

محتويات هذه النشرة من مسؤولية مركز

الديمقراطية وحقوق العاملين ولا تعكس

بالضرورة وجهة نظر الجهات الداعمة

الأحكام الخاصة بالأجور

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

أخي العامل / أختي العاملة ...

من خلال عمل الجمعية تم ملاحظة ان هناك حاجة للمعرفة بالحقوق الواردة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ومنها الاجور.

لذلك أتت هذه المطوية لتعريف العامل/ة بحقوقه/ها في موضوع الأجور، الحد الأدنى للأجور التي نص عليها قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.



مركز الديمقراطية
وحقوق العاملين
في فلسطين

Democracy and Workers' Rights Center

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين

T: Ramallah: 00970 (0)2 2952608

الرقم المجاني: 1800224422

Gaza: 00970 (0)8 2849014

F: Ramallah: 00970 (0)2 2952985

Gaza: 00970 (0)8 2849010

Website: www.dwrc.org

Email: info@dwrc.org / legal@dwrc.org



fundació
pau i
solidaritat

بالتعاون مع

بدعم من



- ينظم صاحب العمل سجل خاص بالغرامات التي تفرض، يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه.
- تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة.
- للعامل الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه كتابيا.
- لا يجوز أن يقل أجره عن الحد الأدنى للأجور المقرر وفق قرار مجلس الوزراء رقم 11 لسنة 2012.
- يكون الحد الأدنى للأجور في جميع القطاعات في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية مبلغ 1450 شيكل شهريا.
- يكون الحد الأدنى لأجور عمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم والعمال الموسميين مبلغ 65 شيقل.
- يكون الحد الأدنى لأجر ساعة العمل الواحدة للعمال بشكل غير منتظم والعمال الموسميين مبلغ 8.5 شيقل.
- في حال لم يكن صاحب العمل يمنحك الحد الأدنى للأجور فإنه لك الحق في التوجه الى القضاء للمطالبة بفروقات الأجر بأثر رجعي حتى تاريخ بدء نفاذ القرار في فلسطين منذ 1/1/2013.
- في حال مخالفة صاحب العمل الأحكام الخاصة بالأجور يفرض عليه حسب القانون عقوبة أو غرامة لا تقل عن 50 دينار ولا تزيد على 100 دينار مع الزامه بدفع فرق الأجر للعامل، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة.

هل تعلم/ي؟

- جميع الحقوق الواردة في قانون العمل الفلسطيني ومن ضمنها الاجور تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل/ة التي لا يجوز التنازل عنها وفي حال وجود اتفاق او نظام داخلي يمنح حقوقاً للعاملين يطبق القانون او الاتفاق او النظام ايهما افضل .

- أجر العامل من الديون الممتازة وفقاً لاحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، في حال لم تحصل /ي على حقوقك /ي حسب القانون وكما هو وارد في هذا الدليل فلا تتردد/ي بالاتصال بنا لمساعدتك/ي في الحصول على حقوقك/ي القانونية.

- يعرف الأجر حسب قانون العمل الفلسطيني بأنه الأجر الكامل و هو الأجر الأساسي مضاف إليه العلاوات والبدايات، ويعرف الأجر الأساسي على أنه المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدايات أياً كان نوعها.



هل تعلم/ي؟

- من المهم لديك معرفة ماهية وتعريف الأجر لأن احتساب مكافئة نهاية الخدمة في حال انتهاء علاقة العمل يتم على أساس الأجر الإجمالي ، كما نصت عليه المادة 45 من القانون .

- أجر العامل من الديون الممتازة، وتستحق الأجر اذا تواجدت في مكان العمل وان لم تؤد عمل لسبب يعود الى المنشأة .

أحكام دفع الأجر

- يدفع الأجر بالنقد المتداول قانوناً.
- يدفع الأجر في أيام العمل ومكانه.
- يدفع الأجر في نهاية كل شهر للعاملين بأجر شهري.
- يدفع الأجر في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الانتاج أو الساعة أو المياومة أو الاسبوع.
- لا يجوز تأخير دفع الأجر للعامل لأكثر من خمسة أيام عن موعد الاستحقاق.



هل تعلم/ي؟

- لا يحق لصاحب العمل حسم أي مبالغ من أجره الا في حالات محددة وفق القانون.

أحكام الحسم من الأجر هي :

- لا يجوز لصاحب العمل الحسم من الأجر الا في الحالات التالية:
- تنفيذ لحكم قضائي قطعي.
- استرداد السلفة المستحقة لصاحب العمل
- شريطة أن لا يزيد كل حسم عن 10% من الأجر الاساسي.
- الغرامة المفروضة على العامل وفق لأحكام قانون العمل أو الانظمة الصادرة بمقتضاه.
- لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم من أجر العامل في حال اجتماع السببين (ب،ت) على 15% من الأجر الأساسي.

أحكام فرض الغرامة على أجر العامل

- لا يجوز فرض غرامة على العامل الا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة.
- لا يجوز أن يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.
- لا يجوز اتخاذ أي اجراء تأديبي بما فيها الغرامات ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة.