

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



العدد السادس عشر أيار ٢٠١٢

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

حقوق الإنسان أولاً
Human Rights at First



مشروع إنهاء إستغلال العمال من القدس الشرقية العاملين في المستوطنات الإسرائيلية

حماية حقوق الإنسان وتعزيز التمثيل الديمقراطي

إفتتاحية :

تتناول هذه النشرة من نشرات مشروع حماية حقوق العمال الممول من الإتحاد الأوروبي. حالات الإقالة والاستقالة، والاستقالة مستحقة التعويض، وحساب تعويضات الإقالة، وفترة الإبلاغ المسبق.

في هذا العدد :

• الإقالة والاستقالة



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: ٦٢٨٥٩١٨ / ٦٢٧٨٩٩٧
الرقم المجاني: ١٧٠٠٠٧٠٩٠٧١٧
فاكس: ٦٢٨٩٢٨٤

www.al-maqdese.org

بريد الكتروني: info@al-maqdese.org

بريد الكتروني: legal@al-maqdese.org

الإقالة والاستقالة

أحقية الحصول على تعويضات الإقالة: من عمل سنة واحدة بصورة متواصلة وتمت إقالته، يستحق تلقي تعويضات إقالة من المشغل الذي أقاله.

توقفات في فترة العمل لا تقطع فترة الأقدمية: يُحفظ للعامل عمله بصورة متواترة حتى في حالة وجود توقف خلال فترة العمل لأحد الأسباب التالية:

- أ. الأعياد، العطل السنوية.
- ب. عطلة أو إجازة مدفوعة الأجر، أو غير مدفوعة الأجر تعطي للعامل وفقاً للقانون أو بموافقة المشغل.
- ج. إضراب
- د. حادثة أو مرض/ عطلة ولادة/ وقاية الحمل.
- هـ. الاستدعاء للخدمة الاحتياطية في الجيش.
- و. كل توقف لم تقم خلاله علاقة العامل- المشغل لا يتجاوز فترة ٣ أشهر. عند حدوث توقف عن العمل لثلاثة أشهر تبدأ الأقدمية للحصول على تعويضات الإقالة من جديد.

مهم التنويه الى أن التوقفات المذكورة أعلاه، ورغم أنها لا تقطع فترة الأقدمية، لكنها لا تُحسب دائماً كاملة في حساب تعويضات الإقالة. فترة المرض مثلاً: حتى ٣٠ يوماً لكل سنة عمل.

الإقالة قبيل نهاية سنة العمل الأولى (بعد ١٠,٥ - ١١ شهراً): يُنظر إلى الإقالة بهذه الحالة كما لو أنها أتت بهدف التهرب من دفع تعويضات الإقالة، ولذلك، يستحق العامل تعويضات إقالة، إلا إذا تم الإثبات بواسطة المشغل (إغلاق العمل، مثلاً...) واجب الإثبات يقع على المشغل.

الاستقالة مُستحقة تعويضات الإقالة (استقالة بحكم الإقالة)

فيما يلي ذكر لبعض الحالات التي يستحق فيها العامل تعويضات الإقالة رغم أنه لم تتم إقالته من قبل المشغل بل هو من استقال من عمله:

١. **وضع صحي:** استقالة العامل بسبب وضعه الصحي المُعتلّ أو وضع أحد أفراد عائلته (زوجة، ابن، والد) مدعومة بمستندات طبية، ورسالة من طبيب العمل. تؤهل العامل للحصول على تعويضات الإقالة، فقط في حال لم يقترح المشغل عليه عملاً ملائماً للتقييدات التي حددها الطبيب في رسالته.

٢. **الاستقالة بعد الولادة:** العاملة التي تستقيل خلال ٩ أشهر من يوم الولادة من أجل رعاية طفلها لديها الأحقية في الحصول على تعويضات الإقالة (الوضع يسري على الزوج أيضاً في حالات معينة).

٣. **تغيير مكان الإقامة:** يمكن اعتبارها كاستقالة مستحقة تعويضات الإقالة في الحالات التالية:

أ. الانتقال لبلدة في منطقة تطوير/ زراعية من بلدة ليست ضمن منطقة تطوير/ زراعية، شرط الإقامة هناك مدة ٦ أشهر على الأقل.

ب. الانتقال بسبب الزواج إلى البلدة التي أقام فيها الزوج قبل الزواج. طالما أن المسافة بين مكان الإقامة الجديد ومكان الإقامة السابق هي فوق الـ ٤٠ كم، ومكان الإقامة الجديد أبعد عن مكان العمل من مكان الإقامة السابق.

ج. الانتقال في أعقاب الطلاق- طالما أن المسافة بين مكان الإقامة الجديد ومكان الإقامة السابق فوق الـ ٤٠ كيلومتراً، وبشرط الإقامة في محل الإقامة الجديد ٦ أشهر على الأقل.

مهم التنويه إلى أن تغيير مكان الإقامة إلى ما فوق الـ ٤٠ كيلومتراً لا يؤهل بحد ذاته للحصول على تعويضات .

٤. **الاستقالة في أعقاب الانتخاب لمنصب عام.**

٥. **عدم تجديد اتفاقية العمل:** العامل الذي كان موظفاً وفقاً لاتفاقية عمل لفترة محددة وانتهت هذه الفترة. ينظر إليه في ضوء قانون تعويضات الإقالة كما لو أنه أقيل. إلا إذا اقترح المشغل عليه تجديد اتفاقية العمل قبل ٣ أشهر من انتهائها.

٦. **عامل لا يتلقى حقوقه الأساسية:** عامل لا يتلقى حقوقه الأساسية المنصوص عليها في قوانين الحماية والأوامر التوسيع (عطلة، دفع إضافة أجر مقابل ساعات عمل إضافية، رسوم نقاهة)، ليس مجبراً على مواصلة العمل. لكن يتوجب عليه إبلاغ المشغل أنه غير مستعد لمواصلة العمل دون تلقي الحقوق، وإعطاء المشغل فرصة لإصلاح الوضع. إذا لم يستجب المشغل لطلبه، بإمكان العامل الاستقالة، ويكون مستحقاً لتلقي تعويضات الإقالة.

٧. **تدهور ملموس في ظروف العمل:** يحدد البند ١١ من قانون تعويضات الإقالة أن من استقال بسبب تدهور ملموس في ظروف عمله- فهو مستحق لتعويضات الإقالة. يتطرق التدهور في شروط العمل لتغييرات جوهرية في ظروف العمل، في نظام العمل، أو بمكانة العامل في مكان العمل.

مهم التنويه أن على العامل أن يعطي للمشغل رسالة فيها يندره برغبته في الاستقالة في أعقاب التدهور بظروف العمل من أجل تمكين المشغل من إعادة الوضع إلى سابق عهده.

أمثلة لتدهور في ظروف العمل:

- تغيير في نسبة الوظيفة، تغيير نوعي في ساعات العمل (الانتقال من ودية ليلية لوردية نهار، مثلاً)، أخذ منصب إداري من عامل ودمجه في وظيفة غير إدارية، سحب إمكانية التقدم الوظيفي، النقل لمكان عمل بعيد (البعد أكثر من ٢٧ كيلو متراً أو يستلزم سفر بـ ٣ خطوط مواصلات).

- ارتفاع الأجر هو أحد الشروط الأساسية في علاقات العمل، وإذا قرّر المشغّل تخفيض الأجر دون موافقة العامل- يحق للعامل الاستقالة بسبب تدهور ظروف العمل، وتلقي مخصصات الإقالة كما لو أنه أقيل من عمله.

- ظروف تتيح للعامل عدم مواصلة عمله: أضرار بيئية، مشاكل أمان في مكان العمل، خلق ظروف عمل لا تمكّن العامل من مواصلة نفس العمل.

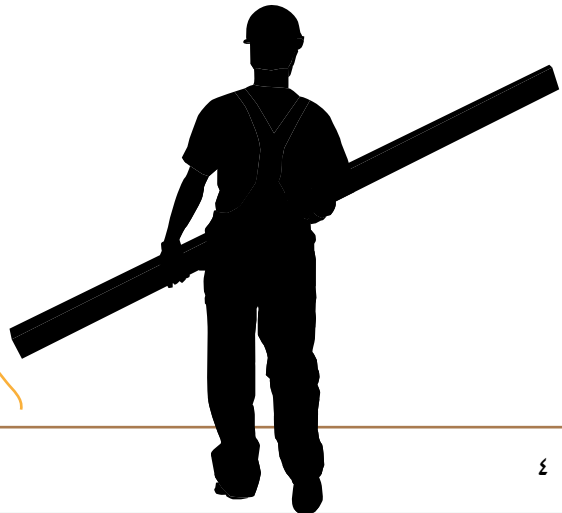
من يحدد، اتفاقية العمل أم الممارسة العملية؟ كل تغيير يطلب أحد الطرفين إجراؤه على ظروف العمل المتبعة لفترة طويلة يعتبر تغييراً في اتفاقية العمل (حتى لو لم تكن هناك اتفاقية عمل مكتوبة) ويستلزم موافقة الطرفين. مثلاً: عامل تشير اتفاقية العمل الخاصة به أنه بالإمكان تشغيله وريديات نهائية أو ليلية لكن على مدار 5 سنوات تم تشغيله بورديات ليلية فقط، تعتبر مطالبته للعمل بورديات نهائية تدهوراً في ظروف العمل. الممارسة العملية هنا تتغلب على اتفاقية العمل، وذلك لأن عمل العامل لمدة سنوات في ظروف معينة، فعلياً أوجد "اتفاقية عمل جديدة بالممارسة" بينه وبين المشغّل.

مهم التنويه الى أنه في حال مرور فترة طويلة منذ تدهور ظروف العمل، الأحقية بالاستقالة واعتبارها كما لو كانت إقالة لا تعود ممكنة للعامل.

كما من المهم الإشارة إلى أنه في كثير من الحالات ليس هناك اتفاق بين العامل والمشغّل إذا ما كان الحديث يدور حول تدهور في ظروف العمل، ومن أجل تلقي تعويضات الإقالة يجب تقديم دعوى لمحكمة العمل، التي تبتّ إذا ما كان هناك تدهوراً في ظروف العمل أم لا.

مخصصات البطالة في حال استقالة العامل في أعقاب التدهور في ظروف العمل- يحق للعامل تلقي مخصصات بطالة كأى عامل أقيل (كذلك في الأشهر الثلاثة الأولى).

٨. **جيل التقاعد:** يؤهل من تلقاء نفسه للحصول على تعويضات الإقالة، لكن فقط إذا كان العامل قد بدأ العمل في نفس مكان العمل قبل بلوغه جيل التقاعد وليس لديه صندوق تقاعد حوّلت إليه تعويضات الإقالة بنسبة ٨,٣٣٪ على الأقل من راتبه.



حساب تعويضات الإقالة

الأجر الإجمالي: حساب تعويضات الإقالة يتم وفقاً لإجمالي الأجر (الراتب الأخير قبل الإقالة).

مركبات الأجر لحساب التعويض: وفقاً للقانون، المركبات التي تؤخذ بالحسبان لدفع تعويضات الإقالة هي المرتب الأساسي، وإضافة أقدمية، وإضافة العائلة، وإضافة الغلاء. مع ذلك، قررت محكمة العمل أنه ليس مهماً كيفية تسمية الإضافة، بل فحواها- الإضافة التي تشكل جزءاً ثابتاً لا يتجزأ من الراتب تشكل جزءاً من الأجر عند حساب تعويضات الإقالة.

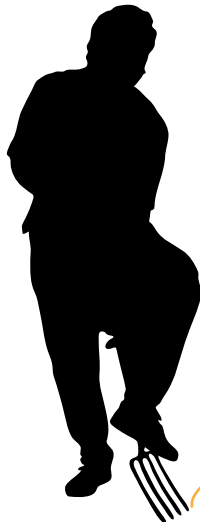
عمولات (نسب المبيعات): العمولات التي تشكل جزءاً من الراتب هي أيضاً قسم من راتب العمل لحساب تعويضات الإقالة، وذلك وفقاً للبند ٩ من أنظمة تعويضات الإقالة، العامل الذي تلقى راتباً تغير من شهر إلى آخر (بسبب تغييرات في مبلغ العمولات، مثلاً) يتم حساب راتبه من أجل حساب تعويضات الإقالة وفقاً لمعدل الراتب في الـ ١٢ شهراً الأخيرة من عمله.

ساعات عمل إضافية: غير مشمولة في تعويضات الإقالة، لكن معاش المقابلة مشمول (وعندها يتم حساب التعويضات وفقاً لمعدل الـ ١٢ شهراً الأخيرة). «ساعات عمل إضافية» أو «أجر شامل» مشمولون في حساب تعويضات الإقالة لأنهم مركب ثابت في الأجر.

تغيرات في نسبة الوظيفة خلال فترة العمل: الحساب هو وفقاً للراتب الأخير قبل الإقالة قياساً لحجم الوظيفة في كل فترة (مثلاً: أول سنتين بنصف وظيفة وسنتين أخريين بوظيفة كاملة: مقابل أول سنتين يجب حساب نصف معاش ووظيفة كاملة).

تغييرات في الأجر خلال فترة العمل: إذا حدث تخفيض في الأجر خلال فترة العمل يجب حساب التعويضات لفترة ما بعد التخفيض وفقاً للأجر المحقق، وحساب تعويضات الفترة ما قبل التخفيض حسب الراتب الأخير قبل التخفيض.

تغييرات في حجم ساعات العمل: إذا تغير حجم ساعات العمل بشكل شهري، الحساب يتم وفقاً لمعدل الراتب في الـ ١٢ شهراً الأخيرة في العمل.



فترة الإبلاغ المسبق

الإبلاغ المسبق: العامل الذي يستقيل، أو المشغّل الذي يقيل عاملاً مجبراً على إعطاء بلاغ مسبق بصورة كتابية للطرف الثاني. فترة الإبلاغ المسبق تتحدد حسب أقدميّة العامل في مكان العمل.

الدفع مقابل الإبلاغ المسبق: في حال لم يلتزم العامل أو المشغّل بواجب الإبلاغ المسبق عليهما دفع تعويض للطرف الثاني بما يساوي الأجر العادي الذي كان يدفع عن مثل هذه الفترة. للمشغّل الحق بخصم المبلغ من الأجر المستحق للعامل.

فترة الإبلاغ المسبق لعامل شهري:

يوم عن كل شهر	في الأشهر الـ ٦ الأولى
٦ أيام + ٢,٥ لكل شهر	في الأشهر بين ٧-١٢
شهر إبلاغ مسبق	سنة فما فوق

فترة الإبلاغ المسبق لعامل وفق ساعات:

يوم عن كل شهر عمل	خلال السنة الأولى
١٤ يوماً + نصف يوم عن كل شهر	خلال السنة الثانية
٢١ يوماً + نصف يوم عن كل شهر	خلال السنة الثالثة
شهر إبلاغ مسبق	ما فوق الثلاث سنوات



فترة الإبلاغ المسبق أطول وفقاً لاتفاقية العمل: يمكن لاتفاقية العمل أن تحدّد فترة إبلاغ مسبق أطول بشرط أن تُلزم كلا الطرفين.

الإبلاغ المسبق وأيام المرضية: بالإمكان إقالة عامل في إجازة مرضية، لكن فترة الإبلاغ المسبق تبدأ بعد انتهاء إجازة المرض.

الإبلاغ المسبق وأيام العطلة السنوية: يُمنع المشغّل من إخراج العامل لعطلة في فترة الإبلاغ المسبق. استمرار مراكمة الحقوق خلال فترة الإبلاغ المسبق: إذا تلقى العامل إبلاغاً مسبقاً، علاقات العمل خلال فترة الإبلاغ المسبق تستمر ويستمر العامل في مراكمة الحقوق (مثل الأقدمية للتعويضات، العطلة وما الى ذلك)، إذا أُقيل بشكل فوري، تنفصل علاقات العمل في لحظة الإقالة.

عدم العمل خلال فترة الإبلاغ المسبق: إذا قام عامل بإعطاء إبلاغ مسبق وفقاً للقانون، يحق للمشغّل أن يتوقف عن تشغيل العامل بشكل فعلي خلال هذه الفترة لكن عليه أن يدفع له مقابلها.



في حال تغيير المشغلين

حفظ الحقوق: بحالة تغيير المشغلين من المفترض أن تحفظ كل الحقوق في مكان العمل تحت إدارة المشغلين الجدد (حساب أيام العطلة، مخصصات النقاهاة .. الخ وفقاً لفترة الأقدمية الشاملة). تحفظ الحقوق حسب مكان العمل العيني.

الأحقية في تعويضات الإقالة

أ. إذا استمر العامل في عمله بنفس المكان: ليس هناك حق أوتوماتيكي لتلقي تعويضات إقالة في أعقاب تغيير المشغلين. في الفترة بين مشغل وآخر هناك إمكانيتان: الأولى أن يقوم المشغل الأصلي بإقالة العامل وأن يدفع له تعويضات الإقالة، وعندها حين يتم استيعاب العامل تحت إدارة المشغل الجديد تبدأ أقدميه من الصفر. الثانية، أن لا يقوم المشغل الأصلي بإقالة العامل. فيواصل العمل لدى المشغل الجديد. المشغل الأخير هو المجرى بدفع حصته من التعويضات وحصّة المشغل السابق.

ب. إذا استقال العامل: في حال قرر العامل إيقاف عمله في أعقاب تغيير هوية المشغل، يكون مستحقاً لتلقي تعويضات الإقالة (بنفس منطق بند تدهور ظروف العمل).

ج. المشغل الجديد، الذي اشترى المصنع، يكون ملزماً بديون المشغل السابق بكل ما يتعلق بالتحويلات لصندوق التقاعد والرواتب غير المدفوعة، إلا إذا نشر إعلاناً بوجوب تقديم دعاوى خلال ٩٠ يوماً ولم تقدم الدعاوى خلال هذه الفترة المخصصة لها.



هذا المشروع بتمويل من الإتحاد الأوروبي

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