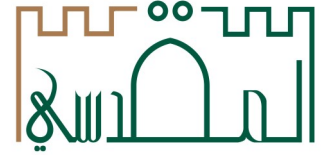


## الإقالة و الاستقالة (2)

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل الإسرائيلي والمستوطنات العدد العاشر، نيسان، 2013

### الافتتاحية:

ففي هذا العدد سوف نقوم باستكمال العدد السابق الخاص بموضوع الإقالة والاستقالة لما له من أهمية في قضايا العمل والعمال ولكن كثرة القضايا التي تواجهها العيادة القانونية، حيث سنتناول هذه النشرة موضوع فترة الإبلاغ المسبق للإقالة والاستقالة، وفي حالات تغيير المشغلين.



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

اقرأ في هذا العدد

فترة الإبلاغ المسبق

حالات تفسير المشغلين

### فترة الإبلاغ المسبق

**الإبلاغ المسبق:** العامل الذي يستقيل، أو المشغل الذي يقيل عاملاً مجبراً على إعطاء بلاغ مسبق بصورة كتابية للطرف الثاني. فترة الإبلاغ المسبق تُحدد حسب أقدمية العامل في مكان العمل.

**الدفع مقابل الإبلاغ المسبق:** في حال لم يلتزم العامل أو المشغل بواجب الإبلاغ المسبق عليهما دفع تعويض للطرف الثاني بما يساوي الأجر العادي الذي كان يدفع عن مثل هذه الفترة. للمشغل الحق بخصم المبلغ من الأجر المستحق للعامل.

### فترة الإبلاغ المسبق لعامل شهري:

يوم عن كل شهر	في الأشهر الـ 6 الأولى
6 أيام + 2.5 لكل شهر	في الأشهر بين 7-12
شهر إبلاغ مسبق	سنة فما فوق

**فترة الإبلاغ المحبب لعامل وفق ساعات:**

يوم عن كل شهر عمل	خلال السنة الأولى
14 يوماً + نصف يوم عن كل شهر	خلال السنة الثانية
21 يوماً + نصف يوم عن كل شهر	خلال السنة الثالثة
شهر إبلاغ مسبق	ما فوق الثلاث سنوات

**فترة الإبلاغ المحبب أطول وفقاً لاتفاقية العمل:** يمكن لاتفاقية العمل أن تُحدّد فترة إبلاغ مسبق أطول بشرط أن تُلزم كلا الطرفين.

**الإبلاغ المحبب وأيام المرضية:** بالإمكان إقالة عامل في إجازة مرضية، لكن فترة الإبلاغ المسبق تبدأ بعد انتهاء إجازة المرض.

**الإبلاغ المحبب وأيام العطلة السنوية:** يُمنع المشغل من إخراج العامل لعطلة في فترة الإبلاغ المسبق.

**استمرار مراكمة الحقوق خلال فترة الإبلاغ المحبب:** إذا تلقى العامل إبلاغاً مسبقاً، علاقات العمل خلال فترة الإبلاغ المسبق تستمر ويستمر العامل في مراكمة الحقوق (مثل الأقدمية لتعويضات العطلة وما إلى ذلك). إذا أُقيل بشكل فوري، تنفصل علاقات العمل في لحظة الإقالة.

**عدم العمل خلال فترة الإبلاغ المحبب:** إذا قام عامل بإعطاء إبلاغ مسبق وفقاً للقانون، يحق للمشغل أن يتوقّف عن تشغيل العامل بشكل فعلي خلال هذه الفترة لكن عليه أن يدفع له مقابلها.

**في حالة تغيير المشغلين**

**حفظ الحقوق:** بحالة تغيير المشغلين من المفترض أن تُحفظ كل الحقوق في مكان العمل تحت إدارة المشغلين الجدد (حساب أيام العطلة، مخصصات التقاعد .. الخ وفقاً لفترة الأقدمية الشاملة). تُحفظ الحقوق حسب مكان العمل العيني.

**الأحقية في تعويضات الإقالة**

**إذا استمر العامل في عمله بنفس المكان:** ليس هناك حق أو ثومانكي لتلقي تعويضات إقالة في أعقاب تغيير المشغلين. في الفترة بين مشغل وآخر هناك إمكانيتان: الأولى أن يقوم المشغل الأصلي

بإقالة العامل وأن يدفع له تعويضات الإقالة، وعندها حين يتم استيعاب العامل تحت إدارة المشغل الجديد تبدأ أقدمية من الصفر. الثانية، أن لا يقوم المشغل الأصلي بإقالة العامل، فيواصل العمل لدى المشغل الجديد. المشغل الأخير هو المجبر بدفع حصته من التعويضات وحصّة المشغل السابق.

**إذا انتقال العامل:** في حال قرر العامل إيقاف عمله في أعقاب تغيير هوية المشغل، يكون مستحقاً لتلقي تعويضات الإقالة ( بنفس منطق بند تدهور ظروف العمل).

ج. المشغل الجديد، الذي اشترى المصنع، يكون ملزماً بديون المشغل السابق بكل ما يتعلّق بالتحويلات لصندوق التقاعد والرواتب غير المدفوعة، إلا إذا نشر إعلاناً بوجوب تقديم دعاوى خلال 90 يوماً ولم تقدّم الدعاوى