

قانون العمل

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية
رئيس السلطة 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 2000/3/29.
أصدرنا القانون التالي:

الباب الأول تعريف وأحكام عامة الفصل الأول تعريف المادة (1)

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

السلطة الوطنية الفلسطينية .	السلطة الوطنية :
وزارة العمل .	الوزارة :
وزير العمل.	الوزير :
كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر.	صاحب العمل :
كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه .	العامل :
أي تنظيم مهني يشكل وفقاً للقانون (قانون النقابات) .	النقابة :
كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً.	العمل :
العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنجازه مدة محددة .	العمل المؤقت :
العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه عن ثلاثة أشهر.	العمل العرضي :
كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية .	العمل الموسمي :
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 الأساسي :
وبيعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات .	الأجر :
المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم.	المنشأة :
كل من بلغ الخامسة عشرة ساعة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة.	الحدث :
فترة اثنتي ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً .	الليل :
تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً، والأسبوع (7) أيام .	السنة :
الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة .	اللجنة الطبية :
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.	إصابة العمل :
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 .	المعوق :
عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لأي شخص من خلال قدراته سواء الجسدية أو المهنية .	التأهيل :
المحكمة المختصة بالقضايا العمالية.	المحكمة المختصة :

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:
١. موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم.
 ٢. خدم المنازل ومن حكمهم على أن يصدر الوزير نظاما خاصا بهم.
 ٣. 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 مكافآت نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلا تعسفيا.

المادة (5)

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

المادة (6)

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

الباب الثاني

التشغيل والتدريب والتوجيه المهني

الفصل الأول

التشغيل

المادة (7)

١. يشكل مجلس الوزراء لجنة استشارية ثلاثية برئاسة وزير العمل ويعدد متساو من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) وتسمى لجنة السياسات العمالية وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني.
٢. يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها.
٣. يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه.

المادة (8)

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

المادة (9)

تقوم الوزارة بإعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل كما ونوعاً.

المادة (10)

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

المادة (11)

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

المادة (12)

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

المادة (13)

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

المادة (14)

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

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:

١. يقصد بالتوجه المهني النشاطات التي تهدف الى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.

٢. يقصد بالتدريب المهني النشاطات التي تهدف الى 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 المعنية الأخرى، وبما يوفر احتياجات برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة.

المادة (20)

تنشئ الوزارة مراكز للتدريب المهني حسب الحاجة ويتم تحديد نظام عملها واختصاصها 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:

١. عقد التدريب المهني.

٢. برامج التدريب.

٣. حقوق المتدرب.

المادة (22)

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

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

المادة (23)

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

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين العقد

المادة (24)

عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أم 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 ان تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد 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 بعقد 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 العربي، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، ويوع من طرفه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية.

المادة (29)

يجوز ان يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاث اشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل.

المادة (30)

إذا نفذ متعد فرعي العمل بالنيابة عن صاحب العمل الاصيلي او لصالحه يكطون الاثنان مسئولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات عن العقد.

المادة (31)

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

المادة (32)

لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، الا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعا لوقوع حادث، او 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 يتعبر العامل مسؤولاً عن خلل الأدوات أو صياغتها 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 اللقاء الفردي في أي من الحالات الآتية:-

١. باتفاق الطرفين.
٢. بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية.
٣. برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة.
٤. بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل التترك:
 - أ. بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.
 - ب. بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة.

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

المادة (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 مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

المادة (38)

١. لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها 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.
٢. ينقض الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مد 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:-

١. الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل.
٢. إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حاليا أو مارسها في الماضي.
٣. إقدام العالم 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 أي من المخالفات التالية:

١. انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل.
٢. ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
٣. تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليها من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمل رغم إنذاره بها حسب الأصول.
٤. تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد انذر كتابيا بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.
٥. عدم وفاء العمل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.
٦. إفشاءه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.
٧. إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.
٨. وجوزد أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.
٩. اعتداله 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 العالم بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك.

المادة (42)

١. يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب 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 خطرا على حياته .
د. اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير .
هـ. عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً .
2. استثناء مما ورد في البند (1) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافئة نهاية الخدمة، وثلثي مكافئة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالي، 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 يلزم العامل بإعادة ما بحوزته من عهدة إلى صاحب العمل.

المادة (44)

يمنع العامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها سامه ونوع عمله ومدته.

المادة (45)

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

المادة (46)

1. يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول الى 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 اجل 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 مقداره اجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض اجره عن مدة سنتين.

المادة (48)

تحسب مكافأة النهاية الخدمة وتعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة على اساس 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 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 ان يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل.

المادة (52)

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

المادة (53)

تجري المفاوضة الجماعية:

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

الفصل 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 ان 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:

١. حرية ممارسة العمل النقابي.
٢. الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل.
٣. شروط تشغيل العمال وإعفانهم من العمل.
٤. 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 طرفي 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 ك لمن صاحب العمل والعمال.

المادة (63)

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

٢. إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي بمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول امام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من :
- أ. قاض رئيساً للجنة.
 - ب. ممثل عن الوزارة.
 - ج. ممثل عن العمال.
 - د. ممثل عن أصحاب العمل.

المادة (64)

عند النظر في نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنة التوفيق أم 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)

١. 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.
٢. يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.
٣. 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.
٤. لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.
٥. يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق.

الباب الخامس

شروط وظروف العمل

الفصل الأول

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

المادة (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)

١. لا يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.
٢. يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة إضافية.

المادة (72)

١. 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.
٢. تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها عن العامل عن العمل.

المادة (73)

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

الفصل الثاني

الإجازات

المادة (74)

١. يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.
٢. لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.
٣. بناء على اتفاق طرفي الانتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.
٤. لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

المادة (75)

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

المادة (76)

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

المادة (77)

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

المادة (78)

١. يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبه من إجازته السنوية.
٢. يجوز للعامل التغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة.

المادة (79)

بناء 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)

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

الفصل الثالث

الأجور

المادة (81)

يستحق العامل اجره اذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة.

المادة (82)

1. يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي:
 - أ. في أيام العمل ومكانه .
 - ب. في نهاية كل شهر للعاملين باجر شهري .
 - ج. في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الاسبوع .
2. لا يجوز تأخير دفع اجر العامل اكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق .

المادة (83)

1. فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسن أية مبالغ من أجر العامل:-
 - أ. تنفيذاً 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 وفقاً لاحكام 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)

1. لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة، على أن يراعي ما يلي :
 - أ. لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر .
 - ب. لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء اسبوعين 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 كتابياً .

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 أجر العامل عن الحد الأدنى المقر قانوناً.

الفصل الرابع

السلامة والصحة المهنية

المادة (90)

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

الباب السادس

تنظيم عمل الأحداث

المادة (93)

يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

المادة (94)

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

المادة (95)

لا يجوز تشغيل الأحداث في:

١. الصناعات الخطرة أو الضارة بالحصاة التي يحددها الوزير.
٢. الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية.
٣. ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الانتاج.
٤. الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.

المادة (96)

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

المادة (97)

تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنويا ولا يجوز تأجيلها.

المادة (98)

على المنشأة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، 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 ان يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم.

الباب السابع

تنظيم عمل النساء

المادة (100)

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

المادة (101)

يحظر تشغيل النساء في:

١. الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير.
٢. ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة اشهر التالية للولادة.
٣. ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

المادة (102)

على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.

المادة (103)

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

المادة (104)

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

المادة (105)

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

المادة (106)

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

الباب الثامن

تفتيش العمل

المادة (107)

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

المادة (108)

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

المادة (109)

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

المادة (110)

يختص مفتش العمل بما يلي:

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

المادة (111)

يحق لمفتش العمل ما يلي:

1. دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار مع وجوب إشعار صاحب العمل أو ممثله عند دخول المنشأة.
2. الاستفسار من صاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعات العمل.
3. الإطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل واخذ صور أو مستخرجات منها.
4. اخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدى لملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقا لأنظمة خاصة تضعها الوزارة.
5. إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.
6. المادة (112)
7. على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش.

المادة (113)

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

1. إسداء النصح والإرشاد.
2. توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة.
3. التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة.

المادة (114)

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

المادة (115)

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

الباب التاسع

إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة (116)

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

المادة (117)

عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي:

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

المادة (118)

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

1. علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه وتغطيه كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها.
2. جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.

المادة (119)

إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75% من ارجه 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 وخمس مائة يوم عمل أم 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 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 تجربة جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي:
 - أ. عن فع متعمد من المصاب .
 - ب. تأثير الخمر أو المخدرات.
2. يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر .

المادة (124)

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

المادة (125)

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

المادة (126)

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

المادة (127)

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

المادة (128)

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

المادة (129)

لا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه إلا لسد 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، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

المادة (133)

إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه فللوزير 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 حال 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 أي من أحكام المادتين (16، 17) يعاقب بغرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (500).

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 بالعمل 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 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 صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر بمدينة غزة في 2000/4/30 ميلادية

الموافق 25/ محرم / 1421 هجرية.

ياسر عرفات ، رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية