



تلخيص قانون العمل الفلسطيني

(JURI337)

تلخيص لين جبرين

### تسميه قانون العمل

يطلق على قانون العمل اسماء متعددة مثل

(تشريع العمل . تشريع الصناعي. التشريع العمالي او القانون العمالي . التشريع الاجتماعي)  
وكل هذه التسميات واجهت انتقادات منها :

- 1 تشريع العمل انتقد لأنه يعتبر ان مصدر القانون هو التشريع فقط
  - 2 التشريع الصناعي وانتقد لأنه اقتصر قانون العمل على المزايا الصناعية فقط وهذا خاطئ لأنه يضم المزايا التجارية والزراعية ايضا وليس فقط الصناعية كبراءه الاختراع
  - 3 التشريع العمالي او القانون العمالي هذه التسميه تعتبر قانون العمل مقتصر على العمال فقط وهذا خاطئ فهو يمتد لأصحاب العمل ايضا
  - 4 التشريع الاجتماعي هذه التسميه قاصره فالقانون ينظم المجتمع وهناك قوانين اخرى اجتماعيه كقانون المرآه وقانون الطفل وقانون المعاقين
- اما التسميه المعتمدة في اغلب الأنظمة القانونية فهي قانون العمل فهو يدل على انه قانون ينظم احكام العمل

### تعريف قانون العمل

هو مجموعه القواعد القانونية التي تنظم العلاقة القانونية الناشئة عن القيام بعمل مادي لحساب صاحب العمل وتحت رقابته واشرافه مقابل اجر

فقواعد قانون العمل قواعد عامه ومجرده وتنظم علاقات العمل الخاصة بين شخصين وقد تكون العلاقات فرديه او علاقات عمل جماعيه

### اهميه قانون العمل

اولا الأهمية الاجتماعية للقانون العمل

- 1 حفظ استقرار المجتمع
  - 2 حفظ كرامه العامل
  - 3 تنظيم تضارب المصالح بين العامل وصاحب العمل
  - 4 ضمان حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة عن طريق تشغيلهم
  - 5 الشعور بالأمان الوظيفي وبالتالي الاستقرار
- ثانيا الأهمية الاقتصادية للقانون العمل

- 1 تحديد الاجور يؤدي الى تنظيم اجور العمال وزياده النشاط الاقتصادي في المجتمع وعمل توازن نسبي بين مداخل اصحاب العمل والعمال
- 2 تحديد عدد ساعات الدوام يؤدي الى زياده فرص العمل
- 3 تحديد الاجازات وساعات الراحة الاسبوعية واليومية يؤدي الى تحسين الانتاج والزيادة
- 4 قانون العمل يقيد العمالة الأجنبية مما يزيد فرص العمل للمواطنين

### التنظيم القانوني لعلاقات العمل في فلسطين

اولا التنظيم القانوني لعلاقات العامة في فلسطين قبل 1948

- 1 كانت الضفة الغربية وقطاع غزة متوحدتان في القوانين حيث كانا يخضعان للحكم العثماني و الانتداب البريطاني ففي فتره الحكم العثماني كان يتم تطبيق مجله الاحكام العدلية المأخوذة عن الفقه الحنفي ونظمت عقد العمل باعتباره من احكام عقد الايجار فنظمت عقد العمل الفردي ولم تنظم الجماعي اما في فتره الانتداب البريطاني فبقيت التشريعات العمالية الصادرة عن مجلة الاحكام العدلية ساريه مع بعض التعديلات عليها لتلائم القوانين السارية في بريطانيا
- ثانيا التنظيم القانوني لعلاقات العمل في قطاع غزة والضفة الغربية قبل تشكيل السلطة الفلسطينية

كان النظام القانوني في غزة يخضع للإدارة المصرية واصدرت تشريعات عماليه بعضها الغي وبعضها ساري حتى الان

اما الضفة الغربية فأصبحت جزء من الحكومة الأردنية وسرت عليها الاتفاقيات التي دخلت بها الاردن مثل الاتفاقية الخاصة بتفتيش العمل في المصانع والتجارة

ثالثا حاليا يسري قانون العمل الفلسطيني على العلاقات العمالية بالإضافة الى مجله الاحكام العدلية ومرشد الحيران في القضايا التي لم ينص عليها قانون العمل ويوجد الى جانبه الأنظمة والتعليمات والقرارات التي تصدر عن الرئيس ومجلس الوزراء

### مصادر قانون العمل

اولا المصادر التشريعية

- 1 التشريع الاساسي (الدستور) نص الدستور في المادة 25 على عده حقوق منها الحق في العمل والحق في التنظيم النقابي و الحق في الاضرابات وتعتبر قواعد الدستور ملزمه لا يجوز للمشرع ان يخالفها في المصادر الفرعية والثانوية
- 2 التشريع العادي الصادر عن السلطة التشريعية ، والقواعد العادية التي تنظم الامور العمالية في فلسطين نوعين:

أ) القواعد المنصوص عليها في مجله الاحكام العدلية والقانون المدني ففي الضفة الغربية يتم الرجوع لمجله الاحكام العدلية في الحالات التي لم ينص عليها في قانون العمل وكذلك في

المسائل التي تتعلق بعقد العمل واهليه الاطراف وعيوب الرضا ويرجع لها بشكل خاص للأحكام المتعلقة بعقد الايجار فالمجلة تكلمت عن عقد العمل كصوره من صور عقد الايجار تحت مسمى اجاره الادمي، اما في غزه فيتم اللجوء للقانون المدني في المسائل التي لم يتطرق لها القانون العمل الفلسطيني

ب) النصوص الواردة في التشريعات العادية الخاصة بالعمل : يعتبر قانون العمل من اهم القوانين الخاصة بالمنظمة للعمل وكذلك قانون التقاعد و اضافه للقوانين الوطنية فيوجد اتفاقيات دوليه واقليمييه تعتبر جزء من القوانين الداخلية لان المشرع صادق عليها

تعتبر قواعد قانون العمل قواعد خاصه بينما احكام المجلة فهي قواعد عامه والخاص يقيد العام يعني تتقدم الاحكام الواردة في القانون على الاحكام الواردة في المجلة ولا يلجئ للمجلة الا في المسائل التي لم ينص عليها قانون العمل

### 3 التشريع الفرعي

وهو اللوائح والأنظمة التي توضح المسائل التفصيلية التي تركها قانون العمل وهي على نوعين اما موضوعيه مثل التي تتعلق بالأحداث والنساء او فنيه مثل التي تحدد درجة الضوضاء والاصوات المسموح بها وقد ترك قانون العمل للوزير العمل ومجلس الوزراء سلطه اصدار تشريعات فرعيه تنظم العمل كلائحة الحد الادنى للأجور ولائحة خدم المنازل

### ثانيا المصادر المهنية

1 العرف والعادات المهنية يعتبر العرف سلوك اعتاد الناس عليه لفته زمنييه طويله حتى شعروا بالزاميته ويتكون من ركنين ركن مادي وهو اتباع السلوك لفته طويله وقد يتم اللجوء للعرف كمصدر احتياطي في حال خلو قانون العمل من النص على المسالة وقد يتم اللجوء له كمصدر رئيسي و اساسي عند قيام القانون بإحالة مساله معينه للعرف مباشره مثل اذا لم يعين صاحب العمل اجره العامل فانه يعطى اجرة المثل بناء على الاعراف اما العادات المهنية فهي العادات المتعارف عليها والمعتاد عليها في المنشأة بين العمال

### 2 الأنظمة الداخلية المصدق عليها من وزاره العمل

يقصد بها القواعد التي يضعها صاحب العمل لتنظيم العمل داخل منشاته ومصنعه و اوجب القانون على كل منشأة عمل تعليمات سلامه ولائحة الجزاءان وتصديقها لدى وزاره العمل فتكون ملزمه لصاحب العمل وللعمال

3 اتفاقيات العمل الجماعية نص عليها قانون العمل الفلسطيني وتسمى باتفاق العمل المشترك وهي اتفاق بين نقابه معينه ومجموعه من اصحاب العمل وتكون ملزمه للعمال ولأصحاب العمل وكل اتفاق او شرط يخالفها يعتبر باطل

### تصنيف قانون العمل من بين فروع القانون

اولا اعتباره فرع من فروع القانون العام :

يوجد رأي يقول ان قانون العمل هو فرع من فروع القانون العام لان الدولة تتدخل فيه عن طريق القواعد الأمرة الواردة فيه والرد على هذا الرأي هو انه في القوانين الحديثة اصبحت الدولة تتدخل في العقود والعلاقات الخاصة ايضا كعقد البيع عن طريق قوانين حمايه المستهلك مثلا وهي كذلك تتدخل في قانون العمل ، واعتبروها ايضا عامه لأنها تهدف لحمايه المصلحة الجماعية وهذا ايضا لا يبرر اعتبار قانون العمل من القوانين العامة لان المصلحة العامة هدف جميع القوانين والمعيار الصحيح هو تدخل الدولة كونها صاحبه السلطة والسيادة

ثانيا اعتباره قانون مختلط لأنه يحتوي قواعد خاصه مثل القواعد المنظمة لعقد العمل الفردي وقواعد عامه مثل قواعد التفتيش وقواعد التحكيم وهذا الرأي لا يعطي فكره واضحه عن طبيعة قانون العمل

ثالثا اعتباره من فروع القانون الخاص ويقول هذا الرأي انه يتم تحديد القواعد القانونية هل هي عامه او خاصه بناء على طبيعة العلاقة محل التنظيم بالإضافة الى دور الدولة اذا كانت صاحبة سلطه وسياده فيكون قانون عام اما اذا كانت شخص عادي فتعتبر علاقه خاصه

-يعني قانون العمل بالمعنى الضيق يعتبر قانون خاص اما بالمعنى الواسع فيعتبر قانون عام ولا يدخل في اطار القانون الخاص

\* معظم قواعد قانون العمل قواعد امره عكس قواعد القانون المدني التي تعتبر مكمله يجوز الاتفاق على مخالفتها

- هناك نوعان من القواعد الأمرة في قانون العمل:

1 قواعد امره متصله بالنظام العام المطلق لا يجوز الاتفاق على مخالفتها حتى لو كان ذلك لمصلحه العامل مثل زياده عدد ساعات العمل اليومي مقابل زياده الاجر

2 قواعد امره متصله بالنظام العام النسبي يجوز الاتفاق على مخالفتها لمصلحه العامل مثل زياده ايام العطل

### النتائج المترتبة على الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل

1 تطبيق الاحكام الافضل للعامل : في حال ورد احكام في قواعد خاصه او اتفاقيات او عقود او اي تنظيم قانوني تعطي العامل حقوقا وعلاوات واجازات ورواتب اكثر من التي نص عليها القانون العمل فيطبق القانون الافضل للعامل فقانون العمل يعتبر الحد الأدنى للحقوق

2 حظر تنازل العامل عن حقوقه: واختلفت الآراء حول هذا:

(أ) الرأي الاول يقول انه اذا تنازل العامل عن حقوقه اثناء العمل سواء كان عند ابرام العقد او تنفيذه فان التنازل يكون باطل طالما علاقه التبعية موجوده والعامل يخضع لصاحب العمل

(ب) الرأي الثاني يقول انه اذا كان التنازل عند انتهاء العمل فانه يعتبر صحيح وجائز طالما علاقه التبعية انتهت

اما ما اخذ به القضاء الفلسطيني فهو انه اثناء العمل لا يجوز التنازل ويعتبر باطل اما بعد انتهاء العمل فيجب الانتظار مده 30 يوم للتنازل والا كان باطلا لأنه من الممكن ان يكون العامل تحت ضغوطات صاحب العمل ليجبره على التنازل عن حقوقه

3 الجزائيات الجنائية على مخالفه قانون العمل:

نص قانون العمل على العديد من العقوبات الجنائية مثل الغرامات المالية واغلاق المنشأة الى حين زوال المخالفات

### الطبيعة الواقعية لقانون العمل :

ويقصد بها ان قانون العمل مرن يتكيف مع احوال الواقع ويراعي الاختلافات بين العمال فمثلا يراعي اختلاف جنس العمل كالمرآه الحامل ويراعي اختلاف سن العامل كالأحكام المتعلقة بالأحداث ويراعي جنسيه العامل فيقدم المواطن على الاجنبي ويراعي احوال صاحب العمل فيضع القانون التزامات على المنشآت الكبيرة اكثر من المنشآت الصغيرة

ولكن يوجد عيب في قانون العمل وهو انه لا يراعي عدد العاملين في المنشأة فمثلا القانون اعطى المرآه الموظفة عطلة لمرافقه زوجها المسافر ولم يميز اذا كانت هذه المرآه هي الوحيدة في العمل ام كانت المنشأة كبيره ويوجد فيها عدد كبير من العمال

### تفسير قواعد قانون العمل:

يلجئ لتفسير النصوص عند وجود غموض فيها ليتبين قصد المشرع منها ويكون تفسير العقد لصالح المدين لان الاصل براءة الذمة ولا يجوز تفسير نص غامض بطريقة تحمل التزام لشخص وغالبا الشك يفسر لصالح المدين الا في عقود الاذعان فهي تفسر لصالح الطرف الاضعف سواء كان دائن او مدين والعامل هو الطرف الضعيف فيفسر قانون العمل لصالحه واختلفت الآراء فرأي قال انه تفسر قواعد قانون العمل لصالح العامل وراي قال انه لتحديد هل تفسر لصالح العامل او صاحب العمل يجب الرجوع لقصد المشرع وغايته

والاصح انه عقد العمل يفسر لصالح العامل وقانون العمل يفسر حسب القواعد العامة

### المزايا العمالية امام القضاء

1 الاعفاء من الرسوم : في الوضع الطبيعي عند المطالبة المالية امام القضاء فان المدعي يدفع 1% من القيمة اما العمال فالمشرع اعفاهم من رسوم القضاء في القضايا المتعلقة بالأجور والاجازات ومكافاة نهاية الخدمة والتعويض عن اصابات العمل والفصل التعسفي ، اما غير ذلك من القضايا العمالية فأنها تكون غير مجانيه مثل المطالبة بالتعويضات عن الزيادة في عدد ساعات العمل المسموح بها ويكون التعويض عاده باجر المثل

اما بخصوص اجور ساعات العمل الاضافي وهي 12 ساعه في الاسبوع فهناك راي اعتبرها اجر اساسي وراي اعتبارها تعويض واختلفت الآراء هل هي ضمن الاعفاء ام لا والراي الساري انها ليست معفاة من الرسوم فهي غير مجانيه لأنها تعويض وليست اجر

\* ساعات العمل الاسبوعي 45 ← الاجر المسمى

\* ساعات العمل الاضافي 12 ← الاجر المسمى  $1.5 \times$

\* اذا زادت عن 12 ← اجر المثل

-المطالبة بتعويض عن ساعات العمل الاضافي الزائدة يكون بناء على اجر المثل

- الاعفاء يشمل العمال فقط ولا يمتد لأصحاب العمل

2 النظر في الدعاوي على وجه السرعة:

من المزايا التي يقدمها قانون العمل للعمال الفصل في النزاعات العمالية على وجه السرعة وقد خلا قانون العمل الفلسطيني من هذه النصوص ويعتبر هذا نقصا تشريعيا وبالرغم من خلوه من النص على سرعه الفصل بمثل هذه القضايا الا ان القضاة الفلسطينيين يتعاملون مع قضايا العمال على وجه السرعة ومع ذلك الا انها تستمر لمدة 4-5 سنوات

3 التنفيذ العاجل للأحكام الصادرة في القضايا العمالية:

يكون تنفيذ الحكم بعد صدوره بمده 30 يوم عند انتهاء مده الاستئناف الا ان بعض الدول تسمح بالتنفيذ العاجل للأحكام في القضايا العمالية وهذا لم ينص على القانون العمل الفلسطيني ولكن يجوز للمحكمة ان تامر بشمول حكمها التنفيذ العاجل للحكم الصادر في القضية العمالية بناء على طلب العامل

4 حظر شرط التحكيم في عقد العمل الفردي:

- عقود العمل نوعين : جماعيه يجوز فيها التحكيم، فرديه لا يجوز فيها التحكيم

- انواع التحكيم: كتابه بند في عقد العمل ينص على انه في حال حدوث نزاع فيتم حله عن طريق التحكيم، او عند حدوث نزاع بعد او اثناء العمل فيتفق الاطراف على ان يحل بطريقه التحكيم

- احكام محكمه النقذ كانت متضاربة ولذلك تم الحكم بانه لا يجوز وضع شرط التحكيم قبل عقد العمل او اثنائه او بعده لأنه فيه يتنازل العامل عن حقه في القاضي الطبيعي وهذا يخالف قانون العمل الذي قال انه لا يجوز للعامل ان يتنازل عن حقوقه بالإضافة الى ان العامل يلزم بدفع نفقات ورسوم اعفاء القانون منها

- التحكيم لا يكون الا في القضايا التي يجوز الصلح فيها

- لا يوجد تحكيم في قضايا النظام العام والقضايا التي لا يوجد فيها صلح

- يشترط للموافقة على التحكيم والتوقيع على عقد العمل ان يكون الشخص له اهليه لذلك والعامل لا يملك الأهلية لان قانون العمل منعه من التنازل عن حقوقه

- الذي يسري على وضع بند التحكيم قبل التعاقد يسري على الاتفاق على التحكيم بعد او اثناء العمل

**نطاق تطبيق قانون العمل:**

يسري قانون العمل على العمال وهم كل شخص طبيعي يعمل عند صاحب العمل لقاء اجر معين ويكون اثناء تأدية لعمله تحت رقابته واشرافه

هناك بعض الاستثناءات من العمال فلا يسري عليهم قانون العمل وهم:

1 موظفو الحكومة فهم يخضعوا لقانون الخدمة المدنية والموظف هو الشخص المعين بقرار من الجهة المختصة بوظيفه مدرجه في الوظائف المدنية

الموظفين نوعين \*قد يكونوا عينوا بقرار من الجهة المختصة فيكون موظف عادي يخضع لقانون الخدمة المدنية \*وقد يكون موظف مؤقت وعين بموجب عقد عمل وينظم عمله نظام توظيف الخبراء للعمل بأعمال بصفه مؤقتة او عارضه التابع لقانون الخدمة المدنية مع مراعاة الشروط المذكورة في عقد توظيف المبرم معهم

- يعني موظفي العقود يخضعوا لقانون الخدمة المدنية ولا يطبق عليهم قانون العمل وهذا يخالف قانون العمل الذي نص على تطبيق التنظيم الافضل للعامل وهذا يعني انطباق قانون العمل على موظفي العقود في حال كان يقدم لهم حقوقا افضل من الحقوق الواردة في النظام وكذلك فان نظام توظيف الخبراء وشغل الوظائف بصفه مؤقتة اقل مرتبه من قانون العمل وفي حال تعارض النظام مع القانون فيجب تطبيق التنظيم الافضل

2 موظفو الهيئة المحلية:

(مثل البلديات والمجالس المحلية والمجالس القروية) ويقسموا لفئتين:

أ) الموظفون الخاضعون لنظام موظفي لهيئة المحلية

\* موظف البلدية هو كل شخص تستخدمه البلدية في خدمه داخل ملاكها الخاص بالموظفين ويستثنى منه العمال الذين يأخذون اجور يومية مقابل ايام العمل فقط

\* موظفين البلدية: يطبق عليهم نظام موظفي الهيئة المحلية

\* العمال بأجور يومية: يطبق عليهم قانون العمل

- يتم التمييز بين الموظف والعامل بناء على:

← طريقه دفع الراتب ( اذا راتب شهري يكون موظف واذا اجر يومي يكون عامل )

← كون الوظيفة داخله في ملاك البلدية

ب) موظفو مجالس الخدمات المشتركة

اصدر مجلس الوزراء نظام خاص بهم وقسمهم لعدة فئات

← موظف دائم يعين بقرار من الجهة المختصة بموجب عقد عمل( يخضع لقانون العمل طالما لا يوجد نص ينص على تطبيق نظام موظفي الهيئات المحلية)

← موظف مؤقت يعين بقرار من المرجع المختص باجر يومي للقيام بعمل مؤقت( يخضع لقانون العمل طالما لا يوجد نص ينص على تطبيق نظام موظفي الهيئات المحلية)

← موظف مكلف يكون من الهيئات المحلية ويخضع لنظامها ويكلف للقيام بعمل معين في المجلس ( يخضع لنظام الهيئات المحلية)

- يوجد بعض الاحكام في نظام المجالس المشتركة منقولة حرفيا عن قانون العمل مثل اجازة الحزن والإجازة المرضية ويوجد بعض الاحكام المختلفة مثل تحديد الإجازة السنوية ( في النظام تشمل العطل الأسبوعية اما في قانون العمل فهي لا يحسب من ضمنها ايام العطل الأسبوعية)  
-العطلة السنوية لموظفي مجالس الخدمات 21 يوم

3 خدم المنازل ومن في حكمهم:

(ويشمل الحارس الشخصي والسائق الشخصي والبستاني) ويخضعوا لنظام خدم المنازل  
\* الخادم: هو كل شخص يقوم بأعمال تتصل مباشرة بالأسرة والاعمال المنزلية ويشمل ( من يؤدي الاعمال المنزلية داخل المنزل او خارجه لمصلحه صاحب المنزل، سواء كان يقيم مع الأسرة او في بيت اخر، سواء كان فلسطيني او اجنبي، يشترط ان يكون بلغ السن المسموح به وهو 15 عاما)

**\* شروط ليكون الشخص خادما:**

(أ) ان يكون العمل منزليا يعني ان يكون العمل لخدمه صاحب المنزل واسرته كأعمال الطبخ شراء الاحتياجات المنزلية سواء كان هذا العمل داخل المنزل او خارجه

(ب) ان يكون العامل شخصا طبيعيا فلا يمكن ان يكون شخص معنوي حتى وان كان يكون بتنفيذ الاعمال بواسطه اشخاص طبيعيين ( مثل شركة التنظيف تعتبر شخص معنوي فليست خادم)

(ج) ان تقوم علاقه التبعية مباشرة بين الخادم وصاحب المنزل يعني ان يكون المسؤول عن الخادم هو صاحب المنزل مباشرة وان يكون عقد العمل المنزلي ابرم بين الخادم وصاحب المنزل مباشرة) اما مثلا لو العامل تابع لشركة تنظيف ويتلقى الاوامر منها ويخضع لها فتكون علاقتهم بصاحب المنزل غير مباشرة ولا يعتبر من هذا الاستثناء)

\* عدد ساعات العمل اليومي لخدم المنازل 10 ساعات في الاردن تم تعديله واصبح 8 ساعات) لا يحسب منها الاوقات التي يقضيها العامل في الراحة والتناول الطعام)

\* يحق للخادم يوم عطله اسبوعيه بالاتفاق بينه وبين صاحب العمل

\* يحق للخادم اجازة سنوية مدتها 14 يوم

**- التزامات صاحب المنزل:**

(أ) دفع الأجرة نقدا للعامل بما لا يقل عن الحد الأدنى المعمول به

(ب) استخدام الخدم في مكان اقامه المعتاد مع اسرته ولا يحق غير لصاحب المنزل واسرته ان يأمر العامل

(ج) تأمين الخادم من اصابات العمل وامراض المهنة

(د) اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية

(هـ) معاملته العمل باحترام وتوفير متطلبات العمل

#### - التزامات الخادم:

(أ) تأدية العمل بإخلاص وامانه والمحافظة على اسرار المنزل

(ب) اعلام صاحب المنزل قبل ترك المنزل او مغادرته او التغيب عنه

4 اقارب صاحب العمل من الدرجة الاولى:

( الابناء والبنات والابوين والزوج والزوجة )

والعله من الاستثناء هي ان تطبيق قانون العمل قد يؤدي الى افساد الرابطة الأسرية بالإضافة

الى ان صاحب العمل هو الذي يرفع ويعيل العامل غالبا ولم يتشترط القانون ان يكون هؤلاء

الاقارب يعيشون تحت رعاية رب المنزل

5 عمال الزراعة الموسمية:

حسب القانون الحالي فعمال الزراعة الموسمين مثل عمال قطف الزيتون يخضعوا لقانون

العمل بشكل جزئي وهم ايضا مستثنين من بعض احكام القانون ويخضعوا للائحة العمل

الزراعي الموسمي في بعض الاحكام ومنها:

- ساعات العمل اليومي لا تتجاوز 12 ساعه يتخللها ساعتا راحه

- يوجد يوم راحه كل ستة ايام عمل متواصلة

- يوجد اجازة سنوية يوم واحد عن كل شهر عمل

- يوجد اجازة مرضيه لا تتجاوز الثلاث ايام

#### تعريف عقد العمل الفردي:

هو اتفاق يقوم بموجبه شخص بعمل خاص لحساب شخص اخر تحت اشرافه ورقابته مقابل اجر

ويتكون من ثلاثة عناصر (الاجر والتبعية والعمل)

( اذا كان مجاني او اذا كان لحساب شخص اخر غير صاحب العمل فلا يكون عقد عمل)

- لا يشترط ان يكون العقد مكتوبا فقد يكون شفويا

#### عناصر عقد العمل:

1 عنصر العمل: كانت مجله الاحكام العدلية تخلط بين العامل والعمل فاعتبرت ان العامل هو

محل عقد العمل، اما قانون العمل فقال ان العمل هو الجهد الذي يبذله العامل سواء كان ذهني او

جسماني

## 2 عنصر الاجر: الاجر نوعين

- (أ) اجر اساسي وهو المقابل المادي او العيني الذي يأخذه العامل ويكون بدون البدلات والعلاوات ( هذا يخلف قانون العمل الذي نص على ان الاجر يكون مادي فقط)
- (ب) اجر عادي او كامل وهو الاجر الاساسي مضاف اليه البدلات والعلاوات
- يعد الاجر عنصر اساسي لوجود عقد العمل ويقع على عاتق صاحب العمل
  - يمكن الا يتفق الطرفان على مقدار الاجر ولكن يجب الاتفاق على ان العمل يكون له مقابل فهو ليس مجاني

## 3 عنصر التبعية:

- ومعناها ان العامل يضع نفسه تحت ادارته واشراف صاحب العمل والتبعية نوعين:
- (أ) **التبعية القانونية:** سلطه الاشراف والتوجيه والرقابة من صاحب العمل على العامل اثناء تأدية العمل هو يوجد للتبعية القانونية درجات وانواع منها:
- \* التبعية الفنية فيها يكون صاحب العمل اكثر خبره من العامل ويوجه له الاوامر والتعليمات حول كيفية القيام بالعمل وهي اقوى صور التبعية وتكون في المشاريع الصغيرة والعلاقة بين العامل وصاحب العمل مباشره
  - \* اتبعيه التنظيمية او الإدارية فصاحب العمل يعطي اوامر تنظيميه للعامل مثل اوقات الدوام ومكان العمل وتحديد شروط العمل
  - لا يشترط ان يمارس صاحب العمل سلطته في الاشراف فيكفي ان يكون قادرا عليها
  - (ب) **التبعية الاقتصادية:** ويقصد بها ان يعتمد العامل بمصدر رزقه بشكل وحيد على صاحب العمل وتعرضت هذه الفكرة للانتقادات ولم يأخذ بها المشرع الفلسطيني
  - \* اخذ المشرع الفلسطيني في قانون العمل بمعيار التبعية القانونية بمعنى ان العامل هو الذي يؤدي عمل تحت اشراف واداره صاحب العمل

## \*تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

### - اولاً: عقد العمل وعقد المقاولة:

- يعتبر عقد المقاولة من العقود الغير مسماة في مجله الاحكام العدليه فلا يوجد له احكام خاصه تنظمه فيخضع لبعض احكام بيع الاستصناع وبعض احكام عقد الايجار (نصوص عقد الايجار هي ذاتها التي تحكم عقد العمل)

- تعريف عقد المقاولة: هو عقد يتعهد بمقتضاه شخص بان يؤدي عمل لآخر او يصنع له شيء مقابل اجر.

- يشترك عقد العمل مع عقد المقاولة بان كلاهما فيه عمل وان كليهما يكون مقابل اجر

- يختلف عقد العمل عن عقد المقاولة في عنصر التبعية ( يشترط في عقد العمل ان يكون العامل تحت ادارة صاحب العمل واشرافه بينما عقد المقاولة لا يشترط ان يعمل الصانع او المقاول تحت ادارة صاحب العمل واشرافه)

**- ( يوجد معايير للتفرقة بين العقدين):**

\* 1 بناء على عنصر التبعية:

- لا يشترط في التبعية ان تكون فنية بل تكفي التبعية التنظيمية لوصف العلاقة بانها عقد عمل

- عقد المقاولة فيه رقابة لصاحب العمل على المقاول لكنها تكون على نتائج العمل

- اما الرقابة في عقد العمل فتكون على طريق التنفيذ العمل

\* 2 بناء على طريقته تحديد الاجر:

- الاجر في عقد العمل يتحدد على اساس الوقت والزمن مثل اليوم والاسبوع اما في عقد المقاولة فيتحدد على حسب المخرجات والانتاج

- يوجد انتقاد لانه يمكن تحديد اجر العامل على اساس القطعة او نسبه الارباح.

\* 3 بناء على ان التزام العامل يكون بذل العناية اما التزام المقاول يكون تحقيق نتيجة

- يوجد انتقاد لانه حسب المعيار فان عمل المقاول يكون مقتصر على بذل عناية ولا يلتزم بتحقيق نتيجة مثل الطبيب والمحامي

\* 4 ان العامل يقتصر عمله على صاحب عمل واحد بينما المقاول يؤدي عمله للجميع

- يوجد انتقاد فقد يعمل العامل لاكثر من صاحب عمل مثل عمال الشحن وقد يقتصر عمل المقاول على العمل مع صاحب عمل واحد

\* 5 ان العامل لا يستعين باحد في تنفيذ التزامه بينما المقاول يلجئ للاستعانة بالآخرين لتنفيذ التزامه

- يوجد انتقاد فقد يقوم المقاول بتنفيذ العمل بنفسه مثل الطبيب

←(المعيار الصحيح للتفرقة بينهم هو رابطة التبعية )

\* عقد العمل يلقي التزامات اكثر من عقد المقاولة

\* تسميه العقد غير مهمه فالاهميه في مضمون العقد

\* مثلاً: لو عقد المقاوله مكتوب فيه) يلتزم المقاول بالحضور في اوقات العمل المحدده من صاحب العمل) هنا يتضح انه يوجد تبعيه وبالتالي يكون العقد عقد عمل والتسميه غير صحيحه وفيها صوريه

- وقد يكتب في العقد) للمقاول الحق في تحديد ساعات العمل) ولكن يكون المقاول ملزم بساعات العامه المحدده وهنا تتضح الصوريه فيكون العقد صوري ويحاول اخفاء الصوريه) هو عقد عمل ويحاول جعله يظهر كأنه عقد مقاوله)

\* في حال يوجد عقد صوري فيجب على العامل اثبات وجود التبعيه

- **ثانياً: عقد العمل وعقد الشركه:**

\* الشركه هي عقد بمقتضاه يشترك شخصان او عده اشخاص في مشروع مالي لاقسام ما ينتج من ربح او خساره

\* الشركه قد تطلق على: شخص معنوي (مؤسسة الشركه) / عقد الشركه

\* يكون التشابه بين عقد الشركه وعقد العمل في حال كان احد الشركاء قد دفع راس المال والشريك الثاني يعمل ويقدم جهد) يعني اذا كانت حصه احد الشركاء عمله وليس ماله) وتسمى بشركه المضاربه في هذه الحاله يكون كالعامل الذي يقدم عمله في الانتاج

- مثال) لو شخص اشترى سياره وشخص يعمل على السياره ( يوجد خلاف هل هو عامل عنده او شريكه)

- في حال كان عامل فيكون له حقوق اكثر من كونه شريك فبالتالي عليه اثبات انه عامل

**- (معايير التفرقه بين عقد العمل وعقد الشركه):**

\* **1 التبعيه** ) اذا كان شخص يؤدي عمله تحت رقابه الاخر واشرافه فيكون عقد عمل اما اذا كان يؤدي عمله دون تبعيه فيكون عقد شركه) ولكن هذا المعيار لا يكفي

\* **2 قصد المشاركه** ) اذا تشارك الاطراف في الخساره فيتبين انه عقد شركه اما اذا العامل ياخذ حصته من الارباح دون تحمل خساره فيكون عقد عمل)

\* **3 وجود الاجر** ) اذا شخص من الشركاء ياخذ اجر من الاخر فيكون عامل بينما اذا تشاركوا الارباح وتشاركوا الخساره فيكون عقد شركه) الا انه يوجد انتقاد فيجوز ان يكون اجر العامل نسبه من الربح

\* مثال: العقد المبرم بين صاحب كرسي الحلاقه وبين الحلاق هو عقد عمل بالرغم من ان الحلاق ياخذ اجره من الارباح التي تجنى

\* كلما زادت التبعيه فيصبح العقد قريب للعمل حتى لو كان اجر العامل نسبه من الربح ، وكلما قلت التبعيه اصبح العقد اقرب لشركه المضاربه عند اثبات نيه المشاركه

( يمكن اعتبار نيه المشاركه معيار مساعد لمعيار التبعيه للتفرقه بين عقد العمل وعقد الشركه)

**- ثالثاً: عقد العمل وعقد الوكالة**

- في حال كان العمل الذي يؤديه العامل عمل مادي فيعتبر عقد عمل لا عقد وكالة (بدون خلاف)

- يثور الخلاف في حال كان العمل الذي يقوم به العامل تصرف قانوني

**- (معايير التفرقة بين عقد الوكالة وعقد العمل):**

**\*1 معيار الاجر** ( ان الوكالة لا تكون باجر بينما العمل باجر ) يوجد انتقاد بان اغلب الوكالات اصبحت باجر

**\*2 طبيعه العمل** ( ان الوكيل يقوم باعمال قانونيه بينما العامل باعمال ماديه ) ويوجد انتقاد فقد يقوم العامل باعمال قانونيه لمصلحه صاحب العمل ويبقى العقد عقد عمل ( مثل مدير شؤون الموظفين في المنشاه )

**\*3 المعيار الذي اخذ فيه الفقه** ← معيار التبعية القانونيه ( في عقد العمل يخضع العامل لرقابه صاحب العمل اما في الوكالة فيمارس الوكيل عمله بشكل مستقل )

\* (مثال) الموظف في محل الملابس ( يبيع الزبائن كونه وكيل عن صاحب المحل )

- علاقته مع الزبائن يكون وكيل (دائماً)

- علاقته مع صاحب العمل يكون عامل (قد يكون فيها خلاف)

\* مدير عام الشركه ( احيانا يمكن اعتباره وكيل ويمكن اعتباره عامل )

- في حال وجود عقد عمل فيكون عامل (دائماً)

- في حال كان احد الشركاء هو المدير العام ويدعي انه عامل ويطالب بحقوق

واتعاب العامل (هنا يوجد خلاف)

← اذا كان المدير العام يقوم باعمال فنيه ويعمل في الشركه عمل مادي فيمكن اعتباره عامل الى جانب كونه وكيل

← اذا كان يقوم فقط بالتوقيع نيابه عن الشركه فيكون وكيل

**\* صور عقد العمل:**

**\*1 عقد محدد المده وعقد غير محدد المده**

- العقد الغير محدد المده افضل للعامل

- اغلب القوانين تحدد مده قصوى للعقد المحدد، وفي فلسطين المده سنتين بما في ذلك حالات التجديد

**\*العقد محدد المده يكون في حالات:**

- 1- اذا اتفق الطرفان على مده معينه او تاريخ معين ينتهي فيه العقد
  - 2- اذا تم الاتفاق على انجاز عمل معين
  - 3- اذا كانت طبيعه العقد تنتهي بمده معينه مثل الاعمال الموسميه كقطف الزيتون
- \* المشرع يفضل ان يكون العقد غير محدد حمايه للعمال ويؤدي لاستقرار علاقات العمل
- اذا اتفق الطرفان على تحديد حد ادنى لمده العقد فانه يعتبر محدد المده لهذه الفتره، اما اذا استمر تنفيذه بعد ذلك فيصبح غير محدد المده
- ← مثال: كتب في عقد العمل انه محدد المده لسنه(يعتبر محدد) وكتب في شروطه انه يجوز لاي من الطرفين انتهاء العقد وفق احكام القانون (يعتبر غير محدد)
- الراي الفرنسي: يعتبره عقد غير محدد المده اثناء سريانه
- رأي قال يعتبر عقد محدد المده حتى لو تضمن شرط يجيز فسخ العقد وفق احكام القانون لان القانون يضع حالات في كل العقود يمكن الفسخ بها
- \* القانون نص على ان العقد المحدد المده يكون بالحد الاقصى سنتين، وفي حال تضمن عقد العمل على انه محدد المده لثلاث سنوات (العقد مدته اكثر من المده القانونيه المسموح بها):
- القانون الفلسطيني لم يعالج هذه الحاله
- راي قال يبقى صاحب العمل ملزم بالعقد طول الفتره المحدده ( ثلاث سنوات) اما العامل فيصبح بعد انقضاء المده القانونيه (السنتين) غير ملزم بالعقد
- \* في حال قام صاحب العمل بفصل العامل والغاء العقد فيجب عليه تعويض العامل لحين انتهاء المده المعينه بالعقد حتى لو كانت تتجاوز المده القانونيه( حسب المجله ومحكمه النقض) ← دفع الاجر الى اتمام العمل)
- \* العقد غير محدد المده:**
- \* يكون في حالات:**
- 1- اذا لم يتفق طرفان على كون العقد لمده معينه
  - 2- اذا تجاوزت مرات التجديد مده السنتين
  - 3- عقد العمل الذي يتجدد تلقائيا دون تحديد مرات تجديد العقد
  - 4- اذا تضمن العقد بندا يجيز لاحد الطرفين انهاءه خلال مده سريانه باراده منفرده دون شرط
  - 5- ينقلب العقد محدد المده الى غير محدد المده اذا انتهى العقد واستمر الطرفان في تنفيذه

- العقد لا ينتهي بموت صاحب العمل الا اذا كان موضوع العقد هو الشخص مثل الطبيب لكن ينتهي العقد بموت العامل

### \*اهميه التفرقه بين عقد العمل المحدد المده وغير محدد المده:

- 1- في العقد محدد المده لا يستطيع اي من الطرفين انهاءه قبل انتهاء مدته على عكس العقد غير محدد المده
- 2- التعويض في العقد محدد المده يعرض صاحب العمل عن المده المتبقية في العمل اذا اصيب العامل على العكس من عقد العمل غير محدد المده
- 3- في العقد محدد المده لا يستطيع رب العمل تعديل شروط العقد على عكس العقد غير محدد المده) سلطه صاحب العمل بتعديل العقد غير محدد المده مقيدده لمصلحه العامل ويجب ان لا تكن تعسفيه)
  - أ\* يجوز له ان يغير مكان العمل
  - ب\* يجوز له عند تغيير وضع العامل الصحي ان يغير من وظيفته مراعاة لوضعه الصحي ولكن هذه السلطه مقيدده بالقانون
  - ج\* يجوز له ان يشغل العامل بعمل مختلف في حالات القوه القاهرة
- 4- في حال الفصل التعسفي
  - أ- في العقد محدد المده صاحب العمل يعرض العامل الى حين انتهاء المده المحدده حتى لو زادت عن المده القانونيه
  - في حال قام العامل بانهاء العقد المحدد قبل انتهاء مدته فيعرض صاحب العمل بمقدار الضرر الذي اصابه
  - اذا العامل اشعر صاحب العمل بانه سوف يترك العمل في العقد المحدد لا ينفى المسؤوليته ولا التعويض
  - ب- في العقد الغير محدد المده يكون تعويض الفصل التعسفي اجره شهرين عمل
  - اذا العامل اشعر صاحب العمل بانه سوف يترك العمل في العقد غير المحدد المده فهذا يخفف المسؤوليته والتعويض
- 5-من ناحيه تعديل العقد:
  - أ- العقد محدد المده: لا يمكن لصاحب العمل تعديله بل يلزم توافق الارادتين
  - يوجد تعديلات غير جوهرية يمكن القيام بها مثل نقل العامل من فرع الى فرع اخر داخل نفس المدينه

- اما التعديلات الجوهرية فلا يجوز تغييرها دون اتفاق مثل تغيير الراتب

—سؤال: متى يستطيع صاحب العمل القيام بتغيير جوهري دون الاتفاق بين الطرفين؟

مثل في حالة انهيار العمل والوضع الاقتصادي فيمكن ازاله العلاوات او تخفيض الراتب  
وفصل العمال ( يعني في حالة الضروره القصوى)

- النقل من فرع في مدينه الى فرع في مدينه اخرى يعتبر تعديل جوهري يحتاج لاتفاق الاطراف

### \*عقد التدريب المهني:

- ينطبق على العمال الجدد والعمال القدامى
- هو عقد كتابي يبرم بين صاحب العمل والمتمرن يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتدريب المتمرن على مهنة او حرفه مقابل التزام المتدرب بالعمل لصالح صاحب العمل
- يعتبر عقد تدريب وليس عقد عمل
- نظمت احكام عقد التدريب في نظام التوجيه والتدريب المهني
- حدد النظام شروط المتدرب:
- 1- ان لا يقل عن 15 سنة
- 2- ان يكون لائق صحيا
- 3- ان يكون تحصيله العلمي والمهني ينسجم مع شروط التدريب

### \* يتم التدريب في:

- 1- مراكز التدريب التي تنشأها وزاره العمل
- 2- المراكز التي تمنح ترخيص من وزاره العمل
- يجوز تدريب العمال عند اصحاب العمل غير المرخصين بشرط ان يكونوا تحت اشراف وزاره العمل

### \* حدد المشرع نموذج لعقد التدريب ويكون خطيا ويحتوي على:

- 1- تعهد صاحب العمل ومدته التدريب
- 2- الاجر الشهري للمتدرب
- 3- تعهد المتدرب بعدم انتهاء تدريبيه
- 4- الاجازات والعطل للمتدرب
- 5- الحالات التي يجوز فيها للطرفين انتهاء العقد:
- أ- اذا خالف احدهما قواعد قانون العمل

- ب- اذا اخل احدهما بالواجبات الموجوده في عقد التدريب  
 ج- اذا استحال تنفيذ شروط العقد لقوه قاهره  
 ت- اذا نقل مكان التدريب لمكان يصعب على المتدرب الوصول اليه  
 ث- اذا كان التدريب يشكل خطوره على المتدرب  
 - بالاضافه لعقد التدريب ( بين صاحب العمل والمتدرب) يوجد اتفاقيه التدريب ( بين صاحب العمل ووزاره العمل)

### \* عقد العمل تحت التجربه:

- اولا : (مدته التجربه):

- يجوز الاتفاق على شرط التجربه في عقد العمل المحدد المده او غير محدد المده وقد يكون الاتفاق صراحه او ضمنا الا انه يشترط ان يتم الاتفاق او النص عليه فهو لا يكون مفترض
- نص قانون العمل الفلسطيني على ان مدته التجربه (ثلاث اشهر كحد اقصى ) و لا يجوز تكرارها مره اخرى عند نفس صاحب العمل

\* قد يتفق صاحب العمل مع العامل على مدته تجربه اكثر من ثلاثه اشهر:

(1) راي اعتبر الاتفاق على المده الزائده باطل فتنتهي مدته التجربه عند انتهاء المده القانونيه

\* نص القانون على انه لا يجوز تكرار مدته التجربه مره اخرى عند صاحب العمل نفسه، ما الحكم لو اتفق نفس العامل وصاحب العمل مره اخرى ولكن كان العمل مختلف؟

- المنع مطلق ويشمل كل العمل. وهذا لمصلحه العامل غالبا ولكن قد يكون احيانا هذا الحكم لا يراعي العامل فقد يكتشف صاحب العمل ان العامل غير صالح لنوع معين من الاعمال ويمنحه فرصه اخرى في عمل اخر مع مدته تجربه جديده الا ان القانون لا يجيز ذلك حتى لو تم الاتفاق بين الطرفين ( العبره بصاحب العمل وليس بنوع العمل)

(2) راي يقول انه يجوز ان تتجاوز المده المقرره بالقانون ويجوز تكرارها عند صاحب العمل نفسه اذا كان لمصلحه العامل

- ثانيا: (انهاء العقد في مدته التجربه):

- يهدف الاتفاق على مدته التجربه الى
- 1- اتاحه الفرصه لصاحب العمل ليتحقق من كفاءه العامل والتزامه
- 2- يتيح المجال للعامل للتعرف على العمل الذي يقوم به
- يكون لكل من الطرفين انهاء عقد العمل خلال فترة التجربه

- لا يشترط قيام الطرف الذي ينهي عقد العمل باخطار الطرف الاخر
- \* اذا قام صاحب العمل بانهاء عقد العمل بشكل تعسفي فيلزم تعويض العامل عن الفصل. فيشترط توفر مبرر لانهاء عقد العمل في مده التجربه
- لا يعتبر صاحب العمل مجبر على عدم انهاء عقد العمل بل يستطيع انهاءه خلال فتره التجربه او بعدها اذا توفرت اسباب تستدعي ذلك ويلزم بارسال اشعار اذا كان القانون يتطلب ذلك ويجب عليه اثبات الاسباب والا كان متعسفا
- اذا انهى العامل العقد لاسباب غير مرتبطه بالتجربه، فيجب ان تكون الاسباب مبرره للانهاء ويلزم بارسال اشعار الانهاء في الحالات التي يشترطها القانون
- **ثالثا: (التكييف القانوني لشرط التجربه):**

1- راي اعتبره عقد ابتدائي يشبه الوعد بالتعاقد

← انتقاده: ان الاطراف يبرمون عقد واحد ابتداء تتحدد شروطه وتترتب اثاره

2- راي اعتبر عقد العمل معلق على شرط واقف قياسا على البيع بشرط التجربه (الشرط الواقف هو صلاحية العامل)

← انتقاده: انه يقيس التجربه المتعلقة بالانسان على التجربه المتعلقة بالاشياء ويخلط بين البيع والعمل

3- رايي اعتبر عقد العمل معلق على شرط فاسخ وهو عدم الرضا عن التجربه وهذا راي اغلب الفقهاء

### **\*بعض القيود لبعض فئات العمال:**

1- **القيود الخاصه بسن العامل:** القانون راعى القدره الجسديه والذهنيه والصحيه للعمال فوضع للاحداث تنظيم قانوني خاص بهم الى جانب قانون العمل وفي حال يوجد حاله لم ينص عليها القانون الخاص بهم فيتم الرجوع للقواعد العامه في قانون العمل

- **الاحداث:** كل من بلغ الخامسة عشر ولم يصل لل 18 سنه شمسيه

- تم تنظيم عمل الاحداث في الباب السادس من قانون العمل بالاضافه الى نظامين احدهما صدر عن مجلس الوزراء والاخر عن وزير العمل

- يحظر تشغيل العمال تحت سن 15

- يجوز تشغيل الاحداث (15- 18) بشرط اجراء كشف طبي كل سنه اشهر

- حدد القانون الاعمال التي يحظر على الاحداث العمل بها:

1- الاعمال الخطيره والضراره بالصحه

2- الاعمال الليلية او العمل في العطل والاعياد الرسميه3-العمل في الاماكن النائية والبعيد عن العمران4- ساعات العمل الاضافي والاجر على اساس وحده الانتاج

- خفض قانون العمل ساعات العمل اليومي للاحداث بمقدار ساعه فأصبحت وساعات العمل الاسبوعي 39 على الاكثر بدلا من 45 ساعه
- خفض ساعات العمل اليومي المتواصل الى اربعة ومن ثم ما لا يقل عن ساعه راحه بدلا من خمس ساعات عمل متواصل وما لا يزيد عن ساعه راحه
- جعل القانون للحدث اجازة سنويه ثلاثه اسابيع لا يجوز تاجيلها بدل اسبوعين عطله سنويا للعامل العادي
- اوجب القانون على صاحب العمل تعليق الاحكام القانونيه الخاصه بالاحداث في مكان العمل واوجب عليه انشاء سجل خاص بهم
- الاحكام التي تتعلق بالاحداث يستثنى من تطبيقها الاحداث الذين يعملون عند اقاربهم من الدرجه الاولى بشرط توافر شروط صحيه ملائمه
- النظام الصادر عن (وزير العمل) حدد الاعمال التي لا يجوز للاحداث ممارستها وهي ( الاعمال التي تقام تحت سطح الارض/ المناجم والمحاجر/ الافران المعدة للصهر / صناعه المفرقات/ صناعه الاسمنت.....صفحة104-105)
- النظام الصادر عن (مجلس الوزراء) نص على:
  - \* حظر تشغيل العامل لاكثر من ست ساعات ونصف يوميا
  - \* حظر بقاءه في مكان العمل اكثر من سبع ساعات ونصف يوميا
  - \* حظر تشغيله في الاماكن النائية والبعيده من العمران
  - \* حظر تشغيله ليلا في المده الواقع بين السادسة مساءً الى السادسة صباحا
- \* اوجبت على صاحب العمل الحصول على صورته مصدقه عن شهادته ميلاد الحدث وشهادته صادرة عن اللجنة الطبيه المختصه
- \* نص على البيانات الواجب على صاحب العمل وضعها في سجل العامل الحدث وهي :
  - ( العمل المناط به/ مكان اقامته/ تاريخ توظيفه/ ساعات العمل والاستراحة/ الاجر والاجازة/ المؤهل العلمي/ تاريخ الميلاد/ موافقه ولي الامر/ نتيجته الفحوصات الطبيه)

-فرض قانون العمل على من يخالفه ويخالف الانظمه غرامه لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد عن 500 دينار

## 2- القيود المتعلقة بعمل النساء:

- نظمها قانون العمل في الباب السابع

- الاعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها:

\* (اولا) : الاعمال الخطره او الشاقه وهي:

( المناجم/ صناعة المفرقات/ صناعة الاسفلت/ صناعة الكحول/ المبيدات الحشريه/ اعمال اللحم/ الاعمال الكيماويه/ العمل في الغابات وقطع الاشجار) الا انه يجوز العمل في هذه الاعمال بصوره اداريه او مكتبيه

- الاعمال التي يحظر على الحوامل والمرضعات العمل بها:

( الاعمال الصناعيه/ العمل في افران الصهر/ مواد الرصاص والمركبات المعدنيه/ الاعمال التي فيها تعرض للابخره/ التعرض للاشعاعات/ الدهان/ صناعة الكوشوك/ صناعة الاسمده/ صناعة البطاريات الكهربائيه)

\* (ثانيا) : يحظر تشغيل النساء ساعات عمل اضافي اثناء الحمل وبعد ستة اشهر من الوضع

\* (ثالثا) : يحظر تشغيل النساء في ساعات الليل (8 مساء-6 صباحا) ما عدا الاعمال التاليه:

( الفنادق/ المطاعم/ المسارح/ المقاهي..... صفحه 109)

- يجوز تشغيل النساء في الاعمال السابقه بشرط ان يوفر لهن صاحب العمل الحمايه والانتقال المناسب

- الزم القانون بتوفير وسائل راحه خاصه بالعاملات في فتره الحمل والرضاعه

- منح القانون المراه العامله اجازة وضع لمدته 10 اسابيع مدفوعه الاجر منها ستة اسابيع على الاقل بعد الولاده ومنع القانون فصل العامله بسبب هذه الاجازة

- منح القانون العامله حق في فترات رضاعه اثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعه يوميا لمدته سنه من الولاده وتحسب من ساعات العمل اليومي

- اجاز القانون للمراه اجازة بدون اجر لرعايه طفلها او مرافقه زوجها

- في حال لم ينص على حاله في الاحكام المتعلقة بالنساء يطبق قانون العمل

-يترتب على مخالفه احكام تشغيل النساء غرامه لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد عن 500 دينار

### 3- القيود المتعلقة بعمل الاجانب:

لكي لا يتم تشغيل العمال للاجانب على حساب الايدي العاملة المحلية وضع القانون شروط تتعلق بتشغيل العمال الاجانب ومنها: ( الترخيص)

ومعناه انه لا يجوز للعامل الاجنبي العمل في فلسطين دون الحصول على ترخيص من وزاره العمل مهما كان نوع العمل او طبيعته

- وقد صدر نظام عن المجلس الوزراء ووضع شروط لمنح ترخيص للاجانب وهي:

(أ) عدم مزاحمه الايدي العاملة المحليه

(ب) الاحتياج الفعلي للعمل : معناه ان يكون العمل المراد القيام به من قبل الاجنبي نادر ولا يوجد عامل وطني يستطيع القيام به

(ج) ان تتناسب مؤهلات العامل الاجنبي مع المهنة المطلوب الترخيص له بالعمل فيها

( يجب اعطاء الاولويه ايدي العاملة المحليه فلا يجوز تشغيل الاجانب في حال وجود عمال فلسطينيين)

- للقانون الفلسطيني لم يميز بين العمال العرب عن غيرهم من الاجانب فالاجنبي هو كل شخص غير فلسطيني سواء عربي او غير عربي

- وعلى الرغم من خلو قانون العمل الفلسطيني على نص يعطي الاولويه للعمال العرب على غيرهم من الاجانب الا انه يجب اعطائهم الاولويه حسب الاتفاقية العربيه بشأن تنقل الايدي العاملة

- منح الترخيص للاجانب يكون لمدته سنه واحده فقط وهذا يهدف الى تجديد التحقق من شروط الترخيص

### 4- القيود المتعلقة بتشغيل اصحاب الاعاقات:

- اوجب قانون العمل على كل صاحب عمل تشغيل ما لا يقل عن 5% من العمال في المنشاه من ذوي الاعاقه المؤهلين باعمال تتلائم مع اعاقاتهم

- وكذلك قانون حقوق المعاقين الذي نص على تشغيلهم في المؤسسات الحكوميه وغير الحكوميه

- القصد من تحديد نسبه 5%: التوفيق بين قدره المنشاه على الاستيعاب وبين حجم القوى العاملة من المعاقين وهذه النسبه بحاجه الى مراجعه دوريه

- لالزام صاحب العمل على هذه النسبه يجب ان يكون عدد العمال في المنشاه 20 فاكتر ، ويمكن لصاحب العمل تشغيل المعاقين بارادته في حال كان عدد العمال اقل من 20
- يشجع قانون حقوق المعاقين لاصحاب العمل كي يوظف المعاقين من خلال خصم نسبه من مرتبات المعاقين من ضريبه داخل المؤسسات التي تعمل على تشغيلهم
- لم يشترط المشرع لعقد العمل شكل معين فيمكن ان يكون شفاهه او كتابه او ان يكون محدد المده او غير محدد المده ولكن يجب ان تتوفر الاركان العامه للعقود.

### \* شروط انعقاد عقد العمل ( اركان عقد العمل):

#### - اولا: الرضا :

هو توافق ارادتين من شخصين كاملا الاهليه حيث يتم التراضي على ماهيه العقد فيتفقوا على عقد عمل فيه تبعيه وفيه اجر.

#### - ثانيا: المحل :

يجب ان يكون مشروع وممكن ومعين او قابل للتعيين ، فيجب تعيين نوع العمل كما يمكن الاستدلال عليه بصوره ضمنيه من الملابسات والاحوال التي احاطت ابرام العقد، ويجب الاتفاق على الاجر بان يكون العمل مقابل اجر محدد اما اذا لم يتفق الطرفان عليه فيكون اجر المثل \* يشترط في العمل والاجر ليكونا محلا للالتزام : ان يكونا ممكنين وغير مستحيلين ومشروعين غير مخالفين لنظام العام والاداب العامه

#### - ثالثا: السبب :

يجب ان يكون مشروع وغير مخالف

\* في حال كان العمل باطل ← العقد باطل

\* في حال كان الاجر باطل ← العقد فاسد يمكن تصحيحه

### \* شروط صحه عقد العمل:

#### - اولا: الاهليه :

لكي يكون العقد صحيح يجب ان يكون صادر عن متعاقدين فيهما الاهليه وهي قدره الشخص على اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وتقسم الى اهليه وجوب واهليه اداء

\* سن التمييز ← سبع سنوات

\* سنه الاهليه ← حسب المجله 15 سنه قمرية

← حسب المدني الاردني 18 سنه

### ( بخصوص العامل )

\* قانون العمل اعتبر سن الاهليه 18 عام والمحاكم اخذت بهذا السن واي شخص اقل من 18 يعتبر قاصر ، واذا كان عمره ( 15 الى 18 ) يكون حدث ويحتاج لموافقته الولي على عقد العمل ( يمكن ان تكون الموافقة ضمنية عن طريق عدم معارضة الولي ) ( اذا رفض الولي عقد العمل فيستحق الحدث اجره المثل عن المده التي عملها وتعويضاً عن عمله ) ( الحدث يستلم راتبه بنفسه لا عن طريق الولي )

\* في فلسطين يستطيع القاصر ( سبع سنوات - 18 سنه ) ابرام العقود الدائره بين النفع والضرر وتكون صحيحة ومنعقدة وموقوف على الاجازه ، اما تصرفات الضاره ضرراً محضاً فهي باطله والتصرفات النافعه نفعاً محضاً صحيحة

← ولكن هذه القاعدة لا تسري على عقود العمل فالعامل لا يجوز ان يكون عمره اقل من 15 سنه شمسيه حتى لو الولي وافق

\* في حال كان الصغير المميز عمره اقل من 15 عام فيكون عقد العمل الخاص به باطل

### ( بخصوص صاحب العمل )

يكفي لصاحب العمل ان يكون مميزاً واذا كان عمره اقل من 15 سنه يجوز ان يبرم عقد عمل ويكون موقوف على موافقة الولي

واذا كان الصغير المميز ماذون له وعقد العمل ضمن هذا الاذن فيعتبر عقده صحيحاً نافذاً

### - ثانياً: الخلو من عيوب الرضا :

يتم تطبيق قواعد المجله لان قانون العمل لم ينص على هذا الجانب فعقد العمل اسهل من غيره من العقود وغالباً صاحب العمل ينهي العقد ويتحمل اثار الانهاء لذلك لا يتم استخدام عيوب الرضا لفسخ العقد

### \* عيوب الرضا :

1- الغلط. 2- الاكراه. 3- الغبن الفاحش المقترن بالتغريب

← الاكراه: هو اجبار احد على ان يعمل عمل بغير حق ودون رضاه

- يكون الاكراه ملجئ ( الذي يكون بالضرب الشديد ) او غير ملجئ ( كالضرب الغير مبرح والالم البسيط )

- \* الاكراه الملجئ يؤدي الى انعدام الرضا ويفسد الاختيار
- \* الاكراه غير الملجئ يبقى الرضا موجود لكنه يفسد الاختيار
- ( التمييز بين النوعين مهم في التصرفات الفعلية وليس القوليه )
- كلا النوعين يؤديان الى جعل العقد فاسد يحتاج اجازة المكره
- ( اذا وقع صاحب العمل او العامل تحت الاكراه عقد عمل فيكون العقد فاسد )

### ← الغلط:

- \* اذا كان الغلط في محل العقد فيكون العقد باطل
- \* اذا كان الغلط في وصف الاشياء التي يرغب المتعاقدان بها فيكون عيب من عيوب الرضا ويصبح العقد غير لازم
- \* ليكون الغلط سبب من اسباب فسخ العقد يشترط الاستدلال على الغلط اما بكشف المتعاقد عن رغبته صراحة عند التعاقد او يستدل عليه من طبائع الاشياء الظاهره واحوال التعاقد وملايساته
- \* لاسناد فسخ العقد الى الغلط يجب ان يكون الغلط ظاهري وان يكون في طبائع الاشياء
- يستطيع صاحب العمل فسخ العقد اذا اكتشف ان العامل غير كفؤ للقيام بالعمل كما يستطيع العامل فسخ العقد اذا تبين ان العمل الذي سيؤديه غير الذي كان يعتقد
- \* الغلط والاكراه لا يتم استخدامهم بشكل كبير لفسخ العقد
- \* لو قدم العامل نفسه بصفه مزوره او قدم شهادات غير صحيحه يحق لصاحب العمل انهاء العمل دون اشعار

### ← الغبين الفاحش المقترن بالتغريب:

- الغبن الفاحش هو:
- \* مجله الاحكام العدليه لم تبين الغبن في العمل
- \* مرشد الحيران عرفه بانه ما لا يدخل تحت تقويم المقومين ( يعني اهل الخبره الخاليين من الغرض )
- الغبن وحده لا يكفي لفسخ العقد فمثلا يمكن ان يقبل العامل بالاجر القليل او يقبل صاحب العمل بدفع اجر زائد

- يمكن للغبن وحده ان يفسخ العقد في ثلاث حالات فقط وهي مال الوقف ومال اليتيم وبيت المال
- \* ليكون الغبن سبب لفسخ العقد يشترط ان يقترن بالتغريب ( وصف الشيء بغير صفته الحقيقيه )
- مثل لو صاحب العمل قال للعامل ان العمل سهل وان الاجر اقل من المعتاد وبعدها العامل اكتشف ان صاحب العمل قام بخداعه فهنا يصبح العقد غير لازم
- \* الغبن الفاحش المقترن بالتغريب يجعل العقد غير لازم

### \* اثبات عقد العمل:

( القاعده العامه في اثبات العقود هي انه اذا زاد الالتزام عن 200 دينار اردني لا يجوز اثباته الا بالكتابه الا في حال يوجد مانع ادبي او نص قانوني) وتسري هذه القاعده على جميع التصرفات بما فيها عقود العمل المستثناة من تطبيق قانون العمل كخدم المنازل واقارب صاحب العمل من الدرجه الاولى

- قانون التجاره اجاز الاثبات بجميع طرق الاثبات

- عقود العمل الخاضعه لقانون العمل يتم التفريقه فيها بين الاثبات من جهه العامه والاثبات من جهه صاحب العمل

### ( الاثبات من جهه العمل )

نص القانون على حق العامل في اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات

- كتابه عقد العمل لا تعد شرطا للاثبات او للانعقاد بل طريقه لتقليل الخلافات فاذا لم يكن عقد العمل مكتوبا فهذا لا يؤثر على حق العامل في الاثبات

### ( الاثبات من جهه صاحب العمل )

لا يستطيع صاحب العمل كقاعده عامه اثبات عقد العمل بجميع طرق الاثبات بل يتقيد بالقواعد العامه في الاثبات فيجب عليه اثبات التصرفات التي تتجاوز 200 دينار بالكتابه

- يحق لصاحب العمل نفي ما اثبته العامل بالطريقه ذاتها ( مثل لو العامل اثبت انه يعمل منذ خمس سنوات عن طريق الشهود فيمكن لصاحب العمل اثبات عكس ذلك عن طريق الشهود ايضا )

- حق صاحب العمل يقتصر على النفي ولا يمتد لاثبات العقد ويخضع الاثبات للقواعد العامه

\* من اثار عقد العمل:

### ( التزامات صاحب العمل )

1- الالتزام بدفع الاجر:

- الاجر حسب قانون العمل: هو الاجر الاساسي مضاف اليه البدلات والعلاوات

- الاجر الاساسي حسب قانون العمل: هو مقابل نقدي او عيني يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله ويكون بدون العلاوات والبدلات

( هذا التعريف يخالف قانون العمل بحيث انه يوجد حالات يمكن ان ياخذ العامل اجر دون ان يقوم بالعمل مثل في حال صدور قرار اداري باغلاق المنشاه ، كما يخالف قانون العمل نفسه الذي يشترط ان يتم الوفاء نقدا بالعمله المتداوله قانونا)

- فالاجر هو المقابل النقدي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل بموجب عقد عمل اما اذا لم يكن محدد فياخذ العامل الاجر المثل

- 90% من العمال ياخذوا الاجر الاساسي دون العلاوات والبدلات

### \*طرق دفع الاجر:

- 1- على اساس الزمن: كالساعه واليوم والاسبوع والشهر ولكن هذه الطريقه قد تؤدي الى التراخي بالعمل
- 2- على اساس الوحده الانتاجيه: كالاجر بالقطعه او الاجر على اساس وحدات الوزن او المساحه بحيث يزداد الاجر كلما انجز قطعا اكثر ولكن هذه الطريقه تؤدي الى اهمال الجوده
- 3- حساب الاجر بالطريقه: هي طريقه تجمع بين الطريقتين السابقتين بحيث يتم تحديد الاجر على اساس وحده زمني على ان العامل ينتج خلالها عدد معين من الوحدات الانتاجيه

### \*صور وملحقات الاجر:

- 1- الاجر العيني: قانون العمل الفلسطيني اشترط ان يكون الاجر نقدي وبالتالي لا يجوز ان يكون الاجر عيني
- 2- العموله (الكمسيون): هي نسبه من قيمه الصفقات التي يبرمها العامل وتختلف عن النسبه من الارباح والايادات فهي تستحق للعامل سواء تمت الصفقه او لم تتم فيكفي ان تتعقد ، وقد تكون هي الاجر الوحيد الذي يتقاضاه العامل وقد يتم اضافتها الى الاجر الثابت
- 3- الامتيازات العينييه: هذه الامتيازات تضاف الى اجر العامل ولا تعد بديلا عن الاجر مثل الماكل والملبس والسكن . ويشترط ان تكون هذه الاشياء ليست اداه من ادوات العمل بل ان تكون للاستخدام الشخصي ولا تعتبر هذه الامتيازات جزءا من الاجر ما لم يتم الاتفاق عليها او حسب العرف
- 4- المنح هي الاشياء العينييه التي يقدمها صاحب العمل للعامل في مناسبات معينه وتعتبر جزءا من الاجر اذا اتفق عليها في العقد او جرى العرف عليها

- 5- النسبة المئوية هي نسبة يتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل من نسبة المبيعات او الارباح ان يكون الاجر هو نسبة مئوية( القانون لم يشترط ان تكون النسبة المئوية لا تقل عن الحد الادنى للاجور ولكن يجب ذلك منطقيا)
- 6- المكافآت هي المبالغ التي يؤديها صاحب العمل بقصد ادخال نوع من التغيير على الاجر ولا تعتبر جزء من الاجر الا اذا تم الاتفاق عليها
- 7- الوهبه(البخشيش): هي الاكراميه التي تعطى للعامل في بعض القطاعات وقد كانت تعتبر تبرع من الزبائن الا انها تصبح جزءا من الاجر اذا قام صاحب بجمعها وتوزيعها على العمال اما اذا العامل ياخذها مباشرة لنفسه فلا تعتبر جزء من الاجر
- 8- العلاوه هي المبلغ الذي يتقاضاه العامل زياده على الاجر مثل علاوه غلاء المعيشه وعلاوه الزوجه
- 9- البدل هو المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل للعامل زياده على اجره الاساسي لقاء طاقه معينه او مخاطر معينه يتعرض لها
- \* اجر ساعات العمل الاضافي هو من قبيل البدل وهي من ملحقات الاجر
- \* النفقات التي يدفعها العامل في سبيل تنفيذ عمله كبذل السفر وبدل الانتقال لا تعتبر جزء من الاجر

### \*تحديد الاجر:

- ( ليس بالضروره ان يكون الحد الادنى للاجور موحدا في جميع قطاعات العمل)
- نص قانون العمل على تشكيل لجنة للاجور لتدرس مدى ملائمه الاجور مع مستوى المعيشه وليضعوا حد ادنى للاجور
- حدد نظام الحد الادنى للاجور الاجور التاليه لمن يعملون بناء على الزمن:
- \* الاجر الشهري 1880 شيكل
- \* الاجر اليومي 85 شيكل
- \* الاجر بالساعه 10.5 شيكل
- هذا التنظيم لم يشمل من يعملون بناء على وحده الانتاج او على اساس نسبه او اي طريقه اخرى ولكن منطقيا يجب ان لا يقل الحد الادنى لاجورهم عن الحد المقرر قانونا

### \*القواعد المتعلقة بدفع الاجر:

#### 1- زمن الوفاء بالاجر :

\*يشترط ان يتم الدفع في ايام العمل ومكانه

\* العاملین باجر شهر يدفع في نهايه الشهر

\* العاملین على اساس وحده الانتاج او الساعه او المياومه او الاسبوع يدفع في نهايه الاسبوع ويجوز الاتفاق غير ذلك

\* لا يجوز تاخير دفع اجر العامل اكثر من خمسه ايام من تاريخ الاستحقاق

( لا يجوز لصاحب العمل الزام العامل بالحضور لقبض اجره في غير ايام العمل)

\* اذا كان العامل حدث فيجب على صاحب العمل دفع الاجره له وليس لوليه او وصيه

## 2- مكان الوفاء بالاجر:

مكان العمل

## \*ضمانات استيفاء الاجر:

1- حق امتياز عام للعامل على اموال صاحب العمل:

قانون العمل نص على ان اجر العامل من الديون الممتازه ( امتياز عام)

- انواع الامتياز:

\* امتياز عام ( يكون على كل اموال المدين مثل النفقه واجر العامل)

\* امتياز خاص ( يكون على مال معين مثل المال المرهون)

- في الامتياز العام لا يحق لاي دائن اخر ان ينازع العامل في اموال صاحب العمل

2- حق العامل في حبس الاشياء العائده لصاحب العمل:

في كل الحالات التي يكون لعمل الدائن اثر على الشيء يمكن حبس هذا الشيء. يعني يشترط للحبس ان يكون الاجر مرتبط بمخرجات مثل دفع الاجر على حساب عدد الوحدات الانتاج فيحق حبس المنتجات الى حين دفع الاجر

- يكون هذا في عمل الخياط والصباغ والقصار والنجار.....

- غالبا لا يتم اللجوء للحبس لان فيه نوع من الاكراه

3- يترتب على عدم التزام صاحب العمل بقواعد الاجر عقوبه غرامه من 50 الى 100 دينار

اردني وتتعدد الغرامه بتعدد العمال الذين وقعت بشانهم المخالفه

## \*حمایه الاجر من الاقتطاعات:

← الاقتطاعات قد تكون:

-سلف او قرض

-غرامات

-حجر قضائي

\* نص قانون العمل على حمايه الاجر من الاقتطاعات التي يجريها صاحب العمل من خلال:

1- لا يجوز لصاحب العمل ان يقطع اكثر من 10% من الاجر الاساسي لكل شهر لغايات استردادها من السلف

- يكون الحسم دوري حسب مواعيد الوفاء بالاجر

- بعض القوانين نصت على انه لا يجوز لصاحب العمل ان ياخذ اي فوائد على اي قرض او سلفه يمنحها للعامل وهذا لم ينص عليه القانون الفلسطيني

2- الغرامات ياخذها صاحب العمل من العامل كعقاب لمخالفة امر معين ويشترط ان لا تتجاوز اجر ثلاثه ايام في الشهر

( اقتطاع الغرامات لا يزيد عن اجر ثلاثه ايام في الشهر والسلف لا يزيد عن 10% من الاجر الاساسي وكلاهما يجب ان لا يزيدا عن 15% من الاجر الاساسي)

3-في حل كان العامل مدين وحكمت المحكمة بالحجر على امواله وكان لا يملك اموال سوى الاجر فيجوز الحجر على الراتب عند صاحب العمل بنسبه لا تتجاوز 25% وهو ربع الراتب الذي يتقاضاه العامل

2-الالتزام باعطاء الاجازات للعامل: (التزامات صاحب العمل)

(الاجازات مدفوعات الاجر):

1- الاجازة السنوية:

\*الاصل ان الاجازة السنويه مدفوعه الاجر مقدارها اسبوعين في السنه

\* يوجد ثلاث حالات يستحق العامل اجازة ثلاثه اسابيع في السنه:

- اذا كان يعمل في الاعمال الخطره والضاره بالصحه

- اذا امضى في المنشاه مده خمس سنوات

- الاحداث

- هذه الاجازات تكون من ايام العمل فاذا تخللها ايام عطل رسميه دينيه او اسبوعيه فلا تدخل في حساب الاجازات السنويه
- مده العمل من تاريخ العمل الفعلي وليس من تاريخ ابرام عقد العمل
- عند تراكم الاجازات فنص القانون العمل الفلسطيني على عدم جواز تجميع الاجازات السنويه لكثر من سنتين ،

← مثال: في حال يوجد عامل عمل لمدته ست سنوات ولم ياخذ اجازات وعند انتهاء العمل حطالبا باجر هذه السنوات:

- حسب القانون الفلسطيني وتوجه القضاء حاليا: ياخذ اجر اجازات اخر سنتين فقط
- يوجد راي قال اذا العامل اثبت انه كان يطالب بالاجازات وصاحب العمل يرفض فيحق له تعويض

\* لا يجوز تاجيل الاجازات الخاصه بالاحداث او تجميعها لكثر من سنه واحده

- لم ينص القانون على ميعاد معين للاجازة السنويه فالاصل ان يتفق العامل وصاحب العمل عليها فاذا لم يتفقوا فصاحب العمل يحدد ميعادها بما يتناسب مع مصلحة العمل والاصل ان تكون الاجازة متواصله ولكن يمكن ان تكون مجزئه حسب الاتفاق ( تجزئه الاجازة بحاجه لاتفاق العامل وصاحب العمل ولا يحق لصاحب العمل تجزئتها دون موافقه العامل)

## 2- اجازات الاعياد الدينيه والرسميه:

حددها مجلس الوزراء وهي تكون للمسلمين والمسيحيين

- للمسلمين ( ثلاث ايام عيد الفطر / اربع ايام عيد الاضحى)

- للمسيحيين ( ثلاث ايام لعيد الميلاد / ثلاثه ايام لعيد الفصح)

بالاضافه الى اليوم الوطني / عيد العمال العالمي / وعيد الاستقلال

- مجموع ما يستحقه العامل من اجازات الاعياد الدينيه سبع ايام للمسلمين وستة ايام للمسيحيين اما مجموع الاعياد الرسميه فهو ثلاث ايام لكل العمال

- \* العمل في هذه الايام ممنوع كقاعده عامه ولكن اذا كان العمل يستوجب العمل في هذه الايام فياخذ العامل اضافته **150%** الى اجره بشرط ان يكون العمل من الاعمال التي ذكرت في نظام تحديد المهن والتي يجوز تشغيل العمال فيها في الاعياد الدينيه والرسميه: مثل المستشفيات و دور العلاج والعيادات الخاصه والمخابز والمسارح والملاهي والفنادق والمطاعم محلات البقاله ومحلات بيع الملابس والاحذيه والصالونات الحلاقه ومصالح المياه والكهرباء والاتصالات
- \* اذا عمل العامل في الاعياد الدينيه والرسميه وكان العمل غير المذكورات فانه ياخذ اجر المثل عن يوم العمل لان الاتفاق يكون باطل ويخالف القانون والمحكمه ليست ملزمه بالحكم للعامل باجر المثل فالاجر هنا يعتبر تعويض عن الجهد الذي بذله العامل

\* اذا كانت الاجازة تتصادف مع يوم عطلة فتحتسب منها

### 3-الاجازة المرضيه:

بناء على تقرير من اللجنة الطبيه فيستحق العامل اجازة مرضيه مدتها 14 يوم باجر كامل في السنه و 14 يوم بنصف اجر ( 28 يوم نصفها باجر والنصف الاخر بنصف الاجر)

\* تستحق لمره واحده في السنه

\* تكون من ايام العمل فلو تصادفت مع اجازة سنويه او دينيه او رسميه فلا تحتسب منها

\* يشترط للحصول عليها الحصول على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبيه في وزاره الصحه وقد تكون للراحه او للعلاج

\* اذا انتهت الاجازة المرضيه دون ان يشفي العامل فيحق له (استكمال فتره العلاج من الاجازة السنويه) واذا انتهت الاجازة السنويه (فيتوقف عقد العمل لمدته لا تزيد عن سته اشهر) فاذا زادت عن سته اشهر (فيصح لصاحب العمل انهاء عقد العمل)

\* يختلف المرض عن اصابه العمل

### 4-الاجازة الثقافيه:

منح قانون العمل للعامل اجازة ثقافيه مدفوعه الاجر مدتها اسبوع في السنه الواحده وتكون متصله او مجزئه و تكون باتفاق العامل وصاحب العمل

\* الهدف منها هو تثقيف العامل في شؤون الصنعه والمهنه وانضمام العامل الى دورات تزيد من الثقافه العماليه

\* الثقافه العماليه: هي الفعاليات والانشطه التي تساهم في تنميه الوعي النقابي والقانوني للعاملين (حسب تعريف وزير العمل) ولكن هذا التعريف محصور ومحدد وغير شامل فالثقافه قد تكون بطريقه اخرى غير التنميه النقابيه والقانونيه مثل الجوانب المهنيه والعلميه والمعرفيه

\* الاتفاقيه العربيه بشأن الاجازة الدراسيه: اعتبرت التدريب المهنيه والتثقيف النقابي والتثقيف المدني والاجتماعي وتعليم الكبار ومحو الاميه من مجالات الاجازة الدراسيه

وهي على سبيل المثال لا على سبيل الحصر

\* تختلف الاجازة الثقافيه مدفوعه الاجر عن الاجازة الدراسيه غير مدفوعه الاجر فالاجازة الدراسيه تهدف الى منح العامل فرصه لاستكمال تحصيل الدراسي وتكون طويله ومدتها اربعه اشهر

\* للعامل الحق بالاشتراك بالانشطه الثقافيه التي يعلن عنها من قبل اتحادات العمال سواء كانت الانشطه ستعقد في فلسطين او خارجها( ثقافيه يشترط ان يكون معلن عنها من اتحادات العمال وان تكون مقره ومعلن عنها لدى صاحب العمل)

وهذا يقلل من فرصه العامل بالمشاركه والاستفاده من الاجازة الثقافيه

\* اذا كانت الانشطه والفعاليات محدوده فيتم منح كل عشره عمال في المنشاه مشاركه واحده

\*للحصول على الاجازة الثقافيه يتوجب على العامل ان يتقدم بطلب للمشاركة في الانشطه والفعاليات الثقافيه المقرره والمعلن عنها لدى صاحب العمل( في مده لا تقل عن اسبوع من التاريخ المحدد لانعقاد النشاط الداخلي/ ولا تقل عن شهر لاي نشاط خارجي)

\* بعد تقديم الطلب يجب على صاحب العمل الرد على طلب العامل( في مده اقصاها ثلاثه ايام من تاريخ تقديم الطلب اذا كان النشاط داخلي/ وعشره ايام اذا كان نشاط خارجي)

\* يجب اعطاء حق الاولويه للعمال الذين لم يسبق لهم المشاركه في اي نشاط

\* يجوز لصاحب العمل تاجيل الاجازة بشرطين:

1- ان تستدعي ظروف العمل تاجيل مشاركه العامل

2- ان يضمن مشاركه العامل في انشطه لاحقه في السنه نفسها

\* يحق للعامل الاعتراض عند مفتش العمل خلال اسبوع من تاريخ تبليغه برفض ترشحه للاجازة الثقافيه او حرمانه من اجره عن تلك المده

\* يجب على العامل بعد مشاركته في النشاط تقديم المستندات التي تثبت حضوره واذا ثبت عدم حضوره فلا يحق له اجر تلك الايام

#### 5-اجازة الحج وزياره الاماكن المقدسه:

تكون لمده 14 يوم على الاقل لمره واحده طول فتره العمل بشرط ان يكون العامل امضى في العمل اكثر من خمس سنوات لدى صاحب العمل نفسه

( اذا تم تغيير صاحب العمل مع بقاء العامل في نفس المنشاه فلا يستحق اجازة اخرى)

( اذا انتهى عمل العامل في المنشاه وعمل في منشاه اخرى فيحق له اخذ اجازة)

\*فريضه الحج مقرره في الديانه الاسلاميه ولكن يحق للعمال المسيحيين اخذ اجازة مشابهه لزياره الاماكن المقدسه

#### 6-الاجازة العارضه:

يحق للعامل اخذ اجازة عارضه مدتها لا تزيد عن 10 ايام في السنه ولا يجوز ان تزيد الاجازة في كل مره عن ثلاثه ايام وتحتسب من الاجازة السنويه

\* يجب على العامل الذي يرغب باخذ اجازة اثبات السبب العارض حال وجود رفض من قبل صاحب العمل

\* الاجازة العارضه تتحدد بمجرد حدوث سبب عارض يستدعي اخذها بينما الاجازة السنويه يتفق العامل مع صاحب العمل على تحديدها او يحددها صاحب العمل

\* قد يكون السبب العارض مرض زوجه العامل او ولادتها او سفر اضطراري

\* الاجازة العارضه صوره من صور الاجازة السنويه

\* اذا كانت مبررات العامل غير معقوله واصر على اخذ الاجازة العارضه فيستطيع صاحب العمل توجيه انذار بسبب انقطاعه عن العمل ويعتبر غيابه غير مبرر يحسب لغايه انتهاء عقد العمل بدون اشعار

\* اذا تقاطعت الاجازة العارضه مع اجازات الاعياد او الاجازات الاسبويه فانها تمتد بما لا يتجاوز ثلاثه ايام متتاليه

\* يحق للعامل في حال انتهت اجازاته السنويه ان يحصل على اجازة عارضه وتكون بدون اجر ( لم ينظم المشرع الفلسطيني هذه الحاله )

### 7-اجازة الوفاة:

يستحق العامل اجازة مده ثلاث ايام في حال وفاه احد اقاربه حتى الدرجه الثانيه ولا تحسب من الاجازة السنويه

- لم يحدد القانون اذا كانت الاجازة مباشره بعد الوفاة او يجوز تاجيلها ولكن اذا اتفق صاحب العمل مع العامل فيجوز تاجيلها

. - اذا طلب العامل الاجازة وصاحب العمل رفضها فيحق للعامل المطالبه باجرها وهو اجر ثلاثه ايام او التغيب عن عمله

- اذا تقاطعت الاجازة مع اجازة سنويه او اسبويه او دينيه فلا يستطيع العامل المطالبه بها

### 8-اجازة الوضع او الامومه:

مدتها 10 اسابيع لكل ولاده بشرط ان تكون امضت في العمل 180 يوم قبل كل الولاده ويكون منها ست اسابيع على الاقل بعد الولاده

\* اذا لم تمضي 180 يوم تكون اجازة مرضيه اذا توفرت شروطها اما اذا لم تتوفر فتعتبر اجازة بعذر وبدون اجر

\* الوضع هو انفصال الجنين عن امه في الوقت المعتاد سواء كان حي او ميت

\* الاجهاض هو انفصال الجنين عن امه قبل الموعد وبالتالي لا تطبق احكام اجازة الوضع على الاجهاض وهذا غير منطقي

### ( الاجازات غير مدفوعه الاجر )

#### 9-اجازة رعايه الطفل ومرافقه الزوج:

\*يكون حسب مصلحه العمل ويشترط ان لا تتعارض الاجازة مع مصلحه العمل

( مثل لو مكتب فيه سكرتيره واحده فلا تحقق لها هذه الاجازة الا اذا كانت في وقت مناسب )

\* لم يحدد المشرع الفلسطيني شروط هذه الاجازة ولكن يجب ان تكون الاجازة لمدته معقوله تتناسب مع حاجه المنشاه لعمل العامل وتتناسب مع حاجه العامل للاجازة ويجب ان لا تتعارض مصلحه العامل بالاجازة مع مصلحه المنشاه وعند التعارض تقدم مصلحه المنشاه

\* تقتصر هذه الاجازة على الزوجه ولا يمتد اثرها للزوج وهذا غير منطقي

#### 3-حق العامل بالراحة: (التزامات صاحب العمل)

##### أ-الحق باستراحه اسبوعيه:

يحق للعامل عطله اسبوعيه مدفوعه الاجر عباره عن 24 ساعه متصله(يوم) كل سته ايام متصله، ويمكن تجميع هذه الاجازة بحيث ياخذها العامل مره واحده في الشهر وتكون اربع ايام

- يوم الراحة الاسبوعيه هو يوم الجمعه ما لم يتفق العامل وصاحب العمل على غير ذلك

- قد يتفق العامل وصاحب العمل على جعل العمل اليومي 9 ساعات بدلا من 7 ساعات ونصف وهذا جائز طالما لا يزيد عدد الساعات في الاسبوع عن 45 ساعه

- اذا عمل العامل ايام متقطعه فيستحق يوم استراحه بعد كل سته ايام عمل

- اذا انتهت علاقته العمل دون ان ياخذ العامل ايام الاستراحه الاسبوعيه فيجوز له المطالبه باجرها

##### ب الحق باستراحه ساعيه ( اثناء ساعات العمل):

- ساعات العمل الاسبوعيه: 45 ساعه عمل فعلي

- ساعات العمل اليومي: سبع ساعات ونصف ويعمل العامل سته ايام في الاسبوع

- يحق للمراه العامله اخذ اجازة يومية لفته ساعه واحده ولمده سنه من تاريخ الولاده من اجل ارضاع طفلها

- يستثنى من العمل اليومي لمده سبع ساعات ونصف:

- 1- الاحداث فيكون عملهم ست ساعات ونصف على الاكثر يوميا و 39 ساعه اسبوعيا
- 2- العاملون في الصناعات الخطره والضاره بالصحه والاعمال الليليه اذ تكون ساعات العمل اليومي ست ساعات ونصف على الاكثر وساعات العمل الاسبوعي 39 ساعه
- لا تشمل هذه الساعات اوقات الراحة اليوميه التي يفترض الا تزيد عن ساعه يوميا للعمال العاديين اما بالنسبه للاحداث فلا يجوز ان تقل عن ساعه
- يضاف الى ساعات العمل اليومي ساعات الراحة وفي فلسطين يعطى العمال نصف ساعه يوميا فيصبح مجموع ساعات تواجد العامل في المنشاه 8 ساعات اي 48 ساعه في الاسبوع
- يجوز لصاحب العمل والعامل الاتفاق على ساعات عمل اضافي لا تزيد عن 12 ساعه في الاسبوع الواحد ويكون اجر الساعه الاضافيه اجر ساعه ونصف
- هناك فئات لا يجوز لها ان تعمل ساعات عمل اضافي:

1- الاحداث

2- المراه خلال فتره الحمل وخلال سنه اشهر بعد الولاده

- يشترط ان ياخذ العامل وقت الاستراحة بعد كل خمس ساعات عمل متصله( لا يجوز للعامل العادي ان يعمل اكثر من خمس ساعات متصله دون استراحة اما الاحداث فلا يجوز العمل اكثر من اربع ساعات متصله)

- في جميع الاحوال لا يجوز ان تزيد ساعات العمل اليومي عن 12 ساعه بما فيها ساعات العمل الاضافي

**4- الحق بالرعايه الصحيه والسلامه المهنيه:** (التزامات صاحب العمل)

اجب القانون العمل على كل منشاه اصدار تعليمات توضيحيه للعامل تتعلق بالسلامه والصحه المهنيه وتوضح الجزاءات المترتبه على مخالفتها من قبل العمال ويشترط ان تكون لائحه الجزاءات مصدقه من وزاره العمل ولا يجوز تحميل العامل نفقات مقابل توفير شروط السلامه التي يجب ان يتكفل بها صاحب العمل

\*رتب قانون العمل على مخالفه صاحب العمل لشروط السلامه والصحه المهنيه عقوبات:

أ- غرامه من 100 الى 300 دينار اردني

ب- يحق لوزير العمل ايقاع عقوبه اغلاق المنشاه كلياً او جزئياً او ايقاف اية اله فيها حتى يقوم صاحب العمل بازاله المخالفه

**5- (الالتزامات المتعلقة باصابات العمل وامراض المهنة)**

- صاحب العمل يكون مسؤول عن كل اصابات العمل اما في حال يوجد ضمان اجتماعي فمؤسسة الضمان التي تاخذ اشتراك من اصحاب العمل والعمال تتحمل مسؤوليه الاصابه

**\* (اصابات العمل)** هي الحوادث التي تقع للعامل اثناء العمل او بسببه او اثناء ذهابه لعمله او عودته منه ويشترط ان يكون من الامراض المحدده في القانون . ( هذا التعريف يعتبر تعريف لحادث العمل وليس اصابه العمل)

**\*شروط الفعل يعتبر من اصابات العمل:**

- 1- ان يكون بشكل مفاجئ : اي انه يلحق ضررا بالعامل في فتره وجيزه وهذا يفرق بين حادث العمل والمرض المهني فالضرر الذي ياخذ فتره زمنيه طويله يكون مرض مهني. فيعتبر ان الوفاء الناتجة عن الارهاق في العمل ليست اصابه عمل لانها تكون نتيجته تراكمات طويله الزمن
- 2- ان يكون الفعل خارجي: يعني يشترط ان يكون خارجا عن جسم العامل فمثلا امراض القلب او الاغماء او الربو لا تعتبر حوادث عمل وهذا التشدد يؤدي الى اخراج الكثير من الحوادث من اطار حوادث العمل
- اذا الاصابه التي لحقت بجسم العامل نتيجته سبب مرضي فلا تعتبر حادث عمل
- 3- ان يمس الفعل بجسم العامل : فيجب ان يمس بجسده فالاذى بكرامه العامل او اتلاف ملبسه او هاتفه او الايدي والارجل الاصطناعيه لا يعتبر اصابه عمل
- لم ينص القانون على الاثار المترتبه على الضرر الذي يلحق العامل في ممتلكاته والاطراف الصناعيه والنظارات والملابس ولكن من باب العداله يجب تعويض العامل عنها بالرغم من عدم كونها حوادث عمل اذا كانت تلك الاشياء من ادوات العامل الضروريه لممارسه عمله ، اما اذا كان لا علاقه لها بالعمل فيتحمل المسؤول عن اتلافها تعويض العامل

**\*الحالات التي يعتبر فيها الحادث حادث عمل:****1- اذا وقع الحادث اثناء العمل:**

- \* يعتبر الحادث حادث عمل اذا تعرض له العامل اثناء عمله في ساعات العمل الفعلي في الاوقات المعتاده

\* يعتبر الحادث حادث عمل حتى لو كان العامل يؤدي عمله خارج المنشاه في اوقات العمل الرسميه

\* يكون الحادث حادث عمل اذا وقع في الاجازة او في يوم الراحة الاسبوعي اذا كان مطلوب من العامل تاديه التعامل في تلك الايام

\* لا يشترط قانون العمل ان يكون الحادث مرتبط بعمل العامل فقد تكون الاصابه في مجال مختلف عن عمل المصاب

( وقوع الحادث اثناء العمل هو قرينه قانونيه قاطعه على انه حادث عمل دون الحاجه للاثبات )

- اذا وقع الحادث اثناء فتره الراحة فيوجد اختلاف في الاراء:

\* راي قال اذا كان العامل موجود في مكان العمل اثناء فتره الراحة فيعتبر حادث عمل

\* راي قال اذا كان خارج مكان العمل فلا يعتبر حادث عمل

\* راي قال سواء كانت فتره الراحة في مكان قريب من العمل او في داخله فلا يغير وصف الحادث لان العبره في خضوع العامل لسلطه جهه العمل ورقابتها

\* راي قال طالما ان العامل استخدم فتره الاستراحة للراحه والترفيه عن نفسه فيعتبر حادث عمل اما اذا استخدمها لاغراض شخصيه فلا يعتبر حادث عمل

( اذا وقع الحادث اثناء فتره الاستراحة اينما كان العامل في داخل المنشاه او خارجها يعتبر حادث عمل طالما لم يخالف تعليمات صاحب العمل وطالما انها لاغراض الراحة فقط )

← اذا وقع الحادث خارج اوقات الدوام الرسمي فلا يعتبر حادث عمل

## 2- وقوع الحادث بسبب العمل:

في هذه الحاله يشترط اثبات علاقه السببيه ولا يشترط ان تكون قويه ووثيقه فيكفي ان يكون الحادث بسبب العمل حتى لو العلاقه ضعيفه

● الحادث الذي يقع بمناسبه العمل لا يعتبر حادث عمل

←مثال: تم تكليف العامل لاىصال طرد معين

\* اذا تعرض لحادث اثناء توصيل الطرد يعتبر حادث عمل

\* اذا قام بالذهاب الى متجر لشراء اغراض شخصيه اثناء توصيل الطرد وتعرض لحادث فلا يعتبر حادث عمل

## 3- وقوع الحادث اثناء الذهاب للعمل او العوده منه:

يشترط لاعتباره حادث عمل ان تكون طريق العامل مباشره بدون توقف او انحراف عن الطريق الطبيعى بين المنزل ومكان العمل ( لو مر العامل الى مكان اثناء ذهابه او اياه من

العمل وتعرض لحادث فلا يكون حادث عمل) (اذا تعرض لحادث وهو في طريقه للعمل فيعتبر حادث عمل)

\* يشترط ان يقع الحادث خلال مده معقوله من ذهاب العامل الى عمله او عودته منه

\* يعتبر الحادث حادث عمل سواء ذهب العامل الى العمل سيرا على الاقدام او بواسطة الدراجة او سياره تابعه لصاحب العمل او خاصة به او وسيله نقل ماجوره او غيرها

\* اذا استقر العامل بعد عودته من مكان العمل في مكان معين فلا يعتبر الحادث الذي يقع بعدها حادث عمل

### \* المرض المهني:

هو كل ظاهره اعتلال او تعفن جرثومي او اصابه يكون مصدرها ناشئا عن النشاط المهني

- حدد قانون العمل الامراض التي تعتبر امراض مهنيه ووضح الاسباب التي تؤدي لحدوث تلك الامراض وهي على سبيل الحصر وليس المثال اي اذا اصاب العامل بمرض غير الامراض المذكوره فلا يعتبر مرض مهني ويجب عليه في تلك الحاله اثبات ان ما اصابه هو بسبب العمل

### \* حكم المرض المهني:

يعامل المرض المهني حسب قواعد اصابات العمل باستثناء بعض الاحكام الخاصه بالامراض المهنيه مثل عدم استحقاق تعويض للعامل اذا تم اكتشاف المرض المهني بعد سنتين من تاريخ انتهاء خدمه العامل

### \* تعويض اصابات العمل وامراض المهنة:

- يجب على صاحب العمل عند وقوع اصابه عمل القيام ب:
- 1- تقديم الاسعافات الاولييه للمصاب ونقله لاقرب مركز علاج
- 2- تبليغ الشرطه فور وقوع ايه اصابه ادت لوفاه العامل او الحقت به ضررا
- 4- اخطار الوزاره والجهه المؤمن لديها خطيا عن كل اصابه عمل خلال 48 ساعه من وقوعها

-كما لزم القانون صاحب العمل ب علاج العامل المصاب الى ان يتم شفاءه وتغطيه النفقات العلاجيه اللازمه بما فيها نفقات للخدمات التاهيليه وجميع الحقوق المترتبه على الاصابه

### \*التعويض عن اصابه العمل:

1- التعويض عن العجز المؤقت: اذا ادت اصابه العامل الى عجز مؤقت يستحق 75% من اجره اليومي من تاريخ وقوع الاصابه حتى مده اقصاها 180 يوم

- اذا كانت مده العجز المؤقت تزيد عن 180 يوم فلا يستحق العامل اي اجر عن الايام التي تزيد عن تلك المده ولكن صاحب العمل يبقي ملزما بعلاج العمل ويتحمل نفقاته حتى شفائه

- لو حدثت الاصابه نتيجة خطأ صاحب العمل في هذه الحاله يلزم صاحب العمل بدفع اجر العامل كاملا عن جميع مده التعطيل حتى لو زادت عن 180 يوم كما يلزم بعلاج العامل حتى شفائه

- يحسب الاجر اليومي لتقدير ما يستحقهم العامل على اساس متوسط اجره في مده الشهور الثلاثه السابقه على العجز

### 2- التعويض عن العجز الدائم (الجزئي او الكلي):

(أ) تحديد نسبه العجز الدائم: خلا قانون العمل من تعريف العجز الدائم وتبيين نسبه العجز والاضرار الجسديه وترك ذلك للجنه الطبيه

- تطبق اللجان الطبيه نظام التامين الوطني لتحديد درجه عجز المصابين في العمل

(ب) التعويض عن العجز الدائم: حدد القانون طريقه حساب التعويضات المستحقه سواء كان العجز دائم كليا او جزئيا

### ( التعويض عن العجز الدائم الكلي)

• اذا ادت الاصابه الى الوفاة او العجز الكلي الدائم بنسبه 100% يتم حساب التعويض بطريقتين:

1- اجر 3500 يوم عمل

2- 80% × الاجر الاساسي × المده المتبقية حتى بلوغ سن 60

← ياخذ العامل المقدار الاكثر قيمه

### ( التعويض عن العجز الدائم الجزئي)

يتم تعويض العامل على اساس نسبه العجز الجزئي الى العجز الدائم) المبلغ الاكثر الذي يستحقه العامل بحسب الطريقتين السابقتين في حساب العجز الكلي الدائم x نسبه العجز (الجزئي)

- اذا اصيب العمل بعده اصابات وكان مجموع الاصابات يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم فلا تحسب الزيادة

### \*ضمانات استيفاء التعويض:

اوجب القانون على صاحب العمل تامين العمال وقرر حق العامل بالرجوع على صاحب العمل او المسؤول عن التعويض حسب القواعد العامه وحظر الحجز على مبالغ التعويض:

#### 1) تامين العمال:

اوجب قانون العمل على اصحاب العمل تامين عمالهم عن اصابات العمل لدى جهة التامين المرخصه في فلسطين وبذلك يضمن العامل الاستيفاء مبالغ التعويض

- بموجب القواعد العامه يحق للعامل تقديم دعوى التعويض ضد شركه التامين وحدها في حدود مسؤوليتها بموجب عقد التامين الا ان الاحكام في المحاكم الفلسطينيه اوجبت الرجوع على صاحب العمل قبل الرجوع على شركات التامين

- الاصل ان يتم ذكر اسم العامل المستفيد في بوليصة التامين الا ان عدم ذكر اسمه لا يسقط حقه بمطالبه شركه التامين

- تلزم شركه التامين بالتعويض عن اصابات العمل التي تحدث للاشخاص المؤمن لمصلحتهم حتى وان كانوا مستثنين من تطبيق احكام قانون العمل كاقارب صاحب العمل من الدرجه الاولى

- خلا قانون العمل الفلسطيني من تحديد مبلغ التعويض الذي يجب التامين عليه

- في حال خالف صاحب العمل الالتزام الملقى على عاتقه بالتامين على العمال يعاقب بغرامه لا تقل عن 300 دينار ولا تزيد عن 500 دينار

#### 2) الرجوع على صاحب العمل او المسؤول عن الضرر:

منح قانون العمل للعامل الحق في الرجوع على صاحب العمل او على الشخص الذي احدث الضرر

- لو قام شخص بالاعتداء على العامل اثناء العمل ( يحق للعامل الرجوع على صاحب العمل ويحق له الرجوع على محدث الضرر)

\* في حال رجع العامل بالتعويض على صاحب العمل: يصبح من حق صاحب العمل ان يرجع على محدث الضرر بمقدار ما اذاه من تعويضات للعامل

\* في حال رجع العامل على محدث الضرر: لا يجوز لمحدث الضرر ان يطالب صاحب العمل بالتعويضات التي دفعها ما لم يكن قد اشترك في احداث الضرر ، اذا كان لصاحب العمل دور في الضرر فيكون متضامنا بالتعويض ليس بصفته صاحب عمل وانما بسبب اشتراكه في الفعل الضار

- اذا قام العامل بتاديه العمل في مكان يتبع لشخص غير صاحب العمل فذلك لا يعني قيام المسؤوليه على ذلك الشخص

### 3)الخيره بين تامين حوادث الطرق وتامين اصابات العمل:

قد يصاب العامل بحادث ويعتبر حادث طرق وحادث عمل فهنا يحق للعامل ان يقيم دعواه للمطالبه بالتعويض عن اصابه العمل ضد صاحب العمل ويحق له ان يقيم دعواه للمطالبه بالتعويض الذي يكفله قانون التامين ضد الجبهه المسؤوله عن التعويض ( يكون من حق العامل او ورثته ان يطالبوا بالتعويض حسب قانون العمل اذا اعتبروه حادث عمل او ان يطالبوا بالتعويض حسب قانون التامين الفلسطيني اذا اعتبروه حادث طرق)

### ( سقوط الحق بالتعويض )

- الفرق بين التقادم والسقوط:

- 1- التقادم: يوجد فيه وقف وانقطاع لحساب المده
  - 2- السقوط: لا يوجد وقف وانقطاع بل تسري المده في ميعادها الا في حال اذا كان اخر يوم في المده عطله فيمتد لليوم التالي
- ( في الحالتين يبقى الحق موجود ولكن لا يمكن المطالبه به فيصبح الالتزام اخلاقي)

### • يسقط حق العامل بالتعويض عن الاصابه في حالتين:

- 1- اذا تعمد الحاق الضرر بنفسه او وقع عليه الضرر تحت تاثير الخمر والمخدرات
  - يبقى صاحب العمل مسؤول عن التعويض حتى لو في حاله السابقه اذا ادت الاصابه لوفاه او عجز دائم بنسبه 35 فاكتر ( لو عجز مؤقت او عجز بنسبه تقل عن 35% فلا يحق له التعويض)
  - يشترط لسقوط حق المصاب بالتعويض ان يكون هناك علاقه سببيه بين الفعل والاصابه
- 2- مرور الزمن المانع من سماع دعوى التعويضات:

- (اولا) تقادم اصابات العمل: سنتين على وقوع الاصابه ( لا تحسب من تاريخ الاصابه اذا استغرق العامل زمنا في العلاج بل تبدا من تاريخ استقرار حالته وغالبا تكون عند صدور التقرير الطبي النهائي)
- (ثانيا) تقادم المرض المهني: سنتين من تاريخ اكتشاف المرض ( على ان يكون تم اكتشاف المرض خلال سنتين من انتهاء العمل او خلال العمل)
- \* تعتبر السنتين مده تقادم وقد تعتبر دليل على ان المرض بسبب المهنة

### ( التزامات العامل )

#### ( اولا :الالتزام بالقيام بالعمل) :

1- القيام بالعمل: يجب على العامل القيام بالعمل المتفق عليه بالعقد او لوائح المنشاه او العرف

← حسب المجله: كل ما كان من توابع العمل ولم يكتب في العقد نرجع فيه للعرف

\* لا يحق للعامل تغيير العمل باراده المنفرده

\* لا يحق لصاحب العمل تشغيل العامل بشكل يختلف اختلاف جوهري عن العمل المتفق عليه الا في حال الضروره التي تدعي ذلك منعا لوقوع حادث او اذا وقعت قوه قاهره بشرط ان لا تتجاوز المده شهرين

\* يجوز لصاحب العمل تغيير عمل العامل بما يحقق مصلحه العمل بشرط ان لا يكون هناك اختلاف جوهري

\* يلزم العامل باداء العمل بالمكان المتفق عليه واذا قام صاحب العمل بتغيير مكان العمل لا يلزم العامل بتاديه العمل في المكان الجديد( يحق له الرفض بشرط ان تغيير مكان العمل يؤدي لتغيير مكان اقامه العامل)

#### 2- قيام العامل بالعمل بنفسه:

( الاجير الخاص: العامل)( الاجير المشترك: المقاول)

- غالبا شخصيه صاحب العمل ليست محل اعتبار بينما شخصيه العامل محل اعتبار لانه يجب عليه تاديه العمل بنفسه

( العرف اجاز اذا كانت شخصيه العامل ليست محل اعتبار ان يؤدي العمل بواسطه غيره بينما اذا كانت شخصيته محل اعتبار فيجب ان يقوم بالعمل بنفسه)

- لا يجوز للعامل تاديه العمل من خلال شخص اخر

( المجله اشترطت لالزام العامل على القيام بالعمل بنفسه ان يتم الاتفاق فاذا لم يتم الاتفاق يجوز له ان يعين شخصا اخر)

3- **بذل عناية الشخص العادي:** يجب على العامل ان يؤدي العمل على معيار الشخص العادي المتوسط واذ قصر او تعدى فيكون ارتكب خطأ

← اذا ترتب على صاحب العمل اضرار نتيجة تقصير العامل:

\*\* القضاء الفرنسي يقول ان العامل مسؤول وعليه تعويض صاحب العمل بشرط ان يكون الخطأ جسيم

( المبررات ان العمل يقوم على فكره المخاطر فصاحب العمل عليه تحمل مخاطر وخسائر العمل + ان العامل يعمل تحت اشراف ورقابه صاحب العمل وبالتالي هو مسؤول عن اخطائهم)

\*\* في فلسطين حسب مجله الاحكام العدليه تنص على انه يجب على العامل ان يقوم بعمله بصوره الشخص الطبيعي وان التزام العامل هو التزام ببذل عناية فهو ليس مسؤول الا اذا ثبت عدم بذله العناية اللازمه

#### 4-المحافظة على ادوات العمل:

← حسب قانون العمل: الاصل ان يكون العامل مسؤولاً عن تلف ادوات العمل ولكن يكون غير مسؤول استثناء اذا كان الضياع او الهلاك بسبب قوه قاهره او سبب خارج عن ارادته والتزام العامل هو لتحقيق نتيجته( يعني اذا اصاب الادوات خلل بسبب العامل وكان العامل بذل العناية اللازمه للمحافظة عليها فهنا يكون مسؤول)

← حسب مجله الاحكام: يكون العامل مسؤولاً فقط اذا قصر في العناية او تعدى على الادوات فهو التزام ببذل عناية( اذا هلكت بغير تقصير او تعدي منه فلا يكون مسؤول)

\* يد الاجير الخاص ( العامل) على الادوات هي يد امان وليست يد ضمان

\* يد الاجير المشترك (المقاول) هي يد ضمان وليست يد امان يعني يضمن الضرر والخساره في جميع الحالات

#### ( ثانياً: الالتزام بطاعه صاحب العمل) :

يجب على العامل اطاعه الاوامر التي تصدر عن صاحب العمل بسبب علاقه التبعية ، ولكنه ليس التزام مطلق حيث يجوز للعامل ان يرفض تنفيذ اوامر صاحب العمل في حالات:

- 1- اذا كانت الاوامر مخالفه للعقد المبرم بينهما
- 2- تعريض العامل للخطر : اذا كانت مخالفه للشروط السلامه او تؤدي لاحتمال اصابه العمل بالضرر
- 3- مخالفه الاوامر للنظام والاداب العامه
- 4- اذا تضمنت الاوامر تحقير للعامل او اساءه له او اهانه

#### ( ثالثاً: الالتزام بالمحافظة على اسرار العمل) :

- الاسرار: هي كل المعلومات التي ترتبط بعمل المنشاه ويترتب على افشائها ضرر بالعمل

- يوجد معلومات حددها العرف كونها اسرار مهنيه: مثل الارباح التي تجنيها المنشاه/ الوضع المالي لصاحب العمل/ طريقه الانتاج في بعض المنتجات.
- يعتبر العامل مسؤول عن تعويض الاضرار التي تصيب صاحب العمل بسبب افشاء الاسرار ويحق لصاحب العمل انهاء عقد العمل بدون اشعار اذا سبب افشاء الاسرار ضرر جسيم للعمل) مثل تفويت فرصه على صاحب العمل بعقد صفقه مربحه بسبب افشاء العامل لاسرار)
- اذا كانت الاسرار من النوع التي يترتب على افشائها ضرر يسير فلا يحق لصاحب العمل انهاء عقد العمل دون اشعار
- ( افشاء السر يعتبر انعدام ثقه بين صاحب العمل والعامل فيحق لصاحب العمل انهاء عمل العامل والمطالبه بتعويض عن الاضرار التي لحقت به)
- يجب على العامل الحفاظ على الاسرار حتى بعد انتهاء عقد العمل
- لا يجب على العامل حمايه الاعمال غير المشروعه التي يقوم بها صاحب العمل فيحق له ابلاغ السلطات المختصه

#### رابعاً: الالتزام بتنفيذ العقد بامانه واخلاص وفقاً لمقتضيات حسن النية):

- يجب على العامل الامتناع عن فعل كل ما يضر بمصالح صاحب العمل
- يجب على العامل ان يؤدي عمله باتقان/ وفقاً للكفاءه التي تم اختياره على اساسها/ دون تكاسل او تقصير
- المقصود بالاخلاص هو تاديه العمل باتقان وليس الاخلاص في الحياه الشخصيه لصاحب العمل
- تنفيذ العقد بحسن نيه يعني: عدم منافسه صاحب العمل/ الامتناع عن استخدام وقت الفراغ لعمل اخر اذا كان يجعله مقصر في عمله، اما اذا كان لا يؤثر على انتاجيه العامل فيجوز له القيام بعمل اخر في وقت الفراغ/ الامتناع عن العمل في مشروع منافس/ الامتناع عن اقامه مشروع منافس لصاحب العمل) (لانه ممكن ان تتعارض مصالحه مع مصالح صاحب العمل)
- يلتزم العامل بعدم منافسه صاحب العمل طول مده العقد اما اذا انتهى عقد العمل فللعامل الحق في عمل مشروع منافس بشرط عدم كشف الاسرار التي حصل عليها اثناء عمله
- يجوز للعامل وصاحب العمل الاتفاق على عدم المنافسه بعد انتهاء المشروع) هذا يمس بحريه العامل فنصت بعض التشريعات على تقييد هذا الشرط من حيث المكان او الزمان) (القانون الفلسطيني لم يقيد الاتفاق لذلك يتم الرجوع للمبادئ العامه في العقد فيجب ان تكون الغايه من الاتفاق مشروعاً ويجب ان لا يتعرض الاتفاق مع حريه العمل)

- يوجد رأي يرى بأنه يكفي تحديد الشرط من حيث المكان ولكن هذا يتعارض مع مبدأ حرية العمل (مثل منع العامل من العمل في مكان معين لمدة غير محددة فهذا يعتبر بهذا يعتبر تعدي على حرية العمل)

- ويوجد رأي يرى بأنه يكفي تحديد الشرط من حيث الزمان دون تحديد المكان وهذا غير جائز ( يجب ان يتم تقييد الاتفاق على عدم المنافسة من حيث المكان والزمان بما يتناسب مع المصلحة المشروعة لأصاحب العمل مع عدم اهدار مصلحه العامل)

### ( خامسا: التزام العامل بالاختراع ) :

- الاختراع: هو الانتاج الجديد او السلعة التجاريه الجديده او استعمال اي وسيله بطريقه جديده \* المخترع له حقان على الاختراع:

1) الحق الادبي وهو نسبة الاختراع الى المخترع وسلطه المخترع في تعديل وتغيير الاختراع ولا يجوز ان ينسب الاختراع الى غير مخترعه ولا يجوز التنازل عن هذا الحق للغير لانه من الحقوق اللصيقه بشخصيه الانسان

2) الحق المالي وهو استثمار الاختراع والاستفاده منه وهو قابل للبيع او الترخيص للغير \* اذا قام العامل باختراع اثناء عمله هل الجانب المالي للمخترع ( العامل) او لصاحب العمل؟

← قانون العمل ومجاله الاحكام العدليه لم يعالجوا هذه المساله

← الفقه والقانون المقارن عالج المساله من خلال التمييز بين انواع الاختراع الثلاث:

1- الاختراعات الحره: هي الاختراعات المستقله عن العمل و يقوم بها العامل دون الاتصال الزمني او المكاني بالعمل فيكون العامل توصل لها خارج مكان العمل او في غير اوقاته الرسميه ولم يستخدم ادوات العمل للتوصل اليه ( تكون حقوق هذا الاختراع ( الادبي والمالي) للعامل ولا يجوز الاتفاق على منح صاحب العمل الحق المالي للاختراع)

2- اختراعات الخدمه: هي الاختراعات التي تتعلق بالمنشاه التي يباشر العامل نشاطه فيها فيكون هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل على بذل جهد العامل في التوصل للاختراع ويكون الاختراع ضمن مهمه العامل

( القانون المصري والقانون الفلسطيني قالوا ان الحق المالي لاستغلال واستثمار هذا الحق يكون لصاحب العمل)

3- الاختراع العرضي: هو الاختراع الذي يتوصل له العامل دون مساعده من صاحب العمل ودون اوامر منه فيكون بمناسبه العمل ( لا يكون الاختراع ضمن مهمه العامل) ( الاختراع الذي بمناسبه العمل يكون من حق العامل وحده حتى لو استخدم ادوات العمل)

- القانون الاردني قال انه اذا العامل استخدم ادوات العمل فيمنح صاحب العمل الحق المالي للاختراع

- اذا اتفق العامل وصاحب العمل صراحة او ضمنا على اعطاء صاحب العمل الاستغلال المالي للاختراع مقابل تقديم صاحب العمل للادوات اللازمه فيجوز ذلك

### **\*( جزاء خلال العامل بالالتزامات):\***

- حسب القواعد العامه اذا اخل العامل بالتزامه فيستطيع صاحب العمل المطالبه بالتعويض عن الاضرار كما يستطيع فسخ العقد

- بالاضافه لجزاءات القواعد العامه فمخ قانون العمل صاحب العمل سلطه ايقاع الجزاء التاديبى

### **( الخطا التاديبى )**

هو مخالفه الاوامر والتعليمات والقواعد العامه المتعلقة بتنظيم العمل في المنشاه

- حددت لائحته الجزاءات السلوكيات التي تعتبر خطا تاديبى ومن الامثله عليها التاخر عن العمل/ الغياب/المغادره دون اذن/التشويش/ اتلاف ادوات العمل عمدا . ولا يجوز لصاحب العمل ايقاع عقوبه تاديبية على غير المخالفات المنصوص عليها في اللائحه الصادره عن وزاره العمل

( يشترط لايقاع العقوبه التاديبية ان تكون المخالفه منصوص عليها في لائحته الجزاءات

المصدقه من وزاره العمل وان يكون العامل عنده علم بلائحه الجزاءات)

( يشترط في الخطا ان يكون متصلا بالعمل او اثنائيه)

### **( انواع الجزاءات )**

الجزاء التاديبية: هو العقوبه التي يفرضها صاحب العمل على العامل نتيجة ارتكابه لخطا تاديبى

\* نص قانون العمل على انه لا يجوز اتخاذ اي عقوبه تاديبية الا في حال ارتكاب الاخطاء التاديبية المنصوص عليها في لائحته الجزاءات المصدقه من الوزاره

\* قد تكون الجزاءات غرامات ماليه او اجراءات تاديبية اخرى

### **1) الغرامات الماليه:** يتم اقتطاعها من اجر العامل

- تعتبر الغرامه الماليه عقوبه خطيره لانها تمس حياه العامل واسرته بشكل مباشر فيشترط لفرض عقوبه الغرامه ان يكون منصوص عليها في لائحته الجزاءات وان لا تزيد عن مقدار اجر ثلاثه ايام في الشهر

- يجب تخصيص الغرامات المقتطعه من اجور العمال للخدمات الاجتماعيه في المنشاه وهذا لمنع تعسف صاحب العمل في فرضها

- الاقتطاع من راتب العامل بسبب تغيبه عن العمل لا يعتبر غرامه تاديبية بل هو حق لصاحب العمل

(2) **الجزاءات الاخرى:** قانون العمل ترك تحديد الاجراءات التاديبية لصاحب العمل ومنها على سبيل المثال خفض درجه/ او الحرمان من الامتيازات العينيه كالسياره التي خصصت للعامل لاغراض خاصه

( ضمانات ايقاع الجزاءات )

• شروط فرض الجزاءات:

- 1- وجود لائحة جزاءات مصادق عليها من وزاره العمل: لا يجوز لصاحب العمل ايقاع اي من الجزاءات على العمال الا بوجود لائحة جزاءات مصادق عليها ولا تسري الا بعد علم العمال بها
- لا يشترط لقيام صاحب العمل بانهاء عقد العمل وجود لائحة جزاءات، فيجوز الانهاء بدون وجودها سواء كان الانهاء باشعار او بدون اشعار
- 2- عدم مضي مده معينه على المخالفه: يحق لصاحب العمل توجيه عقوبه للعامل خلال اسبوعين من تاكده من المخالفه التي قام بها العامل( لا من تاريخ ارتكاب المخالفه ولا من تاريخ اكتشافها) .
- لم يحدد المشرع مده معينه لتثبيت صاحب العمل من المخالفه والتأكد منها ولكن يجب ان تكون المده معقوله
- 3- ابلاغ العامل خطيا: لا يجوز ايقاع عقوبه على العامل الا بعد ابلاغه خطيا( ما عدا عقوبتي التنبيه الشفوي والانذار الكتابي فلا تحتاج لابلاغ مسبق)
- الهدف من ابلاغ العامل هو تحضيره للدفاع عن نفسه قبل ايقاع اي عقوبه
- كان يجب على المشرع ان يضم عقوبتي التنبيه الشفوي والانذار الكتابي للحالات التي تستوجب الابلاغ لانها تحسب لغايه التكرار ويلحقها جزاء اشد
- 4- عدم فرض اكثر من عقوبه للمخالفه الواحده:
- لا يجوز ان تتضمن لائحة الجزاءات اكثر من عقوبه للمخالفه الواحده(مبدأ وحدة العقوبة)
- اذا كانت المخالفه تتضمن اكثر من عقوبه على سبيل التخبير او عقوبتين كحد ادنى وحد اقصى فذلك جائز لان صاحب العمل ملزم على اختيار واحده من العقوبتين
- يجوز لصاحب العمل ايقاع جزاء تاديبية بالاضافه للمطالبه بالتعويض لان مبدا وحده العقوبه ينحصر بالجزاءات التاديبية
- 5- قيد الجزاءات الماليه في سجل الخاص:

اوجب المشرع على صاحب العمل انشاء سجل خاص للغرامات التي توقع على العمال ويحتوي السجل على ( اسم العامل ومقدار اجره والمخالفه التي ادت لفرص الغرامه)

- الهدف من السجل هو الرقابه على العقوبات الواقعه على العمال

- لم ينص القانون على انشاء سجلات خاصه بالعقوبات الاخرى (غير الماليه) وهذا خاطئ

6- تقييد احكام التكرار:

- التكرار او العود: هو قيام العامل بارتكاب المخالفه اكثر من مره

- اذا تم ارتكاب المخالفه ذاتها مره اخرى بعد مضي سنه على ارتكابها للمره الاولى فلا تحسب لغايات التشديد

- اذا تم ارتكاب مخالفتين مختلفتين خلال سنه فلا يعتبر تكرار وعود

- اذا تم ارتكاب ذات المخالفه مرتين خلال السنه فيحسب تكرار وعود ويحسب لغايات التشديد

7- الاعتراض على الجزاءات:

بعد ان يقوم صاحب العمل بابلاغ العامل خطيا بايقاع المخالفه يحق للعامل الاعتراض عند مفتش العمل خلال اسبوع على الاكثر وهذا الحكم يشمل التنبيه الشفوي

- عند الاعتراض يقوم مفتش العمل بالتحقق من وقوع المخالفه وملائمه الجزاء معها ويرى هل العقوبه مناسبه فيبيقيها واذا لم تكن الاسباب موجبه لاتخاذها فيقوم بالغايتها

- لا تقتصر صلاحية مفتش العمل على التحقق من وقوع المخالفه وملائمه الجزاء معها بل يحق له التحقق من الاجراءات ومن شروط ايقاع الجزاء

- يحق للعامل وصاحب العمل الطعن في قرار مفتش العمل لدى محكمه العدل العليا باعتبار قراره قرار اداري

(اسباب انتهاء عقد العمل)

1- انفساخ العقد: ينفسخ عقد العمل بقوه القانون كغيره من العقود عند استحاله التنفيذ بسبب وجود قوه قاهره

- مجله الاحكام العدليه لم تشترط وجود قوه قاهره بل يكفي وجود عذر شخصي يمنع التنفيذ

- لم يميز قانون العمل بين انفساخ العقد وانتهائه فالانفساخ حسب مجله الاحكام العدليه يقابله الانتهاء حسب قانون العمل والمقصود به انتهاء العقد بسبب اجنبي

- يسري الانفساخ على عقد العمل سواء كان محدد المده او غير محدد المده

- بالاضافه للاحكام العامه الخاصه بالانفساخ . اورد قانون العمل حالات ينتهي فيها عقد العمل منها الوفاه والعجز والمرض الطويل واغلاق المنشاه:

«او لا : انتهاء العقد بسبب الوفاة والعجز والمرض الطويل: عقد العمل ينتهي اذا توفي العامل او اصابه مرض او عجز اقعده عن العمل مده تزيد عن ستة شهور

(انتهاء العقد بسبب الوفاة) ← ينتهي العقد بسبب وفاه العامل لان شخصيه العامل محل اعتبار في عقد العمل وهذا ينطبق على العقود محدد المده او غير محددة المده

- اما وفاه صاحب العمل فالاصل انها لا تنتهي عقد العمل بل تنقل الالتزامات لورثته لانهم يصبحون اصحاب عمل لا ورثه فقط،، الا اذا كانت شخصيه صاحب العمل محل اعتبار فهنا يؤدي الى انهاء عقد العمل مثل ان يكون صاحب العمل طبيب او محامي وهنا لا يكون الورثه مسؤولين عن الديون والالتزامات السابقه الا في حدود التركه

- لا يترتب على تغيير صاحب العمل سواء بسبب بيع المشروع او اندماجه او انتقاله انتهاء عقود العمل بل يصبح صاحب العمل الجديد حاملا للالتزامات الناتجه عن عقد العمل ولكن المسؤوليه التضامنيه لصاحب العامل الجديد وصاحب العمل الاصلي تبقى قائمه بحدود ستة اشهر فقط بعد انتقال العمل اما بعد الستة شهور فيصبح صاحب العمل الجديد وحده المسؤول

- تسري قاعده استمرار عقود العمل على العقود التي كانت قائمه وقت انتقال المشروع اما العقود التي انتهت قبل انتقال العمل فلا يكون صاحب العمل الجديد مسؤول عنها

- اذا قام الورثه باغلاق المشروع مباشره بعد الوفاة فهنا ينتهي عقد العمل ولا يكونوا مسؤولين الا بحدود التركه (قاعده الشرعيه القاضيه) . اما اذا استمر الورثه بالعمل لفتره ثم قاموا باغلاق المشروع فهذا يبيقيهم مسؤولين بصفتهم اصحاب عمل جدد

( انتهاء العقد بسبب العجز والمرض) ← الاصل ان العجز يختلف عن المرض فالعجز دائم في الاصل بينما المرض مؤقت والعجز يجعل العامل غير قادر على تاديه العمل بصوره مقبوله ولا يشترط ان يكون العجز كلي بل يمكن ان يكون جزئي والذي يحدد وجود العجز او عدمه هو تقرير اللجنه الطبيه

- يشترط في المرض ليكون سببا لانتهاء عقد العمل ان تزيد مدته عن ست شهور واذا كان اقل من ست شهور فلا يستحق العامل اجر عن هذه الفتره باستثناء اجر الاجازة المرضيه وهو اسبوعين باجر كامل واسبوعين بنصف اجر اما باقي المده فلا ياخذ عنها اجر

- في حال كان يوجد في المنشاه مركز عمل شاغر يتناسب مع حاله الموظف الجديده بالعجز او المرض فصاحب العمل مجبر على قبول تشغيل العامل بينما العامل فيحق له الاستمرار في العمل او ترك العمل

- بالنسبه للاجر فيتفق العامل مع صاحب العمل على تحديد الاجر الجديد وفي حال عدم الاتفاق فيتم تحديده عن طريق التحكيم او القضاء ولا يجبر صاحب العمل على دفع اجره القديم

« ثانيا :انتهاء العقد بسبب اغلاق المنشاه:

ينتهي عقد العمل اذا تم اغلاق المنشاه بسبب قوه قاهره وادى ذلك الى استحاله تنفيذ دائمه ومطلقه ( في حال كانت الاستحاله مؤقتة فيتوقف العقد ولا ينتهي)

- اذا كانت الاستحالة غير ناتجة عن تقصير واهمال وخطا صاحب العمل فيؤدي الى انتهاء عقد العمل بحكم القانون

- اذا كانت الاستحالة ناتجة عن خطأ صاحب العمل فاختلفت الاراء ( راي قال ان العقد ينتهي ويلزم صاحب العمل بدفع اجر المدة المتبقية لانتهاء العقد اذا كان محدد المدة واذا كان غير محدد المدة فيلتزم صاحب العمل بتعويض العامل) (وراي قال بان العقد يبقى مستمر واذا كان غير محدد المدة فيبقى قائما حتى ينهيه احد المتعاقدين بشرط الاخطار و وجود مبرر للانهاء فاذا قام احد الاطراف بانهاؤه دون وجود مبرر مشروع كان الانهاء تعسفي ويقتضي التعويض/ اما اذا كان العقد محدد المدة فيلتزم صاحب العمل بدفع اجر المدة المتبقية)

\* من الامثلة على اغلاق المؤسسه الناتج عن خطأ صاحب العمل:

( اغلاق المنشاه بقرار اداري او قضائي) بسبب عدم مراعاة صاحب العمل للشروط التي نص عليها القانون وهنا يتم انهاء العقد ويستوجب على صاحب العمل تعويض العامل

- اذا كان اغلاق المنشاه الناتج عن قرار قضائي او اداري مؤقت وادى الى استحاله تنفيذ العمل بشكل مؤقت فيؤدي الى وقف العقد لا انتهاء العقد وهنا صاحب العمل ملزم بدفع الاجر طيله مدة الوقف المؤقت بما لا يتجاوز الشهرين اما اذا زاد عن مدة شهرين فيؤدي الى انتهاء العقد حكما ويحق للعمال التعويضات

( اذا كان العقد محدد المدة فيأخذ العامل اجر المدة المتبقية)

( اذا كان العقد غير محدد المدة فيستحق تعويض الفصل التعسفي)

## 2- انتهاء مدة العقد:

يكون عقد العمل محدد المدة اذا كان محدد لمدته معينه او عمل معين او عمل موسمي. ولا يجوز ان يزيد عن سنتين واذا استمر بعد السنتين فيصبح عقد غير محدد المدة.

- ينتهي عقد العمل المحدد بانتهاء المدة او انتهاء العمل المتفق عليه او انتهاء الموسم في الاعمال الموسمية

- اذا وجد ضروره ملحه لامتداد العقد فانه يمتد حكما ويستحق العامل في هذه الفتره اجر المثل لا الاجر المسمى

## 3- انتهاء العقد بواسطه احد الطرفين:

«الفرق بين الفسخ والانهاء»

يوجد اختلاف في اراء الفقهاء حول اذا كان انتهاء عقد العمل يعتبر فسخ او لا. وفي القانون الفلسطيني يتم التفرقه في هذا الموضوع بين احكام مجله الاحكام العدليه ومرشد الحيران وقانون العمل:

- حسب القواعد العامه في مجله الاحكام العدليه ومرشد الحيران:
- لا يوجد تنظيم خاص بالعقد غير محدد المده فالقواعد العامه تفترض ان عقد العمل (الاجاره) يكون دائما محدد المده والا كان العقد فاسد
- تجيز القواعد العامه لاي من طرفي العقد فسخه بالعدر
- ويجوز لاي من طرفي العقد فسخه قبل انتهاء مدته اذا تعذر تحقيق المنفعه المرجوه من العقد
- \* حسب قانون العمل:
- لم يرد في قانون العمل تنظيم للفسخ بل نظم الانهاء ونص على الحالات التي يجوز فيها للعامل او لصاحب العمل انهاء العقد وهي اسباب تتصل بالعقد محدد المده والعقد غير محدد المده
- الفسخ في القانون الفلسطيني يكون في العقد محدد المده
- الانهاء حسب القاعده العامه فيكون في العقود غير محدد المده
- هناك حالات يجوز انهاء العقد فيها من قبل اي من الطرفين سواء كان محدد المده او غير محدد المده
- يعتبر العذر الطارئ وخيار العيب من الاسباب التي تجيز فسخ العقد لا انهائه
- اذا كان العقد غير محدد المده فيستطيع صاحب العمل والعامل انهاء العقد اذا وجد سببا لذلك او وجدت حاله من الحالات التي تجيز الانهاء بالاراده المنفرده
- ( لا يستعمل نظام الفسخ للعقد غير محدد المده بل يستعمل نظام الانهاء بموجب نصوص قانون العمل)
- « اشعار انهاء العمل) :
- يجب على الطرف الذي يرغب بانهاء عقد العمل ان يرسل اشعار للطرف الاخر وهو عباره عن اعلان للمتعاقد الاخر بان مرسل الاشعار يرغب في انهاء عقد العمل ويهدف الى عدم مفاجاه الطرف الاخر بالانهاء ويعتبر قرينه على انتفاء الضرر الذي قد يحصل نتيجة الانهاء المفاجئ
- القاعده العامه تقول يجب ارسال الاشعار قبل شهر من الانهاء
- قانون العمل وضع حكم خاص لانهاء العمل من قبل العامل حيث يجب على العامل ان يقدم الاشعار قبل ترك العمل بشهر ان كان يتقاضى اجره شهريا وقبل ترك العمل باسبوع ان كان يتقاضى اجره يوميا او اسبوعيا او بالقطعه او بالعموله
- يبدا احتساب مده الاشعار من وقت علم الطرف الموجه اليه بالاشعار
- حدد المشرع شكل الاشعار بعلم الوصول اي ان يكون عبر البريد المسجل او اي وسيله اخرى كالاخطار العدلي

- يترتب على ارسال الاشعار من قبل صاحب العمل للعامل (امكانيه تغييب العامل طيله النصف الثاني من مده الاشعار ويعتبر تغييبه عمل فعلي في المنشاه فيتقاضى اجره وتحسب هذه المده لمكافاه نهايه خدمه وحقوق العامله الاخرى)

- يترتب على ارسال الاشعار من قبل العامل (عمله طول مده الاشعار)

- اذا تخلف صاحب العمل عن ارسال الاشعار قبل شهر على الانهاء فيلزّم بدفع بدل اشعار للعامل وهو عباره عن اجر شهر

- اذا تخلف العامل عن ارسال الاشعار فيلزّم بالتعويض بحسب القواعد العامه

« (انهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل) :

نص القانون عليه حالات يجوز لصاحب العمل انهاء العقد بدون اشعار او باشعار

• اولاً: حالات انهاء العمل من قبل صاحب العمل دون اشعار:

1- انتحال العامل شخصيه غير شخصيته او تقديم شهادات او وثائق مزوره (لم يشترط المشرع اثبات التزوير او الانتحال بحكم قضائي ولا يشترط ان يكون الفعل معاقب عليه)

2- ارتكاب العامل خطأ نتيجة اهمال مؤكّد ادى لخساره جسيمه لصاحب العمل (بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصه بالحادث خلال 48 ساعه من وقت علمه بوقوعه ويشترط ان تكون الخساره جسيمه اما اذا كانت يسيره ولم يتضرر صاحب العمل فلا يستطيع انهاء العمد بدون اشعار) (لا يشترط ان يكون الاهمال جسيم بل يكفي ان ينتج عنه خساره جسيمه)

-اذا قام شخص اخر غير صاحب العمل بتبليغ الجهات المختصه يعتبر ذلك كافيا لانهاء عقد العمل دون اشعار

(تختلف الجبهه الواجب ابلاغها باختلاف الخطا الذي ارتكبه العامل فاذا كان الخطا جريمه فتكون الجبهه المختصه هي الشرطه والنيابه العامه اما اذا لم يكن جريمه فيبلغ وزاره العمل)

3- تكرار العامل مخالفه النظام الداخلي للمنشاه المصادق عليه من وزاره العمل او تعليمات السلامه والصحه رغم انذاره بها وعلمه بها(يشمل ذلك الفعل الايجابي اي القيام بالفعل المخالف للنظام الداخلي والتعليمات والفعل السلبي اي الامتناع عن القيام بواجب ملزم به) ويشترط لانهاء العقد في هذه الحاله شروط:

أ) مخالفه نظام المنشاه الداخلي المصادق عليه من قبل وزاره العمل او مخالفه تعليمات الصحه والسلامه المهنيه المكتوبه(لا يشمل غير المكتوبه) مثل منع التدخين في محطات الوقود

ب) انذار العامل حسب الاصول(لم يحدد القانون شكل الانذار ولكن من الافضل ان يكون كتابي مثل البريد المسجل او الاخطار العدلي ويشترط ان يبين الانذار وجه المخالفه للنظام الداخلي والا كان باطل)

ج) تكرار المخالفة رغم الانذار ( اذا كرر العامل مخالفه النظام الداخلي او تعليمات الصحه والسلامه بعد توجيه الانذار له فيجوز لصاحب العمل انتهاء العقد دون اشعار اما اذا لم يقيم صاحب العمل بارسال انذار في المره الاولى لارتكاب المخالفة فعليه ارسال اشعار قبل شهر من الانهاء

4- تغيب العامل عن العمل دون عذر مقبول اكثر من سبع ايام متتاليه او اكثر من 15 يوم متقطع خلال السنه( بشرط ان يكون قد انذر كتابيا بعد غياب ثلاثه ايام عند غيابه لمدته سبع ايام متاليه او بعد 10 ايام عند غيابه 15 يوما متقطعا في السنه الواحده)

( يشترط ان يكون الغياب بعذر غير مقبول اما اذا كان بعذر مقبول كالمرض او انقطاع المواصلات فلا يجوز لصاحب العمل انتهاء العقد دون اشعار)

5- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبه عليه بموجب عقد العمل رغم انذاره حسب الاصول) اذا قام صاحب العمل باشعار العامل ورفض القيام بالتزاماته فيجوز انتهاء عقد العمل دون اشعار ولا يعتبر الانهاء تعسفيا، ويقع عبء اثبات عدم وفاء العامل بالتزاماته على عاتق صاحب العمل)

( اذا رفض العامل القيام باعمال لا تدخل في العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل لا يجوز لصاحب العمل انتهاء العقد والا كان انتهاء تعسفي)

6- افشاء العامل لاسرار العمل التي من شأنها ان تسبب ضرر جسيم( يشترط ان تكون الاسرار خطيره تؤدي الى ضرر جسيم بصاحب العمل اما اذا كانت بسيطه وليس من شأنها ان تسبب بخساره جسيمه فلا يجوز لصاحب العمل انتهاء العقد دون اشعار)

- مثال على الضرر الجسيم) زعزعه الثقه بالمنشاه او فقدان العملاء او المساس بالمركز المالي) والقاضي هو من يقدر جسامه الاضرار

- لا يشترط ان يؤدي افشاء الاسرار الى ضرر فعلا بل يكفي ان يكون من شأنه ان يؤدي الى ضرر الجسيم

7- ادانه العامل بحكم نهائي في جنايه او جنحة مخرجه بالشرف او الامانه او الاخلاق العامه) لا يجوز لصاحب العمل انتهاء العقد دون اشعار اذا لم يصدر حكم نهائي بادانه العامل في الجنايه او الجنحة المخرجه بالشرف والاداب والاخلاق العامه)

( اذا صدر حكم عن محكمه الدرجه الاولى وكان قابل الاستئناف فلا يجوز لصاحب العمل انتهاء العقد ما لم يصبح الحكم نهائي) اذا صدر الحكم ببراءه العامل وقام صاحب العمل بانهاء العقد فيعتبر لانهاء التعسفي)

8- وجود العامل اثناء العمل في حاله سكر او متعاطي لمواد مخدره يعاقب عليها القانون) اذا كانت الماده المخدره بمثابه علاج بموجب وصفه طبيه او تناولها عن طريق الخطا والاكره فلا يجوز لصاحب العمل لانهاء العقد دون اشعار) (يجوز لصاحب العمل انتهاء العقد بدون اشعار

إذا كانت المادة المخدرة لا يعاقب عليها القانون ولكن شروط السلامة والصحة المهنية تقتضي عدم تعاطيها)

9-اعتداء العامل بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر

( لا يشترط ان يكون الاعتداء جسيما ولا ان تكون له صلة بالعمل ولا ان يشكل جريمة)

( يعتبر الضرب والتحقير من مسائل الواقع التي تستقل محكمه الموضوع بتقديرها دون رقابه محكمه النقد)

← هذه الحالات تنطبق على العقود غير محدد المده فقط ولكن برأي الدكتور يجب ان تنطبق على العقود محدد المده ايضا

← العامل المفصول بسبب الحالات السابقه لا يستحق بدل اشعار ولكنه يستحق باقي حقوق مكافاه نهايه خدمه

\*ثانيا: انتهاء عقد العمل لاسباب اقتصاديه او فنيه:

يجوز لصاحب العمل انتهاء عقد العمل ان كانت الظروف الاقصاديه او الفنيه للمنشاه تتطلب ذلك مثل تقليص حجم العمل او استبدال نظام الانتاج ويشترط ان يتم اشعار وزاره العمل مع توضيح الاسباب التي ادت للانهاء ( ارسال الاشعار لا يعتبر مبرر للانهاء بل للمحكمه التحقق من الاسباب وجديتها)

( بعض القوانين شكلت لجان للتحقق من الاسباب التي يدعيها صاحب العمل فيحق للعامل الاعتراض على قرارات تلك اللجان وتستطيع اللجان رفض انتهاء العقود اذا لم تقتنع بمبررات صاحب العمل فاذا رفضت انتهاء العقد وقام صاحب العمل بانهائه فيعتبر الانهاء التعسفي)

( قانون العمل الفلسطيني يلزم صاحب العمل باشعار وزاره العمل فقط ولا يحق للوزاره رفض قرارات صاحب العمل او وقفها لحين التحقق من صحه الادعاء فرقابه وزاره العمل الشكليه وغير فعاله) والذي يحكم على ان الفصل تعسفي او مشروع هو المحكمه وليست وزاره العمل

( براي الدكتور تستطيع وزاره العمل التحقق من جديه الاسباب ولكنها لا تستطيع رفض قرارات صاحب العمل او الغاءها بل يحق لها اتخاذ العقوبات الممنوحه لها بموجب القانون (يستحق العامل الذي ينهى عمله بدل اشعار و مكافاه نهايه خدمه وهي عباره عن اجر شهر عن كل سنه امضاها في العمل)

\*ثالثا: انتهاء العقد بسبب قيام المراه بالعمل اثناء اجازة الوضع:

( القاعده العامه تقول انه لا يجوز فصل العامله اثناء اجازة الوضع والا يعتبر انتهاء العقد  
تعسفي)

- يجوز لصاحب العمل انتهاء عقد العمل اذا قامت العامله خلال اجازة الوضع بالعمل في  
مكان اخر ويلزم بارسال اشعار في هذه الحاله

« (انهاء عقد العمل من جانب العامل) :

( يستطيع العامل انتهاء عقد العمل غير محدد المده في اي وقت بشرط عدم التعسف في الانهاء  
وارسال للاشعار)

- نص القانون على حالات معينه يجوز للعامل فيها انتهاء عقد العمل مع احتفاظه بمكافاه نهايه  
الخدمه:

\*اولا: تشغيل العامل في عمل يختلف اختلاف واضح عن العمل المنفق عليه بمقتضى عقد  
العمل الا اذا دعت الضروره الى ذلك ولمده مؤقته او في حاله القوه القاهره

- اذا كان القصد من تغيير عمل العامل هو مضايقتة والاساءه اليه فيستحق تعويض عن الفصل  
التعسفي في حال ترك العمل ويشترط في هذه الحاله ان يكون العامل يرغب بالاستمرار في  
العمل

- يجب على العامل اشعار صاحب العمل ولكن بما ان صاحب العمل هو المتسبب في انتهاء  
العمل فيجب تفسير مفهوم الاشعار تفسير خاص ( كان يجب على المشرع ان يوجب على  
صاحب العمل اشعار العامل بانه سيغير عمله لان الهدف من الاشعار هو عدم مفاجاه الطرف  
الاخر وهنا صاحب العمل توقع انتهاء العقد من قبل العامل بينما العامل لم يتوقع تشغيله في عمل  
اخر)

\* ثانيا: تشغيل العامل بصوره تدعو الى تغيير مكان اقامته ( اذا كان الاتفاق في عقد العمل يتيح  
لصاحب العمل تغيير مكان العمل فلا يجوز للعامل ترك العمل هنا) ( اذا قام صاحب العمل  
بانهاء العقد بسبب رفض العامل اداء العمل في المكان الجديد فلا يعتبر فصل تعسفي)

( يجب على العامل اشعار صاحب العمل ولكن هنا يجب تفسير الاشعار تفسير ضيق لان حق  
العامل بترك العمل يثبت بمجرد تشغيله في مكان يستلزم تغيير مكان اقامته وبالإضافه لان  
الهدف من الاشعار هو عدم مفاجاه الطرف الاخر ولكن صاحب العمل متوقع ترك العامل للعمل  
بسبب تغيير مكان العمل فكان يجب على المشرع ان يوجب على صاحب العمل اخطار العامل  
قبل مده من نقله)

- يجوز لصاحب العمل تغيير مكان العمل بحسن نيه ودون تعسف اما اذا كان القصد هو  
الاضرار بالعامل ومضايقتة فيعتبر مغل للالتزام بموجب عقد العمل

\* ثالثا : اذا ثبت بتقرير اللجنة الطبيه الرسميه التابعه لوزاره الصحه ان استمرار العامل في  
عمله يشكل خطر على حياته

( اذا كانت تقرير صادر عن طبيب او جهة غير رسميه فلا يعتد به )

- يجب على العامل ارسال اشعار لصاحب العمل ويتم تفسير الاشعار في هذه الحالة تفسير خاص فلا يجب اخضاعه للقواعد العامه للاشعار ( لان ارسال الاشعار وانتظار تبليغه لصاحب العمل وانتظار مضي مده شهر قد يؤدي الى تعريض العامل لخطر اشد فبالتالي يكفي قيام العامل بابلاغ صاحب العمل بعدم استمراره في عمله وكان من الافضل ان يتم اعفاء العامل من ارسال اشعار في هذه الحالة )

\* رابعا : اعتداء صاحب العمل او من يمثله على العامل اثناء تاديه العمل او بسببه بالضرب او التحقير

( لا يشترط ان يكون المعتدي وكيل او ممثل قانوني عن صاحب العمل بل يكفي ان يقع الاعتداء من اي شخص يرضاه صاحب العمل للقيام بالاعتداء )

( لا يشترط صدور حكم بادانته صاحب العمل او ممثله )

( لا يستطيع العامل انهاء العقد اذا وقع الاعتداء عليه من عامل اخر لا يمثل صاحب العمل او من شخص اخر ليس له علاقه بصاحب العمل )

( يشترط قيام العامل باشعار صاحب العمل وهنا يتم تفسير الاشعار تفسير ضيق لانه من غير المعقول الزام العامل بالعمل طيله مده الاشعار و في هذه الحالة فعنصر المفاجاه غير موجود لان صاحب العمل يتوقع ترك العامل لعمله عند تعرضه للاعتداء )

( اذا كان الاعتداء بقصد اجبار العامل على ترك العمل فيعتبر الفصل تعسفي ويلزم بتعويض العامل )

• خامسا: عدم وفاء صاحب العمل بالالتزاماته اتجاه العامل رغم مطالبته بها كتابيا

( والالتزامات هي الالتزامات العقدية والالتزامات المنصوص عليها في قانون العمل مثل اجر العامل والاجازات والحقوق الصحيه )

( اذا اخل صاحب العمل بالالتزامات و قام العامل بمطالبته بها كتابيا فيجوز له ترك العمل بشرط اشعار صاحب العمل بذلك ويحق للعامل الامتناع عن تاديه العمل اذا امتنع صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته )

\* سادسا : استقاله العامل من العمل

- كل الحالات السابقه تستدعي اسباب مبررة ولكن هذه الحاله يلجئ العامل لها باراده حره وليس لسبب اضطراري

( لا يجوز الاستقاله في العقد محدد المده ما لم يتم الاتفاق على السماح بها )

( تعتبر الاستقاله في العقد محدد المده انهاء مبسر لعقد العمل )

( تجوز الاستقالة في العقد غير محدد المدة ويلتزم العامل بارسال اشعار الانهاء وهو امر ضروري لعدم مفاجاه صاحب العمل واذا لم يتم بارسال اشعار وجب عليه تعويض صاحب العمل عن الضرر الذي اصابه نتيجة الانهاء المفاجئ وعلى صاحب العمل اثبات الضرر) - ترتب الاستقالة اثرها بمجرد توجيهها لصاحب العمل ولا يشترط موافقته عليها ولا يستطيع العامل الرجوع عنها باراده منفردة

← يترتب على الاستقالة استحقاق العامل لمكافاه نهايه خدمه بحسب مده العمل:

"1 اذا كانت الاستقالة خلال الخمس سنوات الاولى: يستحق ثلث مكافاه نهايه خدمه

"2 اذا كانت الاستقالة خلال الخمس سنوات الثانيه: يستحق ثلثي مكافاه نهايه خدمه

"3 اذا امضى اكثر من 10 سنوات: يستحق مكافاه نهايه خدمه كامله

#### • اثار انتهاء عقد العمل:

( التعويض عن الانهاء غير المشروع)

- يلزم الطرف الذي ينهي العقد بصورة غير مشروعه بتعويض الطرف الاخر عن الانهاء (يختلف التعويض في العقد محدد المده عن العقد غير محدد المده)

\*\* معيار الانهاء غير المشروع\*\*

- يعتبر الانهاء التعسفي اذا قام احد الطرفين في عقد العمل غير محدد المده بانهاؤه دون اسباب موجبه

( المشرع الفلسطيني لم يحدد الاسباب فهي سلطه تقديرية للقاضي) بعكس الاتفاقية الدولييه المتعلقه بالانهاء التي قالت انه لا يجوز الانهاء الا اذا كان السبب مرتبط بقدره العامل وسلوكه

( قانون العمل الفرنسي نص على انه يجب على صاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل توضيح الاسباب الحقيقيه والجديه التي ادت للانهاء) (قانون العمل الفلسطيني نص على الاسباب الموجبه والوجوب يعني الزام الطرف المنهي بانهاء العقد والاسباب الموجبه قد لا تكون موجوده في الواقع لان صاحب العمل قد يبقي عقد العمل مستمر مع وجود المبرر للانهاء والمقصود بالسبب الموجب هو السبب الذي يبرر انهاء عقد العمل وليس السبب الذي يوجب انهاء عقد العمل)

( وتشمل عبارته الاسباب الموجبه كل سبب يمكن ان يعتبره القاضي سببا موجبا للانهاء وتشمل الاسباب الخاصه بصاحب العمل وهذا حسب المعيار الواسع)

- خلو القانون الفلسطيني من معيار ضيق للانهاء له العديد من الاثار السلبيه فهذا يؤدي الى توسيع السلطه التقديرية للقاضي لاضافه الاسباب التي لا تصلح لاعتبارها اسباب مبرره للانهاء كما يفتح المجال لصاحب العمل لاختلاق اسباب مختلفه للانهاء

- يعتبر الانهاء لاسباب اقتصاديه او فنيه سبب مبرر وموجب حسب قانون العمل الفلسطيني فالقانون لا يضع رقابه على سلوك صاحب العمل
- يشترط الفقه الفرنسي توفر سبب حقيقي وموجود (يعتبر الانهاء تعسفي اذا كان لا يوجد سبب حقيقي) ويشترط ان يكون صحيح (يعني ثابت لا يتغير بعد رفع الدعوى) وموضوعي (يعني مستقل عن تقدير صاحب العمل بل يجب وجود وقائع حقيقيه) وجدي للانهاء
- اذا اراد صاحب العمل انهاء العقد عليه ان يبين الاسباب الموجبه والمبرره للانهاء وان يثبت الاسباب(((فالاتبات على الطرف الذي انهى العقد)))
- محكمه النقض الفلسطينيه خالفت ذلك في حكم حيث قالت ان من يدعي التعسف عليه اثباته ولكنها عادت عن هذا الراي وقالت بان صاحب العمل هو المكلف باثبات الاسباب المبرره للفصل
- امثله على اسباب اعتبرتها محكمه النقض غير مشروعه للانهاء (بلوغ العامل سن 60/ اعتداء العامل على زميله)
- الفصل التعسفي يكون بالقول او اذا قام صاحب العمل بتصرفات دفعت العامل لترك العمل
- حدد القانون بعض الحالات التي لا تعتبر سبب مبرر لانهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل:
- 1" المشاركه في انشطه النقابه خارج اوقات العمل او اثناء العمل اذا كان ذلك بموافقه صاحب العمل
- 2" ممارسه العامل نيابه تمثليه عن العمال
- 3" رفع العامل قضيته او مشاركته في اجراءات ضد صاحب العمل او تقديمه شكوى

**\*\* التعويض عن الانهاء المبترس لعقد العمل المحدد المده\*\***

( المبترس يعني قبل موعده الطبيعي)

- اذا قام العامل بانهاء العقد باراده منفرده قبل نهايه المده المتفق عليها بدون سبب قانوني فعليه تعويض صاحب العمل على اساس المسؤوليه العقديه
- اذا قام صاحب العمل بانهاء العقد قبل المده المحدده بدون سبب قانوني فعليه دفع اجر العامل حتى انتهاء المده المتبقيه لانتهاء العقد و يحق للعامل اخذ حقوقه كامله

**\*\* التعويض عن الانهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المده\*\***

- اذا قام العامل بانهاء عقد العمل غير محدد المده بصوره تعسفيه فيحق لصاحب العمل تعويض عن الضرر الذي اصابه بسبب الانهاء

- اذا قام صاحب العمل بانتهاء العقد بصوره تعسفيه استحق العامل تعويض مقداره اجر شهرين عن كل سنه قضاها في العمل بما لا يتجاوز اجر السنيتين (تعويض الفصل التعسفي)
- ذهبت محكمه النقض في قضيه الى انه يشترط ان يكون العامل امضى سنه او اكثر في العمل ليحظى بتعويض الفصل التعسفي الا انها تراجعت عن ذلك الحكم في قضيه اخرى فلا يشترط مضي مده معينه على العمل
- يحسب تعويض الفصل التعسفي على اساس الاجر الاخير للعامل واذا كان يتقاضى اجره على اساس القطعه او بالعموله فيحسب على اساس متوسط الاجر في السنه الاخير

( استحقاق العامل مكافاه نهايه الخدمه )

- يستحق العامل بمجرد انتهاء عقد العمل مكافاه نهايه الخدمه وهي اجر شهر عن كل سنه امضاها في العمل
- يتم احتسابها على اساس اخر اجر عادي تقاضاه العامل ولا يحسب فيها اجور ساعات العمل الاضافي
- اذا امضى العامل اقل من سنه في العمل فيستحق نسبه من المكافاه تتناسب مع المده التي قضاها في العمل
- يستحق العامل هذه المكافاه ( اذا قام صاحب العمل بفصله حتى لو كان الفصل مشروع /ويستحقها اذا انتهى العقد لاي سبب/ واذا انتهى العقد بسبب قيام صاحب العمل باغلاق المنشاه) بشرط الا يكون العامل خاضع لاحكام التقاعد العام او الضمان الاجتماعي فاذا كان خاضع لهما فلا يستحق مكافاه نهايه الخدمه حسب قانون العمل
- يستفيد من مكافاه نهايه الخدمه عمال عقود العمل المحدده وغير المحدده او اذا كان العقد انتهى خلال فتره التجربه
- لا تسري القاعده العامه ( اجر شهر عن كل سنه عمل) على الاستقاله اذا كانت باراده العامل المنفرده لاسباب خاصه ( اذا استقال في الخمس سنوات الاولى فيستحق ثلث مكافاه نهايه الخدمه عن كل سنه من سنوات العمل/ واذا استقال في الخمس سنوات الثانيه فيستحق ثلثي مكافاه نهايه الخدمه عن كل سنه عمل/ اما اذا امضى 10 سنوات فاكثر فيستحق المكافاه كامله)
- يوجد خلاف في طريقه حساب المكافاه اذا استقال خلال الخمس سنوات الثانيه فهناك طريقتين:
- \* الاولى: لو كانت سنوات العمل مثلا سبعه ( اول خمس سنوات ياخذ ثلث مكافاه نهايه الخدمه وسنتين الاخيرات ياخذ ثلثي مكافاه نهايه الخدمه)
- \* الثانيه : (ياخذ ثلثي المكافاه للسبع سنوات كامله) وهذه الطريقه تتناسب مع ما نص عليه قانون العمل

- اما اذا كانت الاستقالة بسبب مرض العامل ( عدم مقدرته على العمل/ او تغيير مكان العمل بصورة تستدعي تغيير مكان اقامته/ او اعتداء صاحب العمل او من يمثله على العامل/ او عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته رغم انذاره/ او تشغيل العمل في عمل مختلف عن المتفق عليه) فهنا يستحق العامل مكافاه نهايه خدمه كامله مقدارها اجر شهر عن كل سنه

- تستحق المكافاه بمجرد انتهاء عقد العمل واذا امتنع صاحب العمل عن دفعها يحق للعامل المطالبه بفائده وتحسب من تاريخ المطالبه وهنا اختلفت احكام القضاء ( بعضها قال انه اذا تمت المطالبه امام القضاء لأول مره فتحسب الفائده من تاريخ الادعاء اما اذا تمت المطالبه قبل ذلك فتحسب من تاريخ المطالبه)

( استحقاق العامل شهاده خبره )

- يلتزم صاحب العامل بمنح العامل شهاده خبره بنص قانوني وليس بناء على العقد المبرم بينهم

- توضح الشهاده ( اسم العامل/ نوع العمل/ ومدته) بالاضافه الى اسم الجهه التي منحت الشهاده ولا يجوز ان تحتوي على غير هذه البيانات وتعطى للعامل بناء على طلبه فاذا لم يطلبها فلا يلزم صاحب العمل بمنحها له ويجوز لورثه العامل طلب هذه الشهاده

- لا يجوز لصاحب العمل ان يضيف عباره تبين جوده او رداءه سلوك العامل اثناء العمل او ذكر الاجر الذي كان يتقاضاه وللعامل الحق في طلب شهاده تبين تقييمه سواء في شهاده خبره او شهاده منفصله( البيانات على سبيل الحصر)

- الهدف من الشهاده هو مساعده العامل في الحصول على عمل جديد

- اذا اتفق صاحب العمل والعامل على وضع بيانات اضافيه فهذا جائز ولكن لا يجوز لاحدهما اضافه هذه البيانات باراده منفرده

- ( القضاء الفرنسي اجاز تضمين الشهاده على شرط عدم المنافسه)

- تمنح الشهاده عند انتهاء خدمه العامل ( ذهب راي الى وجوب منح الشهاده بمجرد صدور قرار الفصل) ( وهناك راي يقول انه يحق للعامل طلبها بعد مضي 15 يوما من تاريخ اشعاره بانهاء عمله ففي هذه المده يحق للعامل التغييب عن عمله والبحث عن عمل اخر)

- حسب القانون الحالي فيحق للعامل المطالبه بالشهاده عند انتهاء عقد العمل ويعتبر رفض صاحب العمل اعطاء الشهاده اخلال بالالتزام القانوني ويستدعي مساءله مدنيه فيحق للعامل طلب التنفيذ عينا والتعويض كما يلزم صاحب العمل بارجاع ما لديه من اوراق وشهادات وادوات للعامل

• علاقات العمل الجماعيه:

( المفاوضه الجماعيه ) هي اهم صوره لعلاقات العمل الجماعيه وهي مناقشه تجري بقصد حسم النزاع العمالي وتحسين احوال العمل وشروطه ورفع كفاءه الانتاج وتتم بين اصحاب العمل وممثلين عن العمال

- لم يشترط القانون عدد العمال في المنشاه الذين يمكن ان يدخلوا في المفاوضه الجماعيه) بعض القوانين اشترطت ان يكون عددهم 50 على الاقل)

- اوجب القانون ان يتم اجراء المفاوضه بحريه ودون ضغط وتأثير فلا يجوز لصاحب العمل اثناء المفاوضه فصل العمال او الضغط عليهم

( اجراء المفاوضة الجماعيه )

- تبدأ المفاوضه اذا اظهر احد الاطراف رغبته في اجرائها واعلم الطرف الاخر بذلك ولا يوجد شروط لذلك

- لم ينظم قانون العمل رفض احد الاطراف اجراء مفاوضه

- في ظل عدم تنظيم القانون لهذه المساله يرى الدكتور بانه يحق للطرف المعني اعتبار الرفض بمثابة نزاع عمالي وفي هذه الحاله يتخذ الاجراءات الواجبه لحل النزاع العمالي وقد يلجئ الطرف الاخر الى الاضراب او وسائل الاغلاق ويقوم كل طرف بتعيين ممثليه كتابه دون ان يكون لايهما حق الاعتراض على التمثيل

- منح قانون العمل طرفي المفاوضه الحق في مراجعه الجهات ذات علاقه لاخذ المعلومات والبيانات التي يطلبها

- لم يبين القانون الاجراءات الواجب اتباعها في حال رفض الجهات ذات العلاقه تزويد احد اطراف المفاوضه بمعلومات او بيانات معينه مما يستدعي اللجوء الى القضاء حسب القواعد العامه

- اذا تعلق المفاوضه بنزاع عمالي لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل الساريه

- اذا كانت اجراءات المفاوضه فيها اكراه وضغط وتأثير فلا يجوز اتخاذها

- لم يحدد القانون مده معينه للمفاوضه الجماعيه( الاتفاقية العربيه بشأن المفاوضه الجماعيه اوجبت على الدول تحديد فتره زمنيّه للدخول في التفاوض والانتهاه منه) وعلى الرغم من خلو القانون الا انه يجب ان يتم انتهاء المفاوضه في مده معقوله بما يتناسب مع طبيعه المسائل التي يجري التفاوض بشأنها كما يجوز الاتفاق في بدايه التفاوض على مده معينه

( مستويات المفاوضه الجماعيه)3

1- على مستوى المنشاه: يتم التفاوض بين اداره المنشاه او صاحب العمل وممثلي العمال في المنشاه( يتم اختيار ممثلي العمال من قبل العمال انفسهم) اذا كان للمنشاه عده فروع

يتم اختيار ممثلين من قبل العمال في جميع فروع المنشاه) هذا في حال لم يكن هناك  
لجنه عماليه منتخبه

2- على مستوى نشاط اقتصادي معين: تتم المفاوضات هنا بين ممثلين عن اصحاب العمل  
وممثلين النقابه العماليه( مثل التفاوض بين اصحاب محطات الوقود وبين نقابه العاملين  
في هذه المحطات)( او التفاوض بين نقابه العاملين في مشاغل الخياطه وبين اصحاب  
المشاغل) ويمكن ان تكون المفاوضات على مستوى عده نشاطات اقتصاديه في نفس  
الوقت

3- على المستوى الوطني: تتم المفاوضات هنا بين اتحاد اصحاب العمل واتحاد نقابات  
العمال وهذا المستوى مهم لجميع العمال في الوطن كما يمكن اختصار هذه المفاوضات  
على منطقه جغرافيه معينه

\*\* معرفه مستوى المفاوضات مهم في تحديد اثار الاتفاق الذي نتج عنها فمثلا اذا كانت على  
مستوى نشاط اقتصادي معين وتم عقد اتفاق جماعي فتمتد اثار هذا الاتفاق الى جميع العمال  
واصحاب العمل في النشاط الاقتصادي المعين فقط

( اتفاقات العمل الجماعيه )

- تسمى ايضا بعقود العمل الجماعيه او اتفاق العمل المشترك
- هي اتفاق مكتوب باللغه العربيه يبرمه طرفا المفاوضات الجماعيه ويتضمن احكام تتعلق  
بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءه الانتاجيه
- هو اتفاق بالدرجه الاولى وتسري عليه الاحكام الخاصه بالعقود من حيث الانعقاد والصحه ولا  
يجوز ان يكون مخالف للنظام العام و الا اعتبر باطل ولا يودع لدى وزاره العمل
- اذا خالف الاتفاق الجماعي قواعد قانون العمل لمصلحه العامل فيكون الاتفاق صحيح
- يختلف عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي بانه لا ينشئ علاقته عمل وانما يطبق على  
علاقات العمل القائم بموجب عقود العمل الفرديه
- كما ان اتفاق العامل الجماعي يضع قواعد يجب الالتزام بها في ابرام العقود اللاحقه له فهو  
اقرب للائحه الداخليه للمنشاه لكنه يقترن باراده العمال
- \* يوجد خلاف حول طبيعته اتفاق العمل الجماعي( راي اعتبره عقد من نوع خاص تكون فيه  
النقابه وكيل عن العمال بموجب وكاله ضمنيه)( راي اعتبره ليس عقد بمعنى الكلمه بل له  
طبيعته تنظيميه)( راي اعتبر طبيعته مزدوجه عقديه وتنظيميه)
- ← الدكتور يرى انه عقد عمل من نوع خاص ذا طبيعته تنظيميه لانهم يتعاقدون بموجب وكاله  
ضمنيه( المقصود بانه خاص ان الموكلين- اصحاب العمل والعمال- قد لا يوافقوا على الشروط  
التي وضعها الوكلاء- النقابات- فالاتفاق ملزم لهم حتى لو خالف رايهم و ارادتهم فتكفي موافقه  
اغلبيه الموكلين لذلك)( والمقصود بان طبيعته التنظيميه انه لا يجوز الاتفاق على خلافه في

عقود العمل الفرديه السابقه عليه واللاحقه له او اللوائح الا اذا اعطت العمال حقوق افضل-  
القاعده التشريعيه تسمو على الاتفاق الجماعي وتمنحه القوه-

- يتضح من تعريف اتفاق العامل الجماعي خصائصه وهي:
- 1- عقد مسمى: وضع له المشرع تسميه خاصه واحكاما خاصه به فاذا خلا قانون العمل من تنظيم مساله معينه فيتم الرجوع الى القواعد العامه في العقود
- 2- عقد شكلي: بالاضافه الى الاركان العامه اشترط القانون ان يكون العقد مكتوب باللغه العربيه واذا لم يكن مكتوب فيؤدي الى بطلان الاتفاق
- 3- اتفاق جماعي: الصفه الجماعيه الزاميه بالنسبه للعمال حيث يتم تمثيلهم بواسطه ممثلين عنهم فلا يكون العامل طرفا بالعقد بصفته الشخصيه/ اما صاحب العمل فقد يكون طرفا في الاتفاق بصفته الشخصيه

( اطراف اتفاق العامل الجماعي )

- 1- العمال بواسطه ممثلين عنهم سواء كان التمثيل بنقابه عماليه او لجنه داخل المنشاه ( لا يجوز بصفتهم الشخصيه )
- اذا كان اتفاق العمل على مستوى المنشاه يجوز للعمال ابرام الاتفاق عبر ممثلين عنهم لا بواسطه نقابه
- اذا كان الاتفاق على مستوى نشاط اقتصادي معين تكون المفاوضه بين نقابه العمال وممثلين اصحاب العمل
- اذا كان الاتفاق على مستوى وطني يجب ابرام الاتفاق بين اتحاد نقابات العمال واتحاد اصحاب العمل
- لا يجوز للمنظمه العماليه المنشاه بواسطه صاحب العمل ابرام الاتفاق الجماعي بصفاتها ممثله عن العمال
- 2- اصحاب العمل سواء كانوا ممثلين بنقابه او منظمه او اتحاد او بصفتهم الشخصيه

( انعقاد اتفاق العمل الجماعي )

\*\* شروط موضوعيه:

- 1- الرضا: حسب القواعد العامه فيجب توافق ارادة الطرفين وخلوها من العيوب
- ليس من الضروري النص على تفويض الجبهه الممثله للعمال الا في الحاله التي يكون ممثلي العمال غير النقابات او الاتحادات وليس من الضروري النص على موافقه العمال باغلبيه معينه

2- موضوع الاتفاق: يجب ان يتضمن اتفاق العمل الجماعي بنود تنص على حريه ممارسه العمل النقابي وتحديد الحد الادنى للاجور وتحديد شروط تشغيل العمال واعفائهم من العمل وتشكيل لجنة ثنائيه لحسم الخلافات تضم ممثلين عن العمال وممثلين عن اصحاب العمل - في حال كان الاتفاق لا يضمن هذه البنود فلا يكون صحيح ويجب على وزاره العمل عدم ايداعه

- اطراف الاتفاق مقيدون في اتفاقهم بعدم مخالفه احكام قانون العمل الا اذا كان الاتفاق لمصلحه العامل كما انه مقيدون بتحسين شروط وظروف العمل

- اذا كان الاتفاق مخالف لقانون العمل وليس افضل للعامل فلا يتم ايداعه لدى الوزاره الا بعد اجراء التصحيحات وكذلك اذا ادى الى سوء شروط العمل وظروفه

- حسب القواعد العامه يجب ان يكون محل الاتفاق معين او قابل للتعيين وغير مخالف للنظام والاداب العامه

\*\* الشروط الشكلية:

1- الكتابه: الكتابه الشرط للانعقاد وليس للاثبات فاذا لم يكتب فيكون الاتفاق باطل و يشترط كتابه اي تعديل على الاتفاق وهذا يهدف الى تفادي حصول نزاعات

- يجب ان تكون الكتابه باللغه العربيه واذا كتب غيرها فيكون الاتفاق باطل

- يحرر اتفاق العامه للجماعي على ثلاث نسخ( تعطى نسخه لكل طرف من طرفي الاتفاق وتودع نسخه لدى وزاره العمل) ففي حال حصول نزاع حول النسخه الصحيحه تكون النسخه المودعه لدى وزاره العمل هي التي يحتج بها

2- الايداع: يشترط ايداع الاتفاق لدى وزاره العمل عبر قيد الاتفاق في السجل الخاص في وزاره العمل يوضع فيه اسماء اطراف الاتفاق والمستفيدين منه وتاريخه ومدته سريانه وملخص بنوده

- هل يسري الاتفاق من تاريخ ايداعه او من التاريخ المبين فيه؟

( بعض التشريعات تقول انه يسري من تاريخه المحدد فيه فاذا لم يكن له تاريخ يسري من تاريخ ايداعه) وتشريعات اخرى تقول ان الاتفاق لا يسري ولا يكون ملزم الا بعد مراجعته وايداعه لدى الجهات المختصة)

←( اما قانون العمل الفلسطيني فيعتبر الاتفاق ملزم من تاريخه المبين فيه)

- يتم الايداع خلال شهر من تاريخ توقيع الاتفاق

- على الاطراف اشهار الاتفاق الذي تم التوصل اليه وتعلق منه نسخه في المنشاه

( اثار اتفاق العمل الجماعي)

**\*\* اثار الاتفاق من حيث الاشخاص \*\***

- يسري اتفاق العمل الجماعي على اطرافه الاصليين ويمكن لغير الاطراف الانضمام اليه

**1- الاطراف الاصليين:**

- اذا تم ابرام الاتفاق (بين العمال بواسطه ممثلين عنهم وبين صاحب العمل) فيسري الاتفاق على العمال وصاحب العمل ومن يخلفه في ملكيه المنشاه

- اذا تم ابرام الاتفاق (بين منظمات العمال وبين اصحاب العمل) فيسري الاتفاق على الذين ابرموه وخلفائهم. ويسري الاتفاق على العمال المنتمين الى نقابه العمال التي ابرمت الاتفاق جميعهم ويبقى ملزم لهم اذا انسحبوا من النقابه بعد ابرام الاتفاق

(( كقاعده عامه لا يسري الاتفاق بحق العمال اذا كان يمنحهم حقوق اقل من التي تمنحهم اياها عقود العمل الفرديه ))

**2- الاطراف المنضمون:**

يجوز لغير الاطراف الانضمام بطلب يقدم الى وزاره العمل وعليهم اتباع اجراءات الايداع ولا يشترط موافقه الاطراف الاصليين على هذا الانضمام

**\*\* اثار الاتفاق من حيث الموضوع \*\***

- حسب القواعد العامه فيلتزم كل طرف بما اوجبه عليه الاتفاق ويكون مسؤول اتجاه الطرف الاخر عن الاخلال بالالتزامات التعاقدية

- يلتزم اطراف الاتفاق بعدم اثاره المنازعات الجماعيه

- يستطيع كل طرف مقاضاة الطرف الاخر امام القضاء اذا اخل بالتزاماته بموجب الاتفاق

- تصبح بنود الاتفاق الجماعي جزءا من العقود الفرديه فتعدلها بما يتناسب مع اتفاق العمل الجماعي ما لم يكن العقد الفردي افضل للعامل

**\*\* اثار الاتفاق من حيث الزمان \*\***

- لا يجوز ان يكون اتفاق العمل الجماعي غير محدد المده

- اتفاق العمل الجماعي مدته ثلاث سنوات واذا تم الاتفاق على مده اطول فتكون باطله وفي حال عدم الاتفاق فتكون المده ضمنيا 3 سنوات

- الهدف من تحديد المده ان الشروط تتاثر بشكل كبير بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعيه

\* يجب اجراء المفاوضاته خلال الثلاثه اشهر السابقه على انتهاء الاتفاق ( خلال اخر ثلاث اشهر في الثلاث سنوات) واذا طرأت ضروره يجوز طلب اجراء المفاوضاته قبل ذلك كما انه يبقى الاتفاق ساريا حتى لو تجاوزت المده ثلاث سنوات في حين عدم التوصل لاتفاق جديد

( النزاعات العماليه الجماعيه )

- هو النزاع الذي ينشأ بين واحد او اكثر من اصحاب العمل وبين العمال او فريق منهم حول مصلحه جماعيه( اذا تعلق بمصلحه فرديه لاحد العمال فلا يعد نزاع جماعي)

( النزاعات الفرديه يتم حلها في المحاكم العاديه ) ( النزاعات الجماعيه يتم حلها عن طريق اجراءات خاصه كالمفاوضه والتحكيم)

\*\* مظاهر النزاع العمالي \*\*

اولا - الاضراب: هو امتناع العمال عن العمل او القيام بنشاط معين وهو انقطاع جماعي مؤقت عن العمل

- قد يكون اضراب تحذيري او اضراب دائر ( اضراب في قسم من اقسام منشاه العمل يليه اضراب في قسم اخر)

\* قيود الاضراب: ( شروطه)

1" التنبيه الكتابي: يجب على العامل توجيه تنبيه مكتوب الى صاحب العمل ووزاره العمل يبين اسباب الاضراب ( يرسل قبل اسبوعين من الاضراب اذا العمال في المنشاه خاصه اما اذا العمل في مرفق عام فيتم ارساله قبل اربع اسابيع من الاضراب)

- اذا قام العمال بالاضراب بدون ارسال اشعار فيعتبر الاضراب غير مشروع

- يجب تسليم الاشعار الى صاحب العمل او الشخص المسؤول عن العمل واذا تعذرت هذه الطريقه فيتم ارساله بالبريد المسجل ويعتبر وصل الى صاحب العمل بعد خمس ايام من وضعه في البريد

2" توقيع مع يزيد عن نصف العمال:

اشترط قانون العمل توقيع 51% من العاملين في المنشاه على التنبيه الكتابي والا اعتبر الاضراب غير مشروع

( يعتبر هذا الشرط مشكوك بدستوريته لانه يحد من دور النقابه بتمثيل العمال)

3" وقف الاضراب عند النظر في النزاع:

اذا تم احاله النزاع الى جهه مختصه فيتم وقف الاضراب الى حين النظر بالنزاع

4" منع الاضراب اثناء مده اتفاق العمل للجماعي:

لم ينص القانون على هذا الشرط صراحة ولكن اذا كان الهدف من الاضراب هو تعديل اتفاق العمل للجماعي اثناء مده سريانه فلا يجوز الاضراب هنا( يشمل السريان ضمن مده الثلاث سنوات ولا يمتد الى المده اللاحقه في حال امتد الاتفاق بسبب عدم التوصل لاتفاق جديد)

5" عدم التعسف في استعمال حق الاضراب:

يجب ان يكون للاضراب اهداف محدده ومعقوله فاذا كان غير مشروع فيلزم العمال بالعودة الى العمل

\* اثار الاضراب:

(1) اثر الاضراب على العقود غير محدده المده:

—راي يقول : الاضراب يؤدي الى وقف عقود العمل بصوره مؤقتة لحين رجوع العمال للعمل ويترتب على الوقف عدم التزام الطرفين بما يوجبه العقد فلا يلزم صاحب العمل بدفع الاجر ولا يلزم العمال باداء العمل

—راي اخر يقول: العمال يستحقون الاجر عن مده الاضراب اذا كان الاضراب مشروع او اذا كان الاضراب بسبب خطأ صادر عن صاحب العمل

- في فلسطين القانون لم يلزم اصحاب العمل بدفع اجر للعمال اثناء الاضراب ولكن غالبا يقوموا بالدفع

- اذا كان الاضراب مشروع فيجوز للعمال عدم طاعه صاحب العمل والوقف عن العمل واذا قام صاحب العمل بفصلهم فيعتبر الفصل تعسفي( حسب القانون الفرنسي والاطالي والاسباني....)

- اذا كان الاضراب غير مشروع فيستطيع صاحب العمل انهاء عقود العمل بعد اخطارهم بصوره فريديه بتنفيذ التزاماتهم ويعتبر تغيب عن العمل بغير عذر ( حسب قانون العمل الفلسطيني)

(2) اثر الاضراب على العقود المحدده للمده:

— راي يقول: عقد العمل محدد المده يتوقف اذا كان الاضراب مشروع اما اذا كان غير مشروع فلا يتوقف العقد ويعد العامل مخلا بالتزامه وعليه تعويض صاحب العمل عن الضرر

— راي اخر يقول: اضراب العمال بعقود عمل محدده المده غير جائز اصلا لان العقد ملزم طيله المده وفيه تنازل ضمنى عن حق العامل بالاضراب وفي حال اخل صاحب العمل بالتزاماته فيحق للعامل التوقف عن تاديه العمل ليس باعتباره اضراب بل دفعا بعدم التنفيذ

(3) اثر الاضراب من الناحيه الجزائيه:

-لم يرتب القانون الجديد على اضراب العمال اثار جزائيه وهذا تطور ايجابي فوجود عقوبه للاضراب يتعارض مع الحق بالاضراب الذي نص عليه القانون

- القانون الملغى كان يعاقب العامل المضرب بصوره غير مشروعه بغرامه لا تتجاوز خمس دنانير ويعاقب المحرض على الاضراب بغرامه لا تتجاوز 200 دينار

- ثانيا: اغلاق المنشاه:

- هو قيام صاحب العمل بوقف العمل واغلاق المنشاه او وقف مجموعه من العمال عن العمل بهدف الضغط على العمال عند اصرارهم على مطالب معينه مع رغبته باعادة العمل عند قبول العمال بشروطه

- يكون لمدته مؤقته ومرتبطة بنزاع عمالي ( اذا كان نهائي فلا يعتبر من مظاهر النزاع العمالي)

- يسري على الاغلاق ما يسري على الاضراب من شروط ( يجب توجيه تنبيه كتابي من صاحب العمل الى العمال والى الوزاره مع توضيح اسباب الاغلاق ويكون موقع من 51% من مجلس اداره المنشاه وعليه تسليم الاشعار الى العمال للمعنيين باليد ويجوز ارساله بالبريد المسجل) ولا يجوز اغلاق المنشاه اثناء اجراءات النظر في النزاع الجماعي ( ولا يجوز تعارض مطالب صاحب العمل مع اتفاق العمل الجماعي الساري)

- يترتب على الاغلاق توقف عقود العمل في المنشاه ولا يستحق العمال اجورهم عن مده الاغلاق اذا كان الاغلاق مشروعاً اما اذا كان غير مشروع فللعمال اللحق في المطالبه باجورهم عن مده الاغلاق

**\*\* وسائل حل النزاعات العماليه الجماعيه\*\***

- عند حصول نزاع عمالي فالاصل ان يتم حله عن طريق المفاوضات بين العمال واصحاب العمل وفي حال لم يتوصل الطرفان الى تسوية الامور فيجوز الرجوع لوسائل اخرى لحل النزاع وهي
- 1- مندوب التوفيق: يعمل في وزاره العمل ويقوم بالتوسط بين الطرفين لتقريب وجهات النظر ويستطيع دعوة من يرغب من شهود وسماع البيئات واجراء المعاينه وطلب اثباتات وعليه انتهاء عمله خلال 10 ايام من احاله النزاع اليه وفي حال لم يحله خلال 10 ايام فيتم احالته الى:
- 2- لجنة التوفيق: تتشكل برئاسه احد موظفي وزاره العمل وعدد متساوي من الاعضاء بتنسيب صاحب العمل والعمال
- يحق للجنة التوفيق تحديد الاجراءات التي تتبعها فلها صلاحيات المحكمه المختصه
- في حال عدم التوصل الى اتفاق فتقوم اللجنة بتقديم توصياتها لوزير العمل وفي جميع الحالات تقدم اللجنة تقرير عن جميع الاجراءات لوزير العمل وتكون محاضر الصلح بمثابة الاحكام القضائيه
- اذا رفض احد اطراف النزاع الحل الذي توصلت له اللجنة فتعتبر اللجنة فاشله في التوصل الى حل
- على اللجنة حل النزاع خلال اسبوعين فاذا فشلت فيتم اللجوء للمحكمه المختصه

3- اللجوء الى المحكمة: اذا فشلت لجنة التوفيق بتوصل الى حل مرضي للاطراف خلال اسبوعين يجوز للاطراف اللجوء للمحكمة المختصة وهي المحكمة المختصة بالقضايا العمالية) لا يجبر الاطراف على اللجوء الى القضاء فيمكن ان يبقى النزاع العمالي قائم ويلجئ العمال الى الاضراب او يلجئ صاحب العمل الى اغلاق المنشاه)

4- التحكيم الاجباري: نص قانون العمل على الزام اطراف النزاع بالحضور امام لجنة التحكيم وهذا غير خاضع لاراده الاطراف

- اذا انتهت اجراءات التوفيق ولم يقم الاطراف باللجوء للمحكمة المختصة وكان النزاع يمس بالمصلحة العامه فيجوز لوزير العمل اجبار الاطراف على المثول امام لجنة التحكيم

\* لا يجوز للوزير اجبار الاطراف على اللجوء للتحكيم الا بتحقق شرطين:

"1 عدم لجوء الاطراف للمحكمة المختصة

"2 ان يمس النزاع بالمصلحة العامه

\* يشكل الوزير لجنة التحكيم من ( قاضي ويكون رئيس اللجنة/ ممثل عن وزاره العمل/ ممثل عن العمال/ ممثل عن اصحاب العمل)

- يكون للجنة التحكيم صلاحيات المحكمة كاحضار الشهود وسماع اقوالهم واجراءات المعينه ولها ممارسه صلاحيات هيئات التحكيم

