



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

أذار ٢٠١٢ العدد الرابع عشر

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل والمستوطنات الإسرائيلية



مشروع إنهاء إستغلال العمال من القدس الشرقية العاملين في المستوطنات الإسرائيلية

حماية حقوق الإنسان وتعزيز التمثيل الديمقراطي

إفتتاحية :

كما في كل إصدارات المقدسي ولشعورها بأهمية نشر المواد القانونية التي تتعلق بأكثر شريحة في المجتمع الفلسطيني ألا وهي شريحة العمال. عملت الدائرة القانونية للمقدسي ضمن مشروع الحد من انتهاكات حقوق العمال في سوق العمل الإسرائيلية على إصدار هذه النشرة الشهرية التوعوية للعمال الفلسطينيين. ويتناول هذا العدد حالات الإقالة والتي تلزم التعويض. ونسبة التعويض. حسب الإجراءات والقوانين.

في هذا العدد:

• حالات الإقالة التي تستوجب التعويض



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: ١٧٠٠٠٧٠٩٠٧١٧
فاكس: ٦٢٨٩٢٨٤

www.al-maqdese.org

بريد الكتروني: info@al-maqdese.org

بريد الكتروني: legal@al-maqdese.org

حالات الإقالة التي تستوجب التعويض

هناك حالات في القانون تمكن العامل من الاستقالة من العمل بمبادرة منه، دون أن تفقده حقه بتعويض الفصل كاملاً من صاحب العمل عن فترة عمله، ومن أهم هذه الحالات:

١. ترد ملموس في ظروف العمل أو بسبب ظروف أخرى والتي تحول دون مواصلة العمل (وفي معظم الأحيان تكون ظروف طارئة أو غير متوقعة). إن قضية التردّي للملموس في ظروف العمل تفحص حسب كل قضية وقضية وليس حسب إحساس العامل بذلك، وطبقاً لقرارات محاكم العمل فمثلاً:

- تقليص عدد أيام العمل بشكل جذري وذلك على مدار فترة غير محددة، بحسب كتردد في ظروف العمل.
- توزيع عمل مميز أو غير متساوي بين العمال.
- تخفيض درجة العامل مثلاً من مسؤول 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 الراتب أو استحقاق الحقوق الاجتماعية طبقاً 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 تردّي في الظروف العمل التي تمكن 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 المجال لمُشغله لتحسين الظروف المتردية إذا أمكن ذلك.

٢. الاستقالة من العمل بسبب وضع صحي أو حالة مرضية للعامل أو أحد 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 إلى 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.

٣. إيقاف العمل بسبب الوفاة (وفاة العامل أو صاحب العمل) أو إفلاس صاحب العمل وكذلك في حالة حل الشركة.

٤. العاملة التي تستقيل من عملها خلال ٩ أشهر من يوم الولادة لتعتني بالمولود، تستحق مكافأة نهاية الخدمة كمن تمت إقالتها، وكذلك الحال لمن تستقيل لتتبنى طفلاً وترعاه (لم يكمل ١٣ عاماً) خلال ٩ أشهر من يوم التبني، شريطة حصولها على قرار حكم بالتبني.



٥. في حال إنهاء مدة الاتفاقية: يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كمن تمت إقالته، ولكن في حال أن عرض عليه صاحب العمل تجديد الاتفاقية ورفض العامل، فيعتبر العامل هنا مستقلاً شريطة أن يكون صاحب العمل قد عرض التجديد على العامل وقام بإرساله له قبل ٣ أشهر على الأقل من تاريخ انتهاء مدة الاتفاقية.
٦. استقالة عامل/عاملة بسبب وصوله إلى سن التقاعد.
٧. استقالة بسبب الزواج ونقل مكان السكن إلى بلدة الزوج/الزوجة، على أن لا تقل المسافة عن ٤٠ كم.
٨. استقالة بسبب نقل مكان العمل لمكان أحيى بعيد عن المكان الحالي مسافة لا تقل عن ٤٠ كم.
٩. عامل موسمي عمل على الأقل ٣ مواسم متواصلة في مكان عمل واحد ولم يؤمن له عملاً متواصلاً في هذا المكان.
١٠. عامل اختير لرئاسة سلطة محلية أو نائب رئيس (لا ينطبق في حال موافقة صاحب العمل خطياً على ذلك، وعلى أن تحسب فترة تعيينه اجازة دون راتب).

نسبة تعويضات الإقالة

إن مبلغ التعويضات للعامل يحسب على أساس أجر الشهر الأخير مضروباً بعدد سنين العمل وأجزائه نسبية من السنة، وأيضاً إن أجر العمل المأخوذ بحسبان تعويضات الأجر لا يقل في أساسه عن نسبة الحد الأدنى من الأجر وفقاً لنسبة الوظيفة. (أجره العمل المأخوذ بحسبان هو الأجر الأساسي دون أي زيادات كساعات إضافية أو سفريات، وما شابه ذلك).

إن حق التعويض عن الإقالة يتقدم بعد مرور ٧ سنوات على الإقالة، وأما حق عن التأخير بدفع تعويضات الإقالة يتقدم بعد سنة من يوم الإقالة. ويذكر هنا أنه بناءً على اتفاقات جماعية بين بعض النقابات وأرباب العمل، يجبي من المشغلين نسبة على حساب تعويض الفصل والتي تشكل نسبة ٧٢٪ من قيمة التعويض، حيث أنه عند استحقاق العامل لتعويض الفصل يحق له مطالبة مشغله باستكمال تعويض الفصل نسبة ٢٨٪. وهذا النهج تطبق في العمل في فرع البناء من تاريخ ١٠/١٩٩٠. وفي باقي فروع العمل الأخرى كالزراعة والصناعة والخدمات، من تاريخ ١/٢٠٠٥.

حالات ينظر إليها على أنها استمرارية في العمل على الرغم من توقف العمل فعلياً

- الخدمة العسكرية.
- أيام الراحة الأسبوعية والأعياد والإجازة السنوية.
- الإجازة التي تمنح للعامل بأجر حسب القانون أو بموافقة صاحب العمل.
- الإجازة التي تمنح للعامل دون أجر حسب القانون أو بموافقة صاحب العمل.
- أيام الإضراب.
- الغياب بسبب حادث أو مرض.
- توقف مؤقت دون قطع علاقة العامل بصاحب العمل. أو توقف تم خلاله قطع علاقة العامل بصاحب العمل لمدة لا تتجاوز ٣ أشهر.
- تدريب أو خدمة يقوم بها العامل وفقاً لقانون حالة الطوارئ؛

إغلاق أمني، هل يعتبر استقالة أم إقالة؟

لقد تطرقت المحاكم الإسرائيلية بقراراتها لقضايا الطوق الأمني على العمال الفلسطينيين. فيما إذا كانت تعتبر إقالة والتي تمنح العامل حق التعويضات. أم تعتبر استقالة التي تعفي المشغلين من دفع التعويضات.

وفي هذا الموضوع خاصة ينوه أن المحاكم تطرقت إلى قضايا الطوق الأمني المفروض على العمال الفلسطينيين في كل حالة حسب الظروف الشخصية للعامل وتصرفات الأطراف في مثل هذه الظروف. فمثلاً: يجب على العامل أن يحافظ على علاقته مع المُشغل بعد الطوق الأمني مطالباً إياه بنوايا صادقة بالرجوع إلى العمل وعمل اللازم من قبله. وكذلك الأمر يجب على المُشغل عمل كل اللازم لتجديد تصريح العامل بعد الطوق الأمني كإصدار مكاتبات لمكتب التشغيل في المنطقة ومتابعتها.

في حالة عدم عمل اللازم من قبل المُشغل لاستصدار تصريح يحق للعامل المطالبة بتعويض الفصل من العمل. أما إذا ثبت أن المُشغل عمل كل المطلوب منه ولم يستطع استصدار تصريح للعامل لأسباب غير متعلقة به كموانع أمنية. ربما يجري إعفاء المُشغل في هذه الحالة من دفع التعويض.



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