

حقوق العامل بدوام جزئي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 Rights of Part-time Workers under the Provisions of the Palestinian Labor Law no. 7, 2000

الدكتورة منال عبد، أستاذ مساعد في القانون المدني – كلية الحقوق – جامعة القدس، دولة فلسطين
Dr. Manal Abed, Assistant Professor in Civil Law - Faculty of Law – Al-Quds University - Palestine
<https://doi.org/10.57072/ar.v6i2.168>

نشرت في 2025/06/13

Abstract:

Part-time work derives its importance from its alignment with the needs of the Palestinian labor market and its contribution to reducing unemployment rates. Additionally, it offers real benefits that cater to workers seeking extra income to meet their personal and family needs, especially amid the current high cost of living and increasing financial obligations. Given these challenges, many workers aim to be employed by multiple employers simultaneously to secure a higher income.

At the same time, this system also meets the needs of employers, as many tasks can be completed without requiring a full-time employment contract, whether for a fixed or indefinite period. Instead, specific working hours per week may be sufficient to accomplish the required work.

This highlights the importance of regulating part-time work through clear legal provisions that guarantee the rights of both parties in the employment relationship and explicitly define their obligations. However, due to the absence of legislative regulation on this matter within the provisions of the applicable Palestinian Labor Law no. 7, 2000, we have examined the nature of part-time work and the associated labor rights in this article. Our findings indicate that part-time workers are entitled to labor rights if the fundamental elements of an employment relationship between the worker and employer exist. Notably that, these rights should be calculated on basis proportionate to the actual working hours and agreed-upon wages.

Keywords: workers right, law, Palestine.

المستخلص:

يكتسب العمل بنظام الدوام الجزئي أهميته من مدى ملاءمته لاحتياج السوق الفلسطيني ومساهمته في تخفيض نسب البطالة، إضافة إلى المزايا الحقيقية التي يقدمها هذا النظام بما يتواءم مع حاجة العامل لدخل إضافي يلبي احتياجاته واحتياجات أسرته خاصة في ظل غلاء المعيشة والالتزامات المتزايدة وتحديات أدائها والوفاء بها في ظل الظروف الراهنة، بحيث يسعى العامل إلى العمل لدى أكثر من جهة في آن واحد للحصول على دخل أعلى. كما أن النظام المذكور يلبي احتياج اصحاب العمل على حد سواء، فهناك العديد من الأعمال التي يمكن انجازها دون التقيد بعقد عمل بدوام كامل سواء لمدة محددة او غير محددة، ويمكن الاكتفاء بعدد ساعات معينة خلال الأسبوع لإنجازها. من هنا تأتي أهمية تنظيم العمل الجزئي ضمن نصوص قانونية واضحة تكفل حقوق طرفي العلاقة العمالية وتبين التزامات كل منهما بشكل صريح وواضح. إلا أنه وبسبب غياب التنظيم التشريعي للمسألة المذكورة، قمنا بتناول طبيعة هذا العمل والحقوق المترتبة عليه من خلال هذا المقال والذي توصلنا من خلاله إلى استحقاق العامل بدوام جزئي لحقوقه العمالية في حال توافر العناصر الأساسية التي تقوم عليها العلاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل، وذلك بما يتناسب مع ساعات العمل التي يعملها العامل بدوام جزئي والأجر الذي يتقاضاه بناءً على الاتفاق بينه وبين صاحب العمل.

الكلمات المفتاحية: حقوق العامل، قانون، فلسطين.

المقدمة:

جاء قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 لينظم العلاقة التشغيلية بكافة جوانبها بين العمال وأصحاب العمل في القطاع الخاص من مؤسسات، شركات، بنوك، مصانع، مدارس، معاهد، جامعات خاصة وغيرها، بهدف حماية حقوق العاملين في هذا القطاع وضمان توفير ظروف عمل ملائمة تحفظ كرامة العامل وتتصفه في تلقي مقابل ملائم للجهد المبذول، ومكاناً ملائماً للعمل في ظروف صحية آمنة، وتعاملاً يحفظ كرامته الانسانية. إلا أن المشرع الفلسطيني غفل عن تنظيم بعض المسائل ضمن نصوص قانون العمل من ضمنها حقوق العاملين بدوام جزئي، الأمر الذي قد يشكل دافعاً لأصحاب العمل لتجنب منح العاملين حقوقهم بشكل منصف لغياب القواعد والمعايير المحددة للحد الأدنى لتلك الحقوق، الأمر الذي دفعنا إلى كتابة هذا المقال القانوني في محاولة لتسليط الضوء على مسألة في غاية الأهمية من خلال طرح التساؤلات التي تثيرها في نطاق التطبيق العملي.

يلجأ العديد من العاملين إلى خيار العمل بدوام جزئي (Part Time) لعدة أسباب من بينها إيجاد مصدر دخل إضافي، وذلك لعدم ملائمة الأجر الذي يتقاضونه من العمل بدوام كلي مع غلاء المعيشة وتوفير متطلبات الحياة الكريمة لهم ولأسرهم، أو لتوافق العمل بدوام جزئي مع مسؤولياتهم الخاصة كالمسؤوليات المنزلية أو استكمال التحصيل العلمي التي لا تمكّنهم من التفرغ للعمل بدوام كامل، إلا أنهم يحتاجون في الوقت نفسه إلى وجود مردود مادي، أو لتعبئة وقت الفراغ للعاطلين عن العمل واكتساب الخبرة إلى حين توفر فرصة عمل بدوام كلي، وغيرها من الأسباب.

أما أصحاب العمل فقد يلجأون إلى خيار العمل بدوام جزئي لأسباب مختلفة تماماً خاصة في ظل غياب التنظيم التشريعي للمسألة ضمن نصوص قانون العمل الفلسطيني النافذ، الأمر الذي يمنح صاحب العمل مجالاً واسعاً ومرونة عالية في استخدام العمال في عدة جوانب أهمها متعلق بساعات العمل،

الراحة الأسبوعية، الاجازات، الأجور، مقابل العمل الإضافي، وانتهاء العلاقة التعاقدية. والتي سيتم تسليط الضوء على أهمها من خلال هذا المقال على النحو الآتي:

أولاً: ساعات العمل:

لم يحدد قانون العمل الفلسطيني ساعات العمل بدوام جزئي، وإنما اقتصر في تنظيمه لساعات العمل على تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلي في الأسبوع للعاملين بدوام كلي، حيث حددها المشرع بخمسة وأربعين ساعة¹. توزّع بالتساوي بما لا يقل عن خمسة أيام في الأسبوع وبما لا يزيد عن تسع ساعات عمل في اليوم².

هذا ويمكننا القول بأنه وباعتبار أن النصوص المذكورة أعلاه تمثل الحد الأعلى لساعات العمل للعمال بدوام كلي، فإن الاتفاق بين طرفي العلاقة على ساعات عمل تقل عن الحد الأقصى المذكور يعتبر جائزاً، وذلك استناداً للحكم القانوني الوارد في المادة (6) من قانون العمل النافذ، والمتمثل باعتبار أن الحقوق الواردة في قانون العمل تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل وأينما ورد تنظيم خاص (العقد على سبيل المثال) يمنح العامل حقوقاً أفضل من تلك التي وردت في قانون العمل، فإن التنظيم الخاص يعتبر واجب التطبيق في هذه الحالة.

إلا أنه، وفي ظل الغياب التنظيمي لساعات العمل بدوام جزئي، يمكننا قول الآتي: استناداً لنص المادة (2) من قرار مجلس الوزراء رقم 166 لسنة 2004 بنظام ساعات العمل والعمل الإضافي: "توزع ساعات العمل الأسبوعية البالغة 45 ساعة على أيام العمل الأسبوعي بالتساوي بما لا يقل عن خمسة أيام وبما لا يزيد عن 9 ساعات عمل في اليوم الواحد"، وبتطبيق الحكم الوارد ضمن هذا النص، فإن العامل بدوام كلي يشترط أن لا تزيد ساعات عمله اليومي عن 9 ساعات وبالتالي يحتاج ذلك إلى توزيع الساعات على 5 أيام كحد أدنى (9*5=45)، أو على ستة أيام كحد أقصى، باعتبار أن للعامل الحق براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة بعد ستة أيام عمل متصلة³. وبالتالي (7.5=6/45)، بحيث يشترط في

¹ المادة (68) من قانون العمل الفلسطيني النافذ.

² المادة (2) من قرار مجلس الوزراء رقم 166 لسنة 2004 بنظام ساعات العمل والعمل الإضافي.

³ المادة (72) من قانون العمل الفلسطيني النافذ.

هذه الحالة ان لا تزيد ساعات عمله اليومي عن 7 ساعات ونصف بحد أقصى.

بالعودة إلى نص المادة (2) من القرار المشار إليه أعلاه، فإن الشرط الوارد فيه يتمثل بعدم جواز ان تقل أيام العمل عن خمسة أيام في حال كان مطلوباً من العامل العمل لمدة 45 ساعة في الأسبوع. وهنا يثار التساؤل الآتي: لغايات اعتبار العمل مندرجاً ضمن نظام العمل بدوام جزئي، هل يجوز العمل كامل أيام الأسبوع شرط أن يقل عدد الساعات التي يعملها العامل في اليوم الواحد عن الحد الأقصى لساعات العمل بنظام الدوام الكلي (أي سبع ساعات ونصف إذا كان العمل موزعاً على ستة أيام في الأسبوع، أو تسع ساعات إذا كان العمل موزعاً على خمسة أيام في الأسبوع)، أم يشترط إضافة إلى تقليص ساعات العمل عن خمسة وأربعين ساعة، تقليص عدد أيام العمل إلى أقل من خمسة أيام في الأسبوع الواحد حتى يعتبر العمل مندرجاً ضمن نظام العمل بدوام جزئي؟

للإجابة على هذا التساؤل، لابدّ من توضيح أن الأخذ بالتصور المذكور أعلاه يثير مسألة غاية في الأهمية تتمثل في الخلط ما بين نظام الدوام الجزئي ومنح حقوق أفضل للعامل بموجب المادة (6) من قانون العمل¹، والتي تجيز الاتفاق على حقوق أفضل للعامل ضمن العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل، والتي يقع من ضمنها العمل لساعات أقل من تلك المقررة قانوناً للدوام الكلي. فقد يؤدي العامل عملاً لمدة ثمانية ساعات في اليوم (على سبيل المثال) ولمدة خمسة أيام في الأسبوع، مما يعني أن مجموع ساعات العمل الفعلي الأسبوعي لهذا العامل ($8 \times 5 = 40$) يساوي أربعين ساعة، وبالتالي يقل عن الحد الأقصى لساعات العمل الفعلي المحددة ضمن نص المادة (68) من قانون العمل. وعليه، يقع الخلط فيما إذا كان هذا الاتفاق يتضمن حقوقاً أفضل للعامل بموجب

المادة (6) من قانون العمل، أم من شأنه جعل العقد مندرجاً ضمن نظام العمل بالدوام الجزئي!

لتجنب هذا اللبس، خاصة في ظل خلو القانون الحالي من تنظيم المسألة قانوناً، يمكننا القول بأن الاتفاق المبرم ما بين طرفي العلاقة العمالية يشكل مرجعية في فهم قصد المتعاقدين من إدراج ساعات عمل أقل ضمن الاتفاق فيما إذا كان يعكس حقوقاً أفضل للعامل بدوام كلي أم يعكس قصد الأطراف باعتبار العمل بدوام جزئي². وذلك لتفادي اعتبار العامل يؤدي عملاً بدوام كلي ويتقاضى حقوقاً أفضل من التي منحه إياها القانون وبالتالي تنطبق عليه المادة (6) من قانون العمل³.

أما فيما يتعلق بالحد الأدنى لساعات العمل بدوام جزئي، فتجدر الإشارة إلى ضرورة تحديدها أيضاً بحيث لا تقل عن عدد ساعات معينة في الأسبوع، وذلك باعتبار ان عقد العمل بدوام جزئي يترتب عليه جملة من الحقوق والالتزامات في مواجهة أطرافه، وبالتالي لابدّ من وضع حد أدنى لساعات العمل بدوام جزئي لتفادي شمول الحالات التي يقتصر العمل فيها على عدد ساعات قليلة خلال أيام قليلة في الأسبوع أو الشهر، كمن يعمل لمدة ساعتين على سبيل المثال لمدة يوم واحد في الأسبوع، أو من يعمل لمدة ست ساعات أو ثمانية ساعات شهرياً تقسم على يومين في الشهر، كمدققي حسابات خارجيين لشركات معينة. الأمر الذي يقتضي تحديد حد أدنى لساعات العمل بالدوام الجزئي، بعشرين ساعة أو ستة عشر ساعة مثلاً.

كما وتجدر الإشارة إلى ضرورة الاتفاق على أوقات عمل العامل والمهام المطلوب تأديتها لتجنب اعتبار العقد، عقد مقاوله، وهو ما يتبين من حكم محكمة التمييز الأردنية رقم 2022/6012، حيث اعتبرت العلاقة التعاقدية أقرب إلى المقاوله منها إلى العمل باعتبار أن العامل "لم يوقت لعمله

¹ تنص المادة (6) من قانون العمل على: "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".

² أنظر حكم محكمة النقض الفلسطينية، طعن حقوقي رقم 2019/725، الصادر بتاريخ 2024/02/13.

³ أنظر حكم محكمة النقض الفلسطينية، طعن حقوقي رقم 2021/860، الصادر بتاريخ 2021/12/26. أنظر أيضاً حكم محكمة النقض الفلسطينية، طعن حقوقي رقم 2019/725، الصادر بتاريخ 2024/2/13.

إلا أن ذلك لا يمنع في ظل خلو القانون من تنظيم للمسألة، من اتفاق أطراف العلاقة العمالية على غير ذلك. وبهذا الصدد نوصي المشرع بتعديل النص المذكور لجعله شاملاً لاستحقاق العامل بدوام جزئي لراحة أسبوعية تحتسب بنسبة عدد أيام العمل الجزئي وساعاته المتحققة فعلاً، أي لا تعادل مدتها مدة 24 ساعة المقررة للعاملين بالدوام الكلي، وإنما بنسبة تتلاءم مع عدد الساعات والأيام المتفق عليها بين الطرفين للعمل الجزئي، مع احتفاظ صاحب العمل بحق خصم أيام التغيب دون عذر ان وجدت من النسبة المقررة.

ثالثاً: الإجازات:

جاء تنظيم الإجازات التي يستحقها العامل ضمن أحكام الفصل الثاني من الباب الخامس من قانون العمل الفلسطيني في المواد (74-79)، بالإضافة إلى النصوص النازمة للإجازات الخاصة بالنساء العاملات والتي ورد تنظيمها ضمن أحكام الباب السابع في المواد (103، 105)، بحيث تشمل الإجازات التي قررها القانون كما يلي: الإجازة السنوية، إجازة الأعياد الدينية والرسمية، الإجازة الثقافية، إجازة الحج، إجازة في حالات الوفاة، الإجازة لأسباب عارضة، الإجازة المرضية، إجازة الولادة، إجازة رعاية الطفل أو مرافقة الزوج.

باستثناء إجازة رعاية الطفل أو مرافقة الزوج، تعتبر باقي الإجازات المذكورة أعلاه إجازات مدفوعة بموجب أحكام قانون العمل². وهي الإجازات التي يثور حولها التساؤل عند الحديث عن العمل بدوام جزئي. وعليه، فإن الإشكالية المتعلقة بالعاملين وفق نمط الدوام الجزئي يقتصر على الإجازات المدفوعة ومدى استحقاقها، باعتبار أن الإجازات غير المدفوعة تخضع لموافقة صاحب العمل وفق ما تقتضيه مصلحة العمل سواء كان العمل بدوام كلي أو جزئي.

وبانطباق وصف العامل على من يعمل بنظام الدوام الجزئي باعتباره شخصاً طبيعياً يبذل جهداً بدنياً و/أو ذهنياً لدى

وقتاً محدداً وكان حضوره جزئياً أو بناءً على اتصال هاتفي أو بدونه وفي أوقات مختلفة ويوقع على ما يجره من عمل فتكون علاقته بالميزية في هذه الفترة علاقة مقاوله وليست علاقة عقد عمل¹.

ثانياً: الراحة الأسبوعية:

نظم المشرع الفلسطيني حق العامل في الراحة الأسبوعية ضمن نص المادة (72) من قانون العمل النافذ على النحو الآتي: 1. "للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، ويجوز بناءً 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".

يتضح من الفقرة الأولى ضمن النص المذكور أن المشرع اعتبر الراحة الأسبوعية حق للعامل دون قصر هذا الحق على العاملين بدوام كلي دون الجزئي، كما ويتضح بمراجعة الفقرة الثانية من النص المذكور أن المشرع نظم استحقاق مقابل أجر يوم عمل عن يوم الراحة الأسبوعية. إلا أننا وباستكمال قراءة النص المذكور، نجد أن المشرع ربط استحقاق مقابل يوم الراحة الأسبوعية بشرط عمل العامل مدة ستة أيام متصلة قبل يوم الراحة، وفي حال التغيب عن العمل لغير الإجازات التي قررها القانون كالأعياد الدينية والرسمية والإجازة السنوية، يحق لصاحب العمل خصم نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل لإجازات غير مدفوعة أو دون عذر من المبلغ المستحق عن يوم الراحة الأسبوعية. وعليه، وبتطبيق الشرط المذكور في المادة (2/72) فإن العامل بنظام الدوام الجزئي لا يستحق يوم راحة أسبوعية سواء عيناً أو نقداً وفق نص المادة (72) من قانون العمل النافذ.

¹ حكم محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2021/6012، الصادر بتاريخ 2022/11/23.

² تم تنظيم إجازة رعاية الطفل أو مرافقة الزوج في المادة (105) من قانون العمل، حيث نص المشرع صراحةً على اعتبارها إجازة بعذر في حال تواءمت مع مصلحة العمل، إلا أنها إجازة غير مدفوعة الأجر، وبالتالي يعود تقدير الاستفادة منها من عدمه لصاحب العمل بناءً على طلب من العامل. حيث جاء نص المادة المذكورة كالتالي: "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها".

قرار مجلس الوزراء رقم (166) لسنة 2004³. وباعتبار ان العامل المذكور لا يعمل بواقع خمسة وأربعين ساعة عمل فعلي في الأسبوع⁴. كما هو الحال بالنسبة للعاملين بدوام كلي، وباعتبار ايضاً اختلاف عدد ساعات العمل الجزئي من عامل لآخر - وإن لم يرد تنظيم للحد الأدنى والأعلى لساعات العمل بدوام جزئي ضمن أحكام القانون النافذ-. الأمر الذي قد تختلف معه الحالات العملية والساعات المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل بدوام جزئي وفقاً لاحتياج صاحب العمل، وطبيعة العمل المطلوب أدائه، والوقت المتاح لدى العامل بدوام جزئي باعتبار ان هذا العمل الأخير لا يشكل مصدر دخله الأساسي أو عمله الوحيد في أغلب الأحيان. وعليه، فإن استحقاق العامل بنظام الدوام الجزئي للإجازة السنوية يعتمد على عدد ساعات العمل الفعلية التي يؤدي فيها عملاً لدى صاحب العمل، وبمقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل. الأمر الذي يمكن تحقيقه من خلال تحويل ساعات العمل التي يعملها العامل بنظام الدوام الجزئي (وفق ما تم الاتفاق عليه في العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل) إلى أيام عمل على اعتبار أن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية الفعلية هو ثماني ساعات، ومن ثم قسمتها على عدد أيام العمل في السنة للعاملين بنظام الدوام الكلي أو الكامل، مضروباً في عدد أيام الإجازات المقررة بموجب القانون⁵.

صاحب العمل مقابل أجر ويكون أثناء أدائه لعمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل¹. وبالتالي يستحق العامل بموجب نظام العمل المذكور ذو الحقوق المقررة للعاملين بدوام كامل ولكن مع مراعاة أن ساعات العمل وأيامه لهؤلاء العاملين تختلف عن ساعات العمل وأيامه للعاملين بدوام كلي، الأمر الذي يقتضي تنظيم آلية احتساب الإجازات للعاملين بنظام الدوام الجزئي وليس مناقشة استحقاقها من عدمه.

بمراجعة الإجازات مدفوعة الأجر، يمكننا تقسيمها إلى قسمين: الإجازة السنوية، وباقي الإجازات. ولعل السبب في ذلك يعود إلى فلسفة تشريع الإجازة السنوية وقصد المشرع من تنظيمها قانونياً، حيث شرّعت هذه الإجازة لاستخدامها من قبل العامل وفق رغبته دون ارتباطها بسبب معين أو حادثة معينة كما هو الحال في إجازة الوفاة، أو إجازة أداء مناسك الحج، أو إجازة الولادة، أو الإجازة المرضية أو غيرها، وإنما لإتاحة الفرصة للعامل لأخذ قسط من الراحة بعيداً عن مكان العمل، وخلق التوازن بين حياته الخاصة وعمله. وعليه، سيتم تناول الإجازات وفق التقسيم المقترح على النحو الآتي:

أ. الإجازة السنوية:

يمكننا القول أنه وباعتبار العامل بنظام الدوام الجزئي لا يعمل ستة أيام في الأسبوع². أو خمسة أيام على الأقل وفق

¹ المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني النافذ حيث عرفت العامل بأنه: "كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه". وعرفت العمل بأنه: "كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً".

² المادة (72) من قانون العمل الفلسطيني النافذ.

³ المادة (2) من قرار مجلس الوزراء رقم (166) لسنة 2004 بنظام ساعات العمل والعمل الإضافي طبقاً لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

⁴ المادة (68) من قانون العمل الفلسطيني النافذ.

⁵ بالاطلاع على المرسوم بقانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته تحديداً المادة (29) منه، وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، وتحديداً المادة (18) منه، نجد أنها تناولت احتساب استحقاق العامل بنمط العمل بدوام جزئي للإجازة السنوية على النحو الآتي: "مع مراعاة أحكام البند رقم (2) من المادة رقم (29) من المرسوم بقانون، استحق العامل بنمط العمل بالدوام الجزئي، إجازة سنوية حسب ساعات العمل الفعلية التي يقضيها العامل لدى صاحب العمل، وتحدد مدتها على أساس مجموع ساعات العمل بعد تحويلها إلى أيام عمل، مقسوماً على عدد أيام العمل في السنة، مضروباً في الإجازات المقررة قانوناً،

إجازة الوفاة (المادة 78). وبالاستناد إلى ما تم بيانه أعلاه، فلا يوجد مانع قانوني لمنح العامل بدوام جزئي الإجازات المذكورة في حال توافر سببها، مع الأخذ بالاعتبار عدد ساعات العمل الفعلي للعامل بعد تحويلها للأيام ومن ثم قسمتها على عدد أيام العمل في السنة للعاملين بنظام الدوام الكلي أو الكامل، مضروباً في عدد الايام المقررة للإجازات المذكورة وفق الأحكام النازمة لها في قانون العمل، كما هو الحال بخصوص احتساب الإجازة السنوية.

الفرق يكمن بأن الإجازة السنوية تعتبر استحقاقاً لكل عامل سواء بدوام كلي أو جزئي وفق آلية الاحتساب الخاصة بكل فئة من فئات العمال المذكورة، أما الإجازات الأخرى فقد تتوفر اسبابها وقد لا تتوفر، كالإجازة المرضية وإجازة الوفاة، وقد تتقاطع مع أيام عمل العامل بدوام جزئي وقد لا تتقاطع كما هو الحال في إجازة الاعياد الدينية والرسمية. مع الإشارة إلى ان أيام الإجازات المذكورة إذا صادفت أيام غير أيام العمل المتفق عليها مع العامل بدوام جزئي، فلا يحق للعامل المطالبة ببديلها سواء عيناً أو نقداً.

رابعاً: الأجر والمستحقات المالية الأخرى للعامل:

فيما يتعلق بأجر العامل بدوام جزئي فإنه يخضع للاتفاق بين طرفي العلاقة العمالية والذي يتصور احتسابه على اساس الساعة باعتبار ان العامل بنظام الدوام الجزئي لا يعمل كافة أيام الأسبوع ولا لساعات تعادل يوم عمل كامل، بحيث يتم الاتفاق على اجر الساعة بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (121) لسنة 2021 والمتمثل بـ (10.5) شيكل، علماً ان عدد الساعات المتفق عليها بين الطرفين يمكن تحويلها لأيام واحتساب الأجر على أساس مجموع الأيام. علماً ان الاتفاق على اعتبار الأجر على أساس

فمثلاً، لو عمل عامل بدوام جزئي بواقع 16 ساعة في الأسبوع موزعة على ثلاثة أيام اسبوعياً، فإن الساعات المذكورة تساوي يومان من العمل الفعلي على أساس أن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية الفعلية هو ثماني ساعات. أي ما يعادل ثمانية أيام في الشهر (2*4)، وستة وتسعون يوماً في السنة الواحدة (8*12). وباحتساب عدد أيام العمل في السنة الواحدة للعاملين بنظام الدوام الكامل بواقع خمسة أيام في الأسبوع، فإنها تساوي مئتان وأربعون يوماً (5*4*12). بتطبيق القاعدة المقترحة أعلاه (14*96/240) بحيث يشكل رقم 14 عدد أيام الإجازة السنوية وفق ما هو مقرر قانوناً،¹ فإن عدد أيام الإجازة السنوية لهذا العامل وفق المثال المذكور تساوي 5.6 أيام في السنة الواحدة.

أما فيما يتعلق بباقي الأحكام النازمة للإجازة السنوية والمتمثلة بجواز ترحيل الإجازة المذكورة للسنة التي تليها أي تجميعها لمدة سنتين، أو تقاضي بدل نقدي عنها²، فإننا نرى عدم وجود ما يمنع من انطباقها ايضاً على العاملين بنظام الدوام الجزئي وفق عدد الأيام المستحقة لهم من الإجازة السنوية ووفقاً للأجر الذي يتقاضاه العامل عن استحقاقه للإجازة السنوية عيناً.

ب. الإجازات القانونية الأخرى مدفوعة الأجر:

عدا عن الإجازة السنوية، فإن باقي الإجازات مدفوعة الأجر التي قررها قانون العمل، تتميز بارتباط استحقاقها بتوافر أسباب محددة شرعت هذه الإجازات لغايات تنظيمها وهذه الإجازات هي: الإجازة المرضية (المادة 79)، إجازة الاعياد الدينية والرسمية (المادة 75)، الإجازة الثقافية (المادة 76)، إجازة الوضع/ الولادة (المادة 103)، إجازة الحج (المادة 77)،

وذلك بحد أدنى خمسة أيام عمل في السنة للإجازات السنوية، وفي حساب هذه الإجازات المستحقة يعد الجزء من اليوم يوماً كاملاً، وذلك وفقاً للآتي: 1. النسبة تساوي نسبة عمل الموظف بعقد بالدوام الجزئي إلى عمل الموظف بعقد بالدوام الكامل. 2. ساعات العمل الفعلية تساوي (8) ثماني ساعات عمل يومياً كحد أقصى. 3. عدد ساعات عمل الموظف بعقد الدوام الجزئي يساوي عدد الساعات التي تم التعاقد عليها. 4. تكون المعادلة الحسابية بعدد ساعات عمل بعقد الموظف بالدوام الجزئي في السنة مقسوماً على عدد ساعات العمل في عقد الدوام الكامل بالسنة مضروباً في 100 يساوي النسبة".

¹ المادة (74) من قانون العمل الفلسطيني النافذ.

² المادة (74) من قانون العمل الفلسطيني النافذ.

خامساً: ابرام وإنهاء عقد العمل بدوام جزئي:

بموجب المادة (24) من قانون العمل النافذ، يعرف عقد العمل الفردي بأنه: "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". بمراجعة التعريف المذكور بالإضافة إلى النصوص القانونية الأخرى النازمة لحقوق والتزامات العامل بموجب عقد العمل الفردي، يتبين أن الأحكام الواردة ضمن قانون العمل النافذ والتشريعات الفرعية الصادرة بمقتضاه جاءت لتنظيم عمل العمال بدوام كلي وليس بدوام جزئي، وهو الأمر الذي يتضح بشكل جلي من النصوص النازمة لساعات العمل الفعلي، الراحة الأسبوعية، فترات الراحة اليومية، الاجازات، وغيرها.

إلا أن هذا لا يعني عدم قانونية ابرام عقد عمل بدوام جزئي لعدم مخالفته لأحكام قانون العمل والقواعد العامة لإبرام العقود ضمن أحكام القانون المدني "مجلة الأحكام العدلية"، حيث يعتبر العقد شريعة المتعاقدين وبمطابقة القانون النافذ للعلاقة بينهما. إضافة إلى ذلك، فإن عقد العمل بدوام جزئي يقوم على ذات عناصر عقد العمل بدوام كامل، فيشمل عنصر العمل، والأجر، والتبعية، وإن الاختلاف بينهما يكمن في عمل العامل بموجب نظام الدوام الجزئي لساعات أقل من ساعات العامل بدوام كامل، ولأيام أقل، مقابل أجر وتحت إشراف وتبعية صاحب العمل. 4 وبالتالي يعتبر هذا العقد مستوفياً لشروط وعناصر عقد العمل كما وردت في المادة (24) المذكورة

الساعة أو اليوم أو الشهر لا ينفي حق أطراف العلاقة بالاتفاق على آلية دفع الأجر يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً بما يتفق وأحكام القانون النازمة لآلية دفع الأجر¹.

فعلى سبيل المثال إذا اتفق الاطراف على دفع الأجر شهرياً للعامل بدوام جزئي، فيتم احتساب ساعات العمل التي يؤديها العامل بدوام جزئي خلال الأسبوع الواحد، واجمالي عدد الأسابيع خلال مدة الدفع المتفق عليها، أي شهرياً. فلو كان العامل مثلاً يعمل 16 ساعة أسبوعياً، بمقابل 20 شيكل/الساعة الواحدة، فتحسب كالآتي: $(16 \times 20 = 320)$ شيكل، وعليه يستحق العامل شهرياً $(320 \times 4 = 1280)$ شيكل).

أما فيما يتعلق بساعات العمل الإضافية ومكافأة نهاية الخدمة وأية التزامات مالية أخرى، فتعتبر أيضاً مستحقة للعامل بدوام جزئي، باعتبار أن عناصر علاقة العمل متوفرة في العمل الجزئي مع اختلاف آلية الاحتساب وفقاً للساعات التي يعملها العامل والأجر الذي يتقاضاه، وهو ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في إحدى قراراتها بأن: "عمل المدعي جزئياً لدى الطاعنة لا يحول دون حقه في استحقاق مكافأة نهاية الخدمة حتى تاريخ اغفائه من هذا العمل"².

أما فيما يتعلق بطريقة الاحتساب، فتحسب للعامل بناءً على عدد ساعات عمله بعد تحويلها إلى أيام عمل وفقاً للحد الأقصى لساعات العمل يومياً وفق ما يقرره القانون، وبمقدار ما يتقاضاه العامل من أجر وفق الاتفاق المبرم بينه وبين صاحب العمل³.

¹ المادة (82) من قانون العمل الفلسطيني النافذ.

² حكم محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2009/716، الصادر بتاريخ 2009/10/29.

³ بالاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، وتحديد المادة (30) منه، نجد أنها تناولت احتساب مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بنمط الدوام الجزئي وذلك على النحو الآتي: 1. "عدد ساعات العمل الواردة بعقد العمل في السنة مقسوماً على عدد ساعات العمل في عقد الدوام الكامل بالسنة مضروباً في 100 يساوي النسبة مضروبة في قيمة مكافأة نهاية الخدمة لعقد العمل بالدوام الكامل 2. لا تطبيق مكافأة نهاية الخدمة في حال العمل بنمط التوظيف المؤقت إذا كانت مدته أقل من سنة".

⁴ حكم محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2013/490، الصادر بتاريخ 2013/8/1.

الخاتمة:

نخلص مما سبق وفي ظل خلو قانون العمل الفلسطيني من تنظيم مسألة العمل بدوام جزئي بالرغم من تزايد علاقات العمل وفق هذا النظام في وقتنا الحالي، إلى ضرورة وجود إطار قانوني ينظم العلاقات العمالية وفق النظام المذكور لغايات توفير الحماية القانونية لحقوق العاملين سواء تلك المتعلقة بأوقات وساعات العمل، أو تلك المتعلقة باحتساب الحقوق العمالية بما في ذلك الأجر، مكافأة نهاية الخدمة، العمل الإضافي، وغيرها. بالإضافة إلى توفير الحماية لحقوق أصحاب العمل وضمان تنفيذ الالتزامات المترتبة على طرفي العلاقة العمالية ضمن إطار قانوني واضح.

وباعتبار أن كافة العناصر التي تقوم عليها العلاقة العمالية متوفرة في علاقة العمل بنظام الدوام الجزئي، فلا بد أن ينطبق عليها ذات القواعد والأحكام والعناصر والضوابط المعمول بها في عقود العمل العادية بنظام الدوام الكامل، بما في ذلك استحقاق العامل بدوام جزئي لحقوقه العمالية، مع مراعاة احتساب هذه الحقوق بما يتناسب مع عدد الساعات التي يعملها العامل بشكل جزئي، وعلى أساس الأجر المتفق عليه بينه وبين صاحب العمل.

أعلاه، وبالتالي لا مانع قانوني من إبرام هذا العقد والعمل بموجبه.

إلا أن خصوصية علاقة العمل وما أضفاه المشرع الفلسطيني من حماية لحقوق العمال في القطاع الخاص وخاصة ضمن نص المادة (6) من قانون العمل التي اعتبرت ان الأحكام الواردة في قانون العمل تشكل الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، يقتضي تنظيم مسألة العمل بدوام جزئي لتحديد الحد الأدنى لحقوق العمال بالدوام الجزئي لحماية حقوقهم من أي انتهاك، وتقديراً لاستغلال اصحاب العمل للفراغ التشريعي الحالي بما يفيد مصالحهم.

عطفاً على ما سبق ذكره، ينطبق على علاقة العمل بدوام جزئي ذات القواعد والأحكام والعناصر والضوابط المعمول بها في عقود العمل العادية بنظام الدوام الكامل، سواء أكانت عقود محددة المدة أم غير محدد المدة، الأمر ذاته يسري بشأن القواعد الخاصة بإنهاء العلاقة التعاقدية والجزاءات المترتبة على الإخلال بالالتزامات التعاقدية وغيرها من المخالفات المتعلقة بالحضور والحفاظ على أدوات العمل والسرية والأمانة وغيرها.

إلا أن الإشارة تجدر إلى أن العقد المذكور يختلف بشكل جوهري عن عقد العمل المؤقت أو المحدد المدة، ففي حين يعمل العامل بموجب عقد العمل بدوام جزئي لساعات أقل من تلك التي يؤديها العامل بموجب عقد العمل بدوام كامل، يعمل العامل بموجب العقد المؤقت أو المحدد المدة بدوام كامل ولكن لفترة محدودة يتم الاتفاق عليها بين الأطراف بما لا يخالف حكم المادة (25) من قانون العمل¹. فبالرجوع إلى تعريف العمل المؤقت كما ورد ضمن نص المادة (1) من قانون العمل، نجد ان المشرع عرفه بأنه: " العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنجازه مدة محدودة".

¹ المادة (25) من قانون العمل الفلسطيني النافذ تنص على: "لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين".

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر:

- مجلة الأحكام العدلية.
- قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته.
- قرار مجلس الوزراء رقم (166) لسنة 2004 بنظام ساعات العمل والعمل الإضافي طبقاً لقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.
- قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.

ثانياً: الأحكام القضائية:

- حكم محكمة النقض الفلسطينية، طعن حقوقي رقم 2019/725، الصادر بتاريخ 2024/2/13.
- حكم محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوقي رقم 2021/6012، الصادر بتاريخ 2022/11/23.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية، طعن حقوقي رقم 2019/19، الصادر بتاريخ 2021/2/22.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية، طعن حقوقي رقم 2021/860، الصادر بتاريخ 2021/12/26.
- حكم محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوقي رقم 2009/716، الصادر بتاريخ 2009/10/29.
- حكم محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوقي رقم 2013/490، الصادر بتاريخ 2013/8/1.