



المقدسي لتنمية المجتمع
Al-Maqdese for Society Development (MSD)

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل والمستوطنات الإسرائيلية العدد العاشر تشرين ثاني ٢٠١١



مشروع إنهاء إستغلال العمال من القدس الشرقية العاملين في المستوطنات الإسرائيلية

حماية حقوق الإنسان وتعزيز التمثيل الديمقراطي

إفتتاحية :

كما في كل عدد جديد يصدر عن المقدسي، ولشعورها بأهمية إصدار مادة قانونية تتعلق بأكبر شريحة في المجتمع الفلسطيني ألا وهي شريحة العمال. عملت الدائرة القانونية للمقدسي على إعداد مادة قانونية متخصصة تتناول بالتفصيل كافة القوانين التي تنظم حقوق العمال وواجباتهم لتبين لهم ماذا يترتب عليهم من التزامات وما هي الحقوق والمميزات التي نص عليها القانون للعامل في التعويض عند الفصل و/ أو تبادل المشغل و/ أو الإفلاس والإقالة والتزام المشغل.

في هذا العدد:

- حقوق العمال في التعويض، الإفلاس، تبادل المشغل والإقالة



فرع الرام

الشارع الرئيسي، عمارة الجولاني، ط ١
هاتف: ٢٣٤٠١١٦ / ٢٣٤٧٠٧٧
فاكس: ٢٣٤٩١٤٩

المكتب الرئيسي: القدس، وادي الجواز

شارع المقدسي ٥٩، ص.ب: ٢٠٧٣٥
هاتف: ٦٢٧٨٩٩٧ / ٦٢٨٥٩١٨
الرقم المجاني: ١٧٠٠٠٧٠٩-٧١٧
فاكس: ٦٢٨٩٢٨٤

حقوق العمال في التعويض، الإفلاس، تبديل المشغل والإقالة



تعويض الفصل عند تبديل المشغل أو مكان العمل

في حالة انتقال العامل من مكان عمل لآخر عند نفس المشغل، لا يسلبه حقه بتعويضات الفصل من العمل عن كامل فترة عمله.

كذلك الأمر، عند تبديل المشغل في نفس مكان العمل، ومواصلة العامل عمله في نفس ظروف العمل، لا يُعطي للعامل حق بالمطالبة بتعويضه عن المشغل الأول. لأن المشغل الجديد يلتزم بمواصلة كامل حقوقه وتعويض الفصل عن كامل فترة العمل، إلا إذا تنصل المشغل من هذه المسؤولية خطياً وأشعر العمال بذلك. إن العامل الذي ينتقل من مشغل لآخر في نفس مكان العمل، وتبدل المشغلون في مكان العمل الحالي، يحق له مطالبة مشغله الأول بتعويضات الفصل من العمل عن فترة عمله عنده، وفي حالة أن المشغل الجديد تعهد بالتزام خطي بمواصلة حقوقه ودفع التعويض عن المشغل الأول، يُعفى المشغل الأول من دفع تعويضات الفصل من العمل.

تأمين حقوق العمل في حالة إفلاس / حل الشركة

في الكثير من الحالات تعلن الشركة إفلاسها، عندما يتعسر عليها دفع أجور العمال والتعويضات عن فترة عملهم لديها.

في هذه الظروف، يُعطي القانون عمال الشركة (أو أي شخص لديه دين عند الشركة)، إمكانية تقديم طلب أمر إعلان إفلاس الشركة إلى المحكمة المركزية التي تقوم بدورها بالبت بالموضوع، وإصدار أمر حل الشركة ومن ثم تعيين حارس قضائي عليها.

بعد إصدار قرار أمر حل الشركة من قبل المحكمة المركزية، يقوم العمال بدورهم بتقديم دعاوى المتعلقة بحقوقهم العمالية لدى الحارس القضائي، الذي يقوم بدوره بفحص الدعاوى والتيقن منها، ومن ثم يجري

تقديمها لمؤسسة التأمين الوطني.

إن مؤسسة التأمين الوطني تدفع للعمال حقوقهم لحساباتهم البنكية مباشرة، والتي تشمل تعويض الفصل. وأجرة العامل. وذلك حتى مبلغ أقصاه ٧٢٠٠٠ شيكل حدده القانون، ويجري تعديل هذا المبلغ سنويا. يذكر هنا، أن رسوم المحكمة المركزية لإصدار أمر حل الشركة هي رسوم باهظة تقارب (٥٠٠٠ شيكل). ولذلك يُفضل أن تقدم الدعوى من قبل مجموعة عمال بشكل جماعي. من أجل تقاسم التكلفة العالية. وكذلك عليهم التحلي بالصبر بسبب المدة الزمنية التي تطول نسبيا من يوم تقديم الطلب بأمر حل الشركة وحتى تقاضيتهم حقوقهم.

هناك إمكانية أخرى حيث يمكن للعامل أن يتوجه إلى مؤسسة المقدسي - العيادة القانونية لتلقى المساعدة والمشورة بهذا الصدد. وهناك إمكانية لإعفاء العامل من رسوم المحكمة.

حالات تعتبر إقالة تلزم التعويضات

هناك حالات في القانون تمكن العامل من الاستقالة من العمل بمبادرة منه، دون أن تفقده حقه بتعويض الفصل كاملا من صاحب العمل عن فترة عمله، ومن أهم هذه الحالات: تردى ملموس في ظروف العمل أو بسبب ظروف أخرى والتي تحول دون مواصلة العمل (وفي معظم الأحيان تكون ظروف طارئة أو غير متوقعة). إن قضية التردى الملموس في ظروف العمل تفحص حسب كل قضية وقضية وليس حسب إحساس العامل بذلك، وطبقا لقرارات محاكم العمل فمثلاً:

- تقليص أيام العمل بشكل جذري وذلك على مدار فترة غير محددة، بحسب كتردي في ظروف العمل.
- توزيع عمل مميز أو غير مساوي بين العمال.
- تخفيض درجة العامل مثلا من مسئول إلى عامل عادي.
- نقل العامل من عمله إلى مكان عمل آخر، بحيث أن المسافة بين مكان سكنه ومكان عمله الجديد زادت بشكل كبير.
- تخفيض راتب العامل بدون سبب موضوعي.
- تأخير دائم أو متواصل بدفع الأجرة.
- عدم دفع أو استحقاق الحقوق الاجتماعية طبقا للقانون أو الاتفاقيات الجماعية أو اتفاقية خاصة بين العامل ومُشغله.
- إجبار العامل على العمل ساعات إضافية بشكل دائم وبغير إرادته.
- تبليغ غير صحيح من قبل المُشغّل لمكتب العمل/ دائرة المدفوعات بالنسبة لعدد الأيام التي يتشغلها العامل أو فترات عمله أو قيمة أجره، يمكن اعتبارها تردى في الظروف التي تُمكن العامل من الاستقالة من عمله من غير أن يفقد حقه بالحصول على تعويضات الفصل من العمل.

من الجدير بالذكر في هذا السياق، أن العامل المستقيل من عمله عقب التردّي في ظروف العمل يجب عليه وفقاً للقانون إبلاغ مُشغله بالتردّي الحاصل بظروف عمله، وذلك من أجل إتاحة الفرصة لمُشغله لتحسين الظروف المتردية إذا أمكن ذلك.

- الاستقالة من العمل بسبب وضع صحي أو حالة مرضية للعامل أو احد أفراد أسرته (زوجته، أولاده، والده، أحفاده أو جده)، والتي عقبها يصعب على العامل مواصلة عمله وبشرط أن تكون الحالة المرضية سبباً لاستقالته كالتفرغ لعلاج طبي أو السفر أو ما شابه ذلك، فلا يفقد العامل حقه بتعويض الفصل من العمل، وفي هذه الحالة يجب على العامل الاستناد على تقارير طبية، وليس من الضروري أن تكون الحالة المرضية نتجت بسبب عمل العامل أو ظروف عمله، ولكن الضروري أن تكون سبباً لاستقالته من العمل. كذلك يجب على العامل أن يبلغ المُشغّل عن نيته بالاستقالة بسبب الحالة المرضية وذلك بسبب إعطاء المُشغّل فرصة لتشغيله في عمل يتوافق مع حالته الصحية.
- إيقاف العمل بسبب الوفاة (وفاة العامل أو صاحب العمل) أو إفلاس صاحب العمل وكذلك في حالة حل الشركة.
- استقالة والد/والدة بعد الولادة أو التّبني بهدف العناية بالطفل.
- انتهاء فترة عقد العمل وصاحب العمل لم يعرب عن نيته بتجديده أو يبادر لتجديده.
- استقالة عامل/عاملة بسبب وصوله إلى سن التقاعد.
- استقالة بسبب الزواج ونقل مكان السكن الى بلدة الزوج/الزوجة، على ان لا تقل المسافة عن ٤٠ كم
- استقالة بسبب نقل مكان العمل لمكان اخر يبعد عن المكان الحالي مسافة لا تقل عن ٤٠ كم



هذا المشروع بتمويل من الإتحاد الأوروبي

هذه النشرة هي جزء من سلسلة نشرات توعوية تصدر عن المقدسي ضمن مشروع إنهاء استغلال العمال من القدس الشرقية العاملين في المستوطنات الإسرائيلية