



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

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل والمستوطنات الإسرائيلية العدد الثالث عشر شباط ٢٠١٢



مشروع إنهاء إستغلال العمال  
من القدس الشرقية العاملين  
في المستوطنات الإسرائيلية  
حماية حقوق الإنسان وتعزيز التمثيل الديمقراطي

### إفتتاحية:

تتناول هذه النشرة التي تأتيكم ضمن مشروع «الحد من إنتهاكات حقوق العمال في سوق العمل الإسرائيلية». الممول من الإتحاد الأوروبي البنود غير القانونية في عقود العمل الشخصية. نتمنى أن تفيديكم وترفع من وعي العمّال بحقوقهم.

### في هذا العدد:

#### • بنود غير قانونية في عقود العمل الشخصية



#### 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

www.al-maqdese.org

بريد الكتروني: info@al-maqdese.org

بريد الكتروني: legal@al-maqdese.org

## بنود غير قانونية في عقود العمل الشخصية

يلزم كثير من المشغلين العمال بالتوقيع على عقود عمل تشمل بنوداً مناقضة للقانون. ومن المهم معرفة أن بنوداً كهذه لا تلزم العامل حتى لو وقع على العقد. حيث يمكن لعقد العمل فقط أن يضيف إلى الحقوق التي يكفلها القانون للعامل. ولكنه لا يستطيع أن يلغي هذه الحقوق أو ينتقص منها. وبكلمات أخرى ليس هناك أي أساس قانوني لادعاءات بعض المشغلين بأن العامل لا يستطيع المطالبة بحقوقه القانونية بعد توقيعه على عقد عمل يسلبه هذه الحقوق.

أيضاً لا يمكن لعقد العمل أن يسلب العامل الحقوق المشمولة في اتفاقيات العمل الجماعية أو في أوامر التوسيع لهذه الاتفاقيات. واتفاقيات العمل الجماعية هي اتفاقيات بين منظمة مشغلين وبين منظمة عمال مثل الهستدروت. وهذه الاتفاقيات الجماعية التي تفضّل حقوق العامل وواجباته موجودة في مختلف المجالات كالحراسة والنظافة وحتى في شركات القوى العاملة وغيرها.

وتضمّن بعض الشركات في عقد العمل بنوداً غير قانوني ينص على أنه «متفق مع العامل أن اتفاقيات العمل الجماعية و/أو أوامر التوسيع لا تسري عليه». ومثل هذا البند غير سارٍ من ناحية قانونية. شأنه شأن أي بند غير قانوني آخر يجبر العامل على التنازل عن حقوقه. وهذا يعني أنه بإمكان العامل المطالبة بحقوقه المستحقة وفقاً للقانون أو وفقاً لاتفاقية العمل الجماعية. حتى بعد أن يكون قد وقع على تنازله عن هذه الحقوق.

وبعض العقود التي تنص على منع العامل من التوجه للمحكمة للادعاء على المشغل بخرق حقوقه. هي عقود غير قانونية. فالتوجه إلى القضاء هو حق أساسي لكل إنسان. ولذلك فإن بنوداً كهذه في عقد العمل باطل من أساسه.

كما أن الحق في التنظيم عن طريق إقامة لجنة عمّال. هو أيضاً حق أساسي لكل عامل. ووفقاً لذلك فإن أي بند ينص على منع العامل من عرض قسيمة راتبه على عامل آخر أو شخص آخر أو الكشف عن شروط عمله. هو بند غير قانوني. لأن معناه الفعلي هو منع التنظيم.

وعادة تكون البنود غير القانونية محصورة في المواضيع التالية:

### ١ - غرامات ودفع مقابل ضرر

وتشمل كثيراً من عقود العمل "تسعيرة غرامات" على الانتهاكات التأديبية. خاصة في شركات الحراسة والأمن. وقد قضت محاكم العمل أنه يمنع على المشغل تحديد غرامات في عقد العمل الشخصي. وحصرت ذلك فقط في إطار اتفاقية عمل جماعية موقعة من منظمة تمثّل العمال مثل الهستدروت مخوّلة بتحديد غرامات في إطار لائحة تعليمات تأديبية. وفي اتفاقية العمل الجماعية يرد تفصيل دقيق في الحالات التي يسمح فيها بفرض غرامة على العامل ومبالغ الغرامات وإجراء الاستماع الذي يمكن العامل من الاستئناف على الغرامة وغيرها. كما أن فرض الغرامات يجب أن يتم فقط وفقاً للمفصّل في اتفاقية العمل الجماعية. مع العلم أن اتفاقيات العمل الجماعية في فروع الحراسة والأمن لا يسمح بفرض غرامات على العمال.

وتشمل أحياناً الكثير من عقود العمل بنوداً يلزم العامل مسبقاً بالدفع مقابل كل ضرر يسببه في المستقبل. والموافقة الشاملة والمسبقة على الدفع مقابل أضرار مستقبلية هي غير قانونية. فالدفع قانوني فقط إذا قررت محكمة مختصة حجم الضرر ونسبته وأجبرت العامل على دفعه. أو إذا وقع العامل موافقة خطية على دفع مبلغ معين مقابل ضرر معين.

ويتضرر من ظاهرة الخصم مقابل النواقص والأضرار بصورة بالغة عمال محطات الوقود. الذين يتعرضون لخصومات غير قانونية بألاف الشواكل مقابل نواقص في الصندوق وهروب الزبائن وتزييف بطاقات الاعتماد وغيرها.

## ٢ - دفع مقابل تأهيل مهني

قررت محاكم العمل أن المشغّل الذي يستثمر في تأهيل مهني لعماله يمكنه إلزام العامل بالعمل لفترة محدّدة، وإذا لم يكمل العامل الفترة المحددة في عقد العمل، يُسمح للمشغّل بجباية مبلغ متفق عليه من العامل، محدد أيضا في عقد العمل.

لكن يجب أن تكون مدّة الفترة المطلوبة ومبلغ التعويض المالي معقولين، ما يعني تناسبهما مع فترة التأهيل وتكلفتها. وفي حالة مواجهة قضائية بين العامل للمشغّل، على المشغّل أن يُظهر فواتير تثبت تكلفة التأهيل للعامل، كما أن التعويض يجب أن يكون متدرجا، حيث قضت المحاكم أن العامل الذي يقترب من نهاية الفترة المطلوبة منه في عقد العمل، يدفع تعويضات أقل من عامل استقال بعد بدء العمل مباشرة.

وهناك شركات تُلزم العامل بدفع مبلغ ٢٠٠٠ ش.ج مقابل تأهيله إذا انتهى تشغيله لأي سبب من الأسباب، وهذا بند غير قانوني، ولا يُلزم العامل حتى لو قام بالتوقيع عليه، كما أن بعض شركات الحراسة قامت بتوقيع موظفيها على التزام بدفع ٨٠٠٠ ش.ج مقابل دورة تأهيل تستمر ١٠ أيام فقط، وفي حال ترك العامل العمل في الأشهر الثلاثة الأولى يُلزم بدفع ٨٠٠٠ ش.ج، والمبلغ ينخفض بقيمة ٢٠٠٠ ش.ج بعد كل ثلاثة أشهر تمضي يبقى العامل خلالها في العمل، وعقد كهذا يشكّل نموذجا لعقد عمل غير قانوني.

إذا انتهى التشغيل باستقالة لها ما يبررها، أو في أعقاب إقالة ليست بمسؤولية العامل، لا يحق للمشغّل الطلب من العامل تعويضًا عن تأهيله، وتكون الاستقالة مبرّرة عند تضرر حقوق العامل بسبب عدم الدفع أو المرض أو حادث أو تدهور في شروط العمل وما شابه أو عندما تكون الاستقالة في ظروف للعامل فيها الحق القانوني للاستقالة ولتلقى تعويضات الإقالة، ولا يسمح للمشغّل بجباية تعويض كامل عن فترة التأهيل من العامل.

## ٣ - الأقدمية في مكان العمل

ينص القانون على أن حقوق العامل تتراكم وفقا لفترة عمله لدى نفس المشغّل، أو في ذات مكان العمل في حالة تغيير المشغّل أيضا، ففي بعض الحالات عندما تؤول ملكية مكان العمل لمشغّل جديد بسبب خسارة مناقصة أو شراء المصنع وما شابه يقوم المشغّل الجديد بتوقيع العامل ذي الأقدمية على عقد عمل، يوافق فيه على اعتباره عاملاً جديداً، ومثل هذا البند لـ "تفسير" الأقدمية غير قانوني.

وبالرغم من أن المشغّل الجديد ليس ملزما بدفع ديون مالية سابقة للعامل من المشغّل السابق باستثناء تعويضات الإقالة، والتحويل لصندوق التقاعد والراتب، إلا أن كل الحقوق الاجتماعية للعامل تتراكم وفقا لأقدميته في ذات مكان العمل، لذلك تُحدد الأقدمية الكاملة ليس فقط مبلغ تعويضات الإقالة، بل أيضا مخصصات العطلة السنوية، ومخصصات الأعياد، ومخصصات النفاهة وغيرها.

## ٤ - ساعات عمل إضافية

لا يسمح القانون للمشغّل أن يضمّن الراتب الشهري دفعات مقابل ساعات عمل إضافية، أو إضافة مقابل عمل ساعات يوم السبت، لذا فإن أي بند في عقد العمل الذي يحدد أن الساعات الإضافية مشمولة في الراتب هو غير قانوني، فالوظيفة الكاملة محددة بـ ٤٣ ساعة عمل أسبوعية، حيث كل ساعة عمل فوق الـ ٨ ساعات في أسبوع العمل المكون من ستة أيام أو ٨,٦ ساعات في أسبوع عمل من خمسة أيام تعتبر ساعة عمل إضافية، وعلى المشغّل أن يدفع أجر إضافي مقابلها، بالإضافة للتسعيرة العادية، باستثناء العمال العاملين في وظائف إدارية، أو أعمال تتطلب قدرا من الثقة الشخصية أو في وظيفة لا تتيح إشراقاً على عدد ساعات العمل.

ويمكن لاتفاقية العمل الجماعية أن تُحدد شروطاً أخرى لدفع الساعات الإضافية، لكن لا يسمح للمشغّل أن يقوم بذلك من تلقاء نفسه، وإنما بموافقة "الهستدروت"، كذلك لا يمكن التحديد في اتفاقية العمل أن الراتب يشمل مخصصات العطل.

## ٥ - مكانة العامل كمقاول مستقل

يوجد بعض عقود العمل التي تكون في صورة عقد لتقديم خدمات لمن لا يقدم فاتورة ضريبة. وعقود كهذه تستخدم حتى من قبل بلدية تل أبيب مع المرافقات في سفريات التلاميذ. وهذه العقود تحدد بشكل غير قانوني أن العامل هو مقاول مستقل Freelancer". وهذا يعني أن العامل غير مستحق الدفع مقابل حقوق اجتماعية مثل تعويضات الإقالة والعطل السنوية ومخصصات نقاهة ومخصصات بطالة وما شابه.

وهنا يجب البحث في إذا ما كان الإنسان معرفاً كعامل أو كمقاول مستقل. وهذه قضية قضائية تُبحث وفقاً لمجموعة من الاختبارات المنصوص عليها في القوانين. ما يعني أن المشغل لا يستطيع أن يحدد بنفسه مكانة العامل. حيث يتم البحث في الأسئلة الآتية:

- هل العامل صاحب عمل مستقل ولديه زبائن آخريين؟ (حيث تكون الحالة هنا أشبه بعلاقة بين مقاول وطالب خدمات)
- هل كان هناك إشراف على عمل العامل كما هو متبع في علاقات العمل، أم كان سيّد نفسه؟
- هل استُصدرت له قسائم راتب (علاقة بين عامل ومشغل) أم تم إعطاء فواتير بواسطة العامل (علاقة بين مقاول وطالب خدمات)؟
- من دفع ضريبة الدخل، والتأمين الوطني؟ إذا كان العامل قد دفعها، فهنا تكون علاقة بين مقاول وطالب خدمات.
- هل اندمج العامل في المصنع (علاقة بين عامل ومشغل) أو قدّم خدمات خارجية لعمل المصنع؟
- هل اختار انسان بعلمه وبرغبته العمل كمقاول مستقل مقابل راتب أعلى؟ وهنا لا يستطيع العامل بعد ذلك المطالبة بحقوقه الاجتماعية. الا في ظل قرار محكمة يغيّر مكانة العامل من مقاول مستقل إلى أجير. بحيث يجبر المشغل على إعطائه حقوقه الاجتماعية. لكن على العامل أن يعيد للمشغل الفرق بين الراتب الذي تلقاه وبين معاش الأجير في نفس العمل.

## ٦ - العمل في مكان عمل منافس

يقوم بعض المشغلين بتضمين عقد العمل بندا يمنع العامل من فتح مصلحة منافسة أو العمل عند مشغل منافس. خلال فترة محددة و/ أو على مسافة جغرافية محددة، وهذا أمر إشكالي في الغالب وأحياناً غير قانوني، لأنه يضر بحرية العامل في العمل.

ومع ذلك، فهناك حالات يكون تقييداً كهذا فيها أمراً شرعياً، مثلاً في حالة حماية سر تجاري أو تخوف من استعمال قاعدة بيانات زبائن الشركة وما شابه. ووفقاً لذلك تكون هذه التقييدات قانونية على أن تتم بالحد الأدنى والمتوازن والأكثر تناسقاً. فكلما كانت التقييدات شاملة أكثر وطويلة الأمد أكثر وتسري على عاملين "عامّين" في وظائف ليست متقدمة كانت أكثر إشكالية، وإذا كان الحديث عن تقييدات ليست متناسقة ومعقولة فإن العامل الذي يخل ببند كهذا رغم توقيعه عليه لا يعتبر مخالفاً للقانون.



هذا المشروع يتمويل 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