

قانون العمل الفلسطيني

الدليل الإرشادي لقانون العمل الفلسطيني

إعداد

مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية

2008

فهرس المحتويات

الصفحة	البيان	البند
3	مقدمة حقيبة المصادر	أولاً
7	مقدمة الدليل الإرشادي	ثانياً
8	تعريفات ومعلومات حول قانون العمل الفلسطيني	ثالثاً
34	نص قانون العمل الفلسطيني	رابعاً

أولاً: مقدمة

مدونة سلوك المؤسسات الأهلية الفلسطينية:

ابتداءً من عام 2007 و من خلال مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية، تم تشكيل الائتلاف الأهلي لمدونة السلوك من الشبكات والاتحادات الأهلية الرئيسية الأربعة في فلسطين وهي: الاتحاد العام الفلسطيني للجمعيات الخيرية، شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية، الهيئة الوطنية للمؤسسات الأهلية الفلسطينية، والاتحاد الفلسطيني العام للمنظمات غير الحكومية- غزة. يهدف هذا الائتلاف إلى حشد جهد القطاع الأهلي الفلسطيني وتعزيز دوره في تعزيز وترسيخ مبادئ عمل الحكم الصالح داخل القطاع الأهلي. فجاء دور مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية ليمثل سكرتاريا الائتلاف كجسم تنفيذي يلقي على عاتقه متابعة القضايا الفنية والإدارية والإعدادات اللوجستية.

كانت نتيجة العمل الدؤوب للائتلاف خلال العام المنصرم الخروج بمدونة سلوك المؤسسات الأهلية الفلسطينية والتي تمت صياغتها من خلال تطوير مسودة جاءت نتيجة جلسات تشاورية عقدها الائتلاف مع أعضاء الشبكات والاتحادات. هذا ويأتي إعداد هذه المدونة بناءً واستمراراً لميثاق الشرف الذي تم تطويره في حزيران من العام 2006 من خلال مشروع المؤسسات الأهلية الفلسطينية الثاني. يتضمن الميثاق أهداف هذه المؤسسات ومدى سعيها لتحقيق هذه الأهداف المرتبطة بقيم ومبادئ الحكم الصالح وغاياتها ودورها في إحداث التنمية المجتمعية ومساهمتها في تحقيق آمال الشعب الفلسطيني في الحرية والاستقلال. وهذا الميثاق مبني على مبدأ التنوع في المجتمع الفلسطيني والتعددية ومبادئ الديمقراطية، والمشاركة والحق المكفول في تأسيس المؤسسات، وان المؤسسات الأهلية هي دعامة رئيسية في إحقاق حقوق المجتمع. وقد تم إعداد هذا الميثاق من قبل الهيئات المظلتية للمؤسسات الأهلية الفلسطينية من خلال عملية تشاور مع أكثر من 200 مؤسسة أهلية فلسطينية أجريت في الضفة الغربية وقطاع غزة.

تم اقرار المدونة بصورتها الحالية من قبل المؤسسات الأهلية الفلسطينية في 28/2/2008 اذ قامت حوالي 400 مؤسسة أهلية فلسطينية من الضفة الغربية وغزة بالتوقيع على مدونة سلوك المؤسسات الأهلية الفلسطينية.

تهدف مدونة سلوك المؤسسات الأهلية الفلسطينية الى تهيئة مؤسسات العمل الاهلي و المجتمع المحلي للاستجابة لتحديات التغيير الديمقراطي، وعملية المشاركة لخلق بيئة فعالة تتيح للمجتمع بشكل فردي أو جماعي ان يقرر مصيره، ومن خلال المبادئ الواردة في هذه

المدونة فان المؤسسات - التي ستبناها بشكل اختياري - تلتزم بان تكون عملية التحرر الوطني والتنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في فلسطين وعملية اللحاق بركب التطور والتقدم الحضاري من أولويات عملها. كما تلتزم بان تكون آلية عملها مستجيبة لاحتياجات وآمال الشعب الفلسطيني الذي تخدمه، وان تحترم في الوقت ذاته قيم المجتمع الفلسطيني وحقوق الإنسان. كما تلتزم بمعايير الشفافية في أعمالها والمساءلة عن كيفية استخدام مواردها. وبشكل عام تؤكد المدونة في مبادئها على تطبيق الحكم الصالح وتحقق للمؤسسة إمكانية الوعي بمبادئ الحكم الصالح وسعيها لكي تكون القدوة وتعزز الرقابة داخل المؤسسة مما يسهم في حمايتها من التشويه والتضليل. كما أنها تؤكد بان مدونة السلوك هذه هي ترجمة للقانون الأساسي الفلسطيني المقر في التاسع والعشرين من أيار من عام 2002 والذي اعتبر إنشاء هذه المؤسسات حقاً أساسياً للمواطن الفلسطيني يجب حمايته.

حقيبة المصادر:

تمثل حقيبة المصادر وسيلة توجيه للمؤسسات الأهلية على اختلاف أحجامها ومجالات عملها لأفضل الممارسات والإجراءات بما يتماشى مع المبادئ المبينة في مدونة السلوك، فهي تزود المؤسسات بمجموعة من أدلة العمل في مجالات الإدارة والادارة المالية والتخطيط الاستراتيجي وحكم مجلس الإدارة. إضافة الى تزويد المؤسسات بإرشادات خاصة حول عملية المراقبة والتقييم بالمشاركة، ووضع أولويات التنمية للمؤسسات الأهلية مع مراعاة التنمية الاقتصادية والاجتماعية كأساس للعمل، المشاركة كمبدأ عمل للمؤسسات الأهلية، إرشادات لإجراءات تضمن عدم التمييز في عمل المؤسسات، إضافة لإرشادات حول الالتزام وتطبيق القوانين والمعاهدات بما يشمل نصوص هذه القوانين والمعاهدات وتوضيحها بشكل مبسط.

تشمل حقيبة المصادر على الأدلة التالية:

- دليل التخطيط الاستراتيجي
- دليل إجراءات مجلس الإدارة
- دليل الممارسات الادارية ويشمل:
 - الدليل الاداري
 - دليل الإجراءات المالية
 - دليل الموارد البشرية
 - دليل التوريدات

كما تشمل الحقيقية أيضاً الأدلة الإرشادية التالية:

- الدليل الإرشادي حول الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
- الدليل الإرشادي حول اتفاقية حقوق الطفل
- الدليل الإرشادي حول العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- الدليل الإرشادي حول العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- الدليل الإرشادي حول الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز ضد المرأة
- الدليل الإرشادي حول الاتفاقية الدولية الخاصة بوضع اللاجئين
- الدليل الإرشادي حول قانون العمل الفلسطيني
- الدليل الإرشادي حول قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية
- الدليل الإرشادي حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية وألويات المؤسسات الأهلية
- الدليل الإرشادي حول المشاركة
- الدليل الإرشادي حول المراقبة والتقييم بالمشاركة

و من هنا يتقدم مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية من شركة الرؤيا الجديدة و الائتلاف الأهلي من أجل النزاهة * أمان * و مستشاريهم بالشكر لمساهماتهم الفاعلة في تحضير و مراجعة هذه الحقيقية.

ملاحظات:

- يمكن قراءة النص الكامل لمدونة السلوك على موقعنا الإلكتروني * www.ndc.ps -

- لارسال ملاحظاتكم و توصياتكم حول حقيقة المصادر

يرجى مراسلتنا على البريد الإلكتروني " code@ndc.ps "

ثانياً: مقدمة الدليل الإرشادي

أ- *لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة»

«الفقرة الاولى من المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان *

ب- *العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه....»

الفقرة الاولى من المادة (25) من القانون الأساسي الفلسطيني

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

المادة الثانية من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م

ان تمتع الفرد الفعلي بممارسة وتجسيد حقه في العمل والحقوق والحريات التابعة له بمقتضى القانون الأساسي وقانون العمل الفلسطيني والمواثيق الدولية الناطمة لحقوق الانسان، يقتضي —بلا شك— إدراك الفلسطيني الجيد لحقوقه ولضوابط ممارسته لها، فضلاً عن التزاماته، ونطاق وحدود مسؤوليات والتزامات الجهات المناط بها تمكينه من التمتع بهذه الحقوق، والتزاماتها.

ومن هذا المنطلق، ارتأينا أهمية وضرورة وضع هذا الدليل وتعميمه، والذي يرمي مضمونه الى التعريف بمختلف الحقوق والالتزامات المقررة للعامل، بمقتضى التشريعات الفلسطينية، فضلاً عن حقوق أصحاب العمل والتزاماتهم؛ وذلك لرفع وعي الفرد بمختلف جوانب ممارسة هذا الحق، إستناداً لأحكام قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، وغيره من التشريعات الفلسطينية ذات العلاقة.

ثالثاً: تعريفات ومعلومات حول قانون العمل الفلسطيني

<p>الهدف من قانون العمل منع الاستغلال وخلق ظروف عمل تحقق قدراً معقولاً من الكرامة والعدالة والإنصاف. ولهذا جاء قانون العمل بهدف تنظيم مختلف جوانب التشغيل، وضمان حماية حقوق الأشخاص العاملين في القطاع الخاص، أي الذين يعملون في شركات ومؤسسات ومصانع وبنوك وجمعيات أهلية ومدارس ومعاهد وجامعات خاصة، وغيرها من المؤسسات المملوكة من الأشخاص العاديين، وغير التابعين للحكومة والهيئات الحكومية.</p> <p>وبحسب قانون العمل الفلسطيني يطبق قانون العمل في فلسطين على جميع العمال والمستخدمين، سواء كانوا فلسطينيين أم أجانب، باستثناء أولئك الذين يعملون في:</p> <p>1- القطاع الحكومي؛ أي موظفي الدولة المثبتين والمصنفين، لكون هؤلاء الأشخاص يخضعون لقانون آخر هو قانون الخدمة المدنية.</p> <p>2- العاملون في الهيئات المحلية؛ أي موظفو البلديات.</p> <p>3- الخدم في المنازل ومن في حكمهم؛ من مثل السائق الخاص للشخص، أو الحارس الشخصي.</p> <p>4- أفراد أسرة صاحب العمل العاملين معه من الدرجة الأولى؛ أي: أبناء أو والدي صاحب العمل فقط .</p>	<p>مجالات تطبيق قانون العمل الفلسطيني.</p>
<p>إذا كان الشخص يعمل لدى مؤسسات أو وزارات أو إدارات الدولة بعقد عمل، بغض النظر عن وظيفته إدارية كانت، أم مهنية، أم عمل من أعمال الحراسة، أو الصيانة أو غيرها من الأعمال، فإنه يخضع لقانون العمل ولا يعتبر موظفاً خاضعاً لقانون الخدمة المدنية.</p>	<p>الأشخاص العاملون بعقد لفترة زمنية معينة من حيث تطبيق قانون العمل الفلسطيني.</p>

<p>عقد العمل هو الاتفاق الذي يتم بين صاحب العمل والعامل حول طبيعة العمل الذي سيقوم بتنفيذه ومكانه، وقيمة الأجر الذي يتقاضاه عليه وغيرها من الشروط التي قد يتفق عليها العامل وصاحب العمل؛ كدفع بدل مواصلات مثلاً، أو تأمين سكن له، أو غيرها.</p>	<p>عقد العمل.</p>
<p>الأصل أن ينظم عقد العمل كتابياً باللغة العربية، ويجب أن يكون متضمناً لشروط العمل الأساسية؛ كالأجر ونوع العمل المتفق عليه، ومكان تنفيذه، ومدته الزمنية. ويجب أن يوقع من طرفيه؛ أي العامل وصاحب العمل. كما يجب أن تعطى نسخة من العقد للعامل.</p> <p>غير أن القانون الفلسطيني، وفي سبيل الحفاظ على حقوق العامل، أجاز أن يكون عقد العمل غير مكتوب؛ ولهذا يعتبر أي اتفاق شفوي على العمل بمثابة عقد عمل.</p> <p>غير أنه يفضل —لمصلحة العامل— أن يكون العقد مكتوباً؛ وذلك كي يستطيع أن يستند إليه العامل في إثبات حقوقه بسرعة وسهولة، إذا ما ثار خلاف بينه وبين رب العمل، أو تراجع رب العمل عن تنفيذ بعض المسائل المتفق عليها.</p> <p>ومن جانب آخر يجب على المؤسسات الأهلية الفلسطينية، خصوصاً وأنها قد التزمت بمقتضى مدونة السلوك بالشفافية والإدارة الرشيدة، أن توثق كتابياً عقود العمل كافة التي تبرمها إدارتها مع العاملين فيها.</p>	<p>الاتفاق الشفوي بين صاحب العمل و العامل.</p>

<p>يقصد بالاختبار هذا، الفترة التي منحها القانون لصاحب العمل والعامل، لكي يختبر ويتأكد كلاهما من قدرة وصلاحيته العامل على القيام بالعمل الذي تم التعاقد عليه، وأيضاً لكي يختبر العامل مدى تناسب وملاءمة طبيعة العمل الجديد له.</p> <p>وحدد القانون هذه الفترة بمدة ثلاثة أشهر، ويمكن إذا شعر صاحب العمل بعدم كفايتها في الحكم على العامل وصلاحيته للعمل أن يمددها لثلاثة أشهر أخرى فقط.</p> <p>وكذلك يمكن لصاحب العمل أو العامل أن يطلب إنهاء اتفاق العمل خلال فترة التجربة.</p>	<p>اختبار العامل قبل حصول تثبيته في العمل.</p>
<p>ينتهي عقد العمل عادة باتفاق الطرفين، كما قد ينتهي وفقاً لأحد الأمور التالية:</p> <p>1- بانتهاء مدته في الأعمال المؤقتة؛ أي: الأعمال المحددة بوقت معين، كما هي الحال اذا ما تعاقدت مؤسسة مع شخص للعمل بها لفترة ستة أشهر، فهنا تنتهي علاقة العمل حال انتهاء هذه الفترة، وكذلك كما هي الحال في تعاقد مؤسسة مثلاً مع شخص للقيام بتنظيم بياناتها ووثائقها إلكترونياً وتخزينها، فهنا ينتهي العقد بانتهاء الشخص من مهمته.</p> <p>2- انتهاء العقد وفقاً لرغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة.</p> <p>3- انتهاء العقد بناءً على رغبة العامل، شريطة إعلام صاحب العمل خطياً قبل ترك العمل بمدة شهر.</p> <p>4- انتهاء العقد بوفاة العامل أو إصابته بمرض قد يقعه عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر، بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية، شريطة أن لا يكون لدى صاحب العمل عمل يلائم قدرة العامل المريض المهنية ووضعه الصحي الجديد، ففي هذه الحالة يستمر العامل بعمله وفق الوضع الجديد.</p>	<p>انتهاء عقد العمل.</p>

<p>لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل تحديداً، كأن يكون العمل المتفق عليه متعلق بتقديم عمل شخصي لصاحب العمل تحديداً، كالعمل على رعاية صاحب العمل بذاته، أو مرافقته، أو حراسته، أو غير ذلك من المواضيع المرتبطة بشخص صاحب العمل بالذات.</p>	<p>انتهاء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل.</p>
<p>عقد العمل محدد المدة هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل على انجاز عمل محدد خلال فترة زمنية محددة.</p>	<p>عقد العمل محدد المدة.</p>
<p>لا يجوز بمقتضى القانون الفلسطيني أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة، بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين، ولهذا إذا استمرت علاقة العمل قائمة؛ أي إذا ما استمر العامل في العمل لدى صاحب العمل الذي وقع معه اتفاق عمل محدد المدة بعد انقضاء مدة السنتين، اعتبر العقد غير محدد المدة.</p>	<p>مدة العقد محدد المدة.</p>
<p>يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بالحقوق نفسها، وعليهم الواجبات نفسها التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة، ولهذا يكون للعامل بعقد عمل لمدة محددة الحق بإجازة سنوية حسب ما يتم الاتفاق عليه، شريطة أن لا تقل عن أربعة عشر يوماً في السنة، وإجازة مرضية حسب ما يتم الاتفاق عليه، أو حسب قانون العمل . ولعل الفرق الوحيد بين العقدين تقريبا يكمن في اقتصار حقوق العامل المالية في العقد محدد المدة على ما تم الاتفاق عليه، خلافاً للعقد غير محدد المدة؛ ولهذا إذا ما انتهت المدة المقررة للعقد، ليس للعامل حق المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة عن فترة عمله.</p>	<p>عقد العمل محدد المدة من حيث حقوق العامل.</p>

<p>إذا أنهى الطرف الثاني (صاحب العمل) العقد قبل انتهاء مدته المتفق عليها، يحق للعامل المطالبة بالأجر عن المدة الباقية من العقد، فمثلاً إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل المحدد المدة بعام بعد سبع أشهر من الاتفاق عليه يحق للعامل مطالبته بدفع أجر الخمسة أشهر المتبقية (12-7=5).</p> <p>إما إذا كان إنهاء هذا العقد قد تم لسبب قانوني يجيز للطرف الثاني (صاحب العمل) إنهائه، كأن يكون سبب الإنهاء تقصير العامل في عمله، أو تغييره غير المبرر عن العمل لمدة سبعة أيام متتالية، أو مرضه وعجزه عن الاستمرار في العمل، فهنا يفقد العامل حقوقه عن المدة المتبقية.</p>	<p>حقوق العامل بعقد محدد المدة في حال نقض هذا العقد قبل إنتهاء مدته.</p>
<p>يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل نتيجة لبيع ونقل ملكية المشروع لشخص آخر، أو انتقال المشروع بطريق الإرث للورثة، حيث يبقى في مثل هذه الأحوال، صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد اذا كانت مستحقة الأداء قبل تاريخ التحول الذي وقع على المشروع، وبعد انقضاء ستة الأشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده. نفترض بأن شخص عمل ساعات عمل اضافية قبل بيع صاحب العمل للمشروع، ففي هذه الحال يحق للعامل ان يطالب ايا من رب العمل القديم أو الجديد بالحقوق المالية المترتبة له عن هذه الساعات، وذلك خلال الأشهر الستة التالية لانتقال المشروع الى المالك الجديد.</p> <p>واذا لم يحصل العامل على حقوقه خلال فترة الأشهر الستة أو ظهرت له حقوق جديدة عن الفترة السابقة لانتقال المشروع، يصبح صاحب العمل الجديد بعدها وحده المسؤول عن هذه الحقوق.</p>	<p>انتقال ملكية العمل إلى مالك آخر.</p>
<p>لا يجوز من حيث المبدأ تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل. غير أنه في حالة الضرورة، يمكن لصاحب العمل، في سبيل منع وقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة، أن يطلب من العامل القيام بعمل مختلف لمدة مؤقتة، شريطة ألا يتجاوز ذلك فترة الشهرين، وبعد ذلك يجب إعادة العامل الى سابق عمله.</p>	<p>اختلاف طبيعة العمل المتفق عليه عن العمل المتفق عليه</p>

<p>يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية، أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال، شريطة إشعار وزارة العمل بذلك، ومثال ذلك أن تفقد مؤسسة تمويلًا أساسيًا كانت تحصل عليه في مجال معين، فهنا يصبح مشروعًا لهذه المؤسسة، بالنظر لفقدانها مصدرًا أساسيًا للدخل، تقليص عدد العاملين بها، شريطة أن تراعي منحهم الحقوق القانونية المقررة لهم كافة وذلك وفق نظامها الإداري¹ و الذي تمثل الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني الحد الأدنى لحقوق الموظف ، أو وفق قانون العمل إن لم يكن لديها نظام خاص.</p>	<p>حق صاحب العمل في إنهاء عقد العامل.</p>
<p>يحق للعامل في هذا الحال راتب شهر كيدل إشعار، ومكافأة نهاية الخدمة؛ أي راتب شهر عن كل سنة قضاها في العمل وإذا كانت فترة العمل تشتمل على اشهر الى جانب السنوات فهنا تحسب المكافأة عن هذه الاشهر ايضا.</p>	<p>حقوق العامل حال إنهاء خدمته.</p>
<p>يعني احتساب مكافأة نهاية الخدمة المكافأة والتعويض وبدل الأشعار، والأجر الإجمالي الذي كان يحصل عليه العامل؛ أي الأجر الأساسي، مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات الدائمة التي كان يحصل عليها العامل.</p>	<p>احتساب مكافأة نهاية الخدمة.</p>
<p>قبل شهر من إنهاء العمل، كما يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من شهر الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً .</p>	<p>وقت الإشعار بنهاية خدمة العامل.</p>

**إنهاء صاحب العمل
لعقد العمل بدون
سابق إشعار.**

- يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بدون سابق إشعار إذا ارتكب العامل أيّاً من المخالفات التالية:
- 1- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة.
 - 2- ارتكابه خطأ نتيجة إهمال ألحق خسارة جسيمة بصاحب العمل، شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - 3- تكراره مخالفة النظام الداخلي رغم إنذاره بها حسب الأصول.
 - 4- تغييره دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أذّر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.
 - 5- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.
 - 6- إفشاؤه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.
 - 7- إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو الأخلاق العامة.
 - 8- وجوده في أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.
 - 9- اعتداؤه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل، أو على من يمثله، أو على رئيسه المباشر.

<p>يجوز للعامل في هذه الأحوال ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل، مع احتفاظه بجميع حقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة عن سنوات عمله إذا ما تم:</p> <p>أ- تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل مع مراعاة ما ذكر سابقاً“ في الصفحة (6)،</p> <p>ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.</p> <p>ج- الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية أن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته.</p> <p>د- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل في أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.</p> <p>هـ- عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل، رغم مطالبته بها كتابياً. مثل: عدم منحه بدل المواصلات المتفق عليه، أو العلاوة السنوية، أو الإجازة السنوية أو أجره.</p>	<p>حقوق العامل بسبب تغيير طبيعة العمل أو تغيير مكان الإقامة، أو المعاملة المهينة للعامل من صاحب العمل.</p>
<p>يجق للعامل و الذي عمل سنة على الاقل عند نفس صاحب العمل و إذا استقال من عمله مكافأة مالية، تختلف حسب سنوات عمله بحيث يحصل على:</p> <p>أ- ثلث مكافأة نهاية الخدمة، أي ثلث راتب شهر) عن كل سنة اذا استقال العامل خلال السنوات الخمس الأولى من عمله.</p> <p>ب- ثلثي مكافأة نهاية الخدمة أي ثلثي راتب شهر، للعامل الذي استقال بعد مضي خمس سنوات على عمله ولما يتجاوز العشر سنوات في العمل.</p> <p>ج- ويستحق راتب شهر عن كل سنة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل.</p>	<p>حقوق العامل بعد تقديمه طلب الاستقالة من العمل.</p>

<p>يمثل قانون العمل الحد الأدنى من الحقوق والمزايا المقررة للعامل، ولهذا يجوز للمؤسسة أو لصاحب العمل أن يتجاوز هذه المزايا والحقوق بأفضل منها، وفي هذه الأحوال يطبق على العامل النظام الخاص بالمؤسسة، بحيث إذا كان نظامها الخاص يمنح العامل مزايا أفضل من قانون العمل فهنا يجب أن يحصل العامل على هذه المزايا ولا يجوز حرمانه منها.</p>	<p>العمل في مؤسسة فيها حقوق للعامل أفضل من تلك الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني.</p>
<p>لا يجوز أن يهبط النظام الخاص بالمؤسسة عن الحقوق المقررة للعامل وفق قانون العمل، وفي حال تم ذلك تعتبر هذه الاجراءات باطلة، ويمكن للعامل التوجه للقضاء للحصول على حقوقه. وليس هذا فحسب، بل إذا تضمن عقد العمل شروطاً مخالفاً للقانون، كأن ينص على منح العامل اجازة أقل من المدة المقررة بقانون العمل، أو ينص على استخدامه لساعات أطول من تلك المقررة في القانون، فإن هذا الشرط يعتبر باطلاً ولا قيمة قانونية له.</p> <p>ومن ناحية أخرى فإن المؤسسات الأهلية التي التزمت بمدونة السلوك ملزمة أخلاقياً، بمقتضى مدونة السلوك باحترام القوانين، بما فيها قانون العمل. ولهذا اذا ما كانت الحقوق والمزايا الممنوحة للعامل أقل من تلك المنصوص عليها في قانون العمل وجب تنبيه المؤسسة (من خلال موظفيها أو هيئاتها الادارية) لضرورة أن تقوم بإعادة تنظيم أنظمتها على وجه متناسب مع قانون العمل.</p>	<p>العمل في مؤسسة فيها حقوق للعامل أقل من تلك الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني.</p>
<p>يعتبر فصل العامل بدون أسباب مقنعة فصلاً تعسفياً وغير مقبول.</p> <p>وإذا ما تم مثل هذا الفصل، يستحق العامل الى جانب مكافأة نهاية الخدمة، وبدل الإجازات، وغيرها من الحقوق، تعويضاً عن فصله فصلاً تعسفياً يعادل مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على أن لا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين .</p>	<p>فصل العامل من العمل بدون مبرر.</p>

<p>يحق للعامل الإضراب، ولكن بشروط:</p> <p>أ- يجب توجيه تنبيه كتابي بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء، موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.</p> <p>ب- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة، أي المؤسسات التي تقدم خدمات عامة للجمهور، من مثل المشافي.</p> <p>ج- في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل.</p> <p>د- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق في أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.</p> <p>هـ- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق.</p>	<p>إضراب العامل عن العمل للمطالبة بحقوقه غير المعترف بها من صاحب العمل.</p>
<p>حدد القانون ساعات العمل الفعلي في الأسبوع، أي ست أيام عمل، بخمس وأربعين ساعة، وترك مسألة توزيعها وفق الكيفية التي يراها صاحب العمل مناسبة.</p>	<p>تحديد القانون لساعات العمل اليومية للعامل</p>
<p>لا يجوز لصاحب العمل فرض ساعات عمل إضافية على العامل، وإنما يمكن لصاحب العمل والعامل الاتفاق على ساعات عمل إضافية، لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع، على أن يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.</p>	<p>العمل الإضافي</p>
<p>يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل، لا تزيد في مجموعها عن ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.</p>	<p>فترات الراحة في أثناء العمل.</p>

<p>يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، ولمن أمضى أكثر من خمس سنوات في العمل، ولا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.</p>	<p>مدة الإجازة التي أقرها القانون للعامل.</p>
<p>للعامل الحق في إجازات أخرى غير ما سبق، منها: إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية، ولا يجوز أن تحتسب من إجازاته السنوية. كما يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في العمل إجازة لمرة واحدة مدفوعة الأجر لأداء فريضة الحج، لا تقل مدتها عن أسبوعين. ويستحق أيضا إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية، غير محتسبة من إجازته السنوية.</p>	<p>الإجازات الأخرى.</p>
<p>يستحق العامل بناءً على تقرير من اللجنة الطبية إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة مدتها أربعة عشر يوماً، وإجازة بنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى.</p>	<p>الإجازة المرضية.</p>

<p>تسري جميع الحقوق التي أقرها القانون على المرأة دون تمييز بينها وبين الرجل.</p> <p>وبالإضافة الى ذلك منح القانون حقوقاً خاصة بالمرأة هي:</p> <p>أ- النص على ضرورة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.</p> <p>ب- حظر تشغيل النساء في ساعات عمل إضافية في أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة.</p> <p>ج- للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.</p> <p>د- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الولادة، إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.</p> <p>هـ- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة في أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع.</p> <p>و- يجوز للمرأة العاملة بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.</p>	<p>حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل الفلسطيني.</p>
---	--

<p>يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة، وفي حال تشغيل من تجاوز منهم هذه السن يجب أن تراعي الضمانات التالية:</p> <p>أ- إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من ملاءمتهم الصحية له، على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر.</p> <p>ب- لا يجوز تشغيل الأحداث في الصناعات الخطرة، أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير، و الأعمال الليلية، أو الأعياد الرسمية أو الدينية، أو أيام العطل الرسمية. ولا يجوز تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.</p> <p>ج- يجب أن تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً.</p> <p>د- لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.</p> <p>هـ- تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً، ولا يجوز لأي سبب تأجيلها.</p>	<p>تشغيل الأطفال وحقوقهم.</p>
<p>يجوز حسم مبالغ من أجر العامل الأساسي وليس الاجمالي في الحالات التالية:</p> <p>أ- تنفيذاً لحكم قضائي قطعي؛ أي نهائي واجب التنفيذ.</p> <p>ب- لسداد سلف مالية مستحقة لصاحب العمل، شريطة أن لا يزيد كل حسم على (10%) من الأجر الأساسي.</p> <p>ج- الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه. ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم، بمقتضى البندين (أ،ج) على (15%) من الأجر الأساسي.</p>	<p>جواز اقتطاع صاحب العمل أجزاء من راتب العامل الشهري.</p>
<p>الأجر الأساسي هو الأجر الذي تعاقد عليه العامل دون الإضافات المتعلقة بالعلاوات والبدلات الدائمة؛ أي العلاوة السنوية ، وبدل المواصلات ، وبدل السكن إلى غير ذلك.</p>	<p>الأجر الأساسي.</p>

<p>لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل وزارة العمل، وشريطة ان لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر. كما لا يجوز له ان يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت أي التأكد من ارتكاب العامل للمخالفة.</p>	<p>فرض صاحب العمل غرامات على العامل.</p>
<p>أعلنت المؤسسات الأهلية الفلسطينية بمقتضى مدونة السلوك التي وضعتها، عن التزامها الصريح بأحكام المواثيق الدولية لحقوق الإنسان والقوانين الفلسطينية. ولهذا يجب على المؤسسة مراعاة مجموعة من الضمانات وتطبيقها حال مساءلتها لأي من العاملين بها على أي مخالفة قد تنسب إليه.</p> <p>ولعل أهم هذه الضمانات ما يلي:</p> <p>أ- أن يتم إعلام العامل في هذه المؤسسات سريعا وبالتفصيل، وفي لغة يفهمها، بطبيعة التهمة الموجهة إليه وأسبابها.</p> <p>ب- أن يعطى العامل من الوقت ومن التسهيلات ما يكفي لإعداد دفاعه.</p> <p>ج- أن يدافع هذا العامل عن نفسه بشخصه، أو بواسطة محام من اختياره.</p> <p>د- أن يناقش شهود الاتهام، بنفسه أو من قبل غيره، وأن يحصل على الموافقة على استدعاء شهود النفي بذات الشروط المطبقة في حالة شهود الاتهام.</p> <p>هـ- ألا يكره على الشهادة ضد نفسه أو على الاعتراف بذنب لم يقره.</p> <p>و- أن يمنح العامل المتهم حق اللجوء إلى القضاء.</p> <p>خ- لا يجوز مساءلة العامل مرتين عن المخالفة المرتكبة.</p>	<p>اتهام العامل بالمخالفة وحقوقه الدفاعية جراء ذلك؟</p>

<p>يقصد بإصابات العمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بالقانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع للعامل في أثناء تأدية العمل أو بسببه. و يعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، أو ما يحدث له في أثناء تنقلاته التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل، أو ما يحدث له في أثناء التنقل لتنفيذ مهام كلف بها، أو ما يحدث له في أثناء السفر الناشئ عن تكليف من صاحب العمل أو ممن يقوم مقامه.</p> <p>وبحسب القانون الفلسطيني يلزم صاحب العمل بتأمين جميع عماله من أخطار إصابات العمل.</p>	<p>التعريف بإصابة العمل.</p>
<p>عند وقوع إصابة عمل لأحد العمال، على صاحب العمل القيام بما يلي:</p> <p>أ- تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب، ونقله إلى أقرب مركز للعلاج.</p> <p>ب- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل، أو ألحقت به ضرراً جسدياً حال دون استمراره في العمل.</p> <p>ج- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها، ويسلم المصاب صورة عن الإخطار.</p> <p>د- يتكفل صاحب العمل بعلاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية النفقات العلاجية اللازمة كافة، بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها؛ كالعلاج الطبيعي، وما قد يحتاجه المصاب من أجهزة طبية مساعدة.</p>	<p>حقوق العامل الصحية عندما يتعرض لإصابة عمل.</p>
<p>إذا نجم عن إصابة العمل توقف وعجز العامل مؤقتاً عن أداء عمله يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة، وذلك طيلة مدة عجزه المؤقت؛ أي العجز الذي يقعه عن العمل مدة لا تتجاوز الثمانين ومئة يوم.</p>	<p>الحقوق المالية للعامل المصاب بإصابة العمل.</p>

<p>إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في حال الوفاة، أو العامل المصاب في حال العجز الكلي تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمسمائة يوم عمل، أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.</p> <p>وتعني عبارة أيهما أكثر بأن للعامل أو ورثته الحق في الحصول على التعويض النقدي الأكبر قيمة. فلو تعرض عامل لإصابة تمخض عنها وفاة أو عجز كلي وكان عمره 55 عاماً، فهنا يستحق 80% من أجره الأساسي عن المدة المتبقية لسن الستين والبالغة اجر 1830 يوماً،</p> <p>وفي هذه الحالة يستحق العامل أو ورثته حسب القانون الخيار الاول اي أجر 3500 يوم عمل لكونه الاكبر.</p> <p>وفي ذات المثال لو كان العامل عمره 45 سنة فهنا يصبح تعويضة القائم على اساس 80% من الاجر الاساسي للمدة المتبقية لبلوغه سن الستين هو الاكبر وبالتالي يعتبر هذا الخيار هو الواجب التطبيق.</p>	<p>حقوق العامل المصاب بإصابة عمل أدت إلى الوفاة أو إلى العجز الكلي عن ممارسة العمل.</p>
<p>إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً لمرة واحدة عن مجموع نسب العجز التي أصيب بها، وبما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.</p>	<p>حقوق العامل المصاب بإصابة العمل أدت إلى عجز جزئي دائم لهذا العامل.</p>
<p>يسقط حق المصاب في التعويض عن إصابة العمل إذا ثبت بعد تحقيق الجهات المختصة أن الإصابة نتجت عن فعل متعمد من المصاب، أو نتجت جراء تأثير الخمر أو المخدرات عليه. وهو في هذه الحال لا يستحق التعويض المقرر بمقتضى القانون عن إصابات العمل.</p> <p>ويستثنى من ذلك الاصابات التي قد تؤدي الى الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35 % فأكثر، بحيث لو وقعت هذه الاصابات نتيجة لفعل متعمد أو نتيجة لتأثير الخمر والمخدرات على العامل، فإنه يستحق هو أو ورثته التعويض المقرر للوفاة أو الاصابة بعجز كلي</p>	<p>مدى حق العامل في التعويض عن إصابة العمل.</p>

<p>يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على تاريخ وقوع الإصاب. ما لم يكن السكوت عن المطالبة ناتج عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع. اي لاسباب تتعلق بالعلاج أو لأي سبب وجيه ومقنع بعدم مطالبة العامل بحقوقه.</p>	<p>الفترة الزمنية القانونية المحددة لقبول طلب التعويض عن إصابة العمل.</p>
<p>يمكن للعامل ضمان حقوقه في المؤسسة التي يعمل بها من خلال التقدم بشكوى داخلية ومكتوبة لهذه المؤسسة لمطالبتها بتصويب الوضع على صعيد الحقوق التي ترى انها انتهكت أو لم يأخذ بها نظام المؤسسة.</p> <p>وبهذا الصدد يجب على المؤسسة عرض هذه الشكوى على التحكيم؛ أي لجنة محكمين لمناقشة وحل هذه الشكوى.</p> <p>واقترحت مدونة سلوك المؤسسات الأهلية تشكيل لجنة تحكيم من المؤسسات الموقعة على هذه المدونة للنظر وحل الخلافات التي قد تنشأ بين المؤسسات أو على صعيد المؤسسة بذاتها.</p>	<p>الدفاع عن حقوق العامل في المؤسسة وضمن احترام المؤسسة لحقوقه.</p>
<p>بعد توثيق الإخلال بالقانون عن طريق رسالة رسمية للمؤسسة يمكنك التوجه إلى النقابة المعنية أو مؤسسات حقوق الإنسان الفلسطينية لمساعدتك على حل هذه القضايا وتسويتها في حال عدم تشكيل لجنة تحكيم.</p>	<p>توجه العامل المشتكي في حال عدم تشكيل لجنة محكمين.</p>

<p>هناك الكثير من المؤسسات الفلسطينية العاملة في هذا المجال. ويمكن للعامل المشتكي الرجوع إليها، ومنها.</p> <p>أ- مؤسسة الحق ومقرها رام الله.</p> <p>ب- مركز القدس للمساعدة القانونية ومقرها رام الله.</p> <p>ج- مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ومقره رام الله.</p> <p>د- مؤسسة إنسان ومقرها بيت لحم.</p> <p>هـ- مركز المرأة للإرشاد القانوني ومقرها رام الله.</p> <p>و- جمعية المرأة العاملة ومقرها رام الله.</p> <p>ز- المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان ومقره غزة.</p> <p>ح- مركز الميزان ومقره غزة.</p> <p>ط- الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن ولها مكاتب في مختلف محافظات الوطن فضلا عن مقرها الرئيس بمدينة رام الله.</p> <p>ي- شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية ومقرها رام الله.</p>	<p>هل لي بمعرفة بعض هذه المؤسسات؟</p>
<p>إذا لم تتمكن الهيئات المرجعية السابقة من حل مشكلة العامل، فعليه في هذه الحال التوجه الى القضاء الفلسطيني أي إلى المحاكم الفلسطينية المختصة لرفع دعوى ضد المؤسسة التي يعمل بها.</p>	<p>عدم تمكن الهيئات المرجعية من حل مشكلة العامل.</p>
<p>يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي يرفعونها نتيجة أي نزاع يتعلق بالأجور أو الإجازات، أو مكافآت نهاية الخدمة، أو بالتعويضات عن إصابة العمل، أو بفصل العامل فصلاً تعسفياً.</p>	<p>رسوم الدعوى القضائية العمالية.</p>
<p>الحقوق السابقة الذكر هي أغلب حقوق العامل، لهذا ننصح دائماً العامل بأن يطلع على قانون العمل ليتسنى له المعرفة الكاملة بحقوقه، لكون معرفة الحق هي الخطوة الأولى للمطالبة به، وأيضاً للدفاع عما قد يتعرض له من انتهاك.</p>	<p>حقوق العامل المقررة له بموجب قانون العمل الفلسطيني.</p>

طريق معرفة العامل
لحقوقه.

يجب على المؤسسة العمالية ان تقوم بتعريف العاملين بها بهذه الحقوق ونشرها، كما أعلنت المؤسسات الأهلية الفلسطينية بمقتضى مدونة السلوك التي وضعتها عن التزامها الصريح بقواعد الشفافية والإدارة الرشيدة، وهذا ما يعني بالضرورة__ احترام وتطبيق هذه المؤسسات لمجموعة من الحقوق والحريات التي تضمنها قانون العمل للعاملين في هذه المؤسسات، وتطبيقها انطلاقاً من قانون مدونة السلوك الذي التزم بهذه الحقوق، كما ذكر آنفاً. ويجب على المؤسسات الأهلية ما يلي:

- أ- احترام قانون العمل.
- ب- وضع هذه المؤسسات للسياسات المتعلقة بالعاملين فيها مكتوبةً حتى يتسنى لهم معرفة هذه السياسات.

رابعاً: نص قانون العمل الفلسطيني

قانون العمل الفلسطيني

قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 وتعديلاته المعمول به في محافظات الضفة، وعلى قانون العمل رقم 16 لسنة 1964م وتعديلاته المعمول به في محافظات غزة، وبعد إقرار المجلس التشريعي في جلسته المنعقدة بتاريخ 29/3/2000.

أصدرنا القانون التالي:

الباب الأول

تعريف وأحكام عامة

الفصل الأول

تعريف

المادة (1)

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

السلطة الوطنية:

السلطة الوطنية الفلسطينية.

الوزارة:

وزارة العمل.

الوزير:

وزير العمل.

صاحب العمل:

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

العامل

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

النقابة:

أي تنظيم مهني يشكل وفقاً للقانون (قانون النقابات).

العمل:

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

العمل المؤقت:

العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنجازه مدة محددة.

العمل العرضي:

العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه عن ثلاثة أشهر.

العمل الموسمي:

كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية.

الأجر الأساسي:

هو المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها.

الأجر:

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

المنشأة:

المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم.

الحدث:

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

الليل:

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

السنة:

تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً، والأسبوع (7) أيام.

اللجنة الطبية:

الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة.

إصابة العمل:

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

المعوق:

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

التأهيل:

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

المحكمة المختصة: المحكمة المختصة بالقضايا العمالية.

الفصل الثاني

أحكام ومبادئ عامة

المادة (2)

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

المادة (3)

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

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

2- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاما خاصا بهم.

3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

المادة (4)

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

المادة (5)

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

المادة (6)

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

الباب الثاني التشغيل والتدريب والتوجيه المهني

الفصل الأول

التشغيل

المادة (7)

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

يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها.

يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه.

المادة (8)

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

المادة (9)

تقوم الوزارة بإعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل كما ونوعا.

المادة (10)

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

المادة (11)

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

المادة (12)

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

المادة (13)

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

المادة (14)

للوزارة أن تمنح ترخيصاً بالعمل في فلسطين لغير الفلسطينيين ويحظر على صاحب العمل أن يلحق، مباشرة أو بواسطة الغير، أي عامل غير فلسطيني قبل التأكد من الحصول على الترخيص المشار إليه.

المادة (15)

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

المادة (16)

يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين.

المادة (17)

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

الفصل الثاني التدريب والتوجيه المهني

المادة (18)

لغرض تطبيق أحكام هذا الفصل:

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

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

المادة (19)

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

المادة (20)

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

المادة (21)

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

عقد التدريب المهني.

برامج التدريب.

حقوق المتدرب.

المادة (22)

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

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

المادة (23)

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

الفصل الأول

تكوين العقد

المادة (24)

عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل.

المادة (25)

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

المادة (26)

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

المادة (27)

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

المادة (28)

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

المادة (29)

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

المادة (30)

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

المادة (31)

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

المادة (32)

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

المادة (33)

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

المادة (34)

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

الفصل الثاني

انتهاء عقد العمل الفردي

المادة (35)

ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية:-

باتفاق الطرفين.

بانتهاؤه مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية.

برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة.

بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك:

بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.

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

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

المادة (36)

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

المادة (37)

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

المادة (38)

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

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

الفصل الثالث

إنهاء عقد العمل الفردي

المادة (39)

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

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

المادة (40)

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

1. انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزوره لصاحب العمل.
2. ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
3. تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة.

الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول.

4. تغييره دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية ، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، على أن يكون قد انذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.
5. عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.
6. إفشاءه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.
7. إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.
8. وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.
9. اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .

المادة (41)

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

المادة (42)

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

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

ب. تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.

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

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

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

2- استثناء مما ورد في البند (1) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافئة نهاية الخدمة، وثلثي مكافئة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافئة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل.

المادة (43)

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

المادة (44)

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

المادة (45)

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

المادة (46)

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

المادة (47)

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

المادة (48)

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

الباب الرابع

علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

المفاوضة الجماعية

المادة (49)

المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم ، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية.

المادة (50)

تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير.

المادة (51)

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

المادة (52)

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

المادة (53)

تجري المفاوضة الجماعية:

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

الفصل الثاني اتفاق العمل الجماعي

المادة (54)

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

المادة (55)

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

المادة (56)

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

المادة (57)

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

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

المادة (58)

1- تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على:

أ- جميع العاملين لدى صاحب العمل.

ب أصحاب العمل ومن يحل محلهم.

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

المادة (59)

يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي.

الفصل الثالث

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة (60)

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

المادة (61)

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

المادة (62)

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

المادة (63)

1. إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة.
2. إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثل أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من:
 - قاض رئيساً للجنة.
 - ممثل عن الوزارة.
 - ممثل عن العمال.
 - ممثل عن أصحاب العمل.

المادة (64)

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

المادة (65)

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

الفصل الرابع الإضراب والغلق

المادة (66)

وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم.

المادة (67)

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

الفصل الأول

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

المادة (68)

ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة.

المادة (69)

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

المادة (70)

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

المادة (71)

1 - يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.

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

المادة (72)

1 - للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، و يجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر.

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

المادة (73)

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

الفصل الثاني

الأجازات

المادة (74)

1. يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.
2. لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.
3. بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.
4. لا يجوز تجميع الأجازات السنوية لأكثر من سنتين.

المادة (75)

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

المادة (76)

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

المادة (77)

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

المادة (78)

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

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

المادة (79)

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

المادة (80)

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

الفصل الثالث

الأجور

المادة (81)

يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل وان لم يؤد عملا لأسباب تتعلق بالمنشأة.

المادة (82)

1- يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانونا شريطة أن يتم الدفع وفقا لما يلي:

أ. في أيام العمل ومكانه.

ب. في نهاية كل شهر للعاملين باجر شهري.

ج. في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع.

2- لا يجوز تأخير دفع اجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

المادة (83)

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

تنفيذا لحكم قضائي قطعي.

ب. أية سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل حسم عن (10%) من الأجر الأساسي.

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

2. لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين (ب،ج) من الفقرة (1) أعلاه عن (15%) من الأجر الأساسي.

المادة (84)

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

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

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

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

د. تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة.

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

المادة (85)

وفقاً لأحكام القانون يعتبر اجر العامل من الديون الممتازة.

المادة (86)

1. بناء على توصية من الوزير يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى «لجنة الأجور» من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال.
2. تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال مسؤولية تسمية ممثليها في اللجنة.
3. يعين مجلس الوزراء رئيساً للجنة من بين أعضائها .
4. للجنة الحق في الاستعانة بمن تراه مناسباً لإنجاز مهماتها.

المادة (87)

تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية:

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

المادة (88)

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

المادة (89)

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

الفصل الرابع السلامة والصحة المهنية

المادة (90)

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

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

المادة (91)

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

المادة (92)

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

الباب السادس تنظيم عمل الأحداث

المادة (93)

يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

المادة (94)

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

المادة (95)

لا يجوز تشغيل الأحداث في:

الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير.

الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية.
ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج.
الأمكن النائية أو البعيدة عن العمران.

المادة (96)

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

المادة (97)

تكون الإجازة السنوية للإحداث ثلاثة أسابيع سنويا ولا يجوز تأجيلها.

المادة (98)

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

المادة (99)

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

الباب السابع تنظيم عمل النساء

المادة (100)

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

المادة (101)

يحظر تشغيل النساء في:

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

المادة (102)

على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.

المادة (103)

للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.
لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

المادة (104)

للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع.

تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية.

المادة (105)

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

المادة (106)

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

الباب الثامن تفتيش العمل

المادة (107)

بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

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

المادة (108)

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

المادة (109)

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

المادة (110)

يختص مفتش العمل بما يلي:

متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات.

تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون. إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله.

المادة (111)

يحق لمفتش العمل ما يلي:

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

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

الإطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل واخذ صور أو مستخرجات منها.

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

إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.

المادة (112)

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

المادة (113)

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

إسداء النصح والإرشاد.

توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة.

التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة.

المادة (114)

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

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

المادة (115)

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

الباب التاسع

إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة (116)

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

المادة (117)

عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي:

تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج.

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

إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار.

المادة (118)

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

علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها.

جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.

المادة (119)

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

المادة (120)

1. إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمسة مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.
2. إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.
3. إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.

المادة (121)

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

المادة (122)

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

المادة (123)

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

المادة (124)

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

المادة (125)

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

المادة (126)

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

المادة (127)

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

المادة (128)

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

المادة (129)

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

المادة (130)

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

الباب العاشر

العقوبات والأحكام الختامية

الفصل الأول

العقوبات

المادة (131)

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

المادة (132)

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

المادة (133)

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

المادة (134)

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

المادة (135)

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

المادة (136)

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

المادة (137)

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

المادة (138)

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

الفصل الثاني أحكام ختامية

المادة (139)

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

المادة (140)

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

المادة (141)

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

صدر بمدينة غزة في: 30/4/2000 ميلادية
الموافق 26/محرم/1421.

ياسر عرفات
رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

