



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

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل والمستوطنات الإسرائيلية العدد الخامس عشر نيسان ٢٠١٢



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 بأكبر شريحة في المجتمع الفلسطيني ألا وهي شريحة العمال. عملت الدائرة القانونية للمقدسي ضمن مشروع الحد من انتهاكات حقوق العمال في سوق العمل الإسرائيلية على اصدار هذه النشرة التي تتناول نسبة تعويضات الإقالة، ومكافأة نهاية الخدمة، والتبليغ المسبق، والإجازات السنوية، ومخصصات النقاهاة ومصروفات السفر.

في هذا العدد:

• حالات الإقالة التي تستوجب التعويض



فرع الرام

الشارع الرئيسي، عمارة الجولاني ، ط ١
هاتف: ٠١١٦ / ٢٣٤ - ٢٣٤٧٠٧٧
فاكس: ٢٣٤٩١٤٩

المكتب الرئيسي: القدس، وادي الجواز

شارع المقدسي ٥٩، ص.ب: ٢٠٧٣٥
هاتف: ٦٢٧٨٩٩٧ / ٦٢٨٥٩١٨
الرقم المجاني: ٧١٧-٧٠٩-١٧٠٠٠
فاكس: ٦٢٨٩٢٨٤

www.al-maqdese.org

بريد الكتروني: info@al-maqdese.org

بريد الكتروني: legal@al-maqdese.org

نسبة تعويضات الإقالة

إن مبلغ التعويضات للعامل يحسب على أساس أجر الشهر الأخير مضروباً بعدد سنوات 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. (أجرة العمل المأخوذة بالحسبان هي 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.

كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة

- فيما يتعلق بالعامل الذي يعمل براتب شهري: راتب شهر عن كل سنة.
- العامل بأجر (ليس براتب شهري): أجر أسبوعين عن كل سنة.
- العامل الموسمي: جزء من السنة يستحق المكافأة حتى لو أن فترة عمله لم تكمل السنة.
- موعد دفعها هو اليوم الأبعد من المواعيد التالية:
- يوم توقف علاقة العامل مع صاحب العمل.
- الموعد المقرر للدفع حسب الاتفاقية.
- في حال لم يتم دفع التعويضات خلال ١٥ يوماً من موعد الدفع فيعتبر ذلك تأخيراً في الدفع.

قانون تبليغ مسبق بالإقالة / الاستقالة لعام ٢٠٠١

إن حق التبليغ المسبق (الإشعار) بالإقالة أو الاستقالة ينص عليه القانون والاتفاقيات الجماعية في كل الفروع التشغيلية وهدفه إعطاء العامل فرصة للبحث عن عمل آخر.



الإشعار بالإقالة وإنهاء الخدمات

أولاً: العامل براتب شهري:

- خلال الشهور الستة الأولى: يوم عن كل شهر.
- بداية من الشهر السابع وحتى نهاية السنة الأولى: ستة أيام إضافة إلى يومين ونصف عن كل شهر إضافي.
- إذا عمل العامل مدة أكثر من سنة فإن فترة التبليغ المسبق تكون شهر كامل (٣٠ يوم).

ثانياً: العامل بأجر يومي وليس براتب شهري:

- خلال السنة الأولى: يوم عن كل شهر.
 - خلال السنة الثانية: ١٤ يوم إضافة إلى يوم عن كل شهرين خلال سنة العمل هذه.
 - خلال السنة الثالثة: ٢١ يوم إضافة إلى يوم عن كل شهرين خلال سنة العمل هذه.
 - بعد السنة الثالثة: شهر.
- إن مدة الإشعار (التبليغ المسبق) هي حق للعامل والمُشغل على حد سواء. فإذا أُقيل العامل من عمله من غير أن يعطى إشعاراً بذلك حسب ما ذكر أعلاه. يحق له مطالبة صاحب العمل بأجرة أيام فترة الإشعار أو جزء منها كما فُصل أعلاه. كذلك الأمر بالنسبة للمُشغل فإذا استقال العامل من غير أن يعطى للمُشغل إشعاراً بذلك. يحق للمُشغل أن يخصم أجر هذه الأيام من أجرته الجارية.

قانون الإجازة السنوية

ينص قانون الإجازة السنوية على منح العامل حق الخروج لإجازة مدفوعة الأجر مقابل كل سنة عمل. أما مدتها فهي كما هو مفصل في الجدول أدناه:

عدد أيام العمل الأسبوعية		سنوات الأقدمية
٥ أيام عمل	٦ أيام عمل	
١١	١٤	١-٤ سنوات
١٢	١٦	٥ سنوات
١٤	١٨	٦ سنوات
١٦	٢١	٧ سنوات
تصل إلى ٢١	تصل إلى ٢٨	٨ سنوات وما فوق

ملاحظات:

- من عمل أقل من سنة يحق له إجازة يوم لكل شهر عمل.
- الأرقام المفصلة في الجدول أعلاه صحيحة لمن عمل بوظيفة كاملة.
- معظم القطاعات التشغيلية تدفع مقابل بدل الإجازات للعمال الفلسطينيين في مكتب العمل/دائرة المدفوعات، ولكن بقيمة الحد الأدنى (١٢ يوم لكل سنة)، دون الأخذ بالحسبان مسألة أقدمية مدة العمل.
- بناء على ذلك يحق للعامل مطالبة صاحب العمل مباشرة استكمال أيام إجازته حسب الأقدمية وفق الجدول المبين أعلاه.
- إن مدة التقادم الزمني للمطالبة ببدل أيام الإجازة هي ٣ سنوات من يوم انتهاء العمل.
- إن الجدول أعلاه يحدد أيام الإجازة السنوية كحد أدنى حسب القانون ويمكن أن يزيد عدد الأيام طبقاً لاتفاقية العمل الجماعية في فرع العمل.
- موعد الخروج للإجازة السنوية ينسق مسبقاً (١٤ يوماً على الأقل) بين العامل والمُشغل، وتكون أيام الإجازة السنوية متواصلة ولا يمكن تجزئتها إلا بموافقة العامل بحيث يكون جزءاً منها ٧ أيام متواصلة على الأقل.
- إن العامل الذي يعمل في أيام إجازته في عمل آخر ويتقاضى أجراً عنه، لا يحق له مطالبة مُشغله ببدل الأجر بدل أيام الإجازة.
- لا يجوز جمع الإجازات، ولكن يحق للعامل وبالاتفاق مع صاحب العمل استغلال ٧ أيام على الأقل من الإجازة وإضافة ما تبقى إلى الإجازة المستحقة له في السنتين المقبلتين.

أيام لا تعتبر من ضمن الإجازات:

- أيام العطل والأعياد سواء حسب القانون أو الاتفاق، وكذلك يوم العطلة الأسبوعية.
- أيام إجازة الولادة.
- الأيام التي لا يستطيع فيها العامل القيام بعمله بسبب الحادث أو المرض.
- أيام الإضراب.
- فترة الإشعار بترك العمل في حال عدم تجاوزها ١٤ يوماً.

إجازة غير مدفوعة

الإجازة غير مدفوعة الأجر هي إجازة لفترة زمنية محددة أو غير محددة والتي يتم الاتفاق عليها بين العامل والمُتَشغَل. وفي خلال هذه الفترة تكون علاقة العمل في مفهومها القانوني مجمدة. أي أن العامل لا يتقاضى أجراً أو أي حقوق اجتماعية، كإجازة سنوية، ونقاهة، ومقتطعات لدائرة المدفوعات، وكذلك لا تُشمل في فترة العمل من أجل حسابان تعويضات الفصل من العمل أو أقدميه فترة عمل العامل من أجل حسابان حقوقه. ومن الجدير بالذكر أن فترة الإجازة غير مدفوعة الأجر رغم أنها لا تحسب فترة عمل إلا أنها لا تفصل تواصل حقوق العامل بين الفترة السابقة لها والفترة التي تليها.

مخصصات النقاهة

وفقاً لاتفاقية جماعية عامة يترتب على المُتَشغَلين في جميع الفروع التشغيلية دفع مخصصات نقاهة بقيمة ٣٥١ شيكل لكل يوم حتى يوم ٢٠١٠/٠٧/٠١ (اعتباراً من ٢٠١١/٠٧/٠١ من الممكن أن تصل إلى ٣٦٥) في القطاع الخاص، وذلك حسب الجدول المبين أدناه:

سنوات الأقدمية	عدد أيام النقاهة المستحقة
سنة	٥ أيام
٣-٢	٦ أيام
١٠-٤	٧ أيام
١٥-١١	٨ أيام
١٩-١٦	٩ أيام
٢٠ وما فوق	١٠ أيام

- يستحق العامل مخصصات نقاهة بشرط إنهاء سنة عمل أولى في مكان عمله.
- إن العامل في وظيفة جزئية تدفع له مخصصات نقاهة بشكل نسبي حسب جزء الوظيفة.
- يستحق العامل مخصصات النقاهة بعد إنهاء علاقة العمل وذلك لفترة السنتين الأخيرتين لعمله، ويحق له المطالبة بها خلال سبع سنوات من استحقاقها وذلك طبقاً لقانون التقادم الزمني.
- يتقاضى العمال الفلسطينيون في جميع الفروع التشغيلية مخصصات النقاهة من مُشغليهم مباشرة، حيث أنه لا يُقتطع أي مبلغ لمكتب العمل بدل مخصصات النقاهة.



الأعياد

- يحق للعامل الاحتفال بأعياده والغياب عن عمله في أيام أعياده المعترف بها وتقاضي أجره كاملا عن هذه الأعياد.
- يحق للعامل الحصول على أجر مقابل أيام الأعياد. شريطة أن لا يكون قد تغيب (دون موافقة المشغل) في اليوم الذي سبق يوم العيد وفي اليوم الذي يليه.
- يحق للعاملين التغيب عن عملهم في أيام العيد المدرجة في ديانتهم. بصرف النظر عن ديانة أغلبية العاملين في موقع العمل.
- العاملون الذين يلزمون بالعمل خلال يوم الراحة الأسبوعي أو في الأعياد. يحق لهم الحصول على زيادة في الأجر تصل إلى ٥٠٪ على الأقل من أجرهم العادي مقابل كل ساعة عمل. إضافة إلى يوم راحة بديل.
- مقابل الساعات الإضافية في يوم الراحة أو الأعياد. يحق للعامل الحصول على ١٧٥٪ من أجر عمله العادي مقابل أول ساعتين. و ٢٠٠٪ من أجره العادي مقابل كل ساعة بعدها.
- إن العامل الفلسطيني الذي يتقاضى أجرا عن أعياده التي يتغيب عنها لا يحق له مطالبة مُشغله الإسرائيلي بأجر عن الأعياد اليهودية التي لا يعمل خلالها.
- تفصيل الأعياد (للمسلمين) هو: (عيد الفطر ثلاثة أيام. وعيد الأضحى أربعة أيام. ويوم رأس السنة الهجرية. والمولد النبوي الشريف - المجموع ٩ أيام).
- تفاصيل الأعياد (لنصارى) هو: عيد الميلاد يومين. ورأس السنة يوم. ويوم الوحي يوم واحد. ويوم الجمعة قبل عيد الفصح يوم واحد. وعيد الفصح يوم واحد. وعيد الأسابيع يوم واحد.

مصروفات السفر

- إن مساهمة صاحب العمل في مصروفات السفر (من وإلى العمل) منصوص عليها في اتفاقية جماعية عامة. وتنطبق على جميع القطاعات التشغيلية.
- إن إعادة مصروفات السفر من وإلى العمل حددت بموجب الاتفاقية الجماعية حتى مبلغ ٢١,١٤ شيكل لليوم (وفقا لآخر تعديل) إعادة مصروفات السفر لا تدفع لمن يُنقل إلى العمل على حساب صاحب العمل أو من قبله.
- إن العامل الذي يتغيب عن العمل لا يحق له المطالبة بمصروفات السفر عن اليوم الذي تغيب فيه.
- في بعض الحالات يجري الاتفاق بين العامل والمُشغل على أن الأجر يشمل مصروفات السفر.
- في حالة عدم تلقي العامل مصروفات السفر التي يستحقها. يحق للعامل مطالبة المُشغل دفع مصروفات السفر عن فترة لا تتجاوز ٧ سنوات من تقديم الدعوى بسبب التقادم الزمني.
- يفرض القانون على المُشغلين تسجيل مصروفات السفر في قسائم الرواتب وقيمتها. وعدم تسجيلها بشكل بيّنة لصالح العامل وإثبات على عدم دفعها.
- إن مصروفات السفر لا تدفع في أي حال من الأحوال عن طرق مكتب العمل/دائرة المدفوعات.



المقدسي للتنمية المجتمعية
Al-Maqdese for Society Development (MSD)



حقوق الإنسان أولاً ©

أخي العامل ... أختي العاملة ...

لديك حقوق وفقاً للقانون .. طالب فيها .. حصلها .. لا تتنازل عنها

الحد الأدنى للأجور

الحقوق الأساسية

التعويضات

الضريبة السلبية

وقضايا حقوقية أخرى ذات صلة

1700-709-717

اتصلوا بنا على الرقم المجاني

www.al-maqdese.org

لتلقي المساعدة والمشورة القانونية والفنية



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

حقوق الإنسان أولاً
Human Rights at First