقد العمل

(أ) إنهاء عقد العمل بمعرفة صاحب العمل (من طرف واحد) (مادة 40) من قانون العمل :

- * لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّا من المخالفات 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- تكراره 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 أُنذر 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- إفشائه 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- اعتداؤه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

* يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، شريطة إشعار الوزارة بذلك. (مادة 41) من قانون العمل

ب) إنهاء عقد العمل بمعرفة العامل بعد إشعار صاحب العمل قبل شهر من إنهاء العمل (الاستقالة) (من طرف واحد) (مادة 42) من قانون العمل:

1- 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 منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة.

2- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.

- 3- الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته.
- 4- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.
- 5- عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً.
- ج) يجوز إنهاء عقد العمل بمعرفة أي من الطرفين (العامل أو صاحب العمل) بعد إرسال إشعار خطي إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل (مادة 44) من قانون العمل :

د) فصل العامل فصلاً تعسفياً (مادة 46) من قانون العمل :

يعتبر فصلاً تعسفياً إنهاء صاحب العمل لعقد العمل بدون أسباب موجبة لذلك

اثنى عشر : حقوق العامل عند نهاية الخدمة
طبقا لقانون العمل رقم 7 لسنة 2000

أ - مكافأة نهاية الخدمة :

مدة الخدمة	المكافأة كاملة "مادة 45 من القانون"	المكافأة بحالة الاستقالة " مادة 42 فقرة 2 من القانون "	المكافأة الإضافية بحالة الفصل التعسفي " مادة 47 من القانون
اقل من سنة	لاشيء	لاشيء	شهرين عن كل سنة
من سنة حتى 5 سنوات	شهر عن كل سنة	ثلث شهر عن كل سنة	شهرين عن كل سنة
من 5 سنوات حتى 10 سنوات	شهر عن كل سنة	ثلثي شهر عن كل سنة	شهرين عن كل سنة
أكثر من 10 سنوات	شهر عن كل سنة	شهر عن كل سنة	شهرين عن كل سنة

ملاحظات :

- تحتسب كسور السنة لمن أمضى في العمل سنة فأكثر
- تحتسب المكافأة أو تعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة على أساس متوسط أجره في السنة الأخيرة (مادة 48) وللعامل بالاجر الشهري او اليومي حسب الاجر الاخير (مادة 45)

أولاً : انتهاء خدمة العامل بغير الاستقالة (انتهاء مدة العقد ، الفصل غير التعسفي)
(مادة 45)

للعامل الذي امضي سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها اجر شهر
عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر اجر تقاضاه دون احتساب ساعات
العمل الإضافية ، وتحتسب كسور السنة .

1- العمل مدة اقل من عام

مثال :

عامل أمضى في العمل لدي صاحب العمل مدة 11 شهر

المكافأة : لا يستحق مكافأة

2- العمل مدة أكثر من عام

مثال :

عامل أمضى في العمل لدي صاحب العمل مدة 4 سنوات ونصف ويتقاضى اجر
يومي قدره 50 شيكل وانتهت خدمته بغير طريق الاستقالة .

المكافأة :

الأجر الشهري : 50 شيكل الأجرة اليومية $\times 30$ أيام الشهر = 1500 شيكل

المكافأة : 1500 الأجر الشهري $\times 4.5$ سنوات الخدمة = 6750 شيكل

ثانياً : انتهاء خدمة العامل بطريق الاستقالة (مادة 42)

للعامل الذي امضي سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها اجر شهر
عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر اجر تقاضاه دون احتساب ساعات
العمل الإضافية ، وتحتسب كسور السنة ، وإذا استقال من عمله خلال الخمس
سنوات الأولى يستحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت
الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية ويستحق مكافأة كاملة إذا امضي عشر
سنوات أو أكثر في العمل .

1- العمل لدي صاحب العمل مدة أكثر من عام وحتى 5 سنوات (ثلث

المكافأة):

مثال :

عامل أمضى في العمل لدى صاحب العمل واستقال من الخدمة بدون إنذار صاحب العمل أو إعطائه المدة القانونية (مدة شهر) مدة 3 سنوات ونصف ويتقاضى اجر يومي قدره 60 شيكل .

المكافأة :

الأجر الشهري : 60 شيكل الأجرة اليومية $\times 30$ أيام الشهر = 1800 شيكل
المكافأة الكاملة : 1800 الأجر الشهري $\times 3.5$ سنوات الخدمة = 6300 شيكل
المكافأة بسبب الاستقالة : 6300 شيكل قيمة المكافأة كاملة $\times$ ثلث المكافأة = 2100 شيكل

2- العمل لدى صاحب العمل مدة من خمس سنوات وحتى 10 سنوات
(ثلاثي المكافأة) :

مثال :

عامل أمضى في العمل لدى صاحب العمل مدة 8 سنوات ونصف واستقال من الخدمة بدون إنذار صاحب العمل أو إعطائه المدة القانونية (مدة شهر) ويتقاضى اجر يومي قدره 60 شيكل .

المكافأة :

الأجر الشهري : 60 شيكل الأجرة اليومية $\times 30$ أيام الشهر = 1800 شيكل
المكافأة : 1800 الأجر الشهري $\times 8.5$ سنوات الخدمة = 15300 شيكل
المكافأة بسبب الاستقالة : 15300 شيكل قيمة المكافأة كاملة $\times$ ثلثي المكافأة = 10200 شيكل

3- العمل لدى صاحب العمل مدة أكثر من 10 سنوات (كامل المكافأة)

مثال :

عامل أمضى في العمل لدى صاحب العمل مدة 12 سنوات ونصف واستقال من الخدمة بدون إنذار صاحب العمل أو إعطائه المدة القانونية (مدة شهر) ويتقاضى اجر يومي قدره 60 شيكل .

المكافأة :

الأجر الشهري : 60 شيكل الأجرة اليومية $\times 30$ أيام الشهر = 1800 شيكل

المكافأة : 1800 الأجر الشهري $\times 12.5$ سنوات الخدمة = 22500 شيكل

المكافأة بسبب الاستقالة : 22500 شيكل قيمة المكافأة كاملة $\times$ كامل المكافأة = 22500 شيكل

أمثلة

عامل أمضى في العمل لدي صاحب العمل مدة خدمة حسب الجدول المرفق واستقال من الخدمة بدون إنذار صاحب العمل أو إعطائه المدة القانونية (مدة شهر) ويتقاضى اجر يومي قدره 60 شيكل (الأجر الشهري : 60 شيكل $\times 30$ يوم = 1800 شيكل) .

مدة العمل	نسبة المكافأة بسبب الاستقالة	الأجر الشهري بالشيكل	مبلغ المكافأة في حالة الاستقالة
3 سنوات ونصف (أقل من خمس سنوات)	ثلث	1800	1800 شيكل الأجر الشهري $\times 3.5$ سنوات مدة الخدمة $\times$ ثلث المكافأة بسبب الاستقالة = 2100 شيكل
8 سنوات ونصف (أكثر من خمس سنوات)	ثلثين	1800	1800 شيكل الأجر الشهري $\times 8.5$ سنوات مدة الخدمة $\times$ ثلثي المكافأة بسبب الاستقالة = 10200 شيكل
12 سنة ونصف (أكثر من 10 سنوات)	كاملة	1800	1800 شيكل الأجر الشهري $\times 12.5$ سنوات مدة الخدمة $\times$ المكافأة كاملة بسبب الاستقالة = 22500 شيكل

ثالثاً : انتهاء خدمة العامل بطريق الفصل التعسفي (مادتي 46 ، 47)

يعتبر فصلاً تعسفياً إنهاء عقد العمل بدون سبب موجب لذلك ويستحق مكافأة إضافية بسبب الفصل التعسفي (أجر شهرين عن كل سنة بما لا يزيد عن أجر سنتين)
تضاف إلى المكافأة التي يستحقها العامل

أ - مثال : (عامل استحق مكافأة اقل من الحد الأقصى أجر سنتان)

عامل أمضى في العمل لدي صاحب العمل مدة 3 سنوات وفصل من الخدمة فصلاً تعسفياً دون إنذار العامل أو إعطائه المدة القانونية (مدة شهر) ويتقاضى أجر يومي قدره 60 شيكل.

المكافأة :

الأجر الشهري : 60 شيكل الأجرة اليومية $\times 30$ أيام الشهر = 1800 شيكل

المكافأة : 1800 الأجر الشهري $\times 3$ سنوات الخدمة = 5400 شيكل

المكافأة الإضافية بسبب الفصل التعسفي

الأجر الشهري 1800×2 شهرين للفصل التعسفي عن كل سنة = 3600 شيكل $\times$
3 سنوات (مدة الخدمة) = 10800 شيكل

مجموع المكافآت التي يستحقها العامل

5400 شيكل قيمة المكافأة المستحقة + 10800 شيكل قيمة المكافأة الإضافية =
16200 شيكل

ب - مثال : (عامل استحق مكافأة مبلغ الحد الأقصى أجر سنتان)

عامل أمضى في العمل لدي صاحب العمل مدة 12 سنة ونصف ، وفصل من الخدمة فصلاً تعسفياً دون إنذار العامل أو إعطائه المدة القانونية (مدة شهر) ويتقاضى أجر يومي قدره 60 شيكل.

المكافأة :

الأجر الشهري : 60 شيكل الأجرة اليومية $\times 30$ أيام الشهر = 1800 شيكل

المكافأة : 1800 الأجر الشهري $\times 12.5$ سنوات الخدمة = 22500 شيكل

المكافأة الإضافية بسبب الفصل التعسفي

الأجر الشهري 1800×2 شهرين للفصل التعسفي عن كل سنة = 3600 شيكل $\times$
12.5 سنة (مدة الخدمة) = 45000 شيكل

وحيث أن هذا المبلغ يزيد عن اجر سنتين (1800×24 شهر = 43200 شيكل)
فيستحق العامل مبلغ الحد الأقصى البالغ 43200 شيكل

مجموع المكافآت التي يستحقها العامل

22500 شيكل قيمة المكافأة المستحقة + 43200 شيكل قيمة المكافأة الإضافية =
65700 شيكل

رابعا : انتهاء خدمة العامل بالفصل بسبب فني أو خسارة بدون إشعار (مادة 41)
مثال

عامل أمضى في العمل لدي صاحب العمل وفصل من الخدمة فني أو خسارة أدت
إلى تقليص عدد العمال دون إشعار العامل و إعطائه المدة القانونية (مدة شهر)
مدة 7 سنوات ويتقاضى اجر يومي قدره 60 شيكل .

الأجر الشهري : 60 شيكل الأجر اليومي $\times 30$ يوم = 1800 شيكل

1- مبلغ المكافأة : 1800 شيكل الأجر الشهري $\times 7$ سنوات مدة الخدمة = 12600 شيكل

2- بدل مدة الإشعار القانونية = 60 شيكل الأجر اليومي $\times 30$ يوم = 1800 شيكل

مجموع المكافآت التي يستحقها العامل

12600 شيكل قيمة المكافأة المستحقة + 1800 شيكل بدل الإشعار القانوني =
14400 شيكل

ب- حقوق العامل من الإجازات والأعياد الرسمية والدينية :

1- بدل الإجازات السنوية (مادة 74) :

- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة
- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة لمن أمضى خمس سنوات في العمل .
- يستحق العامل الذي يعمل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة (بموجب قرار وزير العمل) إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة .
- لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين .

أمثلة :

يعمل عامل في المنشأة باجر يومي قدره 50 شيكل ولم يسبق حصوله على إجازات سنوية ، يستحق بدل إجازات سنوية على النحو التالي :

مدة العمل	الأجر اليومي بالشيكل	مدة الأجازة عن ستين	بدل الإجازة السنوية بالشيكل
3 سنوات (أقل من خمس سنوات)	50	$28 = 2 \times 14$ يوم	$1400 = 50 \times 28$
7 سنوات (أكثر من خمس سنوات)	50	$42 = 2 \times 21$ يوم	$2100 = 50 \times 42$
4 سنوات (العامل يعمل بالأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة)	50	$42 = 2 \times 21$ يوم	$2100 = 50 \times 42$

2- بدل أعياد رسمية ودينية

بموجب المادة 75 يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والمناسبات الرسمية ولا تحتسب من الإجازة السنوية وقد اصدر مجلس الوزراء قرار رقم 16 لسنة 2003 من تاريخ 2003/12/22 بمنح العامل إجازات دينية ورسمية مدتها 10 أيام على النحو التالي :

الإجازات الدينية سبعة أيام للمسلمين (3 أيام عيد الفطر و 4 أيام عيد الأضحى) و ستة أيام للمسيحيين (3 أيام عيد الميلاد و 3 أيام عيد الفصح)
الإجازات الرسمية ثلاثة أيام (اليوم الوطني وعيد العمال العالمي وعيد الاستقلال)
مثال :

عامل لم يحصل على إجازات الأعياد خلال مدة عمله ، وأجره اليومي 50 شيكل وعمل بالخدمة مدة ثلاث سنوات .

يستحق العامل بدل أعياد مبلغ :

بدل الأعياد الرسمية والدينية : 10 أيام أعياد رسمية ودينية $50 \times$ شيكل الأجر اليومي $\times 3$ سنوات مدة الخدمة = 1500 شيكل

3- بدل إجازة ثقافية

بموجب المادة 76 من قانون العمل يستحق العامل إجازة ثقافة مدفوعة الأجر مدتها أسبوع في السنة الواحدة وتنظم بقرار وزير العمل
مثال :

عامل لم يحصل على إجازة ثقافة خلال مدة عمله ، وأجره اليومي 50 شيكل وعمل بالخدمة مدة ثلاث سنوات.

بدل إجازة الثقافة :

7 أيام أعياد إجازة ثقافة $50 \times$ شيكل الأجر اليومي $\times 3$ سنوات مدة الخدمة =
1050 شيكل

ج : احتساب كافة حقوق نهاية الخدمة لعامل فصل فصلا تعسفيا

مثال

عامل أمضى في العمل لدي صاحب العمل مدة 6 سنوات وفصل من الخدمة فصلا تعسفيا دون إنذار أو إعطائه المدة القانونية (مدة شهر) ويتقاضى اجر يومي قدره 60 شيكل ولم يحصل إجازات خلال العامين الأخيرين لتاريخ الفصل أو أعياد رسمية أو بدلا عنها .

الأجر الشهري : 60 شيكل الأجر اليومي $\times 30$ يوم = 1800 شيكل

1- مبلغ المكافأة : 1800 شيكل الأجر الشهري $\times 6$ سنوات مدة الخدمة = 10800 شيكل

2- مبلغ المكافأة الإضافية بسبب الفصل التعسفي : 1800 شيكل الأجر الشهري $\times 2$ شهرين بالسنة $\times 6$ سنوات مدة الخدمة = 21600 شيكل

3- بدل مدة الإشعار القانونية = 60 شيكل الأجر اليومي $\times 30$ يوم = 1800 شيكل

4- بدل إجازات عن سنتين : 21 يوم الإجازة السنوية $\times 2$ سنتين $\times$ الأجر اليومي 60 شيكل = 2520 شيكل

5- بدل أعياد رسمية: 10 أيام بالسنة $\times 60$ شيكل $\times 6$ سنوات مدة الخدمة = 3600 شيكل

6- بدل إجازة ثقافة عمالية = 60 شيكل الأجر اليومي $\times 7$ أيام (أسبوع) $\times 6$
سنوات مدة الخدمة = 2520 شيكل

م	بيان الحقوق	المبلغ بالشيكل	الحقوق طبقا للقانون	المادة القانونية من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000
1	مكافأة	10800	راتب شهر عن كل سنة خدمة	45
2	مكافأة إضافية	21600	راتب شهرين عن كل سنة خدمة بحد أقصى سنتين	47
3	بدل المهلة القانونية	1800	30 يوم	46
4	إجازات سنوية	2520	أسبوعان عن كل سنة في العمل وثلاثة أسابيع لمن أمضى 5 سنوات في العمل	74
5	بدل أعياد	3600	10 أيام أعياد دينية ورسمية	75
6	بدل إجازة ثقافية	2520	مدة أسبوع وتنظم بقرار وزير العمل	76
	المجموع	42840		

* مجموع ما يستحقه العامل :

القسم السادس

النقابات العمالية

(أمر رقم - 331)

بإصدار قانون نقابات العمال

ملاحظة : (عدل بالقانون رقم 10 لسنة 1995 ونشر بالعدد رقم 6 من الوقائع الفلسطينية)

محتويات التشريع

مادة 1 التسمية

مادة 2 تكوين النقابات

مادة 3 العامل

مادة 4 تعيين مسجل النقابات

مادة 5 أصول تشكيل النقابات

مادة 6 مجلس إدارة النقابة

مادة 7 الأشخاص الممنوعون من العضوية

مادة 8 انتخاب مجلس الإدارة

مادة 9 واجبات مجلس الإدارة المنتخب

مادة 10 تقييد مباشرة الأعمال

مادة 11 التسجيل

مادة 12 طلب معلومات إضافية

مادة 13 رفض التسجيل

مادة 14 إلغاء التسجيل

مادة 15 حل النقابة

مادة 16 النشر

مادة 17 الشخصية الاعتبارية

مادة 18 حضورات على النقابات

مادة 19 المكتب المسجل

مادة 20 النظام الأساسي

مادة 21 البيانات المالية

مادة 22 واجبات أمين الصندوق

مادة 23 الأعضاء الحكميون في النقابة

مادة 24 الفصل من النقابة

مادة 25 التبليغ عن الاجتماعات

مادة 26 حل النقابة اختياريًا

مادة 27 تكوين اتحادات

مادة 28 عقوبات أعضاء مجلس الإدارة

مادة 29 عقوبات المدراء

مادة 30 عقوبة التخلف عن تقديم المستندات والبيانات

مادة 31 العقوبات العامة

مادة 32 إلغاء بالتعارض

مادة 33 النفاذ

اللواء عبد الله رفعت الحاكم الإداري العام للمنطقة الواقعة تحت رقابة القوات المصرية بفلسطين بمقتضى المرسوم الجمهوري الصادر بتاريخ 26 يناير سنة 1954. وبمقتضى الأمر رقم (154) الصادر من وزير الحربية بتاريخ 10 فبراير سنة 1954
(قرر ما هو آت)

مادة 1

التسمية

يسمى هذا القانون ، قانون نقابات العمال في المنطقة الواقعة تحت رقابة القوات المصرية بفلسطين

مادة 2

تكوين النقابات

يسمح بتكوين نقابات عمال في المنطقة الواقعة تحت رقابة القوات المصرية بفلسطين على الوجه المبين في هذا القانون

مادة 3

العامل

يعتبر (عاملاً) في تطبيق أحكام هذا القانون كل عامل أو مستخدم يقوم عادة مقابل أجر بتأدية عمل يدوي أو عقلي أو أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي صناعياً كان أو تجارياً أو زراعياً أو في أية خدمة عامة كانت أو خاصة متى كان خاضعاً لأمر أو إشراف صاحب عمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً ومع ذلك لا يسري هذا القانون على :

أ) موظفي ومستخدمي الحكومة والمجالس البلدية والقروية الداخلين في الهيئة وعمال القوات العسكرية الدائمين .
ب) الوكلاء المفوضين الذين يمثلون أصحاب الأعمال في ممارسة سلطاتهم .

مادة 4

تعيين مسجل النقابات

يعين القائم مقام الإداري مسجلاً لنقابات العمال وعليه أن يرفع للحاكم الإداري العام في كل سنة تقريراً سنوياً حول المسائل والأمور التي قام بها بمقتضى هذا القانون خلال السنة المنصرمة .

مادة 5

أصول تشكيل النقابات

للعمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة أو حرفة واحدة أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض أو تشترك في إنتاج واحد أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية ويشترط في ذلك ما يأتي :

أ) لا يجوز لعمال المنشأة الواحدة أن يكونوا نقابة إذا قل عدد أعضائها المؤسسين عن خمسة وعشرين عاملاً ، أما فيما يتعلق بغير نقابات المنشأة فيجب ألا يقل عدد العمال المؤسسين عن خمسين .

ب) لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة أو لمستخدميها على أنه يجوز بدلاً من نقابة لكل من الفريقين تكوين نقابة واحدة يجمع بينهما ولا يجوز

تكوين أكثر من نقابة مهنية واحدة في البلد الواحد لعمال المهنة أو الصناعة أو الحرفة الواحدة .

(ج) لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر خمسة عشر سنة ولا ينضم إلى أكثر من نقابة واحدة من نقابات العمال .

(د) لا يجوز أن يكون عضواً في مجلس إدارة نقابة من لم يبلغ الثامنة عشر من العمر

مادة 6

مجلس إدارة النقابة

يجب أن يكون لكل نقابة مجلس إدارة يشكل من أعضاء لا يقل عددهم عن خمسة ولا يزيد على اثني عشر تنتخبهم اللجنة العمومية للنقابة .

وفي حالة تكوين نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة ومستخدميها يراعى التمثيل النسبي بين الفريقين في مجلس الإدارة .

مادة 7

الأشخاص الممنوعون من العضوية

لا يجوز أن يكون عضواً في مجلس إدارة النقابة أحد المذكورين بعد :

1- القصر والمحجور عليهم .

2- المحكوم عليهم بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة في جريمة سرقة أو إخفاء أشياء مسروقة أو نصب أو خيانة أمانة أو رشوة أو تفالس مع التدليس أو تزوير أو استعمال أوراق مزورة أو شهادة زور أو إغراء شهود أو تجارة مخدرات أو حيازتها أو بأية جريمة من الجرائم المخلة بالآداب أو المفسدة للأخلاق .

مادة 8

انتخاب مجلس الإدارة

أ) يجري انتخاب مجلس إدارة النقابة طبقاً للكيفية المنصوص عليها بنظامها الأساسي ويجب النص على أن يكون لجميع الأعضاء حقوق متساوية وأن يعطوا فرصة عادلة للاقتراع وأن تضمن سرية الاقتراع بطريقة عملية معقولة

ب) يجري تعيين منصب كل عضو من أعضاء مجلس إدارة النقابة بالاقتراع وفقاً لنظام النقابة ، ولا يجوز لأي عضو من هؤلاء أن يبقى في منصبه مدة تزيد على ثلاث سنوات إلا إذا أعيد انتخابه

ج) يجب إخطار القائمقام الإداري عن أي تغيير يطرأ بين أعضاء مجلس إدارة النقابة أو في مناصبهم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ ذلك التغيير.

مادة 9

واجبات مجلس الإدارة المنتخب

على مجلس إدارة النقابة الذي تنتخبه الجمعية العمومية التأسيسية أن يودع مكتب القائمقام الإداري في ظرف 15 يوماً من تاريخ انتخابه :

- 1- نسختين من نظامها الأساسي موقعتين من أعضاء مجلس الإدارة ويجب أن تكون التوقيعات على إحدى النسختين مصدقاً عليها رسمياً من الجهة المختصة
 - 2- نسختين من محضر جلسة الجمعية العمومية التي انتخب فيها مجلس الإدارة
 - 3- كشفين بأسماء أعضاء مجلس إدارة النقابة وصفة كل منهم ، وسنه وصناعته ومحل إقامته
 - 4- كشفاً بأسماء أعضاء النقابة مبيناً به اسم كل منهم ولقبه وسنه ومحل إقامته طبقاً لأحكام هذا القانون
 - 5- اقراراً موقعاً من أعضاء مجلس إدارة النقابة يثبت فيه تكوين النقابة طبقاً لاحكام هذا القانون.
- ويحرر مكتب القائمقام الإداري محضراً بإيداع الأوراق السابقة ويعطى عنها إيصالاً لرئيس النقابة أو من ينوب عنه

مادة 10

تقييد مباشرة الأعمال

لا يجوز للنقابة أن تباشر أعمالها إلا بعد إيداع الأوراق المذكورة في المادة التاسعة كما يجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على نظامها الأساسي

مادة 11

التسجيل

على القائم مقام الإداري أن يسجل النقابة ونظامها الأساسي بعد التثبت من أن النقابة راعت الأحكام المتعلقة بالتسجيل طبقاً لهذا القانون وذلك بعد تصديق الحاكم الإداري العام، ويشترط في ذلك ما يلي :

أ (لا يجوز تسجيل أية نقابة باسم مماثل للاسم الذي سجلت به أية نقابة أخرى موجودة أو باسم يشبهه لدرجة تحمل على خداع أفراد الجمهور

ب) يصدر القائم مقام الإداري بعد تسجيل النقابة ونظامها الأساسي شهادة تسجيل مختومة بختم الإدارة كما يسلم رئيس مجلس إدارة النقابة أو من ينوب عنه نسخة من نظامها الأساسي بعد ختمها بختم الإدارة وتعتبر تلك الشهادة وتلك النسخة بينة قاطعة على مراعاة أحكام هذا القانون المتعلقة بالتسجيل

ج) يجب على النقابات القائمة قبل صدور هذا القانون أن يقدم طلبات جديدة لتسجيلها طبقاً لنصوص هذا القانون خلال مدة لا تزيد عن ستين يوماً من تاريخ صدوره ، وإذا لم تقدم هذا الطلب تعتبر النقابة غير قائمة قانوناً ويجوز تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون

مادة 12

طلب معلومات إضافية

يجوز للقائم مقام الإداري أن يطلب معلومات إضافية للتثبت بأن الطلب المقدم لتسجيل أية نقابة يتفق وأحكام هذا القانون ، أو بأن من حق النقابة أن تسجل بمقتضى هذا القانون

مادة 13

رفض التسجيل

يجوز للحاكم الإداري العام أن يرفض التصديق على تسجيل أية نقابة لأي سبب من الأسباب الآتية :

أ) إذا رأى أن مقدمي الطلب لتسجيل النقابة غير مصرح لهم قانوناً بتقديم طلب التسجيل

ب) إذا رأى أن هدف من أهداف النقابة غير مشروع

ج) إذا رأى بأن الطلب لا يتفق وأحكام هذا القانون

وفي هذه الحالة يبلغ القائمقام الإداري مقدمي الطلب خطياً برفض تسجيل النقابة مبيناً أسباب الرفض

مادة 14

إلغاء التسجيل

يجوز للحاكم الإداري العام أن يلغي على الفور تسجيل أية نقابة لأي سبب من الأسباب الآتية :

أ (إذا ثبت له بصورة تقنعه أن تلك النقابة قد زالت أو تعتبر بحكم الزائلة من الوجود ، كما لو حلت نفسها اختياريًا.

ب (إذا ثبت له أن النقابة قد حصلت على شهادة التسجيل بطريق الغش أو الخداع أو الخطأ.

ج) إذا ثبت له أن النقابة قد خالفت عن قصد وبعد تبليغها أي إشعار من القائمقام الإداري أي حكم من أحكام هذا القانون.

د) إذا ثبت له أن النقابة قد حادت أو انحرفت عن أهدافها المشروعة ويشترط في ذلك أن إلغاء تسجيل أية نقابة لا يخل بأية حقوق للغير.

مادة 15

حل النقابة

إذا ألغي تسجيل أية نقابة طبقاً للمادة (14) وجب أن تحل النقابة إذا لم تكن قد حلت بالفعل خلال شهر من تاريخ نشر إعلان بذلك في الوقائع الفلسطينية.

وإذا لم تحل النقابة خلال هذه المدة تعتبر النقابة ، وكل عضو من أعضاء مجلس إدارتها أنهم ارتكبوا جرمًا ويجوز معاقبة النقابة وأي عضو من أعضاء مجلس إدارتها لدى الإدانة بغرامة قدرها خمسة جنيهاً عن كل يوم تستمر فيه النقابة بدون حل بعد انقضاء تلك المدة المقررة.

مادة 16

النشر

على القائمقام الإداري أن ينشر إعلاناً في الوقائع الفلسطينية بتسجيل أية نقابة أو بإلغاء تسجيلها أو بحلها أو بأي تغيير يقع في اسمها.

مادة 17

الشخصية الاعتبارية

يكون للنقابات المشكلة طبقاً لأحكام هذا القانون الشخصية الاعتبارية ، ولها حق إنشاء صناديق ادخار وتكوين جمعيات تعاونية ونوادي للرياضة والثقافة وإبرام اتفاقات للتأمين الاجتماعي وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية وتنظيم كل ما يتعلق بذلك في النظام الأساسي للنقابة.

مادة 18

محظورات على النقابات

لا يجوز للنقابات :

- 1- توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو في اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الحاكم الإداري العام .
- 2- الدخول في مضاربات مالية أو تجارية .
- 3- الاشتغال بالمسائل السياسية والدينية .
- 4- قبول الهبات والوصايا إلا بموافقة الحاكم الإداري العام .
- 5- إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناءً على قرار من الجمعية العمومية
- 6- التحريض على الإضراب أو الاعتصام بأي شكل أو وسيلة أو الحض على تقديم الشكايات الجماعية أو الوقوف موقف عدائي من الهيئات المعترف بها في هذه المنطقة .

مادة 19

المكتب المسجل

- أ) يجب أن يكون لكل نقابة مسجلة مكتب مسجل ترسل إليه جميع المكاتبات أو التبليغات ويجب إشعار القائم مقام الإداري بمكان ذلك المكتب المسجل وبأي تغيير يطرأ عليه ، وعلى القائم مقام الإداري أن يسجل ذلك التغيير .
- ب) كل نقابة زاولت أعمالها مدة ثلاثين يوماً دون أن يكون لها مكتب مسجل أو دون أن تقدم إشعار عن مكان مكتبها المسجل على الوجه المطلوب ، أو زاولت أعمالها مدة ثلاثين يوماً في أي مكان نقل إليه مكتبها المسجل دون تقديم إشعار بتغيير مكانه

للقائمقام الإداري ، تعاقب لدى إدانتها بغرامة قدرها جنيهاً عن كل يوم زاولت فيه العمل على الوجه المذكور ، ويكون كل عضو من أعضاء مجلس إدارتها معرضاً للإدانة والغرامة بمبلغ مماثل بشأن الجرم نفسه .
(ج) تعتبر أية أوراق قضائية أو مستندات أخرى أنها بلغت للنقابة متى أودعت في المكتب المسجل للنقابة طبقاً للقواعد المقررة في شأن التبليغ .

مادة 20

النظام الأساسي

تسير النقابة في أعمالها طبقاً لنظامها الأساسي ويجب أن يشتمل على ما يأتي:

- 1- اسم النقابة ومقرها وعنوان مكتبها المسجل ومن يمثلها قانوناً.
- 2- الأهداف التي أنشئت النقابة من أجلها.
- 3- شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم.
- 4- قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الأعضاء وحالات الإعفاء منها وشروطه.
- 5- مصادر أموال النقابة وكيفية استغلالها والتصرف فيها.
- 6- اختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير أعمالها.
- 7- تشكيل مجلس الإدارة واختصاصه والقواعد الخاصة بسير أعماله وشروط العضوية فيه وكيفية انتخاب أعضائه وطريقة انسحابهم أو فصلهم.
- 8- القواعد المتعلقة بإمساك الحسابات والتصديق على الميزانية والحساب الختامي.
- 9- اسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة.
- 10- الإجراءات الواجب اتباعها لتعديل نظام النقابة الأساسي أو تغييره أو لحل النقابة.
- 11- بيان النواحي التي ستفق عليها أموال النقابة ونسبة ما يخصص لكل ناحية منها.

مادة 21

البيانات المالية

يترتب على كل نقابة أن ترسل إلى القائم مقام الإداري خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامي بعد اعتماده من محاسب قانوني، ويرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية الذي صدقت فيه عليه. ويكون لأي عضو من أعضاء النقابة الحق في الإطلاع على دفاتر حساباتها بالكيفية التي ينص عليها في نظامها الأساسي. ولمفتشي الإدارة الحكومية أن يطلعوا في أي وقت على تلك السجلات والدفاتر في مقر النقابة. وعلى مجلس إدارة النقابة أن يعلن للأعضاء كل ستة أشهر بياناً مفصلاً عن الإيرادات والمصروفات.

مادة 22

واجبات أمين الصندوق

- 1- يترتب على كل أمين صندوق في نقابة أو أي عضو آخر في مجلس إدارتها أن يقدم لأعضائها في الأوقات التي ينص عليها نظامها الأساسي أو عند الطلب حساباً دقيقاً صحيحاً بجميع الأموال التي تسلمها أو صرفها منذ قدم حساباً كهذا للمرة الأخيرة ، وبالرصيد الباقي لديه ؛ وبجميع سندات الدين أو السندات الأخرى التي تملكها النقابة التي تكون في عهده.
- 2- يجوز أن يدقق ذلك الحساب شخص أو أشخاص من ذوي الخبرة والكفاءة يعينهم مجلس إدارة النقابة.
- 3- يترتب على كل أمين صندوق في نقابة أو أي عضو آخر في مجلس إدارتها أن يسلم لمجلس إدارتها الرصيد الذي ظهر أنه مطلوب منه نتيجة تدقيق الحسابات وجميع سندات الدين العائدة للنقابة وموجوداتها وسجلاتها وأوراقها وأموالها الموجودة لديه أو في عهده عند الطلب.
- 4- إذا تخلف أمين صندوق النقابة أو أي عضو آخر في مجلس إدارتها عن تسليم ما هو مبين في الفقرة (3) يجوز لمجلس الإدارة أو أي عضو من أعضائه

إقامة الدعوى على المتخلف لتحصيل أو استرداد هذه الأشياء بالنيابة عن النقابة وبتفويض من مجلس إدارتها.

مادة 23

الأعضاء الحكيمون في النقابة

في أي وقت يبلغ عدد أعضاء نقابة المنشأة ثلاثة أخماس مجموع عمالها يعتبر الباقون أعضاء في النقابة ، على أن تقوم النقابة في هذه الحالة بإخطار القائمقام الإداري بذلك وتقديم البيانات المطلوبة عنهم بصفتهم أعضاء.

مادة 24

الفصل من النقابة

لا يجوز فصل أحد من أعضاء النقابة إلا بعد محاكمته أمام مجلس إدارة النقابة وصدور قرار منه بأغلبية ثلثي الأعضاء وذلك بعد إخطار العامل في محل إقامته بما نسب إليه بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول قبل موعد محاكمته بأسبوع على الأقل ، فإذا تغيب بدون عذر مقبول ، ولم يبد دفاعه جاز إصدار القرار غيابياً ثم يخطر به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره. ويجوز للعامل الطعن في قرار الفصل أمام المحكمة المركزية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار وإلا سقط حقه ويكون حكم المحكمة نهائياً.

مادة 25

التبليغ عن الاجتماعات

يجب أن يسبق كل اجتماع للجمعيات العمومية لنقابات العمال إخطار يرسل إلى القائمقام الإداري وصورة منه إلى مدير الشئون الداخلية والأمن العام وذلك بكتاب موصى عليه قبل الموعد المحدد لعقد الاجتماع بسبعة أيام على الأقل.

مادة 26

حل النقابة اختارياً

يجوز حل النقابة اختارياً وتصفى أموالها بقرار يصدر من جمعيتها العمومية وبموافقة ثلثي أعضائها على الأقل طبقاً للكيفية المنصوص عليها في نظامها

الأساسي ، كما يجب إخطار القائمقام الإداري بذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ قرار الحل.

مادة 27

تكوين اتحادات

للقنابات المكونة طبقاً لأحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها اتحادات ترعى مصالحها المشتركة على أنه لا يجوز أن تضم الاتحادات غير القنابات التي تتعلق بمهنة واحدة أو صناعة واحدة أو صناعات تشترك في إنتاج نوع واحد من السلع. وتسير الاتحادات في أعمالها طبقاً لنظامها الأساسي ، ويجب أن يبين به بوجه خاص القواعد التي تتبع في تمثيل القنابات المنضمة للاتحاد في مجلس الإدارة والجمعية العمومية ، كما يبين قيمة الاشتراكات السنوية التي تؤديها القنابات للاتحادات.

ويسري على تكوين الاتحادات وحلها النصوص الواردة في هذا القانون في شأن تكوين القنابات وحلها ويكون لها ما للقنابات من حقوق وما عليها من واجبات.

مادة 28

عقوبات أعضاء مجلس الإدارة

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ، ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يعتمد إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي أو السجلات أو الدفاتر أو الحسابات التي فرض هذا القانون إبلاغها لذوي الشأن.

مادة 29

عقوبات المدراء

يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة السابقة كل شخص معين أو منتدب لإدارة شركة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك أطلق عليها في مكاتبات أو لوحات أو في إعلان في إشارة أو في بلاغ موجه إلى الجمهور باسم نقابة أو زوال أعمالاً نقابية وكان ذلك خلافاً لأحكام هذا القانون ، ويحكم أيضاً

بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة وكذلك الأموال التي تكون قد جمعت ويجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقرأً للجهات المذكورة.

مادة 30

عقوبة التخلف عن تقديم المستندات والبيانات

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنياً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يهمل أو يغفل تقديم أية حسابات أو بيانات أو كشوف أو مستندات مما يفرض هذا القانون تقديمها لذوي الشأن.

مادة 31

العقوبات العامة

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ، ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنياً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أي حكم من أحكام هذا القانون لم تفرض له عقوبة خاصة.

مادة 32

إلغاء بالتعارض

يلغى ما يتعارض مع هذا القانون.

مادة 33

النفذ

يعمل بهذا الأمر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

صدر في غزة بتاريخ 1954/10/24

الواء عبد الله رفعت

الحاكم الإداري العام

قانون رقم (10) لسنة 1995
بشأن تعديل بعض أحكام قانون نقابات العمال رقم 331 لسنة 1954
وقانون العمل رقم 21 لسنة 1960

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية
رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

بعد الاطلاع على القانون رقم (1) لسنة 1994 باستمرار العمل بالقوانين والأنظمة والأوامر التي كانت سارية المفعول قبل تاريخ 6/5/67 في الأراضي الفلسطينية "الضفة الغربية وقطاع غزة" حتى يتم توحيدها. وعلى قانون نقابات العمال المعمول به في قطاع غزة الصادر بالأمر رقم 331 لسنة 1954 من الحاكم العام لقطاع غزة. وعلى قرار المجلس التنفيذي رقم (3) لسنة 1964 الصادر عن الحاكم العام لقطاع غزة بتاريخ 1/5/1964 وعلى قانون العمل الأردني المعمول به في الضفة الغربية رقم 21 لسنة 1960 والقوانين المعدلة له. وبعد موافقة مجلس السلطة بتاريخ / / 1995، وبناءً على ما تقتضيه المصلحة العامة وبناءً على عرض وزير العمل

أصدرنا القانون التالي:-

مادة (1)

تؤول صلاحيات واختصاصات مديرية الشؤون الاجتماعية وأمور اللاجئين الواردة في قانون نقابات العمال رقم 331 لسنة 1954 المشار إليه وكذلك صلاحيات وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الواردة في القانون رقم 21 لسنة 1960 المشار إليه إلى وزير العمل.

مادة (2)

على جميع النقابات العمالية توفير أوضاعها طبقاً لأحكام هذا القانون وذلك خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

مادة (3)

يلغى كل ما يتعارض مع أحكام هذا القانون.

مادة (4)

على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.
صدر بتاريخ 1995/7/15 ميلادية الموافق / 1415هـ

ياسر عرفات

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

القسم السابع

نماذج وزارة العمل

والإخطارات

ولوائح الدعوى



مديرية عمل:

رقم الملف:

رقم الإصابة في السجل:

مخاطبة صاحب عمل للالتزام بمستحقات إصابة عمل / مرض مهني

المختبرين،،

السادة/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

هوية رقم:

الموضوع: العامل المصاب/

استناداً للفقرة 2 من مادة 126 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المعمول به ، مرفق لكم نسخة عن تقرير اللجنة الطبية المركزية في محافظة غزة بتاريخ المتعلق بالعمال المذكور أعلاه الذي تعرض (لإصابة عمل / مرض مهني) لديكم بتاريخ لدفع كافة حقوق العامل المترتبة له عن الإصابة وفي حالة العجز الدائم نأمل إبلاغ الوزارة خلال شهر من تاريخه بمقدار التعويض الذي دفع للمصاب أو المستحقين أو تم التعهد بذلك لهم خلال شهر من تاريخه.

واقبلوا الاحترام

توقيعه

اسم مفتش العمل

صورة:

- ملف الإصابات
- ملف المنشأة



الرقم:

التاريخ:

كشف مستحقات إصابة عمل

بالإشارة لإصابة العامل/ في / بتاريخ أثناء عمله في
نعلمكم بأنه قد شفي وتم عرضه على لجنة القومسيون الطبي المركزي رقم بتاريخ
وقد تقرر له / (مرفق صورة عن القرار)
واستناداً إلى قانوننا لعمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 فإن العامل يستحق تعويضاً عن الإصابة
كالتالي:
أ- تعويض بدل أيام الإجازة المرضية:
وحيث أن العامل قد احتاج إلى () يوم إجازة مرضية للعلاج من الإصابة ، فإنه طبقاً
للقانون يستحق من أجرته عن المدة / (مرفق صورة عن الإجازات المرضية)
ب- كذلك يستحق المصاب جميع المبالغ الطبية والمواصلات التي تكلف بدفعها للعلاج من الإصابة
والتي بلغ مجموعها حسب الفواتير المرفقة شيكل لا غير.

وبناء عليه فإن مجموع مستحقات العامل نتيجة الإصابة تساوي / شيكل لا غير
واقبلوا التحية،،،

مدير

قسم إصابات العمل

دائرة شروط العمل

-صورة للعامل

-صورة للملف



مديرية عمل محافظة..... نموذج رقم (5)

علاقات العمل

استمارة حقوق عمالية

طبقاً لأحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

اسم العامل/ مكان الإقامة/ رقم الهوية/

العمل/ المهنة/ بالعقد اليومي/ الشهري/ الأجر

(الأخير)/

مكان العمل/ (يذكر اسم المنطقة) في منشأة/

مدة خدمة العامل/ سنة اعتباراً من تاريخ/ حتى تاريخ/

أيام الجازة السنوية المتبقية له/ مدة المهلة القانونية التي لم تراعى/

اسم صاحب العمل/

تم إعداد هذه الاستمارة بناء على طلب:

.....

م	حقوق العامل	المبالغ المستحقة
1	مكافأة نهاية الخدمة:	
2	بدل أيام الإجازة السنوية المستحقة:	
3	تعويض عن المهلة القانونية:	
4	تعويض عن الفصل التعسفي:	
5	أجور أخرى:	
المجموع العام		

رئيس قسم علاقات العمل

الاسم

التوقيع

التاريخ

بسم الله الرحمن الرحيم
نموذج رقم 1
اخطار (محامي)
(المخطر فصل من الخدمة فصلا تعسفيا)

من المخطر : _____ العنوان الكامل _____
وكيله المحامي / _____ من _____
الى المخطر اليه : _____ العنوان الكامل _____
الموضوع : حقوق عمالية
التفاصيل

- 1- عمل المخطر لدى الشركة المملوكة لكم والكائنة في _____ وذلك للقيام ب _____ من تاريخ _____ .
- 2- كان المخطر يتقاضى منكم اجر شهري يبلغ _____ (او اجر يومي او اسبوعي) .
- 3- لقد قمتم بتاريخ _____ بفصل المخطر من الخدمة دون اشعار مسبق ودون أي اذار بذلك ودون سبب ، الأمر الذي يعتبر معه هذا الفصل تعسفياً.
- 4- يستحق المخطر من ذمتكم حقوق نهاية خدمته على النحو التالي :
أ- مكافأة نهاية الخدمة (حساب مدة الخدمة بالسنة حسب الاجر اليومي):
مدة الخدمة بالسنة شاملة كسور السنة $\times$ الاجر اليومي $\times 30$
طريقة ثانية للحساب (حساب مدة الخدمة بالشهر حسب الاجر الشهري):
(مدة الخدمة بالشهر $\div 12 \times$ الاجر الشهري $\div 30$ يوم $\times 30$ يوم)
طريقة ثالثة للحساب (حساب مدة الخدمة بالشهر حسب الاجر اليومي):
الاجر اليومي $\times 30$ يوم $\times$ مدة الخدمة بالأشهر $\div 12$
ب- تعويض عن الفصل التعسفي (حساب مدة الخدمة بالسنة حسب الاجر الشهري)
الاجر الشهري $\times 2$ شهر $\times$ مدة الخدمة بالسنة وكسورها (بحد اقصى اجر سنتان) .
طريقة ثانية للحساب (حساب مدة الخدمة بالشهر حسب الاجر الشهري):

(مدة الخدمة بالشهر $\div 12 \times$ الاجر الشهري $\div 30$ يوم $\times 60$ يوم)

طريقة ثالثة للحساب (حساب مدة الخدمة بالشهر حسب الاجر اليومي):

الاجر اليومي $\times 30$ يوم $\times 2$ شهر $\times$ مدة الخدمة بالشهر $\div 12$

ج - بدل اشعار (اجر شهر)

الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$ يوم) $\times 30$ يوم

د - بدل اجازات سنوية (اذا لم يحصل العامل عليها او بدلا منها اثناء فترة

الخدمة):

الاجازة السنوية (14 يوم اذا كانت مدة الخدمة اقل من 5 سنوات او 21

يوم اذا كانت مدة خدمته اكثر من 5 سنوات او يعمل في مجال الاعمال الخطرة او

الضارة بالصحة) $\times$ الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$) $\times$ سنتان

د- بدل اعياد رسمية (اذا لم يحصل العامل عليها او بدلا منها اثناء فترة

الخدمة):

مدة الخدمة بالسنة (او مدة الخدمة بالشهر $\div 12$) $\times 10$ ايام اعياد

بالسنة $\times$ الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$)

طريقة ثانية للحساب

الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$) $\times 10$ يوم ايام الاعياد السنوية $\times$ مدة

الخدمة بالشهر $\div 12$

هـ - بدل اجازة ثقافية عمالية (اذا لم يحصل العامل عليها او بدلا منها اثناء فترة

الخدمة):

7 ايام بالسنة $\times$ الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$) $\times$ مدة الخدمة

بالسنة (او مدة الخدمة بالشهر $\div 12$)

= المجموع

5- طالبكم المخطر بدفع حقوق نهاية خدمته إلا انكم تمنعتم عن ذلك دون وجه

حق ودون ابداء الاسباب .

يرجى التكرم بدفع مبلغ ——— بدل حقوق نهاية خدمته العمالية عن فترة عمله

طرفكم خلال مدة اسبوع من تاريخ تسلمكم هذا الاخطار وإلا سنضطر آسفين

الى اللجوء الى القضاء واتخاذ كافة الاجراءات القانونية اللازمة لتحصيل كافة
حقوق موكلنا مع تحميلكم كافة المصاريف والمخاسر واتعاب المحاماة .
واقبلوا التحية

تحريرا في / /

المحامي

الوكيل

بسم الله الرحمن الرحيم
نموذج رقم 2
اخطار (محامي)
(المخطر فصل من الخدمة - بدون تعسف وبعد اشعار العامل)

من المخطر : _____ العنوان الكامل _____
وكيله المحامي / _____ من _____
الى المخطر اليه : _____ العنوان الكامل _____
الموضوع : حقوق عمالية
التفاصيل

- 6- عمل المخطر لدى الشركة المملوكة لكم والكائنة في _____ وذلك
للقيام بـ _____ من تاريخ _____ .
- 7- كان المخطر يتقاضى منكم اجر شهري مبلغ _____ (او اجر يومي
او اسبوعي) .
- 8- لقد قمتم بتاريخ _____ بفصل المخطر من الخدمة بسبب _____ (اغلاق
المؤسسة او خسائر المؤسسة الخ .
- 9- يستحق المخطر حقوق نهاية خدمة على النحو التالي :
- أ- مكافأة نهاية الخدمة (حساب مدة الخدمة بالسنة حسب الاجر اليومي) :
مدة الخدمة بالسنة شاملة كسور السنة × الاجر اليومي × 30
طريقة ثانية للحساب (حساب مدة الخدمة بالشهر حسب الاجر الشهري) :
(مدة الخدمة بالشهر ÷ 12 × الاجر الشهري ÷ 30 يوم × 30 يوم)
- طريقة ثالثة للحساب (حساب مدة الخدمة بالشهر حسب الاجر اليومي) :
الاجر اليومي × 30 يوم × مدة الخدمة بالشهر ÷ 12
- ب - بدل اشعار (اجر شهر)
الاجر اليومي او (الاجر الشهري ÷ 30 يوم) × 30 يوم
- ج - بدل اجازات سنوية (اذا لم يحصل العامل عليها او بدلا منها اثناء فترة
الخدمة) :

الاجازة السنوية (14 يوم اذا كانت مدة الخدمة اقل من 5 سنوات او 21 يوم اذا كانت مدة خدمته اكثر من 5 سنوات او يعمل في مجال الاعمال الخطرة او الضارة بالصحة) $\times$ الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$) $\times$ سنتان
د- بدل اعياد رسمية (اذا لم يحصل العامل عليها او بدلا منها اثناء فترة الخدمة)
:

مدة الخدمة بالسنة (او مدة الخدمة بالشهر $\div 12$) $\times$ 10 ايام اعياد بالسنة $\times$ الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$)
طريقة ثانية للحساب

الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$) $\times$ 10 يوم ايام الاعياد السنوية $\times$ مدة الخدمة بالشهر $\div 12$
هـ - بدل اجازة ثقافية عمالية (اذا لم يحصل العامل عليها او بدلا منها اثناء فترة الخدمة):

7 ايام بالسنة $\times$ الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$) $\times$ مدة الخدمة بالسنة (او مدة الخدمة بالشهر $\div 12$)
المجموع =

10- طالبيكم المخطر بدفع حقوق نهاية خدمته إلا انكم تمنعتم عن ذلك دون وجه حق ودون ابداء الاسباب .

يرجى التكرم بدفع مبلغ ——— بدل حقوق نهاية خدمته العمالية عن فترة عمله طرفكم خلال مدة اسبوع من تاريخ تسلمكم هذا الاخطار وإلا سنضطر أسفين الى اللجوء الى القضاء واتخاذ كافة الاجراءات القانونية اللازمة لتحصيل كافة حقوق موكلنا مع تحميلكم كافة المصاريف والمخاسر واتعاب المحاماة .

واقبلوا التحية

تحريرا في / /

المحامي الوكيل

بسم الله الرحمن الرحيم

نموذج رقم 3

اخطار (محامي)

(المخطر استقال من الخدمة)

من المخطر : _____ العنوان الكامل _____
وكيله المحامي / _____ من _____
الى المخطر اليه : _____ العنوان الكامل _____
الموضوع : حقوق عمالية

التفاصيل

- 11- عمل المخطر لدى الشركة المملوكة لكم ايها المخطر اليه والكائنة
في - وذلك للقيام ب - من تاريخ - وقد استقال من الخدمة بتاريخ - .
- 12- كان المخطر يتقاضى منكم اجر شهري مبلغ - (او اجر
يومي او اسبوعي) .
- 13- يستحق المخطر حقوق نهاية خدمة على النحو التالي :
- أ- مكافأة نهاية الخدمة
- اذا كانت مدة خدمة العامل (المخطر) اقل من 5 سنوات
مدة الخدمة بالسنة شاملة كسور السنة × الاجر اليومي × 30 يوم × ثلث
طريقة ثانية للحساب :
- (مدة الخدمة بالشهر ÷ 12 × الاجر الشهري ÷ 30 يوم × 30 يوم) × ثلث
طريقة ثالثة للحساب :
- الاجر اليومي × 30 يوم × مدة الخدمة بالشهر ÷ 12 × ثلث
- اذا كانت مدة خدمة العامل (المخطر) اقل من 5 سنوات
مدة الخدمة بالسنة شاملة كسور السنة × الاجر اليومي × 30 × ثلثان
طريقة ثانية للحساب :
- (مدة الخدمة بالشهر ÷ 12 × الاجر الشهري ÷ 30 يوم × 30 يوم) × ثلثان

طريقة ثالثة للحساب :

الاجر اليومي $\times 30$ يوم $\times$ مدة الخدمة بالشهر $\div 12 \times$ ثلثان
اذا كانت مدة خدمة العامل (المخطر) اكثر من 10 سنوات
مدة الخدمة بالسنة شاملة كسور السنة $\times$ الاجر اليومي $\times 30$

طريقة ثانية للحساب :

(مدة الخدمة بالشهر $\div 12 \times$ الاجر الشهري $\div 30$ يوم $\times 30$ يوم)
طريقة ثالثة للحساب :

الاجر اليومي $\times 30$ يوم $\times$ مدة الخدمة بالشهر $\div 12 \times 30$ يوم

ب - بدل اجازات سنوية

الاجازة السنوية (14 يوم اذا كانت مدة الخدمة اقل من 5 سنوات او 21 يوم
اذا كانت مدة خدمته اكثر من 5 سنوات او يعمل في مجال الأعمال الخطرة او الضارة
بالصحة) $\times$ الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$) $\times$ سنتان
طريقة اخرى للحساب

الاجر اليومي $\times 21$ يوم او 14 يوم حسب مدة الخدمة او نوعها $\times 2$ سنتان

ج- بدل اعياد رسمية

مدة الخدمة بالسنة (او مدة الخدمة بالشهر $\div 12$) $\times 10$ ايام اعياد بالسنة $\times$ الاجر
اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$)

طريقة اخرى للحساب

الاجر اليومي $\times 10$ يوم ايام الاعياد السنوية $\times$ مدة الخدمة بالشهر $\div 12$

د - بدل اجازة ثقافية عمالية

7 ايام بالسنة الاخيرة $\times$ الاجر اليومي (او الاجر الشهري $\div 30$)

المجموع =

14-طالبكم المخطر بدفع حقوق نهاية خدمته إلا انكم تمنعتم عن ذلك دون وجه حق ودون
ابداء الاسباب .

يرجى التكرم بدفع مبلغ ————— بدل حقوق نهاية خدمته العمالية عن فترة عمله
طرفكم خلال مدة اسبوع من تاريخ تسلمكم هذا الاخطار وإلا سنضطر آسفين الى اللجوء

الى القضاء واتخاذ كافة الاجراءات القانونية اللازمة لتحصيل كافة حقوق موكلنا مع
تحميلكم كافة المصاريف والمخاسر واتعاب المحاماة .
واقبلوا التحية

تحريرا في / /

المحامي الوكيل

بسم الله الرحمن الرحيم
نموذج رقم 4
اخطار (محامي)
(اشعار العامل قبل انتهاء الخدمة)

من المخطر (صاحب العمل) : _____ العنوان الكامل _____ وكيله
المحامي / _____ من _____
الى المخطر اليه (العامل): _____ العنوان الكامل _____
الموضوع : اشعار بإنهاء الخدمة
التفاصيل

- 1- عمل المخطر اليه لدى الشركة المملوكة لنا والكائنة في _____ وذلك
للقيام ب _____ من تاريخ _____ .
- 2- يتقاضى المخطر من المخطر اليه اجر شهري بواقع مبلغ _____ (او اجر
يومي او اسبوعي) .
- 3- يرغب المخطر في انتهاء عمل المخطر اليه طرفه لأسباب _____
وعليه فإننا نشعركم بانه سيتم انتهاء عملكم طرفنا بعد مدة 30 يوما من تاريخه
تمشيا مع قانون العمل رقم 7 لسنة 2000
واقبلوا التحية

تحريرا في / /

المحامي الوكيل

بسم الله الرحمن الرحيم

نموذج رقم 5

اخطار (محامي)

(مطالبة بدفع الاجر)

من المخطر : _____ العنوان الكامل _____

وكيله المحامي / _____ من _____

الى المخطر اليه : _____ العنوان الكامل _____

الموضوع : مطالبة بدفع اجور مترصدة

التفاصيل

1- عمل المخطر لدى الشركة المملوكة لكم والكائنة في _____ وذلك

للقيام ب _____ من تاريخ _____ .

2- يتقاضى المخطر منكم اجر شهري بواقع مبلغ _____ (او اجر يومي او

اسبوعي) .

3- استحق للمخطر في ذمتكم أجور عن الفترة من _____ حتى _____

مبلغ وقدره _____ .

4- لم تدفع أجور المخطر في المواعيد المحددة لاستحقاقها وبقيت مستحقة في

ذمتكم .

5- طالبتكم المخطر بدفع المبالغ المستحقة له وقدرها _____ شيكل (او عملة اخرى

(إلا انكم تمنعتم عن ذلك دون وجه حق ودون ابداء الاسباب

يرجى التكرم بدفع مبلغ _____ اجرة متاخرة متبقية في ذمتكم عن فترة

عمله طرفكم المشار اليها عاليه خلال مدة اسبوع من تاريخ تسلمكم هذا

الاخطار وإلا سنضطر أسفين الى اللجوء الى القضاء واتخاذ كافة الاجراءات

القانونية اللازمة لتحصيل كافة حقوق موكلنا مع تحميلكم كافة المصاريف

والمخاسر واتعاب المحاماة .

واقبلوا التحية

تحريرا في / /

المحامي الوكيل

بسم الله الرحمن الرحيم

نموذج رقم 6

اخطار (محامي)

(مطالبة العامل بالعودة الى العمل)

من المخطر (صاحب العمل) : _____ العنوان الكامل _____ وكيله
المحامي / _____ من _____
الى المخطر اليه (العامل) : _____ العنوان الكامل _____
الموضوع : العودة الى العمل

التفاصيل

- 1- انكم ايها المخطر اليه تعملون لدى الشركة المملوكة لنا والكائنة في _____ وذلك للقيام ب _____ من تاريخ _____ .
 - 2- لقد تركتم ايها المخطر اليه جهة العمل دون تقديم أي سبب او عذر .
 - 3- نحن نرغب في استمرار عملكم لدينا دون انقطاع .
 - 4- نطالبكم ايها المخطر اليه بالعودة الى العمل .
 - 5- يرجى العودة الى العمل للقيام بالمهام المكلف بها طبقا للاتفاقات بيننا (او لما جرى عليه العمل) خلال مدة اسبوع من تاريخ تسلمكم هذا الاخطار وإلا اعتبرتم في حكم المستقيل من العمل وسنضطر آسفين الى اتخاذ كافة الاجراءات القانونية اللازمة لتعويضنا عن ترككم العمل مع تحميلكم كافة المصاريف والمخاسر واتعاب المحاماة .
- واقبلوا التحية

تحريرا في / /

المحامي الوكيل

إقامة دعاوى الحقوق العمالية

- أ- في حالة عدم دفع صاحب العمل المبالغ المستحقة للعامل يقوم العامل أو ورثته أو وكيلهم برفع دعوى حقوق عمالية سيلي فيما بعد نماذج لهذه الدعاوى .
- ب- قبل كتابة الدعوى يجب أن تتوفر المعطيات التالية :-

- 1- اسم صاحب العمل وعنوانه.
- 2- اذا كان المدعي او المدعى عليه شركة فيتم تسجيل اسم الشركة ورقم تسجيلها وعنوانها واسم من يمثلها ومنصبه
- 3- أجر العامل اليومي او الاسبوعي او الشهري ويفضل ارفاق مستندات خاصة بالأجر.
- 4- تاريخ بدء العمل مرفقا معه قرار التعيين ان وجد ، وتاريخ نهاية الخدمة واسبابها مرفقا معها مستندات نهاية الخدمة .
- 5- نموذج صادر عن وزارة العمل باحتساب الحقوق العمالية مع مطالبة من الوزارة بدفعها .
- 6- مجموع المبالغ المستحقة .
- 7- اخطار بمطالبة صاحب العمل لدفع كافة حقوق العامل العمالية .
- 8- يلزم اجراء التغييرات المقتضاة حسب الاحوال
- 9- تكون كتابة المبالغ حسب العملة المتفق عليها بين الطرفين ويتم تسجيلها بالحروف والكلمات .

ج- الاختصاص القيمي للدعاوى العمالية :-

1. يعفي العامل من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية طبقاً لنص المادة رقم 4 من القانون رقم 7 لسنة 2000
2. الاختصاص القيمي للدعاوى العمالية هو نفس الاختصاص للدعوى الحقوقية أي أن محكمة الصلح تختص بالدعاوى التي لا تزيد قيمتها عن 10000 عشرة آلاف دينار أردني وإذا زاد عن ذلك تكون من اختصاص محكمة البداية المختصة .

د - الاختصاص المكاني والقانوني (القانون المطبق) لهذه الدعاوى هو :

1. يكون الاختصاص لمحاكم العمل طبقاً لقانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001

2. القانون المطبق هو قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 على حقوق العامل بعد تاريخ سريان هذا القانون وهو 2001/12/25 ، ويطبق قانون العمل رقم 16 لسنة 1964 من قطاع غزة على حقوق العامل قبل هذا التاريخ .
3. يطبق قانون أصول المحاكمات المدنية و التجارية 2 لسنة 2001 وقانون البينات في المواد المدنية و التجارية رقم 4 لسنة 2001 دون الانتقاص من حق العامل في إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية طبقا المادة 28 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 .

لائحة دعوى
نموذج رقم 1
المطالبة بالحقوق العمالية
(حقوق نهاية الخدمة في حالة فصل تعسفي
والمطالبة بمبلغ اقل من عشرة آلاف دينار اردني)

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى محكمة صلح _____ الموقرة
في القضية رقم (_____/_____ م)
المدعي / _____ العنوان بالكامل
وكيله المحامي / _____ العنوان بالكامل
المدعي عليه / _____ العنوان بالكامل
(اذا كان المدعي او المدعى عليه شركة يسجل اسمها ورقم ترخيصها وعنوانها و
اسم من يمثلها ومنصبه وعنوانه)
وكيله الأستاذ / _____ المحامي وعنوانه
نوع الدعوى / حقوق عمالية .
قيمة الدعوى / (_____ شيكل "بالأرقام") _____ (بالحروف) .

التفاصيل

- 1- حيث أن المدعي قد عمل لدى المدعى عليه كعامل في الشركة المذكورة أعلاه وذلك منذ تاريخ _____ وحتى تاريخ فصله _____ بأجر شهري قدره (— شيكل) — شيكل شهريا ، وبذلك يكون المدعي قد عمل لدى المدعي مدة (— شهر ÷ 12) _____ سنوات و— أشهر وذلك بشكل مستمر ودون انقطاع .
- 2- المدعى عليه قام بفصل المدعي من العمل فصلا تعسفيا دون مبرر قانوني ودون إعطائه المهلة القانونية مخالفا بذلك قانون العمل رقم (7) سنة 2000 م .

3- لقد قام المدعي بمطالبة المدعى عليه بوجوب دفع حقوقه العمالية أكثر من مرة ،ووسط في ذلك أهل الخير إلا انه تمنع عن الدفع دون وجه أو مبرر قانوني .

4- لذلك فان المدعي يستحق حقوقا عمالية بموجب قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 على النحو التالي:-

1- بدل مكافأة نهاية الخدمة استنادا لنص المادة 45 من قانون العمل

مدة الخدمة بالسنة شاملة كسور السنة $\times$ الاجر اليومي $\times$ 30 يوم = — شيكل

2- بدل إجازات سنوية استنادا لنص المادة 74 من قانون العمل .

(21) يوم او (14 يوم) حسب مدة الخدمة او نوع العمل $\times$ 2 سنتان $\times$ (————) الاجر الشهري $\div$ 30 يوم = — شيكل

3- بدل إجازة ثقافية استنادا لنص المادة 76 من قانون العمل.

مدة الخدمة بالسنوات شاملة كسور السنة $\times$ 7 أيام $\times$ (————) الاجر الشهري $\div$ 30 يوم = — شيكل

4- بدل إجازات أعياد دينية ورسمية استنادا لنص المادة 75 من قانون العمل.

(مدة الخدمة — شهر $\div$ 12) $\times$ 10 ايام الاعياد السنوية $\times$ (————) الاجر الشهري $\div$ 30 يوم = — شيكل

5- بدل مهلة قانونية (مهلة إشعار) استنادا لنص المادة 35 فقرة 4 من قانون العمل

(30)يوم $\times$ (————) الاجر الشهري $\div$ 30 يوم = — شيكل

6- بدل فصل تعسفي استنادا لنص المادة 47 من قانون العمل

(مدة الخدمة — شهر $\div$ 12) $\times$ 60 يوم $\times$ (————) الاجر الشهري $\div$ 30 يوم = — شيكل

لذا فان مجموع ما يستحقه المدعي هو مبلغ وقدره (— شيكل) — شيكل.

لذلك ولما سنوضحه لمقام محكماتكم الموقرة فان المدعي يلتزم من عدالتكم ما يلي :-

- 1- تبليغ المدعي عليه بنسخة عن لائحة الدعوى ومرفقاتها حسب الأصول .
- 2- تعيين جلسة وجلب المدعى عليه والحكم عليه بدفع مبلغ وقدره (— شيكل) — شيكل كحقوق عمالية للمدعي مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة القضائية حتى الوفاء التام .
- 3- إلزام المدعي عليه بالمصاريف وأتعاب المحاماة .

تحريرا في / / م

المحامي الوكيل

مرفقات الدعوى :

- 1-صورة عن الوكالة .
- 2-صورة عن الإخطار العدلي رقم ()
- 3-صورة عن وصل التبليغ .
- 4- مع احتفاظنا بتقديم أية بيانات جديدة أثناء نظر الدعوى .

لائحة دعوى

نموذج رقم 2

المطالبة بالحقوق العمالية

(اجور ومصاريف وحقوق نهاية الخدمة في حالة فصل تعسفي
والمطالبة بمبلغ يزيد عن عشرة آلاف دينار اردني)

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى محكمة بداية _____ الموقرة

في القضية رقم (_____ / _____ م)

المدعي / _____ العنوان بالكامل _____

وكيله المحامي / _____ العنوان بالكامل _____

المدعي عليه / _____ العنوان بالكامل _____

(اذا كان المدعي او المدعى عليه شركة يسجل اسمها ورقم ترخيصها وعنوانها و
اسم من يمثلها ومنصبه وعنوانه)

وكيله الأستاذ / _____ المحامي وعنوانه _____

نوع الدعوى / حقوق عمالية .

قيمة الدعوى / (_____ شيكل "بالأرقام ") _____ (بالحروف) .

ملاحظة : (يجب ان تزيد قيمة الدعوى عن عشرة آلاف دينار اردني لكي تختص

بنظرها محكمة البداية)

التفاصيل

1. المدعى عليها مؤسسة _____ و تعمل في مجال _____
2. المدعى عليها تعاقدت مع المدعي للعمل لديها في مشروع _____
حسب تخصصه بموجب عقد عمل (محدد المدة) يبدأ من تاريخ _____ وحتى
تاريخ _____
3. عمل المدعي في المشروع حسب تخصصه وذلك وفق تعليمات المؤسسة ومدير
المشروع .
- 4- قامت المدعى عليها بواسطة ممثلها بتاريخ _____ بفصل المدعي من العمل
فصلا تعسفيا دون مبرر قانوني ودون إعطائه المهلة القانونية مخالفا بذلك قانون
العمل رقم (7) سنة 2000 م ، ودون صرف مستحقاته عن الفترة من _____

وحتى _____ وبذلك يكون المدعي قد عمل لدى المدعي مدة (_____ شهر
 12÷) سنوات و _____ أشهر وذلك بشكل مستمر ودون انقطاع .
 5. لم يتسلم المدعي رواتبه عن شهور _____ لسنة _____ .
 6. طالب المدعي من ممثل المدعى عليها دفع استحقاقاته عن فترة عمله المشار
 اليها والتي لم يستلم رواتب عنها ، إلا أنه أخذ يوعده وتخلف عن الوفاء بها دون
 وجه حق ودون مبرر قانوني ، الأمر الموجب لإقامة هذه الدعوى .
 7. وإعمالاً لنصوص قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 الساري المفعول فإن المدعي
 يستحق الحقوق التالية:-

- أ- بدل رواتب _____ شهور لم يتقاضاها من تاريخ _____ ولغاية _____
 = الراتب الشهري _____ × _____ شهر = _____
 ب- بدل مصاريف نثرية = مبلغ _____ × _____ شهر = _____ شيكل
 ج- بدل مكافأة نهاية الخدمة =
 (مدة الخدمة _____ شهر ÷ 12) × 30 يوم × (الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = _____
 د - بدل إجازات سنوية استناداً لنص المادة 74 من قانون العمل.
 (21 يوم أو (14 يوم) حسب مدة الخدمة أو نوعها × 2 سنتان × (الاجر
 الشهري ÷ 30 يوم) = _____
 هـ - بدل إجازة ثقافية استناداً لنص المادة 76 من قانون العمل.
 مدة الخدمة بالسنوات مع الكسور _____ × 7 أيام × (الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = _____
 و- بدل إجازات أعياد دينية ورسمية استناداً لنص المادة 75 من قانون العمل.
 (مدة الخدمة _____ شهر ÷ 12) × 10 أيام الاعياد السنوية × (الاجر الشهري
 ÷ 30 يوم) = _____ شيكل
 ز - بدل مهلة قانونية (مهلة إشعار) استناداً لنص المادة 35 فقرة 4 من قانون العمل
 (30 يوم × (الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = _____
 ح- بدل فصل تعسفي استناداً لنص المادة 47 من قانون العمل
 (مدة الخدمة _____ شهر ÷ 12) × 60 يوم × (الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = _____
 لذا فإن مجموع ما يستحقه المدعي هو مبلغ وقدره (_____)

لذلك ولما سنوضحه لمقام محكماتكم الموقرة فان المدعي يلتزم من عدالتكم ما

يلي :-

1- تبليغ المدعي عليه بنسخة عن لائحة الدعوى ومرفقاتها حسب الأصول .

2- تعيين جلسة وجلب المدعى عليه والحكم عليه بدفع مبلغ وقدره (—) كحقوق عمالية للمدعي مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة القضائية حتى الوفاء التام .

3- إلزام المدعي عليه بالمصاريف وأتعاب المحاماة .

تحريرا في / / م

المحامي الوكيل

مرفقات الدعوى :

1-صورة عن الوكالة .

2-صورة عن الإخطار العدلي رقم ()

3-صورة عن وصل التبليغ .

4- صورة عن كشف يوضح الرواتب

5- صورة عن كشف يوضح مهنة كل موظف

6- صورة عن كشف يوضح المصروفات النثرية

7- مع احتفاظنا بتقديم أية بيانات جديدة أثناء نظر الدعوى .

لائحة دعوى

نموذج رقم 3

المطالبة بالحقوق العمالية

(حقوق نهاية الخدمة في حالة فصل تعسفي لموظف بنك

والمطالبة بمبلغ يزيد عن عشرة آلاف دينار اردني)

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى محكمة بداية _____ الموقرة

في القضية رقم (_____ / _____ م)

المدعي / _____ العنوان بالكامل _____

وكيله المحامي / _____ العنوان بالكامل _____

المدعي عليه / _____ العنوان بالكامل _____

(اذا كان المدعي او المدعى عليه شركة يسجل اسمها ورقم ترخيصها وعنوانها و

اسم من يمثلها ومنصبه وعنوانه)

وكيله الأستاذ / _____ المحامي وعنوانه _____

نوع الدعوى / حقوق عمالية .

قيمة الدعوى / (_____ شيكل "بالأرقام ") (بالحروف) .

ملاحظة : (يجب ان تزيد قيمة الدعوى عن عشرة آلاف دينار اردني لكي تختص

بنظرها محكمة البداية)

التفاصيل

1. المدعى عليها بنك _____

2. المدعى عليها تعاقدت مع المدعي للعمل لديها فى _____ حسب تخصصه

بموجب عقد عمل (محدد المدة) يبدأ من تاريخ _____ وحتى تاريخ _____

3. عمل المدعي فى البنك حسب تخصصه وذلك وفق تعليمات ادارته .

4- قامت المدعى عليها وبواسطة ممثلها بتاريخ _____ بفصل المدعي من العمل

فصلا تعسفيا دون مبرر قانوني ودون إعطائه المهلة القانونية مخالفا لقانون العمل

رقم (7) سنة 2000 م. وبذلك يكون المدعي قد عمل لدى المدعي مدة (_____ شهر

÷12) سنوات و _____ أشهر وذلك بشكل مستمر ودون انقطاع .

5- طبقا لما جرى عليه العمل في البنوك تدفع البنوك راتب شهرين مكافأة نهاية خدمة للعاملين لديها

6. لقد طالب المدعي من ممثل المدعي عليها بدفع استحقاقاته عن فترة عمله المشار إليها والتي لم يستلم رواتب عنها ، إلا أنه أخذ يوعد وتخلف عن الوفاء بالمبالغ دون وجه حق ودون مبرر قانوني ، الأمر الموجب لإقامة هذه الدعوى .

7- طبقا للمادة 6 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 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.

8. وإعمالاً لنصوص قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 الساري المفعول فإن المدعي يستحق الحقوق التالية:-

أ- بدل مكافأة نهاية الخدمة =

(مدة الخدمة — شهر ÷ 12) × 60 يوم (راتب شهرين بالسنة) × (—————) الأجر الشهري ÷ 30 يوم) = —————

ب - بدل إجازات سنوية استنادا لنص المادة 74 من قانون العمل.

(21) يوم أو (14) يوم حسب مدة الخدمة أو نوعها × 2 سنتان × (—————) الأجر الشهري ÷ 30 يوم) = —————

ج - بدل إجازة ثقافية استنادا لنص المادة 76 من قانون العمل.

مدة الخدمة بالسنوات مع الكسور × 7 أيام × (—————) الأجر الشهري ÷ 30 يوم) = —————

د- بدل إجازات أعياد دينية ورسمية استنادا لنص المادة 75 من قانون العمل.

(مدة الخدمة — شهر ÷ 12) × 10 أيام الأعياد السنوية × (—————) الأجر الشهري ÷ 30 يوم) = ————— شيكل

هـ - بدل مهلة قانونية (مهلة إشعار) استنادا لنص المادة 35 فقرة 4 من قانون العمل

(30) يوم × (—————) الأجر الشهري ÷ 30 يوم) = —————

و- بدل فصل تعسفي استنادا لنص المادة 47 من قانون العمل

(مدة الخدمة — شهر ÷ 12) × 60 يوم × (الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = _____

لذا فان مجموع ما يستحقه المدعي هو مبلغ وقدره (—)
لذلك ولما سنوضحه لمقام محكمكم الموقرة فان المدعي يلتبس من عدالتكم ما يلي:-

- 1- تبليغ المدعي عليه بنسخة عن لائحة الدعوى ومرفقاتها حسب الأصول .
 - 2- تعيين جلسة وجلب المدعى عليه والحكم عليه بدفع مبلغ وقدره (—) كحقوق عمالية للمدعي مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة القضائية حتى الوفاء التام .
 - 3- إلزام المدعي عليه بالمصاريف وأتعاب المحاماة .
- تحريرا في / / م

المحامي الوكيل

مرفقات الدعوى :

- 1-صورة عن الوكالة .
- 2-صورة عن الإخطار العدلي رقم ()
- 3-صورة عن وصل التبليغ .
- 4- صورة عن كشف يوضح الرواتب
- 5- صورة عن كشف يوضح مهنة كل موظف
- 6- صورة عن كشف يوضح المصروفات النثرية
- 7- مع احتفاظنا بتقديم أية بيانات جديدة أثناء نظر الدعوى .

لائحة دعوى
نموذج رقم 4
المطالبة بالحقوق العمالية
(حقوق نهاية الخدمة في حالة فصل ومطالبة بأجور ومصاريف
والمطالبة بمبلغ اقل من عشرة آلاف دينار اردني)

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى محكمة صلح _____ الموقرة
في القضية رقم (_____/_____ م)
المدعي / _____ العنوان بالكامل _____
وكيله المحامي / _____ العنوان بالكامل _____
المدعي عليه / _____ العنوان بالكامل _____
(اذا كان المدعي او المدعى عليه شركة يسجل اسمها ورقم ترخيصها وعنوانها و
اسم من يمثلها ومنصبه وعنوانه)
وكيله الأستاذ / _____ المحامي وعنوانه _____
نوع الدعوى / حقوق عمالية .
قيمة الدعوى / (_____ شيكل "بالأرقام ") (بالحروف) .

التفاصيل

- 1- حيث أن المدعي قد عمل لدى المدعى عليه كعامل في الشركة المذكورة أعلاه وذلك منذ تاريخ _____ وحتى تاريخ فصله _____ بأجر شهري مقدره (_____ شيكل) _____ شيكل شهريا ، وبذلك يكون المدعي قد عمل لدى المدعي مدة (_____ شهر ÷ 12) _____ سنوات و _____ أشهر وذلك بشكل مستمر ودون انقطاع .
- 2- المدعى عليه قام بفصل المدعي من العمل فصلا تعسفيا دون مبرر قانوني ودون إعطائه المهلة القانونية مخالفا لقانون العمل رقم (7) سنة 2000 م.
- 3- المدعي لم يتسلم رواتبه عن شهور _____ لسنة _____ .

4- لقد قام المدعي بمطالبة المدعى عليه بوجوب دفع حقوقه العمالية أكثر من مرة ،ووسط في ذلك أهل الخير إلا انه تمنع عن الدفع دون وجه أو مبرر قانوني .

5- لذلك فان المدعي يستحق حقوقا عمالية بموجب قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 على النحو التالي:-

1- بدل رواتب ستة شهور لم تتقاضاها من تاريخ ——— ولغاية ——— =
الراتب الشهري × الشهور التي لم يستلمها المدعي

2- بدل مصاريف نثرية مستحقة للمدعي (او انفقها المدعي ولم يحصل عليها بسبب انتهاء خدمته مبلغ ———

3- بدل مكافأة نهاية الخدمة واستنادا لنص المادة 45 من قانون العمل.
(مدة الخدمة ——— شهر ÷ 12) × 30 يوم × (——— الاجر الشهري ÷ 30 يوم) =
———— شيك

4- بدل إجازات سنوية استنادا لنص المادة 74 من قانون العمل.
(21) يوم او (14) يوم حسب مدة الخدمة او نوعها × 2 سنتان × (———
الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = ——— شيك

5- بدل إجازة ثقافية استنادا لنص المادة 76 من قانون العمل.
مدة الخدمة بالسنوات مع الكسور × 7 أيام × (——— الاجر الشهري ÷ 30 يوم)
= ——— شيك

6- بدل إجازات أعياد دينية ورسمية استنادا لنص المادة 75 من قانون العمل.
(مدة الخدمة ——— شهر ÷ 12) × 10 أيام الاعياد السنوية × (——— الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = ——— شيك

7- بدل مهلة قانونية (مهلة إشعار) استنادا لنص المادة 35 فقرة 4 من قانون العمل

(30) يوم × (——— الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = ——— شيك

6- لذا فان مجموع ما يستحقه المدعي هو مبلغ وقدره (———) شيك.

7- لذلك ولما سنوضحه لمقام محكمكم الموقرة فان المدعي يلتزم من عدالتكم ما يلي :-

- 8- تبليغ المدعي عليه بنسخة عن لائحة الدعوى ومرفقاتها حسب الأصول .
- 9- تعيين جلسة وجلب المدعي عليه والحكم عليه بدفع مبلغ وقدره (————— شيكل) ——— شيكل كحقوق عمالية للمدعي مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة القضائية حتى الوفاء التام .
- 10- إلزام المدعي عليه بالمصاريف وأتعاب المحاماة .
- تحريرا في / / م

المحامي الوكيل

مرفقات الدعوى :

- 1-صورة عن الوكالة .
- 2-صورة عن الإخطار العدلي رقم ()
- 3-صورة عن وصل التبليغ .
- 4- مع احتفاظنا بتقديم أية بيانات جديدة أثناء نظر الدعوى .

لائحة دعوى
نموذج رقم 5
المطالبة بالحقوق العمالية
(حقوق نهاية الخدمة في حالة استقالة ومطالبة بأجور
والمطالبة بمبلغ اقل من عشرة آلاف دينار اردني)
عمل المدعي اكثر من 10 سنوات

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى محكمة صلح _____ الموقرة
في القضية رقم (_____/_____ م)
المدعي / _____ العنوان بالكامل _____
وكيله المحامي / _____ العنوان بالكامل _____
المدعي عليه / _____ العنوان بالكامل _____
(اذا كان المدعي او المدعى عليه شركة يسجل اسمها ورقم ترخيصها وعنوانها و
اسم من يمثلها ومنصبه وعنوانه)
وكيله الأستاذ / _____ المحامي وعنوانه _____
نوع الدعوى / حقوق عمالية .
قيمة الدعوى / (_____ شيكل "بالأرقام ") (بالحروف) .

التفاصيل

- 1- حيث أن المدعي قد عمل لدى المدعى عليه كعامل في الشركة المذكورة
أعلاه وذلك منذ تاريخ _____ وحتى تاريخ استقالته في _____
بأجر شهري مقداره (_____ شيكل) _____ شيكل شهريا ،
وبذلك يكون المدعي قد عمل لدى المدعي مدة (_____ شهر ÷ 12)
_____ سنوات و _____ أشهر وذلك بشكل مستمر ودون انقطاع .
- 2- قدم المدعى عليه استقالته من العمل
- 3- المدعي لم يتسلم رواتبه عن شهور _____ لسنة _____ .

4- لقد قام المدعي بمطالبة المدعى عليه بوجوب دفع حقوقه العمالية أكثر من مرة ،ووسط في ذلك أهل الخير إلا انه تمنع عن الدفع دون وجه أو مبرر قانوني .

5- لذلك فان المدعي يستحق حقوقا عمالية بموجب قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 على النحو التالي:-

- 1- بدل رواتب _____ شهور لم تتقاضاها من تاريخ _____ ولغاية _____
_____ = الراتب الشهري × الشهور التي لم يستلمها المدعي
- 2- بدل مكافأة نهاية الخدمة واستنادا لنص المادة 45 من قانون العمل.
(مدة الخدمة _____ شهر ÷ 12) × 30 يوم × (_____ الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = _____ شيكل

ملاحظة : (يحصل المدعي على كامل مكافأته اذا كانت مدة خدمته تزيد عن عشرة سنوات ، ويحصل على ثلث مكافأته اذا كانت مدة خدمته اقل من 5 سنوات ، ويحصل على ثلثي المكافأة اذا كانت مدة خدمته من 5 الى 10 سنوات)

- 3- بدل إجازات سنوية استنادا لنص المادة 74 من قانون العمل (21) يوم او (14) يوم حسب مدة الخدمة او نوعها 2× سنتان × (_____ الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = _____ شيكل بدل إجازة ثقافية استنادا لنص المادة 76 من قانون العمل. مدة الخدمة بالسنوات مع الكسور × 7 أيام × (_____ الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = _____ شيكل

- 4- بدل إجازات أعياد دينية ورسمية استنادا لنص المادة 75 من قانون العمل.
(مدة الخدمة _____ شهر ÷ 12) × 10 أيام الاعياد السنوية × (_____ الاجر الشهري ÷ 30 يوم) = _____ شيكل لذا فان مجموع ما يستحقه المدعي هو مبلغ وقدره (_____) شيكل.

6- لذلك ولما سنوضحه لمقام محكماتكم الموقرة فان المدعي يلتزم من عدالتكم ما يلي :-

- 1- تبليغ المدعي عليه بنسخة عن لائحة الدعوى ومرفقاتها حسب الأصول .

- 2- تعيين جلسة وجلب المدعى عليه والحكم عليه بدفع مبلغ وقدره (——— شيكل) ——— شيكل كحقوق عمالية للمدعي مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة القضائية حتى الوفاء التام .
- 3- إلزام المدعي عليه بالمصاريف وأتعاب المحاماة .
- تحريرا في / / م

المحامي الوكيل

مرفقات الدعوى :

- 1-صورة عن الوكالة .
- 2-صورة عن الإخطار العدلي رقم ()
- 3-صورة عن وصل التبليغ .
- 4- مع احتفاظنا بتقديم أية بيانات جديدة أثناء نظر الدعوى .

لائحة دعوى

نموذج رقم 6

المطالبة بالحقوق العمالية

(حقوق نهاية الخدمة في حالة مطالبة بأجور ومصاريف
والمطالبة بمبلغ اقل من عشرة آلاف دينار اردني)

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى محكمة صلح _____ الموقرة

في القضية رقم (_____/_____ م)

المدعي / _____ العنوان بالكامل _____

وكيله المحامي / _____ العنوان بالكامل _____

المدعي عليه / _____ العنوان بالكامل _____

(اذا كان المدعي او المدعى عليه شركة يسجل اسمها ورقم ترخيصها وعنوانها و

اسم من يمثلها ومنصبه وعنوانه)

وكيله الأستاذ / _____ المحامي وعنوانه _____

نوع الدعوى / حقوق عمالية .

قيمة الدعوى / (_____ شيكل "بالأرقام ") _____ (بالحروف) .

التفاصيل

1- حيث أن المدعي قد عمل لدى المدعى عليه كعامل في الشركة المذكورة

أعلاه وذلك منذ تاريخ _____ بأجر شهري مقدره (_____

شيكل) _____ شيكل شهريا،

2- المدعي لم يتسلم رواتبه عن شهور _____ لسنة _____ .

3- المدعي انفق مبالغ نثرية لقاء شراء قرطاسية ومواد _____ لصالح

المدعي عليه ولم يحصل عليها حتى تاريخه .

4- قام المدعي باستئجار مقر عمل الشركة لقاء مبلغ _____ دفعها من

امواله الخاصة ولم يستلمها حتى تاريخه .

5- لقد قام المدعي بمطالبة المدعى عليه بوجوب دفع حقوقه العمالية أكثر من

مرة ، ووسط في ذلك أهل الخير إلا انه تمنع عن الدفع دون وجه أو

مبرر قانوني .

6- لذلك فان المدعي يستحق حقوقا عمالية بموجب قانون العمل رقم (7) لسنة

2000 على النحو التالي:-

1- بدل رواتب ستة شهور لم تتقاضاها من تاريخ _____

ولغاية _____ الراتب الشهري × الشهور التي لم يستلمها
المدعي

2- بدل مصاريف نثرية مستحقة للمدعي (او انفقها المدعي ولم

يحصل عليها بسبب انتهاء خدمته مبلغ _____

3- بدل ايجار مبلغ _____

لذا فان مجموع ما يستحقه المدعي هو مبلغ وقدره (_____) _____
لذلك ولما سنوضحه لمقام محكمكم الموقرة فان المدعي يلتمس من عدالتكم ما
يلي :-

7- تبليغ المدعي عليه بنسخة عن لائحة الدعوى ومرفقاتها حسب الأصول .

8- تعيين جلسة وطلب المدعى عليه والحكم عليه بدفع مبلغ وقدره (_____) _____

_____ كحقوق عمالية للمدعي مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة

من تاريخ المطالبة القضائية حتى الوفاء التام .

9- إلزام المدعي عليه بالمصاريف وأتعاب المحاماة .

تحريرا في / / م

المحامي الوكيل

مرفقات الدعوى :

1-صورة عن الوكالة .

2-صورة عن الإخطار العدلي رقم ()

3-صورة عن وصل التبليغ .

4- مع احتفاظنا بتقديم أية بيانات جديدة أثناء نظر الدعوى .

القسم الثامن

منظمات العمل العربية

والدولية

أولا : منظمة العمل العربية

إنشاء المنظمة :

وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل والشؤون الاجتماعية العرب الذي عقد في بغداد في 12/1/1965 على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية بإنشاء منظمة العمل العربية كمنظمة متخصصة في إطار جامعة الدول العربية تعني بشؤون العمل والعمال ، كما وافق مجلس جامعة الدول العربية في دور انعقاده الثالث والأربعين بموجب قراره رقم 2102 بتاريخ 21/1/1965 على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية وبأشرت المنظمة عملها بتاريخ 15/9/1972

المدير العام : معالي الأستاذ / أحمد محمد لقمان

المقر الدائم: القاهرة - جمهورية مصر العربية

العنوان 7: ميدان المساحة - الدقي - الجيزة ص.ب : 814 القاهرة - الرمز البريدي 11511

وتضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية وتنفرد- دون سائر المنظمات العربية المتخصصة- بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتنميته على أسس متينة وسليمة.

في يونيو / حزيران 1976، وقعت منظمة العمل العربية اتفاق تعاون وتنسيق مع منظمة العمل الدولية حدد سبل ووسائل التعاون والتنسيق المشترك بينهما بما في ذلك القيام بالمشروعات والبرامج المشتركة في المنطقة العربية.

تشارك المنظمة- بصفة مراقب- في مؤتمر العمل الدولي واجتماعات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي وتتولى، من خلال مكتبها الدائم في جنيف، أعمال السكرتارية الفنية للمجموعة العربية المشاركة في مؤتمرات العمل الدولية ومجلس إدارة مكتب

- العمل الدولي، كما تشارك في كافة الأنشطة التي تتم في إطار منظمة العمل الدولية والخاصة بالمنطقة العربية.
- تهدف منظمة العمل العربية إلى تحقيق ما يلي:
- أولاً: تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي.
- ثانياً: تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية.
- ثالثاً: تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج في الدول الأعضاء.
- رابعاً: تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها.
- خامساً: تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق:
- تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة؛
 - توسيع قاعدة التأمينات الاجتماعية لتشمل الفئات العمالية في مختلف الأنشطة الاقتصادية وشمول كافة فروع التأمينات للوصول إلى الضمان الاجتماعي الشامل؛
 - توفير الخدمات الاجتماعية للعمال وتحسين مستواها؛
 - تقنين الحد الأدنى للأجور وضمان أجر للعامل يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية؛
 - تنمية علاقات العمل؛
 - توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة والأحداث.
- سادساً: تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال:
- تخطيط القوى العاملة؛
 - تطوير الاستخدام ومكافحة البطالة بجميع أشكالها؛
 - تهيئة فرص العمل للمرأة بما يتناسب وقدراتها وظروفها؛
 - تيسير تنقل القوى العاملة العربية داخل الوطن العربي، ومساواتها بالعمال الوطنيين في الحقوق والواجبات، والعمل على إحلالها محل الأيدي العاملة الأجنبية؛
 - الاهتمام بأوضاع العمال العرب المهاجرين، والدفاع عن حقوقهم، والحفاظ على هويتهم الثقافية وانتمائهم القومي، والعمل على تحفيزهم للعودة إلى الوطن العربي للمساهمة في التنمية والبناء.
- سابعاً: تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الإنتاجية وذلك عن طريق:
- تطوير إدارات العمل، ودعم أجهزة منظمات العمال وأصحاب الأعمال؛

- توسيع قاعدة التدريب المهني، وتطوير أساليبه وبرامجه؛
- نشر الثقافة العمالية المستمدة من خصائص المجتمع العربي؛
- التأهيل المهني للمعاقين، وكفالة فرص العمل المناسبة لهم؛
- ثامنا: إعداد دليل، ووضع أسس التصنيف والتوصيف المهني.
- تاسعا: تعريب مصطلحات العمل والتدريب المهني.

دستور منظمة العمل العربية

بما ان تكاتف القوى العاملة في الوطن العربي يمثل احدى الدعامات الاساسية للوحدة العربية . وبما ان العمل ليس سلعة ،وان من حق القوى العاملة في الوطن العربي ان تعمل في ظروف او شروط ملائمة مع كرامة الانسان العربي . وبما ان لجميع البشر الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية في حرية وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية . وتطبيقا للمادة الخامسة عشرة من ميثاق العمل العربي ، توافق الدول العربية على دستور منظمة العمل العربية التالي نصه :

الفصل الاول

المنظمة

1

1. تنشأ بمقتضى هذا الدستور منظمة ذات شخصية اعتبارية تسمى (منظمة العمل العربية) مهمتها تحقيق الاهداف المنصوص عليها في هذا الدستور وفي الميثاق العربي للعمل .

2. تعتبر منظمة العمل العربية وكالة متخصصة في نطاق جامعة الدول العربية .

2

1. اعضاء منظمة العمل العربية هم الدول الاعضاء في جامعة الدول العربية المصدقة على هذا الدستور ، واية دولة عربية اخرى تحصل على استقلالها وتطلب الانضمام الى المنظمة بموجب طلب ترسله الى مدير عام مكتب العمل العربي مع ابلاغه بقبولها واحترامها لدستور المنظمة .

2-يجوز للمؤتمر العام لمنظمة العمل العربية ان يقبل في عضويته المنظمة أي بلد عربي لم يحصل على استقلاله بعد ، وذلك بموافقة ثلثي اصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر .

الفصل الثاني

اهداف المنظمة

تهدف منظمة العمل العربية الى ما يأتي :

1. تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل .
2. توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما امكن ذلك .
3. القيام بالدراسات والابحاث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الاخص :

- أ . تخطيط القوى العاملة .
- ب. ظروف وشروط العمل للمرأة والاحداث .
- ج. المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات .
- د . مشاكل عمال الزراعة .
- هـ. الامن الصناعي (السلامة الصناعية) والصحة المهنية .
- و. الصناعات الصغرى والريفية .
- ز. الثقافة العمالية .
- ح. التصنيف المهني . ط. التعاونيات .
- ي. الكفاية الانتاجية وعلاقتها بالتشغيل والانتاج .
4. تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها .
5. وضع خطة لنظام التامينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم .
6. وضع خطة للتدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال .
7. اعداد القاموس العربي للعمل .

تتكون المنظمة من مؤتمر عام وسكرتارية عامة " تسمى - مكتب العمل العربي-".

الفصل الثالث

اجهزة المنظمة

1. المؤتمر العام هو السلطة العليا في المنظمة ، ويجتمع مرة كل عام في الاسبوع الاول من شهر اذار (مارس) في مقر الامانة العامة لجامعة الدول العربية ، ويجوز ان يجتمع المؤتمر في دورة غير عادية بناء على قرار من (لجنة المراقبة) المنصوص عليها في المادة السادسة من هذا الدستور .
2. يجوز ان ينعقد المؤتمر في اية دولة عضو بقرار منه .
3. يتكون وفد كل دولة الى المؤتمر من اربعة مندوبين اثنين منهما عن الحكومة ، وواحد عن اصحاب الاعمال ، وواحد عن العمال ، ويجوز ان يصطحب المندوبون معهم عددا مناسباً من المستشارين .
4. يكون اختيار مندوبي اصحاب الاعمال ، ومندوبي العمال ومستشاريهم بالاتفاق مع المنظمات الاكثر تمثيلاً لهم .
5. يصدر المؤتمر نظاماً اساسياً (لائحة) تتضمن نظام العمل في المنظمة .

6

يختص المؤتمر العام بما يأتي :

1. تحديد الخطوط الاساسية لعمل المنظمة ورسم سياستها وتحقيق اهدافها المنصوص عليها في المادة الثالثة من الدستور .
2. تقديم المشورة الى مجلس جامعة الدول العربية في النواحي العمالية .
3. دراسة التقارير السنوية التي ترسلها الدول الاعضاء بصفة دورية .
4. تعيين المدير العام لمكتب العمل العربي والمديرين المساعدين ، ويكون تعيينهم لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد .
5. الموافقة على مشروع الميزانية السنوية للمنظمة التي يعدها مكتب العمل العربي .
6. الدعوة الى عقد لجان متخصصة ثلاثية التكوين واجتماعات للخبراء في الميادين العمالية المختلفة .
7. يشكل المؤتمر كل ثلاث سنوات لجنة من بين اعضائه تسمى (لجنة المراقبة) مكونة من اثنين من مندوبي الحكومات وواحد من مندوبي اصحاب الاعمال وواحد

من مندوبي العمال لمراقبة سير العمل في مكتب العمل العربي ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء . على ان ترفع تقاريرها الى المؤتمر .

7

يكون المدير العام لمكتب العمل هو سكرتير عام المؤتمر .

8

1. لكل مندوب في وفد الدولة صوت واحد ، ولكل مندوب الحق في ان يصوت فرديا على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر .

2. يجوز للمندوب ان يعين احد مستشاريه ليحل محله ، وذلك بابلاغ كتابي لرئيس المؤتمر وفي هذه الحالة يكون للمستشار حق مخاطبة المؤتمر وحق التصويت .

9

تتخذ القرارات بالاغلبية العادية للمندوبين المشتركين في الدورة ، الا في الحالات التي نص فيها على اشتراط اغلبية خاصة .

10

مكتب العمل العربي هو السكرتارية الدائمة للمنظمة ، ومقره مقر جامعة الدول العربية ، ويراسه مدير عام يساعده ثلاثة مديرين ويعمل فيه عدد من الموظفين يعينهم المدير العام للمكتب طبقا للنظام الاساسي (اللائحة) الذي يقره المؤتمر .

11

يكون المدير العام لمكتب العمل العربي مسؤولا عن سير العمل في المكتب وعن تنفيذ قرارات المؤتمر العام .

12

يختص مكتب العمل العربي بما ياتي :

1. جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات العمالية في الوطن العربي والقيام بالاستقصاءات الخاصة التي يطلبها المؤتمر العام .

2. اعداد جميع الوثائق الخاصة بالبنود التي تدرج في جدول اعمال دورات انعقاد المؤتمر العام واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء .

3. القيام باعمال السكرتارية العامة للمؤتمر العام واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء .

4. اعداد الابحاث في مجالات العمل المختلفة ونشرها .

5. تقديم المعونة والمشورة لحكومات الدول العربية .

13

الفصل الرابع

ميزانية المنظمة

تتكون الموارد المالية للمنظمة من :

أ . انصبة الدول الاعضاء التي تحدد وفقا لنصيب كل دولة في ميزانية جامعة الدول العربية .

ب. ما تحصل عليه المنظمة من هبات وتبرعات من حكومات الدول العربية والهيئات العربية والدولية .

2. يوافق المؤتمر العام على الميزانية باغلبية اصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر .

3. يوضع للمنظمة نظام مالي (لائحة مالية) يوافق عليه المؤتمر العام ويراقب تنفيذه .

14

الفصل الخامس

علاقات المنظمة

1. لمنظمة العمل العربية ان تتعاون مع الهيئات الاجنبية والدولية التي تعمل في ميدان العمل او التي تكون مهامها واعمالها متصلة باغراضها .

2. لمنظمة العمل العربية ان تتبادل التمثيل في الاجتماعات مع الهيئات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة .

15

الفصل السادس

احكام ختامية

يتمتع اعضاء المؤتمر العام للمنظمة واعضاء لجنة المراقبة وموظفو مكتب العمل العربي بالامتيازات والحصانات الدبلوماسية اثناء قيامهم بعملهم ، وتضمن حرمة المباني التي تشغلها منظمة العمل الدولية ، وذلك تطبيقا للمادة (14) من ميثاق جامعة الدول العربية .

1. يوافق المؤتمر العام على التعديلات التي تقترح في هذا الدستور بأغلبية اصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر ، ولا تنفذ هذه التعديلات الا اذا صدق او وافق عليها ثلثا الدول الاعضاء .

2. يبلغ المدير العام لمكتب العمل العربي مشروع التعديل المقترح الى الدول الاعضاء قبل ميعاد المؤتمر الذي سيجت في سنة اشهر على الاقل .

تصدق الدول العربية على هذا الدستور حسب نظمها الدستورية وتودع وثائق التصديق في جامعة الدول العربية التي تعد محضرا بايداع وثيقة تصديق كل دولة وتبلغه الى الدول العربية .

يعمل بهذا الدستور بعد اربعة اشهر من ايداع وثائق التصديق من سبع من الدول الاعضاء .

لاية دولة عضو ان تنسحب من المنظمة بمقتضى اعلان يرسل الى المدير العام لمكتب العمل العربي ولا يعتبر الانسحاب نافذا الا بعد عام من تاريخ ايداعه

المؤتمر العام

نظام العمل بالمؤتمر العام

مؤتمر العمل العربي هو السلطة العليا في المنظمة ، ويجتمع مرة كل عام في الأسبوع الأول من شهر مارس / آذار ، وهو الذي يملك إصدار التشريعات ، وإبرام الاتفاقيات ، وإصدار القرارات ، وهو الذي يملك الحق في تعديل دستور المنظمة بأغلبية الثلثين، كما أنه المختص بتعيين وانتخاب المدير العام، والمدير المساعد والمستشار ، ومجلس إدارة المنظمة ، وللمؤتمر سلطات تشريعية ودستورية وإدارية ومالية ، ويتكون المؤتمر من مجموع وفود الدول العربية الأعضاء في منظمة العمل العربية ، ويتشكل وفد كل دولة من أربعة أعضاء (مندوبين) ، اثنان منهم عن الحكومة ، وواحد عن أصحاب العمل ، وواحد عن العمال ، ويجوز أن يصطحب المندوبون معهم عدداً مناسباً من المستشارين ، ويشترط أن يتم اختيار ممثلي

أصحاب العمل والعمال بالاتفاق مع المنظمات الأكثر تمثلاً لهم ، ويساهم فى أعمال المؤتمر ، بصفة مراقب ، ممثلى المنظمات والاتحادات العربية والإقليمية والدولية التى تدعى لحضوره ، وفى بداية كل دورة تنبثق عن المؤتمر لجان ثلاثية التكوين (حكومات، أصحاب عمل، عمال) وذلك لتسيير أعمال المؤتمر وهذه اللجان نوعان

أولاً : اللجان الفنية

وتختص بمعالجة الموضوعات ذات الطابع الفنى حسب ما يتضمنه جدول أعمال كل دورة .

ثانياً : اللجان النظامية

وهى اللجان التى يتم تشكيلها فى كل دورة من دورات المؤتمر وفقاً لما نص عليه نظام العمل بمؤتمر العمل العربى ، وتتألف من أربعة أعضاء ، منهم عضوان عن فريق الحكومات ، وعضو عن كل من فريق أصحاب العمل وفريق العمال ، وتختص اللجنة بإعداد برنامج عمل المؤتمر ، وتحديد نظام سير العمل فى الجلسات العامة ، والتقدم بالاقتراعات الخاصة بإنشاء اللجان وكيفية تكوينها ، ورفع تقرير إلى المؤتمر عن أية مسائل أخرى يكون إقرارها لازماً لحسن سير العمل به . وهذه اللجان هى

1 - لجنة اعتماد العضوية

وتتألف من أربعة أعضاء ، اثنان منهم عن الحكومات ، وواحد عن كل من أصحاب العمل ، والعمال ، وتختص بفحص أوراق المندوبين ومستشاريهم، والنظر فى أى طعن يتعلق بهذه الأوراق ، والتقدم إلى المؤتمر بتقرير عن نتيجة أعمالها .

2 - لجنة الصياغة

وتتألف من ثلاثة أعضاء على الأقل ، يتم اختيارهم من الفرقاء الثلاثة، ولها أن تستعين بذوى الخبرة ، ومقرري اللجان الأخرى، وأعضاء السكرتارية لإنجاز أعمالها ، وتتولى اللجنة صياغة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات التى يقرها المؤتمر .

3 - لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

وتتألف من عدد مناسب من الأعضاء الذين يمثلون الفرقاء الثلاثة ، ويتم تحديد حجم عضويتها

وفقاً لمتطلبات العمل فى كل دورة من دورات المؤتمر، وتتولى اللجنة ، على الخصوص، النظر فى التدابير التى اتخذتها الدول الأعضاء لتنفيذ أحكام الاتفاقيات المنضمة إليها، وكذلك النظر فى البيانات والتقارير الخاصة بالاتفاقيات والتوصيات التى تقدمها الدول الأعضاء، وترفع اللجنة تقريراً إلى المؤتمر.

4 - اللجنة المالية

وتتألف من مندوب حكومى من كل دولة عضو فى المنظمة ومشاركة فى المؤتمر، وعضو عن كل من فريق العمال وفريق أصحاب الأعمال ، وتنتظر اللجنة فى الترتيبات الخاصة باعتماد ميزانية المنظمة والمعاهد والمراكز المنبثقة عنها ، وتحديد حصص اشتراكات الدول الأعضاء فى المنظمة وكيفية سدادها ، ودراسة مشروع الميزانية، كما تتولى النظر فى الحساب الختامى للمنظمة الذى تمت مراجعته وتقرير المراجع المالى عنه وأية مسألة مالية أخرى يحيلها إليها المؤتمر

ثالثاً : منظمة العمل الدولية
تعريف منظمة العمل الدولية ونشأتها

شعار منظمة العمل الدولية



منظمة العمل الدولية Organisation Internationale du Travail «هيئة دولية مستقلة متخصصة ترتبط بالأمم المتحدة، ولها شخصيتها الاعتبارية الكاملة التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلام الاجتماعي العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية من خلال توحيد وتنظيم قوانين العمل». واجه إنشاء هذه المنظمة صعوبات كثيرة لوجود فوارق كبيرة بين اقتصاديات الدول المتخلفة و المتقدمة، إضافة إلى اختلاف الأنظمة الاقتصادية فيما بينها، لكن هذا الأمر لم يقف حائلاً دون الرغبة في تدويل قانون العمل، فكانت الخطوة الأولى في عام 1890 حين انعقد مؤتمر دولي لدراسة المسائل العمالية في برلين، وتضمن جدول أعمال المؤتمر تنظيم عمل النساء والأحداث وتحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية وتنظيم العمل في المناجم، ودام انعقاد هذا المؤتمر 15 يوماً من دون أن يصل المؤتمر إلى نتيجة، علماً أن جميع الاتفاقيات الدولية التي تمت قبل الحرب العالمية الأولى والتي اقتصر مضمونها على بعض موضوعات العمل بقيت حبراً على ورق نتيجة لقيام الحرب، لكن، ونتيجة لما آلت إليه الحرب من آثار سلبية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، تم إنشاء منظمة العمل الدولية بمقتضى معاهدة فرنسا عام 1919، وشكلت المنظمة جزءاً من نظام عصبة الأمم المتحدة حتى انتهاء الحرب العالمية الثانية، إذ تم توقيع اتفاق في 30 أيار/مايو 1946 بين منظمة العمل الدولية وبين المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بموجبه تم ربط هذه المنظمة بهيئة

الأمم المتحدة باتفاق تعاون وتنسيق، ثم انعقد مؤتمر منظمة العمل الدولية في مونتريال في أيلول/سبتمبر عام 1946 للمصادقة على الاتفاقية وإجراء التعديلات على دستور المنظمة حيث صادقت الدول الأعضاء على التعديلات التي أقرها المؤتمر، وهكذا أصبحت منظمة متخصصة من منظمات الأمم المتحدة وتعمل وفق مبدأ الوظيفة[ر].

تأسست منظمة الـ ILO عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا، كردة فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى وتأثرت بعدد من التغييرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاث، وتعتبر جهاز الأمم المتحدة الذي يدعم العدالة الاجتماعية والحقوق الإنسانية وحقوق العمل الدولية. وتعتمد على ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية.

و منظمة العمل الدولية حددت الكثير من العلامات المميزة للمجتمع الصناعي مثل تحديد ساعات العمل في ثماني ساعات، وسياسات الاستخدام وسياسات أخرى تتعلق حول السلامة في مكان العمل والعلاقات الصناعية السليمة. ولن يكون بمقدور أي بلد أو صناعة تحمل اعتماد أي من تلك الأمور في غياب عمل مماثل ومتزامن من قبل الآخرين.

بنية المنظمة

أهم ما يميز منظمة العمل الدولية هو عدم اقتصار التمثيل فيها على الممثلين الحكوميين، حيث يكون التمثيل فيها ثلاثياً: ممثلين عن الحكومة، وممثل عن أصحاب العمل، وممثل عن العمال، ويكون هذا التمثيل في جميع أجهزة المنظمة، والغاية من هذا التمثيل خلق جسر من المحبة والثقة بين أصحاب المصالح المتضاربة للعمل جنباً إلى جنب مع ممثلي الحكومات، وتحملهم المسؤولية عن طريق المشاركة الفاعلة في عملية اتخاذ القرارات، مما ينعكس إيجاباً على مصالحهم، ومن ثم تحقيق رفاه العامل وزيادة إنتاجيته، وهذا الأمر يؤدي إلى تحقيق السلم الاجتماعي.

أهداف المنظمة

تهدف منظمة العمل الدولية إلى تحقيق السلم الاجتماعي الدائم، من خلال نظرة إنسانية لواقع الطبقات المنتجة، إذ أكدت المنظمة أهمية إنشاء الجمعيات والنقابات الممثلة للعمال وأصحاب العمل، وتوفير المناخ الملائم الذي يحفظ للعامل حياة كريمة

له ولأسرته في منح الأجر المناسب، وتحديد ساعات العمل اليومية، ووجود يوم راحة أسبوعي، وعدم التمييز بين العمال من حيث العرق أو اللون أو الجنس، وحماية بعض الفئات الاجتماعية من الاستغلال (كمنع تشغيل الأطفال وعدم التمييز بين الجنسين المرأة والرجل من حيث العمل والأجر)، وحماية صحة العمال عن طريق توفير وسائل الضمان الاجتماعي ومكافحة البطالة، وكفالة المعاش للشيوخ، وغير ذلك من التدابير التي تحفظ لأطراف الإنتاج حريتهم وكرامتهم.

أجهزة المنظمة

تتكون المنظمة من الأجهزة الآتية:

- مؤتمر العمل الدولي: يمثل رأس الهرم في المنظمة، ويعمل على رسم سياستها، ويتكون من ممثلي الدول الأعضاء، بحيث يكون التمثيل بالمؤتمر عن كل دولة بأربعة أعضاء، عضوين عن الحكومة وعضو عن أصحاب العمل، وعضو عن العمال، ويعقد المؤتمر دوراته في مدينة جنيف بسويسرا مرة كل عام، ويشترط أن يُعيّن ممثل للعمال من بين العمال، وممثل لأصحاب العمل من بين أصحاب العمل، وذلك بالاتفاق مع المنظمات الحرفية الأكثر تمثيلاً له في الدولة، وفي حالة النزاع حول عضوية أي منهما يحق للمؤتمر أن يقرر صحة التمثيل أو عدم صحته بأغلبية المندوبين الحاضرين، ويختص المؤتمر بإقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية المتخذة ومراقبة تطبيقها ومراجعتها في حال الضرورة، علماً أن التوصيات هي الأساس الذي تركز عليها اتفاقيات العمل الدولية، وتتناول موضوعات تشمل جوانب كثيرة من شؤون العمل والعمال، وليس لها صفة الإلزام، في حين أن الاتفاقيات هي معاهدات جماعية تتناول بعض قضايا العمل على المستوى الدولي، يصدق عليها من قبل المؤتمر لإعطائها صبغة الإلزام على الدول التي وافقت عليها، وتتضمن الاتفاقيات عادة رسم السياسات أو التشريعات التي تهتم بحقل العمل، وتجدر الإشارة إلى أنه يحق لكل مندوب اصطحاب مستشار فني معه، شريطة ألا يزيد عدد المستشارين على اثنين لكل واحد من المندوبين في القضايا المسجلة على جدول أعمال الدورة، ويُشترط أن يكون أحد المستشارين من النساء عندما يكون الأمر متعلقاً بالجنس الآخر.

- مجلس الإدارة: يعدّ مجلس الإدارة السلطة التنفيذية في المنظمة، ويتألف من ستة وخمسين عضواً:

- ثمانية وعشرون يمثلون الحكومات، من بينهم عشرة أشخاص دائمين يمثلون حكومات الدول الصناعية الكبرى في العالم.
- أربعة عشر يمثلون أصحاب العمل.
- أربعة عشر يمثلون العمال.

يتم انتخاب مجلس الإدارة مرة كل ثلاث سنوات من قبل المؤتمر العام للعمل، ويقوم مجلس الإدارة بانتخاب رئيس له من بين أعضائه ونائبين للرئيس، على أن يكون واحد من هؤلاء الثلاثة ممثلاً حكومياً، والثاني ممثلاً عمالياً، والثالث ممثلاً لأصحاب العمل.

يقوم مجلس الإدارة بالإشراف على النشاطات التي يمارسها مكتب العمل الدولي وتعيين مديره، إضافة إلى تحضير جدول أعمال المؤتمر واجتماعات اللجان الأخرى، ووضع مشروع ميزانية الخطة تمهيداً لعرضها على المؤتمر العام، ورسم السياسة العامة لمكتب العمل الدولي، إضافة إلى حقه في دعوة المؤتمر العام والمؤتمرات الإقليمية إلى الانعقاد وتحديد موعدها، وأخيراً وضع البرامج التنفيذية وتنفيذ قرارات المؤتمر العام.

— مكتب العمل الدولي: هو جهاز إداري تنفيذي مقره في مدينة جنيف في سويسرا، ويُعين مديره من قبل مجلس الإدارة ويكون مسؤولاً أمامه، ويقوم المدير العام للمكتب بتعيين جهاز المكتب من ممثلي الدول الأعضاء من كلا الجنسين المختصين في مجال العمل، ويُعدّون موظفين دوليين حال تعيينهم، لذا لا يتلقون أي تعليمات من دولهم، ولا يجوز لأي دولة أن تفرض ضغوطات عليهم، بل يتلقون تعليماتهم من المنظمة فحسب.

يكون لهذا المكتب مكاتب موزعة في العديد من عواصم العالم، من بينها ثلاثة مكاتب في الدول العربية، الأول في القاهرة يكون صلة وصل بين المنظمة وجامعة الدول العربية والمنظمات المتخصصة المنبثقة عنها. والثاني في الجزائر يغطي دول المغرب العربي، والثالث في بيروت يغطي الدول العربية الواقعة في آسيا، ويتبعه مكتب ممثل في الكويت يؤدي هذا المكتب دوراً أساسياً في نشر التعليمات والأنظمة المتعلقة بالعمل، وتزويد الحكومات بكل ما يلزم من معلومات لإعداد تشريعات العمل وتحسين واقعها الإداري عن طريق إفاد الخبراء الاختصاصيين في مجال العمل أو تقديم المعونات لها، على شكل إقامة الدورات التدريبية التي تهتم بقضايا

العمل والتتقيف العمالي كما يجب على المكتب المتابعة المستمرة لحسن تطبيق الاتفاقيات المنبثقة عن المؤتمر العام.

وتضع منظمة الـ ILO معايير لحقوق العمل الرئيسية وتنظم اتفاقيات العمل الدولية يتم تلخيص سبعة من الاتفاقيات ذات الصلة بالكيماويات فى القسم (20104) والتوصيات (إرشادات العمل للدول) و اكواد الممارسة (المعلومات الفنية والعملية لتطبيق المعايير) والكتيبات الإرشادية. وتقدم المنظمة المساعدة الفنية ضمن أمور أخرى تتعلق بأمور الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة بالكيماويات لدعم قدرات الحكومات والعاملين والعمال (بما فى ذلك المنظمات الممثلة لهم) والمنظمات غير الحكومية للمشاركة فى تطوير وتنفيذ وتقييم برامج وسياسات لتحسين بيئة العمل والحد من الحوادث والأمراض ذات العلاقة بالعمل. وتتضمن أنشطة السلامة الكيماوية تقديم المساعدة والإرشاد الفنى لمنظمات الحكومات والعاملين والعمال المعنية فيما يتعلق بمنع وقوع الحوادث الكيماوية الكبيرة وتحديد المخاطر الناتجة عن استخدام الكيماويات وغيرها من المخلفات الخطر والحد منها وضبطها.

وتتعاون منظمة الـ ILO مع منظمات الـ IGOS الأخرى فيما يتعلق بأمور السلامة الكيماوية وكعضو فى الـ IOMC قامت الـ ILO تطوير "النظام المتجانس عالميا لتصنيف وتذيل الكيماويات (GHS)" ولقد تم هذا عام 2002 وكان تطوير هذا النظام بتوصية من الفصل 19 لأجندته العمل) 21 القسم 203) ويشتمل نظام الـ GHS على ما يلى: معايير متجانسة لتصنيف المواد والمركبات الكيماوية طبقا لمخاطرها على الصحة والبيئة وعناصر متجانسة للإعلان عن المخاطر والتي تشمل متطلبات عمل صحائف لبيانات التذيل والسلامة. ويقدم أيضا للدول نظام عالمي لتصنيف وتذيل الكيماويات الخطر للتأكد من إتاحة المعلومات الخاصة بجميع المنتجات والكيماويات المستوردة والمصدرة على المستوى العالمى. وتنفيذ نظام الـ GHS على أساس عالمي يستلزم جهدا وتعاوننا مستمرا بين الدول والمنظمات الدولية وجميع الأطراف المعنية.

ولقد تم تأسيس "مركز المعلومات الدولى الخاص بالصحة والسلامة المهنية" عام 1959 لمساعدة الدول فى صياغة وتنفيذ برامج وسياسات الصحة والسلامة المهنية ويتم جمع الكثير من المعلومات ونشرها عن طريق شبكة معلومات دولية لمراكز

متكاملة تتضمن "موسوعة الصحة والسلامة المهنية" التي تعتبر مرجعا رئيسيا لوضع البرامج. ولقد صمم لمساعدة الأطراف المعنية في تحسين ظروف أماكن العمل وهو يحتوى على جزء إرشادى يضم معلومات تتعلق بأكثر من 2000 من المواد الكيماوية والمخاطر الكيماوية المصاحبة لبعض الصناعات. ولقد قامت منظمة الـ ILO بعمل مشروعات للتعاون الفنى وجلسات تدريب إقليمية للدول النامية والدول ذات الاقتصاد المتغير لتأسيس وتقوية القدرات الوطنية ذات العلاقة بالسلامة الكيماوية. وهذه البرامج تتناول أنظمة التصنيف لتذليل ونقل البضائع الخطر، استخدام كروت السلامة الكيماوية ظن نشر المعلومات الخاصة بالمواد الخطر، وضع وتطوير التشريع، دعم المؤسسات الوطنية ومراكز المعلومات المتعلقة بالصحة والسلامة .

منظمة العمل الدولية في الدول العربية

إن منظمة العمل الدولية هي احدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبتها الثلاثية والتي تضم - في آن واحد - كل من الحكومات ومنظمات عمال وأصحاب عمل الدول الأعضاء فيها في جهد مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم.

يقوم المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية بأنشطة ومشاريع في كل من البحرين والعراق والأردن والكويت ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية وسوريا والإمارات العربية المتحدة واليمن. كما أنشئ مكتبين ميدانيين في الكويت والقدس .

تم تأسيس المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية في بيروت عام 1976 وأعيد افتتاحه بعد نهاية الحرب الأهلية اللبنانية عام 1995

يقوم المكتب شبه الإقليمي التابع لمنظمة العمل الدولية في القاهرة بتغطية عدد من الدول العربية في القارة الافريقية بما فيها: مصر والسودان والصومال وليبيا وتونس والجزائر والمغرب.

جدول العمل الإقليمي

تكمّن التحديات الاجتماعية والإقتصادية الرئيسية التي تواجه الدول العربية في استحداث وظائف للقوى العاملة السريعة النمو من جهة والارتقاء بمعايير العيش والعمل من جهة أخرى، إلى جانب ضمان احترام حقوق العمال الأساسية وتعزيز الحوار الاجتماعي. وتسجل المنطقة أعلى نسبة بطالة في العالم كما يبلغ معدل البطالة لدى الشباب أربعة أضعاف معدل البطالة لدى البالغين. بالإضافة إلى ذلك، عانت البلدان العربية خلال العقود الماضية من استمرار عدم المساواة وضعف أنظمة الحماية الاجتماعية وهشاشة مؤسسات الحوار الاجتماعي إلى جانب عزز كبير في ضمان العمل اللائق .

وفي شهر تشرين الأول/أكتوبر من العام 2009، اجتمع ممثلو الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل من 22 بلد عربي في المنتدى العربي للتشغيل الأول وبادروا إلى دعم أجندة إقليمية من أجل التخفيف من حدة آثار الأزمة المالية والإقتصادية العالمية.

وتماشياً مع الميثاق العالمي لفرص العمل وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والعقد العربي للتشغيل (2010-2020)، تُعتبر أجندة العمل العربية للتشغيل الإطار الشامل لنشاطات منظمة العمل الدولية في المنطقة العربية .

كما تمّ تأليف لجنة تقنية ثلاثية بدعم من منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية سعياً إلى المضي قدماً في تطبيق أجندة عمل المنتدى العربي للتشغيل وتعزيز الحوار الاجتماعي بشأن مواضيع الاستخدام وتبادل المعارف والخبرات بين البلدان العربية. إلى جانب ذلك، عقدت اللجنة الثلاثية التابعة للمنتدى العربي للتشغيل اجتماعها النصف السنوي الأول في شهر أيار/مايو من العام 2010 في القاهرة واجتمعت للمرة الثانية في المؤتمر الاقليمي حول الحوار الاجتماعي في الدول العربية في الرباط في شهر كانون الأول/ديسمبر من العام 2010 .

المهام والأهداف

يشكّل تعزيز العمل اللائق في المنطقة الهدف الأساسي لدى المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية فالعمل اللائق يجسّد تطلّعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم المعلقة على الفرص والمداخل والحقوق والاستقرار العائلي والتطور

الشخصي والعدالة والمساواة بين الجنسين بالإضافة الى رغبتهم في اىصال صوتهم والاعتراف بدورهم.

دعم العمل اللائق والنمو المستدام والانتعاش

إرساء أنظمة حماية إجتماعية ملائمة وحماية الأفراد

تعزيز معايير العمل الدولية وحقوق العمال

تعزيز الحوار الاجتماعي والتكوين الثلاثي

تعزيز استدامة المشاريع من أجل استحداث فرص العمل والمحافظة عليها

الشراكات الإقليمية

بادر المكتب الإقليمي إلى إطلاق وتعزيز شراكات استراتيجية مع عددٍ من المنظمات والمؤسسات الدولية والإقليمية بما فيها: منظمة العمل العربية والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب والاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة في الدول العربية والمكتب التنفيذي التابع لمجلس وزراء العمل والشؤون الإجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي والصندوق العربي للإنماء الإقتصادي والإجتماعي ولجنة الأمم المتحدة الإقتصادية والإجتماعية لغرب آسيا - الإسكوا.

القسم التاسع

السوابق القضائية

سابقة قضائية رقم 1

- 1- محكمة أول درجة لها السلطة التقديرية في الأخذ بما تقتنع به من بيانات توصلها إلى نتيجة تتناسب وصحيح القانون
- 2- اذا تعرض صاحب العمل لأزمة مالية ادت الى تقليص الموازنة يجوز له ان يستغني عن عماله عملاً بنص المادة 7 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2010/6

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين / عادل خليفة ومحمد الدريوي ومحمد أبو عمارة واسماعيل جبر .
سكرتارية: هناء ماضي
الطاعن : إبراهيم عبد الله الطويل.
وكيله المحامي/ شعبان الغلاييني
المطعون ضدها: الجمعية الوطنية لتأهيل المعاقين ويمثلها رئيس مجلس الإدارة أ. يونس الجرو
وكيلتها المحامية/ منيرة الفيومي.
الحكم المطعون هو الحكم الصادر بتاريخ 2009/12/9 من محكمة الاستئناف فيه: والقاضي بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضه وتأيد الحكم المستأنف مع إلزام المستأنف بالرسوم والمصاريف وخمسائة شكيل أتعاب محاماة.
تاريخ تقديمه: 2010/1/7 م.
جلسة يوم: الاثنين 2011/1/24 م.

// القرار //

بعد الاطلاع على الأوراق والمداولة قانوناً والمداولة قانوناً .

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن واقعة الطعن تخلص في أن الطاعن كان قد أقام الدعوى رقم 2006/430 لدى محكمة بداية غزة مختصماً فيها المطعون ضدها ومطالباً إلزامها بدفع مبلغ 21787 دولار أمريكي بدلاً لحقوقه العمالية وتعويض عن فصله التعسفي .. في حين أنكرت المدعى عليها دعوى المدعي وإلتصت رد دعواه .

وحيث أن المحكمة وبعد أن دققت الأوراق والمبررات حكمت بجلسة 2009/2/17 بإلزام المدعى عليها/ الجمعية الوطنية لتأهيل المعاقين بدفع مبلغ وقدره (8347.11) دولار أمريكي للمدعي/ إبراهيم نعمان الطويل وإلزام كل طرف ما أداه من رسوم ومصاريف وأتعاب محاماة .

وحيث أن هذا الحكم لم يرق للمستأنف (الطاعن) فبادر إلى استئنافه لدى محكمة الاستئناف بغزة في الاستئناف رقم 2009/73 ناعياً عليه الخطأ في تطبيق قانون العمل رقم 7 لسنة 2001 وخاصة الفصل التعسفي عندما استندت في ذلك إلى المادة 7 من القانون المذكور كون أن هذه المادة ليس لها علاقة بالفصل التعسفي ، كما وأنه ليس من فقرات المادة 40 من قانون العمل من تعطي الحق للجمعية بإنهاء خدمات المستأنف ، كما وأخطأت في استئنائها لمبررات المستأنف المتمثلة في المبرز م ع/2 عدد 2 المخالف لإدعاء المستأنف ضدها بوجود أزمة مالية أدت إلى فصل المستأنف ، كما وأنها استندت إلى المبرز م/6 الذي أبرزه المدعي وهو يخالف المبرزين م /14 و م/15 بشأن توقيف المستأنف عن العمل وما تم من إجراءات تعسفية ضده ، كما واستندت المبرز م/19 الذي يثبت أن الجمعية لم تمر بأزمة مالية وأنها أعادت خصم 10% من الموظفين بأثر رجعي ، وأنتهى في لائحة الاستئناف إلى طلب فسخ حكم محكمة البداية وتعديله وإلزام المستأنف ضدها بدفع كامل المبلغ \$ 21787 وربطه بجدول غلاء المعيشة وإلزام المستأنف ضدها بالرسوم والمصاريف و 15% أتعاب محاماة.

وحيث أن محكمة الاستئناف وبعد أن دققت بالأوراق واستمعت إلى مرافعة الطرفين حكمت بجلسة 2009/12/3 بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضه وتأيد

الحكم المستأنف وإلزام المستأنف بالرسوم والمصاريف وخمسائة شيكل أتعاب محاماة مؤسسة حكمها على أنه قد ثبت لها أن المستأنف ضدها تمر بأزمة مالية بسبب تقليص موازنتها بنسبة 39% من الجهات المانحة وأن إستغنائها عن المستأنف كان عملاً بنص المادة 7 من قانون العمل المرقوم أعلاه مما يعني أنه لا وجود للفصل التعسفي وأن حقوق المستأنف تنحصر في مكافأة نهاية خدمته كما وردت في لائحة الدعوى.

وحيث أن الحكم المذكور لم يلق قبولاً لدى المستأنف فبادر وكيله للطعن فيه بلائحة طعنه الراهنة سائناً ذات الأسباب التي أوردها في لائحة استئنافه كما هو مبين أعلاه و متمسكاً بذات طلباته،، هذا في حين لم تتقدم المطعون ضدها بلائحة جوابية حتى لحظة إصدار الحكم في هذا الطعن .

وحيث أن المحكمة وبعد أن دققت الأوراق اطلعت على المبررات وخلصت إلى أن حكم محكمة الاستئناف المؤيد لحكم محكمة الموضوع قد صدر وفقاً لصحيح القانون والوقائع المطروحة أمام محكمة أول درجة ذات السلطة التقديرية في الأخذ بما تقتنع به من بيانات توصلها إلى نتيجة تتناسب وصحيح القانون.

وعليه ولأن ما أورده وكيل الطاعن من أسباب في لائحة طعنه قد سبق وأن ردت عليها محكمة الاستئناف ردوداً سائغة لا لبس فيها ولا غموض وأن هذه المحكمة تأخذها بها أسباباً لها تبني عليها حكمها الصادر عنها في هذا الطعن الذي ثبت لها بأنه في غير محله وغير قائم على أساس قانوني مما يتوجب معه رفضه وتحميل الطاعن ما أداه من رسوم ومصاريف .
لهذه الأسباب جميعاً،،

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام كل طرف ما أداه من رسوم ومصاريف .

حكماً نظراً تدقيقاً وصدر في 2011/1/24

عضو عضو عضو رئيس المحكمة

سابقة قضائية رقم 2

المبدأ القانوني :

- 1- ان خصم بدل الدفع الفوري الوارد في قانون التأمين ورد بموجب النص القانوني الوارد بالمادة 156 ولم يرد في قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 أي نص يجيز خصم بدل الدفع الفوري من قيمة التعويض ، مما لا مجال معه للقياس بهذا الصدد وذلك وفقاً للفوارق الواضحة بين القانونين فيما يتعلق بمعايير احتساب التعويض .
- 2- عدم جواز الخلط بين التعويض عن الإجازات المرضية والتعويض عن نسبة العجز التي يستحقها العامل الذي يتعرض لإصابة عمل ، ذلك أن المشرع قد منح العامل المصاب أجر عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوم وفق المادة 119 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 والتي تعتبر ذلك بمثابة بدل إجازة مرضية ، التي تختلف عن التعويض عن نسبة العجز التي تمنح للمصاب بمقتضى المادة 120 من قانون العمل
- 3- ربط المبلغ المحكوم به بجدول غلاء المعيشة يتم لحماية حقوق العامل المصاب من الانتقاص باعتبار أن عملة الشيك من العملات التي طرأ عليها الانخفاض

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2007/22

أمام السادة القضاة: المستشار/ عادل خليفة رئيساً وعضوية المستشارين / محمد أبو عمارة و فاطمة المخللاتي وعبد الفتاح الأغا وأكرم كلاب.

سكرتارية: هناء ماضي

الطاعنة: شركة المجموعة الأهلية للتأمين - غزة برج الجلاء.

وكيله المحامي/ سمير المدني.

المطعون ضدهم:

1. سليمان حسن موسى أبو عمره - دير البلح.

وكيلته المحامية/ نهلة أبو شوارب

2. شركة الطيبي للتجارة والصناعة والمقاولات - غزة الشيخ رضوان.

الحكم المطعون هو الحكم الصادر من لدن محكمة بداية غزة بصفقتها الاستئنافية فيه: بتاريخ 2007/2/25م في الاستئناف رقم 2005/416 و

2005/427 والقاضي بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع

بتعديل الحكم المستأنف ليصبح بربط المبلغ المحكوم به بجدول

غلاء المعيشة من تاريخ صدور الحكم من محكمة أول درجة

حتى الوفاء التام ورفضه فيما عدا ذلك وتضمنين كل طرف بما

أداه من رسوم ومصاريف وأتعاب المحاماة.

تاريخ تقديمه: 2007/3/14 م

جلسة يوم: الاثنين 2012/2/20 م

// قرار //

حيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق

- تتحصل في أن المطعون ضده الأول أقام الدعوى رقم 2005/89 لدى محكمة

صلح غزة ضد الطاعنة والمطعون ضده الثاني بطلب الحكم بإلزامهما متضامنين

متكافلين بدفع مبلغ وقدره 58295 شيكل وذلك على سبيل التعويض عن الإصابة

التي لحقت به أثناء عمله لدى المطعون ضده الثاني وذلك وفقاً للتفصيل الوارد بصحيفة الدعوى وبتاريخ 2005/10/2م وبعد سماع البينة قضت محكمة أول درجة بإلزام الطاعنة والمطعون ضدها الثاني متضامنين متكافلين بدفع مبلغ ومقداره 51.618 شيكل للمطعون ضده الأول مضافاً إليه الرسوم والمصاريف ومائتي شيكل أتعاب محاماة.

لم يصادف ذلك القضاء قبلاً لدى الطاعنة فطعنت فيه استئنافاً بالاستئناف رقم 2005/416 وطعن المطعون ضده الأول بالاستئناف رقم 2005/427 ضمت المحكمة الاستئنافيين للإرتباط وبتاريخ 2007/2/25م حكمت بتعديل الحكم المستأنف ليصبح ربط المبلغ المحكوم به بجدول غلاء المعيشة من تاريخ حكم أول درجة وحتى الوفاء التام ورفضهما فيما عدا ذلك.

لم يرق هذا القضاء للطاعنة فطعنت فيه بطريق النقض ويتحصل مبنى الطعن فيما يلي:-

1. لقد أخطأ الحكم المطعون فيه المؤيد للحكم الابتدائي بعدم خصم بدل دفع فوري.

2. لقد أخطأ الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه بعدم خصم أيام العطلات والإجازات المرضية من قيمة التعويض.

3. لقد أخطأ الحكم الابتدائي بالحكم بكامل المصاريف الطبية والمواصلات دون اعتبار لبند التحملات المتفق عليها في وثيقة التأمين.

وطلبت في ختام صحيفة الطعن نقض الحكم المطعون فيه وتعديل المبلغ المحكوم به ليصبح 23.983 شيكل.

وحيث أن المطعون ضده الأول تقدم بلائحة جوابية أجمل فيها رده على أسباب الطعن وطلب في ختامها برفض الطعن.

وحيث أن المحكمة وبعد تدقيقها للأوراق والمداولة قانوناً ترى من حيث الرد على النعي بالسبب الأول أنه غير سديد ذلك أن الخصم بدل الدفع الفوري الوارد في قانون التأمين ورد بموجب النص القانوني وفق المادة 156 ولم يرد في قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 أي نص يجيز الخصم بدل الدفع الفوري من قيمة التعويض مما لا مجال معه للقياس بهذا الصدد وذلك وفقاً للفوارق الواضحة بين القانونين فيما يتعلق بمعايير إحتساب التعويض مما يقتضى معه رفض هذا النعي.

أما من حيث النعي بالسبب الثاني فإنه مردود وذلك لعدم جواز الخلط بين التعويض عن الإجازات المرضية والتعويض عن نسبة العجز التي يستحقها العامل الذي يتعرض لإصابة عمل ذلك أن المشرع قد منح العامل المصاب أجر عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوم وفق المادة 119 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 والتي تعتبر ذلك بمثابة بدل إجازة مرضية التي تختلف عن التعويض عن نسبة العجز التي تمنح للمصاب بمقتضى المادة 120 من قانون العمل مما لا يجوز معه خصم بدل الإجازات المرضية من قيمة التعويض المكفول بمقتضى المادتين 119 و 120 من قانون العمل والتي تمثل الحد الأدنى للعامل المصاب والتي لا يجوز التنازل عنها أو الانتقاص منها إعمالاً لنص المادة السادسة من ذات القانون المشار إليه مما يقتضى معه رفض هذا النعي.

أما من حيث حاصل النعي بالسبب الثالث فإنه في غير محله وذلك وأن ما ذهب إليه الحكم المطعون من ربط المبلغ المحكوم به بجدول غلاء المعيشة أصاب جادة الصواب وذلك لحماية حقوق العامل المصاب من الانتقاص بإعتبار أن عملة الشيكيل من العملات التي طرأ عليها الانخفاض في قيمتها مقابل الدولار والدينار مما يقتضى معه رفض هذا النعي.

لما كان ما تقدم - فإن الحكم المطعون فيه يكون لم يشبه عيب مخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه مما يقتضى معه رفض الطعن لعدم قيامه على أساس من القانون وإلزام الطاعنة بالرسوم والمصاريف.

فلهذه الأسباب ،،،

بسم الله

ثم

بإسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام الطاعن بالرسوم والمصاريف.

حكماً نظراً تدقيقاً وصدر في الاثنين 2012/2/20 م.

عضو عضو عضو رئيس الهيئة

سابقة قضائية رقم 3

المبدأ القانوني :

إذا كان العمل الذي كان يقوم به العامل من الأعمال المؤقتة فتسرى عليها أحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000.

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2010/43

* * * * *

أمام السادة القضاة: المستشار/ عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين /
عادل خليفة و محمد

الدريوى واسماعيل جبر وعبد الفتاح الآغا.

سـکرتاریـا: عبیر وشاح.

الطـاعـن: أحمد عطا عوض الطناني.

وكيله المحامي / زهير أبو عون.

المطعون ضده : شركة أبو مرعي للتجارة العامة - وكيله المحامي/ يونس صيام.

الحكم المطعون صادر من لادن محكمة الاستئناف بغزة بتاريخ 2010/1/4 في
الاستئناف الحقوقي رقم 2009/23 + الاستئناف الفرعي رقم

2009/171 المتضمن قبول الاستئنافين شكلاً وفي الموضوع

برفض الاستئناف رقم 2009/171 وقبول الاستئناف رقم

2009/23 وذلك بإلغاء الحكم المستأنف والحكم برد الدعوى.

تاریخ تقدیمه: 2010/2/8

جلسة يوم: الأربعاء 2010/4/14

// القــــــــــــرار //

بعد الاطلاع على الطعن والأوراق تدقيقها،،

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية،،

وحيث أن وقائع هذا النزاع تخلص فيما ساقه المدعي في لائحة دعواه رقم 2007/214 -تعويض عن إصابة عمل - من أنه تعرض لإصابة عمل أثناء عمله لدى المدعى عليها خلفت نسبة عجز قدرها 20%، وطالب في نهايتها بالحكم له بمبلغ التعويض وقدره (98062 شيكل) مع ربطه بجدول غلاء المعيشة والفائدة القانونية من تاريخ إقامة الدعوى وحتى الوفاء التام.

وقد ردت المدعى عليها بلائحة جوابية أنكرت فيها دعوى المدعي وأن المدعي هو الذي أوقع نفسه ولم يكن تحت إشراف المدعى عليها وليس هناك أي علاقة سببية تربط الحادث بصاحب العمل.

وحيث أن محكمة الموضوع وبعد سماعها لبيانات الطرفين والاطلاع على المذكرات الختامية أصدرت حكمها بتاريخ 2008/12/18 بإلزام المدعى عليها بدفع مبلغ 71178 شيكل كتعويض كامل وشامل للمدعى عن إصابته بتاريخ 2005/12/13 أثناء العمل مع ربط هذا المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة القضائية وحتى الوفاء التام.

وحيث أن هذا الحكم لم يرق للمطعون ضدها فبادرت بالطعن فيه أمام محكمة الاستئناف بالاستئناف رقم 2009/23 ناعيةً عليه مجانبته للصواب ومخالفته للقانون وإجحافه بحقوق المستأنفة ، كما أن الطاعن لم يرق له أيضاً حكم محكمة الموضوع فبادر باستئنافه بالاستئناف رقم 2009/171 باعتباره استئناف مقابل للاستئناف 2008/23.

وحيث أن محكمة الاستئناف وبعد مرافعة الطرفين والمداولة قانوناً، أصدرت حكمها بتاريخ 2010/1/4 حيث حكمت بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفض الاستئناف الفرعي رقم 2009/171 وقبول الاستئناف رقم 2009/23 وذلك بإلغاء الحكم المستأنف والحكم برد دعوى المدعي (المستأنف).

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبولاً لدى الطاعن فبادر بالطعن فيه أمام هذه المحكمة بالطعن المائل ناعياً عليه الخطأ في تطبيق القانون ومخالفته والفساد في الاستدلال مما أثر في الحكم على التفصيل الوارد في لائحة الطعن.

وقد ردت المطعون ضدها بلائحة جوابية جاء فيها أن حكم محكمة الاستئناف جاء صحيحاً وسليماً ومطابقاً للقانون والواقع، وطالبت في نهايتها برفض الطعن.

وحيث أن هذه المحكمة وهي محكمة قانون رأت أن ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف من أن عمل الطاعن لم يكن وفقاً لما عرفه قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 قد جانبه الصواب حيث أن الثابت من خلال ملف الدعوى أن العامل قد أصيب أثناء عمله لدى المدعى عليها والذي كان تحت إشرافه وأنه كان يأخذ أجره من المدعى عليه حسب نظام الشركة المطعون ضدها كما ثبت لمحكمة الموضوع أن العمل الذي كان يقوم به الطاعن هو من الأعمال المؤقتة وبالتالي تسرى عليها أحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000.

كما أن الثابت بأن العمل الذي كُلف به العامل كان لقاء أجر، كما أن ممثل المدعى عليها قد تمت إدانته أمام محكمة صلح غزة على عدم التأمين على عماله وبالتالي ينهار السبب الذي بنت عليه محكمة الاستئناف حكمها المتضمن إلغاء الحكم المستأنف ورد دعوى المدعي وبالتالي يكون حكمها قائم على غير سند من القانون أو الواقع مما يتعين نقضه وتأْييد حكم محكمة أول درجة لما قام عليه ن أسباب سائغة ومتفقة وقانون العمل رقم 7 لسنة 2000. فلهذه الأسباب جميعاً،،،

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وتأْييد حكم محكمة أول درجة وإلزام المطعون ضدها بالرسوم والمصاريف وثلاثمائة شيكل أتعاب محاماة

حكماً نظراً تدقيقاً وصدر في 2010/04/14

عضو عضو عضو عضو رئيس المحكمة

سابقة قضائية رقم 4

المبدأ القانوني :

إذا كان العمل الذي كان يقوم به العامل من الأعمال المؤقتة فتسرى عليها أحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000.

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2008/52

أمام السادة القضاة: المستشار/ عادل خليفة رئيساً وعضوية المستشارين / محمد أبو عمارة و فاطمة المخللاتي وعبد الفتاح الأغا وأكرم كلاب.
سكرتارية : هناء ماضي
الطاعن : محمد رمضان أبو سمرة بصفته الأمين العام لحركة الجهاد الإسلامي.

وكيله المحامي/ إبراهيم خليل

الحداد.

- المطعون ضدهم : 1. حمدي أحمد دياب الشمالي - غزة، الرمال.
2. هشام جاسر مرضي السعودي - غزة ، الرمال.
3. خضر عرفات حسن الغازي - غزة ، الرمال.
4. محمد عطية/ عرفات حسن الغازي - غزة، الرمال.

وكيلهم المحامي/ عاشور كلاب .

الحكم المطعون هو الحكم الصادر عن محكمة البداية بصفقتها الاستئنافية في الاستئناف رقم 2005/199 والقاضي بقبول الاستئناف شكلاً فيه:
وفي الموضوع بفسخ الحكم المستأنف والحكم بإلزام المستأنف ضده/محمد رمضان أبو سمرة بصفته الواردة في لائحة الدعوى بدفع مبلغ وقدره (8800) شيكل للمستأنف الأول ومبلغ وقدره (1680) شيكل للمستأنف الثاني ومبلغ وقدره

(2050) شيكل للمستأنف الثالث ومبلغ وقدره (2050) شيكل

للمستأنف الرابع مع تضمين المستأنف ضده بالرسوم
والمصاريف ومبلغ أربعمئة شيكل أتعاب محاماة عن درجتي
التقاضي.

تاريخ تقديمه: 2008/6/25 م.

جلسة يوم: الاثنين 2012/3/19 م.

// القرار //

بعد الإطلاع على الأوراق وتدقيقها والمداولة قانونا

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية

وحيث أن الوقائع على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تخلص في
أن المطعون ضدهم أقاموا الدعوى رقم 2004/332 لدى محكمة صلح غزة على
الطاعن بطلب الحكم بإلزامه بدفع مبلغ وقدره 14580 شيكل للمطعون ضدهم
وربطه بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة وحتى الوفاء التام وذلك كحقوق
عمالية وفق التفصيل الوارد بصحيفة دعواهم وقالوا بيانا لدعواهم أنهم عملوا لدى
الطاعن بصفة دائمة ومستمرة وتحت إشرافه من بداية سنة 97 حتى نهايتها في
مكتب الحركة وأنهم حصلوا على جزء من راتبهم الشهري وتبقى لهم ديون مستحقة
بذمتة عن مدة عملهم الباقية وأنهم طالبوه بحقوقهم العمالية إلا أنه لم يستجب دون
وجه حق وبتاريخ 2005/4/5 وبعد سماع اللجنة حكمت محكمة أول درجة برد
دعوى المطعون ضدهم ومائتي شيكل أتعاب محاماة.

لم يرق ذلك القضاء للمطعون ضدهم فطعنوا فيه استئنافا بالاستئناف رقم
2005/199 أمام محكمة بداية غزة بصفتها الاستئنافية وبتاريخ 2008/5/21 حكمت
المحكمة بإلغاء الحكم المستأنف والحكم بإلزام الطاعن/ محمد رمضان أبو سمرة
بصفته الواردة بصحيفة الدعوى بدفع مبلغ وقدره 8800 شيكل للمطعون ضده الأول
ومبلغ 1680 شيكل للثاني ومبلغ 2050 شيكل للثالث ومبلغ 2050 للمطعون ضده
الرابع مضافا إليه الرسوم والمصاريف ومبلغ أربعمئة شيكل أتعاب محاماة.

لم يرتض الطاعن بهذا القضاء فطعن فيه بطريق النقض حيث يتحصل الطعن في
سبب واحد ينعى به الطاعن على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في
تطبيقه وتأويله وفي بيان ذلك يقول أن الحكم المطعون فيه أخطأ فيما قضى به من أن

المطعون ضدهم يخضعون لقانون العمل متجاهلاً أحكام المواد رقم 1-2-3 من قانون العمل وأخطأ في تفسيره لعلاقة الطاعن بالمطعون ضدهم حيث أن العلاقة علاقة إنتماء ديني وحزبي تطوعي لنشر أفكار دينية وسياسية ليس إلا تنتقي عنها صفة العمل والعمال بدلالة أنه لم يثبت مقدار الأجر أو نوع العمل أو مكانه، وهذا ما يعيب الحكم المطعون في مما يستوجب نقضه.

وحيث أن هذا النعي سديد ذلك أن المادة رقم 1 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 جرى نصها "العامل كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إشرافه وإدارته".

ولما كان ذلك وكان الثابت أن علاقة المطعون ضدهم بالطاعن علاقة إنتماء إلى حزب سياسي ديني لا تمارس أي عمل بعينه لمصلحة الطاعن وإنما كانوا يعملون على بث أفكار الحركة وإن ما كانوا يتلقونه عبارة عن مكافآت وليس أجر مما ترى معه هذه المحكمة أن النعي في محله ويكون الحكم المطعون فيه أخطأ في تطبيق القانون وتأويله مما يتعين نقضه.

فلهذه الأسباب،،،

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بالأغلبية بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2012/3/19م.

عضو عضو عضو رئيس الهيئة

سابقة قضائية رقم 5

المبدأ القانوني :

أن المادة (120) من قانون العمل نصت على طريقتين في تحصيل العامل المصاب لحقه في التعويض وأعطت العامل المصاب الحق في طلب التعويض ، أما على أساس 3500 يوماً أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر ولا يحق لمحكمة الموضوع اختيار الطريقة التي تعطي تعويضاً أقل من الطريقة الثانية

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى المحكمة العليا بغزة

بصفتها محكمة نقض

في الطعن رقم 2010/61

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين / عادل خليفة ومحمد الدريوي ومحمد أبو عمارة و مسعود الحشاش.

سكرتارية: هناء ماضي

الطاعن: رامي سفيان أبو سمرة - وكيله الأستاذ/ سالم الكرد.

المطعون ضدهم: 1. محمود شاكر اليازجي - النصيرات الشارع العام.

2. أسامة رأفت الحلو - النصيرات الشارع العام .

وكيلتهما المحامية/ نعمة لولو.

الحكم المطعون هو الحكم الصادر من محكمة الاستئناف بغزة في جلسة فيه: 2010/2/3 في الاستئناف الحقوقي رقم 2009/314 في

القضية الحقوقية رقم 2008/29 بداية دير البلح والقاضي

بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل المبلغ المحكوم

به ليصبح (19325) شيكل تسعة عشر ألف وثلاثمائة

وخمسون شيكل ، مع إلزام المستأنفين بالرسوم والمصاريف

وخمسمائة شيكل أتعاب محاماة.

تاريخ تقديمه: 2010/2/21

جلسة يوم: الأربعاء 2010/6/30

الحضور: حضر وكلاء الطرفين.

// القرار //

بعد الإطلاع على الأوراق والمستندات والمداولة قانوناً .

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية .

وحيث أن وقائع الدعوى تتلخص في أن الطاعن أقام الدعوى رقم 2008/29 أمام محكمة بداية دير البلح يطالب فيها المطعون ضدهما بمبلغ (68651.20) شيكل تعويضاً عن إصابة العمل التي تعرض لها بتاريخ 2007/9/24 أثناء عمله لدى المطعون ضدهما والتي بترت فيها السلامة البعيدة للأصبع الرابع في يده اليسرى. وحيث أن محكمة الموضوع وبعد سماعها لبيانات الطرفين والاطلاع على المستندات والمذكرات الختامية قضت بإلزام المدعي عليهما بالتكافل والتضامن بدفع مبلغ (56459.52) شيكل كتعويض كامل وشامل عن الأضرار التي لحقت به جراء العمل بتاريخ 2007/9/24 .

وحيث أن المطعون ضدهما لم يرق لهما هذا الحكم فقاما باستئنافه أمام محكمة الاستئناف في الاستئناف رقم 2009/314 ناعيين على الحكم أنه مخالف للمادة (123) من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 ذلك أن العامل المصاب لم يستمع لنداء مسئوله في العمل لرفع يده عن الماتور وبالتالي فيسقط حقه في التعويض عن الإصابة .

وحيث أن محكمة الاستئناف وبعد الاستماع لمرافعة الطرفين والاطلاع على الأوراق والمداولة قانوناً حكمت بتعديل المبلغ المحكوم به ليصبح (19335) شيكل مؤسسة حكمها على أن الطاعن (العامل) كان له دور في الإصابة لأنه سمع النداء ولم يأخذ الحيطة والحذر اللازمة ولأنه ليس من اختصاصه تصليح الماكينات ومع ذلك فإن محكمة الاستئناف ذكرت في حكمها أن محكمة الموضوع لم تخطئ عندما لم تحرمه من الحصول على التعويض لأنه لم يثبت من التحقيق الذي أجرته جهة مستقلة تعمد وقوع الإصابة وبقي الأمر موضع شك وقالت محكمة الاستئناف أنها من باب العدالة فإنها ترى احتساب حقوق العامل على أساس (3500) يوم وليس على أساس 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين.

وحيث أن الطاعن قام بالطعن في هذا الحكم أمام هذه المحكمة ناعياً عليه مخالفته للقانون.

وحيث أن هذه المحكمة وبعد أن دققت الأوراق والمستندات توصلت إلى أن محكمة الاستئناف قد أخطأت في تطبيق القانون عندما خالفت نصاً صريحاً في قانون العمل حيث أن المادة (120) منه نصت على طريقتين في تحصيل العامل المصاب حقه في التعويض وأعطت العامل المصاب الحق في طلب التعويض ، أما على أساس 3500 يوماً أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.

وحيث أن محكمة الموضوع قد حكمت بالتعويض للطاعن على أساس 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين وهي الطريقة التي تعطيه التعويض الأكثر من الطريقة الأخرى فتكون محكمة الموضوع قد طبقت القانون تطبيقاً سليماً وتكون محكمة الاستئناف قد ابتعدت على التطبيق الصحيح للقانون عندما حرمت العامل المصاب من حقه في التعويض الأكثر خلافاً لنص القانون مما يوجب نقض حكمها وتأييد حكم محكمة الموضوع خاصة أن محكمة الاستئناف قد تناقضت في أسباب حكمها عندما ذكرت أن محكمة الموضوع لم تخطئ عندما لم تحرمه من الحصول على التعويض لأنه لم يثبت من التحقيق الذي أجرته جهة مستقلة تعمد وقوع الإصابة إلا أنها قامت باحتساب التعويض على الأساس الذي يعطيه التعويض الأقل وهنا تكون محكمة الاستئناف خالفت نص المادة 120 من قانون العمل وأخطأت في تطبيقه ،،، لهذه الأسباب...

بسم الله

ثم

بإسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وتأييد حكم محكمة أول درجة مع إلزام المطعون ضدهما بالرسوم والمصاريف وثلاثمائة شيكل أتعاب محاماة .

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2010/6/30

عضو عضو عضو رئيس المحكمة

سابقة قضائية رقم 6

المبدأ القانوني :

1- اذا جاء الطعن خلواً من أية نقطة قانونية من النقاط التي نصت عليها المادة (225) أو المادة (226) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية فيتوجب معه رفض الطعن .

2- اذا ترك المطعون ضده (العامل) العمل كون أن صاحب العمل طلب منه الجلوس في بيته لعدم حاجة العمل له، يستحق العامل بدل مدة الإشعار ويستحق بدل إجازات عن سنتين ولا يستحق بدل إجازة رسمية أو دينية اذا كان قد اخذها فعلاً .

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2008/91

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين /
عادل خليفة ومحمد الدريوي ومحمد أبو عمارة ومسعود الحشاش.

سكـرتـاريـة: هـنـاء مـاضـي

الطـاعـنة: مطبعة الإخوة لصاحبها/عدنان حسن اسماعيل - من غزة
الرمال شارع الجلاء .

وكلائها المحامون/ سلامة بسيسو وأمين ساق الله وفؤاد عبد العال.

المطعون ضده : محمد كمال المناصرة - وكيله المحامي/ مظهر سالم
وناصر الدين مهنا.

الحكم المطعون هو الحكم الصادر عن محكمة بداية غزة بصفتها الاستئنافية
فيه: في الاستئناف رقم 2008/35 بتاريخ 2008/9/24 والقاضي

بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المستأنف
وإلزام المستأنفة/ مطبعة الإخوة ويمثلها صاحبها/عدنان حسن
اسماعيل بدفع مبلغ وقدره (5433) شيكل للمستأنف ضده/
محمد كمال المناصرة وتأييد الحكم المستأنف فيما عدا ذلك.

تاريخ تقديمه : 2008/10/15 م .

جلسة يوم: الأربعاء 2009/10/21.

الحضور: حضر وكلاء الطرفين.

//القرار//

بعد الاطلاع على الأوراق والمستندات وتدقيقها والمداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن وقائع الدعوى تتلخص في أن المطعون ضده كان قد اختصم الطاعنة أمام

محكمة صلح غزة في القضية رقم (2005/1091) يطالبها بدفع حقوقه العمالية.

وحيث أن محكمة الصلح بعد أن استمعت لبيانات الطرفين حكمت بإلزام الطاعنة

بدفع مبلغ (8146) شيكل مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة

القضائية وحتى الوفاء التام و10% أتعاب محاماة.

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبولاً من الطاعنة فقامت بإستئنافه أمام محكمة بداية

غزة بصفتها الاستئنافية في الاستئناف رقم 2008/35 ناعيةً على الحكم المطعون

فيه الخطأ في الاستدلال والفساد في الاسناد وذلك لعدم أخذها بالمبرز (م ع/1) وهو

كشف الحضور الخاص بالمطعون ضده حيث ثبت أنه لم يكن يعمل بصورة دائمة

ومتصلة وأن الأيام الفعلية التي عملها هي سنتين ونصف (770) يوماً فقط كما أن

المحكمة وقعت في تناقض عندما احتسبت مكافأة نهاية الخدمة عن مدة ثلاث سنوات

ونصف السنة بدلاً من سنتين ونصف وهذا التناقض يجعل الحكم باطلاً.

وعابت المستأنفة على الحكم أيضاً الخطأ في الإسناد إلى القانون رقم 7 لسنة 2002.

وحيث أن المحكمة الاستئنافية وبعد سماعها لمرافعة الطرفين حكمت بتعديل الحكم

المستأنف وإلزام الطاعنة بدفع مبلغ (5433) شيكل للمطعون ضده وذلك على أساس

أن المدة التي عملها المطعون ضده هي ثلاث سنوات ونصف وذلك استناداً للبيئة

الكتابية التي قدمتها الطاعنة وأن المطعون ضده ترك العمل كون أن صاحب العمل

طلب منه الجلوس في بيته لعدم حاجة العمل له، وأنه يستحق بدل مدة الإشعار

ويستحق بدل إجازات عن سنتين ولا يستحق بدل إجازة رسمية أو دينية لأنه أخذها.

وحيث أن حكم المحكمة الاستئنافية لم يرق للطاعنة أيضاً فقامت بالطعن فيه بالطعن

الراهن وفقاً للمادة 225 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية ناعية على

الحكم أنه أخطأ حينما أهملت المدة الفعلية التي عملها المطعون ضده وأنها أخطأت في احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس هذه المدة وأنه لا يستحق بدل إجازات سنوية وأن المحكمة تناقضت عندما قررت عدم استحقاقه بدل إجازات دينية لأنه أخذها ثم قررت استحقاقه لإجازات سنوية.

وحيث أن هذه المحكمة وبعد أن دققت الأوراق والمستندات توصلت إلى أن جميع المطاعن التي وردت في لائحة الطعن هي عبارة عن ترديد لنقاط أثارتها الطاعنة أمام المحكمة الاستئنافية والتي ردت عليها بشكل واضح وقانوني معتمدة على البيانات المقدمة من طرفي الدعوى وإن هذه المحكمة ترى أن الطعن جاء خلواً من أية نقطة قانونية من النقاط التي نصت عليها المادة (225) أو (226) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية وأن الطعن لم يستطع أن ينال من الحكم المطعون فيه.

لهذه الأسباب

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام الطاعنة بالرسوم والمصاريف.

حكماً نظراً تدقيقاً وصدر في 2009/10/21.

عضو عضو عضو رئيس المحكمة

سابقة قضائية رقم 7

المبدأ القانوني :

إذا ارتكب المطعون ضده (العامل) عدة مخالفات فذلك لا يبرر عدم احتساب بدل الإشعار

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2010/98

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين / عادل خليفة و محمد الدريوي ومحمد أبو عمارة ومسعود الحشاش.
سكرتارياً : عبير وشاح.
الطاعن : عبد الرازق درويش الحلو- وكيله المحامي/ نواف ثابت.
المطعون ضدها : شركة الفنجان الذهبي (ديليس)- وكيلها المحامي / زهير اضميدة.

الحكم المطعون هو الحكم الصادر بتاريخ 2010/2/8 من لدن محكمة الاستئناف بغزة في الاستئناف رقم (2009/374) والاستئناف رقم (2009/386) والقاضي بقبول الاستئنافين شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المستأنف ليصبح إلزام المستأنفة / شركة الفنجان الذهبي (ديليس) بدفع مبلغ وقدره 19268 شيكل تسعة عشر ألف ومائتان وثمانية وستين شيكل للمستأنف ضده الأول/ عبد الرازق درويش الحلو عن حقوقه العمالية موضوع الاستئناف مع ربط المبلغ المحكوم به من تاريخ المطالبة القضائية وحتى الوفاء التام وتأييد الحكم المستأنف فيما عدا ذلك وإلزام كل طرف ما أداه من رسوم ومصاريف استئنافه.

تاريخ تقديمه: 2010/3/16
جلسة يوم: الاثنين 2010/12/6.
// القرار //

بعد الاطلاع على الطعن والأوراق والمداولة قانوناً،،
وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية،،

وحيث أن وقائع هذا النزاع تخلص في اختصام المدعي / عبد الرازق درويش الحلو للمدعى عليها / شركة الفنجان الذهبي (دبليس) ويمثلها رئيس مجلس الإدارة/ رياض عبد الفتاح هيجر بالقضية الحقوق عمالية رقم 2008/531 صلح غرة وذلك بدعوى من أنه عمل لدى المدعى عليها لمدة خمس سنوات وتسعة أشهر كمدير مبيعات بأجرة شهرية قدرها أربعة آلاف شيكل ، وأن المدعى عليها قامت بفصله دون سبب مشروع ولم يحصل على حقوقه العمالية طيلة فترة عمله لديها وأنه لذلك يستحق ما مجموعه (77433 شيكل) شاملة بدل مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ (2300 شيكل و 5433 شيكل كبدل إجازات سنوية وتعويض عن المهلة القانونية للفصل بمقدار 400 شيكل و بدل فصل تعسفي 46000 شيكل).

وحيث أن محكمة الموضوع وبعد الاستماع للبيانات وبتاريخ 2009/7/14 حكمت بإلزام المدعى عليها/ شركة الفنجان الذهبي دبليس بدفع مبلغ وقدره (30533 شيكل) للمدعي/ عبد الرازق درويش الحلو عن حقوقه العمالية وبدل إجازات ، وإلزام المدعى عليها بالرسوم والمصاريف وألف شيكل أتعاب محاماة مسببةً حكمها بأن المدعي يستحق (23.000 شيكل بدل مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ 3533 بدل إجازات سنوية و 4000 شيكل بدل مدة الإشعار).

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبول أي من أطراف النزاع فبادرت المستأنفة/ شركة الفنجان الذهبي لاستئنافه لدى محكمة الاستئناف بغرة وتسجل تحت رقم 2009/374، حيث نعت على الحكم المستأنف مخالفة نص المادة 2/42 من قانون العمل 2000/7 ، عندما احتسبت مكافأة نهاية كاملة وكان الواجب احتساب ثلثي مكافأة نهاية الخدمة فقط ، وأنه لم يكن هناك سند من الواقع لاحتساب أجر شهر بدل مدة إنذار، كما أن محكمة الموضوع أخطأت عندما سارت بالدعوى دون انتظار

نتائج الشكاوي الجزائية بحق المدعي، لذلك التمس وكيل المستأنفة الحكم بإعادة وقف الدعوى لحين الفصل في الشكاوى الجزائية واحتياطياً احتساب حقوق المدعي وفق القانون.

وحيث أن المدعي/ عبد الرازق المذكور استأنف أيضاً قرار محكمة الموضوع وتسجل استئنافه تحت رقم 2009/386، حيث نعى على الحكم المذكور عدم احتسابه بدل فصل تعسفي وعدم ربط المبلغ المحكوم به بجدول غلاء المعيشة وعدم احتساب بدل أتعاب محاماة بنسبة 13% من المبلغ المحكوم به ، لذلك التمس تعديل الحكم الصادر ليتوافق مع مدعاه بالدعوى الأساس.

وحيث أن محكمة الاستئناف قررت ضم الاستئناف 2009/386 إلى الاستئناف 2009/374 نظراً لوحدة الأطراف والموضوع والحكم وشرعت في الاستماع لمرافعة الأطراف والتي جاءت تكراراً لما جاء في لوائحها الاستئنافية.

وحيث أن محكمة الاستئناف وبعد أن قبلت الاستئنافين شكلاً وبعد سماعها لمرافعة الطرفين والمداولة قانوناً حكمت محكمة الاستئناف بتاريخ 2010/2/8 بقبول الاستئنافين شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المستأنف ليصبح إلزام المستأنفة/ شركة الفنجان الذهبي (ديليس) بدفع مبلغ وقدره (1927 شيكل) للمستأنف ضده/ عبد الرازق درويش الحلو عن حقوقه العمالية موضوع الاستئناف مع ربط المبلغ المحكوم به من تاريخ المطالبة القضائية وحتى الوفاء التام وتأييد الحكم المستأنف فيما عدا ذلك وإلزام كل طرف ما أذاه من رسوم ومصاريف استئنافه.

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبول الطاعن فبادر إلى الطعن فيه بموجب الطعن المائل حيث نعى على الحكم الطعين مخالفته للقانون والخطأ في تطبيقه وتأويله، والتمس قبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه مع إلزام المطعون ضدها بالرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

وحيث أن وكيل المطعون ضدها تقدم بدوره بلائحة جوابية رداً على الطعن المائل التمس فيها رفض الطعن وتأييد الحكم المطعون فيه لما قام عليه من أسباب صحيحة.

وحيث أن هذه المحكمة وقد دققت الطعن والأوراق تأكدت من صحة وسلامة حكم محكمة أول درجة فيما قام عليه من أسباب قانونية يسندها الواقع كما أثبتته البيئة، كما أن حكم محكمة الاستئناف قد جانبه الصواب في عدم احتسابها بدل الإشعار

وذلك كون أن المطعون ضده قد ارتكب عدة مخالفات فذلك لا يبرر عدم احتساب بدل الإشعار ، الأمر الموجب لنقض الحكم المطعون فيه وتأييد حكم محكمة أول درجة.

وحيث أن خاسر الطعن تلزمه الرسوم والمصاريف ،،، فلذلك الأسباب جميعاً،،،

بِسْمِ اللَّهِ

ح

بِإِسْمِ الشَّعْبِ الْعَرَبِيِّ الْفِلَسْطِينِيِّ

// الحکم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وتأييد حكم محكمة أول درجة وإلزام المطعون ضدها بالرسوم والمصاريف.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2010/12/6.

عضو عضو عضو رئيس المحكمة

سابقة قضائية رقم 8

المبدأ القانوني :

1- المادة 228 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001 أوجبت على الطاعن أن يبين في صحيفة طعنه النص أو القاعدة واجبة التطبيق وأوجه المخالفة التي يدعيها الطاعن ولا يكفي الإشارة إلى العيوب التي يأخذها على الحكم بصيغة عامة بل عليه أن يلتزم بالتعريف بها تعريفا واضحا كاشفا عن المقصود منها كشفا وافيا نافيا عنها الغموض والجهالة بحيث يبين فيها العيب الذي يعزوه على الحكم وموضعه منه وأثره في قضاءه

2- ما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه يجب على الطاعن أن يبين في الطعن المقدم منه وجه البطلان أو مواطن القصور الذي أصاب الحكم سواء تعلق بالإجراءات أو بعدم كفاية الأسباب أو تعلق بإنعدامها الكلي أو الجزئي ، سواء في عدم الرد على طلب أو دفاع أو دفع أو مستند جوهري أو غيره ولا يجوز الاكتفاء بالادعاء ان الحكم قد شابه البطلان والقصور دون أي تفاصيل . انظر الطعن رقم 188/2009 امام محكمة النقض .

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى المحكمة العليا بغزة

بصفتها محكمة نقض

في الطعن المدني رقم 281/2010

أمام السادة القضاة: المستشار/ عادل خليفة رئيساً وعضوية المستشارين / محمد أبو عمارة و اسماعيل جبر و زياد ثابت وأكرم كلاب.

الطاعن: عبد الحليم أحمد عمر عجور - غزة.

وكيله المحامي/ يوسف حجازي.

المطعون ضده : محمد غازي اسحاق العمصي - بالأصالة عن نفسه

وبالإضافة لتركة والده المرحوم.

وكيله المحامي/ على الناعوق

الحكم المطعون هو الحكم الصادر من محكمة الاستئناف بغزة بتاريخ
فيه: 2010/5/24 في الاستئناف رقم 2009/342 والقاضي بقبول
الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضه وتأييد الحكم المستأنف
وإلزام المستأنف بالرسوم والمصاريف ومائتي شيكل أتعاب
محاماة.

تاريخ تقديمه: 2010/7/1 م.

جلسة يوم: الاثنين 2012/4/23 م

// قرار //

حيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق
- تتحصل في أن الطاعن أقام الدعوى رقم 2007/107 لدى محكمة بداية غزة على
المطعون ضده بطلب الحكم بإلزامه بدفع مبلغ ومقداره 69840 شيكل كحقوق
عمالية وفقاً للتفصيل الوارد بصحيفة دعواه وبتاريخ 2009/6/18م قضت محكمة
أول درجة برد دعوى الطاعن وإلزامه بالرسوم والمصاريف ومائة شيكل أتعاب
محاماة.

لم يرتضِ الطاعن بحكم محكمة أول درجة قطع فيه استئنافاً بالاستئناف
رقم 2009/342 أمام محكمة الاستئناف بغزة وبتاريخ 2010/5/24م حكمت بتأييد
حكم أول درجة لما قام عليه من أسباب.

لم يرتضِ الطاعن بهذا الحكم قطع فيه بطريق النقض بلائحة طعن موجزة يتحصل
مبناها في أن الحكم المطعون فيه خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وقد شابه البطلان
والقصور وطلب في ختامها بنقض الحكم المطعون فيه والحكم للطاعن بطلباته
الواردة بصحيفة الدعوى.

وحيث أن المحكمة وبتدقيقها الأوراق والمداولة ترى من حيث النعي
بالسبب الأول فإنه مردود وذلك أن المادة 228 من قانون أصول المحاكمات المدنية
والتجارية رقم 2 لسنة 2001 أوجبت على الطاعن أن يبين في صحيفة طعنه النص
أو القاعدة واجبة التطبيق وأوجه المخالفة التي يدعيها الطاعن ولا يكفي الإشارة إلى
العيوب التي يأخذها على الحكم بصيغة عامة بل عليه أن يلتزم بالتعريف بها تعريفاً
واضحاً كاشفاً عن المقصود منها كشفاً وإفياً نافياً عنها الغموض والجهالة بحيث يبين

فيها العيب الذي يعزوه على الحكم وموضعه منه وأثره في قضاءه ولما كان ذلك وكان الطاعن لم يبين في صحيفة طعنه الخطأ أووجه المخالفة الذي أثر في الحكم المطعون فيه فإن النعي بهذا السبب يكون مجهلاً ومن ثم غير مقبول.

ومن حيث النعي بالسبب الثاني على الحكم المطعون فيه البطلان والقصور فإنه مردود وذلك لما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه يجب على الطاعن أن يبين في الطعن المقدم منه وجه البطلان أو مواطن القصور الذي أصاب الحكم سواء تعلق بالإجراءات أو بعدم كفاية الأسباب أو تعلق بإنعدامها الكلي أو الجزئي سواء في عدم الرد على طلب أو دفاع أو دفع أو مستند جوهري أو غيره .. ولما كان ذلك وكان الطاعن لم يبين في طعنه وجه البطلان أو مواطن القصور التي يدعيها في الحكم فإن النعي بهذا السبب يكون نعي مجهل يؤدي إلى عدم قبول الطعن.

ولما تقدم يتعين عدم قبول الطعن.

بسم الله

ثم بإسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بعدم قبول الطعن وإلزام الطاعن بالرسوم والمصاريف.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2012/4/23 م.

عضو عضو عضو رئيس الهيئة

سابقة قضائية رقم 9

المبدأ القانوني :

إذا كانت لائحة الطعن ما هي إلا سرد لوقائع تصدت لها محكمة الموضوع وفقاً لما لها من سلطة تقديرية في وزن البينات وقد جاء حكمها ضمن الحد المعقول ، يتوجب معه رفض الطعن .

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2010/352

أمام السادة القضاة: المستشار/ محمد الدريوي رئيساً وعضوية
المستشارين/ وفاطمة المخللاتي وعبد الفتاح الأغا وتسير أبو ضباع وأكرم كلاب.

سكرتارية: إسلام أهل.

الطاعة: شركة مجموعة الطافر للاستثمار والتطوير ويمثلها السيد/
محمد حسن أبو مذكور- غزة الرمال.

وكلاؤه المحامون/ شرحبيل الزعيم

وعبلة أبو جميزة ومصطفى طوطح ورامي اشتيوي

وصابر حجي وريهام داود وحمد الخيري ومحمود الفرا وإيهاب عبد الشافي
وإسلام الزعيم.

المطعون ضده: ناصر نعيم خليل السكسك- غزة التوام.

وكيلاه المحاميان/ مظهر سالم وناصر الدين مهنا.

الحكم

المطعون فيه: هو الحكم الصادر بتاريخ 2010/9/19م من لدن محكمة بداية غزة
بصفقتها الاستئنافية في الاستئناف رقم 2010/71 والقاضي بقبول
الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضهما وتأييد الحكم المستأنف وإلزام
كل طرف ما أداه من رسوم ومصاريف.

تاريخ تقديمه : 2010/10/14م.

جلسة يوم: الأربعاء 2013/1/9م.

//القرار//

بعد الإطلاع على الأوراق تدقيقاً والمداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن أودع خلال المدة القانونية.

وحيث أن واقعة الطعن تخلص في أن وكيل المطعون ضده أقام القضية الصلحية رقم 2006/840 صلح غزة مطالبين فيها الطاعنة بدفع مبلغ 29640 شيكل بدل حقوقه العمالية عن مدة عمله لديها وقد حكمت المحكمة له بمبلغ 5100 شيكل وتضمنين الطاعنة الرسوم والمصاريف ومائة شيكل أتعاب محاماة.

وحيث أن هذا الحكم لم يرق للطاعنة التي بادرت باستئنافه بموجب لائحة الاستئناف رقم 2010/71 وكذلك بادر الطاعن إلى استئنافه بموجب لائحة الاستئناف رقم 2010/77 لدى محكمة بداية غزة التي قضت فيهما بالحكم الطعين.

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبولاً لدى الطاعنة فبادرت إلى الطعن فيه بموجب لائحة الطعن الراهنة ناعية فيها على الحكم الطعين مخالفة القانون ذلك أن ما قدمته الطاعنة من بيانات تمثلت في المبرز م 1/ع عدد 17 أثبتت عدد أيام عمل المطعون ضده وفقاً لنص المادة 1 من قانون العمل رقم 2000/7 بما لا تتجاوز سنة ونصف بإعتبار أن الشهر 30 يوم والسنة 365 يوماً وأن الطاعنة دفعت كافة الحقوق العمالية للمطعون ضده وبخصوص الإجازات السنوية لم يكن الطاعن منتظم في عمله وأن محكمة الاستئناف لم تسبب حكمها واكتفت بتأييد حكم محكمة الموضوع والطاعنة تقوم بأعمال وطنية للتخفيف من البطالة ولم يرفع أي من عملها قضية عليها وختم لائحته بطلب قبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم الطعين وإعادة الدعوى إلى محكمة الاستئناف والحكم برد الدعوى لعدم استحقاق المطعون ضده أي حقوق عمالية وإلزام المطعون ضده بالرسوم والمصاريف وأتعاب محاماة. وحيث أن هذه المحكمة وبعد الاطلاع على الأوراق تدقيقاً والمداولة قانوناً تخلص إلى أن ما ورد في لائحة الطعن ما هو إلا سرد لوقائع تصدت لها محكمة الموضوع وفقاً لما لها من سلطة تقديرية في وزن البيانات وقد جاء حكمها ضمن الحد المعقول ولم تقدم الطاعنة أي سند يفيد تسليم المطعون ضده بدل حقوقه العمالية عن مدة عمله لديها وبالتالي فإن تأييد محكمة الاستئناف للحكم الموضوعي ولأسباب التي

بنى عليها جاء سليماً وأن لائحة الطعن لم يرد فيها أي سبب من الأسباب المنصوص عليها في المادتين 225 و 226 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001 الأمر الذي ترى معه رفض الطعن. فلهذه الأسباب بسم الله ثم بإسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام الطاعنة بالرسوم والمصاريف.

حكماً نظراً تدقيقاً وصدر في 2013/1/9م.

عضو

عضو

عضو

عضو

سابقة قضائية رقم 10

المبدأ القانوني :

- 1- بدل الإجازات المرضية هو حق أساسي للعامل المصاب في حدود (180) يوماً طبقاً للمادة (119) من قانون العمل 7 لسنة 2000 وهذا الحق هو بمعزل عن التعويض المنصوص عليه في القانون ، يستحقه العامل المصاب بالإضافة إلى التعويض وإلى أية حقوق منصوص عليها في القانون
- 2- السوابق القضائية تخصم بدل الدفع الفوري فقط في قضايا التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الطرق والتي تقوم على جبر الضرر ويتم احتسابه على أساس ما لحق المصاب من خسارة وما فاتته أو سيفوته من كسب ، في حين أن التعويض في إصابات العمل جاء بنصوص واضحة لا اجتهاد فيها.
- 3- اذا كان المصاب (العامل) يعمل لدى مقاول من الباطن فإن المادة (30) من قانون العمل رتبت المسؤولية عن الالتزامات الناتجة عن عقد العمل على عاتق كل من صاحب العمل والمقاول من الباطن بالتضامن فيها بينهما و لا يجوز إعفاء شركة التأمين من أي التزام مترتب على صاحب العمل .
- 4- تقدير اتعاب المحاماة يخضع لتقدير محكمة أول درجة.

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى المحكمة العليا بغزة

بصفتها محكمة نقض

في الطعن رقم 2010/136

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين /
عادل خليفة ومحمد الدريوي ومحمد أبو عمارة و عبد الفتاح الآغا.
سكرتارية: هناء ماضي

وحيث أن محكمة الموضوع حكمت بإلزام المدعى عليهما بدفع مبلغ (45441)

شيكال و10% أتعاب محاماة وهذا المبلغ هو مجموع المبالغ التالية:

- (48546) شيكل تعويض عن نسبة العجز.
- (9450) شيكل بدل إجازات مرضية.
- (1018) شيكل مصاريف طبية ومواصلات.
- ثم خصمت 23% من مجموع المبالغ بدل دفع فوري.

وحيث أن هذا الحكم لم يرق للطرفين فقام الطاعن بإستئنافه لدى محكمة الاستئناف في الاستئناف رقم 187/2009 ناعياً عليه الخطأ في القانون ومخالفته ومخالفة السوابق القضائية عندما خصمت 23% من المبلغ بدل دفع فوري، ثم قامت المطعون ضدها الأولى بإستئنافه لدى محكمة الاستئناف في الاستئناف رقم 217/2009 بإدعاء أن محكمة الموضوع أخطأت كون العامل المصاب كان يعمل لدى مقاول من الباطن وليس لدى الشركة المؤمنة وأخطأت وخالفت القانون عندما حكمت ب 10% أتعاب محاماة.

وحيث أن محكمة الاستئناف ضمت الاستئنافين معاً وحكمت بتعديل الحكم ليصبح مبلغ التعويض مبلغاً وقدره (59014) شيكل وذلك بعد أن بررت ذلك بأن الحكم جاء سليماً ومتفقاً وصحيح القانون عدا مسألة واحدة وهي أنها أخطأت عندما خالفت القانون والسوابق القضائية تخصم بدل الدفع الفوري فقط في قضايا التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الطرق والتي يقوم على جبر الضرر ويتم احتسابه على أساس ما لحق المصاب من خسارة وما فاتته أو سيفوته من كسب في حين أن التعويض في إصابات العمل جاء بنصوص واضحة لا اجتهاد فيها.

وردت على عدم مسؤولية الشركة كون المصاب يعمل لدى مقاول من الباطن بأنه لو فرضنا صحته فإن المادة (30) من قانون العمل رتبت المسؤولية عن الالتزامات الناتجة عن عقد العمل على عاتق كل من صاحب العمل والمقاول من الباطن بالتضامن فيها بينهما وأنه لا يجوز إعفاء شركة التأمين من أي التزام مترتب على صاحب العمل . وعن أتعاب المحاماة فبررت الحكم فيها بأن تقدير الأتعاب يخضع لتقدير محكمة أول درجة.

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبولاً من الطاعن فقام بالطعن فيه أمام هذه المحكمة ناعياً عليه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله مفصلاً ذلك بما يلي:

1. أن الحكم المطعون فيه والحكم الابتدائي لم يحكما للطاعن بكامل مستحقاته التي احتسبتها دائرة العمل.

2. أن الحكم لم يحكم بـ 13% أتعاب محاماة.

وحيث أن هذه المحكمة وبعد أن دققت الأوراق والمستندات ترى أن محكمة الاستئناف أخطأت في تطبيق القانون عندما أيدت محكمة أول درجة في خصمها الإجازات المرضية من مجمل التعويض وإن هذه المحكمة ترى أن بدل الإجازات المرضية هو حق أساسي للعامل المصاب في حدود (180) يوماً طبقاً للمادة (119) من قانون العمل 7 لسنة 2000 وهذا الحق هو بمعزل عن التعويض المنصوص عليه في القانون يستحقه العامل المصاب بالإضافة إلى التعويض وإلى أية حقوق منصوص عليها في القانون.

وعليه فإن حكم محكمة الاستئناف يستوجب التعديل في حدود هذا الخصم.

وبإعادة الاحتساب فإن حق الطاعن في التعويض يكون كما يلي:

1. التعويض حسب نسبة العجز 8760 يوماً (المتبقية حتى بلوغ العامل سن الستين) $\times 70$ شيكال الأجر اليومي $\times 80\%$ الخصم حسب القانون $\times 10\%$ نسبة عجز = 49056 شيكال.

2. بدل الإجازات المرضية = 180 يوماً $\times 70$ شيكال الأجر اليومي $\times 75\%$ = 9450 شيكال.

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه والحكم بالإزام المطعون ضدهما/ شركة ترست العالمية للتأمين وشركة ساس للتجارة والمقاولات وبالتكافل والتضامن بدفع مبلغ وقدره (59524 شيكال) للطاعن/ جهاد موسى عيسى شرير مع ربطه بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة القضائية

حتى الوفاء التام مع إلزام المطعون ضدهما بالرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة
بواقع عشرة بالمائة من المبلغ المحكوم به.
حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2010/6/30.

عضو عضو عضو رئيس المحكمة

سابقة قضائية رقم 11

المبدأ القانوني :

خلو الحكم من الأسباب بسبب غيابها أو انعدامها كلياً أو جزئياً يؤدي إلى تعيب الحكم كله أو بعضه بعيب انعدام الأسباب (القصور في التسبيب) وبالتالي فإن الأسباب التي ترد في الحكم يجب أن تكون كافية لحمله وإلا كان الحكم معيباً بالقصور في التسبيب و المادة (175) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001 جاء فيها أن القصور في أسباب الحكم الواقعية يؤدي إلى بطلان الحكم

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2009/71

أمام السادة القضاة: المستشار/محمد الدريوي رئيساً وعضوية المستشارين /
اسماعيل جبر وإنعام انشاصي وزياد ثابت وأكرم كلاب.
سكرتارية: هناء ماضي
الطاعة: غادة مصطفى ريان.
وكيلها المحامي/ ناظم عويضة.
المطعون ضده : بنك القاهرة عمان - غزة .
وكلاؤه المحامون / شرحبيل الزعيم وعبلة أبو جميزة وجمل الحتو .
الحكم المطعون فيه: هو الحكم الصادر بتاريخ 2009/3/19 من لدن محكمة
الاستئناف بغزة في الاستئناف المدني رقم 2008/174 والقاضي بقبول الاستئناف
شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المستأنف ليصبح إلزام البنك بدفع مبلغ وقدره
119709 للمستأنف ضدها / غادة ريان عن كامل مستحققاتها كحقوق عمالية وتأيد
الحكم المستأنف فيما عدا ذلك وإلزام المستأنف بالرسوم والمصاريف المتحصلة عن
الاستئناف.

تاريخ تقديمه: 2009/4/21م.

جلسة يوم: الاثنين 2011/10/17م.

// القرار //

بعد التدقيق والمداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن قد استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل في أن الطاعنة أقامت الدعوى رقم 2006/34 لدى محكمة بداية غزة على المطعون ضده بطلب الحكم بإلزام المطعون ضده بدفع مبلغ ومقداره (16107,8) دينار أردني وذلك بدل حقوق عمالية وقالت بياناً لدعواها أنها عملت موظفة لدى المطعون ضده بصورة منتظمة من تاريخ 1995/2/1 لغاية تاريخ 2003/7/19 براتب شهري مقداره 393 دينار أردني وأن المطعون ضده قام بإنهاء عملها بصورة تعسفية تحت ذريعة تقليص عدد الموظفين لديه وإن حقوقها وفقاً للتفصيل الوارد بصحيفة الدعوى مبلغ وقدره (16107,8) دينار أردني وبتاريخ 2008/6/19 ونتيجة للمحاكمة حكمت محكمة الموضوع بإلزام المطعون ضده بدفع مبلغ ومقداره (13302,4) دينار أردني للطاعنة مضافاً إليه الرسوم والمصاريف ونسبة 10% أتعاب محاماة من المبلغ المحكوم به.

لم يرتضِ المطعون ضده بحكم محكمة أول درجة فطعن فيه استئنافاً بالاستئناف رقم 2008/174 أمام محكمة الاستئناف بغزة وبتاريخ 2009/3/19 حكمت بتعديل الحكم المستأنف ليصبح المبلغ المحكوم به (11197,9) دينار أردني للطاعنة مضافاً إليه الرسوم والمصاريف من هذا الاستئناف.

لم ترتضِ الطاعنة بهذا الحكم فطعنت فيه بطريق النقض.

وحيث أن ما تنعى به الطاعنة على الحكم المطعون فيه القصور في التسبيب والخطأ في تطبيق القانون وفي بيان ذلك تقول أن الحكم المطعون فيه أقام قضائه خلافاً للقانون حيث قضى بتعديل الحكم المطعون فيه دون بيان أسباب ذلك مما يستوجب معه نقضه.

وحيث أن هذا النعي مقبول وذلك لما كان التسبيب الكافي هو الذي يحقق وظائف التسبيب والتي تتمثل في احترام حق الدفاع وتمكين محكمة النقض من ممارسة رقابتها على قانونية الأحكام وأن خلو الحكم من الأسباب بسبب غيابها أو انعدامها كلياً أو جزئياً يؤدي إلى تعيب الحكم كله أو بعضه بعيب انعدام الأسباب (القصور

في التسبب) وبالتالي فإن الأسباب التي ترد في الحكم يجب أن تكون كافية لحمله وإلا كان الحكم معيباً بالقصور في التسبب ولما كانت المادة (175) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001 جاء فيها أن القصور في أسباب الحكم الواقعية يؤدي إلى بطلان الحكم ولما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد رفض جميع أوجه الطعن المقدمة في الاستئناف الناتج عنه الطعن الراهن إلا أنه قام بتعديل الحكم المطعون فيه دون بيان الأسباب الواقعية التي استند إليها الحكم المطعون فيه في تبرير وجهة نظره التي تبناها ولما كان ذلك وكانت محكمة الاستئناف لم تسبب حكمها فيما قضت به بتعديل الحكم فيتعين نقض الحكم والإعادة. ولما تقدم يتعين نقض الحكم المطعون فيه،،،،،
فلهذه الأسباب،،،،،

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وإعادة القضية لمحكمة الاستئناف للنظر فيه من هيئة مغايرة على أن تتبع الرسوم والمصاريف نتيجة الفصل في الدعوى.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2011/10/17

عضو عضو عضو رئيس الهيئة

سابقة قضائية رقم 12

المبدأ القانوني :

- 1- العجز الجمالي لا يعتبر عجز جزئي و لا يؤثر على الكسب وان الحكم باحتساب نسبة العجز الجمالي إلى جانب العجز الجزئي يكون قد انتهى إلى نتيجة لا تتفق من شأنها وصحيح القانون وان التعويض يقرر على العجز الدائم الكلي أو الجزئي وإذا حصل المصاب على أكثر من نسبة عجز إحداها جزئي و الأخرى جمالي فان العجز الجمالي لا يعتبر عجز جزئي و يتوجب احتساب التعويض عن نسبة العجز الجزئي فقط
- 2- ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة أن خصم بدل الدفع الفوري من قيمة التعويض المطبق في قانون التأمين عن حوادث الطرق قد ورد في قانون التأمين رقم (20) لسنة 2005م بموجب المادة (157) وأن قانون العمل قد خلا من أي نص يجري بمقتضاه خصم بدل الدفع الفوري مما لا يجوز معه القياس بين القانونين ذلك للفوارق الواضحة بين التعويضيين
- 3- ما جرى من قضاء هذه المحكمة أنه يجب عدم الخلط بين التعويض عن الإجازات المرضية والتعويض عن نسبة العجز والتي يستحقها العامل الذي يتعرض لإصابة عمل ذلك أن المشرع كان قد منح العامل المصاب أجر عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز (180) يوم طبقاً للمادة (119) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م والتي تعتبر بمثابة بدل إجازة مرضية التي تختلف عن التعويض عن نسبة العجز التي تمنح للمصاب بمقتضى المادة (120) من ذات القانون
- 4- ما جرى به قضاء محكمة النقض أنه يتم ربط المبلغ المحكوم به بجدول غلاء المعيشة حفاظاً على حقوق العامل باعتبار أن عملة الشيكال قد طرأ عليها الانخفاض مقابل الدولار والدينار

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2008/111

أمام السادة القضاة: المستشار/ عادل خليفة رئيساً وعضوية المستشارين / محمد أبو عمارة و اسماعيل جبر و زياد ثابت وأكرم كلاب.

سكرتارية: هناء ماضي

الطاعنة: شركة ترست العالمية للتأمين - غزة.

وكيلاها المحاميان/ شرحبيل الزعيم ومصطفى طوطح.

المطعون ضده: نضال طلال عريف- غزة.

الحكم المطعون الحكم الصادر بتاريخ 2008/10/7 في الاستئناف رقم 168 و فيه: 169/ 2007 استئناف غزة والقاضي بقبول الاستئناف شكلاً

وفي الموضوع برفضهما وتأييد الحكم المستأنف وعلى أن

يتحمل كل طرف ما أداه من رسوم ومصاريف وأتعاب محاماة.

تاريخ تقديمه: 2008/11/12

جلسة يوم: الاثنين 2012/4/9 م

// القرار //

حيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن الوقائع على ما يبين من الحكم المطعون فيه و سائر الأوراق تتحصل في المطعون ضده أقام الدعوى رقم 2007/113 لدى محكمة بداية غزة على الطاعنة/ شركة ترست العالمية للتأمين و مطبعة و مكتبة منصور بطلب الحكم بإلزامهما بدفع مبلغ و مقداره (113779) شيكل و ذلك على سبيل التعويض عن الإصابة التي لحقت به أثناء عمله لدى مطبعة و مكتبة منصور و قال بياناً لدعواه أنه بتاريخ 2003/2/17 و أثناء عمله لدى مطبعة منصور الكائنة في بيت حانون تعرض لحادث عمل نتيجة انفجار برميل سولار نقل على إثره لمستشفى الشفاء لتلقي العلاج و الإسعافات الأولية و بعد استقرار حالته المرضية استحصل على نسبة عجز وظيفي دائم مقدارها (5%) ناتجة عن اعوجاج في الأصبع الرابع الأيمن و نسبة

عجز (10%) جمالي عن الندبة في الساق الأيمن و الأصبع الخامس و أن مطبعة منصور (المدعى عليها الثانية) كانت مؤمنة بموجب وثيقة تأمين سارية المفعول وقت وقوع الحادث وأنه على ضوء ذلك يستحق تعويض المبلغ المذكور أعلاه وفقاً للتفصيل الوارد بلائحة الدعوى و بتاريخ 2007/9/30 حكمت محكمة أول درجة بإلزام الطاعنة و مطبعة و مكتبة منصور بالتكافل و التضامن بدفع مبلغ و قدره (41197) شيكل للمطعون ضده كتعويض عن الإصابة التي لحقت به السالف بيانها مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من يوم المطالبة القضائية و حتى الوفاء التام مضافاً إليه الرسوم و المصاريف و خمسمائة شيكل أتعاب محاماة.

لم يرتضِ المطعون ضده بهذا الحكم فطعن فيه استئنافاً لدى محكمة الاستئناف بموجب الإستئناف رقم 2007/168 و طعنت الطاعنة بالإستئناف رقم 2007/169 ضمت المحكمة الاستئنافية للارتباط بينهما و بتاريخ 2008/10/7 قضت بتأييد الحكم المستأنف لما قام عليه من أسباب.

لم ترتضِ الطاعنة بهذا القضاء فطعنت فيه بطريقة النقض حيث أقيم الطعن على أربعة أسباب تنعي بها الطاعنة على الحكم المطعون فيه المؤيد للحكم الابتدائي مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله وفي بيان السبب الأول تقول أن الحكم المطعون فيه أمام قضاؤه على وجه يخالف القانون إذ قضى للمطعون ضده بالتعويض عن نسبة العجز دون أن يفرق بين العجز الوظيفي و الجمالي وأن العجز الجمالي لا يؤثر على الكسب للطاعن و هذا على خلاف ما ورد في القانون أن التعويض يكون عن العجز الطبي الذي يؤثر على الكسب و هذا ما يعيب الحكم المطعون فيه مما يستوجب نقضه.

و حيث أن هذا النعي سديد ذلك أن المادة (120) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 جرى نصها: إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى و المصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) يوم عمل أو (80%) من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكبر (2) إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم (3) إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم. و لما كان ذلك و كان

المستفاد من نص المادة المذكور أن التعويض يقرر على العجز الدائم الكلي أو الجزئي و لما كان المطعون ضده قد حصل أكثر من نسبة عجز إحداها جزئي و الأخرى جمالي و لما كان العجز الجمالي لا يعتبر عجز جزئي و لا يؤثر على الكسب فإن ما قضى به الحكم المطعون فيه المؤيد للحكم الابتدائي باحتساب نسبة العجز الجمالي إلى جانب العجز الجزئي فإنه يكون قد انتهى إلى نتيجة لا تتفق من شأنها وصحيح القانون وكان يتوجب احتساب التعويض عن نسبة العجز الجزئي فقط فيما يتعلق بهذا الشأن ولما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه إذا قضى باحتساب العجز الجمالي باعتبار أنه عجز جزئي فإنه يكون معيباً بما يستوجب نقضه لهذا السبب.

وحيث أن حاصل النعي بالسبب الثاني أن الحكم المطعون فيه أخطأ في تطبيق القانون وفي بيان ذلك تقول أن الحكم المطعون إذا قضى بالتعويض عن الإصابة التي تعرض لها المطعون ضده دون أن يقوم بخصم بدل الدفع الفوري أسوة بقانون تعويض حوادث الطرق ولما كان الحكم المطعون فيه المؤيد للحكم الابتدائي خالف هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

وحيث أن هذا النعي مردود وذلك وفقاً لما جرى عليه قضاء هذه المحكمة أن الخصم بدل الدفع الفوري من قيمة التعويض في قانون التأمين عن حوادث الطرق قد ورد في قانون التأمين رقم (20) لسنة 2005م بموجب المادة (157) وأن قانون العمل قد خلال من أي نص يجري بمقتضاه الخصم بدل الدفع الفوري مما لا يجوز القياس بين القانونين ذلك للفوارق الواضحة بين التعويضيين ولما كان ذلك فإن النعي عن الحكم المطعون فيه بهذا السبب يكون على غير أساس.

ومن حيث النعي بالسبب الثالث للحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون وفي بيان ذلك تقول أن الحكم المطعون فيه إذا قضى بالتعويض للمطعون ضده عن بدل الإجازة لمدة (6) أشهر مرتين الأولى ضمن بند بدل الإجازة المرضية والثانية حين احتساب التعويض المستقبلي وهذا ما يعيب الحكم المطعون فيه بما يستوجب نقضه. وحيث أن هذا النعي مردود وذلك كما جرى من قضاء هذه المحكمة أنه يجب عدم الخلط بين التعويض عن الإجازات المرضية والتعويض عن نسبة العجز والتي يستحقها العامل الذي يتعرض لإصابة عمل ذلك أن المشرع كان قد منح العامل المصاب أجر عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز (180) يوم

طبقاً للمادة (119) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م والتي تعتبر بمثابة بدل إجازة مرضية التي تختلف عن التعويض عن نسبة العجز التي تمنح للمصاب بمقتضى المادة (120) من ذات القانون والتي جاء في ذيل المادة (أيهما أكثر) لصالح العامل وإذا احتسب الحكم المطعون فيه التعويض وفقاً للمادتين (119)، (120) من قانون العمل فإنه يكون أصاب فيما قضى صحيح القانون ذلك أن حقوق العامل جراء إصابة العمل المكفولة في المادتين أنفتى الذكر للعامل المصاب تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل التي لا يجوز التنازل عنها أو الانتقاص منها إعمالاً للمادة (6) من قانون العمل ولما كان ذلك فإن النعي بهذا السبب يكون وارد على غير أساس من القانون.

ومن حيث النعي بالسبب الرابع على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون وفي بيان ذلك نقول أن الحكم المطعون فيه إذ انتهى بقضائه بربط المبلغ المحكوم به بجدول غلاء المعيشة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون .
وحيث أن هذا النعي مردود وذلك لما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه يتم ربط المبلغ المحكوم به بجدول غلاء المعيشة حفاظاً على حقوق العامل باعتبار أن عملة الشيكال قد طرأ عليها الانخفاض مقابل الدولار والدينار مما يكون معه النعي بهذا السبب وارد على غير أساس من القانون .
ولما كان ما تقدم يتعين نقض الحكم المطعون فيه والإحالة.
فلهذه الأسباب

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقضه وإعادة الأوراق لمحكمة الاستئناف لنظره بهيئة مغايرة.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2012/4/9 م.

عضو عضو عضو رئيس الهيئة

سابقة قضائية رقم 13

المبدأ القانوني :

مسئولية صاحب العمل تقوم على فكرة تحمل التبعة وعلى أساس الخطر المهني، وهذا ما نصت عليه المادتين 118-127 من قانون العمل رقم 2000/7 وهي مسؤولية خاصة وتختلف في أحكامها عن قواعد المسؤولية التقصيرية العامة .

سم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2009/117

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين / عادل خليفة ومحمد الدريوي ومحمد أبو عمارة ومسعود الحشاش.

سكرتارية: هناء ماضي

الطاعن : عبد الحكيم مصطفى سليم السقا - خانيونس.

وكيلاه المحاميان/ سليم ومحمد السقا.

المطعون ضده: فداء محمد زهير لافي - رفح.

وكيله المحامي/ فتحي نصار.

الحكم المطعون هو الحكم الصادر من محكمة بداية خانيونس بصفقتها الاستئنافية في الاستئناف رقم 2008/59 عمالية بتاريخ

2009/4/27 القاضي بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع

بتعديل الحكم من حيث منطوقه بالنسبة لبطل أتعاب المحاماة

لتصبح أربعمئة شيكل بدلاً من 10% وتأيد الحكم المستأنف

فيما عدا ذلك وتضمن كل طرف بما أداه من رسوم

ومصاريف.

تاريخ تقديمه: 2009/5/28

جلسة يوم: الأربعاء 2010/11/24

الحضور: حضر وكلاء الطرفين.

// القرار //

بعد الإطلاع على الطعن والأوراق والمداولة قانوناً .
وحيث أن الطعن أستوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن وقائع هذا النزاع تخلص في سبق اختصاص المدعي/ فداء محمد زهير لافي للمدعى عليه/ عبد الحكيم مصطفى سليم السقا بالدعوى الحقوق 2001/308 لدى محكمة صلح خان يونس مطالباً إياه بدفع مبلغ وقدره (3018 شيكل) تعويضاً عن إصابة عمل لحقت به أثناء عمله في مصنع المدعي عليه للنائلون الواقع في مدينة خان يونس.

وحيث أن المدعى عليه تقدم بلائحة جوابية انكر فيها دعوى المدعي جملة وتفصيلاً بمقولة أنه وأثناء غياب المدعى عليه عن مصنعه فقد تعمد المدعي وأحدث بنفسه إصابة بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود، وأن المدعى عليه لم يرتكب أي خطأ يوجب التعويض، ومع ذلك فقد دفع جميع نفقات علاجه بمستشفى الأمل بخان يونس، كما ودفع أجرة يوم الإصابة للمدعي، ومن ثم التمس رد دعوى المدعي مع الزامه بالرسوم والمصاريف وأتعاب محاماة.

وحيث أن محكمة الصلح وبعدم أن استمعت للبيانات ودققت بالمرفقات سيما الشهادات الطبية فقد حكمت بجلسة 2008/7/2 للمدعي بما طُلب في لائحة دعواه مربوطاً بجدول غلاء المعيشة من تاريخ الاستحقاق حتى الوفاء التام مع الرسوم والمصاريف و 10% أتعاب محاماة.

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبول المدعى عليه (المستأنف) فبادر لإستئنافه أمام محكمة البداية بخان يونس بصفتها الاستئنافية وتسجل برقم 2008/59 بتاريخ 2009/7/23 ناعياً عليه الخطأ في تطبيق القانون وذلك عندما تجاهلت محكمة الموضوع نص المادة 123 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 التي نصت على عدم إستحقاق العامل للتعويض إذا ما تعمد إصابة نفسه، كما هو حال المدعي (المستأنف ضده) كما بينته البنيات والقرائن ، وكذلك نعى على الحكم المستأنف تجاهل محكمة الموضوع القاعدة العامة في التعويض التي توجب وجود عنصر الخطأ أولاً والذي لم يتوافر في الحالة المعروضة، وأخيراً نعى عليه الخطأ في ربط المبلغ المحكوم به بجدول غلاء المعيشة وإلزام المستأنفة بمبلغ 10% أتعاب

محاماة... وعليه طالب المستأنف بإلغاء الحكم المستأنف ورد دعوى المدعي وتضمينه الرسوم والمصاريف وأتعاب محاماة. وحيث أنه وبالجلسة المحددة لنظر الاستئناف ترفع وكيل المستأنف مكرراً ما جاء في لائحة استئنافه كما ترفع وكيل المستأنف ضده ملتمساً رفض الاستئناف للأسباب التي قام عليها حكم محكمة أول درجة.

وحيث أن محكمة الاستئناف تناولت أسباب الاستئناف وردت عليها رداً سائغاً فتبين لها أن محكمة الموضوع قد تثبتت من حقيقة عدم إيذاء العامل لنفسه بدلالة شهادة الشهود وبدلالة عدم إثبات المدعى عليه لهذا الإدعاء بأي تحقيق على ما تتطلبه المادة 77 من قانون العمل رقم 1964/16، أما بالنسبة لقول المستأنف بوجود إثبات الخطأ في جانبه حتى تقوم مسؤوليته، فقد ردت محكمة الاستئناف على ذلك بأن مسؤولية صاحب العمل تقوم على فكرة تحمل التبعة وعلى أساس الخطر المهني، وهذا ما نصت عليه المادتين 118-127 من قانون العمل رقم 2000/7 وهي مسؤولية خاصة وتختلف في أحكامها عن قواعد المسؤولية التقصيرية العامة، إلا محكمة الاستئناف توقفت عند بحثها للشق المتعلق بأتعاب المحاماة المحكوم بها من لدن محكمة أول درجة وإرتأت تعديلها لتكون بواقع 400 شكيل فقط بدلاً من نسبة 10% من المبلغ المحكوم وفقاً لما جرى عليه العمل في القضايا العمالية، وبالبناء على ما تقدم فقد حكمت محكمة الاستئناف بجلسة 2009/4/27 بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المستأنف من حيث منطوقه بالنسبة لبذل المحاماة لتصبح 400 شكيل بدلاً من نسبة 10% وتأييد الحكم المستأنف فيما عدا ذلك وتضمين كل طرف ما أداه من رسوم ومصاريف.

وحيث أن هذا الحكم لم يرق مرة ثانية للمستأنف فبادر للطعن فيه بالطعن المائل ناعياً على الحكم المطعون فيه بذات الأسباب التي تمسك بها أمام محكمة الاستئناف كتابة ومرافعة من حيث الإدعاء بالبطلان التي لا داعٍ لإعادة سردها، كما لاحظت هذه المحكمة بأن المطعون ضده لم يتقدم بلانحة جوابية رداً على الطعن .

وحيث أن هذه المحكمة وقد دققت الطعن وأوراقه وبعد تمحيصها للأحكام المرفقة فلم ترى في مطاعن الطاعن سوى جدلاً في وقائع، لعدم إشماله على ما هو جديد عما سبق وأن ساقه من أسانيد وحجج أمام محكمة الاستئناف التي ردت عليها كل من محكمتي الموضوع والاستئناف رداً قانونياً سائغاً مبينة أن مسؤولية صاحب

العمل قد بُنيت على تحمل التبعة، وأنه لم يثبت بأي تحقيق رسمي أن العامل قد أقدم على إصابة نفسه وإلحاق الأذى بجسمه، لذلك يمسى طعن الطاعن غير قائم على أساس من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2001/2م، وعليه يغدو الحكم الطعين لا غبار عليه الأمر الموجب لرفضه، ولما كان خاسر الطعن تلزمه الرسوم والمصاريف ... فلهذه الأسباب جميعاً :

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام الطاعن بالرسوم والمصاريف.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2010/11/24

رئيس

عضو

عضو

عضو

عضو

المحكمة

سابقة قضائية رقم 14

المبدأ القانوني :

أن الاستماع إلى بينات جديدة من قبل محكمة الاستئناف وإصدار الحكم على أساس تلك البينات يضيع درجة من درجات التقاضي خاصة إذا لم تكن قد استمعت إلى أية بينة من أحد الخصوم ، وأن محكمة الموضوع هي صاحبة الحق الأولى في الاستماع للبينات .

ولمحكمة الاستئناف الحق في الاستماع إلى بينة جديدة وهذا أمر جوازي، وبالمقابل فلها الحق بالألا تستمع لأية بينة وأن تكلف محكمة الموضوع بالإستماع لأية بينة وليس في ذلك أي تثريب أو مخالفة للقانون أو خطأ في تطبيقه

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى المحكمة العليا بغزة

بصفتها محكمة نقض

في الطعن رقم (130/ 2009)

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين
عادل خليفة ومحمد الدريوي ومحمد أبو عمارة وعبد الفتاح الآغا.

سكرتارية: هناء ماضي

الطاعن : رياض عبد محمد عطا الله - غزة النفق - وكيله

المحامي/محمود عاصي.

المطعون ضدها: شركة بلوك انترولوك الشمال لصناعة الطوب - جباليا - وكيلها
المحامي/يحيى المصري.

الحكم المطعون هو القرار الصادر بتاريخ 2009/6/8 عن محكمة الإستئناف
فيه: بغزة في الإستئناف رقم 2008/27 م والقاضي بقبول

الإستئناف شكلاً وفي الموضوع بفسخ حكم محكمة أول درجة

وإعادة القضية رقم 2005/201 م إليها للسير فيها من النقطة

التي وصلت إليها حسب الأصول على تتبع الرسوم

والمصاريف نتيجة الفصل في الدعوى.

تاريخ تقديمه: 2009/6/10.

جلسة يوم: الخميس 2009/09/10.

الحضور: حضر وكلاء الطرفين.

//القرار//

بعد الاطلاع على الأوراق والمستندات وتدقيقها.

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية .

وحيث أن واقعة الدعوى تخلص في أن الطاعن كان قد إختصم المطعون ضدها لدى محكمة صلح جباليا بالقضية العمالية رقم 2004/264 يطالبها بحقوقه التعويضية عن إصابة العمل التي وقعت له أثناء عمله لدى المطعون ضدها (المدعى عليها) والتي قدرها بمبلغ 28971,5 شيكل مربوطاً بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة حتى الوفاء التام ، إلا أن الأستاذ / قاضي المحكمة المذكورة قرر بجلسة 2005/5/21م إحالة القضية لدى محكمة بداية غزة للإختصاص ومن ثم سجلت برقم 2005/201 .

وحيث أن محكمة الموضوع وبعد أن استمعت لبيانات الطرفين فقد حكمت بتاريخ 2008/2/14 م بإلزام المدعى عليها (المطعون ضدها) بأن تدفع للمدعي (الطاعن) مبلغ (235592,5) شيكل مع ربطه بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة القضائية في 2004/12/15م حتى الوفاء التام وتضمينها بالرسوم والمصاريف وألف شيكل أتعاب محاماة .

وحيث أن هذا الحكم لم يرق للمحكوم ضدها (المطعون ضدها) التي بادرت بإستئنافه أمام محكمة الاستئناف بغزة بالاستئناف رقم 2008/27 ناعيةً عليه مخالفة القانون بمقولة عدم مراعاة محكمة الموضوع لقواعد التبليغ مما يترتب عليه بطلان إجراء التبليغ الذي تم في الدعوى ذلك أنها أصدرت الحكم بصورة غيابية ولم تقم بإبلاغ المستأنفة، كما وأنها أخطأت حينما فصلت في الدعوى قبل أن يتم الفصل في الاستئناف الفرعي رقم 2005/257 ودون أن تعطي المستأنفة الحق في تقديم بيناتها.

وحيث أن محكمة الإستئناف وبعد إطلاعها على الأوراق وسماعها لمرافعة الطرفين والمداولة فقد أصدرت بتاريخ 2009/6/8م حكمها بقبول الاستئناف شكلاً وفي

الموضوع بإلغاء حكم محكمة أول درجة وإعادة القضية إليها للسير فيها من النقطة التي وصلت إليها معللة حكمها بعدم قيام محكمة الموضوع بتبليغ المدعى عليها بعد تنحي وكيلها عن متابعة الدعوى بسبب إلتحاقه للعمل بمرفق القضاء.

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبولاً أيضاً للطاعن الذي طعن فيه أمام هذه المحكمة بالطعن المائل رقم 2009/130 ناعياً عليه الخطأ في تطبيق القانون كون أن محكمة الاستئناف أعادت الدعوى إلى محكمة أول درجة مخالفة في ذلك نص الفقرة الثانية من المادة 223 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001م، وبأنه كان من الواجب عليها أن تستمع لبياناته وفقاً لحقه الممنوح له بنص المادة 220 من ذات القانون.

وحيث أن هذه المحكمة وبعد أن دقت الأوراق توصلت للحقائق التالية:

- أن حكم محكمة الاستئناف جاء سليماً ومتماشياً مع العدالة ولم تسجل أية مخالفة للقانون، حيث أن الاستماع إلى بيانات جديدة من قبل محكمة الاستئناف وإصدار الحكم على أساس تلك البيانات يضيع درجة من درجات التقاضي خاصة إذا لم تكن قد استمعت إلى أية بيينة من أحد الخصوم.
 - ومن ناحية أخرى فإن محكمة الموضوع هي صاحبة الحق الأولى في الاستماع للبيانات .
 - وكذلك فإن المادة 220 من قانون أصول المحاكمات لم توجب على محكمة الاستئناف أن تستمع إلى بيانات جديدة وإنما ظهر من سياق المادة أن لمحكمة الاستئناف الحق في الاستماع إلى بيينة جديدة وهذا أمر جوازي، وبالمقابل فلها الحق بالألا تستمع لأية بيينة وأن تكلف محكمة الموضوع بالإستماع لأية بيينة، وليس في ذلك أي تثريب أو مخالفة للقانون أو خطأ في تطبيقه.
- وبالإستناد لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد جاء سليماً متفقاً والقانون دون مخالفة أو تأويل مما يوجب رفض طعن الطاعن وإلزام الأخير بالرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة .
- فلهذه الأسباب

بسم الله
ثم
بإسم الشعب العربي الفلسطيني
// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام الطاعن بالرسوم
والمصاريف وأتعاب محاماة بمبلغ ثلاثمائة شيكل.
حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2009/09/10.

عضو عضو عضو عضو رئيس المحكمة

السابقة القضائية رقم 15

المبدأ القانوني :

ان نقل الطاعن (العامل) من قسم المحاسبة إلى قسم المتابعة و تشغيل الطاعن في عمل يختلف في قوله ودرجته اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل المحرر من الطرفين لا يعد فصلاً

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2009/166

أمام السادة القضاة: المستشار/ محمد الدريوي رئيساً وعضوية المستشارين /
محمد أبو عمارة وإسماعيل جبر و زياد ثابت و أكرم كلاب.
سكرتارية: هناء ماضي
الطاعن: أسامة حمدان مصطفى عبيد - غزة ، الشيخ رضوان.
وكيله المحامي/ شعبان الغلاييني.
المطعون ضده : بنك فلسطين المحدود ويمثله السيد/ مدير عام البنك.
وكيله المحامي / خميس عصفور

الحكم المطعون الحكم الصادر من لدن محكمة الاستئناف في الاستئناف رقم
فيه: 2008/232 و 2008/257 والقاضي بتعديل الحكم المستأنف
ليصبح إلزام المستأنف ضده / بنك فلسطين ويمثله المدير
العام بدفع مبلغ وقدره تسعة آلاف وثمانمائة وخمسة وعشرون
دولار أمريكي للمستأنف / أسامة عبيد عن كامل حقوقه
العمالية بتاريخ 2009/7/7 وإلزام كل طرف بما أداه من
رسوم ومصاريف.

تاريخ تقديمه: 2009/7/19

جلسة يوم: الأربعاء 2011/12/14

// قرار //

بعد الإطلاع على الأوراق و تدقيقها و المداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن الوقائع - كما يبين من الحكم المطعون فيه و سائر الأوراق - تتلخص في قيام الطاعن/ أسامة حمدان مصطفى عبيد باختصام المطعون ضده/ بنك فلسطين المحدود بالدعوى الحقوقية رقم 2006/255م يطالب فيها الحكم بإلزام المطعون ضده بدفع مبلغاً وقدره (\$56606) عن حقوقه العمالية عن الفترة التي عمل فيها لديه من تاريخ 1998/2/16م ولغاية 2005/12/5م وبعد سماع البيانات أصدرت محكمة أول درجة حكمها القاضي بإلزام المطعون ضده بدفع مبلغاً وقدره (\$42365) للطاعن عن حقوقه العمالية وربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ إقامة الدعوى وحتى الوفاء التام وتحمله بالرسوم والمصاريف وخمسمائة شيكل أتعاب محاماة.

ولما لم يرق هذا الحكم للطرفين تقدم الطاعن لمحكمة الاستئناف بالاستئناف رقم 2008/232م يطعن فيه بالخطأ في تطبيق القانون وخاصة في احتساب قيمة الأجر الشهري له طالباً تعديل قيمة المبلغ المحكوم به ليصبح (\$45682) وقد طعن البنك أيضاً في هذا الحكم بالاستئناف رقم 2008/257م يطعن فيه بالخطأ في تطبيق القانون وفي تأويله والخطأ في استثناء بيانات المستأنف والفساد في الاستدلال طالباً تعديل قيمة المبلغ المحكوم به ليصبح (\$8486) وفقاً للمبرز (م/7) ورد الدعوى فيما عدا ذلك .

وبعد سماع المرافعات أصدرت محكمة الاستئناف حكمها المطعون فيه.

ولما لم يرق هذا الحكم للطاعن تقدم بالطعن الراهن.

وحيث أنه بالإطلاع على الأوراق و تدقيقها.

وحيث أن الطعن الراهن قائم على ثلاثة أسباب حيث ينعي الطاعن على الحكم في السبب الأول مخالفة القانون واستثناء البيانات لعدم اعتبار نقل الطاعن من وظيفته كرئيس لقسم المحاسبة في البنك إلى دائرة المتابعة من قبيل الفصل التعسفي لانتطابق المادة (42) من قانون العمل على هذه الحالة وحيث أن هذا النعي جاء في غير محله كون أن محكمة الاستئناف سببت حكمها تسبباً سائغاً وقبولاً تؤيدها هذه المحكمة فيه كون أن نقل الطاعن من قسم المحاسبة إلى قسم المتابعة ولا يعد من قبل تشغيل الطاعن في عمل يختلف في قوله ودرجته اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه في عقد

العمل المحرر من الطرفين لا يعد فصلاً إضافة إلى أن الطاعن لم يتمسك بنص المادة (42) من قانون العمل وإنما قام بتقديم استقالته من العمل. وحيث أن الطاعن ينعي بالسبب الثاني على الحكم أنه لم يتم باحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجره آخر شهر وحيث أن هذا النعي في غير محله وقد قامت محكمة الاستئناف بالرد عليه رداً سائغاً ومقبولاً استناداً إلى ما ورد في حكمها من أسباب تؤيدها فيها هذه المحكمة وتتخذها أسباباً لها طبقاً للقانون. وحيث أن الطاعن ينعي بالسبب الثالث على الحكم أنه أخطأ في تطبيق القانون وأخطأ في تفسير وتأويل القانون لعدم احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة من بداية العمل وحيث أن هذا النعي في غير محله لثبوت تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية على حقوق الطاعن وهو الأمر الذي ينقل عبء الالتزام في مكافأة نهاية الخدمة عن الفترة المسددة عنها الاشتراك من رب العمل إلى صندوق التأمينات الاجتماعية وقد خلصت محكمة الاستئناف بما لها من صلاحية تقدير البيانات إلى أن استلام الطاعن لحقوقه جاء طبقاً لنصوص قانون التأمينات الاجتماعية. وحيث أن الطعن الراهن لم ينل من الحكم المطعون فيه الأمر الذي يوجب رفضه .

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام الطاعن بالرسوم والمصاريف.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2011/12/14

عضو عضو عضو رئيس الهيئة

السابقة القضائية رقم 16

المبدأ القانوني :

إن الخسائر التي تقع فيها المؤسسات ، تعالج من خلال إجراءات تقوم بها الشركة لمعالجة هذه الخسائر من بينها الاستغناء عن بعض موظفيها وتقليص حجم المصروفات أو تغيير في الإدارة وليس بالضرورة أن تغلق المؤسسة أو الشركة لوجود خسائر ما دام يمكن تلافي ذلك من خلال بعض الإجراءات التي تقوم بها الشركة من أجل معالجة هذه الخسائر بالتالي ولا يشترط اغلاق المؤسسة للسماح للمؤسسة تقليص عدد من موظفيها

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى المحكمة العليا بغزة

بصفقتها محكمة نقض

في الطعن رقم 2009/181

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين / عادل خليفة ومحمد الدريوي ومحمد أبو عمارة وعبد الفتاح الآغا.

سكرتارية: هناء ماضي

الطاعن: أحمد عبد الله محمد غانم - وكيله المحامي/حسن نصر

الله وحنان منصور.

المطعون ضدها: شركة فلسطين للتأمين - وكيلها المحامي/شرحيل

الزعيم.

الحكم المطعون الحكم الصادر من لدن محكمة الاستئناف في الاستئناف رقم 2008/378 م الصادر بتاريخ 2009/6/29 والقاضي بقبول

الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل مبلغ التعويض عن

كافة حقوق المستأنف/ أحمد عبد الله غانم لدى المستأنف

ضدها / شركة فلسطين للتأمين ليصبح (19236) دينار تسعة

عشر ألف ومائتان وستة وثلاثون دينار وتأييد الحكم المستأنف

فيما عدا ذلك حكماً صدر وأفهم بتاريخ 2009/6/29

تاريخ تقديمه: 2009/7/27.

جلسة يوم: الأربعاء 2009/10/21.

الحضور: حضر وكلاء الطرفين.

// القرار //

بعد الاطلاع على الأوراق والمستندات المرفقات والمداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن قد استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن واقعة الدعوى تتلخص في أن الطاعن أقام الدعوى رقم

2008/90 أمام محكمة بداية غزة يطالب فيها المطعون ضده بحقوقه العمالية.

وحيث أن محكمة الموضوع وبعد سماعها لبيانات الطرفين حكمت بإلزام المطعون ضدها (شركة فلسطين للتأمين) بدفع مبلغ وقدره (46813) ديناراً أردنياً للطاعن كتعويض عن كافة حقوقه العمالية وربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ المطالبة القضائية ومائة دينار أتعاب محاماة.

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبولاً من الطاعن وكذلك من المطعون ضدها فلجأ الطاعن إلى محكمة الاستئناف بغزة في الاستئناف رقم 2008/378 وتقدمت المطعون ضدها بالاستئناف رقم 2009/14 ، وقد نعى الطاعن في استئنافه على أن المحكمة أخطأت في تطبيق القانون والسوابق القضائية كونها لم تحسب له بدل غلاء المعيشة بواقع 5 % وطبيعة عمل بواقع 5% من الراتب الأساسي وبالرسوم والمصاريف و13% أتعاب محاماة. وقد نعتت المطعون ضدها في استئنافها على محكمة الموضوع الوقوع في الفساد في الاستدلال والخطأ في الإسناد لعدم اقتناعها بوجود خسارة في الشركة بالرغم من المبررات م ع / 4 عدد 3 وعدم اعتراض الطاعن على ما جاء فيه ولم يقدم بينه مخالفة وعابت على المحكمة أنها خالفت نص المادة 41 من قانون العمل الأمر الذي حدا بالمحكمة إلى احتساب بدل فصل تعسفي.

وحيث أن محكمة الاستئناف ضمت الاستئناف وأصدرت حكمها فيهما بتعديل مبلغ التعويض ليصبح مبلغ (19236) ديناراً أردنياً حيث توصلت إلى أن المطعون ضدها أذرت الطاعن ونبهته بكتب موجهة له بالفصل لإرتكابه عدة مخالفات وأن المبرز (م ع / 4) يحتوي على بيانات مالية توضح خسارة في ميزانية المطعون ضدها فرع غزة لعام 2007 مما دفعها إلى تقليص عدد من العمال ومن بينهم الطاعن وأن الطاعن لم يقدم أية بينة ترقى إلى دحض هذه البينة وبأن فصل الطاعن جاء وفقاً لما نصت عليه المادة (41) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2001 وأن المطعون ضدها

وجهت كتاباً إلى مدير مديرية العمل بوزارة العمل ذكرت فيه أنها تعرضت لخسائر مما سيؤدي إلى الاستغناء عن خدمات عدد من الموظفين لديها وبأن المادة (41) المذكورة لم تحدد المدة التي يلتزم بها صاحب العمل لإشعار الوزارة بالفصل وعليه فقد توصلت محكمة الاستئناف إلى أن فصل الطاعن لم يكن تعسفياً وأنها سلكت الطريق القانوني في إنهاء خدمات الطاعن ثم بينت محكمة الاستئناف أن المطالبة بالبدلات والعلاوات السنوية للطاعنة طبقاً للمبرز (م / 7 عدد 3) ليس له حق في ضمها للراتب حيث ذكر في أحدها أن الراتب الإجمالي (1200) دينار ابتداءً من 1996/8/1 وأن هذا الراتب يشمل جميع العلاوات والبدلات وأن الطاعن لم يطالب بغير هذا الراتب طيلة المدة من 1996 وحتى تاريخ فصله من العمل وأن المبرز م/5 عدد (14) لم يكن موقع ولم يختم وتركت تقدير قيمته لها وأن محكمة الموضوع لم تقتنع للأخذ به وأيدت محكمة الاستئناف ذلك.

أما عن أتعاب المحاماة فقد توصلت محكمة الاستئناف إلى أن ذلك يخضع لتقدير محكمة الموضوع.

وحيث أن الطاعن لم يرق له حكم محكمة الاستئناف فقام بالطعن فيه في الطعن الراهن تحت الرقم (2009/181) نعى فيه على محكمة الاستئناف بأنها خالفت القانون والسوابق القضائية عندما لم تحكم ببطل الفصل التعسفي رغم البيانات المقدمة أمام محكمة الموضوع وأن هذا يعتبر من اختصاص محكمة الموضوع وليس لمحكمة الاستئناف التدخل في قناعة محكمة الموضوع وأنه لم يطعن في هاتين النقطتين أمام محكمة الاستئناف.

وعن عدم الحكم للطاعن ببطل العلاوات والبدلات فإن البينة المقدمة منه لم تدحض وأن في ذلك مخالفة لنص المادة (100) من أحكام المجلة العدلية وللمادة (6) من قانون العمل رقم (7) لسنة (2000) والتي تنص على أن الأحكام الواردة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال وأن المطعون ضدها لا زالت تعمل حتى هذه اللحظة ولم تغلق بل وتباشر عملها بشكل دائم.

وحيث أن هذه المحكمة وبعد أن دققت في الأوراق فقد توصلت إلى أن المطاعن التي وردت في الطعن الراهن هي طعون قد ردت عليها محكمة الاستئناف في حيثياتها وبالتفصيل الواضح وأن هذه المحكمة تقتنع بكل ما توصلت له محكمة الاستئناف وتضيف عليه أن المادة (219) من قانون أصول المحاكمات المدنية

والتجارية تنص على أن الاستئناف ينقل الدعوى بحالتها التي كانت عليها قبل صدور الحكم المستأنف وأن المادة (220) من ذات القانون تنص على (تتظر المحكمة الاستئناف على أساس ما يقدم لها من بيانات ودفع وأوجه دفاع جديدة وما كان قد قدم من ذلك إلى محكمة أول درجة ...)

وعليه فإن المادتين المذكورتين تعطيان لمحكمة الاستئناف الحق في النظر في الدعوى من جميع الأوجه التي قدمت لها والتي قدمت لمحكمة الموضوع ولمحكمة الاستئناف وفقاً للمادة (223) أن تقضي بتأييد الحكم أو أن تلغيه أو تعدله أو تصدر حكماً جديداً طبقاً للقانون والبيانات وهذا ما قامت به محكمة الاستئناف وعليه فلا تشريب عليها عندما عدلت الحكم وفقاً للبيانات المقدمة أمام محكمة الموضوع.

أما بالنسبة لما ورد في الطعن بأن قانون العمل ينص على أن الأحكام الواردة فيه تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال فإن في ذلك قول صحيح إلا أن هذه الحقوق لا بد لكي ينالها العمال أن تكون مبنية على وقائع صحيحة تقتنع بها المحكمة ولا تُعطى لمجرد مطالبة العامل بها ما دام هذا العامل لم يقدم ما يؤيد مطلبه بها.

أما القول بأن محكمة الاستئناف أخطأت عندما خطأت محكمة أول درجة كونها لم تقتنع بوجود خسائر في الشركة لأن الشركة ما تزال تعمل ولم تغلق فإن الخسائر التي تقع فيها المؤسسات تعالج من خلال إجراءات تقوم بها الشركة لمعالجة هذه الخسائر من بينها الاستغناء عن بعض موظفيها وتقليص حجم المصروفات أو تغيير في الإدارة وليس بالضرورة أن تغلق المؤسسة أو الشركة لوجود خسائر ما دام يمكن تلافي ذلك من خلال بعض الإجراءات التي تقوم بها الشركة من أجل معالجة هذه الخسائر، وعليه فإن المطاعن التي أوردها الطاعن في طعنه لم تنل شيئاً من الحكم المطعون فيه الأمر الموجب لرفض الطعن.

فلهذه الأسباب...

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام الطاعن بالرسوم والمصاريف وثلاثمائة شيكل أتعاب محاماة.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2009/10/21.

عضو عضو عضو رئيس المحكمة

السابقة القضائية رقم 17

المبدأ القانوني :

ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة أن تقدير الدليل هو ما تستقل به محكمة الموضوع ولها سلطة الأخذ بما تظمن إليه من الأدلة واطراح ما عداها بلا معقب طالما أن حكمها يقوم على أسباب سائغة مستخلصة بوجه سليم من أوراق الدعوى

بسم الله الرحمن الرحيم

لدى المحكمة العليا بغزة

بصفقتها محكمة نقض

في الطعن رقم 2009/158

أمام السادة القضاة: المستشار/ عادل خليفة رئيساً وعضوية المستشارين / محمد أبو عمارة وفاطمة المخللاتي وعبد الفتاح الأغا وأكرم كلاب.

سكرتارية: هناء ماضي

الطاعن: عبد الحميد محمد رجب فارس - غزة.

وكيله المحامي/ ناظم عويضة.

المطعون ضده : بنك القدس - غزة.

وكلاؤه المحامون/ شرحبيل الزعيم وشركاه.

الحكم المطعون فيه:

هو الحكم الصادر بتاريخ 2009/6/7م من لدن محكمة الاستئناف بغزة في الاستئناف رقم (2008/351 و 2008/371) والقاضي بالأغلبية بقبول الاستئنافين شكلاً وفي الموضوع برفضهما وتأيد الحكم المستأنف وإلزام كل طرف بما أداه من رسوم ومصاريف وأتعاب محاماة.

تاريخ تقديمه: 2009/7/16

جلسة يوم: 2011/11/30

// قرار //

بعد الاطلاع على الأوراق وتدقيقها والمداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن حاز أوضاعه الشكلية فهو مقبول شكلاً.

وحيث أن وحيز وقائع النزاع كما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر أوراق الطعن أن الطاعن/ عبد الحميد محمد رجب فارس - من غزة قد أقام الدعوى رقم 2007/491 لدى محكمة بداية غزة اختصم فيها بنك القدس للتنمية والاستثمار - فرع غزة بصحيفة دعوى أودعها لدى قلم كتاب المحكمة مطالباً بتعويض عطل وضرر عن حقوق عمالية بمبلغ 326887 دولار أمريكي استناداً إلى ما يدعيه في صحيفة دعواه التي طلب بموجبها الحكم على المدعى عليه بأن يدفع للمدعي المبلغ المذكور أعلاه مربوط بالفائدة القانونية ابتداء من 2007/8/16م موعد تبليغ المدعى بقرار الفصل وحتى تاريخه ودفع مستحقاته وأتعاب المحاماة التي تراها المحكمة عادلة.

وحيث أن محكمة بداية غزة وبعد اطلاعها على أوراق الدعوى ومستنداتها وبعد سماعها للبيانات حكمت بجلسة 2008/11/16م بإلزام المدعى عليه/ بنك القدس للتنمية والاستثمار فرع غزة بدفع مبلغ وقدره 98633 دولار أمريكي ثمانية وتسعون ألف وستمائة وثلاثة وثلاثون دولار أمريكي للمدعي/ عبد الحميد محمد رجب فارس عن حقوقه العمالية وتضمنين المدعى عليه بالرسوم والمصاريف ومائتي شيكل أتعاب محاماة.

وحيث أن حكم محكمة أول درجة لم يلق قبولاً لدى الطاعن المستأنف/ عبد الحميد محمد رجب فارس فبادر بتاريخ 2008/12/3م باستئنافه لدى محكمة الاستئناف بغزة في الاستئناف رقم 2008/351 كما بادر المطعون ضده (المدعى عليه) بتاريخ 2008/12/16م باستئنافه لدى ذات المحكمة في الاستئناف رقم 2008/371 وبتاريخ 2009/3/15م قررت محكمة الاستئناف ضم الاستئناف رقم 2008/371 إلى الاستئناف رقم 2008/351 لوحدة السبب والأطراف والموضوع وبتاريخ 2009/6/7م حكمت المحكمة بالأغلبية بقبول الاستئنافين شكلاً وفي الموضوع برفضهما وتأييد الحكم المستأنف وإلزام كل طرف بما أداه من رسوم ومصاريف وأتعاب محاماة.

وحيث أن حكم محكمة الاستئناف لم يصادف قبولاً لدى الطاعن فبادر بتاريخ 2009/7/16م بالطعن فيه بطريق النقض بالطعن الراهن لمخالفة الحقائق القضائية والواقعية الثابتة في أوراق الدعوى وللخطأ في الاستدلال والاستنتاج القانوني

والواقعي والخطأ في تطبيق قانون العمل وتفسيره وانتهى في ختام صحيفة الطعن إلى إجابة طلباته الواردة فيه.

وحيث أنه بتدقيق الأوراق ترى هذه المحكمة أنه لما كانت المادة 1/223 تنص على: تقرر المحكمة قبول الاستئناف شكلاً إذا استوفى شروطه القانونية ثم تنظر في الموضوع ولها أن تقضي بتأييده مع بيان الأسباب وتنص المادة 225 من ذات القانون على أن للخصوم حق الطعن بطريق النقض في الأحكام النهائية الصادرة عن محاكم الاستئناف إذا كان الطعن مبنياً على مخالفة للقانون أو خطأ في تطبيقه أو في تأويله وتنص المادة 226 من ذات القانون على أنه يجوز للخصوم أن يطعنوا بطريق النقض في أي حكم نهائي في الأحوال الآتية:

1. إذا وقع بطلان في الحكم أو بطلان في الإجراءات أثر في الحكم.
2. إذا تناقض الحكم المطعون فيه مع حكم سابق حاز قوة الأمر المقضي فيه وصدر بين الخصوم أنفسهم وبذات النزاع، لذلك فإنه وبالرد على الوجهين الأول والثاني من أوجه الطعن فهما في غير محلهما كونهما لا يقعان ضمن أسباب الطعن المنصوص عليها سواء في المادة 225 أو المادة 226 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001، وإن كلاً من الوجهين المذكورين عبارة عن جدل في أمور واقعية وفي البيانات فإن الثابت وما استقر عليه قضاء هذه المحكمة أن تقدير الدليل هو ما تستقل به محكمة الموضوع ولها سلطة الأخذ بما تطمئن إليه من الأدلة واطراح ما عداها بلا معقب طالما أن حكمها يقوم على أسباب سائغة مستخلصة بوجه سليم من أوراق الدعوى، الأمر الذي يكون معه أن الوجهين الأول والثاني من أوجه الطعن مردود عليهما (انظر 2002/25 نقض غزّة).

وعن الوجه الثالث والأخير من أوجه الطعن فهو أيضاً في غير محله وأن محكمة الاستئناف قد ردت على هذا السبب رداً سائغاً وقانونياً وأن هذه المحكمة تأخذ بأسباب محكمة الاستئناف كون الحكم الطعين وما حصله من وقائع الدعوى يستوجب إنزال صحيح القانون الذي أنزله هذا الحكم على تلك الوقائع ومن ثم يكون هذا الوجه من أوجه الطعن مردود عليه، وأن محكمة الاستئناف بما لها من رقابة قانونية وموضوعية على حكم محكمة أول درجة ردت على ذلك رداً سائغاً.

وحيث أنه لما فات فإن الحكم المطعون فيه لم يقع فيه بطلان في الحكم أو بطلان في الإجراءات أثر في الحكم ولم يخطئ في تطبيق القانون ولا في تفسيره وتأويله وجاء الحكم الطعين متفقاً وما هو ثابت في الأوراق ويتطابق مع القانون.

وحيث أن أوجه الطعن الواردة في صحيفة الطعن مبنية على المغالطات وتفتقر إلى الحجج القانونية التي يجوز فيها للخصوم الطعن بطريق النقض طبقاً للمادتين 225 و 226 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001 مما بات من المتعين القضاء برفض الطعن مع تضمين الطاعن بالرسوم والمصاريف.

وحيث أنه متى كان ذلك،،
فلهذه الأسباب،،

بسم الله

ثم

بإسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه مع إلزام الطاعن بالرسوم والمصاريف وثلاثمائة شكيل أتعاب محاماة
حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2011/11/30

عضو عضو عضو رئيس الهيئة

السابقة القضائية رقم 18

المبدأ القانوني :

1. المادة 6 من قانون العمل اعتبر الأحكام الصادرة بموجب هذا القانون هو الحد الأدنى الذي لا يجوز التنازل عنه ، بالتالي إذا وجد قانون آخر أو تنظيم آخر ينظم علاقة العامل برب العمل أصلح للعامل ، فيجب تطبيق هذا النظام ، النظام في البنوك يعتبر السنة 15 شهراً للعامل فكان يتوجب على محكمة الموضوع أن تحتسب السنة 15 شهراً في احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة
2. تقدم الطاعن بإسقالته لرب العمل بناء على أساس احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة 200% تعتبر موافقة من الطاعن على احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2009/173

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين /
عادل خليفة ومحمد

الدريوي ومحمد أبو عمارة ومسعود الحشاش.

سكرتارية: هناء ماضي

الطاعن: معروف رشدي حرز الله- وكيله المحامي / خميس
القديري.

المطعون ضده : البنك العقاري المصري فرع غزة ويمثله السيد/ المدير
العام أحمد علي العروسي

وكيله المحامي/ شرحبيل الزعيم.

الحكم المطعون الحكم الصادر من محكمة الاستئناف بغزة بتاريخ
2009/7/14 والقاضي بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع
فيه:
برفضه وتأيد الحكم المستأنف.

تاريخ تقديمه: 2009/7/23

جلسة يوم: الأربعاء 2010/1/6

الحضور: حضر وكلاء الطرفين.

// القــــــــــــــــرار //

بعد الاطلاع على الأوراق والمستندات وتدقيقها والمداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن وقائع الدعوى تتلخص في أن الطاعن (المدعي) اختصم المطعون ضده (المدعى عليه) مطالباً إياه بدفع حقوقه المالية عن الفترة التي عملها لديه والبالغة (91504) دولار أمريكي مع ربط هذا المبلغ بالفائدة القانونية من تاريخ الاستحقاق حتى الوفاء التام وإلزام المطعون ضده (المدعى عليه) بالرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

وحيث أن المطعون ضده (المدعى عليه) رد بلائحة جوابية بواسطة وكيله أنكر فيها الدعوى جملة وتفصيلاً وأن المدعي سبق وأن تقدم بإستقالته من البنك وأن الطاعن تميز بضعف الإدارة وعدم الحرص على العمل الأمر الذي يؤثر على البنك وطالب في نهايتها برد الدعوى وتضمين المدعي بالرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

وحيث أن محكمة الموضوع وبعد سماعها لبيانات الطرفين أصدرت بتاريخ 2009/4/13 حكماً بإلزام المطعون ضده (المدعى عليه) بدفع مبلغ وقدره (44091) دولار أمريكي للمدعي مقابل كافة حقوقه العمالية مع ربط المبلغ بجدول غلاء المعيشة من تاريخ الحكم وحتى الوفاء التام وإلزام المدعى عليه بالرسوم والمصاريف ومبلغ خمسمائة شيكل أتعاب محاماة.

وحيث أن هذا الحكم لم يلق قبولاً لدى الطاعن فبادر بإستئنافه أمام محكمة الاستئناف بالإستئناف رقم 2009/180 ناعياً عليه التناقض في حيثيات الحكم فيما أقرت المحكمة بتطبيق نص المادة 47 من قانون العمل المعمول به على هذه الدعوى في حين حكمت المحكمة بحقوق المستأنف على أساس (200%) بدل مكافأة نهاية الخدمة ولم تطبق نص المادة 47 من حيث احتساب بدل فصل تعسفي وأن المحكمة لم تلتفت لنص المادة 14 من المجلة العدلية (لا مساع للإجتهد في مورد النص) وكذلك استئنفت محكمة الموضوع بيناته وأن هناك فساد في الاستدلال في احتساب

الأجر الشهري للمستأنف كما نعى على الحكم المستأنف مخالفته للقانون والسوابق القضائية وطالب في نهاية استئنافه فسخ حكم محكمة أول درجة والحكم بدفع مبلغ (91504) دولار أمريكي مع ربطه بجدول غلاء المعيشة وإلزام المستأنف ضده بالرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

كما أن المطعون ضده (المدعى عليه) لم يرق له هذا الحكم فبادر أيضاً بإستئنافه أمام محكمة الاستئناف في الاستئناف رقم 205/2009 ناعياً عليه مخالفته للقانون والسوابق القضائية حيث أخطأت في احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة ب (200%) في حين كان عليها أن تحتسب شهر عن كل سنة استناداً لنص المادة (45) من قانون العمل رقم 3 لسنة 2000 ، كما أخطأت محكمة الموضوع عندما احتسبت 18 يوم بدل إجازات في حين أن المدة هي 9 أيام فقط ، كما أن محكمة الموضوع أخطأت عندما ربطت المبلغ المحكوم به بجدول غلاء المعيشة دون أن يطلب منها ذلك والتمس في نهاية لائحة استئنافه بتعديل الحكم المستأنف ليصبح المبلغ (24868) دولار أمريكي وإلزام المستأنف ضده بالرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

وحيث أن محكمة الاستئناف وبعد اطلاعها على الأوراق والمستندات والمرافعات أصدرت حكماً بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضهما وتأييد الحكم المستأنف وإلزام كل طرف ما أداه من رسوم ومصاريف استئنافه.

وحيث أن حكم محكمة الاستئناف لم يلق قبولاً لدى الطاعن فبادر بالطعن فيه أمام محكمة النقض بالطعن الراهن رقم 173/2009 ناعياً عليه بالتالي:

(1) أن المادة 6 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 نصت على أن الأحكام الواردة في هذا القانون تمثل 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 وبالتالي كان يتوجب على المحكمة أن تأخذ بالتنظيم الخاص المعمول به في جميع البنوك وذلك باحتساب السنة 15 شهراً وليس 12 شهراً.

2) أنه ترسخ لدى المحكمة قناعة بأنه يوجد فصل تعسفي من قبل رب العمل للعامل ولكنها لم تأخذ به واحتسبت مكافأة نهاية الخدمة (200%) بدلاً من احتساب بدل الفصل التعسفي ، كما أن الحكم جاء مجحفاً بحقوق الطاعن ، وأن محكمة الموضوع وقعت في تناقض عندما قالت تولد لدى المحكمة قناعة بأن تحتسب للمدعي مكافأة نهاية خدمة المدعي على أساس 200% على ألا يحسب بدل الفصل التعسفي وهذا تناقض وقعت فيه محكمة الموضوع والتمس في نهاية طعنه بنقض الحكم المستأنف والحكم بما ورد في لائحة الدعوى الأصلية على أساس الفصل التعسفي.

و أن المطعون ضده وبواسطة وكيله رد بلائحة جوابية جاء فيها أن الحكم المطعون فيه صحيحاً وسليماً ويتفق مع أحكام القانون وأن الطعن غير مقبول لعدم قيامه على أسباب المادة 225 و 226 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001 وأن الطعن غير مقبول لعدم قيامه على أسباب واضحة ومحددة طبقاً للمادة 4/228 من القانون المذكور وأن الطعن قدم بصورة موجزة ولم يحصل الطاعن على إذن بتقديم طعن مفصل ومع ذلك تقدم بطعن مفصل ، كما أن الطعن غير مقبول لأنه لم يرد في قانون العمل استثناءات على احتساب السنة 12 شهراً، كما أنه لا يجوز التدخل في قناعة المحكمة وطالب في نهاية لائحته الجوابية بعدم قبول الطعن لعدم قيامه على أسباب المواد 225 و 226 و 228 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001 وإلزام الطاعن بالرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

وحيث أن هذه المحكمة وبعد تدقيقها للأوراق والمستندات ترى أنه بالنسبة:-

3. لما جاء في البند الأول من لائحة الطعن من أن المادة 6 من قانون العمل اعتبر الأحكام الصادرة بموجب هذا القانون هو الحد الأدنى الذي لا يجوز التنازل عنه فهذا قول صحيح ومتفق مع نص المادة السادسة من قانون العمل وبالتالي إذا كان يوجد قانون آخر أو تنظيم آخر ينظم علاقة العامل برب العمل أصلح للعامل فيجب تطبيق هذا النظام.

ولما كان هذا نظام في البنوك يعتبر السنة 15 شهراً للعامل فكان يتوجب على محكمة الموضوع أن تحتسب السنة 15 شهراً في احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة وبالتالي فإن هذا الطعن في محله وبالتالي يكون بدل مكافأة نهاية الخدمة: الراتب الشهري = \$1699 × 15 شهر (سنة البنك) × 12 شهر (السنة العادية) = 2123.75 دولار أمريكي بدل مكافأة نهاية الخدمة = \$ 2123.75 × 2 شهر × 12 سنة = 50970 دولار أمريكي.

4. أما بالنسبة لما جاء في البند الثاني بخصوص الفصل التعسفي فالواضح من خلال أوراق ملف الدعوى أن الطاعن تقدم بإستقالته لرب العمل بناء على أساس احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة 200% وبالتالي توجد موافقة من الطاعن على احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة طبقاً لعرض المطعون ضده وبالتالي فإن احتساب محكمة الموضوع لبدل مكافأة نهاية الخدمة بواقع 200% لا يشوبه خطأ قانوني طالما ارتضى الطاعن عرض رب العمل وبالتالي فإن هذا الطعن في غير محله. وحيث أنه متى ثبت ذلك وحيث أن موضوع الدعوى صالح للفصل فيه طبقاً لنص المادة 337 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001.

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه والحكم بإلزام المطعون ضده/ البنك العقاري المصري العربي فرع غزة ويمثله مديره العام السيد/ أحمد علي العروسي بدفع مبلغ وقدره (\$ 60075.25) ستون ألف وخمسة وسبعون دولار أمريكي وخمسة وعشرون سنناً للطاعن/ معروف رشدي حرز الله مقابل كافة حقوقه العمالية عن المدة التي عمل فيها الطاعن لدى المطعون ضده ، وإلزام المطعون ضده بالرسوم والمصاريف وخمسمائة شيكل أتعاب محاماة.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2010/1/6

عضو عضو عضو عضو رئيس المحكمة

السابقة القضائية رقم 19

المبدأ القانوني :

يجب على المحكمة احتساب كسور السنة في مكافأة نهاية الخدمة تنفيذاً لنص القانون في المادة (45) من قانون العمل.

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفقتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2009/248

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين /
عادل خليفة ومحمد الدريوي ومحمد أبو عمارة و مسعود الحشاش.
سكرتارية: هناء ماضي
الطاعن: محمد رشاد حامد المبيض - وكيله المحامي/ محمد داوود.
المطعون ضده: البنك العقاري المصري .
وكلاؤه المحامون/ شرحبيل الزعيم وعبلة أبو جميزة ومصطفى طوطح ورامي
اشتوي.

الحكم المطعون هو الحكم الصادر بتاريخ 2009/10/6 من محكمة الاستئناف
بغزة في الاستئناف رقم 2009/32 و 2009/33 والقاضي
بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم
المستأنف ليصبح المبلغ المحكوم به إلزام المستأنف ضده
/البنك العقاري بدفع مبلغ وقدره (13576) ثلاثة عشر ألف
 وخمسمائة وستة وسبعون دولار أمريكي للمستأنف / محمد
رشاد حامد المبيض كتعويض كامل وشامل عن حقوقه
العملية موضوع هذا الاستئناف وتأييد الحكم المستأنف فيما
عدا ذلك وإلزام كل طرف ما أداه من رسوم ومصاريف
استئنافه.

تاريخ تقديمه: 2009/11/12

جلسة يوم: الأربعاء 2010/7/14

الحضور: حضر وكلاء الطرفين.

// القرار //

بعد الاطلاع على الأوراق والمستندات والمداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن واقعة الدعوى تخلص في أن الطاعن أقام الدعوى رقم 2007/234 يطالب فيها المطعون ضده بدفع مبلغ (30019.59) دولار أمريكي وهذا المبلغ مقابل حقوقه العمالية والتي تتكون من بدل نهاية خدمة وبدل إجازات وبدل مهلة قانونية وبدل فصل تعسفي ومكافأة ثلاثة شهور ومتأخرات ثلاثة أيام ومدخراته لدى المدعى عليه.

وحيث أن محكمة بداية غزة حكمت للمدعي (الطاعن) بمبلغ (26989) وبعشرة في المائة أتعاب محاماة وهذا المبلغ مفصلاً كما يلي:

(4471) دولاراً بدل مكافأة نهاية خدمة، و (3975) دولاراً بدل إجازات، و (3975) دولاراً بدل مهلة، و (8972) دولاراً بدل فصل تعسفي ، و (265) دولاراً بدل راتب يومي ، و (5361) دولاراً مدخرات له لدى البنك، مؤسسة حكمها على أن الطاعن استقال مجبراً من البنك وبالتالي اعتبرته من قبيل الفصل التعسفي. وحيث أن هذا الحكم لم يرق للطرفين فقام كل منهما بالطعن فيه أمام محكمة الاستئناف وأسس الطاعن استئنافه رقم 2009/32 على أن محكمة الموضوع أخطأت عندما لم تحتسب بدل مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمادة 45 من قانون العمل والمادة 47 في عدم احتساب المهلة القانونية وعندما لم تحتسب راتبه على أساس أنه يتقاضى (15) راتب سنوياً وعندما لم تربط المبلغ بالفائدة القانونية ولم تحكم بـ 13% أتعاب محاماة.

أما الاستئناف المقدم من المطعون ضده رقم 2009/33 فعاب على حكم محكمة الموضوع الخطأ ومخالفة القانون والسوابق القضائية عندما حكمت ببطل الفصل التعسفي وأنها لم تلتفت إلى أن الطاعن ارتكب مخالفات إدارية كان آخرها اختلاس (100000) دولار أمريكي وعندما حكمت بـ 10% أتعاب محاماة.

وحيث أن محكمة الاستئناف حكمت بتعديل المبلغ المحكوم به على النحو التالي:

1. تعديل مبلغ مكافأة نهاية الخدمة إلى راتب شهر فقط.
2. خصم مبلغ بدل الفصل التعسفي وبدل المهلة القانونية لثبوت أن المطعون ضده قام بتوجيه كتاب للطاعن بإيقافه عن العمل لحين التحقيق معه إلا أن الطاعن ترك العمل بمجرد استلامه للكتاب دون أن يقوم بإشعار المطعون ضده وكذلك بسبب المخالفة الإدارية التي قام بها الطاعن عندما سحب (100000) دولار دون إذن الإدارة .

- ورفضت محكمة الاستئناف الحكم على أساس أن الراتب السنوي هو (15) شهراً وليس (12) شهراً مؤسسة ذلك على أن قانون العمل يعتبر السنة (350) يوماً وأن العامل يستحق راتب شهر بدل مكافأة نهاية الخدمة وردت على مطالبة الطاعن بالفائدة القانونية بأن ذلك يتنافي مع مبادئ الشريعة الإسلامية التي هي مصدر رئيس للتشريع كما نص على ذلك القانون الأساسي للسلطة الفلسطينية.

وحيث أن هذا الحكم لم يرق للطاعن فبادر بالطعن فيه أمام هذه المحكمة ناعياً عليه أن محكمة الاستئناف خالفت القانون عندما لم تحتسب كسور السنة في احتساب نهاية الخدمة وعندما لم تحتسب بدل الفصل التعسفي والمهلة القانونية ذلك أن البيانات أثبتت أن المطعون ضده أجبر الطاعن على الاستقالة وأن هذا بمثابة فصل وأما الاختلاس الذي ذكرت محكمة الاستئناف أن لديها قناعة به فإنه لا يوجد في الأوراق أية بينة عليه ولا يوجد شكوى لدى النيابة.

وحيث أن هذه المحكمة وبعد أن دققت الأوراق والمستندات ترى :

1. أن الطاعن محق فيما أورده في البند الثاني من طعنه حول عدم احتساب مكافأة نهاية الخدمة وأن محكمة الاستئناف خالفت القانون في المادة (45) من قانون العمل والتي نصت صراحة على احتساب كسور السنة في مكافأة نهاية الخدمة.

وعليه ترى هذه المحكمة إضافة بدل كسور السنة إلى مكافأة نهاية الخدمة ليصبح مبلغ المكافأة (4637) دولار أمريكي بدلاً من (3975) دولار أمريكي.

2. أن محكمة الاستئناف قد أصابت كبد الحقيقة عندما لم تحكم ببطلان المهلة القانونية إذ أن الثابت أن المطعون ضده قام بتوجيه كتاب

للطاعن بإيقافه عن العمل وأن الطاعن قام مباشرة بتقديم الاستقالة وترك العمل.

3. أن الطاعن لا يستحق بدل فصل تعسفي كونه قدم استقالته المكتوبة ولا يوجد في الأوراق ما يؤكد أنه تعرض للإكراه بل أن الاستقالة تمت بناء على اتفاق بين الطاعن والمطعون ضده وذلك حسب إدعاء الطاعن في مرافعاته.

وعليه فإن هذه المحكمة ترى أن الطاعن يستحق حقوق عمالية عن الفترة التي عملها لدى المطعون ضده على النحو التالي:

بدل مكافأة نهاية خدمة عن 14 شهر = $3975 \times 14 = 4637$ دولار أمريكي.

بدل إجازات سنوية = 3975 دولار أمريكي .

بدل راتب لمدة يومين = $3975 \times 2 = 265$ دولار أمريكي.

مدخرات للطاعن لدى المطعون ضدها = 5361 دولار أمريكي.

المجموع = (14238) دولار.

$$\frac{14}{12} \quad \frac{2}{30}$$

لهذه الأسباب...

بسم الله

ثم باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه والحكم بإلزام المطعون ضده البنك العقاري المصري العربي بدفع مبلغ وقدره (\$14238) أربعة عشر ألف ومائتين وثمانية وثلاثون دولاراً أمريكياً للطاعن/ محمد رشاد حامد المبيض مع إلزام المطعون ضده بالرسوم والمصاريف و10% أتعاب محاماة من المبلغ المحكوم.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2010/7/14

عضو عضو عضو رئيس المحكمة

السابقة القضائية رقم 20

المبدأ القانوني :

مبدأ العقد شريعة المتعاقدين يطبق على المتعاقدين وليس على الغير حيث أنه لا يجوز الاتفاق على خلاف القانون ، حقيقة الأجر الذي يتقاضاه العامل وهو غير متعاقد في بوليصة التأمين ذلك يعتبر مخالفة للقانون وفيه إهدار لحقوق العامل وابتعاد عن العدالة والإنصاف وكذلك الحال بالنسبة لأيام الجمع فالقانون أعطي الحق للعامل بتقاضى أجرها وهي بالتالي جزء لا يتجزأ من مجموع الأجر الذي تحتسب عليه حقوق العامل

بسم الله الرحمن الرحيم
لدى المحكمة العليا بغزة
بصفتها محكمة نقض
في الطعن رقم 2009/261

أمام السادة القضاة: المستشار/عبد الرؤوف الحلبي رئيساً وعضوية المستشارين /
عادل خليفة ومحمد الدريوي ومحمد أبو عماره و مسعود الحشاش.
سكرتارية: هناء ماضي
الطاعنة: شركة المجموعة الأهلية للتأمين ويمثلها رئيس مجلس
الإدارة د. محمد السبعوي .

وكيله المحامي/ عبد الرؤوف القرم

- المطعون ضدهما: 1. محمود سعد طه الفرا – خانيونس .
وكيلاه المحاميان/ حافظ شراب ويحيى شبير أنور عثمان عاشور .
2. أنور عثمان عاشور- وكيله المحامي/ زياد النجار

الحكم المطعون هو الحكم الصادر في الاستئناف رقم 2009/65+2009/58
من لدن محكمة الاستئناف بغزة بتاريخ 2009/10/14
فيه:
والقاضي بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم
المستأنف ليصبح الزام المستأنفة/ شركة المجموعة الأهلية
للتأمين وأنور عثمان عاشور متكافلين متضامنين بدفع مبلغ

وقدره (80738.5 شيكل) للمستأنف ضده الأول / محمود سعد
طة الفرا كتعويض كامل وشامل عن الحادث موضوع هذا
الاستئناف وإلزام كل طرف ما أداه من الرسوم والمصاريف
وخمسمائة شيكل أتعاب محاماة

تاريخ تقديمه: 2009/11/22

جلسة يوم: 2010/6/28

الحضور: حضر وكلاء الطرفين.

// القرار //

بعد الاطلاع على الطعن والأوراق والمداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن قد استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن واقعة الدعوى تخلص في أن المطعون ضده الأول (المدعي) قد تعرض
لحادث عمل لدى المطعون ضده الثاني وذلك بتاريخ 2006/11/21 أدخل على
أثرها المستشفى وخضع لعمليات طارئة وخرج من المستشفى في 2006/1/29 وقد
عرض على القمسيون الطبي الذي أعطاه نسبة عجز 19% عجز وظيفي دائم.
وحيث أن المطعون ضده الأول (المدعي) تقدم بالدعوى رقم 2007/13 ضد
الطاعن والمطعون ضده الثاني أمام محكمة بداية خانيونس ، وقد ردت الطاعنة (المدعى عليها الأولى) بلائحة جوابية بأنها في حالة ثبوت المسؤولية سوف تدفع
التعويض للمصاب طبقاً لقانون العمل رقم 7 لسنة 2000 وفقاً لوثيقة التأمين وطالب
في نهايتها برد دعوى المدعي واحتياطياً احتساب الأجر على أساس عشرون شيكل
أجر يومي للمصاب مع إعمال مبدأ الحكم ببذل الدفع الفوري بنسبة 50% ، كما رد
المدعى عليه الثاني بلائحة جوابية بأنه لا ينكر الحادث وأن المدعي مؤمن عليه لدى
المدعى عليها الأولى (الطاعنة) وأنه غير مسئول عن دفع التعويض والتمس في
نهايتها برد الدعوى عنه.

وحيث أن محكمة الموضوع وبعد سماعها لبيانات الطرفين والاطلاع على المذكرات
القانونية الختامية حكمت بإلزام الطاعنة والمطعون ضده الثاني صاحب العمل بدفع
مبلغ (47889.5) شيكل بعد أن خصمت من مبلغ التعويض 30% بدل دفع فوري.

وحيث أن هذا الحكم لم يرق للطاعة وللمطعون ضده الأول فقد بادرت الطاعة بإستئنافه أمام محكمة الاستئناف الذي تحت رقم 2009/58 ناعياً عليه مخالفته للقانون نصاً وروحاً على التفصيل الوارد في لائحة الاستئناف. كما أن المطعون ضده الأول تقدم بإستئنافه رقم 2009/65 ناعياً على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون عندما خصمت محكمة الموضوع بدل دفع فوري بنسبة 30%.

وحيث أن محكمة الاستئناف بعد سماعها لمرافعة الطرفين والاطلاع على الأوراق والمداولة قانوناً أصدرت بتاريخ 2009/3/5 حكمها بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المستأنف ليصبح إلزام الطاعة (المستأنفة) والمطعون ضده الثاني متكافلين متضامين بدفع مبلغ وقدره (80738.5) شكيل وإلزام كل طرف ما أداه من رسوم ومصاريف وخمسمائة شكيل أتعاب محاماة.

وحيث أن حكم محكمة الاستئناف لم يلق قبولاً لدى الطاعة فبادرت بالطعن فيه أمام محكمة النقض بالطعن رقم 2009/261 ناعية عليه مخالفة القرار المطعون فيه للقانون وأنه جاء معيباً ومجحفاً لروح العدل والإنصاف.

وحيث أن هذه المحكمة وبعد تدقيقها للأوراق والمستندات توصلت إلي أن حكم محكمة الاستئناف قد جاء سليماً ومطابقاً للقانون وللسوابق القضائية وفسرت النقاط التي جاءت في الطعن ما عدا نقطة الخطأ الحسابي الذي وقعت فيه عندما جمعت مبالغ التعويض

وإن هذه المحكمة تضيف إلي أسباب محكمة الاستئناف أن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين يطبق على المتعاقدين وليس علي الغير وقد بينت محكمة الاستئناف ذلك عندما أعطت الحق للطاعة (المستأنفة) بالرجوع علي المتعاقد معها، حيث أنه لا يجوز الاتفاق علي خلاف القانون وحقيقة الأجر الذي يتقاضاه العامل وهو غير متعاقد في بوليصة التأمين فإن ذلك يعتبر مخالفة للقانون وفيه إهدار لحقوق العامل وابتعاد عن العدالة والإنصاف وكذلك الحال بالنسبة لأيام الجمع فالقانون أعطي الحق للعامل بتقاضى أجرها وهي بالتالي جزء لا يتجزأ من مجموع الأجر الذي تحتسب عليه حقوق العامل وأما ما تقترحه الطاعة من أنها تلتزم بتقديم كفالة تضمن للعامل راتب شهري كأنه لم يصب فإن هذه المحكمة ملزمة بتطبيق نصوص قانون العمل التي تحكم الواقعة.

أما بالنسبة لما وقعت فيه محكمة الاستئناف من خطأ حسابي فإن هذه المحكمة وبعد أن دقت في ذلك ترى أنه بمقدور الطاعة اللجوء إلى محكمة الاستئناف وفقاً للمادة (183) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية لتصحيح الخطأ المادي. وعليه فإن الطعن المقدم من الطاعة لم ينل من الحكم المستأنف وليس فيه أي خطأ في تطبيق القانون أو تأويله أو مخالفته للقانون ولم يقع بطلان فيه أو في الإجراءات أثرت في الحكم وأن الحكم المطعون فيه لم يتناقض مع حكم سابق حاز قوة الأمر المقضي فيه.. فل هذه الأسباب.

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام الطاعة بالرسوم والمصاريف.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2010/6/28

عضو عضو عضو رئيس المحكمة

// القرار //

بعد الاطلاع على الأوراق تدقيقاً والمداولة قانوناً.

وحيث أن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث أن واقعة الطعن وكما يبين من سائر أوراق الطعن أن الطاعنة أقامت الدعوى رقم 2003/616 لدى محكمة صلح خانيونس مستأدية المدعى عليها المطعون ضدها جمعية الحنان الخيرية مبلغ 11960.5 دولار أمريكي كحقوق عمالية استناداً إلى ما تدعيه الطاعنة بلائحة دعواها.

وحيث أن محكمة صلح خانيونس بصفتها محكمة موضوع وبعد أن استمعت إلى بيانات الطرفين قضت بتاريخ 2009/3/30 برد الدعوى مع إلزامها بما أدته من رسوم ومصاريف.

وحيث أن الطاعنة لم يرق لها هذا الحكم فبادرت بالطعن فيه بالاستئناف مودعة لائحة استئناف رقم 2009/61 لدى محكمة بداية خانيونس بصفتها الاستئنافية.

وحيث أن محكمة بداية خانيونس بصفتها الاستئنافية قضت بتاريخ 2009/11/16 بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضه وتأيد الحكم المستأنف وتضمين المستأنف بالرسوم والمصاريف ومائة شكيل أتعاب محاماة مؤسسة حكمها على صحة وسلامة الحكم المستأنف الصادر عن محكمة الصلح وأن أسبابه هي أسباب سائغة وكاملة.

وحيث أن الطاعنة لم يرق لها هذا الحكم فبادرت إلى الطعن فيه أمام هذه المحكمة مؤسسة طعنها على أن الحكم جاء باطلاً لبطلانه في الإجراءات اثر في الحكم وذلك لمخالفة المواد 174/175 من قانون أصول المحاكمات رقم 2 لسنة 2001 للقصور في أسباب الحكم وأضاف وكيل الطاعنة أن المحكمة الاستئنافية جاء حكمها متناقضاً مع عدة أحكام صدرت على نفس الموضوع وأنها استثنت كافة بيانات الطاعنة التي أثبتت أن العلاقة بين الطاعنة والمطعون ضدها هي علاقة عمل منتظمة ومستمرة وثبت ذلك من خلال إيصالات القبض م/1 عدد 7 وبأن الطاعنة يتلقي رواتب شهرية وبإنتظام وأضاف أن الحكم المطعون فيه يشوبه فساد في الاسناد والخطأ في الاستدلال حين استندت إلى السابقة رقم 2002/103 كذلك أن الطاعنة هي عاملة والمطعون ضدها رب عمل وجهة اعتبارية وتتحمل المسؤولية كجهة تشغيل كانت تعمل الطاعنة من خلالها وانتهى بقوله أن الحكم المطعون فيه مجحفاً بحق الطاعنة والتمس قبول الطعن

شكلاً وفي الموضوع بإلغاء حكم محكمة البداية بصفتها الاستئنافية والحكم للطاعة بما ورد في لائحة الدعوى مع إلزام المطعون ضدها بالرسوم والمصاريف وأتعاب محاماة.

وحيث أن المطعون ضده لم يودع لائحة طعن جوابية.

وحيث أن المحكمة وبعد التدقيق في الأوراق يبين لها أن الحكم المطعون فيه جاء سليماً وفي محله وأن ما جاء في أسباب الطعن ليس جديراً بالرد عليها وأن ما جاء في حكم محكمة البداية بصفتها الاستئنافية هو تأييد لما جاء في أسباب محكمة الموضوع وأن محكمة الاستئناف لا عليها أن هي أيدت الحكم المتحصل من محكمة الموضوع والاستناد إلى ذات أسبابها والرجوع إليها دون إعادة وتكرار تلك الأسباب انظر الطعن رقم 2002/159 فليس في القانون ما يمنعها من اصدار حكمها أن تستند إلى الأسباب التي قام عليها الحكم الابتدائي متى رأت أن هذه الأسباب ما يغني عن ايراد أسباب جديدة وبذلك يكون الحكم مسبباً تسبباً كافياً

وحيث أن الحكم المطعون فيه جاء سليماً وفي محله في تأييدها لحكم محكمة أول درجة ذلك أنه وقد سبق في عدة أحكام وسوابق صادرة عن هذه المحكمة أن عمال البطالة لا يتمتعون بقانون العمل رقم 7 لسنة 2000 وبذلك تكون الطاعة قد خرجت عن كونها تعمل لدى رب عمل وبانتظام ويعقد عمل لأن الطاعة كانت تتقاضى راتبها من المشاريع من الدول المانحة مما يجعل طلبات ودعوى الطاعة في غير محلها. وحيث أنه لما كان ذلك فإن الطعن في غير محله مما ترى معه هذه المحكمة رفض الطعن وإلزام الطاعة بالرسوم والمصاريف. لذلك فلهذه الأسباب،،،

بسم الله

ثم

باسم الشعب العربي الفلسطيني

// الحكم //

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه وإلزام الطاعن بالرسوم والمصاريف.

حكماً نظر تدقيقاً وصدر في 2011/11/30

عضو عضو عضو رئيس الهيئة

القسم العاشر

مواضيع هامة اخرى

أولا العمل والاسلام

حث القرآن الكريم على العمل كما سيتضح مما يلي

1- الآية (105) من سورة التوبة " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين "

2- الآيات (39- 41) من سورة النجم : قال الله تعالى " وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى * وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى * ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى "

3- الآيات (7- 8) من سورة الزلزلة : قال الله تعالى " فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ "

4- الآية (32) من سورة الزخرف : قال الله تعالى " أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلْطَانًا وَرَحْمَةً رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ "

5- من الآية (10) من سورة الجمعة : قال الله تعالى : فانثشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله .

6- الآية (15) من سورة الملك : قال الله تعالى هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه ، وإليه النشور .

7- وعن التجارة : قال الله تعالى بالآية (29) من سورة النساء : يأبى الذين امنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل ، إلا أن تكون تجارة عن تراض بينك

8- وعن دفع الاجر قال الله تعالى بالآية (85) من سورة الاعراف (ولا تبخسوا الناس أشياءهم)

9- الآيات (1- 3) من سورة المطففين : قال الله تعالى (وَيَلِّ لِلْمُطَفِّفِينَ (1) الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ (2) وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ (3))

10- وعن مناسبة العمل للعامل فان الله جعل التكليف في دائرة التوسع والطاقة فقال الله تعالى بالآية (286) من سورة البقرة ((لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ) .

11- الآية (10) من سورة الاعراف : قال الله تعالى وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

12- نوه القرآن الكريم في مجال الصناعة بمادة الحديد بالآية رقم (25) من سورة الحديد (وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ) كما أشار إلى أن صناعة اللباس في قوله بالآية رقم (80) من سورة النحل (وَمِنْ أَصْوَافِهَا وَأَوْبَارِهَا وَأَشْعَارِهَا أَثَاثًا وَمَتَاعًا إِلَى حِينٍ) وبصناعة السفن بالآية رقم (37) من سورة هود (وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا) و قال تعالى عن الصناعة في الآية رقم (80) من سورة الانبياء : " وعلمناه صنعة لبوس لكم لتحصنكم من بأسكم فهل انتم شاكرون "، كما أشار إلى الزراعة بالآيات رقم (63-64) من سورة الواقعة {أَفَرَأَيْتُمْ مَّا تَحْرُثُونَ أَأَنْتُمْ تَزْرَعُونَهُ أَمْ نَحْنُ الزَّارِعُونَ}

13- الآية (27) من سورة الانفال : قال الله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) ولذلك فإن العامل يكون يعتبر عن الأخطاء الناشئة بسبب تقصيره أو خيانتة.

حث السنة الشريفة على العمل كما سيوضح مما يلي

1- في تفسير الآية 32 من سورة الزخرف " فأخبرنا سبحانه إن الإجارة (أي توظيف الأشخاص للعمل) أحد معاش الخلق إذ خالف بحكمته بين همهم وإرادتهم وسائر حالاتهم ، وجعل ذلك قواماً لمعاش الخلق ، وهو الرجل يستأجر الرجل...

ولو كان الرجل منا يضطرّ إلى أن يكون بناءً لنفسه أو نجاراً أو صانعاً في شيء من جميع أنواع الصنائع لنفسه... ما استقامت أحوال العالم بتلك ، ولا اتسعوا له ، ولعجزوا عنه ، ولكنه أتقن تدبيره لمخالفته بين همهم، وكلما يطلب مما تنصرف إليه همته مما يقوم نه بعضهم لبعض، وليسغني بعضهم ببعض في أبواب المعاش التي بها صلاح أحوالهم . "

2- عن الامام سعيد الخدري : " نهى رسول الله صلى الله عليه وسلم أن يُستعمل أجير حتى يُعلم ما أجرته "

- 3- عن المقدم رضي الله عنه عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : "ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده ، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده" صحيح البخاري .
- 4- وقد حذر الرسول صلى الله عليه وسلم بشدة من التسول فيما رواه عن عبد الله بن عمر : "ما يزال الرجل يسأل الناس حتى يأتي يوم القيامة وليس في وجهه مزعة لحم" صحيح مسلم .
- 5- وعن رافع بن خديج : سئل رسول الله صلى الله عليه وسلم : "أي الكسب أطيب ؟ قال : عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور" صحيح الجامع .
- 6- عن عبد الله بن عمر قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" صححه الالباني .
- 7- روى أنس بن مالك أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال "إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها فليفل" صحيح الجامع .
- 8- عن أنس بن مالك قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة إلا كان له به صدقة " صحيح البخاري ومسلم .
- 9- وعن التجارة ، وعن أبي سعيد الخدري أن الرسول صلى الله عليه وسلم قال : "التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء"
- 10- وعن الأجر قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (أعطوا الأجير أجره، قبل أن يجف عرقه) صححه الالباني .
- 11- وحث على دفع الأجور بموعدها فيروي البخاري أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال (قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره) .
- 12- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (ما أكل أحد طعاماً خيراً من أن يأكل من عمل يده) صححه الالباني في كتاب مشكلة الفقر .
- 13- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (من أمسى كالأل من عمل يده أمسى مغفوراً له)

14- يقول الرسول صلى الله عليه وسلم (رحم الله امرأً اكتسب طيباً) ، وقوله (نعم المال الصالح للرجل الصالح) صححه الالباني ، كما يقول عليه الصلاة والسلام (السؤال آخر كسب العبد) حسن في الادب المفرد ، وفي السنة (روحوا القلوب ساعة بعد ساعة فإن القلوب إذا كُنت عميت)

من أحكام العمل في الإسلام:

- على الدولة الإسلامية حماية الطبقة العاملة من البطالة والاستغلال ، كما أن عليها توفير فرص العمل حسب حاجة البلاد ، ووضع أحكام تحدد العلاقة بين العامل ورب العمل ، وتأمين مستقبل العمال ومسكنهم ، وتحديد ساعات العمل وأيام العطلة وحقوق التقاعد.
- لا تجوز السخرة إلا عندما يهدد الأمة خطر داهم ، مما يقتضي تعبئة طاقات البلاد كلها لدفع الضرر البالغ ، ولا يجوز تسخير الأطفال للشغل.
- الإسلام إذ يرفع من قيمة العمل يذم القعود عنه والإتكال على الآخرين ، طمعا في الصدقات والهبات التي يحصلون عليها عن طريق التسول مع ما في ذلك من مذلة ومهانة وإراقة لماء الوجه
- ضرب الإسلام أمثلة على نبل العمل وعلى سمو منزلته بالأنبياء وهم أفضل الخلق فقد مارسوا العمل ولم يجدوا حرجا في ذلك ، ، فقد كان آدم عليه السلام يعمل في الزراعة وداود عليه السلام في الحدادة ونوح عليه السلام في التجارة وموسى عليه السلام في الكتابة وسيدنا محمد صلى الله عليه وسلم في الرعي والتجارة ، كما أن من الصحابة الكرام من امتنن التجارة كأبي بكر الصديق ، والحدادة كحباب بن الارت والرعي كعبد الله بن مسعود، وصناعة الأحذية كسعد بن أبي وقاص والخدمة كبلال بن رباح والخياطة كالزبير بن العوام.

ثانيا إحصائيات

بيان عن العاملين الفلسطينيين من محافظات الضفة الفلسطينية في اسرائيل والمستوطنات للعام
2013 (موجب تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)

الربع الرابع لعام 2012	الربع الأول لعام 2013	الربع الثاني لعام 2013	الربع الثالث لعام 2013	الربع الرابع لعام 2013	الربع الأول لعام 2014	الربع الثاني لعام 2014	
87000	93000	96000	103000	105000	110300	109400	عدد العاملين في اسرائيل والمستوطنات
	%61	%57.60	%61	%60.90	%63	%60.6	قطاع البناء الأكثر استيعاب للعاملين بإسرائيل
	45000	48000	51100	51700	55500	57600	عدد العاملين بتصاريح
	30000	34000	34600	34300	38600	38000	عدد العاملين بدون تصاريح
	18000	14000	17600	18700	16200	13800	عدد العاملين ويحلون وثائق اجنبية أو اسرائيلية
16000	16000	20000	20000	19000	23200	24200	عدد العاملين بالمستوطنات
163.4 شيكل	167.6 شيكل	172.1 شيكل	178.9 شيكل	182.9 شيكل	182.6 شيكل	184.3 شيكل	متوسط الاجر اليومي للعاملين بإسرائيل والمستوطنات
41.1 ساعة	43.5 ساعة	43 ساعة	41.6 ساعة	41.8 ساعة	43.1 ساعة	43.4 ساعة	معدل ساعات العمل للعاملين بإسرائيل والمستوطنات
20 يوم	20.1 يوم	19.9 يوم	19.7 يوم	19.7 يوم	19.8 يوم	20.2 يوم	معدل ايام العمل الشهرية للعاملين بإسرائيل والمستوطنات

المشاركين في القوى العاملة
(موجب تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)

الربع الثاني من العام 2013	الربع الاول من العام 2014	الربع الرابع من العام 2013	الربع الثالث من العام 2013	الربع الثاني من العام 2013	الربع الاول من العام 2013		
1249100	1253600	1194000	1161000	1133000	1134000	فلسطين	عدد المشاركين في القوى العاملة
804600	812200	780000	761000	746000	750000	الضفة	
444500	441400	414000	400000	387000	384000	غزة	
						فلسطين	نسبة المشاركين في القوى العاملة
%46.4	%47.2	%45.7	%44.9	%44.4	%45	الضفة	
%44.7	%44.8	%42.4	41.4	%40.4	%40.5	غزة	
%71.7	%71.9	%70	%69.5	%68.7	%69	ذكور	
%19.4	%20.1	%18.3	%17.1	%16.6	%17.1	اناث	
%45.8	%46.3	%44.5	%43.6	%43	%43.4		نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الافراد 15 عام فاكثر
804200	814600	787000	780000	801000	768000	فلسطين	انخفاض عدد العاملين في فلسطين من الربع الاول 2012 الى الربع الاول 2013
7400	21500	22000	12000-	19000	31000-	الضفة	
17800-	6400	15000-	9000-	14000	10000	غزة	
%32.3	%32.6	%33.3	%33.6	%33.1	%34.4	الضفة	قطاع الخدمات
%56.6	%56.3	%54.9	%49.6	%50.2	%52.5	غزة	الاكثر استيعاب للعاملين
%22.4	%22.9	%23.1	%22.9	%22.5	%23.6	فلسطين	نسبة العاملين في القطاع الحكومي
%15.6	%15.9	%16.4	%17.1	%16.4	%16.6	الضفة	
%41	%40.9	%39.5	%36.2	%36.2	%39.3	غزة	

حقوق وامتيازات المستخدمين باجر في القطاع الخاص
(موجب تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)

الربع الثاني من العام 2014	الربع الاول من العام 2014	الربع الرابع من العام 2013	الربع الثالث من العام 2013	الربع الثاني من العام 2013	الربع الاول من العام 2013			
%26.3	%27.2	%28.3	%25.2	%26.0	%26.7		مستخدمون يعملون بعقود عمل	عقود العمل
%52.8	%49.6	%49.2	%56.6	%56.2	%52.1		مستخدمون يعملون بدون عقود عمل	
%20.9	%23.3	%22.5	%18.2	%17.8	%21.2		مستخدمون يعملون باتفاقيات عمل جماعية	
%19.1	%20.7		%19.6	%20.6	%21.3		مستخدمون يحصلون على مكافأة نهاية خدمة أو تقاعد	مكافأة نهاية الخدمة
%20.4	%22.1	%21.4	%21.2	%21.2	%22.2		مستخدمون يحصلون على اجازات سنوية براتب	الاجازات
%20.4	%22.3	%23.4	%22.2	%22.4	%22.6		مستخدمون يحصلون على اجازات مرضية براتب	
%37.6	%36.5	%34.3	%43.6	%41.6	%39.4		نساء يحصلن على اجازة امومة براتب	
%26.7	%27.6	%27.8	%30.1	%32.3	%32.8	فلسطين	نسبة العاملين الذين يتنسبون الى نقابات	الانتساب الى النقابات
%14.6	%14.3	%15.1	%15.0	%16.4		الضفة	عمالية / مهنية	
%60.2	%61.5	%59.7	%64.5	%67.5		غزه		
%37	%35.8	%36.2	%37.2	%38.7	%43	فلسطين	نسبة العاملين باجر اقل من الحد الادنى للأجور	الأجور
%24.3	%22.1	%22.5	%22.4	%25.5	%30.1	الضفة		
%70.4	%69.6	%68.5	%68.4	%66.5	%71.8	غزه		
112200	110700	106500	110500	112200	112300	فلسطين	عدد العاملين الذين يتقاضون اقل من	
53.600	48700	46700	45200	44100	49200	الضفة		

58.600	62000	59800	65300	68100	63100	غزه	الحد الادنى للأجور	
						فلسطين	معدل الاجر الشهري للعاملين بأقل من الحد الادنى للأجور	
1037 شيكل	1030	1035 شيكل	1070 شيكل			الضفة		
689 شيكل	708 شيكل	779 شيكل	824 شيكل	819 شيكل	791 شيكل	غزه		

معدل البطالة من بين المشاركين في القوى العاملة
(موجب تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)

الربع الثاني من العام 2014	الربع الاول من العام 2014	الربع الرابع من العام 2013	الربع الثالث من العام 2013	الربع الثاني من العام 2013	الربع الاول من العام 2013		
%26.3	%26.2	%25.2	%23.7	%20.6	%23.9	فلسطين	نسبة العاطلين عن العمل من بين المشاركين في القوى العاملة
%16	%18.2	%18.2	%19.1	%16.8	%20.3	الضفة	
%45.1	%40.8	%38.5	%32.5	%27.9	%31	غزة	
%22.8	%23.2	%23.1	%20.3	%17.6	%21.2	ذكور	
%39.6	%36.5	%33.5	%37.8	%33.6	%35.3	اناث	
328800	328000	301200	275000	234000	271000	فلسطين	عدد العاطلين عن العمل
128400	147800	141600	144900	126000	152000	الضفة	
200400	180200	159600	130200	108000	119000	غزة	
%28.9	%29.3	%28.6	%27.1	%24.5	%27.5		ارتفع معدل البطالة في فلسطين من الربع الرابع لعام 2012 الذي نسبته %26.6
%43.1	%43	%43.9	%43.1	%37.2	%41.1		معدل البطالة بالفئات العمرية 24-20

اعلى معدلات البطالة الإناث اللواتي أتهين 13 سنة دراسية فأكثر من اجمالي الاناث المشاركات في القوى العاملة	%46.7	%45.2	%49.9	%46.1	%49.7	%53.1
محافظة الخليل اعلى معدل	%26.1 الخليل	%22.1 الخليل	%22.3 الخليل	%25.3 الخليل	%21.4 القدس	%19.4 بيت لحم
اعلى محافظة بما بطالة	%33.9 خانيونس ورفح	%32.0 رفح	%35.8 خانيونس	%48.1 رفح	%46.4 خانيونس	%55.8 البلح دير

احصائية عن السكان والقوى العاملة في فلسطين
صادرة عن التقرير السنوي للجهاز المركزي للإحصاء

بيان	الوحدة	كل فلسطين			الضفة			غزه		
		ذكور	اناث	الاجمالي	ذكور	اناث	الاجمالي	ذكور	اناث	الاجمالي
عدد السكان منتصف 2012	مليون	2.2	2.1	4.29	1.4	1	2.65	0.84	0.81	1.64
الافراد العمرية من 0-14 من اجمالي السكان 2012	%			44.4			38.4			43.7
الافراد التي تبلغ اعمارهم 65 فما فوق 2012	%			2.9			3.3			2.4
الكثافة السكانية لكل كم مربع 2012	فرد			713			468			4505
معدل الخصوبة الفترة 1997-2008	مولود			6			5.6			6.9
معدل الخصوبة الفترة 2009-2011	مولود			4.1			3.8			4.9
متوسط حجم الاسرة 2007	فرد			6.4			6.1			6.9
متوسط حجم الاسرة 2011	فرد			5.8			5.6			6.4
اسر يراسها بنات 2011	%			9.3			10			7.9
متوسط حجم الاسرة التي تراسها انثى 2011	فرد			3.3						
متوسط حجم الاسرة التي يراسها ذكر 2011	فرد			6.1						
نسبة القوى العاملة اعمارهم 15 سنة فاكثر 2012	%			43.4			45.4			39.9
نسبة مشاركة الاناث في القوى العاملة 2012	%			17.3			19.3			13.7
نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة 2012	%			68.9			70.8			65.5

729.3			1058			945.4			متوسط انفاق واستهلاك الاسرة الشهري النقدي لاسرة عدد افرادها 6 (غزة 6.6 فرد والضفة 5.7 فرد) 2011	دينار
39.4			32.7			34.5			الانفاق على الطعام من مجموع الانفاق الكلي 2011	%
38.8			17.8			25.8			معدل الفقر وفقا لامتاط الاستهلاك الحقيقية 2011 خط الفقر بلغ 2293 شيكل لاسرة عددها 5 بالغين وثلاثة اطفال 2011	%
21.1			7.8			12.9			فقر مدقع - خط الفقر بلغ 1832 شيكل 2011	%
						10.8			افراد لم ينهوا مرحلة تعليمية (15 سنة فاكتر) 2011	%
						11.3			افراد فوق 15 سنة انهو مرحلة جامعية 2011	%
						4.7	7.4	2.1	نسبة الامية بين الافراد فوق 15 سنة 2011	%
46.5			53.2			50.9			اسر لديها جهاز حاسوب 2011	%
30			30.6			30.4			اسر لديها انترنت 2011	%
						39.4	34	44	نسبة الافراد الذين يستخدمون الانترنت فوق سن 10 سنوات 2011	%
0.3			1.2			0.8			ولادة في المنازل او مكان غير امن 2010	%
						5.2			ولادة في المنازل او مكان غير امن 2000	%
99.3			99.5			99.4			سيدات (15-49) تلقين رعاية صحية 4 زيارات على	%

										الاقبل 2010
38			75			113			الف	ذوو الاعاقة 2011
2,4			2,7			5,4	2,5	2,9	%	ذوو الاعاقة 2011 نسبة من عدد السكان
93,6			80,7			85,1			%	اسر تعيش في مساكن ملك 2011
3,7			8,7			7			%	اسر تعيش في مساكن مستاجرة 2011
96,4			89,4			91,8			%	اسر مصادرها من المياه الشبكة العامة 2011
99,8			100			99,9			%	اسر مصادرها من الكهرباء الشبكة العامة 2011
83,1			40,2			55			%	اسر متصلة بالصرف الصحي مع الشبكة 2011
16,9			58,6			44,3			%	اسر متصلة بالصرف الصحي مع غرف امتصاصية 2011

الفهرس

م	بيان	الصفحة
	تمهيد : نشأة قانون العمل وتطوره في فلسطين	8
	القسم الأول : العمل في القانون الأساسي الفلسطيني	11
	القسم الثاني : قانون العمل الفلسطيني	15
	الباب الأول تعاريف وأحكام عامة	17
	الباب الثاني التشغيل والتدريب والتوجيه المهني	20
	الباب الثالث عقد العمل الفردي	23
	الباب الرابع عقد العمل الجماعي	29
	الباب الخامس شروط وظروف العمل	33
	الباب السادس تنظيم عمل الأحداث	39
	الباب السابع تنظيم عمل النساء	40
	الباب الثامن تفتيش العمل	41
	الباب التاسع إصابات العمل وأمراض المهنة	43
	الباب العاشر العقوبات والأحكام الختامية	46
	ملحق أمراض المهنة	48
	جدول الأمراض المسببة للسرطان المهني	55
	القسم الثالث قرارات مجلس الوزراء بشأن العمل والعمال	57
	قرار مجلس الوزراء رقم 4 لسنة 2003 بتشكيل لجنة السياسات العمالية (2003/8/17) عدد 49	59
	قرار مجلس الوزراء رقم 8 لسنة 2003 بشأن تشكيل لجنة لإدارة برنامج البطالة المؤقتة 2003/11/29م	62
	قرار مجلس الوزراء رقم 14 لسنة 2003 بنظام تشغيل النساء ليلا (2003/12/22)	63
	قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2003 بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل (2003/12/22)	65

68	قرار مجلس الوزراء رقم 16 لسنة 2003 بنظام تحديد الأعياد الدينية والرسومية مدفوعة الأجر (2003/12/22)	
69	قرار مجلس الوزراء رقم 17 لسنة 2003 بنظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت (2003/12/22)	
71	قرار مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 2003 بنظام اشتراطات السلامة في مباني المنشآت (2003/12/22)	
77	قرار مجلس الوزراء رقم 22 لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي (2003/12/22)	
79	قرار مجلس الوزراء رقم 23 لسنة 2003 بنظام تحديد المهن التي يجوز تشغيل العمال فيها في الأعياد الدينية والرسومية (2003/12/22)	
81	قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري (2003/12/22)	
84	قرار مجلس الوزراء رقم (16) لسنة 2004م بشأن معايير عمل لجنة إدارة البطالة المؤقتة 2004/2/24م	
85	قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2004م بلائحة شروط منح تراخيص عمل للعمال غير الفلسطينيين 2004/3/22	
87	قرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة 2004م بلائحة تشكيل لجنة الأجور 2004/3/22	
90	قرار مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 2004م بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها 2004 /3/22م	
100	قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004م بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة 2004/3/22	

122	قرار مجلس الوزراء رقم (102) لسنة 2004 بشأن برنامج البطالة المؤقت للعاطلين عن العمل 2004/8/3	
124	قرار مجلس الوزراء رقم (166) لسنة 2004م بنظام ساعات العمل والعمل الإضافي طبقا لقانون عمل رقم (7) لسنة 2000م 2004 / 7 / 12	
126	قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004م بنظام عمل الأحداث طبقا لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م 2004 / 7 / 12	
128	قرار مجلس الوزراء رقم (168) لسنة 2004م بنظام شروط وإجراءات ترخيص مؤسسات التدريب المهني الخاصة طبقا لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م 2004 / 7 / 12	
131	قرار مجلس الوزراء رقم (169) لسنة 2004م بنظام التوجيه والتدريب المهني طبقا لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م 2004 / 7 / 12	
136	قرار مجلس الوزراء رقم (135) لسنة 2005م بشأن حقوق العاملين على بند البطالة الدائمة في المؤسسات الحكومية	
137	قرار مجلس الوزراء رقم (157) لسنة 2005م بتعديل سلم المكافآت لبرنامج مساعدات البطالة والتشغيل المؤقت 2005/9/6	
138	قرار مجلس الوزراء رقم 13/71/2 لعام 2010 بتشكيل لجنة فنية خاصة لدراسة مقترح إنشاء الهيئة العامة للتشغيل	
139	قرار مجلس الوزراء رقم 13/125/1 لعام 2012 بتشكيل فريق وطني للضمان الاجتماعي	
140	قرار مجلس الوزراء رقم 13/125/10 لعام 2012 إضافة عدد جدد إلى اللجنة الوطنية لتشغيل النساء	
141	القسم الرابع قرارات و تعليمات وزير العمل والهيكل التنظيمي للوزارة	

143	تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي	
145	قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م بالأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها	
148	قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004م بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها	
150	قرار وزير العمل رقم (3) لسنة 2004م بالأعمال التي تخفض فيها ساعات العمل اليومي	
152	تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2005م بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات الهندسية	
168	تعليمات وزير العمل رقم (3) لسنة 2005م بحدود الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة	
170	تعليمات وزير العمل رقم (4) لسنة 2005م بالمستويات الآمنة لشدة الضوضاء في أماكن العمل	
172	تعليمات وزير العمل رقم (5) لسنة 2005م بالمستويات الآمنة لشدة الإضاءة في أماكن العمل	
174	تعليمات وزير العمل رقم (6) لسنة 2005م بالمستويات الآمنة لدرجات الحرارة في أماكن العمل	
176	تعليمات وزير العمل رقم (7) لسنة 2005م بوقاية العاملين في أعمال الغاز والمواد البترولية	
179	تعليمات وزير العمل رقم 1 لسنة 2012 بشأن محددات وعناصر الحد الأدنى للأجور	
180	قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2013 بشأن خدم المنازل تبعا لأحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000	
184	الهيكل التنظيمي لوزارة العمل	

185	القسم الخامس تطبيقات حول العمل والعمال	
187	أولا : نماذج عن عقود العمل (عقد العمل الفردي والجماعي وعقود العمل الأخرى)	
237	ثانيا : الأجور	
238	ثالثا : الإجازات والأعياد	
240	رابعا : أوقات ومواعيد العمل	
241	خامسا : تشغيل النساء	
245	سادسا : تشغيل الاطفال و الاحداث	
250	سابعا : تشغيل المعاقين	
251	ثامنا : تشغيل الاجانب	
253	تاسعا : إصابات العمل (تطبيقات للتعويض وللإخطارات ودعاوى التعويض)	
281	عاشرا: المخالفات والعقوبات التي توقع على أ صاحب العمل طبقا لقانون العمل	
282	احدى عشر : إنهاء وانتهاء الخدمة	
285	اثنى عشر : حقوق العامل عند نهاية الخدمة	
295	القسم السادس : النقابات العمالية	
297	امر رقم 331 بإصدار قانون نقابات العمال	
310	قانون رقم 10 لسنة 1995 بتعديل بعض احكام قانون نقابات العمال وقانون العمل	
313	القسم السابع : نماذج وزارة العمل والإخطارات ولوائح الدعوى	
349	القسم الثامن : منظمات العمل العربية والدولية	
351	منظمة العمل العربية	
361	منظمة العمل الدولية	
369	القسم التاسع : السوابق القضائية	
449	القسم العاشر : مواضيع هامة اخرى	
449	أولا : العمل والاسلام	
453	ثانيا : إحصائيات	