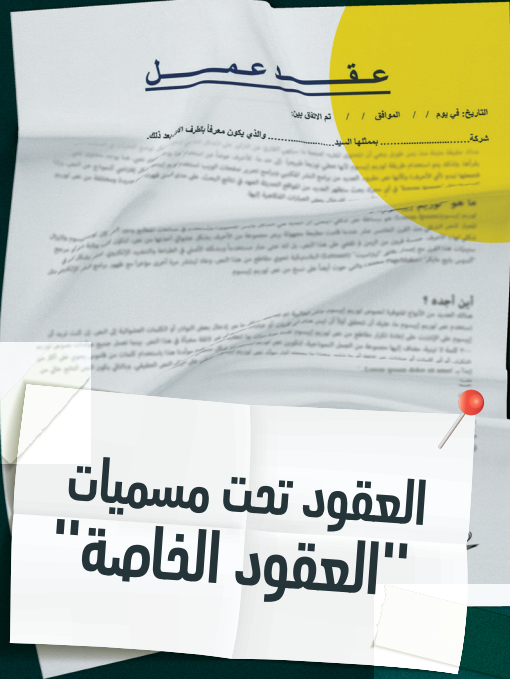


فقد العمل الخاص



إذا استمرت العقود تحت مسميات "العقود الخاصة"، والعقود التي تُبنى على مشاريع التمويل، أكثر من سنتين متتاليتين، وإن كان يعقد جديد، أو على مشروع تمويل آخر بالمسمى الوظيفي نفسه، فإن ذلك يُعتبر عقداً غير محدد المدة.

وهكذا يكون شكل الالتفاف والتحايل على محدودية مدة العقد، وبهذا لا يحصل العامل على حقوقه. ويستمر موضوع التعاقد ضمن مفهوم عقود العمل محددة المدة، أو ما هو مسمى خطأً "العمل المؤقت"، أو اشتغال عقد العمل على أي بند يجعل منه محددًا من غير توظيف أو أمان وظيفي وحقوقى للعامل، ومن هنا تكمن أهمية تشكيل النقابات والانضمام إليها من أجل الوقوف على القضايا التي يغفل عنها قانون العمل، أو يلتفت إليها صاحب العمل حتى لا يترتب عليه واجبات تجاه العاملين.

النقاط التي يجب أن تكون، بشكل أساسي، في عقود العمل، وإن كانت شفوية

نشأت أشكال أخرى من العقود تحت مسميات "العقود الخاصة"، والعقود التي تُبنى على مشاريع التمويل وبخاصة في المؤسسات الأهلية- التي لا يزال عنصر التبعية فيها لصاحب العمل قائماً، وهذا يعني أنه ينطبق عليها قانون العمل الفلسطيني، وكما سبق شرحه، فإن العقود محددة المدة في قانون العمل لا يجوز أن تتجاوز مدة سنتين متتاليتين، وإذا استمر العمل لدى صاحب العمل نفسه، وإن كان يعقد جديد أو على مشروع تمويل آخر بالمسمى الوظيفي نفسه، فإن ذلك يُعتبر عقداً غير محدد المدة. إن إنهاء العقد أو توقيف العامل لإظهار محدودية العقد هو تحايل مخالف للقانون.

مثال توضيحي:

نادر يعمل في مؤسسة ثقافية، وقّع عقداً للعمل على مشروع مدته 5 سنوات كما هو مذكور في وثائق المشروع، ولكن مدة عمله المذكورة في العقد هي 24 شهراً، وعند انتهاء المدة أرادت المؤسسة الاستمرار بالعمل مع نادر وطلبت منه الانقطاع عن العمل لمدة شهر، ومن ثم العودة بعقد عمل جديد على المشروع السابق نفسه، والمسمى الوظيفي نفسه.



ماهية التعاقد وشكل عقد العمل:

يشترط العمل ثلاثة عناصر حتى ينطبق عليه قانون العمل:

العنصر الأول هو العمل الذي يُعرّف بحسب نص المادة (1) من قانون العمل: "كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر؛ سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسميّاً".

والعنصر الثاني: الأجر، ويعرّف الأجر الكامل على أنه "الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات".

والعنصر الثالث هو التبعية: وتعني في عقد العمل أن يكون العامل أثناء أدائه العمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه¹.

أما عقد المقاولة (ويشمل المقاولة، وعقد الخدمة، والعقد الاستشاري) فهو مثال على العقود التي لا ينطبق عليها قانون العمل، إذ يفترض عدم وجود تبعية وإشراف مباشر من صاحب العمل على العامل.

وشكل العقد حسب نص المادة (28) من قانون العمل يكون كالتالي: "ينظم عقد العمل باللغة العربية، متضمناً شروط العمل الأساسية، وبخاصة الأجر، ونوع العمل، ومكانه، ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية". وتلك

أنواع العقود:

يمكن تقسيم أنواع عقود العمل بحسب نوع العمل ومدته؛ أنواع العمل بحسب نص المادة (1) من قانون العمل، فيكون العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسميّاً.

العمل المؤقت:

العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنجازه مدة محدودة.

العمل العرضي:

العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه على ثلاثة أشهر.

العمل الموسمي:

كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية.

وأنواع العقود حسب المدة، فإن عقود العمل بطبيعتها غير محددة المدة، ما لم ينص صراحة على غير ذلك، وهذا جزء من وسائل ضمان حقوق العامل واستقراره في عمله. وعقود العمل محددة المدة، لا يجوز أن تزيد مدتها القصوى لدى صاحب العمل نفسه، بما في ذلك حالات التجديد، على سنتين متتاليتين، وإذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتُبر العقد غير محدد المدة.

فقد العمل القائم

إن عقود العمل المبرمة بين صاحب العمل والعامل بأشكالها كافة؛ هي من أهم القضايا التي يجب التنبيه إليها عند التعاقد وخلال فترة العمل، وعند انتهاء العقد لأي سبب، حيث إنها تشكل المراحل التي يدور حولها كل ما يتعلق بالحقوق العمالية. إن قانون العمل الفلسطيني رقم (7) للعام 2000، يوضح ويضمن الحقوق العمالية بحدّها الأدنى وما يتبعها من تفصيلات.

تهدف هذه النشرة إلى شرح نظام التعاقد على العمل بناءً على قانون العمل الفلسطيني، مع التنبيه إلى مجريات سير عملية التعاقد والخروقات التي يمكن أن تصاحبها.

عقد العمل الفردي: هو اتفاق كتابي أو شفهي، صريح أو ضمني، يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة، أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل.

¹ فاتح حمارشة وهادي مشعل، عقد العمل الفردي: اشكالات في النصوص والتنفيذ، معهود أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2013، 13-14، <https://www.mas.ps/files/server/pdf.20142310134236/>