



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

حقوق العمال في التعويض. الإفلاس. تبديل المشغلين والإقالة

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل الإسرائيلي والمستوطنات **العدد الأول ، تموز 2012**

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 يعطي للعامل حق بالمطالبة بتعويضه عن المشغل الأول. لأن المشغل الجديد يلتزم ومواصلة 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 ومواصلة حقوقه ودفع التعويض عن المشغل الأول. يعفى المشغل الأول من دفع تعويضات الفصل من العمل.

تأمين حقوق العمل في حالة إفلاس/حل الشركة

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

في هذه الظروف. يعطي 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 المالية 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 72000 شيكل حدده القانون. ويجري تعديل هذا المبلغ سنوياً.

يذكر هنا. أن رسوم المحكمة المركزية لإصدار أمر حل الشركة هي رسوم باهظة تقارب (5000 شيكل). ولذلك يفضل أن تقدم الدعوى من قبل مجموعة عمال بشكل جماعي. من أجل تقاسم التكلفة العالية. وكذلك عليهم التحلي بالصبر بسبب المدة الزمنية التي تطول نسبياً من يوم تقديم الطلب بأمر حل الشركة وحتى تقاضيهم حقوقهم.

هناك إمكانية أخرى حيث يمكن للعامل أن يتوجه إلى مؤسسة المقدسي - العيادة القانونية "لتلقي المساعدة والمحورة 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 كاملاً من صاحب العمل عن فترة عمله. ومن أهم هذه الحالات:

1. 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. و طبقاً لقرارات محاكم العمل فمثلاً:
 - تقليص أيام العمل بشكل جذري وذلك على مدار فترة غير محددة. يحسب تردى في ظروف العمل.
 - توزيع عمل مميز أو غير مساوي بين العمال.
 - تخفيض درجة العامل مثلاً من مهنول 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 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 المُشغل لمكتب العمل/ دائرة المدفوعات بالنسبة لعدد الأيام التي يشغلها العامل أو فترات عمله أو قيمة أجره. يمكن اعتبارها تردى في ظروف 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 المتهتميل من عمله عقب التردى في ظروف العمل يجب عليه وفقاً للقانون إبلاغ مُشغله بالتردى الحاصل بظروف عمله. وذلك من أجل إتاحة لمُشغله لتحسين الظروف المتردية إذا أمكن ذلك.
2. الاستقالة من العمل بسبب وضع صحي أو حالة مرضية للعامل أو احد أفراد أسرته (زوجته. أولاده. والده. أحفاده أو جده) . والتي عقباها 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 بالتعويض
3. 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 المُشغل عن نيته بالاستقالة بسبب الحالة المرضية وذلك بسبب إعطاء المُشغل فرصة لتشغيله في عمل يتوافق مع حالته الصحية.
4. إيقاف العمل بسبب الوفاة (وفاة العامل أو صاحب العمل) أو إفلاس صاحب العمل وكذلك في حالة حل الشركة.
5. استقالة والد/والدة بعد الولادة أو التبنّي بهدف العناية بالطفل.
6. انتهاء فترة عقد العمل وصاحب العمل لم يعرب عن نيته بتجديده أو ببيادر لتجديده.
7. استقالة عامل/عاملة بسبب وصوله إلى سن التقاعد.
8. استقالة بسبب الزواج ونقل مكان السكن الى بلدة الزوج /الزوجة. على ان لا تقل المسافة عن 40 كم
9. استقالة بسبب نقل مكان العمل لمكان آخر يبعد عن المكان الحالي مسافة لا تقل عن 40 كم