



# الخصومات غير القانونية من الراتب

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

هوف نلقى الضوء على الخصومات غير القانونية وفقا لقانون العمل الإسرائيلي. والتي يقوم بها عدد كبير من المشغلين الإسرائيليين ضد العمال الفلسطينيين. والتي يمكن تلخيصها بما يلي:

## الخصم لم يصادق عليه بشكل قانوني و/أو باتفاقية عمل جماعية

حدد القانون الخصومات المسموح بها في قسيمة الراتب وذلك وفقا لقانون حماية الأجر والتي تتلخص في كل من : ضريبة الدخل التأمين الوطني. تأمين صحي. دفعات لصندوق التقاعد. ولصندوق التوفير. رهوم العضوية لنقابة العمال

## عدم الموافقة على الخصم خطياً

لا يمكن للمشغل القيام بخصم مبلغ من الراتب ما لم يوافق العامل وبشكل خطي على الخصم. حيث يستطيع العمال الموافقة وبشكل خطي على إعطاء تبرع شهري ثابت لجسم ما. ومثال ذلك خصم ثابت عن الوجبات التي يتلقوها العمال دخل العمل.

## عدم وجود اتفاقية جماعية لفرض خصومات تأديبية

لا يجوز للمشغل خصم غرامة مالية من العامل عن مخالفة تأديبية بأي حال من الأحوال والأ فقط عند وجود اتفاقية جماعية تتيح له خصم ذلك. إما بخصوص العاملين بالقطاع الخاص: لا يمكن فرض غرامات على مخالفتات تأديبية في عقود العمل الجماعية. حيث يقع على المشغل الذي يدعي أنه قام بخصم على مخالفة تأديبية إثبات وجود اتفاقية عمل جماعية تتيح له فرض غرامات كهذه. وأنة التزم بالشروط المفصلة في الاتفاقية لفرض تلك الغرامات.

## الخصم ليس ديناً مثبتاً ومقراً

المقصود بها دين أي لا جدال عليه سواء بوجود الدين أو بمبلغه. ومثال ذلك دين مثبت ومقر ومتفق عليه ( قرض أو سلفه تلقاها العامل من المشغل وصادق عليها بتوقيع). في القرارات القضائية **كم كبير من الأمثلة على ديون ليست مثبتة ومقرّة- وهي وفقاً لذلك ممنوعة. نستعرض هنا بعض الأمثلة:**

**أضرار حوادث الطرق:** تم خصم 1700 شيكل من هائق عمل حادث طرق في إطار عمله. وقد حددت محكمة العمل أن الخصم غير قانوني نظراً لأنه لم تُعط للمائق فرصة مناهبة لرض ادعاءاته و/أو رأيه و/أو أدلته بخصوص الضرر الذي تسبب به

**"رهوم استخدام" هاتف أو أجهزة أخرى في العمل:** لا يمكن للمشغل الذي يعطي عاملاً جهاز هاتف أن يخصم "رهوم استخدام" الهاتف من أجر العامل. إعطاء هاتف- تعني أن العامل يحتاج إلى الهاتف لضرورات عمله. والمذكور أعلاه يصري أيضاً على أجهزة أخرى أعطيت للعامل في إطار العمل. مثلاً GPS (جهاز تحديد الاتجاهات الإلكتروني)

**خدمات أعطيت لكن لم تثبت تكلفتها أو موافقة العامل على الخصم مقابلها:** مثلاً. تقرر أن خصم 100 ش.ج من راتب العامل نظراً لعدم وصوله إلى سفريه العمل المنظمة ليس قانونياً. سواء على ضوء تكلفة السفريّة مقابل مبلغ الخصم

**خصم " هدية للأعياد ". "لجنة العمال":**

من المتبع في أماكن عمل معينة خصم مبلغ شهري ثابت من راتب العمال. بين 10-20 شيقل شهرياً. مخصصة على ما يبدو لهدايا للأعياد. وقد تحدد أن الخصم غير قانوني في عدد من قرارات المحكمة

**أخطاء/ نواقص في الصندوق:**

لا يمكن خصم مبالغ ما من راتب العامل مقابل أخطاء ارتكبها في إطار العمل. حتى لو تم أخذ توقيع العامل مسبقاً على الموافقة لمثل هذه الخصومات. مثلاً، تقرر أن خصم 660 شيكل من راتب عامل في محطلة وقود بسبب تعبئة زيت خاطئة. ليس قانونياً. رغم أن المشغل أظهر موافقة العامل على مثل هذا الخصم في اتفاقية العمل.

**تعويض متفق عليه على مغادرة مبكرة أو إرجاع مصروفات التأهيل:**

خصم شائع جداً. يفرض على عامل يستقيل قبل الفترة المحددة سلفاً في اتفاقية العمل. هذا الخصم غير قانوني. إلا إذا كان واحداً من الحالات التالية:

- ♦ إذا كان مفروضاً على العامل دون أن يعطى له أي تأهيل كان مع بداية مزاولته العمل.
- ♦ أعطي العامل تأهيلاً في بداية العمل. لكن لا توجد علاقة بين مبلغ التعويض وتكلفة التأهيل. على المشغل إثبات تكلفة التأهيل بواسطة وصولات أو فواتير.
- ♦ العامل الذي يقال أو يستقيل في ظروف تؤهله للحصول على تعويضات الفصل من العمل أو بسبب خرق اتفاقية العمل. لا يتكلف التعويض المتفق عليه أو بإرجاع مصروفات التأهيل. مثلاً: عامل استقال من عمله بسبب عدم التزام المشغل بشروط العمل التي وعده بها. عامل استقال لأسباب صحية. وغيرها.
- ♦ لا يمكن إلزام عامل بفترة عمل غير معقولة. قياساً لطبيعة العمل. لمجال العمل والتأهيل الذي تلقاه. مثلاً: عامل حراسة تلقى تأهيلاً لعدة أيام. لا يمكن إلزامه بدفع غرامة إذا غادر عمله قبل مرور سنتين

**ما الذي يجب أن يتوفر في قسيمة الراتب :**

قسيمة الراتب هي وثيقة ضروري ذو أهمية كبيرة للعامل/العاملة. أولاً لأنها تثبت بأن العامل/ة عمل لدى هذا المشغل أو ذاك خلال طول فترة المدة التي عمل بها. وتتيح للعامل/ة معرفة إذا ما كانت جميع حقوقه دفعت له. وبينها مصروفات المصريات. ومخصصات النقاهاة. وهل حصبت ودفعت له أيام العطل. وهل تطابق ساعات عمله الفعلية الراتب مقابلها. كذلك. لقسيمة الراتب أهمية كبيرة بالنسبة لحقوق العامل/ة من مؤهمة التامين الوطني. وبحال غياب قسيمة الراتب يصعب على العامل/ة تحصيل حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية والميزات من مؤهمة التامين الوطني وعلى سبيل المثال عامل/ة أصيب في حادثه عمل. عاملة بعد الولادة. أو عامل/ة تعرض للفصل ويستحق مخصصات البطالة الخ. وعليه لا تتنازل أخي العامل أختي العاملة عن قسيمة الراتب الشهرية واحتفظ بنسخها منها بمكان امن. حيث ان في العديد من الحالات يتملك المشغل من تسليم العامل/ة قسيمة الراتب تحت ذرائع وحجج لا معناها لها من الناحية القانونية.

ومن واجب المشغل إعطاء العامل قسيمة راتب وفقاً للمادة للمحدد في بند 24 من قانون حماية الأجر. الذي يلزم كل مشغل. بإدارة "دفتر أجر" وإعطاء العامل قسيمة راتب. حتى اليوم التاسع من كل شهر. وقد تم تعديل قانون حماية مؤخرًا. وشمل التعديل تحديد تفاصيل عينية يجب أن تتضمنها قسيمة الراتب.

وفي ضوء تعديل القانون (الذي دخل حيز التنفيذ منذ شباط 2009). المشغل الذي يخل بوجود إعطاء قسيمة راتب للعامل. أو يعطيه قسيمة راتب لا تشمل كل التفاصيل الواردة في القانون- يرتكب مخالفة جنائية.

كذلك. يمكن للعامل الذي لم يتلق قسيمة راتب الحصول على 5000 شيكل مقابل كل قسيمة لم يستلمها وذلك بواسطة دعوى مدنية من خلال محكمة العمل.

**فيما يلي التفاصيل التي يجب على المشغل أن يظهرها في قسيمة الراتب :**

<b>هوية العامل:</b>	اسم العائلة، الاسم الشخصي، ورقم الهوية، رقم حساب البنك
<b>تفاصيل المشغل:</b>	اسم المشغل، رقم هوية المشغل أو رقم تسجيل الشركة، وعنوان ومكان العمل أو مكتب المشغل.
<b>التقديمية:</b>	(أ) تاريخ بدء التشغيل، وعدد اشهر العمل، والدرجة والتدرج الوظيفي . (ب) الأقدمية التراكمية في نفس مكان العمل- في حالة تبدل المشغلين.
<b>طبيعة الوظيفة:</b>	في حالة عامل شهري: حجم الوظيفة.
<b>ساعات العمل:</b>	في حالة عامل وفق ساعات/ عامل يومي/ عامل مقاوله: الأساس الذي يتم دفع الراتب وفقه.
<b>حقوق متعلقة:</b>	الفترة الزمنية التي يدفع المعاش عنها، تفصيل أيام العمل وساعات العمل الفعلية عن الفترة التي يتم الدفع عنها وتعرفة ساعة العمل . في حال كان قانون ساعات العمل والراحة لا يسري على العامل، يجب الإشارة لذلك بوضوح في قسيمة الراتب.
<b>الراتب:</b>	أيام العطل السنوية، وفائض أيام العطل، أيام المرض التي تم استغلالها وفائض أيام المرضيات المتبقية للعامل . أجرة الماعة، الأجرة الشهرية العادية، إضافات على الراتب مثل مقابل ساعات إضافية، مخصصات نقاهة، مخصصات عطلة وما شابه ( يجب ذكر نوع الدفعات، عدد وحدات الدفع ومبلغ الدفع النهائي)، مجموع الراتب الملزم بالضريبة، فروقات أجور- يجب الإشارة للفترة التي تمنح الفروقات عنها.
<b>خصومات من الأجر:</b>	يجب تفصيل: خصومات ضريبة الدخل، خصومات التأمين الوطني، خصومات التأمين الصحي، خصومات صندوق التوفير، الذي يجب تفصيله حسب الصندوق الذي تخصص الخصومات له بالإضافة لمبلغها، كل خصم آخر، يجب تفصيله وفقاً لنوع الخصم والمبلغ المخصوم.
<b>طريقة الدفع:</b>	يجب ذكر طريقة دفع الراتب، بخصوص راتب يدفع بصورة غير مباشرة، وفقاً لتعليمات البند 6 من القانون، يجب ذكر الجهة التي يدفع الراتب بواسطتها، وفي حال كان الدفع يتم عبر حساب بنكي- ما عدا شركة البريد- يجب ذكر رقم الحساب وتفاصيل البنك.
<b>الحد الأدنى للأجر:</b>	يجب ذكر أجره الحد الأدنى الشهرية، وأجرة الحد الأدنى لساعة العمل في قسيمة الراتب، وفقاً لقانون الحد الأدنى للأجور، 1987- والمعلنة لفترة الدفع، أما بخصوص عامل لم يبلغ سن 18 عاماً فيجب ذكر الحد الأدنى للراتب في قسيمة الراتب حسب ما هو محدد في البند 16 للقانون المذكور، ووفقاً لجيل العامل.