

# القطاع بين أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م ومشروع قانون الضمان الاجتماعي

فندق الماريوت - عمان، الأردن

شباط 2016م 16

عماد حماد - فلسطين

# أهداف العرض

- الأهداف المرجو تحقيقها من هذا العرض تكمن في التعرف على العلاقة بين قانون العمل ومشروع قانون الضمان الاجتماعي.
- مجالات تطبيق كل من القانونين.
  - الأحكام المتشابهة فيما بينهما.
  - الأحكام المستحدثة في مشروع قانون الضمان الاجتماعي وبحاجة إلى تضمينها/معالجتها في قانون العمل.
  - أوجه التقاطع والتداخل بين هذين القانونين.
  - الأحكام واجبة التعديل أو الإلغاء في قانون العمل.
  - التدخل التشريعي الواجب اتخاذه.

# مجالات تطبيق القانونين

- الفئات المشمولة بأحكام قانون العمل ومشروع قانون الضمان الاجتماعي:
  - ما هي الفئات التي تشملها قانون الضمان الاجتماعي والواردة في قانون العمل؟
- ما هي الفئات غير المشمولة بالتطبيق؟

# الفئات المشمولة في مشروع قانون الضمان الاجتماعي

قانون العمل	رقم المادة	م. ق الضمان	رقم المادة
تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفاية حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم خدام المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.	مادة رقم 3	تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية: العمال المشمولين بأحكام قانون العمل المعمول به العاملون والموظفون في الهيئات المحلية.	مادة رقم 4

# ملاحظات على الفئات المشمولة

نلاحظ إبتداءً أن مشروع قانون الضمان قد شمل العمال المشمولين بأحكام قانون العمل وهذا شكل من أشكال التقاطع، وبالتالي ومن خلال ذلك يتبين أن مشروع القانون قد اشترط نفس الشروط للعلاقة التعاقدية بينهما ومن جهة ثانية وضع نص خاص لإحدى الفئات غير المشمولة بقانون العمل وهم موظفي وعاملي الهيئات المحلية، ولم يتطرق إلى الفئتين الأخرتين غير المشمولتين بقانون العمل، وهذا يعني أن هاتين الفئتين غير مشمولتين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، أيضا، ويفضل ذكر ذلك صراحة في مشروع قانون الضمان الاجتماعي.

# الفئات غير المشمولة

ملاحظات	م.ق الضمان الاجتماعي	المادة رقم
هذه الفئة التي تم استثناءها من أحكام قانون الضمان الاجتماعي، لم يتم النص عليها في قانون العمل، الأمر الذي يتطلب مراعاة ذلك في قانون العمل على أن يؤخذ في عين الاعتبار نص المادة 6 من مشروع قانون الضمان والتي حددت العلاقة المنتظمة	يستثنى من أحكام هذا القرار بقانون الفئات الآتية: العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة.	مادة رقم 5

# يتبع - الفئات غير المشمولة

ملاحظات	م. ق الضمان الاجتماعي	المادة رقم
المادة المستحدثة في مشروع قانون الضمان الاجتماعي بحاجة إلى تضمين في قانون العمل ووضع كافة الأحكام المتعلقة بها، مع الأخذ بعين الاعتبار ما ورد في مادة 72 من قانون العمل الراحة... الأسبوعية... يتبع ملاحظات	تعتبر علاقة العامل بصاحب العمل منتظمة إذا عمل العامل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد لدى نفس صاحب العمل بموجب عقد عمل ينظم وفقاً للأحكام قانون العمل المعمول به.	6

# ملاحظات على المادة 6 من مشروع قانون الضمان

- الأصل إن قانون الضمان الاجتماعي يشمل جميع العمال الخاضعين لقانون العمل وفق نص المادة 1/4 من قانون الضمان.
- المادة 3/5 قد استثنت من تغطية فئة العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة على النحو السابق.
- الأصل أن العامل الذي يتقاضى أجر شهري لا خلاف على شموله بأحكام قانون الضمان، أما الفئات التي من الممكن أن تخلق جدلاً هي الفئات التي تكون علاقتها غير منتظمة لدى نفس صاحب العمل، ومن الممكن أن تكون هذه الفئات هي عقود مياومة، والعمال الذين يمارسون أعمال عرضية أو موسمية، وهذه المادة قد وضعت شرط زمني بأن تعمل هذه الفئات لمدة ستة عشر يوماً أو أكثر لدى نفس صاحب العمل في الشهر الواحد.
- لذا يجدر بنا توضيح نص المادة 6 من مشروع قانون الضمان الاجتماعي.



# الأحكام المتشابهة بين القانونين

رقم المادة	قانون العمل ومشروع قانون الضمان
مادة التعريفات رقم (1) من كلا القانونين	<p>صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر</p> <p>العامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه</p> <p>الأجر: ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات</p> <p>المنشأة: المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم</p>

# ملاحظات على المادة المذكورة

أي تعديل بأي قانون من هاذين القانونين على هذه الأحكام المتشابهة يجب أن يتبعه تعديل في القانون الآخر من أجل الانسجام التشريعي الخارجي ما بين منظومة القوانين، والحفاظ على بيئة تشريعية سليمة.

توجد ملاحظة فيما يتعلق بتعريف الأجر، حيث صدر مؤخراً قرار من المحكمة العليا الفلسطينية بعدم اعتبار العمل الإضافي من ضمن مكونات الأجر الأمر الذي يتطلب عكس هذا القرار على مشروع قانون الضمان وقانون العمل أيضاً، من أجل أن يكون هناك تناغم وانسجام بين قرارات المحاكم والتشريعات، ومرفق نسخة عن القرار، والسبب وراء ذلك أن ساعات العمل الإضافي لا يتصف بالديمومة والانتظام والثبات والاستقرار.

# يتبع... الأحكام المنشأية

م. ق. الضمان الاجتماعي	رقم المادة	قانون العمل	رقم المادة
على صاحب العمل تقديم 1. البيانات التفصيلية على النماذج المعتمدة من المؤسسة، والتي تتضمن أسماء العاملين والمتدربين لديه وأجورهم، والتي تحسب الاشتراكات على أساسها، وأن تكون هذه البيانات مطابقة لدفائره وسجلاته التي يحتفظ بها وفق أحكام التشريعات المعمول بها	مادة 44	على كل صاحب عمل أن يوافي مكتب العمل الواقع في دائرة عمله ببيان شهري عن أسماء العمال ووظائفهم وعددهم وسنهم ومؤهلاتهم وتاريخ بالعمل بالعم	مادة 12

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

ضرورة معالجة ذلك بقانون  
العمل من خلال إضافة عبارة  
«بالإضافة إلى ما ورد في  
قانون الضمان الاجتماعي  
(...)، المعمول به

# أحكام مستحدثة من الواجب مراعاتها في قانون العمل

رقم المادة	مشروع قانون الضمان لاجتماعي
(مادة رقم 1)	العامل الطبيعي الذي يعمل لحسابه الخاص: الشخص وليس لحساب صاحب عمل.

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

هذا تعريف مستحدث في قانون الضمان الاجتماعي، وبحاجة إلى عكس كل ما يتعلق بهذا التعريف وتنظيم كافة الأحكام المتعلقة به في قانون العمل، شروطه وأحكامه... الخ.

# أحكام مستحدثة من الواجب مراعاتها في قانون العمل

رقم المادة	
مادة رقم (35))	<p>ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية باتفاق الطرفين</p> <p>بانتهااء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية</p> <p>برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة</p> <p>بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك:</p> <p>بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري</p> <p>بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة</p> <p>بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد 5 على ستة أشهر بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد</p>

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

إضافة فقرة جديدة إلى هذه المادة:  
تحمّل الرقم 6 تنص على ما يلي  
بلوغ العامل سن تقاعد الشيخوخة  
المنصوص عليه في قانون الضمان  
الاجتماعي.



# أحكام مستحدثة من الواجب مراعاتها في قانون العمل

رقم المادة	قانون العمل
مادة 83	<p>فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسم أية مبالغ من 1. أجر العامل :</p> <p> ) تنفيذاً لحكم قضائي قطعي</p> <p> ) أية سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد</p> <p>كل حسم على (10%) من الأجر الأساسي</p> <p>ج- الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه</p> <p>لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين 2. (ب، ج) من الفقرة (1) أعلاه على (15 %) من الأجر الأساسي.</p>

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

يجب إضافة بند جديد إلى أحكام الفقرة 1 من هذه المادة يحمل الرقم (د) على النحو الآتي:

د. اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به.

# التقاطعات بين القانونين

- 1. مادة التعريفات.
- 2. إنهاء عقد العمل من صاحب العمل.
- 3. مكافأة نهاية الخدمة.
- 4. تأمين الأمومة.
- 5. إصابات العمل.
- 6. الفصل التعسفي.

# التقاطع بين القانونين/ مادة التعريفات

رقم المادة	قانون العمل	رقم المادة	مشروع قانون الضمان الاجتماعي
مادة رقم 1)) التعريفات	إصابة الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد الأمراض التي يحددها النظام.	(مادة 1) التعريفات	<p>تكون إصابة العمل على النحو الآتي:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. حادث بغض النظر عن سببه وقع أثناء ساعات العمل.</li><li>2. في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا بسبب عمله.</li><li>3. حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس.</li><li>4. حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى فيه أجره.</li><li>5. الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1).</li><li>6. الملحق بهذا القرار بقانون، وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناءً على تنسيب المرجع الطبي.</li></ol>

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

حذف تعريف إصابات العمل من  
قانون العمل، حيث أصبحت  
مسألة تأمين إصابات العمل من  
مهام ومسؤوليات المؤسسة وفق  
أحكام مشروع قانون الضمان  
الاجتماعي

# المادة 40 إنهاء عقد العمل

- لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية:
- 1- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل -
  - 2- ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة -
  - 3- الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول
  - 4- تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.
  - 5- عدم وفاء العامل بالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول -
  - 6- إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم -
  - 7- إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة -
  - 8- وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون -
  - 9- اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر -

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

بموجب هذه المادة يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى، وبمفهوم المخالفة فإنه لا يحق للعامل مطالبة صاحب العمل بالحقوق الأخرى، وبالتالي لم يعالج مشروع قانون الضمان الاجتماعي هذه المسألة الأمر الذي يتطلب ضرورة معالجة هذه المسألة والنص عليها صراحة بكيفية التعامل، أو توضيح آلية التعامل معها، ومن خلال قانون التقاعد العام نجد المادة 28 وضحت ذلك تماما في البند د من الفقرة 2 منها والتي سيتم ذكرها لاحقا.

## ثانياً/ مكافأة نهائية الخدمة

تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين مما يلي:

الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل وبنسبة (8.5%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للتأمينات

الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (7.5%) من الأجر الخاضع للتأمينات



# مكافأة نهاية الخدمة

م. ق. الضمان الاجتماعي

قانون العمل

رقم  
المادة

المادة 115 من مشروع القانون باستثناء ما نص عليه بصراحة في هذا القانون:  
تحل التزامات صاحب العمل في تأميمات الشيخوخة والعجز والوفاة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون مكان مكافأة نهاية الخدمة المقررة في قانون العمل المعمول به عن الراتب الخاضع للتأميمات دون المساس في الحقوق الأخرى المتعلقة بإنهاء عقد العمل

.....يتبع

يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه 1. بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بينا  
عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة.

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 الضرب أو التحقير.

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

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

مادة رقم  
42

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

بموجب الأحكام المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي فإن هذه المادة بحاجة إلى تعديل وعلى وجه التحديد مايلي:

الفقرة (1) منها بحيث يتم حذف عبارة «مكافأة 1. نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق» منها

حذف الفقرة 2 من هذه المادة، حيث ستحول 2. الاشتراكات شهريا إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي.

## ملاحظات على المادة 42

من الأهمية بمكان الإشارة إلى أن مسألة التدرج في احتساب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في الفقرة 2 من هذه المادة،

لم تعكس في قانون الضمان الاجتماعي الحالي وفي حقيقة الأمر أن قوانين التقاعد والضمان تتعامل مع هذا الموضوع بإضافة الاشتراكات اللاحقة للاشتراكات السابقة (تجميع الاشتراكات على مدار السنوات)، وعلى سبيل المثال قانون التقاعد الفلسطيني يعالج ذلك وفق هذه الطريقة.

# المادة 28 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م

- في حالة الاستقالة يتم دفع المستحقات التقاعدية في أنظمة التقاعد كما يلي:
- نظام المنافع المحددة 1.
- أ. في حالة استقالة الموظف قبل استحقاقه للتقاعد، يمكن وبموافقة الموظف نقل جميع سنوات الخدمة المقيمة لحسابه والمسدّد عنها المساهمات المالية، وفقاً لنظام المنافع المحددة الذي يعمل فيه إلى نظام المنافع الجديد البديل الذي يصبح الموظف عضواً فيه، أو أي نظام مشابه يعمل به في القطاع الخاص.
- ب. "إذا لم تكن إمكانية التمويل متوفرة لدى الموظف المذكور في البند (أ) أعلاه وكانت لديه خدمة أقل من ثلاث سنوات تدفع له المبالغ التي اشترك بها بنظام المنافع المحددة والمساهمات المحددة. وإذا كان له خدمة ثلاث سنوات أو أكثر ولم يستحق راتباً تقاعدياً تصرف له كافة المساهمات التي كان يدفعها في نظام المنافع المحددة ومساهمة ومشغّل في نظام المساهمات المحددة حال مساهمته في هذا النظام.
- ج. إذا التحق موظف سابق بالخدمة، تقيّد سنوات الخدمة السابقة غير المحولة إلى نظام التقاعد البديل وكأنّه لم تحصل هناك فترة انقطاع.
- د. دون المس بالفقرة (أ) أعلاه يستطيع المشترك الذي يستقيل من الخدمة وله

# المادة 28 من قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م

## • نظام المساهمات المحددة. 2.

أ. إذا انسحب موظف من الخدمة قبل استحقاقه للتقاعد، يمكن وبناء على طلب الموظف تحويل رصيد حسابه في نظام (المساهمات المحددة) لأي نظام لاحق مشابه بديل يلتحق به الموظف.

ب. قبل حدوث مثل هذا التحويل، يحق للموظف السابق الاحتفاظ بجميع الحقوق الخاصة بالقيمة المجمعة في الحساب والحق في استمرار مراقبة الاستثمار في الحساب.

ج. إذا لم يحول الموظف رصيد الحساب إلى نظام لاحق مشابه تقوم الهيئة بصرف المبلغ وفقاً لحالة الموظف، أي إما في حالة الموت، أو العجز أو وصول سن التقاعد الإلزامي، وتشمل قيمة المنافع المحولة رصيد الحساب في تاريخ انسحاب الموظف إضافة إلى جميع الالتزامات والعوائد المترتبة على الحساب.

د. للهيئة الحق في إغلاق حساب الموظف المستقيل وتوزيع الرصيد إذا توفي كما هو منصوص عليه في الأنظمة والتعليمات.

هـ. **تنطبق قواعد هذه المادة على الأشخاص المنسحبين من العمل بشكل اختياري أو إجباري.**

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

ارى أن يتم إجراء تدخل تشريعي لمعالجة هذه المسألة في مشروع قانون الضمان الاجتماعي، تقاديا الوقوع في إشكاليات مستقبلية، خاصة أن مبدأ التدرج الوارد في الفقرة 2 من المادة 42 كان الهدف منه الحفاظ على استمرارية العامل لدى صاحب العمل.

# مكافأة نهاية الخدمة

م.ق. الضمان الاجتماعي	رقم المادة	قانون العمل	رقم المادة
باستثناء ما نص عليه بصراحة في هذا القانون تحل التزامات صاحب العمل تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون مكان مكافأة نهاية الخدمة المقررة في قانون العمل المعمول به عن الراتب الخاضع للتأمينات دون المساس في الحقوق الأخرى المتعلقة بإنهاء عقد العمل ....يتبع	المادة 115	للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاه في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضاف افية، وتحتسب لهذا الغرض كسور	مادة 45

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

الغاء المادة 45 من  
قانون العمل



# مكافأة نهاية الخدمة

م.ق. الضمان	المادة رقم	قانون العمل	المادة رقم
م.ق. الضمان	115	مكافأة الخدمة الفصل للعامل أو على متوسط أجره	48
م.ق. الضمان	بإستثناء ما نص عليه بصراحة في هذا القانون تحل التزامات صاحب العمل في تأميمات الشيخوخة والعجز والوفاء بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون مكان مكافأة نهاية الخدمة المقررة في قانون العمل المعمول به عن الراي قانون الخاضع للتأميمات دون المساس في الحقوق الأخرى المتعلقة بإنهاء عقد العمل	تحتسب نهاية وتعويض التعسفي بالقطعة بالعمولة أساس الشهري في مدة السنة الأخيرة.	

# التدخل التشريعي الواجب اتخاذه

هذه المادة بحاجة إلى تعديل من خلال حذف عبارة (مكافأة نهاية الخدمة)، وفيما يخص الفصل التعسفي سيتم الحديث عنه لاحقاً.

## المادة 115 من مشروع قانون الضمان

بإستثناء ما نص عليه بصرحة في هذا القانون  
تحل التزامات صاحب العمل في تأمينات الشيوخوخة  
والعجز والوفاة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون مكان  
مكافأة نهاية الخدمة المقررة في قانون العمل المعمول به  
عن الراتب الخاضع للتأمينات دون المساس في الحقوق  
الأخرى المتعلقة بإنهاء عقد العمل

# تأمين الأمومة

م.ق. الضمان	رقم المادة	قانون العمل	رقم المادة
<p>يحق للمؤمن عليها الحصول على إجازة 1. أمومة لمدة اثني عشر أسبوعاً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، بناءً على تقرير المرجع الطبي الذي يحدد التاريخ المتوقع لولادة المؤمن عليها، شريطة أن تكون مسددة لإشتراكات ستة أشهر خلال السنة السابقة لإجازة الأمومة.</p> <p>تشمل إجازة الأمومة وفقاً للفقرة (1) من هذه 2. المادة فترة إجازة لا تزيد مدتها عن خمسة أسابيع متصلة قبل الولادة ولا تقل عن ستة أسابيع بعد الولادة.</p> <p>يوقف صرف المنافع المنصوص عليها في المادة (91) من هذا القرار بقانون في حال التحقق المؤمن عليها بعمل خلال هذه الإجازة.</p>	91 م.	<p>للرأة 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>لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.</p>	103

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذه

نرى أن يتم حذف المادة 103 من قانون العمل نظراً لشمول قانون الضمان لها وأصبحت من مسؤوليات المؤسسة، كما أن المادة 116 من قانون الضمان قد حلت مكان التزامه صاحب العمل بمنح الأجر للمؤمن عليها العاملة خلال إجازة الأمومة.

ونرى أن يتم نص عام يحيل الحق في تأمين الأمومة إلى الأحكام الواردة في قانون الضمان

## المادة 116 من مشروع قانون الضمان

التزامات صاحب العمل في تأمين الأمومة بمقتضى هذا القرار بقانون محل مكان التزامه بمنح الأجر للمؤمن عليها العاملة خلال إجازة الأمومة وفقاً لأحكام قانون العمل المعمول به أو أي تشريع آخر، إذا كانت المؤمن عليها تستحق بدل إجازة الأمومة بمقتضى أحكام هذا القانون.

# منافع تأمين إصابات العمل المادة 73 ق.

تشمل منافع تأمين إصابات العمل الواردة في هذا الفصل ما يلي:

1. العناية الطبية التي تستلزمها الحالة الصحية للعامل.
2. البدلات اليومية المستحقة للعامل المؤمن عليه المصاب في العمل.
3. الرواتب الشهرية المستحقة أو تعويضات الدفعة الواحدة.
4. للعامل المؤمن عليه المصاب في حال إصابته بالعجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن إصابة العمل.
5. الرواتب الشهرية المستحقة لورثة العامل المؤمن عليه.
6. المصاب في حال وفاته بسبب إصابة العمل.
7. منحة الجنازة في حال وفاة العامل المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل.

# إصابات العمل

م. قانون الضمان	المادة رقم	قانون العمل	المادة رقم
م. قانون الضمان	74 م.		116 م.
تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين إصابات العمل مما يلي: الإشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل (1.6%) من أجر العامل المؤمن عليه الخاضع للتأمين		يجب صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المختصة في فلسطين.	



# التدخل التشريعي الواجب إتخاذ

من المهم إجراء تعديل على المادة 116 من قانون العمل بحيث يتم وضع نص عام بالإحالة فيما يخص إصابات العمل إلى أحكام قانون الضمان.

يخضع جميع العمال إلى أحكام إصابات العمل الواردة في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به.

# يتبّع إصابات العمل/ التّزامات صاحب العمل

المادة	قانون العمل	المادة	قانون الضمان الاجتماعي
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.	76	يلتزم صاحب العمل بما يلي: 1. نقل العامل المؤمن عليه المصاب فور وقوع إصابة العمل في مكان العمل إلى أقرب مستشفى أو أي جهة مختصة بالعلاج معتمدة من المؤسسة. ب. إبلاغ أقرب مركز شرطة ووزارة العمل عن إصابة العمل خلال ثمان وأربعون ساعة من وقوعها. ج. إشعار المؤسسة بوقوع إصابة العامل خطياً، وإرفاق التقرير الطبي الأولي وأية أوراق أخرى تتعلق بها، وذلك خلال مدة أقصاها أربعة عشر يوم عمل من تاريخ وقوعها. الخ النص.....

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذ

الغاء المادة 117 من قانون العمل  
نظرا لمعالجتها بشكل كامل في  
قانون الضمان الاجتماعي

# يتتبع اصابات العمل/ علاج العامل المصاب

المادة	قانون العمل	المادة
مادة 118	وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه صاحب العمل بما يلي علاج العامل المصاب 1. إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها جميع الحقوق المترتبة 2. على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث	<p>تتولى المؤسسة علاج العامل المؤمن عليه المصاب إلى أن يثبت 1. شفاؤه أو عجزه أو وفاته الناشئة عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي وفقاً لما تحدده الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون.</p> <p>على المرجع الطبي إذا استدعت الحالة الصحية للمؤمن عليه الذي 2. تستقر حالته الصحية بثبوت العجز الكلي الإصابي الدائم أو العجز الجزئي الإصابي الدائم إقرار مدى حاجته للأدوية والمستلزمات الطبية اللازمة لاستمرار حياته، وفي هذه الحالة تتحمل المؤسسة النفقات المترتبة على ذلك.</p> <p>عند تراجع الحالة الصحية للعامل المؤمن عليه المصاب أو عند 3. معاناته مضاعفات نتيجة للإصابة خلال سنة واحدة اعتباراً من تاريخ استقرار حالته الصحية يقوم المرجع الطبي بتحديد حاجة العامل المؤمن عليه المصاب لتلقي العلاج الطبي مرة أخرى، وكذلك استحقاقه للبدل اليومي وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (78) من هذا القرار بقانون.</p> <p>تتحمل المؤسسة نفقات نقل العامل المؤمن عليه المصاب على النحو 4. الوارد في البند (ب) من الفقرة (1) من المادة (75) من هذا القرار بقانون.</p>

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذ

الغاء العمل كامل  
في نظرا المادة  
قانون لمعالجتها 118 من قانون  
الضمان الاجتماعي.  
بشكل

# إصابات العمل/العجز المؤقت

مشروع قانون الضمان الاجتماعي	المادة	قانون العمل	المادة
تلتزم المؤسسة إذا حالت إصابة العمل 1. دون أداء العامل المؤمن عليه لعمله بدفع بدل يومي يعادل (75%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (43) من هذا القرار بقانون من تاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل وفقاً لقرار صادر عن المرجع الطبي.	78	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	119
يستمر صرف البدل اليومي المشار إليه 2. في الفقرة (1) من هذه المادة طيلة مدة عجز العامل المؤمن عليه المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة			

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذ

الغاء المادة 119 من قانون  
العمل نظرا لفعاليتها  
بشكل كامل في قانون  
الضمان الاجتماعي

# إصابات العمل/ الوفاة أو العجز الكلي / الحزن، الدائم

المادة	قانون العمل	المادة	مشروع قانون الضمان الاجتماعي
120	إذا أدت إصابة العمل إلى 1. الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضا نقديا يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمسمائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر. 2. إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.	79	إذا أدت إصابة العمل لوفاة العامل المؤمن عليه يستحق الورثة وفقا لأحكام الفقرة (1) من المادة (66) من هذا القرار بقانون راتب وفاة شهري بما يعادل (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي أتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات وفقا لأحكام الفقرة (1) من المادة (43)، ويوزع على الورثة المستحقين وفقا لأحكام المادة (70) من هذا القرار بقانون.....الخ النص

.....يتبع



## تكملة المادة 79

2. إذا أدت إصابة العمل إلى عجز كلي دائم للعامل المؤمن عليه يستحق المصاب راتب عجز كلي دائم شهري يعادل (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات وفقا لأحكام الفقرة (1) من المادة (43) من هذا القرار بقانون.
3. إذا أدت إصابة العمل إلى عجز جزئي دائم للعامل المؤمن عليه تقدر بنسبة (20%) .
4. أو أكثر يستحق المصاب راتب عجز شهري يحسب على أساس راتب العجز الكلي الدائم على النحو المنصوص عليه في الفقرة رقم (2) من هذه المادة مضروباً بنسبة العجز الجزئي للعامل للمصاب المؤمن عليه.
5. إذا أدت إصابة العمل إلى عجز جزئي دائم شهري يحسب على أساس راتب العجز الكلي الدائم المصاب راتب عجز جزئي دائم شهري يحسب على أساس راتب العجز الكلي الدائم على النحو المنصوص عليه في الفقرة رقم (2) من هذه المادة مضروباً بمجموع نسب العجز الجزئي وبما لا يتجاوز قيمته راتب العجز الكلي الدائم.
6. إذا أدت إصابة العمل إلى عجز جزئي دائم للعامل المؤمن عليه تقدر بنسبته بأقل من (20%) يستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة بما يعادل راتب العجز الكلي الدائم مضروباً في نسبة العجز الجزئي الدائم للعامل للمصاب المؤمن عليه مضروباً في (3500) يوم عمل.

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذ

الغاء المادة 120 من قانون  
العمل نظرا لمعالجتها  
بشكل كامل في قانون  
الضمان الاجتماعي

# إصابات العمل / تقدير نسبة العجز

المادة	قانون العمل	المادة	مشروع قانون الضمان الاجتماعي
121	وفقاً لأحكام هذا القانون تقدر اللجنة الطبية نسبة العجز أصابة العمل بمقتضى أحكام القانون أو النظام ذي العلاقة الساري المفعول وقت الإصابة.	مادة 82	يعتمد الجدول رقم (2) الملحق بهذا القرار بقانون لتحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي، وإذا لم يرد نوع العجز أو نسبته في الجدول المذكور فيتم تحديد نوعه وتقدير نسبته بقرار من المرجع الطبي لمجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس المستند إلى توصية المرجع الطبي تعديل الجدول رقم (2) الملحق بهذا القرار بقانون

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذ

الغاء المادة 121 من قانون  
العمل نظرا لمعالجتها  
بشكل كامل في قانون  
الضمان الاجتماعي

# الاعتراض على تقارير المرجع الطبي

مشروع قانون الضمان الاجتماعي	المادة	قانون العمل	المادة
يحق لكل من المؤسسة والعامل المؤمن عليه الاعتراض على تقارير المرجع الطبي أمام اللجنة الطبية الاستئنافية بناءً على نتائج تقرير اللجنة الطبية الاستئنافية وفقاً للفقرة (1) من هذه المادة تقوم المؤسسة باتخاذ القرارات الآتية وفقاً لنظام اللجان الطبية المعمول بها في وزارة الصحة تأكيد حالة العجز الكلي الدائم الإصابي أو العجز الجزئي الدائم الإصابي. رفض حالة العجز الكلي الدائم الإصابي أو العجز الجزئي الدائم الإصابي. يجب أن يقدم الاعتراض خلال مدة لا تزيد عن (30) يوماً اعتباراً من تبليغ نتائج تقرير المرجع الطبي، على أن يرفق معه الوثائق المطلوبة، ولا تقبل أي وثائق تقدم بعد انتهاء هذه المدة.	86	للمصاب الحق في الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار.	122

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذه

الغاء المادة 122 من قانون  
العمل نظرا لمعالجتها  
بشكل كامل في قانون  
الضمان الاجتماعي

# سقوط حق المصاب في التعويض

## مشروع قانون الضمان الاجتماعي

المادة	قانون العمل	المادة
123	يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي: عن فعل متعمد من المصاب أو الخمر أو المخدرات. يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35 % فأكثر.	<p>يسقط حق المصاب في تعويض البدل اليومي المنصوص عليه 1. في المادة (78) من هذا القرار بقانون وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (5) من المادة (79) من هذا القرار بقانون في أي من الحالات الآتية:</p> <p>أ. إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من العامل المؤمن عليه المصاب</p> <p>ب. إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة</p> <p>ج. إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة والصحة المهنية المعين عنها والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سببا أساسيا للإصابة</p> <p>يتم إثبات الحالات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة وتعتمده</p> <p>لا تسري أحكام الفقرة (1) من هذه المادة إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة العامل المؤمن عليه أو في حالة العجز الكلي الدائم أو العجز الجزئي الدائم بنسبة (20%) فأكثر</p>

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذ

الغاء المادة 123 من قانون  
العمل نظرا لمعالجتها  
بشكل كامل في قانون  
الضمان الاجتماعي



# التقادم

المادة	قانون العمل	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	104
		يسقط بالتقادم حق المؤمن عليه أو الورثة المستحقين في المطالبة بمنفعة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون بإنقضاء خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه المنفعة واجبة الأداء.

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذ

الغاء المادة 124 من قانون  
العمل نظرا لمعالجتها  
بشكل كامل في قانون  
الضمان الاجتماعي

# التعويض عن إصابة العمل ومكافأة نهاية الخدمة

رقم المادة	قانون العمل
125	لا يحول عن إصابة العمل دون الحصول على مكافأة نهائية الخدمة المستحقة

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذ

الغاء المادة 125 من قانون  
العمل نظراً لإلغاء مكافأة  
نهائية الخدمة.

# سجل اصابات العمل

## قانون العمل

### المادة

ينظم صاحب العمل سجلًا تفصيليًا يقوم صاحب العمل بإبلاغ الوزارة خطيًا في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعه لهم

126

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذه

الغاء المادة 126 من قانون  
العمل نظراً لفعاليتها بشكل  
كامل في قانون الضمان  
الاجتماعي، حيث أصبحت  
من مهام المؤسسة

# الحقوق المقررة للعامل في اصابات العمل

م. 85 من قانون الضمان

قانون العمل

رقم  
المادة

لا يحق للعامل المؤمن عليه المصاب أو لورثته المستحقين عنه الرجوع على صاحب العمل للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابات ناشئة عن عدم التزام جسيم من قبل صاحب العمل بمعايير ومتطلبات السلامة والصحة المهنية.

إذا وقعت إصابة العمل بفعل الغير تبقى مسؤولية المؤسسة قائمة تجاه العامل المؤمن عليه المصاب وللمؤسسة الرجوع على الغير للمطالبة بكامل ما دفعته من تكاليف العناية الطبية المنصوص عليها في المادة (75) والبدلات اليومية المنصوص عليها في المادة (78) من هذا القرار بقانون.

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

127

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذه

الغاء المادة 127 من قانون  
العمل نظراً لمعالجتها بشكل  
كامل في قانون الضمان  
الاجتماعي، حيث حلت مكانها  
الالتزامات الواردة في مشروع  
قانون الضمان



# أعراض أمراض المهنة

قانون الضمان الاجتماعي	رقم المادة	قانون العمل	رقم المادة
تلتزم المؤسسة بحقوق التأمين المنصوص عليها في هذا الفصل إذا ظهرت أعراض المرض المهني على العامل المؤمن عليه والمدرجة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القرار بقانون، على أن يثبت المرض المهني بقرار من المرجع الطبي يؤكد أن مهنته أو وظيفته قد سببت له المرض المهني.	87	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.	128

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذه

الغاء المادة 128 من قانون  
العمل نظراً لفعاليتها بشكل  
كامل في قانون الضمان  
الاجتماعي، حيث أصبحت  
من مهام المؤسسة

# حجز التعويض

رقم المادة	قانون العمل	رقم المادة	مشروع قانون الضمان
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 المستحقين عنه	102	لا يجوز الحجز على المنافع المستحقة للمؤمن عليه أو الورثة المستحقين بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون إلا لدين النفقة أو لدين المؤسسة، وبما لا يتجاوز الربع من كل منفعة على أن تعطى الأولوية لدين النفقة

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذہ

الغاء المادة 129 من قانون  
العمل نظرا لمعالجتها بشكل  
كامل في قانون الضمان  
الاجتماعي.

# احتساب التعويض المستحق

مشرع قانون الضمان	المادة رقم	قانون العمل	المادة رقم
حيث تم اعتماد آخر أجر تقاضاه العامل	78 و 79	التعويض المستحق وفقاً لهذا الباب على أساس متوسط الأجر ثلاثة أشهر	130

# التدخل التشريعي الواجب إتخاذه

الغاء المادة 130 من قانون  
العمل نظراً لمعالجتها بشكل  
كامل في قانون الضمان  
الاجتماعي.

## مادة 117

التزامات صاحب العمل في تأمين أصابات العمل بمقتضى هذا القرار بقانون محل مكان التزاماته بتأمين العاملين لديه المقررة في قانون العمل المعمول به أو أي تشريع آخر.

# الفصل التعسفي

- يعتبر الفصل التعسفي من الأمور التي تشكل تداخل بين قانون العمل ومشروع قانون الضمان الاجتماعي، ولكن من الجدير ذكره أن كافة الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي مكانها الطبيعي قانون العمل وليس مشروع قانون الضمان الاجتماعي، ومن الأهمية بمكان أن يتضمن قانون العمل الجديد مسألة أن التعويض أو المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي تقتصر فقط على المطالبة أصحاب العمل وفق حالات يحددها قانون العمل من خلال وضع نص خاص بذلك، على أن يتم تحديد تعريف دقيق للفصل التعسفي، ومراجعة كافة الأحكام في قانون العمل.



شاكريين لكم حسن الإصغاء

عماد حماد

59893421600972

advimad@gmail.com