



بنود غير القانونية في عقود العمل الشخصية

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل الإسرائيلي والمستوطنات العدد الثالث ، أيلول 2012

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 يملبه هذه الحقوق.

أيضاً لا يمكن لعقد العمل أن يملب 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 تفصل حقوق العامل وواجباته موجودة في مختلف المجالات كالحراسة والنظافة وحتى في شركات القوى العاملة وغيرها.

وتضمن بعض الشركات في عقد العمل بنوداً غير قانونية ينص على أنه "متفق مع العامل أن اتفاقيات العمل الجماعية و/أو أوامر التوسيع لا تسري عليه". ومثل هذا البند غير سار 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 لادعاء 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 عمال. هو أيضاً حق أساسي لكل عامل. ووفقاً لذلك فإن أي بند ينص على منع العامل من عرض قهصمة راتبه على عامل آخر أو شخص آخر أو الكشف عن شروط عمله. هو بند غير قانوني. لأن معناه الفعلي هو منع التنظيم.

و عادة تكون البنود غير القانونية محصورة في المواضيع التالية:

1. الغرامات والدفع مقابل ضرر.
2. الدفع مقابل تأهيل مهني/ فترة تجريبية.
3. الأقدمية في العمل.
4. ساعات العمل الإضافية.
5. مكانة العامل كمقابل مهنتل "Freelancer".
6. العمل في مكان عمل مناس.

غرامات ودفع مقابل ضرر

تشمل كثير من عقود العمل "تعميرة غرامات" على الانتهاكات التأديبية. خاصة في شركات الحراسة والأمن. وقد قضت محاكم العمل أنه يمنع على المشغل تحديد غرامات في عقد العمل الشخصي. وحضرت ذلك فقط في اطار اتفاقية عمل جماعية موقعة من منظمة تمثل العمال مثل المهتمدروت مخولة 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 للمفصل 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 بنداً يلزم العامل مسبقاً بالدفع مقابل كل ضرر يصبه 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 بالآلاف الشواكل مقابل نواقص في الصندوق وهروب الزبائن وتزييف بطاقات الاعتماد وغيرها.

دفع مقابل تأهيل مهني

قررت محاكم العمل أن المشغل الذي يمتثل في تأهيل مهني لعامل يمكنه إلزام العامل بالعمل لفترة محددة. وإذا لم يكمل العامل الفترة المحددة في عقد العمل. يسمح للمشغل جباية مبلغ متفق عليه من العامل. محدد أيضاً في عقد العمل.

لكن يجب أن تكون مدة الفترة المطلوبة و مبلغ التعويض المالي معقولين. ما يعني تناسبهما مع فترة التأهيل وتكلفتها. وفي حالة مواجهة قضائية بين العامل للمشغل. على المشغل أن يظهر فواتير تثبت تكلفة التأهيل للعامل. كما أن التعويض يجب أن يكون متدرجاً. 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 تلزم العامل بدفع مبلغ 2000 ش.ج مقابل تأهيله إذا انتهى تشغيله لأي سبب من الأسباب. وهذا بند غير قانوني. ولا يلزم العامل حتى لو قام بالتوقيع عليه. كما أن بعض شركات الحراسة قامت بتوقيع موظفيها على التزام بدفع 8000 ش.ج مقابل دورة تأهيل تستمر 10 أيام فقط. وفي حال ترك العامل العمل في الأشهر الثلاثة الأولى يلزم بدفع 8000 ش.ج. والمبلغ ينخفض بقيمة 2000 ش.ج بعد كل ثلاثة أشهر تمضي يبقى العامل خلالها في العمل. وعقد كهذا يشكل نموذجاً لعقد عمل غير قانوني.

إذا انتهى التشغيل باستقالة لها ما يبررها. أو في أعقاب إقالة ليصت بمسؤولية العامل. لا يحق للمشغل الطلب من العامل تعويضاً عن تأهيله. وتكون الاستقالة مبررة 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 للمشغل جباية تعويض كامل عن فترة التأهيل من العامل.

الأقدمية في مكان العمل

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

وبالرغم من أن المشغل الجديد ليس ملزماً بدفع ديون مالية سابقة للعامل من المشغل السابق باهتثناء تعويضات الإقالة. والتحويل لصندوق التقاعد والراتب. إلا أن كل الحقوق الاجتماعية للعامل تتراكم وفقاً لأقدميته في ذات مكان العمل. لذلك تحدد الأقدمية الكاملة ليس فقط مبلغ تعويضات الإقالة، بل أيضاً مخصصات العطلة السنوية. ومخصصات الأعياد. ومخصصات النقاهة وغيرها.

ساعات عمل إضافية

لا يسمح القانون للمشغل 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 43 ساعة عمل أسبوعية. حيث كل ساعة عمل فوق الـ 8 ساعات في أسبوع العمل المكون من ستة أيام أو 8.6 ساعات في أسبوع عمل من خمسة أيام تعتبر ساعة عمل إضافية. وعلى المشغل أن يدفع أجر إضافي مقابلها. بالإضافة للتسوية العادية. باهتثناء العمال العاملين في وظائف إدارية. أو أعمال تتطلب قدراً من الثقة الشخصية أو في وظيفة لا تتيح إشرافاً على عدد ساعات العمل.

ويمكن لاتفاقية العمل الجماعية أن تحدد شروطاً أخرى لدفع الساعات الإضافية. لكن لا يسمح للمشغل أن يقوم بذلك من تلقاء نفسه. وإنما بموافقة الهيئات. كذلك لا يمكن التحديد في اتفاقية العمل أن الراتب يشمل مخصصات العطلة.

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 والعطلة السنوية ومخصصات نقاهة ومخصصات بطالة وما شابه.

وهنا يجب البحث في إذا ما كان الإنمان معرّفاً كعامل أو كمقاول مستقل. وهذه قضية قضائية تبحث 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 آخرون (حيث تكون الحالة هنا أشبه بعلاقة بين مقاول وطلب خدمات)
- هل كان هناك إشراف على عمل العامل كما هو متبع في علاقات العمل. أم كان سيد نفسه؟
- هل امتصرت له قسائم راتب (علاقة بين عامل ومشغل) أم تم إعطاء فواتير بواصلة العامل (علاقة بين مقاول وطلب خدمات)؟
- من دفع ضريبة الدخل. والتأمين الوطني؟ إذا كان العامل قد دفع. فهنا تكون علاقة بين مقاول وطلب خدمات.
- هل اندمج العامل في المصنع (علاقة بين عامل ومشغل) أو قدم خدمات خارجية لعمل المصنع؟

- هل اختار انسان بعلمه وبرغبته العمل كمقاول مهنتل مقابل راتب أعلى؟ وهنا لا يمتطيع العامل بعد ذلك المطالبة بحقوقه الاجتماعية. الا في ظل قرار محكمة يغير مكانة العامل من مقاول مهنتل 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.

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 تناهقاً. فكلما كانت التقييدات شاملة أكثر وطويلة الأمد أكثر وتسري على عاملين "عاميين" في وظائف ليست متقدمة كانت أكثر إشكالية. وإذا كان الحديث عن تقييدات ليست متناهقة ومعقولة فإن العامل الذي يخل ببند كهذا رغم توقيعه عليه لا يعتبر مخالفاً للقانون.