

قانون العمل رقم [7] لسنة 2000

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

مادة [1]

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

السلطة الوطنية : السلطة الوطنية الفلسطينية

الوزارة : وزارة العمل

الوزير : وزير العمل

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

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

النقابة : أي تنظيم مهني يشكل وفقاً للقانون (قانون النقابات) .

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

العمل الموقت: العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنجازه مدة محددة.

العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازها على ثلاثة أشهر.

العمل الموسمي: كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية.

الأجر الأساسي: هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل

في ذلك العلاوات والبدلات أيا كان نوعها.

الأجر: ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافا 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

مادة [2]

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

مادة [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.

مادة [4]

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

مادة [5]

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

مادة [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****مادة [7]**

[1] 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.

[2] يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها.

[3] يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه.

مادة [8]

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

مادة [9]

تقوم الوزارة بإعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل كماً ونوعاً.

مادة [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، وتتظم الوزارة البيانات والإجراءات المتعلقة بطلب العمل وشهادة تسجيله.

مادة [11]

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

مادة [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.

مادة [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.

مادة [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.

مادة [15]

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

مادة [16]

يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين.

مادة [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****مادة [18]**

لغرض تطبيق أحكام هذا الفصل:

- [1] يقصد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.
- [2] يقصد بالتدريب المهني النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين، وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.

مادة [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.

مادة [20]

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

مادة [21]

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

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

مادة [22]

مادة [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.

مادة [29]

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

مادة [30]

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

مادة [31]

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

مادة [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.

مادة [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 .

مادة [34]

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

الفصل الثاني**انتهاء عقد العمل الفردي****مادة [35]**

ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية:

- [1] باتفاق الطرفين.
- [2] بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية.
- [3] برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة.
- [4] 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.
- [5] 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.

مادة [36]

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

مادة [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.

مادة [38]

- [1] لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة.
- [2] ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون .

الفصل الثالث

إنهاء عقد العمل الفردي

مادة [39]

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

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

مادة [40]

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 مزوره لصاحب العمل.
- [2] ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- [3] تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول.
- [4] تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد 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] 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.

مادة [41]

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

مادة [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.

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 التالية، ويستحق المكافئة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل.

مادة [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.

مادة [44]

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

مادة [45]

للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافئة 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.

مادة [46]

[1] يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل.

[2] يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة.

[3] يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك.

مادة [47]

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

مادة [48]

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

الباب الرابع**علاقات العمل الجماعية****الفصل الأول****المفاوضة الجماعية****مادة [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.

مادة [50]

تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير.

مادة [51]

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

مادة [52]

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

مادة [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

مادة [54]

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

مادة [55]

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

مادة [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.

مادة [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 وإعفاءهم من العمل.
- [4] لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق.

مادة [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.

مادة [59]

يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي.

الفصل الثالث

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

مادة [60]

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

مادة [61]

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

مادة [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.

مادة [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 :

- أ. قاض رئيساً للجنة.
- ب. ممثل عن الوزارة .
- ج. ممثل عن العمال.
- د. ممثل عن أصحاب العمل.

مادة [64]

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

مادة [65]

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

الفصل الرابع**الإضراب والغلق****مادة [66]**

وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم.

مادة [67]

- [1] يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.
- [2] يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.
- [3] في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي 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.

الباب الخامس**شروط وظروف العمل****الفصل الأول****ساعات العمل والراحة الأسبوعية****مادة [68]**

ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة.

مادة [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.

مادة [70]

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

مادة [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.

مادة [72]

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

مادة [73]

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

الفصل الثاني**الإجازات****مادة [74]**

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

[4] لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

مادة [75]

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

مادة [76]

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

مادة [77]

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

مادة [78]

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

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

مادة [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.

مادة [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

مادة [81]

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

مادة [82]

[1] يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي:

- أ. في أيام العمل ومكانه.
 - ب. في نهاية كل شهر للعاملين بأجر شهري.
 - ج. في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع.
- [2] لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

مادة [83]

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

- أ. تنفيذاً لحكم قضائي قطعي.
 - ب. أية سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل حسم عن (10%) من الأجر الأساسي.
 - ج. الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه.
- [2] لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين (ب،ج) من الفقرة (1) أعلاه عن (15%) من الأجر الأساسي.

مادة [84]

[1] لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في

لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة، على أن يراعى ما يلي:

- أ. لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.
 - ب. لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة.
 - ج. أن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه.
 - د. تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة.
- [2] للعامل الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابياً.

مادة [85]

وفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة.

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

مادة [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.

مادة [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.

مادة [89]

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

الفصل الرابع**السلامة والصحة المهنية****مادة [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.

مادة [91]

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

مادة [92]

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

الباب السادس**تنظيم عمل الأحداث****مادة [93]**

يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

مادة [94]

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

مادة [95]

لا يجوز تشغيل الأحداث في :

- [1] الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير.
- [2] الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية.
- [3] ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج.
- [4] الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.

مادة [96]

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

مادة [97]

تكون الإجازة السنوية للإحداث ثلاثة أسابيع سنويا ولا يجوز تأجيلها.

مادة [98]

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

مادة [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 سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم.

الباب السابع**تنظيم عمل النساء****مادة [100]**

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

مادة [101]

يحظر تشغيل النساء في :

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

مادة [102]

على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.

مادة [103]

- [1] للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.

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

مادة [104]

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

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

مادة [105]

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

مادة [106]

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

الباب الثامن

تفتيش العمل

مادة [107]

[1] بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديميا ومهنيا لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

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

مادة [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.

مادة [109]

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

مادة [110]

يختص مفتش العمل بما يلي:

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

مادة [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] الاطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل وأخذ صور أو مستخرجات منها.
- [4] أخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدى ملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقاً لأنظمة خاصة تضعها الوزارة.
- [5] إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.

مادة [112]

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

مادة [113]

على مفتش العمل أن ينظم محضراً بالمخالفة التي يضبطها وله أن يتخذ أيًا من الإجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلائم 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.

مادة [114]

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

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

مادة [115]

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

الباب التاسع**إصابات العمل وأمراض المهنة****مادة [116]**

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

مادة [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 وبسلم المصاب صورة عن الإخطار.

مادة [118]

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

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

[2] جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.

مادة [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.

مادة [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 اجر (3500) ثلاثة آلاف وخمس 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.

مادة [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.

مادة [122]

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

مادة [123]

[1] يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي :
أ. عن فعل متعمد من المصاب.

ب. تأثير الخمر أو المخدرات.

[2] يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر.

مادة [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.

مادة [125]

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

مادة [126]

- [1] ينظم صاحب العمل سجلاً تفصيلياً لإصابات العمل.
- [2] يقوم صاحب العمل بإبلاغ الوزارة خطياً في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعه لهم.

مادة [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.

مادة [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.

مادة [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.

مادة [130]

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

الباب العاشر**العقوبات والأحكام الختامية****الفصل الأول****العقوبات**

مادة [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.

مادة [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.

مادة [133]

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

مادة [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.

مادة [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.

مادة [136]

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

مادة [137]

<p>أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو مستحضراته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.</p> <p>ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> - العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته وكذا العمل في إنتاج أو صناعة الزرنيخ أو مركباته. - صنع واستعمال العقاقير المبيدة للحشرات والمحتوية على الزرنيخ أو مركباته. - صنع واستعمال الأصباغ المحتوية على مركبات الزرنيخ. - استعمال الزرنيخ في إعداد ودباغة الجلود. - استعمال الزرنيخ في صناعة البلور..إلخ. 	<p>التسمم بالزرنيخ (ARSANIC ومضاعفاته)</p>	<p>3</p>
<p>أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الأنتيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.</p>	<p>التسمم بالانتيمون (ANTIMONY) ومضاعفاته</p>	<p>4</p>
<p>أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الفسفور أو مركباته أو مستحضراته أو المواد المحتوية عليه وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الفسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.</p>	<p>التسمم بالفسفور (PHOSPHOURS) ومضاعفاته</p>	<p>5</p>
<p>كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرتها أو غبارها.</p>	<p>التسمم بالبنزول (BENZOLE) أو ميثيل البنزول أو مركباته الأميدية أو الآزوتية أو مشتقاتها ومضاعفات ذلك التسمم</p>	<p>6</p>

<p>كل عمل يستدعي استعمال أو تداول المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.</p> <p>وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو غبار المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.</p> <p>ويشمل ذلك: العمل في استخراج أو تحضير المنجنيز أو مركباته وطحنها وتعبئتها إلخ.</p>	<p>التسمم بالمنجنيز (MANGANESE) ومضاعفاته</p>	7
<p>كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو غبار الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.</p>	<p>التسمم بالكبريت (SULPHER) ومضاعفاته</p>	8
<p>كل عمل يستدعي تحضير أو تولد أو استعمال أو تداول الكروم أو حمض الكروميك أو كرومات أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أي مادة تحتوي عليها.</p>	<p>التأثر بالكروم (CHROMIUM) وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفات</p>	9
<p>كل عمل يستدعي تحضير أو تولد أو استعمال أو تداول النيكل أو أية مادة تحتوي على النيكل أو مركباته ويشمل ذلك: التعرض لغبار كربونيل النيكل.</p>	<p>التأثر بالنيكل (NIKEL) وما ينشأ عنه من مضاعفات وقرح</p>	10
<p>كل عمل يستدعي التعرض لأول أكسيد الكربون ويشمل ذلك عمليات تحضيره أو استعماله أو تولده كما يحدث في الجراجات وقمائن الطوب والجير والمناجم وحالات الحرائق ... إلخ.</p>	<p>التسمم بأول أكسيد الكربون (CARBON MONOXIDE) وما ينشأ عنه من مضاعفات</p>	11
<p>كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو رذاذ الحامض أو مركباته أو أتريتها أو المواد المحتوية عليها.</p>	<p>التسمم بحامض السيانور (HYDRO CYANIC ACID) ومركباته وما ينشأ عنه من مضاعفات</p>	12
<p>كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول الكلور أو الفلور أو البروم أو مركباتها وكذا أي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد أو أبخرتها أو غبارها.</p>	<p>التسمم بالكلور (CHLORINE) أو الفلور (FLUORINE) أو</p>	13

	البروم (BROMINE) أو مركباتها ومضاعفاته	
كل عمل يستدعي تداول أو استعمال البترول أو غازاته أو مشتقاته وكذا أي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية.	التسمم بالبترول (PETROLIUM) أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته	14
أي عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول الكلوروفورم أو رابع كلوريد الكربون وكذا أي عمل يستدعي التعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها.	التسمم بالكلوروفورم ورابع كلوريد الكربون	15
أي عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها أو الأبخرة التي تحتوي عليها.	التسمم برابع كلوريد الإيثيلين وثالث كلوريد الإيثيلين والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الهيدروكربونية من المجموعة الأليفاتية	16
أي عمل يستدعي استعمال أو تداول أو التعرض لأي مادة مهيجة صلبة أو سائلة أو غازية تحدث أذىً مزمناً على الجلد أو العين كالفطران أو الزفت أو البيتومين أو الزيوت المعدنية أو الفلور وكذلك أعمل الطلي بالكهرباء ... إلخ.	سرطان الجلد الأولي والتهابات وتقرحات الجلد والعين المزمنة نتيجة التأثير بالمواد المخرشة	17
أي عمل يستدعي استعمال أو تداول أو التعرض للبريليوم أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو المواد المحتوية عليه.	التسمم بالبريليوم (BERYLIUM)	18
أي عمل يستدعي استعمال أو تداول أو التعرض للسيلينيوم أو مركباته أو أبخرته أو غباره أو المواد المحتوية عليه.	التسمم بالسيلينيوم (SELENIUM)	19
أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو غبار الكاديوم ويشمل ذلك: - أعمال الخلط المعدنية. - الأصباغ. - المفاعلات الذرية.	التسمم بالكاديوم (CADMIUM)	20

<ul style="list-style-type: none"> - دخان الكاديوم الساخن. - أعمال التغليف الواقي به ..إلخ. 		
<p>أي عمل يستدعي التعرض للبلاتين ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> - العمليات الكيميائية الوسيطة. - العمل في مصافي البترول. - صناعة الأحماض الكبريتية والآزوتية. - صناعة الخلائط...إلخ. 	<p>التسمم بالبلاتين (PLATINIUM)</p>	21
<p>أي عمل يستدعي التعرض لهذا العنصر أو مركباته ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الصناعة الكيميائية والبتروكيميائية. - صناعة الخلائط الفولاذية. - أعمال الطلاء والتصوير...إلخ. 	<p>التسمم بالفاناديوم (VANADIUM)</p>	22
<p>أي عمل يستدعي التعرض لغاز الأوزون ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> - صناعة الورق والزيوت. - الطيران على ارتفاع يتجاوز 10 كم. - العمل قرب الأشعة فوق البنفسجية. - أعمال التعقيم بالأوزون ...إلخ. 	<p>التسمم بالأوزون (OZONE)</p>	23
<p>أي عمل يستدعي التعرض للراديويم أو أية مادة ذات نشاط إشعاعي أو أشعة إكس.</p> <p>ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> - إجراء بحوث أو عمليات قياس تتعلق بالمواد ذات النشاط الإشعاعي وبأشعة إكس في المختبرات وغيرها. 	<p>الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الراديويم (RADIUM) أو المواد ذات النشاط الإشعاعي أو أشعة إكس</p>	24

<p>- الأعمال التي تجعل المباشرين لها عرضة لمفعول الإشعاع في المراكز الطبية وغيرها.</p>	
<p>أي عمل يستدعي التعرض لغبار حديث التولد لمادة السليكا أو المواد التي تحتوي على مادة السليكا بنسبة تزيد على 5% وكذا أي عمل يستدعي التعرض لغبار الأسبستوس وغبار القطن وغبار الكتان وبودرة التلك لدرجة ينشأ عنها هذه الأمراض.</p> <p>ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> - العمل في المناجم والمحاجر. - تلميع المعادن بالرمل. - صنع ومباشرة العقاقير السحجية والمساحيق المستعملة للتنظيف. - صنع الزجاج والخزف. - صنع الأسمنت والجير والجبس باستثناء استعمال هذه المواد في البناء. - صناعة المسنات الحجرية. - نحت الصخور وصقلها. - أشغال التدويب التي تجعل صاحبها عرضة لغبار الرمل وإخراج القطعة من القالب وإزالة الرمل. - أشغال التسطیح أو الصقل بواسطة محبس الرمل. - عمال الهيئة في مغازل القطن. - الأعمال التي يتعرض فيها العمال لاستنشاق الأغبرة الناجمة عن تخزين وطحن الحبوب الغذائية (قمح- شعير ... إلخ). 	<p>25</p> <p>الأمراض الرئوية المزمنة الناتجة عن التعرض للغبار.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - العمليات الزراعية التي يتعرض العمال فيها للقس والتبن. - أعمال تربية الطيور... إلخ. 		
<p>الأعمال التي يتعرض فيها العامل لاستنشاق الغازات المهيجة) الغازات الكبريتية، الكلورين، أكاسيد الآزوت ... إلخ) ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> - عمليات التعدين. - العمل في المختبرات التي تتعامل مع هذه المواد. - الصناعات الكيميائية ... إلخ. 	<p>أمراض الجهاز التنفسي الناجمة عن التعرض للغازات والأبخرة المهيجة</p>	26
<p>كل عمل يستدعي التعرض المفاجئ أو العمل تحت ضغط جوي مرتفع أو التخلخل المفاجئ في الضغط الجوي أو العمل تحت ضغط جوي منخفض لمدد طويلة.</p>	<p>الأعراض والأمراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي</p>	27
<p>كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض أو تداول رممها أو أجزاء منها ومنتجاتها الخام أو مخلفاتها. ويشمل ذلك.</p> <ul style="list-style-type: none"> - التعامل مع الجلود والحوافر والقرون والشعر والصوف. - العمل في شحن وتفريغ البضائع المحتوية على منتجات الحيوانات الخام ومخلفاتها. 	<p>الجمرة الخبيثة (ANTRAX)</p>	28
<p>كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض كالخيول وتداول رممها أو أجزاء منها.</p>	<p>السقاوة</p>	29
<p>العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج والتشخيص التي تعرض بحكم المهنة للتماس مع هذا المرض.</p>	<p>مرض الدرن (السل)</p>	30
<p>العمل في المستشفيات والمعامل ومراكز الأبحاث المختصة بهذه النوعية من الأمراض.</p>	<p>الحميات والأمراض المعدية الأخرى</p>	31
<p>كل عمل يستدعي التعرض للهرمونات أو مشتقاتها.</p>	<p>الأعراض والأمراض التي تنشأ عن الهرمونات ومشتقاتها</p>	32

<p>العمل في الصناعات أو الأعمال في الأماكن التي يتعرض فيها العمال لتأثير الضوضاء التي تزيد فيها شدة الصوت عن 85 ديسيبل.</p>	<p>تأثر الجهاز السمعي</p>	<p>33</p>
<p>العمل في المجاري والأنفاق والمناجم والمسالخ وغيرها من الأعمال التي يتعرض فيها العمال لتماس لحوم الحيوانات والأسماك أو المياه القذرة.</p>	<p>مرض البريمات اليرقاني النزفي</p>	<p>34</p>
<p>العمل في الأنفاق والمجاري والمناجم.</p>	<p>مرض الانكلوستوما</p>	<p>35</p>
<p>العمل في الأنفاق والمجاري والتعامل مع روث الحيوانات ... إلخ.</p>	<p>الكزاز</p>	<p>36</p>
<p>جميع الأعمال التي تستعمل فيها المطارق الهوائية أو الأدوات المماثلة ذات الارتجاجات منخفضة التوتر وكذا الأعمال التي تتطلب حركة بنمط واحد مثل: عمال الآلة الكاتبة- ضاربي البيانو والكمان- عمال صياغة الذهب ... إلخ.</p>	<p>الآفات العظمية والمفصالية المهنية والالتهاب المزمن للأوتار واعمادها وأغشيتها وأربطة المفاصل مثل: EPICONDELYTIS CARPAL TUNNEL SYNDROME KEINBOCK,S DISEASE TENDO BAGINITIS BURSITIS</p>	<p>37</p>
<p>أعمال صناعة التبغ بمراحلها المختلفة من فرزه وتنقيته وتعبئته وتخمييره وصنع منتجاته.</p>	<p>التسمم بالتبغ</p>	<p>38</p>
<p>الأعمال التي تستدعي الوقوف المديد على أن لا تقل مدة العمل في المهنة المذكورة عن خمس سنوات. ويشمل ذلك: - عمال الطباعة - الحمالين - عمل الآلات التي تستدعي الوقوف المديد- أطباء الأسنان والعاملين في أقسام العمليات من أطباء وممرضين - موزعي البريد - عمال المطاعم والفنادق والحلاقين .. إلخ.</p>	<p>دوالي الساقين (VARICOSE VEINS)</p>	<p>39</p>

<p>العمل في وسط شديد البرودة - عمال البرادات والأماكن المستتفعية الباردة ... إلخ.</p>	<p>التهاب باطن الشريان الساد</p>	<p>40</p>
<p>أي عمل يستدعي التعرض لهذه الموجات مثل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - أعمال ذات علاقة بالراديو والرادار. - بعض عمليات المعالجة الطبية. - عمال الأفران الغذائية. - بعض عمليات التجفيف... إلخ. 	<p>الأمراض التي تتجم عن الأمواج القصيرة جداً</p>	<p>41</p>
<p>أي عمل يستدعي التعرض لأي من الإشعاعات المختلفة في المجالات الصناعية والطبية وغيرها ويشمل ذلك:</p> <p>أ الأشعة فوق البنفسجية مثل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مصابيح التنغستن- أبخرة المصابيح الزئبقية - أشعة الليزر- المعادن المسخنة فوق (3000) درجة مئوية - استعمالات الأشعة فوق البنفسجية في الطب والصناعة والطباعة... إلخ. <p>ب أشعة الليزر مثل :</p> <ul style="list-style-type: none"> - استعمالاتها العسكرية والطبية. - استعمالاتها في أعمال البناء والحفر والاتصالات وأعمال التقيب .. إلخ. <p>ج- الأشعة تحت الحمراء مثل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - عمليات صهر المعادن - عمال الأفران - أشعة الليزر - عمال صهر الزجاج - العمل على الأجهزة الإلكترونية - التعرض الشديد للشمس. 	<p>أمراض الجلد والعيون التي تتجم عن الحرارة والضوء والإشعاعات المختلفة</p>	<p>42</p>
<ul style="list-style-type: none"> - عمال المسالخ. 		

43	الحمى المالطية ومضاعفاتها	- عمال تربية الأبقار والأغنام والتعامل مع منتجاتها وفضلاتها.
----	------------------------------	--

جدول المواد المسببة للسرطان المهني

م	المادة المسببة	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
1	الأمينت	سرطان الرئة	العمل في مناجم الأمينت عمليات طحن الأمينت ونسجه. صناعة الأسمنت الأمينتي و عملية التغلف به.
2	النيكل المكرر بكربونيل النيكل	سرطان القصبات والرئة	عمليات السباكة والخلائط والشواء للنيكل أعمال التحليل الكهربائي.
3	كرومات سداسي التكافؤ	سرطان القصبات والرئة	عمليات إنتاج الكروم وتصنيعه والطلاء به واستعماله، العمل في الأستلين والاتيولين - صناعة البطاريات - صناعة الزجاج والخزف والسجاد البلاستيكي.
4	زيت الأيزوبروبيل	سرطان الجيوب الأنفية	العمل في صناعة واستعمال زيت الأيزوبروبيل.
5	البنزين (البترول)	سرطان الدم للكريات البيضاء والحمراء.	- صناعة البترول - العمل في صناعة المتفجرات - صناعة الأصمنت المطاطي - العمل في صناعة واستعمال الأصبغة والدهانات - صناعة الأحذية - أعمال التقطير.
6	الزرنينخ	سرطان الجلد سرطان الرئة	العمل في مناجم استخراج الزرنينخ - عمليات السباكة - والدباغة وصناعة مبيدات الحشرات - صناعة مصففات الشعر - العمليات الكيميائية - صناعة الخمور - العمل في تكرير النفط.

7	الإشعاعات المؤيونة وأشعة (X)	سرطان الجلد والعظام والرئة والدم	استعمالات هذه الإشعاعات في الزراعة والطب التشخيصي والعلاجي وفي مجالات العمل المختلفة.
8	الكاديوم	سرطان البرستات	- التعرض لأبخرة وغبار الكاديوم - أعمال الخلاط المعدنية المدخرات القلوية - الأصبغة - المفاعلات الذرية - دخان الكاديوم المسخن - أعمال التغليف الواقي به.
9	الشحوم المائية المتعددة الحلقات بتردين بترانزاسين الزفت - زيت القار	سرطان الجلد والخصية والرئة والقصبات	العمليات التي تعرض للتماس مع هذه المواد.
10	بيتانافتيل أمين الفانافتيل أمين بتردين دي كلوربتردين أورثوتوليدين ديانيسيدين 4-امينو دي فينيل 4- نيترو دي فينيل	سرطان المثانة والجهاز البولي	- العمل في صناعة مواد الصباغة واستعمالاتها. - صناعة المطاط (المضغط) . - العمل في صناعة الأقمشة. - صناعة الدهانات.