

الجمهورية اللبنانية
رئاسة مجلس الوزراء
لجنة الحوار اللبناني-اللسطيني



منظمة
العمل
الدولية



Kingdom of the Netherlands

يخضع الاجير الفلسطيني
لاحكام قانون العمل من
حيث الحقوق والواجبات

دليل العامل الفلسطيني حقوقه وواجباته

دليل العامل الفلسطيني حقوقه وواجباته

٢٠١٣

تمهيد

يسعى الدليل إلى توضيح القوانين والقرارات والإجراءات الإدارية التي ترفع عمل اللاجئين الفلسطينيين في سوق العمل اللبنانية، بما يهدف إلى زيادة وعي الأجير الفلسطيني في لبنان في ما يتعلق بحقوقه وواجباته. والهدف من الدليل هو توفير مرجع واضح وبسيط يمكن اللجوء إليه والاستعانة به في قضايا أساسية تتصل بالعمل والضمان الاجتماعي، بحيث يجب على الأسئلة التي يمكن أن تواجه الأجير الفلسطيني لمعرفة حقوقه وواجباته حيال كل من صاحب العمل والدولة اللبنانية. ويشكل الدليل بالمقابل مادة أساسية وسهلة تتمحور حول قوانين العمل، يرجع إليها صاحب العمل الذي يوظف أجراً فلسطينيين لاستيضاح أي التباسات أو غموض في تطبيق القانون.

ويتطرق الدليل إلى عدد من الأمور الأساسية التي تشغل الأجراء، فهو يوضح باختصار الإطار القانوني لعمل الفلسطينيين، والمهن المحظورة، وإجازة العمل والإجراءات الإدارية للحصول عليها، وعقد العمل والتفاصيل المحيطة به كافة، وحقوق العمل والمنافع الناجمة عنه كالإجازات وساعات العمل وطوارئه وتعويض نهاية الخدمة، فضلاً عن واجبات الأجير في هذا الصدد. كما يعرض الدليل، في النهاية، لكيفية الاتصال بعدد من المؤسسات والمراجع التي يمكن اللجوء إليها للحصول على مزيد من المعلومات أو المشورة القانونية، أو لتقديم شكوى للحصول على مساعدة قانونية أو قضائية.

يمثل هذا الدليل نتاج جهد مشترك بين كل من وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) ومنظمة العمل الدولية ولجنة الحوار اللبناني الفلسطيني ولجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين بتمويل من قبل الاتحاد الأوروبي والأونروا. وقد أعد الدليل استناداً إلى خبرات عدد من الحقوقيين وممثلين عن كل من وزارة العمل والمجتمع المدني والنقابات والاتحادات العمالية التي نجزل لها كلها الشكر الوفي.

ونأمل أن يساهم الدليل في توفير أداة معرفية جديدة وفعالة تساهم في رفع مستوى وعي الأجراء الفلسطينيين وأصحاب عملهم في ما يتصل بإجراءات العمل وقوانينه، بما يهدف إلى تحسين ظروف عمل الأجراء المذكورين في لبنان وإحقاق حقهم في العمل اللائق.

خلدون الشريف

ندى الناشف

آن ديسمور

سمير خوري

لجنة الحوار اللبناني الفلسطيني

منظمة العمل الدولية

وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

لجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين

حق اللاجئين الفلسطينيين في العمل

لم ينص قانون العمل اللبناني صراحةً في أي من مواده على وضعية اللاجئين الفلسطينيين في لبنان بالتحديد. فهم مشمولون بالقوانين والإجراءات نفسها التي تُطبَّق على غير اللبنانيين العاملين في لبنان، والتي تنطوي على عدد من الشروط والمؤهلات أهمها مبدأ المعاملة بالمثل. إلا أنه يحق لوزير العمل إعفاء بعض الأجانب من بنود القرار الوزاري المتعلق بالمهن المحصورة باللبنانيين، إذا كان هؤلاء (أي الأجانب) يتمتعون بشرط من الشروط الستة المذكورة في المادة ٨ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤.

في العام ٢٠٠٥، رفعت الحكومة اللبنانية - نتيجة القرار الوزاري الصادر عن وزير العمل آنذاك، الاستاذ طراد حمادة - القيود المفروضة على اللاجئين الفلسطينيين للعمل بمهن محدّدة. وقد شمل ذلك أيضاً شرط المعاملة بالمثل (باستثناء المهن المنظمة بقوانين/المهن النقابية).

وفي آب ٢٠١٠، عدّلت قوانين العمل والضمان الاجتماعي، التي وفرت بعض التقديمات للاجئين الفلسطينيين، حيث أصبح الأجير الفلسطيني المسجّل في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يستفيد من فرع تعويض نهاية الخدمة وحوادث العمل، بالإضافة إلى إعفائه من رسوم الاستحصال على إجازة عمل.

وقد جرت محاولات عديدة قام بها بعض وزراء العمل المتعاقبين (الوزيران بطرس حرب وشربل نحاس) بغية تسهيل الإجراءات الادارية التي يواجهها العمال الفلسطينيون في الاستحصال على إجازة عمل، ولكن المحاولات المذكورة لم تعرف نجاحاً. وقد مضت ثلاث سنوات على إصدار التعديلات القانونية في عام ٢٠١٠، وما تزال العقبات التي يواجهها الأجير الفلسطينية ماثلة (عقد عمل موقع من صاحب العمل ومسجل لدى كاتب العدل)، وما تزال فترة تجديد إجازة العمل سنة بدلاً اقتراح رفعها إلى ثلاث سنوات.

أخيراً، تجدر الإشارة إلى أن جميع الاطراف المعنية بحق الفلسطينيين في العمل والضمان الاجتماعي من مؤسسات دولية ومنظمات غير حكومية تعمل بشكل حثيث من أجل تعزيز الحق في العمل وتسهيل الإجراءات الادارية المفروضة على العمال والأجراء الفلسطينيين وتحسين ظروف عملهم ومتابعة كل ذلك.

بحسب القرار رقم ١/١٠ من العام ٢٠١٠ - الصادر عن الوزير بطرس حرب- ومع مراعاة مبدأ تفضيل العامل اللبناني، للفلسطينيين المولودين على الأراضي اللبنانية حق العمل في المهن التالية المحصورة باللبنانيين، شرط أن يكونوا مسجلين بشكل رسمي في سجلات وزارة الداخلية اللبنانية (مديرية الشؤون السياسية والاجئين):

الأجراء، الأعمال الإدارية والمصرفية على اختلاف أنواعها وبصورة خاصة عمل:

المدير	مندوب التسويق	أعمال الدهان تركيب الزجاج
نائب المدير	مراقب أشغال	الحاجب
رئيس الموظفين	أمين مستودع	الحارس
أمين الصندوق المحاسب	بائع	السائق
السكرتير	صانع	السفرجي
المستكتب	خياط	الحلاق
الموثق	رتى باستثناء عامل رتى السجاد	الأعمال الإلكترونية
أمين محفوظات كمبيوتر	التمديدات الكهربائية	طاهي مأكولات عربية
المندوب التجاري	الميكانيك والصيانة	
المهن الفنية في قطاع البناء ومشتقاته، كالتبليط والتوريق وتركيب الجفصين والألومنيوم والحديد والخشب والديكور، وما شابه...		
التدريس في المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية، باستثناء تدريس اللغات الأجنبية عند الضرورة		
أعمال الحدادة والتجديد		
التمريض		
جميع أنواع الأعمال في الصيدليات ومستودعات الأدوية والمختبرات الطبية		
أعمال الكيل والمساحة		
أعمال التجميل وبصورة عامة كل الأعمال والمهن التي يتوفر لبنانيون لإشغالها.		

أصحاب الأعمال:

الأعمال التجارية على اختلاف أنواعها

أعمال الصرافة

المحاسبة

القومسيون

الأعمال الهندسية بمختلف أنواعها

الصياغة

الطباعة والنشر والتوزيع

الخطاطة والرتي

الحلاقة

الكَيُّ والصباغة

تصليح السيارات (حدادة، دهان، ميكانيك، تركيب زجاج، فرش وكهرباء سيارات).

عقد العمل وإجازة العمل

ما هو عقد العمل؟

عرّف القانون عقد العمل بأنه عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق بإدائه له.

ولعقد العمل ثلاثة عناصر: العمل، الأجر، التبعية القانونية.

يمكن لعقد العمل أن يكون إماً شفهيًا وإماً خطيًا موقّعًا بين الطرفين، أو خطيًا موقّعًا عند كاتب العدل. وبغض النظر عن نوع عقد العمل، فهو يبقى ملزمًا لطرفيه وينبغي تنفيذه وفقًا لأحكامه. وإذا جدد عقد العمل مرتين (أي لمدة سنتين) فهو يصبح بمثابة عقد عمل دائم.

وقد فرض قانون العمل وجود عقد عمل موقّع لدى الكاتب العدل باعتباره مستندًا إلزاميًا للفلسطينيين من أجل الحصول على إجازة عمل، ومن بعدها التسجّل في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

ما الفرق بين عقدي العمل الخطي والشفهي؟

عمومًا، يتشابه عقدا العمل الشفهي والخطي من حيث كونهما قابلين للتنفيذ؛ ذلك أن عقد العمل الشفهي يمنح العامل وصاحب العمل الحقوق نفسها التي يمنحها عقد العمل الخطي، ولكن المشكلة تكمن في طريقة إثبات العقد الشفهي. فالإثبات يعتمد على عدّة طرق، أهمّها شهادة الشهود، أو توفير أيّ إثبات على دفع الراتب، فضلًا عن وسائل الإثبات الأخرى. بيد أن العقد الخطي أكثر فائدة، لأنه يدوّن كل المعلومات فيه بصورة واضحة.

ما هي مدة عقد العمل؟

مبدئيًا، يُعدّ العقد شريعة المتعاقدين، إذ يمكنهما، تاليًا، الاتفاق -بالرضا والقبول- في ما بينهما على مدة العقد، التي ينبغي ألا تقل عن سنة على الأقل، كي يستفيد الأجير الفلسطيني من الحصول على إجازة عمل من وزارة العمل.

ما هي البنود التي يجب التنبُّه لها عند توقيع عقد العمل؟

عند توقيع أيِّ عقد عمل، يجب التنبُّه إلى ما يلي:

- طبيعة العمل
 - مدة العقد
 - ساعات العمل
 - مكان مزاوله العمل
 - الراتب وكيفية تسديده (نقدًا أو بواسطة شيك أو تحويل مصرفي، مع وجوب تحديد تاريخ الدفع ومكانه)
 - الإجازات السنوية
 - عدم المنافسة (المزاومة)
 - فترة التجربة (وهي مبدئيًّا ٣ أشهر)
 - شروط فسخ العقد
 - الإصابات أثناء العمل
 - التأمين الصحي/ الضمان الاجتماعي
- ولجهة عدد النسخ، يجب أن يحتفظ الأجير بنسخة أصلية من عقد العمل.

ما هي أصول فسخ عقد العمل؟

يجوز لأيِّ من فريقيِّ عقد العمل -أيِّ صاحب العمل أو الأجير- ممارسة حقه في إنهاء العمل. ويكون الإنهاء القانوني بموجب إشعار خطيٍّ مُسبقٍ من أيِّ من الطرفين، وفقًا لعدد سنوات الخدمة على الشكل التالي:

- إشعار خطيٍّ مسبقٍ قبل شهرٍ مقابل ثلاث سنوات خدمة أو أقل.
- إشعار خطيٍّ مسبقٍ قبل شهرينٍ مقابل ثلاث إلى أقل من ست سنوات خدمة.
- إشعار خطيٍّ مسبقٍ قبل ثلاثة أشهرٍ مقابل أكثر من ست سنوات وأقل من اثنتي عشرة سنة خدمة.
- إشعار خطيٍّ مسبقٍ قبل أربعة أشهرٍ مقابل اثنتي عشرة سنة خدمة أو أكثر.

ما هي الإجراءات والمستندات المطلوبة للحصول على إجازة عمل؟

إن إجازة العمل مستند أساسي من أجل تحصيل الحقوق والمنافع وتقديم الشكاوى لدى وزارة العمل. ولذا، يقتضي تقديم المستندات التالية بغير الحصول على إجازة العمل المجانية، ذلك أنه لا يُرتَّب الحصول عليها دفع أي رسوم مالية:

- صورة هوية الأجير
 - عقد عمل موقع لدى كاتب العدل
 - صورة هوية صاحب العمل أو المفوض بالتوقيع
 - المستندات القانونية للمؤسسة أو الشركة
 - صورتان شمسيتان للأجير
 - تصريح بالتسجيل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- يُقدَّم الطلب إلى وزارة العمل، حيث تُصدَر إجازة العمل خلال أسبوعين على الأكثر - إذا توفّرت كل الشروط - وهي إجازة قابلة للتجديد لمدة سنة بالشروط نفسها. في حال تم تغيير المهنة أو صاحب العمل، يقتضي تقديم مستندات جديدة وتغيير إجازة العمل.

الحقوق والمنافع في العمل

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: ماذا يقدم؟ وكيف يُستفاد من تقديماته؟

يُلزَمُ صاحب العمل بتسجيل الأجير الفلسطيني في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال مهلة عشرة أيام، وذلك بعد استحصاله على إجازة عمل صادرة عن وزارة العمل. وقد أفرد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي صندوقاً خاصاً باللاجئين الفلسطينيين.

بيد أن التعديلات فرضت خضوع اللاجئ الفلسطيني لكل فروع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بحيث يتوجب عليه دفع ٢٢,٥٪ من قيمة راتبه سنوياً بحسب الجدول أدناه، ولكنه لا يستفيد إلا من فرعي طوارئ العمل وتعويض نهاية الخدمة اللذين لا يُشكّلان سوى ٨,٥٪ فقط. وبشكل عام، يستفيد الأجير من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بعد مضي ثلاثة أشهر.

الفرع	نسبة الاشتراك المتوجبة على صاحب العمل	نسبة الاشتراك المتوجبة على الأجير	المجموع
ضمان المرض والأمومة (ضمن سقف من الأجور حده الأقصى ٢,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.)	٧	٢	٩
التقديمات العائلية (ضمن سقف من الأجور حده الأقصى: ٢,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.)	٦	صفر	٦
فرع تعويض نهاية الخدمة (للمستفيدين من تقديماته فقط وعن كامل الأجر)	٨,٥	صفر	٨,٥

ما هي شروط الاستفادة من الإجازة السنوية والإجازة المرضية وإجازة الأمومة وإجازة الوفاة؟

الإجازة السنوية

يخضع الأجير الفلسطيني لأحكام قانون العمل الذي يمنح الأجراء الحق بإجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوم عمل فعلياً وبأجر كامل، شرط أن يكون قد مضى على التحاق الأجير بالعمل سنة على الأقل وبدوام كامل. لا يفرض القانون على صاحب العمل إعطاء الأجير الإجازة السنوية خلال فترة معينة من السنة، بل إنّه ترك له الخيار في تحديد موعدها وفقاً لمقتضيات العمل. يمكن التدرّج في عدد أيام الإجازة السنوية بحسب سنوات الخدمة، كما يمكن مُرَاكَمَة الإجازات السنوية. ويحق للأجير الاستفادة منها طالما كانت علاقة العمل قائمة، وخلال عامين من بعد ترك العمل.

الإجازة المرضية

إذا أصيب الأجير بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته ونتيجة لحوادث العمل، فله الحق بإجازة مَرَضِيَّة على الوجه التالي:

- نصف شهر بأجر كامل، ونصف شهر بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وأكثر، حتى سنتين.

- شهر بأجر كامل، وشهر بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين، حتى أربع سنوات.
- شهر ونصف بأجر كامل، وشهر ونصف بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات، حتى ست سنوات.
- شهران بأجر كامل، وشهران بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات، حتى عشر سنوات.
- شهران ونصف الشهر بأجر كامل، وشهران ونصف الشهر بنصف أجر، للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.

إجازة الأمومة

يحق للأجيرة الفلسطينية الحصول على إجازة أمومة مدتها سبعة أسابيع مدفوعة الأجر كاملة، إلا إذا كان النظام الداخلي المعمول به في الشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها الأجير ينص على عطاءات أفضل.

إجازة الوفاة

أجاز القانون للأجير الاستفادة من إجازة يومين بأجر كامل إذا فقد أحد أقاربه المحددين على سبيل الحصر، وهم: الأب والأم والزوج وأحد الأولاد وأحد الأحفاد وأحد الجدّين وإحدى الجدّتين. ولا تحسم هذه الإجازة من الإجازة السنوية، إلا إذا كان النظام الداخلي المعمول به في الشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها الأجير ينص على عطاءات أفضل.

- إصابة المضمون بعجز نسبته ٥٠٪ على الأقل يمنعه من القيام بعمله أو بعمل مماثل
- الوفاة
- ترك العمل بصورة نهائية دون قصد الرجوع إليه.

ساعات العمل الإضافية:

كيف تُحْتَسَب وكيف يمكن المطالبة بها؟

حدّد القانون ساعات العمل بـ ٤٨ ساعة اسبوعياً، إلا إذا نصت قوانين بعض الأعمال على ساعات عمل أطول بحسب متطلبات العمل وطبيعته، شرط استعادة الأجير من راحة يومية لا تقل عن تسع ساعات متواصلة.

اعتبر القانون ساعات العمل الإضافية استثناءً، ولذلك فقد أجازها إذا وُجِدَتْ ظروف اضطرارية، حيث يكون الأجير ملزماً بها، ولكن ضمن شرطي عدم تجاوز عدد ساعات العمل الإجمالي اليومي ١٢ ساعة، وأن تُدفع أجره الساعة الإضافية بقيمة ساعة ونصف من الساعة العادية. وإذا صادف وقوع ساعات العمل الإضافية في العطل الرسمية والأعياد، تُدفع أجره الساعة الإضافية بقيمة ساعتين عمل عادي (أو يومين عن كل يوم عمل عادي).

والأجير الذي يعمل ساعات إضافية وفقاً لشروط الساعات الإضافية المنصوص عليها قانوناً، يمكنه أن يطالب ببديل عنها أمام مجلس العمل التحكيمي. وتجدر الإشارة إلى أن مدة مرور الزمن على المطالبة بأجر الساعات الإضافية بعد ترك العمل هي سنتان.

من يستفيد من بدل النقل، وكيف يحتسب؟

بحق لكل أجير بدوام عمل كامل ببديل نقل عن كل يوم عمل فعلي، شرط ألا يكون الأجير مستفيداً من وسيلة نقل يؤمّن لها صاحب العمل أو من النيّات (المنامة) في المؤسسة. ولا يعتبر بدل النقل عنصراً من عناصر الأجر. هذا، ويستفيد من بدل النقل الأجراء كافة.

تعويض نهاية الخدمة:

متى يستحق وكيف يحتسب؟

تعويض نهاية الخدمة هو المبلغ المتعيّن أدّاه للأجير عند انتهاء خدمته قانوناً. يُحْتَسَب مبلغ تعويض نهاية الخدمة على أساس شهر واحد عن كل سنة خدمة بحسب الراتب الشهري الأخير من تاريخ صدور القانون في العام ٢٠١٠. يدفع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجير تعويض نهاية الخدمة إذا كان الأجير مسجلاً في الصندوق، أمّا إذا لم يكن مسجلاً فيتحمّل صاحب العمل عبء دفع هذا التعويض.

حالات استحقاق تعويض نهاية الخدمة:

- بلوغ السن القانونية كاملة (بين الـ ٦٠-٦٤ سنة يحددها الأجير)
- خدمة عشرين سنة فعلية على الأقل
- زواج المضمونة وتركها العمل خلال سنة من تاريخ زواجها

واجبات العامل وحق صاحب العمل

ما هي العقوبات التي يحق لصاحب العمل فرضها على الأجير؟

إذا ارتكب الأجير خطأً خطيراً، وأغفل إغفالاً صارخاً القواعد والأنظمة الداخلية وخالفها وخرقها، يجوز لصاحب العمل تغريمه بحسم ثلاثة أيام من راتبه جزاءً على فعله الخاطئ. وإن كسر أي مادة من مواد العمل هو مثال على خطأ قد يصدر عن الأجير. وإذا وقع الخلاف على خطأ ما، يُلجأ إلى مجلس العمل التحكيمي لتوصيفه.

وإذا ألحق الأجير بصاحب العمل أضراراً مادية، يجوز لهذا الأخير تعويض الضرر من خلال حسم مبلغ معين من المال من راتب الأجير، على أن لا يتجاوز الحسم قيمة خمسة أيام عمل في الشهر.

ما هو بند عدم المنافسة في عقد العمل؟

بند عدم المنافسة في عقد العمل هو شرط قانوني يوافق بموجبه طرف واحد (عادةً الأجير) على عدم المضي قدماً في مهنة مماثلة أو منافسة ضد الطرف الآخر (أي صاحب العمل)، وذلك ضمن مدة زمنية ومكان جغرافي محدد. يحق لصاحب العمل أن يدرج في عقد العمل الذي يوقعه مع الأجير بنداً يمنع بموجبه الأجير من منافسته خلال فترة عمله وبعد انقضائها لفترة زمنية

محددة. ولكي يكون هذا البند قانونياً، يجب أن يكون محدداً في المكان (نطاق جغرافي معين محصور في منطقة معينة) والزمان (عدد معين من السنوات) والموضوع (تحديد الموضوع بشكل واضح وصريح من خلال تحديد الأعمال بدقة)، يحدده عادةً صاحب العمل.

لا يطبق بند عدم المنافسة إذا أقدم صاحب العمل على صرف الأجير.

هل تنبغي المحافظة على سرية المعلومات في العمل؟

يجب على الأجير أن يحترم أسرار مهنة صاحب العمل وألا يُفشيها للغير حتى لا يلحق الضرر المادي أو المعنوي بصاحب العمل. فإفشاء أسرار العمل يعرض مرتكبهُ للملاحقة القانونية بمطالبة دفع تعويض لصاحب العمل يناسب حجم الضرر الحاصل.

من هم الأجراء المياومون وما هي حقوقهم؟

المياوم هو الأجير الذي يعمل بشكل ثابت مع تقاضيه أجره يومياً. يخضع الأجراء المياومون لأحكام قانون العمل، ويتمتعون بحقوق الأجير غير المياومون نفسها، شرط مرور سنة على الأقل على عمله في الشركة أو المؤسسة نفسها في العمل نفسه من دون انقطاع.

مسائل أخرى

محل العمل وأثناء القيام به، وإذا حكم على الأجير لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات.

- إذا اعتدى الأجير على رب العمل أو مُتَوَلِّي الإدارة المسؤول في محل العمل.

على الأجير المصروف من العمل دون وجه حق ألا يتعرّض لصاحب العمل، بل أن يتقدّم بدعوى قانونية أمام مجلس العمل التحكيمي للمطالبة بدفع التعويضات المناسبة له (مع الحق بمراجعة وزارة العمل)، وذلك خلال مدة شهر من تاريخ العلم بالصرّف، ويجب أن يبلغ خلالها صاحب العمل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

ماذا يحصل في حال التعرّض للإصابة أثناء العمل؟

يعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن الإصابات التي يتعرّض لها الأجير خلال العمل إذا توفرت في الحادث الشروط التالية: إصابة الأجير بضرر ووقوع طارئ أثناء تأدية العمل أو في مناسبه نتيجة قيامه بعمله، ومن الضروري أن يكون مصدر الطارئ خارجياً وأن يقع بغتة وأن يلحق ضرراً جسامياً. هذا، ويستفيد الأجير الذي يتعرّض لطارئ عمل من العناية الطبية ومن التعويض عن أيّ عجز دائم أو جزئي نتيجة إصابته. وعند وجود أيّ نزاع، يقتضي الأمر مراجعة القضاء المختص.

كيف يجب التعاطي مع الصرّف التعسفي؟

إذا ثبت حدوث الصرّف التعسفي، يستفيد الأجير من تعويضات إضافية تتراوح بين شهرين واثني عشر شهراً عمل، أو ما يقدره مجلس العمل التحكيمي. ويستند هذا التقدير إلى العديد من العوامل: طبيعة العمل، سن الأجير، مدة الخدمات، الظروف العائلية والصحية، الأضرار المتكبّدة. والأهم من ذلك كله، مدى إساءة صاحب العمل استعمال حقّ الفسخ.

لا يعتبر الصرّف تعسفياً إذا توفّرت إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة ٧٤ وهي بشكل محدد:

- إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة.
- إذا استُخدِم الأجير على سبيل التجربة، ولم يُحزَّ رضا ربّ العمل خلال ثلاثة أشهر من استخدامه.
- إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح ربّ العمل المادية.
- إذا اقدم الأجير - بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه- على ارتكاب مخالفة مهمّة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.
- إذا تغيب الأجير دون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية. إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جناية أو جنحة في

هل يمكن للأجير الفلسطيني الانتساب للنقابات والاتحادات العمالية؟ هل يمكنه الانتساب للنقابات المهنية؟

يحق للأجير الفلسطيني الانتساب للنقابات والاتحادات العمالية دون أن يكون له حق الترشح أو الانتخاب؛ ولكنَّ يحقُّ له مع زملائه انتداب من يمثلهم لدى مجلس النقابة في المهنة التي يعملون فيها.

الخدمات القانونية المتوفرة

وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)،
مشروع المساعدات القانونية والقضائية في الوكالة
هو مشروع تقديم المساعدات القانونية والقضائية للاجئين الفلسطينيين في لبنان عبر إعطاء الاستشارة القانونية أو التمثيل
القضائي في جميع الدعاوى المدنية التي تطابق المعايير الموضوعية في نطاق مشروع المساعدات القانونية في «الأونروا»، وهي خدمة
مجانية. يمكن تقديم طلب الحصول على المساعدة القانونية على العنوان التالي:
هاتف: ٧٦-٦٨٣٦٤٦
البريد الإلكتروني: legalaid@unrwa.org

وزارة العمل اللبنانية
الشيخ - المشرفية - الطريق العام
هاتف: ٠١-٥٥٦٨٠١/٣
الموقع الشبكي: www.labor.gov.lb
يمكن الاطلاع على قانون العمل اللبناني عبر موقع وزارة العمل الشبكي:
http://www.labor.gov.lb

المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين
هاتف: ٠١-٤٢٥٧٨٣
البريد الإلكتروني: admin@lebaneselw.com
الموقع الشبكي: lebaneselw.com

مجلس العمل التحكيمي
موجود في قصر العدل بكل محافظة

