

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين (الضفة وغزة) العاملين داخل الخط الأخضر

إعداد

جعفر عفيف محمد شرقية

إشراف

د. أمجد حسان

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص القانون الخاص من كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2014م

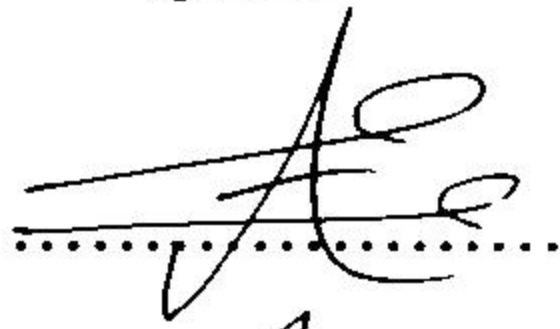
الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين (الضفة وغزة) العاملين داخل الخط الأخضر

إعداد

جعفر عفيف محمد شرقية

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2014/2/9م، وأجيزت.

التوقيع



أعضاء لجنة المناقشة

1. د. أمجد حسان / مشرفاً ورئيساً

2. د. محمد خلف / ممتحناً خارجياً

3. د. غسان خالد / ممتحناً داخلياً

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من كلك العرق جبينهما في تربيته... والداه العزيران
أدام الله عليهما الصحة والسعادة.

إلى من نزلنا من رحم واحد وترعرعنا معا في بيت دافئ وعشنا معا أجمل
لحظات طفولتنا... إخوتي وأخواتي.

إلى من وقفت إلى جانبي وأعطتني بحبها وعطائها القوة لإكمال مسيرتي
العلمية... زوجتي الغالية.

إلى أجمل من في حياتي إلى سر وجودي وسبب سعادتي إلى من شاطرتني
فؤادي... ابنتي سما.

إلى كل من وقف إلى جانبي ودعمني بحبه واهتمامه لأمدٍ وسؤاله عني...
أصدقائي المخلصين.

الشكر والتقدير

بعد شكر الله تعالى أتقدم بالشكر الجزيل لأستاذي الفاضل الدكتور أمجد
حسان المشرف على هذه الرسالة الذي أعطاني مه وقته وجهده الكثير في سبيل
إنهاء هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأساتذة الأفاضل أعضاء اللجنة لتكرمهم بقبول
مناقشة هذه الرسالة.

وأقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنهاء هذا العمل المتواضع
وخصوصاً زوجتي الفاضلة.

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين (الضفة وغزة) العاملين داخل الخط الأخضر

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة علمية أو بحث علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالب:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	الملخص
1	المقدمة
7	الفصل الأول: حقوق العمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر
13	المبحث الأول: حقوق العمال الفلسطينيين لدى مشغلين إسرائيليين والناجمة عن تنفيذ عقد العمل
13	المطلب الأول: الأجر وتنظيم وقت العمل اليومي
13	الفرع الأول: ماهية الأجر وآليات استحقاقه
22	الفرع الثاني: ساعات العمل وفترات الراحة
28	المطلب الثاني: الإجازات العمالية
28	الفرع الأول: الإجازة السنوية
32	الفرع الثاني: الإجازة المرضية
35	الفرع الثالث: إجازة الأعياد
37	الفرع الرابع: إجازة الأمومة
41	الفرع الخامس: بدلات إضافية
43	المبحث الثاني: إصابات العمل
43	المطلب الأول: ماهية إصابة العمل وكيفية التعامل معها عند وقوعها
44	الفرع الأول: أقسام إصابة العمل
50	الفرع الثاني: كيفية التعامل مع الإصابة عند وقوعها.
55	المطلب الثاني: حساب مخصصات العجز
60	الفصل الثاني: النزاعات العمالية وانتهاء عقد العمل
63	المبحث الأول: منازعات العمل
63	المطلب الأول: نزاع العمل الفردي

الصفحة	الموضوع
64	الفرع الأول: أسباب نزاع العمل الفردي
66	الفرع الثاني: سبل حل نزاعات العمل الفردية
67	المطلب الثاني: نزاع العمل الجماعي
68	الفرع الأول: أدوات وسبل حل نزاع العمل الجماعي
72	الفرع الثاني: تقديم الدعوى لمحكمة العمل
78	المبحث الثاني: انتهاء عقد العمل
79	المطلب الأول: حالات انتهاء عقد العمل
79	الفرع الأول: إنهاء عقد العمل من قبل العامل
84	الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل من قبل المشغل
88	المطلب الثاني: مكافأة نهاية الخدمة
94	النتائج والتوصيات
96	قائمة المراجع والمصادر
106	الملاحق
b	Abstract

الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين (الضفة وغزة) العاملين داخل الخط الأخضر

إعداد

جعفر عفيف محمد شرقية

إشراف

د. أمجد عبد الفتاح حسان

الملخص

تناولت الدراسة الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر، حيث تخضع هذه الشريحة لقوانين العمل والحماية الإسرائيلية، وتتمتع بحماية قانونية مساوية لنظرائهم الإسرائيليين في نفس ظروف العمل، وذلك بقرار من الحكومة الإسرائيلية عام 1970م، بالإضافة إلى نصوص اتفاق باريس الاقتصادي الخاصة بالعمل والتي نظمت علاقات العمل بين الجانبين الإسرائيلي والفلسطيني من عدة جوانب، لذلك فقد اعتمدت الدراسة على شرح وتحليل قوانين العمل والحماية الإسرائيلية موضحة كيفية تنظيمها لعلاقات العمل، بحيث نظم المشرع الإسرائيلي كل موضوع بقانون خاص به فنجد مثلاً قانون حماية الأجر وقانون الحد الأدنى للأجر وهكذا.

لقد بين الباحث من خلال الدراسة مدى سوء اوضاع العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين اسرئيليين، بحيث وضحت الدراسة وجود تمييز واضح بين هذه الفئة من العمال بالمقارنة مع نظرائهم من العمال الاسرائيليين في نفس ظروف العمل، سواء على مستوى التمييز في الاجور او في ساعات العمل والاجازات، بالإضافة الى التمييز في الحقوق الاجتماعية والحقوق العمالية الناتجة عن اصابات العمل، وان هذا التمييز غير نابع من وجود خلل في القواعد القانونية الاسرائيلية والتي تنطبق على العمال بغض النظر عن جنسياتهم، وانما ينتج هذا التمييز عن تجاوزات المشغلين الاسرائيليين انفسهم.

كما وضحت الدراسة الية تطبيق قوانين العمل والحماية الاسرائيلية على العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين اسرئيليين داخل الخط الاخضر، بالإضافة الى الاشارة الى

اوضاع العمال الفلسطينيين العاملين في المستوطنات الاسرائيلية في اراضي الضفة الغربية مع الاشارة الى تطبيق قانون العمل الاردني على هذه الفئة من العمال.

بالاضافة الى ذلك فقد بينت الدراسة اهمية محاكم العمل الاسرائيلية بنوعها الاقليمية والقطرية في ميزان التشريع، بالاضافة الى دورها الفعال في انصاف العمال الفلسطينيين، وانها تعتبر الى حد ما حيادية وموضوعية وان قراراتها تعتبر بمثابة القاعدة القانونية كون النظام القانوني الاسرائيلي نظاما انجلوسكسونيا يعتمد بشكل رئيسي على السوابق القضائية.

وقد بينت الدراسة أن قوانين العمل الإسرائيلية قد نصت على حماية الأجر وعاقبت كل من يتعدى عليه بعقوبات صارمة، كما قررت حداً أدنى للأجر لا يجوز مخالفته ويتم تحديثه سنوياً بشكل دوري من قبل وزارة العمل، بالإضافة إلى تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بشكل يتفق مع مقتضيات الحياة الاجتماعية والإنسانية للعمال، كما نظمت مجموعة من الإجازات العمالية مثل الإجازة السنوية وبينت مدتها، وأيام الإجازات التي لا تحتسب من ضمنها في حال تزامنت معها وحظرت العمل خلالها، كما تطرقت للإجازة المرضية من حيث مدتها واستحقاقها وأعطت الحق بأخذ إجازة لمرض الزوج أو الابن تحتسب من ضمن إجازته المرضية، بالإضافة إلى إعطاء العامل الحق في إجازة أعياد لمدة تسعة أيام بالسنة والتي تمثل بمجملها الأعياد اليهودية بإجازة الأمومة وبين أن استحقاقها يبدأ بعد إتمام (6) أشهر في العمل، كما أن مقدارها يختلف بين من يعمل (12) شهر ومن يعمل أقل من ذلك، بالإضافة إلى حق العامل في الحصول على بدلات إضافية مثل بدل النقاها بمقدار (371 شيقلا) لكل سنة عمل ويخضع للتحديث السنوي وتختلف قيمته باختلاف سنوات الأقدمية بالعمل.

كما تطرقت الدراسة إلى موضوع إصابات العمل من خلال قانون التأمين الوطني الإسرائيلي قسم إصابات العمل الذي عالج موضوع إصابة العمل على اعتبار أنها تشمل حادث العمل وأمراض المهنة بحيث أسبغ على كلا الحالتين الأحكام ذاتها، وذلك من خلال تعريف إصابة العمل وبيان حالاتها وتوضيح كيفية احتساب مخصصات العجز الناتج عنها التي تختلف قيمتها باختلاف نسبة العجز وكون الإصابة مستقرة أم غير مستقرة.

كما تناولت الدراسة موضوع النزاعات العمالية بنوعيهما الفردية والجماعية، من خلال أسبابها وسبل حلها، موضحة وجود هيئات قانونية يمكن اللجوء إليها في حال وجود الانتهاكات من المشغلين مثل قسم تطبيق القانون في وزارة الصناعة والتجارة والعمل، بالإضافة إلى بيان دور الوساطة والتحكيم ومحاكم العمل في حل هذه المنازعات.

كما وضحت الدراسة موضوع انتهاء عقد العمل من خلال قانون تعويضات الإقالة الذي بين أن شرط الحصول على مكافأة نهاية الخدمة هو قيام المشغل بفصل العامل، كما بين حالات معينة يستطيع من خلالها العامل الاستقالة من عمله مع احتفاظه بحقه في مكافأة نهاية الخدمة، وبالمقابل أعطى الحق للمشغل بفصل العامل دون إعطائه مكافأة نهاية الخدمة ضمن حالات محددة بالقانون، وألزم المشغل الذي يفصل العامل دون مبرر قانوني بدفع مستحقاته بمكافأة نهاية الخدمة بالإضافة إلى تعويض عن الفصل التعسفي.

المقدمة

لقد بدأ توجه العمال الفلسطينيين¹ نحو العمل في السوق الإسرائيلية ينمو بشكل متسارع منذ عام 1970، وذلك نتيجة للسياسة الإسرائيلية التي تهدف إلى ضرب وتحجيم القطاعات الإنتاجية الفلسطينية، وإضعاف قدرة الاقتصاد الفلسطيني على خلق فرص عمل مناسبة لاستيعاب العمالة الفلسطينية المتزايدة.²

وقد عملت إسرائيل منذ بداية احتلالها لأراضي الضفة الغربية وقطاع غزة على إلحاق الاقتصاد الفلسطيني بالاقتصاد الإسرائيلي وتحويل الأراضي الفلسطينية المحتلة إلى سوق للسلع الاستهلاكية الإسرائيلية، كما فتحت الأبواب للعمال الفلسطينيين للعمل في السوق الإسرائيلية دون قيود، مما حدا بالكثير من صغار السن إلى ترك التعليم والالتحاق بسوق العمل الإسرائيلية، وبانتت الأراضي الفلسطينية مصدرا أساسيا للأيدي العاملة الرخيصة الداعمة للاقتصاد الإسرائيلي.³

وخلال حرب الخليج في العام 1991 صعّدت إسرائيل من إجراءاتها تجاه العمال الفلسطينيين، وبدأت باستخدام سياسة إحلال العمالة الأجنبية مكانهم، فقامت بالاستغناء عن عدد كبير من العمال الفلسطينيين لديها واستخدام عمال أجنبي بدلا منهم، مما أدى إلى فقدان العديد من العمال الفلسطينيين لأماكن عملهم في إسرائيل والذي ساهم بالنتيجة في ارتفاع معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية المحتلة.⁴

¹ يشير مفهوم العمال الفلسطينيين في هذه الدراسة إلى العمال الفلسطينيين من سكان الضفة الغربية وقطاع غزة العاملين داخل الأراضي الفلسطينية المحتلة عام (48) والتي اصطلح على تسميتها تحت مفهوم أراضي داخل الخط الأخضر حسب تعريف الخط الأخضر الوارد في هذه الدراسة.

² قطامش، ربحي: مقال بعنوان *مقاطعة العمل في المشاريع الإسرائيلية*. جريدة حق العودة. بيت لحم. فلسطين. العدد 15/كانون الثاني 2006. ص 8-9.

³ عبد الحق، خالد: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة). ص 79. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 2005.

⁴ المرجع السابق.

كما فرضت سلطات الاحتلال الإسرائيلي إجراء آخر يقضي بحصول الفلسطينيين على تصاريح للعمل في إسرائيل إضافة للبطاقة الممغنطة، ولا يعطى هذا التصريح للعامل الفلسطيني إلا بعد حصوله على براءة ذمة من الجهات الأمنية والضرائبية الإسرائيلية، وبالإضافة إلى ضرورة تسجيله في مكتب العمل الإسرائيلي، وأن يقدم المشغل الإسرائيلي طلباً خطياً إلى جهاز الاستخدام الإسرائيلي¹ من أجل تشغيله.²

فالتحق الكثير من العمال الفلسطينيين للعمل في إسرائيل ضمن شروط عمل سيئة ومجففة، تمثلت بتخصيص العمال الفلسطينيين للقيام بالأعمال الشاقة التي تحتاج إلى جهد جسدي، بالإضافة إلى التمييز الواضح في الحقوق مقارنة مع العمال الإسرائيليين في العمل المماثل.³

وقد تناول اتفاق باريس الاقتصادي الذي وقع بين الجانبين الفلسطيني والإسرائيلي بتاريخ 1994/4/29 موضوع العمالة الفلسطينية داخل إسرائيل، ولكنه أغفل العديد من الجوانب الهامة، فنلاحظ أن الاتفاق قد وضع بيد الجانب الإسرائيلي حرية تحديد عدد العمال الداخلين إلى أراضيه، بالإضافة إلى حرّيته في وضع القيود على ذلك.⁴

¹ جهاز الاستخدام الإسرائيلي هو عبارة هي جسم حكومي داخل وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل، وهي مسؤولة عن تنظيم سوق العمل في إسرائيل في مجالات نحو: خدمات الإدراج في العمل، وأبحاث سوق التشغيل في إسرائيل، والعمل مقابل مؤسسة التأمين الوطني للعثور على مستحقيّ المخصصات المختلفة. يتوجب على كل مشغل إسرائيلي ينوي تشغيل عامل فلسطيني لديه أن يسجل اسمه لدى مكاتب جهاز الاستخدام الإسرائيلي من أجل استصدار تصريح للعمل في إسرائيل، ويلتزم المشغل بتقديم كافة المعلومات عن ظروف تشغيل العامل لجهاز الاستخدام من نوع العمل ومقدار الأجر وعدد ساعات العمل بالإضافة إلى رقم حساب للعامل الفلسطيني حتى يتم تحويل أي مستحقات إلى حسابه مباشرة. كل الحق- التشغيل وحقوق العاملين-جهات حكومية/ www.kolzchut.org.il/ar

² مقال بعنوان العمال الفلسطينيون داخل إسرائيل. المنشور على موقع بتسليم. 2011. تاريخ آخر زيارة www.btselem.org/Arabic/workers.22/09/2013

³ خليفة، محمد: **الطلب على العمالة الفلسطينية في إسرائيل والأراضي المحتلة**. (رسالة ماجستير غير منشورة). ص.60. جامعة اليرموك. الأردن. 1996

⁴ بروتوكول باريس الاقتصادي الموقع في 29 نيسان 1994م الملحق لاتفاقية إعلان المبادئ - اتفاقية أوسلو.

ويتميز عدد العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل بعدم الثبات والاستقرار، وذلك لأسباب سياسية تحددها الحكومة الإسرائيلية من خلال تحكمها في عدد التصاريح، ومن خلال فرض سياسة الإغلاق الشامل على الأراضي الفلسطينية من فترة لأخرى، وما يتضمنه ذلك من حرمان للعمال من الالتحاق بأعمالهم داخل إسرائيل، وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة. وعلى ضوء ذلك تعيش شريحة كبيرة من الأسر الفلسطينية أوضاعاً قلقة من حيث عدم ثبات مصدر الدخل وغياب الأمن الوظيفي.¹

إن سوء أوضاع العمال الفلسطينيين في إسرائيل قد حث الباحث على طرق هذا الباب والبحث في وضعهم القانوني خلال عملهم داخل الخط الأخضر² من جوانب معينة تمثلت بالأجر، وساعات العمل والراحة، والإجازات، وإصابات العمل، بالإضافة إلى النزاعات العمالية وانتهاء عقد العمل.

منهجية البحث

اتبع الباحث في هذا البحث الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال شرح نصوص قوانين العمل والحماية الإسرائيلية مستعيناً بذوي الخبرة من المحامين والمستشارين القانونيين، مبيناً محتواها وما توفره من حماية للطبقة العاملة، ومدى انطباقها على علاقات العمل بين عامل فلسطيني ومشغل إسرائيلي.

¹ مقال بعنوان العمال الفلسطينيون داخل إسرائيل. مرجع سابق.

² الخط الأخضر: هو عبارة عن الخط الفاصل الذي حددته الأمم المتحدة بعد الهدنة في عام (1949م) عقب الحرب التي وقعت بين العرب وعصابات اليهود، وهو يمثل الخط الفاصل بين الأراضي التي احتلتها إسرائيل عام (1948م) والأراضي التي احتلتها عام (1967م)، وأصبح يمثل الحدود القانونية لإسرائيل والمعترف بها على الصعيد الدولي.

انظر [http://ar.wikipedia.org/wiki/خط_أخضر_\(فلسطين\)](http://ar.wikipedia.org/wiki/خط_أخضر_(فلسطين))

إشكالية البحث

قام الباحث بدراسة موضوع العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر لمعرفة القانون الذي يخضع له تشغيلهم، وتفصيل مواد هذا القانون وأحكامه بطريقة تسهل عليهم معرفة حقوقهم وفهم ماهيتها من أجل مساعدتهم في الحفاظ عليها، ومحاولة توضيح ما إذا كانت هذه الحقوق محل انتهاك من المشغلين الإسرائيليين، والعمل على إيجاد الحلول في ظل وجود هذه الانتهاكات.

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في محاولة توعية العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين بحقوقهم المقررة في قوانين العمل الإسرائيلية، ومساعدتهم في الحفاظ عليها من انتهاكات المشغلين، كون هذه الشريحة من العمال تشكل نسبة كبيرة من أبناء الشعب الفلسطيني، ونظرا إلى الدور الذي تحتله هذه الشريحة في ميزان الاقتصاد الفلسطيني.

الصعوبات

واجه الباحث خلال دراسته لهذا الموضوع العديد من الصعوبات التي تمثلت بقلة المراجع باللغة العربية التي تناولت موضوع الدراسة، حيث إن معظم المراجع كانت باللغة العبرية، وما صاحب ذلك من صعوبة في ترجمة نصوصها، بالإضافة إلى قلة المراجع التي تناولت موضوع الدراسة بشكل متخصص.

الدراسات السابقة

من خلال دراسة موضوع الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر تبين للباحث شح الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بشكل متخصص، فقد اكتفت معظمها بالإشارة إلى الموضوع بوجه عام ومن وجهة نظر سياسية بعيدة إلى حد ما عن الرؤية القانونية، كما تناولت بعض الدراسات موضوع العمال الفلسطينيين في المستوطنات الإسرائيلية القائمة على الأراضي الفلسطينية في الضفة الغربية مع تطرق بسيط لأوضاع العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر ومن ضمن هذه الدراسات :

1. مؤسسة المقدسي لتنمية المجتمع.الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال.القدس. تناولت هذه الدراسة موضوع حقوق العمال على مستوى دولي من خلال اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ولم تعالج بشكل مباشر مسألة العمال الفلسطينيين الوافدين إلى إسرائيل من مناطق الحكم الذاتي، وإنما اقتصرت في موضوعها الأساسي على العمال المقدسيين من حملة الهوية الإسرائيلية، كما تناولت بالبحث قطاعات من العمل غير متوفرة للعمال الفلسطينيين الوافدين مثل العمل في الفنادق والتمريض والحراسة والطلاب العاملين، وهي بذلك تنأى عن موضوع بحثنا.
2. عبد الحق، خالد: دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 2005.
3. الهستدروت: ملخص حقوق العمال في إسرائيل. كفار سافا. 2007. تمثلت مشكلة هذه الدراسة في تناولها للموضوع بشكل مختصر جدا ولا تشكل دراسة بالمعنى المطلوب، وإنما اقتصرت على شرح بسيط للحقوق الأساسية للعامل ضمن قوانين العمل الإسرائيلية على هيئة كتيب مختصر خلا من قرارات المحاكم والسوابق القضائية.

4. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين: كتيب العمال الفلسطينيين بأجر في المستوطنات الإسرائيلية. رام الله. 2011م. تناولت هذه الدراسة موضوع العمال الفلسطينيين في المستوطنات من وجهة نظر سياسية وإحصائية دون التعمق في المسائل القانونية.

الفصل الأول
حقوق العمال الفلسطينيين
داخل الخط الأخضر

الفصل الأول

حقوق العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر

تعد حقوق العمال من الحقوق الأساسية التي نظمتها مختلف التشريعات من خلال قوانين العمل بداية وعقد العمل ثانياً الذي ينظم العلاقة بين العمال والمشغلين، وقد عرف قانون عقد العمل لسنة 1985م عقد العمل بأنه (اتفاق ينظم علاقة العمل بين العامل والمشغل وما ينتج عنها من حقوق والتزامات)¹، حيث إن الهدف الرئيس من عقد العمل هو تنظيم علاقة العمل بين الأطراف وحمايتهم من النزاعات التي قد تحدث في المستقبل.

ويمر عقد العمل بعدة مراحل تبدأ من مرحلة الانعقاد ومن ثم مرحلة تنفيذ العقد وصولاً إلى مرحلة انتهائه.

إن مرحلة انعقاد عقد العمل تخضع للقواعد العامة للانعقاد والمتمثلة بثلاث مقومات وهي: التراضي والمحل والسبب، فلا بد من تطابق إرادة أطراف العقد حول المسائل الجوهرية التي تتعلق بالعقد وتشمل ماهية العقد وتعيين العمل والأجر والمدة.²

ولا يشترط قانون العمل الإسرائيلي شكلية معينة لعقد العمل، فلا يجب أن يكون مكتوباً ويمكن أن تنشأ علاقات عمل في ظل عدم وجود عقد مكتوب بين الأطراف، ومع ذلك فمن المستحسن أن تكون اتفاقيات العمل مكتوبة. ومثل هذه الاتفاقيات مفيدة لإنشاء مجموعة قواعد تحدد علاقة العامل بالمشغل³، إلا أن القانون يلزم المشغل قبل بداية العمل بأن يوضح بشكل مكتوب للعامل ماهية ظروف العمل، وفي حالة إهمال المشغل هذا الواجب فإنه يعد مرتكباً

¹ دلومي، رون و كوهن، منشي: قوانين العمل. لسنة 2014. ص(140). انظر مقال بعنوان عقد العمل منشور على موقع بوابة العمال. تاريخ آخر تحديث 2004. تاريخ آخر زيارة 25/10/2013 المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.ovdim.org.il/Page10838.asp>.

² الداودي، غالب علي: شرح قانون العمل دراسة مقارنة. ط1. كلية الحقوق جامعة جرش. دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2011. ص99.

³ Jewish Agency for Israel. <http://www.aliyahjobcenter.org/page.php?id=5> تاريخ آخر زيارة 2013/09/09م.

لمخالفة قانونية تخول العامل تغريمه عليها، وهذا ما نص عليه قانون ظروف العمل في المادة الأولى. حيث نص على أنه [على المشغل إعطاء العامل في موعد لا يتجاوز (30) يوما من بداية عمله لديه إشعارا خطيا يبين من خلاله ظروف العمل لديه بموجب أحكام هذا القانون، وإذا كان العامل حدثا كما هو معرف في قانون عمل الحدث لسنة (1953)، فيجب إعطاؤه الإشعاع في موعد أقصاه (7) أيام من بداية عمله].¹

إن انعقاد عقد العمل بمقوماته السابقة ينشئ التزامات متقابلة على عاتق أطرافه بحيث يشكل التزام أحد الأطراف حقوقا للطرف الآخر، وهذه الحقوق نظمها المشرع الإسرائيلي في قوانين مختلفة حيث أفرد لكل موضوع قانونا خاصا به، وتعرف بمجملها بقوانين العمل و الحماية. ومن أمثلتها قانون الحد الأدنى للأجر لسنة 1987م، وقانون حماية الأجور لسنة 1958م، وقانون ساعات العمل والراحة لسنة 1951م، وقانون عمل المرأة لسنة 1954م وغيرها من القوانين التي تشكل في مجموعها قانون العمل الإسرائيلي، وبالإضافة إلى ذلك تلعب مؤسسة التأمين الوطني دورا هاما في تنظيم حقوق العمال وذلك من خلال أقسام مختلفة مختصة بأمر العمال مثل قسم إصابات العمل وقسم معاشات التقاعد.²

ويمر عقد العمل في بدايته بفترة مهمة وهي فترة عقد العمل تحت التجربة، وتعرف بأنها "فترة العمل الأولى للعامل التي يتم خلالها فحص مدى ملاءمة العامل الجديد للعمل، وتكون عادة ما بين بضعة أشهر حتى سنتين" و تختلف فترتها بحسب الاتفاق الجماعي³ الذي ينطبق

¹ المادة (1) من قانون ظروف العمل لسنة 2002. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/ECBCA50E-5BAD-4696-AEA9-BEB39E875C8D.htm> انظر وزارة الصناعة والتجارة والاستخدام آخر تحديث 2013، تاريخ آخر زيارة 2013/11/20 www.moital.gov.il/NR/exeres/1ABF40EB-A7D9-4751-94FC-8C0A19565AC9.htm. (ترجمة).

² بوابة العمال. مرجع سابق.

³ الاتفاق الجماعي: هو الاتفاق بين مستخدم (بكسر الدال) أو منظمة مستخدمين (بكسر الدال) وبين منظمة عمال، الذي عقد وقدم لتسجيله بمقتضى هذا القانون ويتعلق بشؤون قبول شخص للعمل أو إنهاء عمله، شروط العمل، علاقات العمل وحقوق وواجبات المنظمات المعقود بينها الاتفاق أو في قسم من هذه الشؤون. تعريف الاتفاق الجماعي حسب قانون الاتفاقيات الجماعية لسنة 1957م والذي نشر مشروعه وإيضاحه في العدد 233 من م.ق لسنة 5715 وأقرته الكنيست الإسرائيلية في 17 آذار الأول (18 شباط 1957م).

على نوع العمل، فمثلا من خلال الاتفاق على دفع عطلة الأعياد للعامل بأجر يومي فإن هذا الالتزام سيطبق عليه بعد مرور (3) أشهر في العمل.¹

أما بالنسبة لمقدار فترة التجربة في قطاع النقل فقد نص الاتفاق الجماعي على أن تكون فترة التجربة لمدة (11.5) شهرا، ويمكن للمشغل بالاتفاق مع العامل تمديدتها بمقدار (3.5) أشهر إضافية بشرط ألا تزيد بمجموعها عن (15) شهرا²، وفي مجال العمل في القاعات والحدائق فتكون فترة التجربة للعامل بأجر شهري (12) شهرا، أما العامل بأجر يومي والعامل الموسمي فتكون فترة التجربة لمدة (18) شهرا، وبعد انتهاء هذه الفترة يصبح العامل منتظما.³

ويستحق العامل خلال فترة التجربة الحصول على الحد الأدنى للأجر، فلا يجوز أن يقل أجره عن الحد الأدنى المقرر قانونا، بالإضافة إلى ذلك فإن المشغل يستطيع خلالها فصل العامل دون إشعار مسبق ودون الحاجة إلى عقد جلسة استماع، كون هذه الفترة وجدت أصلا من أجل دراسة مدى ملاءمة العامل للعمل، وفي كل الأحوال فقد نص القانون على التزام المشغل بواجب حسن النية في التعامل مع العامل خلال فترة التجربة، وإذا ما أراد فصله فإن ذلك يجب أن يكون مبنيا على الالتزام بحسن النية بعيدا عن التعسف في استعمال الحق.⁴

وتحتسب فترة عقد العمل تحت التجربة لغرض حساب مكافأة نهاية الخدمة، وهذا يفهم ضمنا من حذف المادة (10) من قانون تعويضات الإقالة التي كانت تنص على أنه [لمقتضى

¹الوبوتسكي، إسحاق : عقد العمل وحقوق العمال، 2001. بلا طبعة. القسم (5). بدون صفحة. انظر مقال بعنوان فترة التجربة في عقد العمل المنشور على موقع مكتب المحاماة بخور. الرابطة الالكترونية <http://www.xn-----wpehbcibg3bcah2ftaym6h.com> (ترجمة).

² المادة (20) من أمر التوسع في قطاع النقل، والتي تنص على [كل عامل يتم قبوله للعمل يعتبر عامل تحت التجربة لفترة 11.5 شهر الأولى في العمل ويمكن للمشغل تمديد هذه الفترة بمقدار 3.5 شهر إضافي بحيث لا تزيد فترة التجربة بمجموعها عن 15 شهر من يوم بداية العمل للعامل للعمل]، المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/30A82206-432C-4FAD-9C1E-15C6757739D1.htm>

³ المادة (9،10) من أمر التوسع في مجال العمل بالقاعات والحدائق، المادة (9) والتي تنص على [فترة التجربة للعامل تكون على النحو التالي: 1- للعامل الشهري تكون فترة التجربة لمدة 12 شهر 2- للعامل باجر وللعامل الموسمي تكون لمدة 18 شهر]، المادة (10) والتي تنص على [بعد فترة التجربة يصبح العامل منتظما] المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/493125F2-29D2-402E-A5E4-ED8BDCE5E6FC.htm>

⁴ قرار محكمة العمل الإقليمية في ملف رقم (ت ف 09-1186) لسنة 13.04.2011م.

تقرير الحق في التعويض لا تؤخذ في الحسبان مدة العمل بصفة متمرن بموجب قانون التمرين لسنة 1953م].

عند الحديث عن العمالة الفلسطينية في إسرائيل والتنظيم القانوني لها يثور التساؤل حول مدى تطبيق قوانين العمل والحماية الإسرائيلية على علاقة العمل بين عامل فلسطيني ومشغل إسرائيلي؟

يخضع العمال الفلسطينيون الذين يعملون لدى مشغلين إسرائيليين في أراضي 48 لأحكام قانون العمل الإسرائيلي بقرار من الحكومة الإسرائيلية في 8 تشرين الأول سنة 1970، باعتبار العمال الفلسطينيين الذين يدخلون إسرائيل بقصد العمل متساوين مع المواطنين الإسرائيليين فيما يتعلق بالأجور والعلاوات، ودخولهم إلى إسرائيل يتم من خلال خدمة التشغيل الإسرائيلية التي أوجدها قرار حكومة إسرائيل في التاريخ السابق ذكره، وفوق ذلك فإن قوانين العمل الإسرائيلية لا تفرق بين العمال بسبب أصولهم أو جنسياتهم، حيث يطبق قانون العمل على أساس مكان العمل وليس العامل نفسه، بمعنى أن العمل إذا كان داخل دولة إسرائيل فإن قوانين العمل الإسرائيلية هي التي تسري عليه بغض النظر عن جنسيته.¹

لقد عمل قرار الحكومة الإسرائيلية المشار إليه سابقاً على تنظيم موضوع الأجور، فقد بين أن العامل الفلسطيني سيتلقى الأجر الإجمالي والأجر الصافي الذي يتلقاه أي عامل إسرائيلي في نفس ظروف العمل، كما نظم مسألة المدفوعات الاجتماعية من أجل حماية ظروف العمل للعامل الفلسطيني ومساواتها بالعامل الإسرائيلي، وبين أن كل عامل فلسطيني له الحق بالحصول على الخدمات الاجتماعية بالمساواة مع العامل الإسرائيلي وفقاً للقانون ولأوامر التوسع والاتفاقيات الجماعية.²

¹ المجموعة الفلسطينية لمراقبة حقوق الإنسان: مقال بعنوان حقوق العمال انتهاكات بلا حدود المنشور في مجلة الرقيب. العدد 12. حزيران 1999م. <http://www.phrmg.org/Arabic/monitor1999/1999june-2.htm>

² مقال بعنوان الإطار المعياري لتشغيل العمال الفلسطينيين. المنشور على موقع مركز المعلومات والخدمات الحكومي. العمل والتشغيل (ترجمة). <http://www.piba.gov.il/Subject/PalestinianWorkers/Pages/normativi.aspx>

وقد جاءت اتفاقية باريس الاقتصادية للتأكيد على هذا القرار، ومساواة العمال الفلسطينيين الوافدين إلى إسرائيل من الضفة الغربية وقطاع غزة بنظرائهم الإسرائيليين فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات وذلك في المواد(38-44).¹

¹ اتفاق باريس الاقتصادي. مرجع سابق.

المبحث الأول

حقوق العمال الفلسطينيين لدى مشغلين إسرائيليين والناجمة عن تنفيذ عقد العمل

يتطرق هذا المبحث إلى دراسة حقوق العمال خلال فترة تنفيذ عقد العمل وذلك من خلال دراسة وتحليل قوانين العمل والحماية الإسرائيلية المختلفة التي تخصص كل منها بمعالجة موضوع معين.

المطلب الأول: الأجر وتنظيم وقت العمل اليومي

يتناول هذا المطلب موضوع الأجر وكيفية تنظيم القانون لأوقات العمل والراحة اليومية، وهي موضوعات غاية في الأهمية كون الأجر هو العنصر الثاني المميز لعقد العمل عن باقي العقود بالإضافة إلى عنصر التبعية للمشغل، كما تدخل المشرع في تنظيم أوقات العمل والراحة بطريقة تتفق مع مقتضيات الحياة الإنسانية والاجتماعية للعاملين ولم يترك الأمر لحرية الأفراد وإرادة المشغلين إلا في نطاق محدود.¹

الفرع الأول: ماهية الأجر وآليات استحقاقه

من أهم الحقوق الناجمة عن عقد العمل حق العامل في الحصول على أجر مناسب مقابل قيامه بالعمل، وهي مسألة جوهرية عني بها القانون الإسرائيلي وأعطاه أهمية خاصة من خلال إقرار قانون الحد الأدنى للأجر، وقانون حماية الأجر من أجل حماية العامل وضمان معيشة كريمة له.²

وقد عرف قانون حماية الأجور الإسرائيلي الأجر بأنه [ما يدفع للعامل من مدفوعات لقضاء العطلات والأعياد، ومقابل الإنتاجية والعمل الإضافي وغيرها من المدفوعات المستحقة للعامل عن طريق العمل أو بمناسبته].³

¹ فرج، حسن توفيق: قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد. بلا طبعة. الدار الجامعية للطباعة والنشر. 1992. ص7.

² الهستدروت: كتيب بعنوان ملخص حقوق العمال في إسرائيل. ص3. كفار سافا. 2007.

³ المادة (1) من قانون حماية الأجور الإسرائيلي لسنة 1958م. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/EF5DCC9A-852D-4F5E-8C22-8DA0CF8F4C25.htm> انظر

برنس، شلومي: قوانين العمل، بلا طبعة. 2005م. ص31.

نلاحظ من خلال تعريف القانون للأجر أن كلمة مدفوعات جاءت عامة بمعنى أنه لم ينص على وجوب دفع الأجر بالنقد، ومع ذلك فقد نص القانون في المادة (a/2) من قانون حماية الأجر على أن الدفع يكون بالنقد ويجوز الدفع بشيك أو بحوالة بريدية إذا كان هذا النمط قد تم الاتفاق عليه في عقد العمل أو في الاتفاقيات الجماعية، كما نص في المادة (3) على إمكانية الدفع عينا كجزء من الأجر على شكل أغذية ومشروبات معدة للاستهلاك في أماكن العمل بشرط ألا تزيد قيمتها عن القيمة المحددة بحسب سعر السوق.¹

ونظرا إلى أهمية الأجر فقد حدد المشرع له حدا أدنى لا يجوز التنازل عنه أو التلاعب به كونه متعلقا بالنظام العام، وبذلك يستحق العامل الحد الأدنى من الأجر حتى لو اتفق مع المشغل على أجر أقل منه.²

ومن ذلك ما قرره محكمة العمل في حيفا بالحبس لمدة (6) شهور للمشغل (مدير الشركة) بسبب تجاوزاته لقانون الحد الأدنى للأجور وقانون حماية الأجر حيث إنه لم يدفع لعماله الحد الأدنى للأجور.³

¹ المادة (a/2) من قانون حماية الأجر. مرجع سابق. والتي تنص على [يتم دفع الأجور نقدا ويمكن أن يتم الدفع بواسطة شيك أو حوالة بريدية، إذا كان هذا النمط من الدفع قد تحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل أو كان العامل قد اتفق على طريقة أخرى للدفع و فقط شريطة أن يتمكن العامل من اخذ قيمة الشيك أو الحوالة حسب الأوقات المحددة في المواد من 9-14]. كما نصت المادة (3) من القانون ذاته على [يجوز بعد موافقة العامل أن يتم دفع جزء من الأجر على شكل طعام ومشروبات معدة للاستهلاك في مكان العمل باستثناء المشروبات الكحولية إذا كان هذا النمط من الدفع تحدده الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل أو كانت تشكل ممارسة مقبولة في ظروف العمل شريطة أن تكون القيمة المنسوبة إلى كل من هذه لن تتجاوز سعر السوق]. انظر بورات، هيللا: **كتاب قانون العمل-الدليل الكامل**، ط6، ص637. 2012

² المادة (A/2) من قانون الحد الأدنى للأجر لسنة 1987. نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 1211 بتاريخ 10 نيسان 5747 (9 نيسان 1989) وبدا سريانه بتاريخ (1 تشرين الأول 1987)، المنشور على الموقع الالكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/49D3FCD8-8A57-45AA-9786-AC00894D2296.htm>.

حيث تنص المادة على [كل مستخدم أتم الثامنة عشر من عمره ويعمل بوظيفة كاملة على النحو المألوف في مكان عمله يحق له أن يتقاضى من صاحب عمله اجر عمل لا يقل عن الأجر الأدنى الشهري أو عن الأجر الأدنى اليومي أو عن الأجر الأدنى للساعة حسب الاقتضاء].

³ قرار محكمة العمل في حيفا في القضية رقم (תפ 09-12-35116) بتاريخ 21/09/10 المنشور في الموقع الالكتروني كل الحق، التشغيل وقانون العاملين سوابق قضائية، الحبس الفعلي لمشغل دفع لعماله أقل من الحد الأدنى للأجر. <http://www.kolzhut.org.il/ar>.

وقد عرف القانون الحد الأدنى للأجر بأنه [أقل مقابل للعمل يتقاضاه العامل لقاء عمله لدى المشغل ويعني (47.5%) من معدل الأجر حسبما يجري تنقيحه وزيادته بمقتضى هذا القانون].¹

ولغرض حساب الحد الأدنى للأجر يؤخذ في الحسبان الأجر الأساسي وعلاوة الأجر غير المشمولة في الأجر الموحد بالإضافة إلى العلاوة الثابتة التي تدفع للعامل إثر عمله.²

وقد بين القانون أن الحد الأدنى للأجر الشهري للعمال الذين يعملون بدوام كامل (186) ساعة شهريا هو (4300 شيفل)، كما أن الحد الأدنى للأجر بالساعة هو (23.12 شيفلا)، والحد الأدنى لمن يعمل (5) أيام بالأسبوع هو (198.46 شيفلا لليوم الواحد)، أما من يعمل (6) أيام بالأسبوع هو (172 شيفلا لليوم الواحد) ويخضع للتحديث الدوري³، وسبب التفرقة في الحد الأدنى هو أن الدوام الشهري الكامل كما ذكرنا يتكون من (186) ساعة عمل موزعة على عدد أيام العمل في الشهر، لذلك فإن من يعمل (5) أيام بالأسبوع تكون ساعات عمله اليومية أكثر من العامل الذي يعمل (6) أيام بالأسبوع، وبالتالي فإن الحد الأدنى للأجر اليومي سيختلف تبعاً لذلك، والعامل الذي بلغ (18 سنة) ويعمل لدى مشغله كامل ساعات العمل المطلوبة منه في نفس مكان العمل يجب أن يحصل على الحد الأدنى للأجر الشهري أو اليومي أو حسب الساعة، أما العامل الذي يعمل لفترات متقطعة فيحسب الحد الأدنى للأجر له بنسبة الأيام التي عملها ويقبل الحد الأدنى بحسب وقت غيابه.⁴

¹ المادة (1) من قانون الحد الأدنى للأجر. مرجع سابق. انظر: دلومي، رون و كوهن، منشي: قوانين العمل. مرجع سابق. ص362.

² المادة (3) من قانون الحد الأدنى للأجر. مرجع سابق. والتي تنص على [الأجر الذي يؤخذ بالاعتبار لإغراض حساب الحد الأدنى للأجر هو اجر العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى مستخدمه عن يوم عمل عادي وعلى النحو المألوف في مكان عمله بحيث يشمل الأجر الأساسي وعلاوة الأجر غير المشمولة بالأجر الأساسي بالإضافة إلى العلاوة الثابتة التي تدفع للمستخدم اثر عمله].

³ التحديث الدوري للأجور هو عبارة عن تغيير سنوي دوري للحد الأدنى للأجور وفقا للتغيير الحاصل في مستويات غلاء المعيشة تقوم به لجنة مختصة تابعة لوزارة الصناعة والتجارة والتشغيل.

⁴ مقال بعنوان الحد الأدنى من الأجور. المنشور على موقع كل الحق. أخر تحديث 12/01/2013. تاريخ أخر زيارة 19/09/2013.

بمعنى أن العامل الذي يعمل كامل ساعات العمل اليومية وكامل أيام الشهر يتقاضى ما لا يقل عن الحد الأدنى الشهري، ولكن إذا عمل العامل مثلاً نصف عدد ساعات العمل أو نصف أيام الشهر فإنه يتقاضى ما مجموعه لا يقل عن نصف الحد الأدنى للأجر¹.

أما بالنسبة لوقت دفع الأجر لعامل يعمل بأجر شهري فقد نص المشرع الإسرائيلي على إلزامية دفع الأجر في نهاية شهر العمل، و كحد أقصى حتى اليوم التاسع من الشهر الذي يلي الشهر الذي عمل فيه العامل واستحق عنه الأجر، ويتم ذلك في مكان العمل وفي يوم عمل عادي.²

وفي قرار لمحكمة العمل الإسرائيلية اعتبرت أن التأخير في دفع الأجرة يشكل اعتداء على قانون حماية الأجر وبالتالي يلزم المشغل بالتعويض.³

أما بالنسبة لمن يعمل بالساعة أو المياومة أو أسبوعياً فقد نص القانون الإسرائيلي أن وقت دفع الأجر يكون بعد نصف الشهر الذي يعمل به العامل إذا لم يكن هناك اتفاق عمل جماعي أو عقد عمل جماعي أو عقد عمل فردي يحدد تاريخاً آخر للدفع بحسب اتفاق العامل مع المشغل،⁴

¹ المادة (c/b/2) من قانون الحد الأدنى للأجر. مرجع سابق. والتي تنص على [كل مستخدم يعمل بوظيفة جزئية يحق له أن يتقاضى أجر أقل جزئياً يتناسب وجزئية وظيفته، ولدى تغيب مستخدم عن عمله بخفض الأجر الأدنى الذي يستحقه بموجب الفقرة الأولى بمقدار يتناسب ومدة تغيبه غير أنه إذا كان له الحق في أن يتقاضى أجراً عن مدة التغيب بموجب التشريع أو عقد عمل أو اتفاق جماعي أو مرسوم توسع أو ترتيب جماعي آخر أو بموجب الأحكام الملزم لصندوق المكافآت فيكون الأجر وفقاً لأحكام الترتيب].

² المادة (9) من قانون حماية الأجر 1958. مرجع سابق. والتي تنص على [أجر العامل الذي يكون على اعتبار شهري يدفع للعامل في نهاية الشهر الذي عمل فيه، وفي الأعمال التي يدفع فيها الأجر بعد مدة أطول من شهر، يدفع للعامل في نهاية كل شهر جزء من الأجر]. انظر دليل حقوق عام للعامل 2012. المنشور على موقع عنوان العامل. تاريخ آخر زيارة <http://www.kavlaoved.org.il/ar.19/09/2013>

³ قضية رقم (09/2539) محكمة العمل تل أبيب، عامل يعمل في فرع البناء ترك العمل لأن المشغل تأخر عن دفع الأجرة لمدة شهرين، وقد اعتبرت المحكمة أن هذا تعدياً على قانون حماية الأجور، وطالب العامل ببطلان نفاذه وببطلان فصله وبدل إبلاغ مسبق وأجر شهرين.

⁴ المادة (10) من قانون حماية الأجر الإسرائيلي. مرجع سابق. والتي تنص على [أجر العمل على أساس الساعة أو اليوم أو كمية الإنتاج يدفع بحلول منتصف الشهر الذي عمل به العامل إذا لم يحدد موعداً آخر للدفع حسب اتفاق عمل جماعي أو بحسب عقد العمل]. انظر دلومي، رون و كوهن، منشي: قوانين العمل. مرجع سابق. ص 76.

ويحظر القانون على المشغل خصم أية مبالغ من أجر العامل باستثناء ما حدده القانون، بحيث يسمح للمشغل أن يخصم من أجر العامل مقابل خصومات تدفع لضريبة الدخل أو التأمين الوطني، بالإضافة إلى دفعات جارية لصندوق التعويضات، وكذلك دين قرض للعامل من المشغل بحسب التزام خطي بشرط ألا يخصم ما يزيد عن 25% من أجر العامل، وكذلك أية خصومات ومبالغ للنقابات العمالية¹، وفي حالة تجاوزت نسبة الخصم ما نص عليه القانون، فإن ذلك يعرض المشغل للمساءلة القانونية والعقوبة بمقدار نصف العقوبة المنصوص عليها في المادة (3/a/61) من قانون العقوبات.²

لقد بين القانون أن الخصومات المسموح بها هي تلك الخصومات المنصوص عليها في القانون أو مرسوم توسيع أو من خلال اتفاقيات العمل الجماعية، ولا يستطيع المشغل خصم أية مبالغ من أجر العامل كجزاء تأديبي لارتكابه مخالفة إلا في حالة وجود اتفاقية عمل جماعية تمكنه من فرض الغرامة على مثل هذه المخالفة، ويتوجب على المشغل الذي يدعي حقه في فرض غرامة تأديبية على العامل أن يثبت وجود اتفاقية جماعية تمكنه من فرض هذا النوع من الغرامات وأنه قد استوفى الشروط المطلوبة.³

وفي ذلك ما قررته محكمة العمل في الناصرة باعتبار الخصم غير قانوني لسائق حافلة تسبب في حادث في إطار عمله فقام مشغله بخصم مبلغ (1700) شيقل من أجره كبديل عما سببه من أضرار، وقد قررت المحكمة بشكل واضح وصريح حظر إلزام العمال بتحمل كلفة الأضرار التي تقع خلال عملهم إلا في حالات التخريب المتعمد حتى لو حصل الأمر بإهمال منهم بشرط أن يكون ضمن المعيار المعقول.⁴

¹ المادة 25 من قانون حماية الأجر الإسرائيلي. مرجع سابق. انظر: رافيد، عوفر وآخرون: قانون العمل والعمالة في إسرائيل. 2008. تاريخ آخر زيارة 19/09/2013 <http://www.martindale.co.il/article.aspx?ArticleID=40>

² المادة (b/25) من قانون حماية الأجر الإسرائيلي. مرجع سابق. والتي تنص على [أن المشغل الذي يخصم مبالغ من أجر العامل بما يتعارض مع البند 25 من هذا القانون فإنه يعاقب بنصف العقوبة المنصوص عليها في المادة (3/a/61) من قانون العقوبات].

³ مقال بعنوان خصومات ممنوعة من أجر العامل المنشور على موقع كل الحق. تاريخ آخر زيارة 2013/11/22م. <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

⁴ قرار محكمة العمل في الناصرة في ملف رقم (08/1475)، المنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق، خصومات ممنوعة من أجر العامل. مرجع سابق.

وكذلك يقع على عاتق المشغل أن يدفع للعامل بدل المواصلات على أساس مبلغ أقصاه (24.40 شيقل) لليوم الواحد أو حسب تذاكر السفر المخفضة وتبدأ الأحقية من بعد (500 متر) بين البيت والعمل أو محطة الباص، وذلك بناء على الاتفاق الجماعي العام الموقع بتاريخ 16/01/2012 والذي أوجب على المشغل مشاركة العامل في نفقات السفر اليومية إلى العمل ذهابا وإيابا بمقدار أقصاه (25.20) شيقلا لليوم الواحد ابتداء من تاريخ 01/01/2012.¹

ويلاحظ أن قانون الحد الأدنى للأجر قد جعل الحد الأدنى للأجر مرتبطا ببديل تكلفة المعيشة وهو بذلك قابل للزيادة دون النقصان، وكذلك فإنه يشكل قاعدة قانونية ملزمة لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها نقصا وإنما يجوز زيادة، ولا يجوز التنازل عنها وإذا خالفها المشغل فإنه يعرض نفسه للعقوبة التي قد تصل إلى السجن لمدة سنة أو بغرامة مادية تقررهما المحكمة.²

ومن ضمن الحماية القانونية التي أسبغها المشرع الإسرائيلي لمسألة الأجور أنه سن عددا من القوانين المتعلقة بحماية الأجور، ومنها قانون منع التمييز بالأجور بين الذكور والإناث سنة 1964 الذي ينص على أن المشغل عليه أن يدفع للعاملات أجرا مساويا لما يدفعه للذكور مقابل نفس العمل وفي نفس مكان العمل وظروفه.³

نلاحظ مما تقدم أن قانون العمل الإسرائيلي قد أعطى للأجر أهمية كبيرة ونص على حد أدنى له ونظمه في قانون خاص به، كما نص على إلزاميته وأنه لا يجوز مخالفته وكل من

¹ مقال بعنوان نفقات السفر المنشور على موقع عالم العمل. تاريخ آخر تحديث 2012، تاريخ آخر زيارة 2013/11/20. www.hilaporat.co.il/article.php?id=745. وقد نص الاتفاق على أن معدل سداد النفقات الخاصة بالسفر يصل إلى (25.20) شيقل يوميا كحد أقصى وأن كل عامل يحتاج إلى الذهاب للعمل الحق في الحصول على مشاركة المشغل في نفقات السفر من وإلى مكان العمل وصولا إلى الحد الأعلى لتلك النفقات، وسيتم تحديد نفقات السفر بناء على تذاكر السفر المخفضة في الحافلات العامة ولن يتم الدفع مقابل نفقات السفر لعامل تغيب عن العمل. انظر بورات، هيل: قانون العمل - الدليل الكامل، ص 769 مرجع سابق.

² قانون الحد الأدنى للأجور الإسرائيلي. تعديل مادة (14) رقم (2002/3) والتي تنص على [إذا لم يدفع المشغل للعمال الحد الأدنى للأجر يعاقب بالسجن لمدة سنة واحدة أو بغرامة بموجب المادة (4/a/61) من قانون العقوبات].

³ بوز اغلو دوغان: بحث بعنوان الحق في العمل في إسرائيل. المنشور على موقع ادفا. تل أبيب. ص 12. المنشور على

يخالفه يعاقب بموجب القانون، لكن ما مدى تطبيق ذلك على العمال الفلسطينيين الذين يعملون لدى مشغلين إسرائيليين؟

يستخدم المشغلون الإسرائيليون العديد من الوسائل لخفض التكاليف على حساب العمال الفلسطينيين ومنها تقديم تقارير مزيفة لقسم المدفوعات في جهاز الاستخدام الإسرائيلي فيما يتعلق بعدد أيام العمل التي عملها العامل لدى المشغل، والفرق بين عدد أيام العمل الحقيقية التي عملها العامل لدى المشغل وعدد الأيام التي يقدمونها في تقاريرهم لقسم المدفوعات يتم دفعه مباشرة إلى العامل الفلسطيني نقداً، وبذلك فإن العامل الفلسطيني لا يحصل على حقوقه بالنسبة للجزء النقدي من الأجر كونه غير مثبت في تقارير قسم المدفوعات وفي قسائم الراتب الشهرية، وبالتالي فإن الأجر المعتبر الذي يتقاضاه العامل هو ذلك الأجر المدون في تقارير قسم المدفوعات وفي قسائم الراتب، مما ينتج عن ذلك قصور في تلقي الحقوق المترتبة على أجر العامل الأساسي وما لذلك من تأثير أيضاً على قدره العمال الفلسطينيين على إثبات حقوقهم كاملة أمام محاكم العمل الإسرائيلية، حيث يصبح من الصعب إثبات عدد الأيام التي عملوا فيها والأجور التي تلقوها مقابل تلك الأيام.¹

ومن جهة أخرى فإن قسائم الأجور للعمال الفلسطينيين تختلف من حيث محتواها عن تلك القسائم الخاصة بالعمال الإسرائيليين بحيث لا تحوي هذه القسائم عدد ساعات العمل اليومية للعامل الفلسطيني، وإنما تكتفي بتوضيح عدد أيام العمل وبالتالي فإن المشغل الإسرائيلي يقوم بتسجيل عدد الساعات الذي يريده في سجله الخاص، ولأن الحد الأدنى للأجر الشهري ينطبق في حالة العمل بدوام كامل أي ما يعادل (186) ساعة شهرياً، فإن ذلك يشكل منفذاً آخر للمشغلين بحيث يدعي أمام المحاكم بأن العامل لم يكن يعمل كامل ساعاته اليومية وبالتالي فإنه يستحق أجراً مقابل ساعات عمله فقط، مما يعطيه مبرراً قانونياً معقولاً لأن يدفع له أقل من الحد الأدنى للأجر.²

¹ Social rights and terms of employment of workers from the occupied territories. 01/01/2013.

http://www.btselem.org/workers/social_rights

² مقابلة مع المحامية مرام عمر. مرجع سابق. 2013. 16/09/ الساعة 10:30.

ويرى الباحث أن هذا يشكل تجاوزاً لقانون حماية الأجر وقانون الحد الأدنى للأجور من جهة وانتهاكاً صارخاً لحقوق العمال الفلسطينيين من جهة أخرى، ويمكن للعامل في مثل هذه الحالات إثبات عدد ساعات عمله لدى المشغل بكافة طرق الإثبات، ومن الوسائل الفعالة في ذلك أن يقوم العامل بتنظيم دفتر لتسجيل ساعات عمله اليومية لدى المشغل ويمكن في مثل هذه الحالات اعتبار المحكمة لهذا الدفتر المنتظم دليلاً على ساعات العمل.

وقد جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (23) منه بالنهاي عن التمييز في الأجر بين العمال في نفس ظروف العمل، وأكدت على حق العامل في الحصول على أجر يتناسب مع عمله وبالتالي فإن التمييز الحاصل في الأجر بين العمال الفلسطينيين ونظرائهم الإسرائيليين يمكن اعتباره خرقاً لما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من جهة ولمبادئ منظمة العمل الدولية من جهة أخرى.¹

إن تجاوز المشغلين الإسرائيليين لقوانين العمل يرافقها مسألة أخرى غاية في الأهمية وهي صعوبة إثبات ذلك لأن المشغلين يعمدون إلى تزييف كافة الوثائق التي تثبت قيامهم بالتجاوزات، بالإضافة إلى سكوت العمال عن التجاوزات الحاصلة في قسائم الرواتب مما يعد موافقة ضمنية على محتوياتها وبالتالي يسقط حقهم بالمطالبة بها.²

لذا يتوجب على كل عامل أن يكون لديه الوعي الكامل بحقوقه وألا يغفل حقه بالأجر، وأن ينبه مشغله لأي تجاوز أو تقصير يصدر عنه أو أي اختلاف في الوثائق وقسائم الرواتب، وإذا لم يستجب المشغل فيجب عليه التوجه للجهات المختصة.

وظاهرة استغلال العمال الفلسطينيين في المستوطنات والمناطق الصناعية في الأراضي المحتلة تبرز بشكل أكبر بكثير من العمال الذين يعملون في إسرائيل، على الرغم من قرار محكمة العدل الإسرائيلية العليا التي قررت سنة (2007) تطبيق قوانين العمل الإسرائيلية على

¹ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. 1948 المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.un.org/ar/documents/udhr/>

² مرام عمر. مرجع سابق.

العمال الفلسطينيين العاملين في المستوطنات لدى مشغلين إسرائيليين، وبالتالي فإنهم يخضعون لقانون الحد الأدنى للأجر إلا أنه وفي أغلب الأحيان فإن هؤلاء العمال يتلقون أجورا أقل بكثير من الحد الأدنى للأجور حيث يتم تحديد حقوقهم حسب القانون الأردني الذي كان ساري المفعول في الأراضي المحتلة قبل الاحتلال والذي يمنح حقوقا للعمال أقل من قوانين العمل الإسرائيلية.¹

حيث إن العمل في المستوطنات يشكل بحد ذاته نشاطا اقتصاديا يقوم به العامل بغية تحصيل لقمة عيشه، إلا أنه يمثل تناقضا للمشروع الوطني الهادف لإزالة المستوطنات من جهة وعملية تشييد وبناء المستوطنات من جهة أخرى من العمال الفلسطينيين، لذلك نجد أن هؤلاء العمال يتعرضون للاستغلال من جانب المشغلين الإسرائيليين، بالإضافة إلى تجاهل السلطة الفلسطينية لمثل هذه القضايا على اعتبار أن وجود هذه المستوطنات بحد ذاته مخالف للشرعية الدولية.²

وكذلك فإن العمال الذين يعملون بطرق غير قانونية هم الأكثر عرضة للاستغلال من جانب المشغلين بحيث يحصل هؤلاء العمال على أجور متدنية مع غياب كافة وسائل الحماية القانونية كونهم متواجدين بطرق غير قانونية، بالإضافة لعدم قدرتهم على المطالبة بتحسين الأوضاع مع العلم أن قوانين العمل الإسرائيلية تنطبق عليهم بحيث أنها لا تفرق بين من يحمل تصريحاً وغيره، ولكن مع غياب عقود العمل، وتصاريح العمل، وقسائم الرواتب يصبح من الصعب على هذه الفئة إثبات عملهم لدى المشغلين ولا يوجد ما يثبت تفاضيمهم لأجورهم أو أية مستحقات إضافية³، إلا أنه بإمكان هذه الفئة من العمال إثبات عملهم لدى مشغلين إسرائيليين بكافة طرق الإثبات المتاحة، وبالتالي الحصول على حقوقهم القانونية، وهذا ما قرره محكمة الصلح في نتانيا حيث أقرت حق عامل لا يحمل وثيقة عبور تخوله العمل في إسرائيل بالحصول

¹ مركز الديمقراطية وحقوق العاملين: كتيب العمال الفلسطينيين باجر في المستوطنات الإسرائيلية. رام الله. 2011م. ص32.

² الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين: ورقة بحثية بعنوان واقع وظروف عمل العمال الفلسطينيين العاملين في المستوطنات الإسرائيلية. المنشور على الموقع الإلكتروني

www.qou.edu/arabic/conferences/israeliIndustConf/.../shaherSaad.doc

³ مقابلة مع السيد نهاد شرقية. موظف مكتب العمل (الهستروت). باقة الغربية. 2012/10/9م.

على تعويضات عن الإصابة التي وقعت له بغض النظر عن الجهة المسؤولة عن التعويض مقابل ما لحقه من خسارة وما تكبده من ألم ومعاناة وما لحقه من عجز.¹

الفرع الثاني: ساعات العمل وفترات الراحة

من الحقوق التي كفلتها القوانين للعمال الحق في العمل لساعات محددة بحيث حددت مجمل القوانين حداً أعلى لساعات العمل اليومية والأسبوعية بطريقة تتفق مع مقتضيات الحياة الإنسانية والاجتماعية للعاملين، ولم تترك الأمر لحرية الأفراد وإرادة المشغلين إلا في نطاق محدود وضيق، لذلك نلاحظ أن المشغل ملزم ببيان ساعات بداية العمل ونهايته.²

وهذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (24) منه حيث نصت على حق العمال بالحصول على فترات راحة يومية، بالإضافة إلى حقهم في تحديد معتدل لعدد ساعات العمل بما يتناسب مع قدرة العمال ومصلحة المشغلين.³

وقد عرف قانون ساعات العمل والراحة ساعات العمل بأنها [الفترة التي تتوفر للعامل للعمل بما في ذلك فترات استراحة قصيرة يسمح له فيها بالاستراحة وتنشق الهواء].⁴

نلاحظ من خلال التعريف أن القانون ضمن ساعات العمل فترات راحة قصيرة يستطيع خلالها العامل تنشق الهواء وقضاء احتياجاته الخاصة، وقد نص التعريف على أن ساعات العمل هي الفترة التي تتوفر للعامل للعمل سواء عمل خلالها أم لم يعمل لأسباب خارجة عن إرادته،

¹ قرار قضائي لمحكمة صلح نتانيا في قضية رقم (08/9196)، بتاريخ 2013/01/01م. من مكتب المحامي محمد وتد، المحامية مرام عمر بتاريخ 2013/09/16م.

² منصور، محمد حسين: **قانون العمل**. ط1. منشورات الحلبي الحقوقية. 2010م. ص339.

³ المادة (24) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. مرجع سابق. والتي تنص على [لكل شخص الحق في الراحة وفي اوقات الفراغ ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية باجر].

⁴ المادة (1) من قانون ساعات العمل والراحة لسنة 1951. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moit.gov.il/NR/exeres/DB32620A-EAD8-4B73-BC90-A5AEE373AEEF.htm> انظر بورات، هيللا: ص(506). مرجع سابق. بخلاف المشرع الفلسطيني فقد قام المشرع الإسرائيلي بتعريف ساعات العمل مبينا أنها تتضمن فترات راحة قصيرة لتنشق الهواء أو قضاء حاجات خاصة، ولم يقصد بذلك فترات الراحة اليومية التي يستحقها العامل، لذلك فإن العامل يستحق بموجب القانون فترات راحة قصيرة إلى جانب فترات الراحة اليومية، أما المشرع الفلسطيني فلم يعرف ساعات العمل ولم يضمنها فترات راحة قصيرة كما هو الإسرائيلي.

ولكن بشرط أن يكون حاضرا وجاهزا للعمل، وهذا ما جاءت به محكمة العمل في قرار لها حيث بينت أن ساعات العمل هي تلك الفترة التي يكون فيها العامل متوفرا للعمل سواء عمل خلالها أم لم يعمل وسواء أوجد له المشغل عملا أم لا، فبمجرد وجود العامل في مكان العمل مع جاهزيته للقيام بالعمل في حال طلب منه تعد بحد ذاتها ساعات عمل، بشرط ألا يكون عدم توفر العمل راجع إلى سبب العمل بشكل مباشر.¹

وقد حدد القانون ساعات العمل الأسبوعية ب(45) ساعة تتوزع على (5، 6) أيام عمل شريطة أن يعمل كل يوم ما لا يتجاوز (8) ساعات عمل في حال كان يعمل (6) أيام بالأسبوع، وألا يتجاوز (9) ساعات عمل يومية في حال كان يعمل (5) أيام في الأسبوع.²

ويجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية عن طريق الأنظمة أن يحدد ساعات العمل بأقل من (8) ساعات يوميا أو (45) ساعة أسبوعية في أنواع معينة من العمل إذا رأى ذلك ضروريا لأسباب تتصل بصحة العامل أو ظرف العمل، والعكس أيضا صحيح بحيث يمكن لوزير العمل أن يزيد من عدد ساعات العمل اليومية للعامل شريطة ألا تتجاوز (10) ساعات عمل يومية وتكون هذه الزيادة عادة في العمالة الزراعية أو الأعمال المرتبطة برعاية الحيوانات، وكذلك رعاية المرضى والصيديات والنقاهة ومؤسسات رعاية المسنين والأطفال، بالإضافة للعمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي والأعمال غير الصناعية أو العمل في خدمة الدولة أو السلطات المحلية، ويرجع السبب في هذا الاستثناء كون هذه الأعمال ضرورية للجمهور.³

¹ قرار محكمة العمل القطرية في ملف رقم (لا 05/305) بتاريخ 2007/02/01. المنشور على الموقع الإلكتروني عالم العمل: ساعات العمل والراحة. <http://www.hilaporat.co.il/article.php?op=cat&id=12> (ترجمة).

² المادة (2) من قانون ساعات العمل والراحة. مرجع سابق. والتي تنص على [يجب أن لا يتجاوز يوم العمل ثماني ساعات] والمادة (3) من قانون ساعات العمل والراحة. مرجع سابق. والتي تنص على [لا يجوز أن يتجاوز أسبوع العمل خمسة وأربعين ساعة من العمل].

³ المادة (4) من قانون ساعات العمل والراحة. مرجع سابق. والتي تنص على [يجوز لوزير العمل أن يضع لوائح يحدد فيها : يوم عمل أقصر مما هو منصوص عليه بالمادة (2) وأسبوع عمل أقصر مما هو منصوص عليه في المادة (3) لأعمال معينة إذا رأى ذلك ضروريا لأسباب تتعلق بصحة العامل أو بظروف العمل، كما يمكن أن يحدد يوم العمل بفترة أطول مما هو منصوص عليه بالمادة (2) وأسبوع أطول مما هو منصوص عليه في المادة (3)]. انظر بورات، هيللا: قانون العمل - الدليل الكامل. مرجع سابق، ص (506).

إن تحديد المشرع لأوقات العمل راجع إلى المحافظة على صحة العامل وعدم استنفاد طاقته بالإضافة إلى الفائدة المتمثلة بزيادة أجور العمال وارتفاع مستوى معيشتهم، لأنه يضاعف من حاجة المشغل للأيدي العاملة للتعويض عما يحتاجه نتيجة تحديد أوقات العمل، وبالتالي فإن زيادة الطلب على الأيدي العاملة من شأنه زيادة مستوى الأجور، مع الأخذ بعين الاعتبار أن العامل مواطن من حقه المشاركة في القضايا العامة التي تخدم مجتمعه وبالتالي فإنه يتطلب وقتاً كافياً لتطوير مداركه وزيادة ثقافته بالإضافة إلى حقه في الاهتمام بشؤون أسرته.

أما ساعات العمل الإضافية فقد بين المشرع الإسرائيلي بأنها كل ساعة عمل فوق (8) ساعات عمل يومية للعامل الذي يعمل (6) أيام بالأسبوع، وهي كل ساعة عمل بعد (8.6) ساعات عمل يومية عندما يكون العامل يعمل (5) أيام عمل بالأسبوع، وتضاف ساعات العمل الإضافية لساعات العمل في نفس اليوم، ولا يمكن اعتبارها بدل ساعات عمل مفقودة في أيام عمل مختلفة، بمعنى أن ساعات العمل الإضافية في يوم العمل العادي لا يمكن إضافتها إلى أيام العمل التي عمل بها العامل أقل من ساعاته اليومية، وبالتالي فإن ساعات العمل الإضافية لا يمكن إضافتها إلى ساعات العمل الشهرية كتكملة للنقص الحاصل فيها.¹

ولا يجوز إجبار العامل على العمل ساعات إضافية، وفي حال أراد العامل العمل لساعات إضافية يجب عليه الحصول على موافقة المشغل، وفي كل الأحوال لا يجوز أن يعمل العامل ساعات إضافية أكثر من (4) ساعات باليوم وبمقدار (12) ساعة أسبوعية كحد أقصى لمن يعمل (6) أيام بالأسبوع، وفي حالة كان يعمل (5) أيام بالأسبوع فلا يجوز أن يعمل لأكثر من (15) ساعة إضافية بالأسبوع.²

وبالنسبة لكيفية حساب مقابل ساعات العمل الإضافية، فقد بين القانون أن أجر ساعة العمل الإضافية يكون بأجر ساعة وربع من ساعات العمل العادية اليومية وذلك عن أول ساعتين من العمل الإضافي، وإذا تجاوز العمل الإضافي ساعتين فتحسب أجر ساعة العمل الإضافية

¹ مقال بعنوان دليل حقوق ساعات العمل والراحة. المنشور على موقع عنوان العامل. مرجع سابق.

² بورات، هيللا: قانون العمل - الدليل الكامل. مرجع سابق، ص(509).

بعد أول ساعتين بأجر ساعة ونصف من ساعات العمل اليومية، هذا في حال كان العامل يتقاضى أجره مقابل الساعة.¹

أما إذا كان العامل يتقاضى أجره مقابل القطعة فإن المشغل ملزم بأن يدفع له عن أول ساعتين من العمل الإضافي أجره قطعة وربع عن كل قطعة ينجزها وإذا تجاوز العمل الإضافي الساعتين فتحسب أجره القطعة بأجر قطعة ونصف.²

ويلاحظ أن هناك تجاوزا مستمرا من المشغلين الإسرائيليين وانتهاكا واضحا لقانون ساعات العمل والراحة، فبدلا من أن يكون العمل (8) ساعات يمتد غالبا ليصل (10) ساعات أو (12) ساعة على الرغم من أن القانون قد منع أن تتجاوز ساعات العمل (9) ساعات يوميا لمن يعمل (5) أيام بالأسبوع إلا في حالات نص عليها القانون كونها أعمالا ضرورية، لذلك فإن أي تجاوز لنص القانون يتطلب العقوبة للمشغل.³

وإذا ما قلنا بالتجاوز في عدد ساعات العمل اليومية فإنه يتبعها تجاهل المشغل الإسرائيلي في حساب بدلها، حيث يعتمد المشغل تشغيل العامل أكثر من الفترة القانونية دون مقابل سواء اعتبرها ساعات عمل عادية أو إضافية على اعتبار الأجر اليومية مقطوعة بغض النظر عن عدد ساعات العمل اليومية.⁴

¹ المادة (A/16) من قانون ساعات العمل والراحة. والتي تنص على [إذا عمل العامل ساعات عمل إضافية فإن المشغل يدفع له عن أول ساعتين من العمل الإضافي أجر ساعة وربع من الأجر العادي، ويدفع له أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافي بعدها في حالة كان العامل يتقاضى أجره مقابل الساعة.....] برتس، شلومي: قوانين العمل، مرجع سابق، ص 19.

² المادة (A/16) من قانون ساعات العمل والراحة. مرجع سابق، والتي تنص على [..... وفي حالة كان العامل يتقاضى أجره مقابل القطعة فإن المشغل ملزم بأن يدفع له مقابل كل قطعة في أول ساعتين من العمل الإضافي (1.25) من أجر القطعة في ساعات العمل العادية، ويدفع له (1.5) من أجر القطعة في ساعات العمل العادية مقابل كل قطعة بعد أول ساعتين من العمل الإضافي]. انظر دلومي، رون و كوهن، منشي: قوانين العمل. مرجع سابق، ص 378.

³ مقابلة مع السيد فوزان عويضة. مدير نقابة العمال. نابلس. 1/4/2013.

⁴ المرجع السابق.

أما فيما يتعلق بالعمل الليلي فقد عرفه المشرع الإسرائيلي بأنه "العمل بين الساعة (22.00) مساءً والساعة (6.00) صباحاً" ويجب ألا تتجاوز مدة العمل الليلي عن (7) ساعات عمل في الليلة كدوام كامل وكل ساعة بعدها تعد ساعة عمل إضافية، وفي نظام الورديات لا يجوز للعامل أن يعمل أكثر من أسبوع ليلي من ضمن ثلاثة أسابيع عمل.¹

وقد بين قانون ساعات العمل والراحة أنه يجب أن تتخلل فترة العمل اليومي فترة راحة لا تقل عن (45) دقيقة منها ثلاثون دقيقة متصلة غير مدفوعة الأجر، لذلك فإن العامل خلالها يستطيع مغادرة مكان العمل إلا في حالة كان وجوده فيه ضرورياً من أجل حراسة المعدات أو مراقبة الآلات أو بناء على طلب المشغل وفي هذه الحالات تعد فترة الراحة اليومية ضمن ساعات العمل اليومي.²

كما يحق للعامل أن يصلي خلال يوم العمل وفقاً لمتطلبات دينه وسيتم تحديد الصلاة في مكان العمل وفقاً لاحتياجات العمل، وكما يحق للعامل التوقف عن العمل لقضاء احتياجاته الخاصة³، مع الأخذ بعين الاعتبار أن القانون قد نص من خلال تعريفه لساعات العمل أنها تتضمن فترات قصيرة، وهذه الفترات قد تكون لتنشيق الهواء أو لقضاء حاجات خاصة ويمكن اعتبار التوقف عن العمل من أجل الصلاة من ضمن احتياجات العامل الخاصة التي يتطلبها دينه.

¹ المادة (22) من قانون ساعات العمل والراحة. والتي تنص على [العامل في نظام الورديات لا يجوز أن يعمل في العمل الليلي أكثر من أسبوع من ضمن 3 أسابيع] تم تعديل كلمة أسبوع واحد بكلمة أسبوعين في العام 1991 بحيث أصبح للعامل أن يعمل أسبوعين في العمل الليلي من ضمن 3 أسابيع. انظر بورات، هيللا: قانون العمل - الدليل الكامل. مرجع سابق. صفحة (506).

² المادة (a/20) من قانون ساعات العمل والراحة. والتي تنص على [في يوم عمل من ست ساعات فأكثر يجب وقف العمل للراحة لمدة 4/3 الساعة منها فترة استراحة 30 دقيقة متواصلة، وفي يوم العمل الذي يسبق يوم الراحة الأسبوعية أو قبل يوم العيد لا يجوز أن تقل فترة الراحة عن 30 دقيقة]، و المادة (c/20) من قانون ساعات العمل والراحة. تنص على [خلال فترة الراحة الأسبوعية السابقة الذكر بالفقرة (a) ويمكن للعامل ترك مكان العمل ما لم يكن وجوده في مكان العمل ضروري أو في حالة طلب منه المشغل ذلك وفي هذه الحالة تعتبر فترة الراحة من ضمن ساعات العمل اليومية] انظر: بورات، هيللا: مرجع سابق، ص (510).

³ المادة (20/d) من قانون ساعات العمل والراحة. مرجع سابق. والتي تنص على [يجوز للعامل الصلاة خلال يوم العمل وفقاً لمتطلبات دينه، وسيتم تحديد وقت الصلاة وفقاً لمتطلبات العمل ومتطلبات الدين للعامل].

كما حدد المشرع الإسرائيلي فترة الراحة الأسبوعية بما لا يقل عن 36 ساعة مدفوعة الأجر وتستحق لليهود بعد ظهر يوم الجمعة حتى نهاية ليلة السبت، ويكون ذلك وفقا لاختيار العامل، وإذا كان غير يهودي فيمكن أخذها يوم الجمعة أو الأحد أو السبت وحسب طبيعة انفاقه مع المشغل، ويمكن لوزير العمل أن يقلل فترة الراحة الأسبوعية عن (36) ساعة ولكن لا يجوز أن تقل عن (25) ساعة أسبوعية وذلك في الأماكن التي تقسم فيها فترات العمل اليومية إلى ثلاث فترات كونها تعمل على مدار (24) ساعة يوميا كما هو الحال في بعض المصانع.¹

والعمل خلال الراحة الأسبوعية محظور ما لم تنطبق عليه شروط المادة (12) من قانون ساعات العمل والراحة التي بموجبها يسمح للعامل للعمل خلال فترة الراحة الأسبوعية بقرار من وزير العمل إذا كان ذلك من شأنه المحافظة على أمن البلاد أو الأشخاص أو الممتلكات أو قد يؤدي إلى تفادي ضرر اقتصادي كبير أو في حال تقديم خدمات عامة وأساسية، وفي حال دعت الضرورة لذلك فإن العامل يحصل على أجر (150%) مقابل ساعات العمل في يوم الراحة، وإذا عمل ساعات عمل إضافية يوم الراحة فإنه يستحق (175%) عن أول ساعتين ويستحق (200%) عن كل ساعة عمل إضافية بعد أول ساعتين، كما يتوجب على المشغل تعويضه بيوم آخر للراحة بدل اليوم الذي عمل به لأنه بموجب القانون لا يجوز تشغيل العامل سبع أيام متواصلة.²

¹ المادة (7) من قانون ساعات العمل والراحة. مرجع سابق. والتي تنص على [ساعات الراحة الأسبوعية للعامل لا تقل عن (36) ساعة تكون لليهود يوم السبت، ولغير اليهود قد تكون يوم السبت أو الجمعة أو الأحد أيهما يكون مقبولا]. المادة (8) من قانون ساعات العمل والراحة. مرجع سابق. والتي تنص على [قد يضع وزير العمل لوائح لأعمال معينة تكون فيها الراحة الأسبوعية أقل من (36) ساعة ولكن بشرط أن لا تقل في جميع الأحوال عن (25) ساعة أسبوعيا]. انظر بورات، هيللا. مرجع سابق. ص(507).

² مادة (12) من قانون ساعات العمل والراحة. مرجع سابق. والتي تنص على [وزير العمل قد يسمح باستخدام ساعات الراحة الأسبوعية أو جزء منها إذا كان هناك سبب مقنع بأن العمل خلال فترة الراحة الأسبوعية كلها أو جزء منها ضروري من أجل الدفاع عن البلاد أو الممتلكات، أو أنه ضروري لدفع ضررا كبيرا للاقتصاد]. انظر مؤسسة المقدسي لتنمية المجتمع: كتيب بعنوان الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال. ص45. القدس. المنشور على الموقع الإلكتروني home.al-maqdese.org/attachment/92/worker%20rights.pdf?g...1

المطلب الثاني: الإجازات العمالية

لقد حرص المشرع في كافة الدول على تنظيم حق العامل في الحصول على الإجازات التي يستحقها على مدار السنة لتعلقها بمصلحة العامل أولاً ومصلحة المجتمع ثانياً، لذلك تدخل بتنظيمها ولم يتركها لإرادة المشغل بل وضع لها الكثير من القواعد التي تؤدي إلى تحقيق الغاية من سنّها.¹

وقد تناول المشرع الإسرائيلي موضوع الإجازات بالشرح والتفصيل مبيناً أنواعها وشروط استحقاقها من إجازات سنوية، ومرضية، وأعياد، وأمومة وما إلى ذلك.

الفرع الأول: الإجازة السنوية

وهي فترة من الراحة مدفوعة الأجر يستحقها العامل وفق شروط يحددها القانون وتختلف بحسب أقدمية العامل في عمله وأحياناً تتعلق بنوعية العمل الذي يقوم به، وتكمن أهميتها في أنها وسيلة لتجديد نشاط العمال واستعادة قواهم المادية والمعنوية ومن ثم الإقبال على العمل وتنمية الإنتاج.²

وقد نظم قانون العمل الإسرائيلي موضوع الإجازة السنوية ضمن قانون خاص وتحت مسمى قانون الإجازة السنوية لسنة (1951)، والذي نص [لكل عامل الحق بالحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر وفقاً لأحكام هذا القانون]³، كما بين هذا القانون أن عدد أيام الإجازة السنوية يختلف تبعاً لعدد سنوات الأقدمية في العمل، فالعامل الذي عمل لدى رب العمل نفسه أو في مكان العمل نفسه من سنة وحتى (4) سنوات يحق له (14) يوم إجازة سنوية، أما العامل الذي عمل لمدة (5) سنوات فيستحق إجازة سنوية مدتها (16) يوم، وأما من عمل لمدة (6) سنوات فيحق

¹ رمضان، سيد محمد: الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لأخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001م. ط1. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2004. ص341.

² منصور، محمد حسين: قانون العمل. مرجع سابق. ص350.

³ المادة (2) من قانون الإجازة السنوية لسنة 1951م. نشر هذا القانون في الوقائع الإسرائيلية في العدد 81 بتاريخ 7 تموز 5711 (11 تموز 1951) وبدا سريانه بتاريخ (1 تشرين الأول 1951)، المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/3086F86B-B98A-4088-AD0D-1F8A29643CEB.htm>

له إجازة مدتها(18) يوماً، والعامل الذي استمر بالعمل لمدة(7) سنوات فتكون إجازته السنوية (21) يوماً، وتزداد الإجازة السنوية بمعدل يوم لكل سنة أقدمية إضافية بعد سبع سنوات إلى حد أقصاه (28) يوم وهذا في ما إذا عمل العامل لدى مشغلة كل أيام السنة.¹

وفي حالة عمل العامل بدوام جزئي في نفس مكان العمل أو لدى نفس المشغل، فقد بين القانون أنه في حالة أتم (200) يوم عمل في السنة أي بمعدل (4) أيام بالأسبوع فإنه يستحق فترة الإجازة كاملة، أما إذا قلت فترة عمله عن ذلك فيتم احتساب فترة الإجازة السنوية بشكل جزئي يمثل ناتج قسمة عدد الأيام الفعلية التي عملها مقسوماً على (200) ويضرب الناتج بعدد أيام الإجازة التي يستحقها في حالة العمل الكامل، فمثلاً إذا عمل العامل فترة (150) يوماً موزعة على السنة فإنه يستحق إجازة سنوية تحسب بقسمة (150) على (200) ويضرب الناتج ب(14) ويكون الناتج (10) أيام إجازة سنوية.²

وبنفس الطريقة يتم حساب الإجازة السنوية لمن عمل بدوام كامل ولكنه لم يعمل جميع أيام العمل في السنة، فإذا أتم (240) يوم عمل في السنة فإنه يستحق الإجازة كاملة، وإذا قلت عن (240) يوم عمل تحسب على أساس قسمة عدد الأيام الفعلية التي عملها مقسوماً على (240) ومضروباً بعدد أيام الإجازة التي يستحقها.³

¹ المادة (a/3) من قانون الإجازة السنوية. مرجع سابق. والتي تنص على [مدة العطلة 14 يوم عن كل سنة عمل لدى مستخدم واحد] بورات، هيللا: قانون العمل-الدليل الكامل. مرجع سابق، ص(588). انظر مقال بعنوان الإجازة السنوية. المنشور على موقع كل الحق. تاريخ آخر زيارة 20/09/2013. الموقع الإلكتروني <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

² المادة (b/3) من قانون الإجازة السنوية. مرجع سابق. والتي تنص على [إذا كان الارتباط القانوني بين العامل والمستخدم متصلاً طيلة سنة واشتغل العامل في هذه السنة :1- 200 يوم على الأقل فتكون مدة عطلته وفقاً لما ورد في الفقرة (a)، 2- أقل من (200) يوم فتكون أيام العطلة جزءاً نسبياً من المدة المقررة بموجب الفقرة (a) كنسبة أيام العمل المشتغلة على العدد (200) ويسقط من الحساب كل كسر من يوم عطلة]. برتس، شلومي: قوانين العمل. مرجع سابق، ص92. انظر مقال الإجازة السنوية. موقع كل الحق. مرجع سابق.

³ المرجع السابق.

أما عن كيفية حساب بدل أيام الإجازة السنوية، فبالنسبة للعامل براتب شهري فإنه يستحق أجر يوم عمل عادي مقابل كل يوم عطلة، وللعامل بالساعة أو اليوم فإنه يستحق معدل أجره اليومي في آخر تسعين يوم قبل خروجه للإجازة مقابل كل يوم عطلة.¹

وتعطى الإجازة السنوية في الشهر الأخير من العام الذي عمل فيه العامل ويجوز للعامل بالاتفاق مع المشغل أن يأخذ (7) أيام متواصلة من الإجازة السنوية وإضافة ما تبقى إلى السنتين القادمتين، ويستحق العامل الذي عمل لأكثر من سنة بجزء من السنة التالية إجازة سنوية عن المدة الزائدة عن السنة بمعدل يوم لكل شهر عمل.²

ويحظر على العامل العمل خلال فترة الإجازة السنوية، وفي حال مخالفته للحظر يفقد حقه في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر من المشغل³، لأنه بذلك يخالف الغاية من هذه الإجازة المتمثلة بتقديم قسط من الراحة للعامل كي يجدد طاقاته ويستعيد قواه المادية والمعنوية من أجل تنمية الإنتاج.

كما يحظر على العامل التنازل عن إجازته السنوية مقابل مبلغ مالي من المشغل، وفي حال انتهاء عقد العمل مع عدم استنفاد رصيد الإجازات السنوية فللعامل الحق في المطالبة ببداها، حيث إن مدة التقادم الزمني للمطالبة ببداها هي (3) سنوات من يوم انتهاء العمل.⁴

وقد بين القانون أن العامل الذي لم يستغل كامل إجازته السنوية التي يستحقها بموجب القانون أو بموجب اتفاقية شخصية أو اتفاق عمل جماعي، فإنه يستحق الحصول على مبلغ

¹ مادة (a/b/10) من قانون الإجازة السنوية. مرجع سابق.

² مادة (6) من قانون الإجازة السنوية. مرجع سابق. والتي تنص على [تعطى العطلة في آخر شهر من سنة العمل التي تعطى عنها أو في سنة العمل التالية]. والمادة (a/7) من قانون الإجازة السنوية. مرجع سابق. تنص على [لا يجوز ضم عطلات إلى بعضها وإنما يجوز للعامل بموافقة المستخدم أن ينال عطلة مدتها سبعة أيام على الأقل وضم البقية إلى عطلة السنتين التاليتين]. انظر كتاب القوانين. مرجع سابق. ص 294.

³ المادة (12) من قانون الإجازة السنوية. مرجع سابق. والتي تنص على [لا يتعاطى العامل أي عمل باجر في أيام عطلته، وان تعاطى عملا منظما باجر فإنه يفقد حقه ببداها عطلته وان كان قد دفع له فيحق للمستخدم أن يخصمه من الأجر الذي يدفعه له أو يستوفيه بأي طريقة يستوفى بها دين موفى].

⁴ مؤسسة المقديسي: كتيب بعنوان الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال. مرجع سابق. ص 41.

يساوي المبالغ التي كان يستحقها لو خرج في إجازته السنوية، ويشمل هذا المبلغ أيام العطل السنوية التي تراكمت في السنوات الثلاث الأخيرة التي سبقت إنهاء عمله بالإضافة إلى أيام السنة الحالية التي يعمل فيها.¹

وقد حدد قانون الإجازة السنوية الأيام التي لا تحتسب ضمن الإجازة السنوية إذا ما تزامنت معها وقد تم إجمالها كما يلي:

1. أيام الأعياد التي لا عمل فيها سواء عن طريق القانون أو الاتفاق أو الممارسة وكذلك أيام الراحة الأسبوعية.

2. أيام إجازة الأمومة.

3. تلك الأيام التي لا يستطيع فيها الموظف العمل بسبب حادث أو مرض بمعنى أيام الإجازة المرضية.

4. أيام الحداد التي لا يعمل بها العامل لأسباب الدين أو العرف.

5. أيام الإضراب.

6. أيام الإشعار بالفصل إلا إذا تجاوزت (4-10) أيام أو أكثر.²

نلاحظ من خلال نص المادة السابقة أنه في بعض الأحيان قد تتزامن الإجازة السنوية للعامل مع إجازة أخرى طارئة مثل الإجازة المرضية أو أيام الراحة الأسبوعية، وقد عالج القانون هذه الحالات من خلال النص على أن هذه الإجازات لا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية للعامل وإنما يتوقف حساب أيام الإجازة السنوية لحين إتمام الإجازة الطارئة ومن ثم تستكمل الإجازة السنوية.

¹ المادة(10) من قانون الإجازة السنوية. مرجع سابق.

² المادة (a/5) من قانون الإجازة السنوية، تعديل رقم 10 لسنة 2008. انظر بورات، هيللا: قانون العمل-الدليل الكامل. مرجع سابق، ص (590).

الفرع الثاني: الإجازة المرضية

عرف قانون الإجازة المرضية الإسرائيلي المرض بأنه "عدم القدرة الدائمة أو المؤقتة للعامل على أداء عمله والنتيجة وفقا للنتائج الطبية عن سوء حالته الصحية".¹

وقد نظم المشرع هذا الموضوع في قانون الإجازة المرضية لسنة (1976) الذي قرر حق أي عامل بالحصول على إجازة مرضية بمعدل (1.5) يوم عن كل شهر عمل، لدى نفس المشغل أو في نفس مكان العمل مع الحق في تجميع ما يصل إلى (90) يوما.²

ولا يستحق العامل بدل إجازة مرضية عن اليوم الأول من المرض، أما اليوم الثاني والثالث فإنه يستحق (50%) من أجر اليوم العادي، وفي اليوم الرابع وما بعد فإنه يستحق (100%) من أجر اليوم العادي.³

ويختلف حساب أجر اليوم العادي بين من يعمل على أساس شهري، ومن يعمل بالساعة، فبالنسبة للعامل الشهري يحسب أجر اليوم العادي لغرض حساب بدل الإجازة المرضية على أساس الأجر الشهري غير الصافي مقسوما على (30 يوما)، أما العامل حسب الساعة أو

¹ المادة (1) من قانون الإجازة المرضية الإسرائيلي لسنة 1976م. نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 814 بتاريخ 26 سيفان 5736 (24 حزيران 1976) بدا سريانه بتاريخ (1 تشرين الأول 1976) المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/956ABF34-5117-4129-91E6-EC32F9EB7307.htm> انظر

دلومي، رون و كوهن، منشي: **قوانين العمل**، مرجع سابق. ص 42.

² المادة (a/4) من قانون الإجازة المرضية. مرجع سابق. والتي تنص على [لا تزيد مدة استحقاق بدل المرض على مدة متراكمة مقدارها يوم ونصف عن كل شهر اشتغل فيه العامل لدى نفس المشغل او في نفس محل العمل ابتداء من تاريخ سريان هذا القانون وبما لا يتجاوز تسعين يوما بعد تنزيل المدة التي تقاضى العامل عنها بدل مرض بموجب هذا القانون]. انظر مؤسسة المقدسي: **كتيب الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال**. مرجع سابق. ص 54. انظر دلومي، رون و كوهن، منشي: **قوانين العمل**، مرجع سابق. ص 43.

³ المادة (a/5) من قانون الإجازة المرضية، تحديث 2011/01/4. حيث كان القانون القديم ينص على [أن اليوم الأول من الإجازة المرضية يكون بدون بدل واليوم الثاني والثالث يكون ببديل قدره (37.5%) من اجر اليوم العادي ومن اليوم الرابع فصاعدا تكون الإجازة المرضية ببديل قدره (75%) من اجر اليوم العادي].

المياومة، فيحسب أجر اليوم العادي بمجموع الأجرة في الشهور الثلاثة التي سبقت المرض مقسوما على عدد أيام العمل فيها.¹

ويشمل الأجر المستخدم كأساس لحساب بدل الإجازة المرضية الأجرة الأساسية وإضافة الأقدمية وغلاء المعيشة وإضافة العائلة والمكافآت.²

وقد فرق القانون في عدد أيام الإجازة المرضية بين من يعمل بدوام شهري ومن يعمل بالساعة أو اليوم من حيث أن من يعمل بدوام شهري تعد مدة المرض جميع أيام مرضه بما فيها أيام الإجازة الأسبوعية والأعياد، أما من يعمل حسب الساعة أو المياومة، فتعد أيام المرض جميع أيام مرضه عدا أيام الإجازة الأسبوعية والأعياد.³

ويلزم العامل بإحضار شهادة مرضية مفصلة للمشغل كشرط للحصول على بدل الإجازة المرضية، وفي حال امتناع المشغل بدل الإجازة المرضية للعامل، يعد كأنه امتنع عن دفع أجر العامل وبالتالي يحق للعامل تقديم شكوى ضده في مكتب العمل.⁴

ويتوجب على العامل الذي يتغيب عن عمله بسبب المرض إرسال إشعار إلى المشغل خلال (3) أيام من اليوم الأول لغيابه يتضمن الفترة المقدرة التي لا يستطيع فيها القيام بعمله.⁵

¹ المادة (a/5) من قانون الإجازة المرضية. انظر دلومي، رون و كوهن، منشي: **قوانين العمل**. مرجع سابق. ص43.

² المادة (a/6) من قانون الإجازة المرضية. مرجع سابق. والتي تنص على إتخاذ العناصر التالية لدى حساب الأجر الذي يتخذ أساسا لاحتمساب بدل المرض: 1- الأجر الأساسي 2- علاوة الأقدمية 3- علاوة غلاء المعيشة أو التعويض عن الغلاء]. انظر بورات، هيلال: **قانون العمل - الدليل الكامل**. مرجع سابق. ص731. انظر مؤسسة المقدسي: **كتيب الدليل الإرشادي للتعريف بحقوق العمال**. مرجع سابق. ص55

³ المادة (b/2) من قانون الإجازة المرضية. مرجع سابق. والتي تنص على [تحتسب مدة المرض وفقا للأحكام التالية: 1- بالنسبة للعامل براتب شهري تعتبر مدة المرض جميع أيام مرضه بما فيها أيام العطلة الأسبوعية والأعياد. 2- بالنسبة للعامل باجر يومي عمل لدى نفس العمل أو في نفس محل العمل تعتبر مدة المرض جميع أيام مرضه عدا أيام العطلة الأسبوعية والأعياد]. انظر مقال بعنوان **أيام المرض**. المنشور على موقع كل الحق. تاريخ آخر زيارة 20/09/2013. <http://www.kolzchut.org.il/ar>

⁴ مقال بعنوان **أيام المرض**. مرجع سابق.

⁵ مقال بعنوان دليل الحقوق بدل أيام مرضية. المنشور على موقع كل الحق 2012. تاريخ آخر زيارة 20/09/2013. مرجع سابق. <http://www.kavlaoved.org.il/a/>

ويجب دفع بدل الإجازة المرضية في الموعد الذي كان يتلقى فيه العامل أجره مقابل القيام بعمله إذا قدم العامل للمشغل شهادة مرضية قبل (7) أيام على الأقل من موعد دفع الأجرة، وفي حال لم يقدم العامل الشهادة المرضية في هذه الفترة، فإنه يتم دفع بدل الإجازة المرضية في موعد قريب من موعد دفع أجرة العمل.¹

ويمكن للعامل أن يحصل على (6) أيام إجازة من حساب إجازته المرضية المتراكمة عن مرض زوج أو أحد الوالدين فوق جيل (65)، وإذا كان الزوج مريضا مرضا خبيثا فقد تصل مدة الإجازة المرضية المدفوعة إلى (60) يوما بالسنة، كما يمكن للعامل الحصول على (8) أيام في السنة بسبب علاج أو إجراء فحوصات حمل للزوجة أو بسبب ولادة الزوجة على حساب فترة الإجازة المرضية المتراكمة له.²

كما أضاف قانون الإجازة المرضية في عام 2000م بندا جديدا يخول الزوج الحصول على إجازة لمدة (7) أيام من أجل فحوصات الزوجة والعلاجات المتعلقة بالحمل تحتسب من ضمن رصيده في الإجازة المرضية، وفي حال ولادة زوجته يمكنه الحصول على (8) أيام إجازة من قبيل الهدية للزوج بحيث تدفع مؤسسة التأمين الوطني للعامل بدل ثلاث أيام منها ويتحمل المشغل الخمسة أيام المتبقية.³

ويحق للعامل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر بسبب مرض ابنه لذي لم يبلغ (16) عام لمدة تصل إلى (8) أيام بالسنة، وإذا كان الابن مريضا مرضا خبيثا وكان دون سن (18) عاما وكان الوالد قد عمل في نفس مكان العمل أو لدى المشغل نفسه سنة واحدة على الأقل

¹ مقال بعنوان دليل الحقوق بدل أيام مرضية. المرجع السابق.

² المادة (A/1) من قانون إجازة مرضية مدفوعة الأجر (غياب بسبب الزوج) لسنة 1998. والتي تنص على [يحق للعامل الحصول على 6 أيام من الإجازة بالسنة من أجل مرض الزوج من حساب إجازته المرضية المتراكمة له، كما يحق للعامل الذي يعمل مدة سنة على الأقل عند نفس المشغل أو في نفس مكان العمل الحصول على إجازة لمدة تصل إلى 60 يوما بالسنة من أجل مرض الزوج مرضا خبيثا من حساب إجازته المرضية]. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/2196E33D-8FD9-46E4-A207-600B40A3383F.htm>

³ مقال بعنوان إجازة مرضية مدفوعة الأجر - غياب بسبب الحمل والولادة للشريك. المنشور على موقع عالم العمل.

مرجع سابق. (ترجمة) <http://www.hilaporat.co.il/article.php?op=cat&id=18>

فقد تصل فترة الإجازة لمرض الابن إلى (90) يوماً بالسنة مدفوعة الأجر على حساب أيام مرضه أو إجازاته المتراكمة.¹

ويحظر القانون على المشغل فصل العامل أثناء فترة إجازته المرضية ومن ذلك ما قرره محكمة العمل اللوائية في نتانيا بأنه لا يجوز إعطاء إشعار مسبق بالفصل في فترة المرض، لأن فترة الإشعار المسبق خصصت لتمكين العامل من إيجاد عمل آخر، الأمر الذي لا يمكن فعله في حال كان العامل مريضاً.²

كما نص القانون على حرمان العامل من حقه في الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر إذا ثبت أنه في فترة الإجازة المرضية قد عمل بأجر لدى مشغل آخر، وإذا كانت قد دفعت له بالفعل فيمكن لمشغله أن يقوم بخصمها من راتبه أو يطالبه بإعادتها.³

الفرع الثالث: إجازة الأعياد

بالإضافة إلى ذلك فإن العامل يستحق حسب القانون الإسرائيلي (9) أيام إجازة أعياد مدفوعة الأجر والتي تشكل أساساً أيام راحة للعمال اليهود، هي يومان عن رأس السنة، ويومان عن يوم الغفران، واليوم الأول والثامن من عيد العرش، واليوم الأول والسابع من عيد

¹ المادة (A/1) من قانون إجازة مرضية مدفوعة الأجر (غياب بسبب الابن) لسنة 1993. والتي تنص على [إذا مرض الولد مرضاً خفيفاً وعمل العامل مدة سنة واحدة لدى نفس صاحب العمل فيحق له أن يتغيب لغاية 60 يوماً في السنة بسبب ذلك المرض]. نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 1475 بتاريخ 11 آب 5754 (19 تموز 1994) المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/086DBD9F-6934-43C2-9240-1BA88A3298B4.htm>

² قرار استئناف رقم (00/7110) لمحكمة العمل اللوائية في نتانيا للقاضي يعقوبنتس سارة ضد هيكل الثقافة البلدي في نتانيا. المنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق: حظر إقالة العامل الذي تغيب عن العمل بسبب المرض. تاريخ آخر زيارة <http://www.kolzhut.org.il/ar> . 2013/09/20.

³ المادة (10) من قانون الإجازة المرضية. مرجع سابق، والتي تنص على [إذا عمل العامل خلال مدة مرضه بصورة فعلية أو لقاء عوض آخر فلا يستحق بدل المرض من جراء ذلك المرض، وإذا سبق أن دفع إليه فيجوز لصاحب العمل أو لصندوق المكافأة حسب مقتضى الحال المطالبة بإعادته أو تنزيهه من كل مبلغ يدينان به للعامل]. انظر دلومي، رون و كوهن، منشي: قوانين العمل، ص 44. مرجع سابق.

الفصح، ويوم عن عيد الأسابيع، بالإضافة إلى اعتبار يوم الاستقلال يوم عيد لأبناء جميع الديانات.¹

وكل عامل ولو كان غير يهودي و يعمل لدى مشغل إسرائيلي يستحق هذه الإجازات عن تسعة أيام مدفوعة الأجر، وتختلف أحقية العامل فيها بناء على طبيعة تشغيله، فإن كان عاملاً براتب شهري فتبدأ أحقيته بها مباشرة مع بداية العمل، وإن كان عاملاً بالساعة فتبدأ أحقيته بها بعد مرور ثلاثة أشهر من بداية العمل.²

ويعطي القانون إجازة أعياد مدفوعة الأجر مدتها (9) أيام بالسنة موزعة على الأعياد بشرط ألا يتزامن يوم العيد مع يوم الراحة الأسبوعية كون هذا اليوم مدفوع الأجر مسبقاً فإن العامل في هذه الحالة لا يستحق بدلاً عن يوم العيد حيث إنه لا مجال لازدواجية الدفع عن نفس اليوم، كما يحق للعمال من غير اليهود الذين يعملون في أيام العيد المتبع بديانتهم الحصول على علاوة مالية على هذا اليوم إذا ما عملوا فيه باعتبار أنهم عملوا خلال يوم الراحة بالإضافة إلى يوم راحة بديل، وإذا لم يمنح المشغل العامل هذا الحق فيمكنه تقديم شكوى ضده لجهاز تنفيذ وتطبيق القانون في وزارة الصناعة والتجارة والعمل ومطالبته بالتعويضات.³

أما بالنسبة لهدايا العيد فإن القانون لا يلزم المشغل بتقديم هدايا لعماله خلال الأعياد إلا في حالة كان المشغل ملزماً بموجب اتفاقيات عمل جماعية أو مرسوم توسيع أو في حالة اعتاد المشغل على تقديم الهدايا لعماله خلال الأعياد فيجب عليه الاستمرار بذلك.⁴

ولا يحصل العامل على أجره يوم العيد إذا تغيب عن العمل قبل العيد بيوم أو بعد العيد بيوم بدون موافقة المشغل⁵، ويرى الباحث أن المبرر لذلك هو أن حاجة المشغل للعامل في هذه

¹ مقال بعنوان الأعياد المنشور على موقع عنوان العامل. مرجع سابق

² مقال بعنوان نشرة حقوق العاملين خلال الأعياد المنشور على موقع كل الحق. تاريخ آخر زيارة 2013/09/20.
<http://www.kolzchut.org.il/ar>

³ المرجع السابق.

⁴ مقال بعنوان إجازات العمال في الأعياد-الدليل الكامل. المنشور على موقع عالم العمل. مرجع سابق. (ترجمة).
<http://www.hilaporat.co.il/article.php?id=597>

⁵ مقال بعنوان مستحقات الأعياد. منشور على موقع كل الحق. على الموقع الإلكتروني
<http://www.kolzchut.org.il/ar>

الأيام تكون أكثر منها في أيام العمل العادية كون المشغل مقبل على إجازة العيد وما يرافق ذلك من ضغط في العمل، وفي حالة تغيب العامل عن العمل في مثل هذه الأيام من دون موافقة المشغل من شأنه أن يخلق للمشغل أزمة على صعيد العمل، وإن كان هذا الأمر قد يشكل مهرباً للمشغلين في بعض الأحيان للتهرب من دفع بدل عطلة الأعياد.

وإذا عمل العامل خلال أيام إجازة العيد فإنه يستحق أجر (150%) من أجر اليوم العادي، أو (150%) من أجر الساعة إذا كان يعمل بالساعة، بالإضافة إلى يوم راحة بديل مدفوع الأجر، ومن ذلك ما قرره محكمة العمل أن عمل العامل يوم العيد بشكل اضطراري وليس بمحض إرادته يمنح العامل الحق بالحصول على أجر ذلك اليوم بالإضافة إلى حق العامل بالحصول على علاوة بنسبة (150%).¹

كما يستحق العامل أيضاً إجازة حداد (وفاة) مدفوعة الأجر بعد مرور ثلاثة أشهر عمل على الأقل، وتكون هذه الإجازة لمدة (7) أيام في حالة وفاة أحد أفراد عائلته من الدرجة الأولى.²

الفرع الرابع: إجازة الأمومة

لقد اهتم المشرع اهتماماً واسعاً بمسألة إجازة الأمومة ونظمها ضمن قانون خاص يعرف بقانون عمل المرأة لسنة (1954)، حيث تناول من خلاله عمل المرأة من كافة الجوانب ومن ضمنها إجازة الأمومة موضحاً شروطها ومدتها والحماية القانونية لها.

وقد نص هذا القانون على أنه [يتعين على المشغل إعطاء إجازة ولادة للمرأة التي اقترب موعد ولادتها ولا يجوز له تشغيلها خلال هذه الفترة].³

¹ قرار استئناف قضائي رقم (98/300360). المنشور على موقع كل الحق. الموقع الإلكتروني <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

² مقال بعنوان فترة حداد. المنشور على موقع عنوان العامل. مرجع سابق.

³ المادة (6/a) من قانون عمل المرأة لسنة 1954م. تعديل رقم (6) لسنة 1985م. المنشور على الموقع الإلكتروني http://www.moital.gov.il/cmsTamat/InternalPage.aspx?FRAMELESS=false&NRNODEGUID={DA79B3FF-58EB-464C-B5D4-0A48DF3F90C8}&NRORIGINALURL=%2fNR%2fexeres%2fDA79B3FF-58EB-464C-B5D4-0A48DF3F90C8%2ehm&NRCACHEHINT=Guest#_Toc324944575

لقد بين القانون أن كل امرأة عملت لدى مشغل واحد أو في نفس مكان العمل لفترة لا تقل عن (6) شهور فإنها تستحق إجازة ولادة مدفوعة الأجر حسب مقتضيات القانون، ولا تلزم المرأة العاملة بالتصريح عن حملها للمشغل إلا في حالة كان ذلك من مقتضيات القانون في بعض الأعمال، كما انه لا يحق للمشغل سؤال المرأة العاملة صراحة عن كونها حاملا لان ذلك يعتبر تدخلا محظورا في خصوصيات العاملة، وهذا ما أكدته محكمة العمل القطرية حيث قررت انه لا يجوز إقالة عاملة حامل عملت لفترة لا تقل عن (6) شهور لدى نفس المشغل أو في نفس مكان العمل إلا بتصريح خاص من الوزارة، كما قررت انه يحظر على المشغل سؤال العاملة صراحة حول موضوع حملها إلا في حالات استثنائية وفي أنواع معينة من الأعمال التي تمنع المرأة الحامل من القيام بها، لذلك يمكن للمشغل في مثل هذه الحالات سؤال العاملة حول مسألة الحمل.¹

ويعطي القانون للمرأة العاملة التي عملت (12) شهرا على الأقل لدى المشغل ذاته أو في نفس مكان العمل إجازة ولادة لمدة (26) أسبوعا منها (7) أسابيع قبل الولادة والباقي بعدها بحسب رغبة العاملة، أما العاملة التي عملت لفترة تقل عن (12) شهرا لدى نفس المشغل أو في نفس مكان العمل فإنها تستحق إجازة ولادة لمدة (14) أسبوعا منها (7) أسابيع قبل الولادة والباقي بعدها.²

¹ قرار قضائي لمحكمة العمل القطرية رقم (09/589) بتاريخ 2010/12/28 والمنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق: التشغيل وحقوق العاملين، سوابق قضائية، إنهاء علاقات العمل، إلزام مشغل بدفع تعويضات لعاملة حامل بالرغم من عدم علمه بحملها. <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

² المادة (1b/6) من قانون عمل المرأة، مرجع سابق. تعديل رقم (46) لسنة 2010م. والتي تنص على [إجازة الولادة هي 26 أسبوعا منها سبعة أسابيع أو اقل حسب رغبة العاملة قبل موعد الولادة والباقي بعد يوم الولادة]. والمادة (b/5) من قانون عمل المرأة. المرجع السابق. والتي تنص على [لا تسري أحكام الفقرة (1) على العاملة التي عملت قبل خروجها للولادة مدة تقل عن (12) شهر لدى نفس المشغل أو في نفس مكان العمل، وتكون إجازة الولادة لعاملة بمثل هذه الظروف عملت اقل من (12) شهر] لمدة (14) أسبوع منها 7 أسابيع أو اقل حسب رغبة العاملة قبل موعد الولادة والباقي بعدها]

وتكون إجازة الولادة غير مدفوعة الأجر من المشغل إلا أن المرأة تحصل بالمقابل على رسوم الولادة¹ من مؤسسة التأمين الوطني لمدة (14) أسبوعاً، وفي حين عملت المرأة أكثر من (12) شهراً واستحقت إجازة ولادة لمدة (26) أسبوعاً فإن مؤسسة التأمين الوطني تدفع لها رسوم ولادة لمدة (14) أسبوعاً فقط ويتبقى لها (12) أسبوعاً إجازة بدون أجر، لكنها بالمقابل تواصل جميع حقوقها الاجتماعية في مكان العمل الممنوحة بحسب الأقدمية ومنها مخصصات النقاهة والإجازة السنوية وأيام المرض وتعويضات الإقالة.²

كما أعطى القانون للمرأة بعد الولادة وإنهاء إجازتها والعودة للعمل الحق في مغادرة العمل لمدة ساعة يومية ولغاية (4) أشهر من تاريخ انتهاء إجازة الولادة من أجل إرضاع طفلها³ ويمنح قانون التأمين الوطني للمرأة العاملة التي تلد طفلها في إسرائيل منحة ولادة مقدرة حسب القانون، وعند النظر في شروط هذه المنحة نلاحظ أن القانون يشترط على المرأة أن تلد طفلها في إحدى المستشفيات الإسرائيلية، أو أن تكون المرأة مقيمة في إسرائيل حتى لو تمت الولادة خارج إسرائيل، أو أن تكون المرأة عاملة في إسرائيل، أو أن زوجها يعمل في إسرائيل لمدة لا تقل عن (6) شهور متتالية قبل موعد الولادة حتى لو لم يكن الزوجان من سكان إسرائيل باستثناء سكان مناطق الحكم الذاتي.⁴

¹ رسوم الولادة: مخصصات من قبل مؤسسة التأمين الوطني الإسرائيلية تدفع للمرأة التي خرجت في إجازة ولادة من أجل تعويضها عن فقدان دخلها خلال فترة ولادتها، وهي مخصصات تحل محل الأجر وتحدد قيمتها بحسب أجر العاملة حتى سقف يبلغ (1433 شيقلاً) لليوم الواحد.

² مقال بعنوان حقوق النساء العاملات. المنشور على موقع كل الحق. تاريخ آخر زيارة 2013/11/22م. <http://www.kolzchut.org.il/ar/> انظر مقال بعنوان عمل المرأة، حقوق العاملة خلال فترة إجازة الولادة غير مدفوعة الأجر. المنشور على موقع عالم العمل. مرجع سابق. (ترجمة). المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.hilaporat.co.il/article.php?op=cat&id=415>

³ المادة (3/c/7) من قانون عمل المرأة. مرجع سابق. والتي تنص على [للرأة العاملة من نهاية إجازة الولادة وحتى 4 أشهر بعدها مغادرة مكان العمل لمدة ساعة واحدة يومية بشرط أن تكون تعمل بدوام كامل، وتعتبر فترة الساعة هذه من ضمن ساعات العمل والراحة ولا يخصم مقابلها من أجر العاملة].

⁴ مقال بعنوان منحة الولادة. المنشور على موقع كل الحق. تاريخ آخر تحديث 2013، تاريخ آخر زيارة 2013/11/21 <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

نلاحظ مما سبق أن القانون قد ساوى بين العمال الإسرائيليين والعمال الأجانب القادمين من الدول الأخرى من حيث الاستفادة من منح الولادة لكنه استثنى عمال مناطق الحكم الذاتي العاملين في إسرائيل في إشارة إلى العمال الفلسطينيين دون أي مسوغ قانوني مع العلم أن هؤلاء العمال كما سبق بيانه يخضعون في تشغيلهم وحقوقهم العمالية لقوانين العمل الإسرائيلية.

ويمكن للمرأة العاملة تمديد فترة إجازة الأمومة لمدة لا تتجاوز (4) أسابيع، وبالمقابل يمكنها المطالبة بتقصير إجازة الأمومة إذا كان الطفل قد ولد ميتا، وذلك بناء على موافقة العاملة وبتقرير من الطبيب وبشرط أن تكون قد أخذت فترة استراحة لا تقل عن (3) أسابيع بعد الولادة.¹

كما تستحق المرأة التي أجهضت إجازة لمدة أسبوع بعد الإجهاض وإذا ارتأى الطبيب أن حالتها لا تسمح لها بالعودة للعمل فيمكن تمديد الفترة إلى حد أقصاه (6) أسابيع.²

ويحظر القانون إقالة عاملة خرجت في إجازة ولادة خلال تلك الفترة أو خلال (60) يوم بعدها، كما ويحظر القانون على المشغل تشغيل العاملة خلال فترة إجازة الولادة³، وهذا ما أكدته محكمة العمل حيث نصت على حظر إقالة عاملة خلال فترة حملها أو خلال إجازة الولادة إلا بتصريح خاص، وقامت بتغريم المشغل بسبب إقالته لعاملة حامل دون الحصول على تصريح خاص بذلك من الوزارة.⁴

¹ المادة (6) تعديل رقم (18) من قانون عمل المرأة. مرجع سابق.

² المادة (a/7) من قانون عمل المرأة. مرجع سابق. والتي تنص على [للعاملة التي أجهضت الحق بالتغيب عن العمل لمدة أسبوع بعد الإجهاض، وإذا ارتأى الطبيب المختص ان حالتها الصحية تتطلب وقتا إضافيا من الراحة فيمكن تمديد فترة الإجازة حتى 6 أسابيع كحد أقصى].

³ مقال بعنوان حقوق النساء العاملات. مرجع سابق. تاريخ أخر زيارة 2013/09/20. <http://www.kolzhut.org.il/ar/>

⁴ قرار قضائي لمحكمة العمل اللوائية تل أبيب رقم (9 000100/04) بتاريخ 2004/12/15م والمنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق: التشغيل وحقوق العاملين، إنهاء علاقات العمل، سوابق قضائية. إلزام مشغل قام بإقالة عاملة حامل بدفع تعويضات وغرامه. <http://www.kolzhut.org.il/ar>

كما يحظر القانون على المشغل إقالة عاملة حامل عملت (6) شهور على الأقل لدى نفس المشغل أو في نفس مكان العمل إلا بتصريح من الوزارة، ومن ذلك ما قرره محكمة العمل أن فصل العاملة الحامل قبل أيام من إكمالها فترة (6) شهور وعلى عجل دون إعطاء إشعار مسبق هو تسريح لها بسوء نية وبالتالي تستحق الحصول على تعويض على الرغم من عدم انطباق قانون توظيف المرأة على الواقعة كونها لم تستكمل فترة (6) شهور في نفس مكان العمل ولدى نفس المشغل.¹

الفرع الخامس: بدلات إضافية

بالإضافة إلى ما سبق، فهناك استحقاقات إضافية للعمال ناشئة عن تنفيذ عقد العمل ومن تلك الاستحقاقات، حق العامل في الحصول على بدل ملابس، وهي مبالغ من المال يدفعها المشغل للعامل بموجب اتفاق العمل من أجل حصول العامل على الملابس والأحذية، ويمكن أن يقوم المشغل بشراء الملابس والأحذية وتسليمها للعامل، ولكن بشرط أن يكون قد تم الاتفاق على ذلك في اتفاق عمل جماعي أو في عقد العمل.²

وكذلك يحق للعامل الحصول على بدل نقاهة واستجمام، بحيث يستحق العمال الذين يعملون لسنة فأكثر لدى نفس المشغل الحصول على دفع سنوي (بدل نقاهة)، ويتم تحديثه من وقت لآخر ويعتمد على مدة أقدمية العامل في عمله، فيستحق العامل الذي أتم سنة واحدة من العمل بدل يومي قدره (371) شيقلا، بحيث يعطى عن أول سنة (5) أيام نقاهة، وفي السنة الثانية والثالثة يستحق (6) أيام نقاهة، ومن السنة الرابعة حتى العاشرة فإنه يستحق (7) أيام بدل نقاهة،

¹ قرار قضائي لمحكمة العمل الإقليمية في يافا - تل أبيب رقم (301422/97) بتاريخ 2002/09/01 والمنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق: التشغيل وحقوق العاملين. إنهاء علاقات العمل، الحماية من الإقالة، حظر إقالة عاملة حامل، سوابق قضائية، فصل عاملة حامل قبل أيام من مرور (6) شهور على بداية عملها (ترجمة)..
<http://www.kolzhut.org.il/w/ar/index.php?title=>

² مقال بعنوان ملابس العمل. المنشور على موقع كل الحق. تاريخ آخر زيارة 20/09/2013..
<http://www.kolzhut.org.il/ar/>

وتدفع عادة في أشهر الصيف، والعامل الذي عمل جزءا من السنة بعد أن أتم السنة الأولى فإنه يستحق بدلا جزئيا عن ذلك الجزء من السنة بشكل متناسب.¹

أما بالنسبة لهدايا العيد فإن القانون لا يلزم المشغل بتقديم هدايا لعماله خلال الأعياد إلا في حالة كان المشغل ملزما بموجب اتفاقيات عمل جماعية أو مرسوم توسيع أو في حالة اعتاد المشغل على تقديم الهدايا لعماله خلال الأعياد فيجب عليه الاستمرار بذلك.²

إن الحق في الحصول على إجازات هو حق لكل عامل يعمل لدى مشغل إسرائيلي بغض النظر عن جنسيته، لذلك فإن العمال الفلسطينيين يستحقون كافة الإجازات التي منحها القانون للعمال، ولكن يثور التساؤل حول مدى تمتع هذه الشريحة بالحق في الحصول على الإجازات ؟

لا يحصل العمال الفلسطينيون على كامل إجازاتهم حسب ما هو مقرر بالقانون، فمثلا يستحق العامل إجازة سنوية تعتمد على سنوات الأقدمية بالعمل، وحسب القانون فإن مكتب العمل الإسرائيلي يدفع عن فترة الخدمة على أساس الإجازة الواجبة لأول (4) سنوات، ويتوجب على المشغل إكمال الباقي، بمعنى أن العامل إذا عمل مدة (8)سنوات فإن مكتب العمل يدفع عن كل المدة بمعدل (14) يوما للسنة، وفرق الإجازات من السنة الرابعة وحتى الثامنة ملزم به المشغل بموجب القانون.³

¹ بورات، هيللا: قانون العمل-الدليل الكامل. مرجع سابق.ص762.

² مقال بعنوان نشرة حقوق العاملين خلال الأعياد. مرجع سابق.

³ مقابلة مع السيد كاسترو داود. مكتب الديمقراطية وحقوق العاملين. رام الله. 2013/02/05م. الساعة 11 صباحا.

المبحث الثاني

إصابات العمل

تعد الحماية من المخاطر الناتجة عن حوادث العمل من أقدم وأهم فروع أنظمة الأمان الاجتماعية التي تعترف بها غالبية دول العالم، وهي أهم المخاطر التي يسعى الإنسان قديماً وحديثاً إلى مواجهتها من جميع الجوانب سواء بالوقاية منها أو معالجة الآثار الناجمة عنها، خصوصاً في ظل ما يشهده العالم من الازدهار والتطور الصناعي، حيث الاستخدام المفرط للمعدات والآلات الضخمة والمعقدة التي باتت تشكل أخطاراً جسيمة يتعرض لها العمال مما يؤدي بالنهاية إلى الزيادة في أعداد حوادث العمل وأمراض المهنة.¹

المطلب الأول: ماهية إصابة العمل وكيفية التعامل معها عند وقوعها

لقد اعتنى المشرع الإسرائيلي بصحة العامل وسلامته بداية من خلال وضع قواعد قانونية صارمة بالنسبة لمواضيع الأمان والسلامة في العمل، وعاقب كل من يخالفها بعقوبات صارمة ونص على اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لمنع وقوع حوادث العمل، ومن ثم عمل على معالجة موضوع إصابات العمل حال وقوعها من خلال تنظيمها في قواعد مؤسسة التأمين الوطني، بالإضافة إلى عدد من المراسيم والإعلانات ومنها مرسوم الحوادث والأمراض المهنية لسنة (1945م)، وقد عنيت هذه القواعد بموضوع إصابات العمل كون مؤسسة التأمين الوطني هي المسؤول الأول اتجاه العامل المصاب، وباعتبار أن إصابة العمل تشمل حادث العمل وأمراض المهنة فقد عرف قانون التأمين الوطني قسم إصابات العمل حادث العمل على أنه [الإصابة الناتجة عن حادث يطرأ عند العمل أو بسبب العمل بما في ذلك حادث يطرأ في طريق الذهاب للعمل أو طريق العودة منه، ويعد إصابة عمل تلك الناتجة عن أي حادث ضمن الظروف التي نص عليها القانون].²

¹ الدكتور عبد الغفار، جابر سالم: تنازع القوانين في مجال حوادث العمل. دار الجامعة الجديدة. 2010. ص 7
² المادة (79) من قانون التأمين الوطني، النسخة الموحدة لسنة 1995م. نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 530 بتاريخ 5 تموز 5728 (1 تموز 1968)، المنشور على الموقع الإلكتروني http://www.moital.gov.il/cmsTamat/InternalPage.aspx?FRAMELESS=false&NRNODEGUID={783A6106-8834-4D30-AA80-54D4C9A31EB5}&NRORIGINALURL=%2fNR%2fexeres%2f783A6106-8834-4D30-AA80-54D4C9A31EB5%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#_Toc256315185

أما المرض المهني فقد عرفه قانون التأمين الوطني على أنه [المرض المنصوص عليه في اللوائح بموجب المادة 85، والذي ينتج عن ممارسة العامل لعمله نتيجة علاقة العمل مع المشغل، وقد ينتج عن ممارسة العامل لمهنته في حال كان يعمل لحسابه الخاص]¹

وقد عرف الفقه الإسرائيلي المرض المهني على أنه " كل مرض يعاني منه العامل بسبب عمله، وهي عادة ما تكون أمراضا مزمنة ناجمة عن التعرض لفترة طويلة لظروف مضرة في العمل، مثل الضوضاء القوية في المصانع التي قد تسبب ضعف السمع، وتلوث بيئة العمل كمصانع البلاستيك والمطاط التي ينجم عنها تعرض العامل لمواد سامة سواء عن طريق الشم أو اللمس أو غيرها، وبشرط أن يكون المرض مسجلا بقائمة الأمراض² التي ينص عليها القانون"³.

الفرع الأول: أقسام إصابة العمل

لقد عرف قانون التأمين الوطني قسم إصابات العمل في المادة (79) إصابة العمل بأنها " حادث في العمل أو مرض مهني "

بناء على تعريف القانون لإصابة العمل نجد أنها تقسم إلى قسمين: الأول يشمل حادث العمل، والقسم الثاني يمثل المرض المهني، لذلك فقد خصص الباحث هذا الفرع من البحث لدراسة أقسام إصابة العمل.

¹ المادة (79) من قانون التأمين الوطني. المرجع السابق.

² قائمة الأمراض المهنية هي عبارة عن قائمة مغلقة بموجب قانون التأمين الوطني تحدد مجموعة من الأمراض التي تعتبر أمراضا تنتج عن العمل في مهن و بيئات عمل مختلفة، انظر الملحق الخاص بقائمة الأمراض المهنية. انظر الملحق (1) الخاص بقائمة الأمراض المهنية.

³ زياد الشيخ، عبد: مقال بعنوان تأمين إصابات العمل. 2010. تاريخ آخر زيارة 21/09/2013

<http://www.ziadv.blogspot.com/>

أولاً: حالات نص القانون على اعتبارها حادث عمل

لقد بين قانون التأمين الوطني قسم إصابات العمل بالحالات التي يمكن اعتبارها من ضمن حوادث العمل، فمثلاً إذا كان العامل في طريقه للعمل من بيته أو من مكان نومه أو العكس، أو من مكان عمل لآخر، ولكن إذا حاد العامل عن دربه في أثناء خروجه للعمل أو العودة منه بحيث توقف لفترة طويلة وليس لأغراض العمل فعندها لا يمكن اعتبار الحادث إصابة عمل.¹

فمثلاً إذا خرج العامل صباحاً متوجهاً إلى البنك لقضاء معاملات شخصية ومن ثم يكمل إلى عمله ومكث في البنك لفترة ليست بالقصيرة، فإذا ما أصيب العامل في طريقه من بيته للبنك أو من البنك إلى مكان العمل، فلا يمكن اعتبار ذلك حادث عمل.²

ومن ذلك ما قرره محكمة العمل أن توجه العامل إلى منزل والديه للراحة ومن ثم استكمال طريقه للعمل هو انحراف حقيقي عن المسار ولا يمكن اعتبار الحادث الذي وقع للعامل أثناء خروجه من منزل والديه متوجهاً للعمل على أنه حادث عمل، لأنه من أجل اعتبار الحادث حادث عمل يجب أن يقع خلال رحلة العامل من منزله إلى مكان عمله، وقد عرفت المحكمة المنزل بأنه مركز الحياة الذي يقيم به العامل ولا يمكن اعتبار منزل والديه على أساس أنه منزله.³

¹ كتاب القوانين، مرجع سابق، ص 201. انظر مقال الإصابة في العمل. المنشور على موقع كل الحق. تاريخ آخر زيارة <http://www.kolzchut.org.il/ar/>. 2013/9/21

² المادة (1/80) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [يعتبر الحادث حادث عمل إذا وقع للعامل المؤمن عليه أثناء سفره أو سيره من منزله أو من المكان الذي بات فيه وان لم يكن منزله أو من العمل إلى منزله أو من مكان عمل إلى مكان عمل آخر ومن جراء سفره أو سيره هذا].

³ قرار قضائي لمحكمة العمل الإقليمية في حيفا رقم (L614/07) بتاريخ 2008/01/07م. والمنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق: التشغيل وحقوق العاملين. حوادث العمل ومصابو العمل. سوابق قضائية في موضوع الاعتراف بإصابة العمل (ترجمة). <http://www.kolzchut.org.il/he>.

وكذلك تعد من ضمن حوادث العمل تواجد العامل في مكان العمل خلال عمله أو على مقربة منه عندما كان يحاول إنقاذ الأرواح أو الممتلكات أو كان يحول دون وقوع أضرار بالأرواح أو الممتلكات.¹

وإذا تواجد العامل في مكان عمله خلال فترة العمل وتعرض للإصابة من شخص آخر تواجد معه في مكان العمل وبشرط ألا يكون العامل المصاب قد لعب دورا في التسبب بالإصابة فيمكن اعتبار هذه الحالة من ضمن حوادث العمل²، ومثال ذلك إذا نشب شجار بين العمال خلال استراحة الإفطار، وحاول أحد العمال فض الشجار فأصيب وكسرت يده ولم يتمكن من العمل لمدة شهرين فإن الحادث يعد حادث عمل.

وتعد من ضمن حالات حوادث العمل إذا ما وقعت في حالة خروج العمال للاستراحة وحتى لو كان في مكان قريب على مكان العمل بشرط أن يكون صاحب المكان قد أجرى اتفاقا مع المشغل، ومثال ذلك خروج أحد العمال لقضاء فترة الاستراحة في مطعم مجاور لمكان العمل، وصاحب هذا المطعم يملك اتفاقية مع المشغل، وفي طريق العامل إلى المطعم أو رجوعه منه دهسته سيارة أو أصابه أي مكروه فيمكن اعتباره حادث عمل.³

¹ المادة (2/80) من قانون التأمين الوطني.مرجع سابق. والتي تنص على [يعتبر الحادث حادث عمل إذا وقع للعامل المؤمن عليه أثناء عمله في مكان العمل أو في مكان مجاور حين قيامه بإنقاذ جسم أو مال أو لمنع وقوع ضرر أو خطر على جسم أو مال]. انظر مقال بعنوان إصابة عمل: ما هو حادث العمل؟ وما هي مدة ومبلغ الدفع؟ ما هي حقوق المصاب؟. المنشور على موقع اعمار. تاريخ أخطر زيارة 21/09/2013
<http://www.eamaar.org/?mod=article&ID=198>

² المادة (3/80) من قانون التأمين الوطني.مرجع سابق. والتي تنص على [يعتبر الحادث حادث عمل إذا وقع على العامل المؤمن عليه من شخص آخر تواجد معه في مكان العمل وبشرط لا يكون العامل المصاب قد تسبب بالإصابة].

³ المادة (4/80) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [يعتبر الحادث حادث عمل إذا وقع للعامل المؤمن عليه خلال الفترة المحددة بمعرفة صاحب العمل والتي لا تزيد عن 3 ساعات في المكان الذي اعتاد المؤمن عليه والعمالون في مكان عمله تناول الطعام فيه، أو وقع أثناء سفره أو سيره إلى المكان المذكور من العمل أو إيابا منه إلى العمل ومن جراء سفره أو سيره هذا]. كتاب القوانين. مرجع سابق. ص 201. انظر مقال بعنوان الإصابة في العمل. مرجع سابق.

وفي حالة ما أصيب العامل أثناء رحلته ذهاباً أو إياباً بحادث سير فإن مؤسسة التأمين الوطني تغطي ما نسبته (70%) والباقي يتم تغطيته على حساب تأمين المركبة.¹

وهناك حالات اعتبرها القانون حوادث عمل على الرغم من حياد العامل عن مساره المعتاد، ومنها حياد العامل عن مساره لهدف تأدية صلاة الصبح جماعة في أحد دور العبادة.²

ثانياً: المرض المهني

لقد عرف قانون التأمين الوطني قسم إصابات العمل المرض المهني في المادة (79) منه على أنه [مرض تقرر بأنه مرض مهني في النظام الصادر بموجب المادة (85) وأصيب به بعد أن تقرر كمرض مهني من جراء عمله لدى صاحب عمله أو بالنيابة عنه وبالنسبة للعامل المستقل من جراء تعاطيه حرفته].³

يتبين من خلال التعريف السابق أن القانون يتطلب عدة شروط يجب توافرها في المرض الذي يصيب العامل حتى يمكن اعتباره مرضاً مهنيًا، وأول هذه الشروط هو أن يكون هذا المرض منصوصاً عليه في النظام الصادر بموجب المادة (85) من قانون التأمين الوطني قسم إصابات العمل، حيث تخول هذه المادة وزير العمل بعد التشاور مع وزير الصحة أن يقرر في نظام معين بأن مرضاً معيناً يعتبر مرضاً مهنيًا من تاريخ معين، سواء شمل النظام المذكور كافة العمال المؤمن عليهم بموجب تأمين إصابات العمل، أم كان بصدد صنف معين منهم وذلك في حال رأى الوزير أن هذا المرض يعد خطراً بالنظر إلى طابعه ومسبباته.⁴

¹ مقابلة مع المحامية مرام عمر. مرجع سابق.

² المادة (B2/81) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [في الظروف المشار إليها في الفقرة (1) من المادة (80) لا يعتبر فترة انقطاع أو انحراف حقيقي إذا كان العامل المؤمن عليه قد فعل ذلك لأحد الإجراءات التالية:
1-.....2- لتأدية صلاة الصبح جماعة في احد دور العبادة التي يتعبد بها العامل.

³ المادة (79) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق.

⁴ المادة (a/85) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [يحدد وزير العمل بالتشاور مع وزير الصحة أن مرضاً معيناً هو مرض مهني من تاريخ معين، حسب طبيعة هذا المرض وأسبابه بالنظر إلى مخاطر المهنة].

أما الشرط الثاني الذي اشترطه القانون من خلال تعريف المرض المهني فيتمثل في أن العامل أصيب بالمرض بعد أن يكون قد تقرر أنه مرض مهني، وبمفهوم المخالفة فإن إصابة العامل بالمرض قبل أن يكون قد تقرر كونه مرضاً مهنيًا من الوزير في النظام السابق ذكره، لا يمكن اعتباره مرضاً مهنيًا.¹

بالإضافة لذلك فقد اشترط القانون شرطاً آخر وهو الأكثر أهمية والأكثر مجالاً للنقاش وهو اشتراط أن يكون المرض ناتجاً من جراء عمله لدى المشغل، وبمعنى آخر اشتراط قيام علاقة سببية بين عمل العامل وإصابته بالمرض²، وفي ذلك ما قررت المحكمة العمل في قضية معينة لعامل أصيب بمرض (باركنسون)³، حيث قررت المحكمة أنه لم يثبت قيام علاقة سببية بين مرض العامل والعمل كون العامل أصيب بهذا المرض بعد فترة (6) أشهر من بداية عمله مع المشغل، وهي فترة غير كافية بناءً على التقارير الطبية لنشوء هذا المرض، بحيث يحتاج نشوؤه إلى سنوات من التعرض للمواد الخطرة، وأن فترة (6) أشهر لا يمكن أن تنتج مثل هذا المرض.⁴

إن مفهوم قيام علاقة سببية بين نشوء المرض وممارسة العمل هو مفهوم يصعب تحديده في كثير من الأحيان وهو مفهوم مرن ولا يمكن حصره في مجال معين، لذلك فإن مسألة

¹ المادة (c/85) من قانون التأمين الوطني مرجع سابق. والتي تنص على [إذا أصبح شخص غير قادراً على العمل بسبب مرض معين قبل أن يثبت كمرض مهني، ينظر إلى هذا المرض حسب الفقرة الأولى من هذه المادة]. تال، حسون: مقال بعنوان شروط الاعتراف بإصابة العمل على أنها مرض مهني. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.blog.lawguide.co.il/showarticle.asp?a=12628> (ترجمة).

² نيتسان ماروم وشركائه: مقال بعنوان تقدير المرض المهني. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.blog.lawguide.co.il/showarticle.asp?a=13848> (ترجمة).

³ مرض خطير يعرف باسم التهاب الدماغ ويكون بشكل اهتزاز مستمر لأجزاء الجسم وينتج عن التعرض المستمر للمواد الخطرة أثناء العمل مثل المنغنيز والتتر. انظر مقال للمحامي عوفر ديزل المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.solarlaw.co.il/parkinsons-disease-work> (ترجمة).

⁴ قرار قضائي رقم (8587/07 ن.ل) المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.solarlaw.co.il/parkinsons-disease-work> (ترجمة).

الفصل فيه تتوقف على مدى إثبات المدعي لقيام علاقة سببية، بالاستناد إلى التقارير الطبية التي تلعب دورا محوريا في المسألة.¹

إن قيام علاقة سببية بين نشوء المرض والقيام بالعمل هو شرط أساسي في اعتبار المرض مرضا مهنيا، ولا يكفي كون المرض مدرجا في قائمة الأمراض المهنية، وإنما يمكن دائما دحض فرضية كون المرض المصاب به العامل مرضا مهنيا متى أمكن إثبات انقطاع قيام علاقة سببية.²

ومن جهة أخرى فإن وجود قائمة مغلقة بالأمراض المهنية من شأنه إثارة التساؤل حول بعض الحالات التي قد يصاب من خلالها العامل بمرض معين دون أن يكون مدرجا ضمن قائمة الأمراض المهنية فما مصير هذه المسألة؟ وبمعنى آخر هل هناك سلطة للمحكمة في اعتبار المرض الذي أصاب العامل مرضا مهنيا على الرغم من كونه غير مدرج في قائمة الأمراض المهنية؟

تعد الإصابة التي وقعت للعامل مرضا مهنيا في حال تبين قيام علاقة سببية بين نشوء هذا المرض والقيام بالعمل، بمعنى أن المرض قد نشأ نتيجة قيام العامل بعمله، ولم يكن موجودا قبل ذلك، وفي ذلك ما قرره المحكمة المركزية في حيفا بأن المدعي قد أثبت قيام علاقة سببية بين إصابته بالمرض وقيامه بعمله لدى مشغله على الرغم من كون المرض غير مدرج بقائمة الأمراض المهنية وأنه ظهر لأول مرة، لذلك يمكن اعتباره مرضا مهنيا ناتجا عن علاقة العمل.³

وإذا ما تحققت إصابة العامل بالمرض المهني فإنه يستحق كافة الحقوق المنصوص عليها في قانون التأمين الوطني قسم إصابات العمل فيما يتعلق بإصابة العمل، بحيث يستحق

¹ مقال بعنوان : ما هو المرض المهني. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.lawguide.co.il/articles/2252>

² تال، حسون. مرجع سابق.

³ قرار المحكمة المركزية في حيفا رقم (لا" 12 - 05 - 19869) المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.blog.lawguide.co.il/showarticle.asp?a=12764>. (ترجمة).

العامل المصاب المعالجة المجانية في المراكز الصحية الحكومية، بالإضافة إجازة تصل إلى (91) يوماً مدفوعة الأجر حسب ما هو موضح في إصابة العمل، وفي حالة لم تعترف مؤسسة التأمين الوطني بالإصابة على اعتبار أنها مرض مهني، فيمكن للعامل رفع دعوى المطالبة بالاعتراف بالمرض خلال (12) شهراً من رد المؤسسة بشأن الإصابة، مع إرفاق تقرير طبي بحالته من طبيب مختص.¹

الفرع الثاني: كيفية التعامل مع إصابة العمل عند وقوعها

يتناول هذا الفرع من البحث الحماية القانونية للعامل عند وقوع إصابة عمل، بالإضافة إلى الإجراءات القانونية المطلوبة من العامل حتى يستطيع الاستفادة من هذه الحماية.

تمنح إصابة العمل للعامل المؤمن عليه الحق في المعالجة والنقاهة والإنعاش الطبي والإنعاش المهني، وفقاً لأحكام باب المكافآت العينية من قانون التأمين الوطني، وتشمل المعالجة في هذا الباب إدخال المصاب إلى المستشفى للمعالجة والحصول على الأدوية والأجهزة التجبيرية والعلاجية من حيث الحصول عليها أو إصلاحها أو استبدالها.²

وفي ذلك ما جاءت به محكمة العمل الوطنية في قرار استئناف لديها بحيث قررت حق العامل في الحصول على العلاج الطبي الكامل عن إصابة العمل بالإضافة إلى استرجاع مالي للعلاجات التكميلية غير المتوفرة في صندوق المرضى العام، على أساس أن أحكام ولوائح القانون لا تمنع الاعتراف بالعلاجات التكميلية على أنها من قبيل تقديم الرعاية لمصاب العمل.³

¹ عوفر ديزل: مقال بعنوان المهم التعرف على المرض المهني. <http://www.solarlaw.co.il>

² المادة (86) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [العامل المؤمن الذي يصاب إصابة عمل يمنح بسبب الإصابة العلاج الطبي حتى يتمثل للشفاء بالإضافة إلى التأهيل الطبي والتأهيل المهني وفقاً لأحكام هذه المادة] والمادة (b/80) تنص على [لأغراض هذا القسم يفصد بالعلاج الإقامة بالمستشفى والأجهزة الطبية والأجهزة العلاجية والعظام والإصلاح والاستبدال]. انظر مقال بعنوان هكذا يتم التعامل مع إصابات العمل عند مشغل إسرائيلي. المنشور على موقع عن عنوان العام 2011. تاريخ زيارة 21/09/2013.

<http://www.maannews.net/arb/ViewDetails.aspx?ID=430928>

³ قرار قضائي لمحكمة العمل رقم (06/419) بتاريخ 2010/07/07 والمنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق: التشغيل وحقوق العاملين. حوادث العمل ومصابو العمل. المؤمنون بتأمين إصابات العمل. سوابق قضائية. استرجاع مصروفات

تمويل العلاج. (ترجمة). <http://www.kolzchut.org.il/he>

وفي حالة الإصابة يحتاج العامل إلى العلاج الأولي الذي يتوفر للعامل من صندوق المرضى ونجمة داود الحمراء والمستشفى وكل طبيب على مقربة من مكان الإصابة، وإذا ما نقل بسيارة إسعاف غير تابعة لنجمة داود الحمراء فيستحق الحصول على مصروفات النقل.¹

وعند استقرار حالة العامل قد يحتاج إلى تكملة العلاج الطبي التي تقدم من صندوق المرضى العام الذي ينتمي إليه العامل المؤمن، أو من مؤسسة التأمين الوطني بمصادقة الحكومة، أو بواسطة هيئة اعتمادها الوزير كمصلحة طبية بعد استشارة وزير الصحة.²

ويتوجب على العامل في حال تعرضه لإصابة عمل أن يقوم بتقديم طلب (مخصصات إصابة) لمؤسسة التأمين الوطني مرفقا إليه تقارير طبية، وكذلك أن يقدم لهم قسائم الرواتب بالإضافة إلى تعبئة نموذج (250)³ موقع من المشغل بخصوص وقوع الحادث.⁴

وبداية يتوجب على العامل أن يطالب مشغله بأن يملأ نموذج (250) يصرح فيه بأن العامل أصيب أثناء تأديته لعمله لديه، وهذا النموذج ضروري لحصول العامل على اعتراف من مؤسسة التأمين الوطني يفيد بأن الحادث هو حقا إصابة عمل، وبالتالي يغطي هذا النموذج مصاريف العلاج الأولي في المستشفى أو في العيادات العامة التابعة لصندوق المرضى العام، كما أنه ضروري أيضا في حالة إرسال العامل لاستكمال علاجه داخل مناطق السلطة الفلسطينية، لأنه يتضمن اعترافا من المشغل بأن إصابة العامل هي إصابة عمل ولكنه.⁵

¹ مقال بعنوان إصابات العمل وتوصيات التعامل معها. المنشور على موقع عنوان العامل. 2011. تاريخ آخر زيارة www.kavlaoved.org.il/.../Handbook-Accidents-in-Arabic_1u1w1env.doc 2013/09/21

² المادة (89) من قانون التأمين الوطني مرجع سابق. والتي تنص على [سيتم توفير العلاج الطبي وإعادة التأهيل الطبي في واحدة من الطرق التالية: 1- من خلال الخدمات الصحية التابعة للدولة. 2- من قبل مؤسسة التأمين الوطني بموافقة الحكومة. 3- من قبل مؤسسة أو هيئة اعتمادها الوزير كمصلحة طبية بعد استشارة وزير الصحة]

³ نموذج (250) هو نموذج خاص بإصابات العمل يتوجب على المشغل تعبئته في حالة وقوع إصابة عمل لأحد عماله ويشكل هذا النموذج اعترافا من المشغل على أن الإصابة هي إصابة عمل وبالتالي يستحق العامل كافة حقوقه القانونية المترتبة عليها، ويحوي هذا النموذج معلومات كاملة عن العامل والمشغل. انظر مقال بعنوان نموذج 250. المنشور على

موقع حقوقي. خبراء في الحقوق الصحية. تاريخ آخر زيارة <http://www.zhuti.co.il> 2013/09/19

⁴ مقال بعنوان تأمين مصابي العمل المنشور على موقع مؤسسة التأمين الوطني. تاريخ آخر زيارة 20/09/2013

http://www.btl.gov.il/Arabic%20HomePage/benefits_ar

⁵ مقال بعنوان نموذج 250. المنشور على موقع حقوقي. خبراء في الحقوق الصحية. مرجع سابق.

وإذا ما اعترفت مؤسسة التأمين الوطني فإنها تدفع للعامل بدل الإصابة حتى (91) يوماً عن الفترة التي لم يعد فيها قادراً على ممارسة أي عمل وكان بحاجة للمعالجة الطبية أو الإنعاش أو النقاهاة¹.

وتدفع بدل الإصابة ابتداء من اليوم الثاني لوقوعها، ولا يدفع بدل يوم الإصابة إلا أن المشغل هو من يلتزم بدفع أجره يوم الإصابة للعامل، كما أنه لا يتم دفع بدل يومين بعد الإصابة إلا للعامل الذي أقعدته الإصابة عن العمل لمدة (12) يوماً على الأقل بما فيها يوم الإصابة².

ومن السوابق القضائية في مسألة خضوع العامل المؤمن لصندوق المرضى العام فقط، ما قرره محكمة العمل الوطنية بأن العامل الذي أصيب إصابة عمل وتلقى العلاج من طبيب خاص على حسابه ودون الحصول على إذن من صندوق المرضى العام التابع له هذا العامل المصاب، فلا يحق له مطالبة مؤسسة التأمين الوطني بإعادة نفقات العلاج³.

وإذا ما انتهت فترة (91) يوم المقررة ولم يستطع العامل العودة للعمل في حالة كانت إصابته بالغة، فيتم إيقاف راتبه الذي كان يتلقاه خلال (91) يوماً التي تلت الإصابة، ويجب عليه أن يقدم طلب عاجز محتاج، وبعدها يحول إلى لجنة تابعة لمؤسسة التأمين الوطني لفحصه

¹ المادة (A/92) من قانون التأمين الوطني لسنة 1995م. مرجع سابق. والتي تنص على [كل مؤمن عليه جعلته إصابة العمل غير قادر على أداء عمله وحتى على أداء عمل ملائم آخر، تدفع له المؤسسة بدل إصابة عن فترة الوقت التي لم يعد قادراً كما ذكر وذلك إذا لم يمارس أي عمل في الواقع وكان بحاجة للمعالجة الطبية أو للإنعاش أو للنقاهاة]. والفقرة (b) من المادة تنص على [لا يدفع بصدد الإصابة الواحدة أكثر من بدل إصابة عن (13) أسبوع].

² المادة (93) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص في الفقرة (a) على [لا يدفع بدل إصابة عن يوم الإصابة غير أنه على صاحب العمل أن يدفع للعامل المصاب أجر ذلك اليوم] وتنص الفقرة (b) على [لا يدفع بدل إصابة عن اليومين الأولين التاليين ليوم الإصابة والذين لم يكن فيهما العامل المؤمن عليه قادراً على أداء عمله وحتى على أداء عمل ملائم آخر نتيجة للإصابة، إلا إذا لم يكن المؤمن عليه قادراً على العمل كما ذكر مدة اثني عشر يوماً على الأقل بالإضافة إلى يوم الإصابة]. انظر مقال بعنوان إصابة عمل: ما هو حادث العمل؟ وما هي مدة ومبلغ الدفع؟ ما هي حقوق المصاب. مرجع سابق.

³ قرار قضائي لمحكمة العمل رقم (267/08) بتاريخ 2009/07/12م. والمنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق: التشغيل وحقوق العاملين. حوادث العمل ومصابو العمل. المؤمنون بتأمين إصابات العمل. سوابق قضائية في موضوع إرجاع مصاريف العلاج (ترجمة). أحر تحديث في 2013م، تاريخ آخر زيارة 2013/11/21م.

والتأكد من عدم قدرته على الرجوع للعمل كالمعتاد، وتقوم هذه اللجنة بالتأكد من حالة العامل المصاب وتقرر له راتباً شهرياً حسب معدل أجره.¹

وفي حالات خاصة وبعد استقرار حالة العامل المصاب بعد استكمال علاجه، قد يبقى عند العامل عجز صحي أو جسيمي إثر الإصابة يحول دون مقدرته على العمل، فعليه أن يقدم طلباً آخر إلى مؤسسة التأمين الوطني خاص بتعيين نسبة عجزه الدائم عن العمل، وتقوم المؤسسة بواسطة لجنة طبية بفحص العامل المصاب من أجل تعيين نسبة العجز الدائم لديه، ويدعى العامل للحضور أمام هذه اللجنة والمكونة من طبيب واحد أو اثنين ليسا من موظفي مؤسسة التأمين وهما أخصائيان بإصابات من نوع إصابة العامل، وتقوم اللجنة بفحص العامل وتحديد درجة عجزه، وقد تطلب منه القيام ببعض الفحوصات الإضافية.²

وتقوم اللجنة بتحديد درجة العجز عن العمل بمقتضى قائمة الامتحانات الطبية لدرجات العجز المنصوص عليها في أنظمة التأمين الوطني، حيث يشار في هذه القائمة إلى نسبة العجز بجانب كل عاهة طبية، ولا تأخذ اللجنة بالحسبان لتحديد درجة العجز عن العمل عاهة قديمة كانت للعامل قبل الإصابة المذكورة في العمل، كما لا تأخذ في الحسبان العاهة التي حصلت للعامل بعد إصابة العمل ولكنها لم تكن نتيجة مباشرة لها.³

وقد تحدد اللجنة للعامل عدة درجات عجز نتيجة إصابة العمل، وإذا ما رأت اللجنة أن أوضاع العامل غير مستقرة بسبب إصابة العمل فيمكن أن تحدد له درجة غير مستقرة من العجز

¹ المادة (a/104) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [إذا انتهت مدة الإصابة بموجب الباب الرابع ووجد أن المؤمن عليه قد أصبح عاجزاً نتيجة لإصابة العمل فعلى المؤسسة أن تدفع له مخصصاً أو منحة بموجب هذا الباب].

انظر الهستدروت: كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل. مرجع سابق. ص 16.

² مؤسسة المقدسي: كتيب الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال. مرجع سابق. ص 59.

³ المادة (120) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [لدى تحديد درجة عجز لا تؤخذ بعين الاعتبار أية عاهة أو نقص أو خلل من الولادة أو نجم عن مرض أو حادث أو عن أي سبب آخر جرى قبل الإصابة التي تقدر درجة العجز بصدها، وكذلك لا تؤخذ بعين الاعتبار أية عاهة أو نقص أو خلل نجم عن مرض أو حادث أو عن أي سبب آخر بعد إصابة العمل المذكور إذا لم يكن ذلك نتيجة مباشرة لتلك الإصابة في العمل]. انظر مقال بعنوان **تامين مصابي**

العمل. المنشور على موقع مؤسسة التأمين الوطني. مرجع سابق

عن العمل وتحدد هذه الدرجة لسنة واحدة على الأكثر، وعندما تنتهي يدعى العامل للمثول مرة أخرى أمام اللجنة الطبية.¹

ويمكن الطعن على قرار اللجنة الطبية بالنسبة لدرجة العجز أمام لجنة طبية لشؤون الاستئنافات² يسلم الاستئناف الخطي مرفق بمبرراته خلال (30) يوما من موعد تسلم البلاغ من اللجنة الطبية الأولى بشأن درجة العجز، كما يمكن الاستئناف خلال (60) يوما بموافقة التأمين الوطني، ويمكن الطعن على قرار اللجنة الطبية لشؤون الاستئنافات أمام محكمة العمل الإقليمية خلال (30) يوما من موعد تسلم البلاغ، ومن الممكن أيضا الطعن بقرار محكمة العمل الإقليمية أمام محكمة العمل الوطنية.³

وفي حال قررت اللجنة الطبية درجة عجز معينة للعامل ومن ثم تفاقمت أوضاعه فيمكن تقديم طلب لتحديد درجة عجزه مرة أخرى شريطة أن يكون قد مر (6) أشهر منذ آخر تحديد لدرجة عجزه، و شريطة أن يكون بحوزته شهادة طبية تؤكد تفاقم أوضاعه، وأن هذا التفاقم كان نتيجة لإصابة العمل، ولا تقبل الشهادة الطبية إلا من طبيب مختص من صندوق المرضى في البلاد.⁴

¹ المادة (119) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [على الرغم مما ذكر بالمادة (118) (حول تحديد درجة العجز) يجوز للطبيب أو اللجنة الطبية تحديد درجة عجز لمدة محدودة أو درجة عجز مؤقتة حتى بما يزيد على النسب المحددة في المعايير بشرط ألا يزيد التحديد على 100% وإلا يكون لمدة تزيد عن السنة الواحدة]. انظر مقال بعنوان زيادة مخصصات العجز بسبب العمل. المنشور على موقع حقوقي خبراء في الحقوق الصحية. مرجع سابق. (ترجمة). <http://www.zhuti.co.il>.

² لجنة طبية لشؤون الاستئنافات: هي لجنة من 3 أطباء أخصائيين ليسو موظفين في مؤسسة التأمين الوطني تستأنف لديهم قرارات اللجنة الطبية الأولى بشأن درجة العجز ويعتبر قرارها نهائيا ولا يمكن الطعن به إلا بالنسبة لمسألة قضائية فقط أمام محكمة العمل الإقليمية.

³ المادة (122) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [كل من يرى نفسه متضررا من قرار الطبيب أو اللجنة الطبية حول تحديد درجة العجز فيمكنه الاستئناف على القرار وفقا للشروط المنصوص عليها]. والمادة (123) من القانون ذاته والتي تنص على [قرار اللجنة الطبية يستأنف أمام محكمة العمل الإقليمية فقط، وقرار محكمة العمل الإقليمية يمكن استئنافه أمام محكمة العمل القطرية].

⁴ مقال بعنوان تفاقم درجة العجز. المنشور على موقع حقوقي خبراء في الحقوق الطبية. مرجع سابق. (ترجمة). <http://www.zhuti.co.il/>

المطلب الثاني: حساب مخصصات العجز

أما عن كيفية حساب مخصصات العجز عن العمل فقد حددها قانون التأمين الوطني حيث إن إصابة العمل التي أدت إلى عجز العامل بنسبة (100%) يحصل العامل على مخصصات شهرية، تحسب على أساس ناتج مبلغ الإصابة الذي يستحقه العامل عن يوم واحد مضروباً بثلاثين يوماً¹، ومثال ذلك في حالة كان العامل يستحق بدل إصابة يومي مقداره (100) شيقل في حال كانت نسبة عجزه الناتجة من إصابة العمل (100%)، فإنه يحصل على مخصصات شهرية مقدارها (3000=30×100) شيقل شهرياً.

وإذا ما تحددت درجة العجز ما بين (20%-99%) فإن العامل يحصل على مخصصات شهرية بنسبة درجة عجزه من مبلغ المخصصات التي كان سيتلقاها لو كانت درجة عجزه (100%)، بمعنى لو كانت درجة عجزه (50%) فإنه يحصل على مخصصات شهرية بمبلغ يساوي نصف المخصصات التي سيتلقاها لو كانت درجة عجزه (100%)².

وفي حالة تحددت درجة عجز العامل³ ما بين (9%-19%) وكانت غير مستقرة فإنه يحصل على مخصصات شهرية بنسبة درجة عجزه من مبلغ المخصصات التي كان سيتلقاها لو كانت درجة عجزه (100%) كما في الفقرة السابقة⁴.

¹ المادة (105) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [تدفع المؤسسة مخصص عجز للعاجز الذي تبلغ درجة عجزه 100% ويكون مخصص العجز الشهري بمقدار بدل الإصابة اليومي الذي كان يدفع للمؤمن عليه مضروباً بثلاثين]. انظر الهستدروت: كتيب ملخص حقوق لعمال في إسرائيل. ص 16. مرجع سابق

² المادة (106) من قانون التأمين الوطني لسنة 1995م. مرجع سابق. والتي تنص على [عاجز العمل كما هو مذكور في المادة (104) والذي تكون درجة عجزه اقل من 100% يدفع له التأمين الوطني مخصصات عجز شهرية بمبلغ تكون نسبته إلى المخصص الذي كان يدفع له لو كانت درجة عجزه 100% كنسبة درجة عجزه إلى الرقم مئة].

³ عاجز عن العمل: من أصيبت قدرته على العمل نتيجة إصابته بالعمل ولا يستطيع القيام بعمل يقدر إنسان شبيهه بعمره وجنسه وعند تحديد كون الشخص عاجزاً يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار العاهة المقبحة. المادة (103/a) من قانون التأمين الوطني مرجع سابق.

⁴ المادة (106) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. انظر كتاب القوانين. مرجع سابق. ص 210.

لكن إذا كانت درجة عجزه ما بين (9%-19%) وكانت مستقرة، فإنه يحصل على منحة لمرة واحدة بنسبة (43) ضعف المخصصات الشهرية، وإذا تفاقمت أوضاعه بعد الحصول على المنحة، فيعاد النظر في وضعة ويحصل على مخصصات شهرية بالطريقة المذكورة سابقا، وإذا ما تحددت درجة عجزه بأقل من (9%) فإنه لا يستحق الحصول على أي مدفوعات.¹

وبالإضافة إلى ما سبق فإن العامل الذي تقرر له بموجب تقرير اللجنة نسبة عجز عن العمل يستحق تأهيلا مهنيا بمساعدة خدمات التأهيل في مؤسسة التأمين الوطني، بشرط ألا تقل نسبة عجزه عن (10%) على الأقل وفي بعض الحالات يستحق العامل تأهيلا مهنيا حتى ولو لم تحدد له نسبة عجز بعد أو تحددت له نسبة عجز من العمل بأقل من (10%) وذلك في حالة لم تحدد له درجة إعاقة، ولكن الطبيب التابع لمؤسسة التأمين الوطني قدر بأن إعاقة هذا المصاب ستحدد بنسبة لا تقل عن (10%)، أو أن تكون درجة عجزه قد تحددت بأقل من (10%) ولكن الطبيب قرر أن مواصلته للعمل دون إعادة تأهيل قد تهدد صحته وبالتالي تؤدي إلى زيادة درجة عجزه، وفي حالات أخرى يمكن أن تكون درجة العجز للعامل أقل من (10%) ولكنه يعاني بالإضافة لذلك من مرض مهني معين.²

إن الحق في الحصول على برنامج للتأهيل المهني لا يتعلق بتلقي أي نوع من المخصصات، ويجب تقديم الطلب خلال عام من إعطاء الرد من مؤسسة التأمين الوطني حول تحديد درجة العجز.

هذا ما يتعلق بالإجراءات القانونية الواجبة الاتباع في حالة إصابة العمل حسب قانون التأمين الوطني الإسرائيلي تأمين مصابي حوادث العمل.

لكن عند الحديث عن العمالة الفلسطينية يثور التساؤل حول مدى تمتع هذه الشريحة بالحقوق المذكورة في حالات إصابات العمل وكيف يتم التعامل معها؟

¹ المادة (A/107) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [عاجز العمل كما ذكر في البند (c/104) تدفع له مؤسسة التأمين الوطني مخصص بمقدار 43% ضعف المخصص الشهري لمرة واحدة] وتنص المادة (c/104) على [يتم دفع منحة بموجب المادة 107 لعاجز العمل الذي تكون درجة عجزه ثابتة بين 9%-20%].

² مؤسسة المقدسي: كتيب الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال. مرجع سابق. ص 59.

إن العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل يتمتعون بالحق الكامل على أنهم مؤمنون لدى مؤسسة التأمين الوطني الإسرائيلي ووفقاً لقانون التأمين الوطني لإصابات العمل التي تحدث داخل إسرائيل وفي مكان العمل¹، وهذا الحق مقرر للعمال الفلسطينيين المدرجة أسماؤهم لدى جهاز الاستخدام الإسرائيلي مما يعني امتلاكهم لوثائق العبور الإسرائيلية، ولكن بالمقابل ما هو مصير العمال الفلسطينيين العاملين داخل إسرائيل بطرق غير قانونية سواء عن طريق وثائق العبور التجارية أو غيرها أو حتى لا يمتلكون أية وثيقة للعبور إلى الأراضي الإسرائيلية؟

لقد بين القانون أن الحادث يعد إصابة عمل إذا وقع في سياق العمل ما لم يثبت عكس ذلك، ولكن إذا وقع الحادث نتيجة عوامل خارجية ظاهرة للعيان فلا يعد إصابة عمل إذا ثبت أن تأثير العمل على وقوع الحادث كان أقل بكثير من تأثير العوامل الخارجية².

وإذا ما تعرضنا لواقع العمالة الفلسطينية على مختلف فئاتها وبغض النظر عن تواجدها في إسرائيل سواء كان بطرق شرعية أو غيرها نجد أن حقوقها في مجال إصابات العمل تتعرض إلى الكثير من الانتهاكات على أيدي المشغلين الإسرائيليين.

وتبرز معاناة العمال الفلسطينيين في حالة وقوع حادث عمل أو أمراض مهنة أثناء تأديته لعمله، حيث يعتمد الكثير من المشغلين الإسرائيليين - وخاصة إذا كان المشغل متجاهلاً واجبه تجاه تأمين هذا العامل - إلى محاولة التخلص والتهرب من حقوق هذا العامل بعدة وسائل، حيث يلجأ الكثير منهم إلى تقديم معالجة أولية للعامل المصاب لدى عيادات خاصة دون أن يسجلوا إصابة العمل بشكل رسمي، ومن ثم يسارعون إلى نقله إلى أراضي السلطة الفلسطينية كمرحلة أولى، وفي حالة كان هذا المشغل هو من استصدر لهذا العامل تصريح العمل داخل إسرائيل فإنه

¹ مقال بعنوان إصابات العمل وتوصيات التعامل معها. مرجع سابق.

² المادة (83) من قانون التأمين الوطني. مرجع سابق. والتي تنص على [يعتبر الحادث الذي وقع للعامل في سياق العمل انه حادث وقع جراء العمل أيضا ما لم يثبت العكس، غير انه إذا لم يقع الحادث نتيجة لعوامل خارجية ظاهرة للعيان فلا يعتبر حادث عمل إذا ثبت إن تأثير العمل على وقوع الحادث كان اقل بكثير من تأثير العوامل الأخرى].

قد يلجأ لتوقيف تصريحه كوسيلة وقائية لمنع وصول هذا العامل إلى داخل إسرائيل مطالباً بحقوقه الناجمة عن إصابة العمل سواء لدى المشغل أو بالتوجه للقضاء.¹

لذلك يلجأ العمال في مثل هذه الظروف عادة إلى توكيل محام من داخل إسرائيل لمتابعة قضيته لدى المحاكم الإسرائيلية، وعلى الرغم من ذلك فإن حقوق العامل تبقى عرضة للانتهاك من هؤلاء المحامين حيث يبقى العامل تحت رحمة هذا المحامي بحيث يوقع العامل على أوراق لا يعرف ماهيتها كون غالبيتهم يجهلون اللغة العبرية، وهذا ما حصل لدى كثير من عمال غزة الذين حاولوا المطالبة بحقوقهم عن طريق محامين من داخل إسرائيل، وبعد فترة طويلة من الانتظار تبين لهم أن ملفات قضاياهم قد أغلقت بمبالغ معينة تمت المصالحة عليها بين المحامي والمشغل.²

إن جميع الإجراءات التي وضحتها سابقاً تنطبق على العمال الفلسطينيين الذين يعملون في إسرائيل، لكن ينبغي التنويه إلى أن العمال الفلسطينيين قد ينتقلون للعلاج داخل أراضي السلطة الفلسطينية فما هي الإجراءات اللازمة للحفاظ على حقوقهم؟

لقد عقدت جمعية عنوان العامل دورة تدريبية لطاقمها في الضفة الغربية ولمجموعة من النشطاء النقابيين لمعرفة طرق وسبل التعامل مع إصابات العمل التي بات العمال الفلسطينيون يتعرضون لها بشكل كبير، وقد قدمت هذه الدورة عدة توصيات من أجل المحافظة على حقوق العمال الفلسطينيين لدى مؤسسة التأمين الوطني الإسرائيلي.³

ومن ضمن تلك التوصيات في حال لجأ العامل المصاب للعلاج داخل أراضي السلطة الفلسطينية توجب عليه أن يطلب تقريراً طبياً بعد كل زيارة أو جلسة علاج، كما أن عليه أن يحتفظ بالأدوية والفواتير وتذاكر السفر التي لزمته لتلقي العلاج، ويجب أن تكون جميع هذه

¹ السيد فوزان عويضة. (مقابلة). مرجع سابق.

² وهبي بدارنة. (مقابلة) مرجع سابق. 0.

³ مقال بعنوان هكذا يتم التعامل مع إصابات العمل عند مشغل إسرائيلي. مرجع سابق.

الفواتير باسم العامل المصاب وتاريخها ملائم لتواريخ تلقي العلاج، ويفضل أن يكون تقرير الطبيب مطبوعاً باللغة الانجليزية حتى يسهل التعامل معه من الأطباء في إسرائيل.¹

ويجب على العامل أن يحتفظ بأي مستند من شأنه أن يثبت علاقته بالمشغل، وأن يسجل أيام العمل وساعاته، وإذا كان هناك ما يثبت تواجده في مكان العمل كوجود لافتة عمل اسم المكان، فمن الأفضل أن يلتقط لها صورة من أجل تسهيل الإثبات أمام المحاكم إذا اضطر إلى اللجوء إليها.²

وتجدر الإشارة إلى أن تقديم طلب الاعتراف بالحادث لمؤسسة التأمين الوطني يجب أن يتم خلال (12) شهراً من يوم الإصابة، وأي تأخير عن هذه المدة لا يمس حق العامل بالحصول على العلاج الطبي واستعادة المصاريف العلاجية لكن يمنع حصوله على مقابل أيام المرض المتراكمة بعد فترة (12) شهراً التي سبقت موعد تقديم نموذج الطلب.³

¹ مقال بعنوان هكذا يتم التعامل مع إصابات العمل عند مشغل إسرائيلي. مرجع سابق.

² المرجع السابق.

³ مقال بعنوان إصابة عمل: ما هو حادث العمل؟ وما هي مدة ومبلغ الدفع؟ ما هي حقوق المصاب. مرجع سابق.

الفصل الثاني

النزاعات العمالية وانتهاء عقد العمل

الفصل الثاني

النزاعات العمالية وانتهاء عقد العمل

بالنظر إلى التسلسل الزمني لوجود قانون العمل، نلاحظ أن علاقة العمل بين العامل والمشغل كانت ولا زالت عرضة دائمة لقيام النزاعات سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، وقد شكل ذلك سببا رئيسا لإيجاد قانون العمل الذي عمل على تنظيم علاقات العمل على كافة المستويات، بالإضافة إلى معالجة النزاعات العمالية على المستوى الفردي والجماعي.¹

وقد عالج المشرع الإسرائيلي موضوع المنازعات العمالية الفردية والجماعية موضحا أسباب نشوء النزاعات الفردية وكيفية حلها، ومبيناً وجود العديد من الأجهزة الحكومية التي يختص كل منها بنوع معين من النزاعات التي يمكن للأفراد اللجوء إليها في حالة نشوء نزاع عمالي على المستوى الفردي.²

كما تطرق المشرع الإسرائيلي إلى نزاعات العمل الجماعية وبين أسبابها وسبل حلها التي تتنوع بين الوساطة والتسوية والتحكيم، بالإضافة إلى الدور القضائي لمحاكم العمل في مثل هذه المنازعات.³

لقد عمل القانون على معالجة النزاعات العمالية على المستوى الفردي والجماعي بشكل يضمن التوازن في الحقوق بين العامل والمشغل، ويحافظ على استمرارية علاقة العمل، ولكن في كثير من الأحيان وخاصة في عقود العمل الشخصية فإن النزاعات غالبا ما تؤول إلى انتهاء علاقة العمل بين العامل والمشغل وخصوصا إذا ما وصلت إلى مرحلة القضاء.⁴

¹ الداودي، غالب علي: شرح قانون العمل دراسة مقارنة. مرجع سابق.

² مقال بعنوان قانون تسوية منازعات العمل 1957م. المنشور على موقع بوابة العمال. مرجع سابق (ترجمة).

<http://www.ovdim.org.il/>

³ مقال بعنوان قانون تسوية منازعات العمل 1957م. مرجع سابق (ترجمة).

⁴ مقال بعنوان أنواع نزاعات العمل. المنشور على موقع مركز الخدمات والمعلومات الحكومي. الدليل. المرشد لتسوية

نزاعات العمال. تاريخ أخير زيارة في 25/10/2013.

<http://www.gov.il/FirstGov/TopNavArb/SituationsArb/SPopulaionsGuidesArb/SSettlementofDisputes/SSDTypesofDisputes>

وقد عالج المشرع الإسرائيلي مسألة انتهاء عقد العمل مبينا طرق الانتهاء والآثار المترتبة على ذلك، بالإضافة إلى إعطاء العامل الحق بإنهاء عقد العمل في ظروف معينة مع احتفاظه بكامل مستحقاته.¹

¹ مقال بعنوان أنواع نزاعات العمل. مرجع سابق.

المبحث الأول

منازعات العمل

عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين حيث إن حقوق أحد الأطراف يشكل التزاما للطرف الآخر، وقد ينتج عن تنفيذ هذه الالتزامات خرق أو تقصير من أحد الأطراف يؤدي إلى نشوب نزاع عمالي بين العامل والمشغل.¹

ولأن عقود العمل إما أن تكون فردية أو جماعية فإن منازعات العمل وسبل حلها تتبع هذا التقسيم، فهي إما أن تكون منازعات عمل على مستوى فردي في عقود العمل الشخصية، وإما منازعات جماعية كما في عقود العمل الجماعية.

المطلب الأول: نزاع العمل الفردي

ويعرف نزاع العمل الفردي على أنه نزاع بين العامل والمشغل على خلفية بنود اتفاق العمل أو مخالفة لبنود قانون العمل.²

إن كثيرا من العمال غير المنظمين بتنظيم عمالي يحددون شروط العمل بينهم وبين المشغل بواسطة عقد عمل شخصي ما يوضح عادة شروط العمل والحقوق الاجتماعية والراتب الشهري وطريقة إنهاء العمل، ومع ذلك فإن عقد العمل الشخصي لا يمكنه أن يشمل بنود غير قانونية كتمييز العامل على الصعيد الديني أو العرقي أو الجنسي، أو إلزامه بالتنازل عن حقوق أساسية منحه إياها القانون حتى لو كان هذا التنازل بمبادرة العامل فإن هذا التنازل لا يعتد به، ويمكن للعامل المطالبة بحقوقه الأساسية أمام محاكم العمل.³

¹ فرج، حسن توفيق: قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد. ص118. مرجع سابق.

² مقال بعنوان أنواع نزاعات العمل. 2013. تاريخ أخر زيارة في 25/10/2013. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.gov.il/FirstGov/TopNavArb/SituationsArb/SPopulaionsGuidesArb/SSettlementofDisputes/SSDTypesofDisputes>

³ مقال بعنوان بنود غير قانونية في عقود العمل الشخصية. المنشور على موقع عنوان العامل: دليل الحقوق 2012. تاريخ أخر زيارة في 2013/11/10 [/http://www.kavlaoved.org.il/ar](http://www.kavlaoved.org.il/ar)

ومن ضمن البنود غير القانونية التي قد ترد في عقد العمل الشخصي التزام العامل بعدم الانضمام إلى التنظيمات النقابية، أو عدم سريان اتفاقيات العمل الجماعية على عقد عمله مع المشغل، وكذلك كيفية تحديد دفع الغرامات والأضرار على العامل أو تنازله عن أقدميته أو طرق تحديد دفع بدل ساعات العمل الإضافية كونها محددة بنص القانون، وكذلك منع العامل من العمل في عمل منافس في المستقبل بشكل غير معقول من شأنه الإضرار بالعامل، أو تحديد وقت لمسألة التبليغ المسبق للاستقالة بشكل مخالف لما هو محدد بالقانون.¹

الفرع الأول: أسباب نزاع العمل الفردي

تتعدد أسباب النزاع العمالي بين العامل ومشغله، ولكنها في كثير من الأحيان قد تنجم عن التفسير الخاطئ لعقد العمل، حيث إن الأطراف لم تفهم ماهية العقد جيدا أو أنها أغفلت ذكر بعض البنود، أو أن بعض هذه البنود يعترئها اللبس والغموض بحيث لا يمكن للشخص العادي كالعامل فهم محتواها جيدا، وبالتالي تثار المشكلة أثناء تطبيق العقد خلال فترة العمل، وفي حال لم يتوصل الطرفان إلى تسوية من خلال المفاوضات فيمكن عندها اللجوء لمحكمة العمل لاستيضاح الموضوع والفصل فيه.²

وقد تنشأ الاختلافات بين العامل ومشغله نتيجة لطلب أحد الأطراف لحقوق أو التزامات غير تلك الموجودة بعقد العمل أو التي تفرضها قوانين العمل، وإذا أدى ذلك إلى إلحاق الضرر بحقوق العامل التي تم الاتفاق عليها في العقد أو تلك المنصوص عليها بالقانون، فإن ذلك يخول للعامل إمكانية الاستقالة مع احتفاظه بكافة حقوقه، ومنها حصوله على مكتوب الإقالة من المشغل، وبالتالي حصوله على تعويضاته حسب القانون.³

¹ مقال بعنوان بنود غير قانونية في عقود العمل الشخصية. مرجع سابق.

² مقال بعنوان. نزاع عمل بين مشغل وعامل بعقد شخصي. المنشور على موقع مركز الخدمات والمعلومات الحكومي. الدليل. المرشد لتسوية نزاعات العمل 2013. تاريخ آخر زيارة في 2013/10/25. <http://www.gov.il/FirstGov/TopNavArb/SituationsArb/SPopulaionsGuidesArb/SSettlementofDisputes/SSDTypesofDisputes>

³ مقال بعنوان بنود غير قانونية في عقود العمل الشخصية. مرجع سابق.

وقد ينشأ الاختلاف عن عدم امتثال أحد الأطراف للحقوق الأساسية التي نصت عليها قوانين العمل، مثل قيام المشغل بدفع رواتب أقل من الحد الأدنى للأجر، أو عدم دفع بدل ساعات العمل الإضافية، أو عدم إعطاء بلاغ مسبق من العامل أو المشغل قبل إنهاء العمل.¹

كما أن تقصير المشغل بواجباته الأساسية التي فرضها عليه القانون من شأنه إثارة النزاعات، فكل مشغل ملزم من ناحية قانونية بالقيام بالتزاماته كمدير للعمل، ومن بين تلك الالتزامات منع التمييز بين العمال، والحفاظ على الأمان في مكان العمل ومنع المضايقات الجنسية.²

ومن ذلك ما قرره محكمة العمل القطرية بشأن التمييز بين الرجال والنساء في القبول للعمل، حيث قررت أنه لا يجوز للمشغلين إدخال اعتبارات لا تمت بصلة خلال مسار قبول العمال المتقدمين للعمل، وإذا ما تعرض أي عامل تقدم للعمل للتمييز لأسباب غير معتبرة فيحق له الحصول على تعويض من المشغل.³

نلاحظ مما سبق أن هناك مرونة وإمكانية للتفاوض في حال كان الخلاف ناجماً عن خلافات حول عقد العمل، ولكن إذا تعلق الأمر بمسائل قانونية وحقوق أساسية مقررة في قوانين العمل، فإن ذلك يعد خرقاً للقانون ولا يجوز المساومة فيه.

وقد تنثر نزاعات العمل نتيجة إفلاس المشغل، بحيث قد يحدث في كثير من الأحيان أن يتعرض المشغل للإفلاس مع بقاء حقوق عمالية عالقة في ذمته، لذلك يحق للعمال عند الحكم بإفلاس المشغل وإغلاق المصلحة المطالبة بما لهم في ذمته من رواتب وتعويضات إقالة وبدل أيام العطل وبدل التقاعد وغير ذلك من الحقوق القانونية، ويكون ذلك من خلال تقديم دعوى عملية سداد دين ضد المشغل عند تقسيم الشركة على الدائنين، ويكون للعمال حق الأولوية على بقية الدائنين في استيفاء حقوقهم العمالية، بالإضافة إلى إمكانية توجيههم إلى مؤسسة التأمين

¹ مقال بعنوان نزاع عمل بين مشغل وعامل بعقد شخصي. مرجع سابق.

² المحامية مرام عمر. (مقابلة). مرجع سابق. بتاريخ 2013/10/7.

³ قرار محكمة العمل القطرية استئناف رقم (129-3) بتاريخ 1997/09/08م. المنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق:

التشغيل وحقوق العاملين. سوابق قضائية. القبول للعمل. <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

الوطني، التي تحمي حقوق العمال في حال إفلاس المشغل، وتعمل على تأمين مدفوعات مقابل الراتب وكذلك مقابل صناديق التقاعد.¹

الفرع الثاني: سبل حل نزاعات العمل الفردية

لقد أوجد القانون عددا من الهيئات الحكومية التابعة لوزارة الصناعة والتجارة والتشغيل التي تخصص كل منها بموضوع معين من مواضيع منازعات العمل، حيث أصبح بإمكان كل عامل التوجه إلى إحدى هذه الهيئات وتقديم شكوى ضد مشغله بناء على نوع المخالفة التي ارتكبتها، فمثلا إذا تعذر على العامل فهم عقد العمل والنصوص القانونية التي يحتويها، فقد أعطاه القانون خيار التوجه إلى هيئة مختصة بهذه الأمور تعرف بالوحدة لعلاقات العمل² حيث تسهم هذه الهيئة في إزالة الغموض الذي يعتري علاقة العمل بين العامل ومشغله، وبالتالي تحول دون وقوع نزاعات العمل، لذلك يمكن اعتبارها وقائية أكثر من كونها وسيلة لحل المنازعات.³

بالإضافة لذلك فقد أوجد القانون عددا من الهيئات الأخرى التي عني كل منها بنوع معين من منازعات العمل، فمثلا في حالة تقصير المشغل بواجباته تجاه التعليمات الخاصة بالحفاظ على الأمان وسلامة العمال في مكان العمل، فإن العامل يستطيع التوجه إلى لجنة تعرف بقسم الرقابة على العمل⁴ التابعة للوزارة وتقديم شكوى ضده، وهذه اللجنة بدورها تقوم باتخاذ الإجراءات المناسبة بغية الحفاظ على تشغيل العمال في بيئات عمل آمنة.⁵

¹البند(38) من اتفاق باريس الاقتصادي. انظر الهستدروت. كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل. ص20. مرجع سابق.

² الوحدة لعلاقات العمل: هي عبارة عن هيئة من خبراء القانون التابعة لوزارة الصناعة والتجارة والعمل تعطي خدمات استشارة وشرح لقوانين العمل للعمال والمشغلين لكي تمنع حصول أي سوء تفاهم أو نزاعات قد تتبع من تفسير مختلف للقانون، وتقوم هذه الهيئة بالتعاون مع الوزارة بالمساعدة من خلال تنفيذها لنموذج محوسب يحوي العديد من الاستفسارات حول كافة المواضيع والذي بدوره يمكن العامل من طرح أي سؤال يريده وتلقي إجابته حول أي من مواضيع العمل المختلفة. انظر مقال بعنوان نزاع عمل بين مشغل وعامل بعقد شخصي. مرجع سابق

³ مقال بعنوان نزاع عمل بين مشغل وعامل بعقد شخصي. مرجع سابق.

⁴ قسم الرقابة على العمل: هيئة تابعة لوزارة الصناعة والتجارة والتشغيل وهي مسؤولة عن تقرير السياسة الملائمة لسلامة العمل وصحة العامل والنظافة المهنية وتقوم بالتنفيذ على أماكن العمل.

⁵ مقال بعنوان نزاع عمل بين مشغل وعامل بعقد شخصي. مرجع سابق.

وعادة ما ينشأ نزاع العمل نتيجة لمحاولة المشغل خرق قوانين العمل ومحاولة إهمال بعض الحقوق الأساسية للعامل، مثل الحق بالحصول على الإجازات، أو العمل لساعات محددة، والحصول على الحد الأدنى للأجر، وفي مثل هذه الحالات يمكن للعامل التوجه مباشرة لقسم تطبيق القانون¹ في وزارة الصناعة والتشغيل وتقديم شكوى بحق المشغل.²

إن وجود مثل هذه الأجسام القانونية من شأنه التخفيف على العامل أولاً، والمساعدة في حل النزاع بشكل أسرع بعيداً عن الإجراءات القضائية التي قد تتطلب وقتاً أطول لحل النزاع في غالبية الأحيان، ويمكن اللجوء إلى محاكم العمل في حالة تعذر الوصول إلى حل للمنازعة.³

المطلب الثاني: نزاع العمل الجماعي

وقد عرف قانون تسوية منازعات العمل الإسرائيلي النزاع العمالي بأنه "نزاع في واحدة أو أكثر من الموضوعات المدرجة أدناه بين المشغل وعماله أو قسم منهم، أو بين المشغل وتنظيم العمال⁴، أو بين تنظيم المشغلين وتنظيم العمال، ويستثنى من ذلك خلاف الفرد، وهذه الموضوعات هي:

1. عقد، تجديد، تعديل أو إلغاء أي اتفاق جماعي.

¹ قسم تطبيق القانون : هيئة قانونية تابعة لوزارة الصناعة والتجارة والتشغيل تعمل على تنظيم إدارة وتطبيق قوانين العمل في إسرائيل وتنفيذها وتشكل البنية التحتية القانونية لسوق العمل في إسرائيل والغرض منها وضع حد أدنى من الحماية وإنشاء الحقوق الاجتماعية للعمال.

² مقال نزاع عمل بين مشغل وعامل بعقد شخصي. مرجع سابق. إن جهاز تطبيق القانون التابع لدولة إسرائيل عن طريق وزارة الصناعة والتجارة والعمل، وكذلك جهاز تطبيق القانون التطوعي من خلال منظمات العمال ضعيف جداً مما يترتب عليه فرق كبير بين تشريع الحماية المتطور وبين مدى تطبيقه في سوق العمل، وعندما يتعلق الأمر بالعمال العرب من مواطني إسرائيل يكون تطبيقه شبه معدوم، وعندما يجري الحديث عن العمال الفلسطينيين من الضفة وقطاع غزة يتعطل الجهاز كلياً. انظر بوزاغلو دوغان. الحق في العمل في إسرائيل. مرجع سابق.

³ مرام عمر. (مقابلة). مرجع سابق.

⁴ تنظيمات العمال هي حق ديمقراطي لكل عامل، وهي تساعد العمال في حماية حقوقهم وتحسين شروط عملهم، وحتى يكون التنظيم العمالي معتبراً يجب أن يكون ثابتاً وليس فقط لمعالجة قضية واحدة بمفردها، وعند نشوء نزاعات العمل تقوم تنظيمات العمال بمفاوضات جماعية أمام المشغل بالإضافة إلى معالجة حالات نزاع عمل شخصية والتي تكون بين العامل ومشغله، كما يمكن للتنظيم العمالي تمثيل العامل في محكمة العمل. انظر مقال بعنوان إدارة مفاوضات مع منظمة عمالية.

المنشور على موقع كل الحق. تنظيم العمال. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

2. تحديد شروط العمل.

3. قبول شخص للعمل أو عدم قبوله أو فصل عامل من العمل.

4. تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن العلاقة بين المشغلين والعمال.¹

لقد عرفت المادة السابقة نزاع العمل الجماعي وبينت الموضوعات التي يمكن أن يقع النزاع العمالي الجماعي من خلالها، وأوضحت أن النزاع متصور من خلال عقد أي اتفاق جماعي أو تعديله إذا كان قائماً بحيث يتضمن التعديل زيادة أو إنقاص في بعض الحقوق والالتزامات، أو حتى إلغاء الاتفاق كلياً.

وقد ينشأ النزاع نتيجة لتحديد شروط العمل بين الأطراف، حيث يسعى كل طرف إلى المطالبة بالشروط التي تخدم مصلحته مما قد ينشأ عنه اختلاف في الآراء وبالتالي نشوب النزاع.

بالإضافة لذلك فإن النزاع قد ينشأ نتيجة قبول شخص للعمل أو رفضه أو فصل عامل من عمله، وقد ينشأ النزاع عند القيام بعملية تحديد الحقوق والالتزامات أو المطالبة بها خلال قيام علاقات العمل بين العمال والمشغلين.

الفرع الأول: أدوات وسبل حل نزاع العمل الجماعي

تتنوع الوسائل لحل منازعات العمل الجماعية، فقد تكون على شكل محاولة أحد الأطراف الضغط على الطرف الآخر لقبول طلباته من خلال الإضراب أو الغلق، وقد تكون بشكل تدخل من طرف ثالث لمحاولة تقريب وجهات النظر وحل النزاع كما في الوساطة والتحكيم والتسوية، وقد تأخذ شكل دعوى قضائية أمام محاكم العمل.²

¹ المادة(2) من قانون تسوية منازعات العمل الإسرائيلي لسنة 1957م. نشر هذا القانون في الوقائع الإسرائيلية في العدد 221 بتاريخ 27 آذار الأول 5717 (28 شباط 1957) وبدا سريانه بتاريخ (28 آذار 1957) المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/548A5319-A3BB-4902-8E2E-0ADF9EAF9731.htm>.

² مقال بعنوان حق الإضراب. المنشور على موقع كل الحق. التشغيل وحقوق العاملين. تنظيم العمال. 2013. <http://www.kolzhut.org.il/ar/>

فقد يلجأ العمال إلى الإضراب للضغط على المشغل لقبول طلباتهم، ويتوجب على العمال إشعار المشغل و المسؤول عن علاقات العمل في وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل بنية الإضراب قبل (15 يوما) على الأقل قبل بدء الإضراب، وقد يكون الإضراب بشكل كامل¹ وفي هذه الحالة فإن المشغل غير ملزم بالدفع عن الفترة التي أضربوا فيها، ويمكن للمشغل أن يتوجه لمحكمة العمل من أجل طلب منع الإضراب، مما يجعل الإضراب غير قانوني، وهذا يحدث عادة في حالات إضراب عمال القطاع العام.²

وقد يلجأ العمال في بعض الأحيان إلى الإضراب الجزئي³ كوسيلة لحل النزاع، وفي هذه الحالة يستحق العمال راتبا جزئيا من المشغل الذي يمكنه أن يحمي نفسه من النتائج المالية للإضراب بقلبه من جزئي إلى كامل.⁴

ومن وسائل حل المنازعات الجماعية تكوين لجنة متعاونة تحوي عددا متساويا من ممثلي العمال والمشغلين التي يتم تفويضها لاستيضاح الاختلاف بالأراء من أجل محاولة

¹ الإضراب الكامل: توقيف منظم للعمل المنتظم بهدف الضغط على المشغل في إطار مفاوضات على شروط العمل، ويكون عقد العمل خلال فترة الإضراب الكامل موقوفا مما يعفي المشغل من أجره العمال خلال تلك الفترة. انظر مقال بعنوان نزاع بين مشغل وتنظيم عمالي. 2013. المنشور على موقع مركز الخدمات والمعلومات الحكومي. الدليل. المرشد لتسوية نزاعات العمل. مرجع سابق. تاريخ أخطر زيارة فسي 2013/10/25. <http://www.gov.il/FirstGov/TopNavArb/SituationsArb/SPopulaionsGuidesArb/SSettlementofDisputes/SSDEmployerandanEmployee>

وبالرغم من عدم وجود قانون في إسرائيل ينظم حق الإضراب إلا أن القرارات القضائية قد اعترفت به كحق من الحقوق الأساسية في إسرائيل، ولا يشكل الإضراب إخلالا باتفاقية العمل، كما أن المشغل لا يمكنه استبدال العمال المضربين بغيرهم، كما أن القانون يوفر الحماية لهم من خلال توفير الحصانة من الدعاوى المتعلقة بإضرار تولدت بسبب الإضراب، ولا يجوز لغير منظمة عمالية تمثل غالبية العمال الإعلان عن الإضراب. انظر حق الإضراب. المنشور على موقع كل الحق. مرجع سابق.

² المادة (A-5) من قانون تسوية منازعات العمل. مرجع سابق.

³ الإضراب الجزئي: توقيف جزئي للعمل حيث إن العمال لا يوقفون العمل نهائيا وإنما يعملون بشكل بطيء أو يعملون لساعات أقل من المعتاد، أو تقوم مجموعة منهم بالإضراب بحيث تؤثر على عمل البقية. انظر مقال بعنوان نزاع بين مشغل وتنظيم عمالي.. مرجع سابق.

⁴ مقال بعنوان حق الإضراب. مرجع سابق.

التوصل إلى اتفاق، ويمكن لهذه اللجنة أن تكون تنظيمية في مكان عمل واحد أو مجالية في عدة أماكن ذات نفس طبيعة العمل ويمكن أن تكون قطرية.¹

كما تلعب وزارة الصناعة والتشغيل دورا مهما في المفاوضات، فحسب قانون تسوية منازعات العمل يمكن التوجه للمسؤول عن علاقات العمل في الوزارة المذكورة قبل الإضراب بمدة (15) يوما، بحيث يملك الصلاحية للتوسط بين العمال والمشغلين حتى يتم التوصل إلى حل أو تفويض وسيط من جهته.²

كما تشكل الوساطة طريقا لحل النزاع من خلال التوجه إلى وسيط يعمل على تقليص الفجوة بين الطرفين لتقريب وجهات النظر، وهو بخلاف المحكم فلا يملك تفويضا لحل النزاع أو البت فيه، وإنما يقتصر دوره على كشف دوافع الطرفين ومساعدتهم بالحوار، كما يمكنه أن يقترح حلا لكلا الطرفين لإنهاء النزاع.³

وقد تلجأ الأطراف إلى التحكيم كوسيلة لحل النزاع، وذلك من خلال جعل القرار بيد طرف ثالث يوافق عليه الطرفان، ويكون قراره نهائيا وملزما لهما، ويمكن للمحكمة إجبار الأطراف على اللجوء للتحكيم لإنهاء النزاع.⁴

وقد بين قانون تسوية منازعات العمل الموضوعات الخاضعة للتحكيم، حيث يكون التحكيم في كل خلاف عمل اتفق أطرافه كتابة على إخضاعه للتحكيم، وكل خلاف

¹ مقال بعنوان نزاع بين مشغل وتنظيم عمالي. مرجع سابق.

² المرجع السابق.

³ المادة (7،8) من قانون تسوية منازعات العمل. مرجع سابق. ترجمة المادة (7) على النحو التالي: الوسيط سوف يبذل قصارى جهده لحل النزاع وهو مخول بعقد لقاءات مع الطرفين معا أو بشكل منفصل لسماع حججهم ومقترحاتهم لحل النزاع، واخذ رأي الخبراء وممثلي النقابات العمالية ومنظمات المشغلين، ودراسة الوضع الاقتصادي للمؤسسة التي فيها الصراع ودفاتر الحسابات وغيرها من الوثائق التي يمكن أن تقدم له مادة للاستجواب.

وترجمة المادة (8): في إطار مهام الوسيط المذكورة في المادة السابقة فيمكن للوسيط الحصول على أية أدلة مكتوبة أو شفوية، ودعوة أي شخص للحضور للإدلاء بشهادته أو تحصيل أي وثيقة بحوزته، وطلب أي شاهد لتأكيد يمينه، أو إصدار أمر إجبار بحضور شخص أمامه وتغريمه بسبب رفضه الانصياع للاستدعاء بغرامة لا تتجاوز 100 ليرة.

⁴ المادة (15) من قانون تسوية منازعات العمل. مرجع سابق.

عمل يقضي الاتفاق الجماعي الذي وضع أو مدد بعد سريان هذا القانون على عرضه
للتحكيم.¹

لقد بينت المادة السابقة الموضوعات الخاضعة للتحكيم، فهي إما أن تكون بموجب اتفاق
عمل جماعي أو بموجب اتفاق الأطراف، وفي هذه الحالة اشترط القانون أن يكون الاتفاق بشكل
مكتوب سواء كان سابقا لوقوع النزاع حيث تم الاتفاق عليه في عقد العمل أو في ملحق للعقد، أو
جاء لاحقا لوقوع النزاع حيث تم الاتفاق على إحالة النزاع للتحكيم بعد وقوعه.

وتتكون لجنة التحكيم من (3) أعضاء من بينهم رئيس لجنة التحكيم، ولا يجوز تعيين من
عمل وسيطا كمحكم، ولا تتقيد لجنة التحكيم بقانون البيئات، وإنما تتصرف بأنجع الطرق التي
تراها مناسبة لنظر موضوع التحكيم، وتصدر قراراتها بالأغلبية، وتكون مدة سريان قرار
التحكيم بشأن شروط العمل لمدة سنة واحدة من تاريخ صدوره، ويسري من هذا التاريخ إن لم
تقرر اللجنة تاريخا آخر، ويكون قرار لجنة التحكيم قطعيا ولا استئناف عليه.²

ومن جهة أخرى يمكن اللجوء إلى التسوية لمحاولة حل النزاع، وهي عملية شبيهة
بالوساطة ولكن المساوي لا يملك حرية العمل الموجودة للوسيط، ويقتصر دوره على مساعدة
الأطراف على التفاهم والتنازل في طلباتهم حتى يتوصلا إلى حل وسط، ولا يملك المساوي حرية
طرح الحلول على الأطراف، كما أن عملية التسوية تلائم فقط عنصرا واحدا من عناصر
الخلافا. ومثال ذلك أن المشغل يدفع للعمال (150%) لكل ساعة عمل إضافي في حين أن
العمال يطالبون (200%).³

¹ المرجع السابق.

² المواد (19،20،24،33) من قانون تسوية منازعات العمل. مرجع السابق.

³ مقال بعنوان تقديم دعوى لمحكمة العمل. المنشور على موقع مركز الخدمات والمعلومات الحكومي. مرجع سابق.
<http://www.gov.il/FirstGov/TopNavArb/SituationsArb/SPopulaionsGuidesArb/SSettlementofDi/sputes/SSDSubmissionLaborCourt>

إن اللجوء إلى الطرق السابقة من أجل تسريع عملية حل النزاع وتجنب الإجراءات في محاكم العمل، ولكن قد تفشل كافة المساعي لحل النزاع لذلك يمكن التوجه إلى محكمة العمل لفض النزاع القائم.¹

الفرع الثاني: تقديم الدعوى لمحكمة العمل

يشكل اللجوء إلى محاكم العمل طريقاً لحل المنازعات سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، ويمكن للأطراف اللجوء للمحكمة منذ بداية النزاع، وفي بعض الحالات فإن محاكم العمل قد تحيل الأطراف إلى التحكيم، ويمكن للأطراف أن يجعلوا من اللجوء للمحكمة آخر خياراتهم.²

تتكون محكمة العمل في إسرائيل من درجتين، الأولى هي محكمة العمل الإقليمية. والثانية هي محكمة العمل القطرية،³ وتنتظر المحكمة الإقليمية في القضايا بهيئة من ثلاثة أعضاء، وهم القاضي الذي يتولى رئاسة المحكمة وممثلان عن الجمهور يمثل أحدهما العمال

¹ المرجع السابق

² المادة(28) من قانون محكمة العمل لسنة 1969م. نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد553 بتاريخ 8 نيسان 5729(27 آذار 1969م). المنشور على الوقائع الإسرائيلية(كتاب القوانين) العدد (553). بتاريخ 27 آذار 1969 وقد نصت المادة(28) على انه" لا يفسر أي شيء في هذا القانون على أنه يرمي إلى منع إحالة قضية معينة على التحكيم غير أنه إذا كان الموضوع الوحيد للتحكيم امرأة تنفرد المحكمة بصلاحيه النظر فيه فتخول المحكمة صلاحيات المحكمة النظامية بخصوص موضوع التحكيم". انظر مقال بعنوان جهاز المحاكم في إسرائيل المنشور على موقع مركز المعلومات الوطني الفلسطيني- وفا. 2011م. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=4889>. لقد سارت محكمة العمل القطرية في إسرائيل فيما يتعلق بتشريخ العمل وفق تعريفه في العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية من خلال ثلاث اتجاهات رئيسية تمثلت بالحق في العمل، والحق في الأجر وفي ظروف عمل عادلة، وحق العمال في تنظيم نقابات عمالية، وقد عبرت المحكمة عن ذلك في إحدى قراراتها عن الاعتراف بالحق في العمل وأهميته في تحقيق احتياجات الفرد في قضية (ليفين) التي أشارت فيها القاضية براك إلى أن " الحق في العمل هو حق قائم بمعزل عن الحق في كسب الأجر بكرامة.....وللعمال الحق ليس فقط في كسب الأجر بكرامة وإنما أيضا في التمتع بالعمل بما هو ماهر فيه، وفي أن يمارس عملا لا أن يمضي عاطلا.التماس العمل (359/99). انظر بوزاغلو دوغان.

الحق في العمل. مرجع سابق.

³ المادة (1) من قانون محكمة العمل. مرجع سابق. والتي تنص على[تكون محكمة العمل (فيما يليها المحكمة) من درجتين محكمة عمل إقليمية ومحكمة قطرية].

ويمثل الآخر المشغلين، ويمكن للقاضي أن ينظر للقضية بمفرده بناء على طلب أحد الأطراف، وفي حال قرر ذلك المسؤول عن تعيين هيئة المحكمة ويكون قراره قطعياً، وفي الحالة التي تنظر فيها المحكمة وهي مؤلفة من ثلاثة أعضاء يكون للقاضي وحده صلاحية فحص ما إذا كانت لوائح الادعاءات محررة حسب الأصول، وتحديد مراحل النظر في الدعوى وإصدار أية تعليمات تتعلق بالإجراءات.¹

وتختص المحكمة الإقليمية بصلاحية انفرادية للنظر في الدعاوى المقامة بين العامل والمشغل إذا كان موضوع الدعوى علاقة العمل بينهما، كما يكون لها الاختصاص بالنظر في الخلاف ما بين أطراف الاتفاق الجماعي حسب مدلوله في قانون الاتفاقيات الجماعي لسنة (1957) في حال كان معظم العمال الذين يسري عليهم هذا الاتفاق موضوع الخلاف واقع ضمن دائرة اختصاصها، كذلك الدعاوى التي يقيمها العمال أو ورثتهم و المشغلين ضد صناديق المكافآت، وكذلك الدعاوى القائمة بين العامل ومنظمة العمال فيما يتعلق بالعضوية بالإضافة إلى كل قضية تخول المحكمة الإقليمية صلاحية نظرها بمقتضى تعديلاً لقانون التأمين الوطني النص الموحد.²

¹ المادة (18) من قانون محكمة العمل. مرجع سابق. والتي تنص في الفقرة (a) منها على [تنظر محكمة العمل الإقليمية في القضايا وهي مؤلفة من ثلاثة أعضاء وهم القاضي الذي يتولى رئاسة المحكمة وممثلان عن الجمهور يمثل أحدهما العمال ويمثل الآخر المشغلين]. أما الفقرة (b) تنص على [بالرغم مما ذكر بالفقرة (a) يمكن للقاضي أن ينظر في قضية بمفرده إذا قرر ذلك المسؤول عن تعيين هيئة المحكمة بقرار بناء على طلب أحد الفرقاء].

² المادة (24) من قانون محكمة العمل. مرجع سابق. والتي تنص على [تخول المحكمة الإقليمية صلاحية انفرادية للنظر: 1- في الدعاوى المقامة بين المستخدم وصاحب العمل إذا كانت علتها علاقات العامل والمشغل، بما في ذلك المسألة المتعلقة بمجرد قيام العلاقات بين العامل والمشغل باستثناء الدعوى التي ترجع علتها إلى قانون المخالفات المدنية لسنة (1944). 2- في خلاف بين فرقاء اتفاق جماعي خاص حسب مدلوله في قانون الاتفاقيات الجماعية لسنة (5717-1957م) بشأن قيام الاتفاق، تنفيذه وسريانه أو الإخلال ب هاو بشأن أي موضوع ناجم عن ذلك الاتفاق إذا كان مكان عمل معظم العاملين الذين يسري عليهم الاتفاق واقعا ضمن دائرة اختصاص تلك المحكمة الإقليمية. 3- في الدعاوى التي يقيمها الأعضاء أو خلفائهم أو المشغلين ضد صناديق المكافآت حسب مدلولها في قانون حماية الأجر لسنة (5718-1958م)، أو في الدعاوى التي تقيمها صناديق المكافآت حسب ضد أعضائها أو خلفائهم أو ضد المشغلين، وذلك إذا نشأت الدعاوى عن العضوية في صناديق المكافآت أو عن التزام أصحاب العمل تجاه الصناديق، حسب مقتضى الحال].

أما محكمة العمل القطرية فإنها تنظر في القضايا بهيئة مؤلفة من سبعة أعضاء، ثلاثة قضاة و ممثلين عن العمال وممثلين عن المشغلين، وذلك في خلاف بين أطراف اتفاق جماعي لا يقع ضمن اختصاص المحكمة الإقليمية، كما تنظر المحكمة القطرية بصفتها الاستئنافية في القرارات الصادرة عن المحكمة الإقليمية بهيئة مؤلفة من ثلاثة أعضاء، كما تختص بنظر الدعاوى المقامة بين منظمة العمال ومنظمة المشغلين إذا كانت الدعاوى تتعلق بأمر علاقات العمل.¹

عند اللجوء للمحكمة لتقديم دعوى عمالية، يجب تقديم كل الاستمارات والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع بثلاثة نسخ لسكروتارية المحكمة، وإذا كان هناك أكثر من مدعى عليه يجب إضافة نسخ بعدد المدعى عليهم، ويتم إعادة نسخة للمدعي بعد ختمها بختم "تم استلامه"، ويجب على المدعي الاحتفاظ بهذه النسخة لأنها بمثابة تصديق على تقديم الدعوى.²

وتحتوي لائحة الدعوى على اسم المحكمة المختصة بنظر النزاع بالإضافة إلى معلومات شخصية عن المدعي تشمل اسمه ورقم هويته ومكان إقامته، كما تحوي بيانات شخصية عن

¹ المادة(20) من قانون محكمة العمل. مرجع سابق. والتي تنص في الفقرة (a) منها على [تنظر المحكمة القطرية: 1- في القضايا التي تنظر فيها بموجب المادة(1/25) وهي مؤلفة من سبعة أعضاء ثلاثة من القضاة وممثلان عن العمال وممثلان عن المشغلين 2- في استئناف حكم صادر من محكمة إقليمية بموجب المادة (b/24) وهي مؤلفة من ثلاثة أعضاء كم ذكر في المادة (b/26) 3- في قضايا أخرى وهي مؤلفة من خمسة أعضاء وهم ثلاثة من القضاة وممثل عن العمال وممثل عن المشغلين، إلا إذا قرر رئيس المحكمة قبل بدء النظر أن تتألف من سبعة أعضاء وذلك بناء على طلب أحد الفرقاء أو بمبادرته هو، بعد أن وجد أن القضية تنطوي على مسألة عامة تتعلق بالاقتصاد أو بعلاقات العمل ويكون قراره هذا قطعياً. [وتنص الفقرة (b) من المادة ذاتها على [يخول رئيس هيئة المحكمة القطرية أو القاضي الذي عينه لذلك الصلاحيات المخولة للقاضي في محكمة الإقليمية بمقتضى المادة(18)] والمادة (25) من ذات القانون والتي تنص على [تخول المحكمة القطرية صلاحية انفرادية للنظر: 1- في الخلاف بين فرقاء اتفاق جماعي لا يقيم ضمن صلاحية المحكمة الإقليمية المذكورة في المادة(2/a/24) بشأن قيام الاتفاق، سريانه، تفسيره، تنفيذه أو الإخلال ب هاو بشأن أي موضوع ناجم عن ذلك الاتفاق 2- في الدعاوى المقامة بين منظمة عمال ومنظمة عمال أخرى وفي الدعاوى المقامة بين منظمة مشغلين ومنظمة مشغلين أخرى وذلك إذا نشأت الدعاوى عن شؤون تتصل بعلاقات العمل]

² المادة(8) من لائحة النظام الداخلي لمحكمة العمل. لسنة 1991م المنشور على الموقع الإلكتروني http://www.nevo.co.il/law_html/law01/042_006.htm والتي تنص على [تقدم الدعوى أمام محكمة العمل

باستمارة من ثلاث نسخ وعدد نسخ إضافي بعدد المدعى عليهم]
انظر مقال بعنوان تقديم دعوى لمحكمة العمل. مرجع سابق.

المدعى عليه تشمل اسمه ومكان إقامته ورقم هويته بالإضافة إلى موضوع الدعوى وقيمتها، بالإضافة إلى بيان طلبات المدعى مع بيان البيانات التي استند إليها في دعواه سواء كانت بحوزته أم لا.¹

ومع تقديم الدعوى يجب دفع رسوم حسب معايير محكمة العمل، وهناك دعاوى معينة تعتبر معفية من دفع الرسوم مثل دعاوى ضد التأمين الوطني، وكذلك يمكن تقديم طلب لتأجيل دفع الرسوم في بعض الدعاوى مثل دعاوى تعويضات الإقالة والمخصصات.²

إلا أن القانون قد نص على الإعفاء من رسوم الطابع وأية دفعات إلزامية أخرى لازمة لتوكيل محام أو شخص آخر يقوم بتمثيل الفريق أمام المحكمة.³

وعند استلام المدعى عليه لتبليغ الدعوى من محكمة العمل، يتوجب عليه تقديم دفاعه خلال (30) يوماً من استلامه التبليغ، وفي حالة كانت القضية من القضايا المستعجلة مثل دعوى دفع أجرة مثلاً، فيجب عليه تقديم دفاعه خلال (15) يوماً من استلامه للتبليغ، وقد يكون تقديم بيان الدفاع معفى من دفع الرسوم.⁴

¹ المادة (9) من لائحة النظام الداخلي لمحكمة العمل. مرجع سابق. والتي تنص على [لائحة الدعوى يجب أن تتضمن ما يلي: 1- اسم المحكمة المختصة بالنزاع 2- اسم المدعى عليه ورقمه ومكان إقامته وحالته إذا كان غير كفؤ أو قاصر أو كان شركة 3- اسم المدعى ورقم هويته ومكان إقامته 4- الوقائع المكونة لسبب للدعوى 5- الوقائع التي تبين أن المحكمة هي المختصة 6- قيمة موضوع الدعوى إلى أقصى حد ممكن التحديد] والمادة (11) من ذات القانون والتي تنص في الفقرة (a) على [المدعى يسجل في لائحة الدعوى أو باللوائح المرفقة بها ما هي الوثائق التي استند إليها في دعواه سواء كانت في حيازته أم لم تكن في حيازتهم والفقرة (b) من المادة ذاتها تنص على [الوثائق المشار في الفقرة السابقة إذا كانت بحوزته يرفق صورة منها وإن لم تكن بحوزته يشير لها في أي يد كانت].

² المرجع السابق.

³ المادة (35) من التي تنص على [يعفى من رسوم الطابع ومن أية دفعة إلزامية أخرى كل توكيل لمحام أو لشخص آخر بتمثيل الفريق في إجراء أمام المحكمة].

⁴ المادة (28) من لائحة النظام الداخلي لمحكمة العمل. مرجع سابق. [تقدم اللائحة الجوابية من المدعى عليه خلال 30 يوم من يوم تبليغه بالدعوى، ويمكن للقاضي أو المسجل أن يطيل المدة ولكن المدعى عليه يلزم عندها بالنفقات، ويمكن تقصير المدة إذا كان موضوع الدعوى يتطلب ذلك].

وبعد أن يتم تعيين جلسة للأطراف، يتوجب عليهم الوصول إلى المحكمة في اليوم والساعة المحددين، وفي حالة تعذر على أحدهم الوصول أو تأخر عن المثول أمام المحكمة، فعليه تقديم طلب لتأجيل المداولة لدى سكرتارية المحكمة.¹

وعند بدء عملية المداولة، فإن المحكمة ترى من خلال موضوع النزاع فيما إذا كانت ستجري المداولة بالشكل السريع أو العادي، وفي حالة قررت المحكمة أن المداولة ستجري بالمسار السريع فإن ذلك سيتم في مداولة واحدة، بحيث يتم سماع كل الشهادات ويتم عرض كافة المستندات وهذا يتم عادة في دعاوى مطالبة بالأجرة أو تعويضات الإقالة أو المخصصات التي لا تزيد قيمتها عن (23500) شيقل، وهذا المبلغ خاضع للتحديث الدوري²، وقد نص على ذلك القانون حيث بين أن الدعوى تنظر بطريقة الاستعجال بناء على مبلغ الدعوى أو قيمة موضوعها المحددة من وزير العمل بمصادقة لجنة العمل التابعة للكنيست.³

وقد عمل قانون محكمة العمل على تنظيم موضوع نظر القضايا المستعجلة في المادة (31) حيث نص في الفقرة (a) على أنه [يجوز لقاض رئيسي أو لقاض في محكمة إقليمية تحديد مواعيد للنظر في قضية تقع ضمن صلاحية المحكمة الإقليمية دون لائحة دعوى ومذكرة حضور (نظر مستعجل)، ويجوز للأطراف الحضور للمحكمة في المواعيد المحددة كما ذكر لإجراء النظر العاجل].⁴

نلاحظ من خلال هذه المادة صلاحية القاضي في تقرير نظر الدعوى بالطريقة المستعجلة إذا رأى ضرورة لذلك وبشرط موافقة جميع أطراف الدعوى، وينظر في الدعوى

¹ المادة (28) من لائحة النظام الداخلي لمحكمة العمل. مرجع سابق.

² مقال بعنوان تقديم دعوى لمحكمة العمل. مرجع سابق.

³ المادة (f/31) من قانون محكمة العمل. مرجع سابق. والتي تنص على [لا يجري العمل بهذه المادة الخاصة بالنظر المستعجل إذا زاد مبلغ الدعوى أو قيمة موضوعها على المبلغ الذي حدده وزير العمل بمصادقة لجنة العمل التابعة للكنيست ويمكن أن يختلف المبلغ المذكور تبعاً لإجراء النظر أمام القاضي أو أمام المسجل]

⁴ المادة (a/31) من قانون محكمة العمل. مرجع سابق.

المستعجلة قاض واحد أو مسجل¹ ويدون طلب الأطراف وتفاصيل ادعاءاتهم في محضر وتعد بمثابة لوائح ادعاءات.²

كما بين القانون أن الحكم الصادر في القضايا المستعجلة يكون قطعياً ولا يقبل الاستئناف، إلا إذا تضمن قرار المحكمة الصادر بطريقة الاستعجال إنذاراً بالاستئناف أو كان ذلك الإذن من رئيس المحكمة القطرية أو نائبه.³

ويجوز للقاضي أو المسجل إيقاف النظر العاجل في القضية دون الحكم فيها إذا وجد أن موضوع الدعوى والمشاكل المختلف عليها فيها لا تمكن من النظر العاجل فيها بدون لوائح ادعاءات.⁴

وإذا قررت المحكمة صيرورة المحاكمة بالمسار العادي، فتكون هناك مداولة مسبقة لاستيضاح ادعاءات الطرفين، ويتم تحديد مداولات يقدم فيها كل من الطرفين إثباتاته لحين صدور الحكم.

وقد بينت اللائحة الداخلية لمحكمة العمل أن الموعد النهائي لتقديم الاستئناف على قرارات محكمة العمل الإقليمية يكون خلال (30) يوماً من تاريخ إصدار القرار، وفي حال كان الحكم غيابياً أو لم يستلم الطرف الذي يرغب بالاستئناف قرار الحكم خلال هذه الفترة فيمكنه طلب إذن من المحكمة لتمديد فترة الاستئناف ويكون ذلك لمدة (15) يوماً إضافية.⁵

¹ المادة (a/17) من قانون محكمة العمل. والتي تنص على [يكون المسجل شخص يتمتع بأهلية التعيين كقاضي في محكمة صلحيه ويعين مسجلاً لمحكمة العمل من قبل رئيس المحكمة القطرية وبعد استشارة وزير العمل وبموافقة وزير العدل].

² المادة (b/31) من قانون محكمة العمل. مرجع سابق. [يجري النظر العاجل بموافقة جميع الفرقاء وينظر فيه قاضي واحد أو مسجل، ويدون طلب الفرقاء وتفاصيل ادعاءاتهم في محضر وتعتبر بمثابة لوائح ادعاءات]

³ المادة (d/31) من قانون محكمة العمل. مرجع سابق. [الحكم الصادر في النظر العاجل لا يقبل الاستئناف إلا إذا منح إذن بذلك في صلب القرار أو من قبل رئيس المحكمة القطرية أو نائبه]

⁴ المادة (e/31) من قانون محكمة العمل. مرجع سابق. [يجوز للقاضي أو المسجل إيقاف النظر العاجل دون الحكم فيه إذا وجد أن موضوع النظر أو المشاكل المختلف عليها أو مدى البيانات لا تمكن من إجراء نظر عاجل بدون لوائح ادعاءات].

⁵ المادة (73) من اللائحة الداخلية لمحكمة العمل. مرجع سابق. والتي تنص على حكم صادر من محكمة العمل الإقليمية هو 30 يوماً من يوم صدوره]

المبحث الثاني

انتهاء عقد العمل

عنيت القوانين المختلفة بمسألة انتهاء عقد العمل، وأفردت لذلك نصوصاً قانونية خاصة عالجت من خلالها هذه المسألة وما يترتب عليها من آثار تطال كلا الجانبين.

وقد نظم قانون العمل الإسرائيلي مسألة انتهاء عقد العمل من خلال تفصيله لموضوعي الإقالة والاستقالة، حيث أصدر قانون تحت مسمى تعويضات الإقالة من العمل عام 1963م، الذي يبين أن العامل الذي يعمل لدى صاحب عمل واحد أو في مكان عمل واحد وأقيل من عمله بعد مرور سنة متواصلة يستحق تعويضات الإقالة من المشغل تتحدد بعدد سنوات الأقدمية في العمل، كما حمى القانون العمال الذين يفصلون من عملهم من المشغل بسوء نية قبل انتهاء عامهم الأول من أجل تفادي دفع التعويضات، وفي حال ثبتت سوء نية المشغل فقد استقرت محكمة العمل على تعويض هؤلاء العمال.¹

ومن جهة أخرى فقد حمى القانون المشغل في حالات معينة وقرر عدم استحقاق العامل للتعويض ضمن شروط معينة حتى لو تمت إقالته من المشغل، كما بين القانون جملة من الحالات التي يستطيع فيها العامل الاستقالة مع الاحتفاظ بكافة حقوقه.²

والإقالة من العمل قد تكون خطية أي بكتاب فصل، وقد تكون شفوية، مع العلم أنه يفضل أن تكون الإقالة خطية ضمن كتاب فصل يسهل على العامل إثبات فصله من العمل فيما لو أراد أن يتوجه إلى محكمة العمل للمطالبة بحقوقه.³

¹ الهستدروت: كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل. ص 6. مرجع سابق

² مقال بعنوان الإقالة والاستقالة. المنشور على موقع عنوان العامل. دليل الحقوق. 2012. تاريخ آخر زيارة في

27/10/2013 المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.kavlaoved.org.il/ar>

³ مقال بعنوان إنهاء علاقات العمل. المنشور على موقع كل الحق. التشغيل وحقوق العاملين. المنشور على الموقع الإلكتروني

<http://www.kolzchut.org.il/ar>.

المطلب الأول: حالات إنهاء عقد العمل

تتعدد حالات انتهاء عقد العمل فتارة يكون الإنهاء من العامل وهو ما يعرف بالاستقالة من العمل، وتارة أخرى يكون الإنهاء من المشغل وهو ما يعرف بالإقالة من العمل، وقد يكون انتهاء عقد العمل راجعا إلى أسباب خارجية لا دخل لإرادة الأطراف فيها كما هو الحال عند انتهاء عقد العمل بوفاة العامل أو بوفاة المشغل إذا كانت شخصيته ذات اعتبار في عقد العمل، وتتعدد تبعا لذلك الأحكام القانونية التي تحكم كل حالة على حدة.

الفرع الأول: إنهاء عقد العمل من قبل العامل

الأصل أن العامل الذي يستقيل من عمله من تلقاء نفسه ودون مبرر لا يستحق الحصول على تعويضات الإقالة (مكافأة نهاية الخدمة)، وذلك استنادا إلى نص المادة (1) من قانون تعويضات الإقالة التي بينت شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة حيث نصت على أن [العامل الذي يعمل لمدة سنة واحدة على التوالي وبالنسبة للعامل الموسمي¹ موسمين متتاليين في سنتين متتاليتين لدى صاحب عمل واحد في مكان عمل واحد وأقبل يحق له الحصول على تعويض إقالة من صاحب العمل الذي أقاله]².

نلاحظ من نص هذه المادة أن الحصول على مكافأة نهاية الخدمة متعلق بفصل المشغل للعامل وتأكيدا على ذلك قيام القانون بالنص على حالات معينة يستطيع العامل من خلالها الاستقالة من العمل مع احتفاظه بحقه في مكافأة نهاية الخدمة نتيجة ظروف خارجية متعلقة

¹ الموسم: لمقتضى قانون تعويضات الإقالة يعتبر الموسم ثلاثة أشهر متوالية في السنة عمل فيها المستخدم مدة (60) يوما على الأقل. المادة (a/1) من قانون تعويضات الإقالة.

² المادة (1) من قانون تعويض الإقالة لسنة (1963م). نشر هذا القانون في الوقائع الإسرائيلية في العدد 404 بتاريخ 16 آب 5723 (16 آب 1964) وبدا سريانه بتاريخ (1 كانون الثاني 1964)، المنشور في الوقائع الإسرائيلية العدد (404) بتاريخ 16 آب 1963م. المنشور على الموقع الإلكتروني -http://www.moital.gov.il/NR/exeres/2DE7876F-0A66-443C-AB04-3990EF0CEABE,frameless.htm

بالعامل نفسه أو بالمشغل أو بظروف العمل، فمثلا اعتلال صحة العامل تكون سببا لاستقالته مع احتفاظه بحقوقه.¹

تتعدد الحالات التي نص القانون عليها وتخول العامل الحق في الاستقالة مع احتفاظه بكافة حقوقه المترتبة على ذلك، وأولى هذه الحالات حالة التردّي الملموس في ظروف العمل، أو نتيجة ظروف أخرى تحول دون مواصلة العمل، وفي معظم الأحيان قد تكون هذه الحالات طارئة وغير متوقعة.²

إن مسألة التردّي الملموس لظروف العمل لا تتوقف على مجرد إحساس العامل بذلك وإنما يرجع ذلك إلى المحكمة حيث تنظر كل قضية على حدة وقد يختلف حكمها بين قضية وأخرى.³

ومن الأمثلة على تردّي ظروف العمل تقليص عدد أيام العمل بشكل جذري لفترة غير محدودة، وتخفيض درجة العامل من مسؤول إلى عامل عادي دون مبرر معقول، أو نقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر، بحيث تزداد المسافة بشكل كبير بين منزله ومكان عمله الجديد، وكذلك فإن مسألة التأخير الدائم في دفع الأجرة أو في تخفيضها دون سبب موضوعي يمكن اعتباره أيضا من ضمن هذه الحالات.⁴

وفي ذلك ما قرره محكمة العمل الإقليمية في القدس بأن العمال الذين استقالوا من العمل بسبب ظروف العمل الصعبة والسيئة والمعاملة غير اللائقة من المشغل فإنهم يستحقون الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، وقد أضافت المحكمة أن العامل الذي يحق له الاستقالة مع الاحتفاظ بمكافأة نهاية الخدمة في الحالة السابقة ينبغي عليه أن يثبت ثلاثة أمور وهي:

1- تدهور ظروف العمل بشكل يصعب معه مواصلة العمل.

¹ نصوص المواد (4-11) من قانون تعويضات الإقالة. المرجع السابق.

² نص المادة (11/a) من قانون تعويضات الإقالة. مرجع سابق. انظر مقال بعنوان إنهاء علاقات العمل. مرجع السابق.

³ مقال بعنوان الإقالة والاستقالة. مرجع سابق.

⁴ مؤسسة المقدسي: كتيب الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال. ص36. مرجع سابق.

2- إثبات أن الاستقالة جاءت نتيجة التدهور الحاصل في ظروف العمل بمعنى إثبات رابطة السببية بين تدهور ظروف العمل والاستقالة.

3- واجب إبلاغ المشغل عن التدهور الحاصل في ظروف العمل وعن نية العامل الاستقالة نتيجة ذلك التدهور لكي يعطي للمشغل فرصة تصحيح الأوضاع إذا ما أراد ذلك.¹

ويقع تحت مسمى التردّي الملموس في ظروف العمل مسألة عدم دفع مستحقات العامل من الحقوق الاجتماعية طبقاً للقانون أو اتفاقيات العمل الجماعية أو الاتفاق الشخصي بين العامل ورب العمل، وهي من ضمن أهم المشاكل التي يواجهها العمال الفلسطينيون العاملون لدى مشغلين إسرائيليين، وعلى الرغم من النصوص القانونية التي تحمي العامل وتوفر له حقوقه الاجتماعية إلا أن الانتهاك المتزايد في دفع مستحقات العامل الاجتماعية تظل مسألة ملموسة من المشغلين.²

إضافة إلى ذلك فإن إجبار العامل على العمل لساعات إضافية بشكل متكرر بدون إرادته، والتلاعب بمعطيات قسيمة الراتب من حيث عدد الأيام التي عملها العامل وفترات عمله وقيمة أجره، يمكن اعتبارها من ضمن الحالات التي تحفظ للعامل حقوقه مع قدرته على طلب الاستقالة.³

وإذا ما تم نقل العامل من مكان عمله إلى مكان عمل آخر تابع لنفس رب العمل مسافة لا تقل عن (40كم) فيحق له الاستقالة مع الاحتفاظ بكافة حقوقه المترتبة على الإقالة.⁴

ومن الجدير ذكره فإن العامل في هذه الحالات السابقة الذكر وإن كان له الحق في طلب الاستقالة، فإنه مجبر قبل ذلك على تبليغ المشغل بالتغيير الحاصل في ظروف العمل لإتاحة

¹ قرار محكمة العمل الإقليمية في القدس في القضية رقم (IAI 21/8921) بتاريخ 2012/10/22م. المنشور على الموقع الإلكتروني كل الحق: تعويضات إقالة للعامل المستقبل. سوابق قضائية. <http://www.kolzchut.org.il/he>. (ترجمة).

² بوابة العمال. مرجع سابق.

³ الهستدروت. كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل. ص7. مرجع سابق.

⁴ بوابة العمال. مرجع سابق.

الفرصة أمام مشغله لتحسين هذه الظروف إن أمكنه ذلك.¹

ومن الحالات التي أعطى فيها القانون كامل حقوق التعويض من الفصل حالة استقالة العامل من العمل بسبب الوضع الصحي، سواء كان ذلك للعامل نفسه أو لأحد أفراد أسرته وهم (زوجته وأولاده، وأحفاده، ووالداه، وجده)، بشرط أن يكون من الصعب على العامل بعدها مواصلة عمله بسبب تفرغه للعلاج الطبي أو السفر للعلاج أو ما شابه ذلك، مع استناده في ذلك إلى التقارير الطبية المطلوبة، ودون الحاجة إلى كون هذه الحالة المرضية قد نتجت بسبب عمل العامل أو ظروف عمله، ولكن المهم أن تكون هذه الحالة المرضية هي السبب الرئيس في استقالته.²

كما أن الاستقالة بسبب ظروف خاصة ومبررة من شأنه أن يحفظ للعامل حقه في الحصول على التعويضات كاملة، ومن أمثلة هذه الظروف استقالة العاملة التي أنجبت بغية العناية بولدها³، وكذلك إذا ما انتقل العامل إلى سكن جديد بسبب الزواج مثلاً يبعد مسافة لا تقل عن (40) كم عن مكان العمل.⁴

كما يحق للعامل أن يبقى محتفظاً بحقوقه وتعويضاته إذا ما انتهت فترة عقد العمل القائم ولم يعرب صاحب العمل عن نيته ورغبته في تجديد هذا العقد ولم يبادر أصلاً إلى تجديده، ويجب أن يقدم المشغل عرض تجديد العقد قبل (3) أشهر من نهايته، وفي حال رفض العامل

¹ مؤسسة المقدسي. كتيب الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال. ص36. مرجع سابق.

² المادة (6) من قانون تعويض الإقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [إذا استقال المستخدم بمناسبة حالته الصحية، أو بمناسبة الحالة الصحية لأحد أفراد عائلته، وكان سبب كاف للاستقالة على ضوء الكشف الطبية شروط العمل وسائر الظروف الأخرى، فتعتبر الاستقالة لمقتضى تعويض الإقالة في حكم الإقالة]، فرد العائلة في هذه المادة هو فرد العائلة المقرر في النظام بمصادقة لجنة العمل التابعة للكنيسة.

³ المادة (7) من قانون تعويض الإقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [إذا استقالت مستخدمة خلال تسعة أشهر من تاريخ وضعها بغية العناية بولدها، فتعتبر استقالتها لمقتضى هذا القانون في حكم الإقالة].

⁴ المادة (8) من قانون تعويض الإقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [لمقتضى هذا القانون تعتبر استقالة العامل في حكم الإقالة إذا استقال اثر نقل محل سكناه بمناسبة زواجه إلى مكان في إسرائيل كان زوجه يسكن فيه بالشروط المقررة في النظام بمصادقة لجنة العمل التابعة للكنيسة].

تجديد العقد يعد كأنه مستقيل بلا مبرر ولا يحصل على مكافأة نهاية خدمة¹، وفي ذلك قررت محكمة العمل في القدس في أحد قراراتها أن إنهاء عقد العمل قد يتم من خلال سلوك كلا الطرفين بحيث ينتهي العمل الذي من أجله أبرم العقد أو تنتهي مدة العقد ولم يبادر أي من أطرافه لتجديده، وفي هذه الحالة لا يوجد حاجة إلى عقد جلسة استماع.²

وفي حال توقف العامل عن عمله بسبب وفاة المشغل في حال كانت شخصيته ذات اعتبار في عقد العمل أو في حالة إفلاسه، أو بسبب تصفية الشركة أو حلها متى كان المشغل شخصا معنويا، فإن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة على اعتبار أنه تمت إقالته، وكذلك الأمر في حالة وفاة العامل نفسه.³

ويجب على العامل إذا ما أراد أن يستقيل من عمله توجيه إشعار مسبق لمشغله⁴، و بصورة كتابية، يشمل تاريخ كتابة البلاغ وموعد سريان مفعول الاستقالة، وفي حالة عدم قيام العامل بتوجيه الإشعار فإنه ملزم بتعويض المشغل بمقدار الأجر الذي كان يستحقه ذات العامل خلال فترة الإشعار المسبق.⁵

¹ المادة (B-A/9) من قانون تعويض الإقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [إذا كان العامل يعمل بمقتضى عقد لمدة معينة وبلغت المدة نهايتها فيعتبر لمقتضى هذا القانون كأنه أقيل إلا إذا عرض عليه المشغل تجديد العقد، وإذا رفض العامل تجديد العقد فيعتبر لمقتضى هذا القانون في حكم المستقيل، وان عرض المشغل تجديد العقد يجب إبلاغه إلى العامل قبل ثلاثة أشهر على الأقل من انتهاء مدة العقد]. انظر الهستدروت: كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل. ص7. مرجع سابق.

² قرار محكمة العمل في القدس ملف رقم (05/1026) بتاريخ 09/05/2007 المنشور على الموقع الإلكتروني عالم العمل. إنهاء علاقات العمل. <http://www.hilaporat.co.il/article.php?id=641>.

³ المادة (4) والمادة (5) من قانون تعويض الإقالة. المرجع السابق. حيث تنص المادة (4) على [إذا توقف عمل العامل بسبب وفاة صاحب العمل أو إفلاسه وبالنسبة لهيئة حكومية بسبب تصفيتها أو شطبها فيحق له الحصول على تعويض كأنه أقيل]، كما تنص المادة (5) على [إذا توفي العامل فعلى المشغل أن يدفع لخلفائه تعويضا كأنه إقالة، والخلفاء لهذا الغرض هم زوج العامل وولده اللذان يعتبران معالين من قبله]. انظر مقال بعنوان الإقالة والاستقالة. مرجع سابق.

⁴ المادة (b/2) من قانون الإشعار المسبق للإقالة والاستقالة. مرجع سابق. والتي تنص على (العامل الذي يرغب بالاستقالة يجب عليه أن يقدم إشعارا مسبقا لمشغله حسب تعليمات هذا القانون).

⁵ المادة (b/7) من قانون الإشعار المسبق حول الإقالة أو الاستقالة لسنة 2001م. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/5D0DD993-E5F3-4079-8880-59C5D176F508.htm>. والتي تنص على [العامل الذي لم يعد للعمل (استقال) ولم يعطى لمشغله إشعارا مسبقا بذلك حسب هذا القانون فإنه يلزم بأن يدفع لمشغله تعويضا مساويا للأجر العادي الذي يتلقاه هو عن نفس مدة الإشعار]. انظر مقال بعنوان الإقالة والاستقالة. مرجع سابق.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل من قبل المشغل

يحق للمشغل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة سواء كان هذا الإنهاء مبررا أو غير مبرر، وفي حال كان الإنهاء مبررا فإن العامل يفقد حقه في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، أما في حالة كان الإنهاء غير مبرر فإن المشغل ملزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل حسب ما هو مبين في قانون تعويضات الإقالة بالإضافة إلى تعويض عن الفصل التعسفي وفقا لتقدير محكمة العمل التي تنظر موضوع النزاع.

وعلى الرغم من أهمية موضوع الفصل التعسفي بحيث نظمته غالبية قوانين العمل، إلا أنه لم ينظم من تشريعات العمل الإسرائيلية، بمعنى أنه لا يوجد نص قانوني ينظم موضوع الفصل التعسفي أو يبين أحكامه، وإنما تبقى السلطة التقديرية لمحكمة العمل المختصة بنظر النزاع في تقرير كون الفصل تعسفيا أم لا، وبالتالي تملك وحدها سلطة تقرير العقوبة إذا ما قررت أن الفصل تعسفي.¹

وقد بين قانون تعويضات الإقالة الحالات المبررة التي يمكن للمشغل من خلالها إنهاء عقد العمل مع حرمان العامل من حقه في مكافأة نهاية الخدمة، وهذا ما جاء في المادة (16،17) من قانون تعويض الإقالة بحيث بينت المادة (16) إمكانية فصل العامل بدون تعويض إذا كان ذلك بناء على اتفاق عمل جماعي حيث نصت على (لا يستحق المستخدم تعويضا أو يستحق تعويضا جزئيا فقط حسب مقتضى الحال، إذا أقيـل في ظروف كانت بمقتضى الاتفاق الجماعي الذي يسري على المشغل والعامل- وعند وجود اتفاق كهذا فبمقتضى الاتفاق الجماعي الذي يسري على أكبر عدد من مستخدمي ذلك الفرع- تبرر إقالة بدون تعويض أو بتعويض جزئي فقط).²

كما بينت المادة (17) من القانون السابق على إمكانية فصل العامل بدون تعويض بناء على حكم المحكمة حيث نصت على (يجوز للمحكمة النظامية في فرع عمل يخلو من اتفاق عمل

¹ مقابلة مع الأستاذ المحامي شادي مصاروة. 2014/03/23م.

² ترجمة نص المادة (16) من قانون تعويضات الإقالة. مرجع سابق.

جماعي أن تقرر أن إقالة المستخدم وقعت في ظروف تبرر إقالته بدون تعويض أو بتعويض جزئي تحدده هي، وتسترشد المحكمة عند نظرها في هذا الأمر بالقواعد الواردة في الاتفاق الجماعي الذي يسري على أكبر عدد من المستخدمين.¹

ومن ذلك ما قرره محكمة العمل برفض دفع مكافأة نهاية الخدمة لعامل أتم (15) سنة في نفس مكان العمل بعد إدانته بتهمة السرقة من مشغله.²

إن استقالة العامل دون مبرر لا يخوله الحصول على مكافأة نهاية الخدمة إلا في الحالات التي نص عليها القانون، ولكن في حالات معينة وعند وصول علاقة العمل بين العامل والمشغل إلى نهايتها، تعد مدفوعات المشغل لصندوق التقاعد والمكافآت وتأمين المديرين بديلاً لواجبه في دفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل، هذا في حالة سريان البند (14) من قانون تعويض الإقالة الذي يخول العامل الاستفادة من هذه المدفوعات كبديل لمكافأة نهاية الخدمة بعد انتهاء عقد العمل وحتى لو ترك عمله مع المشغل في ظروف لا تخوله عادة الحصول على التعويضات باستثناء تلك الظروف التي نصت عليها المواد (16،17) من قانون تعويض الإقالة التي تحرمه من التعويضات بحسب اتفاق العمل الجماعي أو بقرار من المحكمة نتيجة لارتكابه أفعالاً خطيرة.³

وقد نص البند (14) من قانون مكافأة نهاية الخدمة على أن (مدفوعات المشغل لصندوق التقاعد والمكافآت وتأمين المديرين لا يكون بديلاً لمكافأة نهاية الخدمة إلا في حالة نص على ذلك الاتفاق الجماعي المطبق على العامل والمشغل، وفي حالة أن مثل هذه المدفوعات قد تمت المصادقة عليها من وزير العمل على أنها بديل لمكافأة نهاية الخدمة).⁴

¹ ترجمة نص المادة(17) من قانون تعويضات الإقالة. مرجع سابق.

² قرار محكمة العمل في قضية رقم (2/195/0000) المنشور على الموقع الإلكتروني بوابة العمال. الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة. <http://www.ovdim.org.il/Page27948.asp>. (ترجمة).

³ نصوص المواد(17/16/14) من قانون تعويضات الإقالة. مرجع سابق.

⁴ ترجمة نص المادة(14) من قانون تعويضات الإقالة. مرجع سابق.

بمعنى أن العامل الذي يستقيل من عمله دون مبرر أو سبب وجيه لذلك فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة، ولكن في ظل وجود هذه المدفوعات التي التزم المشغل بدفعها لصندوق التقاعد والمكافآت، فإن العامل يمكنه الحصول عليها ولو كانت استقالته غير مبررة بشرط ألا يكون محروما من التعويض نتيجة ارتكابه أفعالا خطيرة.¹

ويجب على المشغلين الذين يرغبون في إقالة العامل، القيام بتوجيه إشعار مسبق و بصورة كتابية للعامل، يشمل تاريخ كتابة البلاغ وموعد سريان مفعول الإقالة وتحدد فترة الإشعار المسبق حسب أقدمية العامل في العمل، وكذلك طبيعة عمله هل هو شهري أو يومي.²

ويستحق العامل بأجر شهري إذا أكمل عاما من الأقدمية في عمله إشعارا مسبقا قبل شهر من إقالته، وإذا كانت أقدمية العامل تقل عن السنة فيحق له الحصول على يوم إشعار مسبق عن كل شهر من الأشهر الستة الأولى في العمل، وعلى يومين ونصف عن كل شهر آخر ابتداء من الشهر السابع حتى تمام السنة الأولى في العمل.³

بالإضافة إلى ذلك فقد بين القانون أن العامل بالأجر اليومي الذي وصلت أقدميته في العمل حتى عام واحد يستحق يوم إشعار مسبق مقابل كل شهر من أشهر العمل، ومع بداية العام الثاني من العمل يستحق فترة إعلام مسبق تصل إلى (14)يوما بالإضافة إلى يوم إضافي لكل شهري عمل بعدها، ومع بداية العام الثالث من عمله يحق له الحصول على (21)يوما من الإشعار المسبق مع إضافة يوم عن كل شهري عمل بعدها، وإذا تجاوزت ثلاث سنوات أقدمية

¹ المادة (14) من قانون تعويضات الإقالة. المرجع السابق.

² مادة (a/2) من قانون الإشعار المسبق حول الإقالة أو الاستقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [المشغل الذي يرغب بإقالة عامل يجب عليه أن يعطيه إشعارا مسبقا بذلك حسب القانون]. انظر مقال بعنوان **إنهاء علاقات العمل**. مرجع سابق.

³ المادة (3) من قانون الإشعار المسبق حول الإقالة أو الاستقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [العامل بأجر شهري يستحق إشعارا مسبقا بالفصل الأول (6) أشهر في العمل بمعدل يوم واحد من الإشعار المسبق عن كل شهر عمل، وابتداء من الشهر السابع فإنه يستحق (6) أيام من الإشعار المسبق عن السنة أشهر الأولى بالإضافة إلى يومين ونصف عن كل شهر عمل ابتداء من الشهر السابع حتى نهاية السنة الأولى، وبعد تمام السنة الأولى في العمل فإنه يستحق شهرا من الإشعار المسبق عن كل سنة عمل].

فإنه يستحق الحصول على إعلام مسبق قبل شهر من إقالته، مع الأخذ بالاعتبار أن المشغل يمكنه الاستغناء عن العامل خلال فترة الإشعار بشرط أن يدفع له مقابلها أجرته كاملة.¹

والمشغل الذي يتجاهل واجب الإشعار المسبق يلتزم بدفع تعويض مالي للعامل يساوي مقدار الأجر الذي يتوجب عليه دفعه له خلال فترة الإشعار المسبق²، وفي هذه الحالة يعد فصل العامل دون إشعار مسبق فصلا تعسفيا، وهنا يمكن اعتبار سوء النية مفترضا، حيث إن المشغل الذي يفصل العامل بحسن نية يمكنه تجاوز فترة الإشعار بتسريح العامل مع إعطائه بدل فترة الإشعار، وبناء على ذلك فإن المشغل سيء النية الذي يفصل العامل بشكل تعسفي يلزم بدفع تعويض للعامل بمقدار ما يستحقه خلال فترة الإشعار المسبق، وفي ذلك ما قرره محكمة العمل الوطنية بتعويض عاملة عملت لمدة (3) سنوات لدى نفس المشغل وتم فصلها فصلا تعسفيا بمقدار أجر أربعة أشهر بحيث يشمل التعويض على مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإشعار المسبق.³

وبالإضافة إلى واجب الإشعار المسبق، يتوجب على المشغل منح العامل المراد فصله جلسة استماع هدفها السماح للعامل بالتعبير عن موقفه، لذلك على المشغل أن يبلغه بالأسباب الموجبة للفصل وأن يسمح له بالمناقشة والاستماع علنا، وعند انتهاء الجلسة يجب على المشغل أن يتوصل إلى قرار بشأن الفصل، ويترتب على من يخالف من المشغلين سواء فيما يتعلق بالإشعار المسبق أو في عقد جلسة استماع عقوبات مختلفة تكون غالبا بشكل غرامات نقدية

¹ المادة(4) من قانون الإشعار المسبق حول الإقالة أو الاستقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [العامل باجر يستحق إشعارا مسبقا بالفصل مع بداية السنة الأولى في العمل بمعدل يوم واحد لكل شهر عمل، ومع بداية السنة الثانية في العمل فإنه يستحق إشعارا مسبقا بالفصل بمعدل (14) يوم بالإضافة إلى يوم لكل شهري عمل خلال هذه السنة، ومع بداية السنة الثالثة في العمل فإنه يستحق إشعارا مسبقا بالفصل بمعدل (21) يوم بالإضافة إلى يوم لكل شهري عمل خلال هذه السنة، وبعد تمام السنة الثالثة فإنه يستحق فترة من الإشعار المسبق تصل إلى شهر].

² المادة(7/a) من قانون الإشعار المسبق حول الإقالة أو الاستقالة. مرجع سابق. والتي تنص على[المشغل الذي يفصل عاملا دون أن يعطيه إشعارا مسبقا بالفصل كما هو مبين في هذا القانون فإنه ملزم بأن يدفع له تعويضا يساوي مقدار أجره خلال الفترة التي كان يجب عليه أن يعطيه إياها كفترة إشعار مسبق]. انظر مقال بعنوان الإقالة والاستقالة. مرجع سابق.

³ قرار قضائي لمحكمة العمل الوطنية في ملف رقم (لا 1457/04) المنشور على الموقع الإلكتروني

بمقدار ما حددته المادة (61) من قانون العقوبات¹، وفي بعض الحالات قد تعد محكمة العمل قرار الفصل لاغيا وتقرر بالتالي إعادة العامل إلى عمله، وفي ذلك ما قررته محكمة العمل الوطنية في أحد قراراتها أن حق العامل بجلسة استماع هو حق أساسي وأصيل في علاقة العمل بينه وبين مشغله.²

المطلب الثاني: مكافأة نهاية الخدمة

من واجبات المشغل تجاه العامل أن يدفع له مكافأة نهاية الخدمة عند نهاية عقده تقديرًا لجهوده وتفانيه من أجل مصلحة العمل، فالعامل الذي يسهم في استمرار مكان عمله ويحرص على مصلحة مشغله يكون جديرًا بمكافأة تزداد قيمتها بازدياد أقدميته بالعمل، ومن جهة أخرى يمكن اعتبارها نوعًا من المساعدة للعامل والوقوف إلى جانبه وخاصة أنه قد يكون من الصعب عليه الحصول على فرصة عمل أخرى وخاصة إذا كان قد أمضى في عمله فترة طويلة أفنى فيها شبابه ونحلت فيها قوته.

ولذا فقد اهتم المشرع الإسرائيلي أسوة بغيره بموضوع مكافأة نهاية الخدمة، وعمل على تنظيمه من خلال سن قانون تعويض الإقالة لسنة 1963م الذي تناول من خلاله موضوعي الإقالة والاستقالة والحقوق المترتبة عليها.

وقد نصت المادة الأولى من قانون تعويض الإقالة على أن [كل من عمل مدة سنة واحدة على التوالي وبالنسبة للعامل الموسمي موسمين متتاليين لدى صاحب عمل واحد في مكان عمل واحد وأقيل يحق له الحصول على تعويض إقالة من المشغل الذي أقاله].³

¹ المادة (61) من قانون العقوبات الإسرائيلي لسنة 1977م. نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 864 بتاريخ 21 سبفان 5737 الموافق 7 حزيران لسنة 1977م. والتي تنص على [إذا كانت العقوبة المقررة للجريمة غرامة لم يحدد مقدارها فلا تزيد الغرامة التي تفرضها المحكمة عن 5000 ليرة].

² قرار محكمة العمل رقم (06/415) بتاريخ 15/07/2007. المنشور على الموقع الإلكتروني عالم العمل. انتهاء عقد العمل. 648. <http://www.hilaporat.co.il/article.php?id=648>. (ترجمة).

³ المادة (1) من قانون تعويض الإقالة، مرجع سابق.

نلاحظ أن القانون قد نص على استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة في حال أكمل سنة متواصلة من العمل لدى نفس المشغل أو في نفس مكان العمل، كما أشار إلى أنه في حال كان العامل يعمل لدى مشغله في الأعمال الموسمية، فإن أحقيته بالحصول على مكافأة نهاية الخدمة تتطلب أن يكون قد عمل لدى مشغل واحد أو في نفس مكان العمل موسمين متتاليين.

وإذا تمت الإقالة قبيل إتمام سنة العمل الأولى فتعد أنها تمت بقصد التملص من دفع تعويضات الإقالة ما لم يثبت العكس، ولا تؤثر هذه الإقالة على الحق في التعويض وإنما يلزم المشغل بدفع التعويض كاملاً للعامل على اعتبار أنها إقالة بسوء نية.¹

وتدفع مكافأة نهاية الخدمة عادة عند انتهاء عقد العمل، وقد بين قانون حماية الأجور لسنة 1958م على أن مكافأة نهاية الخدمة تدفع حسب التاريخ المحدد لدفعها وفقاً لاتفاق عمل جماعي يخضع له العمل الذي اتفق على القيام به، أو في يوم انتهاء عقد العمل بين العامل والمشغل، وقد يحدد أطراف عقد العمل موعداً آخر لدفعها يتم الاتفاق عليه في عقد العمل.²

كما بين قانون تعويضات الإقالة أن أي تسوية بين العامل ومشغله بشأن تعويض الإقالة، أو أي اعتراف من العامل بأنه قد استوفى حقه بمكافأة نهاية الخدمة لا يعتبر نافذ المفعول إلا إذا تم تدوينه كتابة بشكل صريح يبين من خلاله العامل أن التنازل أو الاعتراف متعلق بتعويض مكافأة نهاية الخدمة وهذا ما جاءت به المادة (29) من قانون تعويضات الإقالة حيث نصت على "كل تسوية بشأن تعويض الإقالة وكل اعتراف بدفعه لا يعتبران نافذ المفعول إلا إذا دونا بصورة خطية وورد فيهما صراحة أنهما يتعلقان بتعويض الإقالة".³

ويتوجب على المشغل دفع تعويضات مكافأة نهاية الخدمة في الموعد المحدد قانوناً ولغاية (15) يوم بعده، وفي حالة التأخر عن الدفع لمدة تزيد عن ذلك فإن ذلك يعتبر ممانعة في

¹ المادة (3) من قانون تعويضات الإقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [إذا جرت الإقالة قبيل سنة العمل الأولى فتعتبر ما لم يثبت العكس أنها تمت بقصد التملص من دفع تعويض الإقالة ولا تؤثر مثل هذه الحالة على الحق في التعويض].

² المادة (20) من قانون حماية الأجور. مرجع سابق.

³ المادة (29) من قانون تعويضات الإقالة. مرجع سابق.

دفع التعويضات ويوجب على المشغل دفع غرامة تحسب على أساس غلاء مستوى المعيشة خلال فترة التأخير¹، كما تعتبر مكافأة نهاية الخدمة من الديون الممتازة والتي تقدم على سائر الديون في حالة إفلاس المشغل،² كما أنها غير قابلة للحجز كونها لم تعد تشكل جزءا من أموال المشغل سواء في حالة الوفاة أو الإفلاس أو التصفية.³

أما بالنسبة للتنازل المسبق عن الحق في مكافأة نهاية الخدمة فقد بينت محكمة العمل أنه لا يوجد تنازل مسبق من العامل عن الحقوق التي منحها قوانين العمل والحماية مثل الإجازة السنوية وساعات العمل الإضافي ومكافآت نهاية الخدمة، ولكن الاتفاق بين العامل والمشغل على التنازل اللاحق عن الحقوق عند انتهاء عقد العمل بينهما، هو اتفاق قائم بشرط أن يكون المشغل قد بين للعامل ماهية الحقوق التي ينتازل عنها وأن يكون قد أعطاه مهلة كافية للتفكير وتوقيع الاتفاق.⁴

أما عن كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة، فتحسب على أساس أجر الشهر الأخير في العمل مضروبا بعدد سنوات العمل وأجزائها، والأجر المقصود هنا هو الأجر الأساسي مضافا إليه علاوة الأقدمية و علاوة غلاء المعيشة والعلاوة العائلية بالإضافة إلى العلاوة المهنية.⁵

وقد راعى القانون مصلحة العامل أولا، حيث أخذ بعين الاعتبار أجر الشهر الأخير كأساس لحساب مكافأة نهاية الخدمة، بمعنى إذا كان أجر العامل الشهري (3000) شيقل مثلا

¹ مقال بعنوان الإقالة والاستقالة. مرجع سابق.

² المادة (27) من قانون تعويضات الإقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [المقتضى استيفاء الديون التي يقتضي دفعها قبل سائر الديون حق الأولوية بموجب قانون الإفلاس لسنة 1936م أو بموجب قانون الشركات، يعتبر تعويض الإقالة كأنه أجر عمل يجب دفعه قبل سائر الديون، غير أنه لا يجوز أن يزيد مبلغ التعويض مع أجر العمل المدفوعين كما ذكر على 150% من المبلغ الأقصى لأجر العمل الذي يمكن دفعه قبل سائر الديون بموجب القانونين المذكورين].

³ المادة (26) من قانون تعويضات الإقالة. مرجع سابق. والتي تنص على [إن تعويض الإقالة المودع بموجب المادة (20) أو بموجب مرسوم إيداع ليس قابلا للتأمين أو للحجز أو الإحالة ولا يشكل جزءا من أموال صاحب العمل في حالة الوفاة أو الإفلاس أو التصفية طالما لم تسدد مطالب المستخدمين بموجب هذا القانون].

⁴ بورات، هيللا. ص(804). مرجع سابق.

⁵ المادة (1) من مرسوم تعويضات الإقالة لسنة 1964م. المنشور على الموقع الإلكتروني. <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/758739C4-5F7F-49F0-B0B0-42861241CDBC.htm>. انظر

مؤسسة المقدسي: كتيب الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال. ص38. مرجع سابق

ومن ثم ارتفع ليصبح (4000) شيقل فإن الأجر الأخير هو المعتبر لحساب مكافأة نهاية الخدمة، وبالمقابل فإن أجر العامل قد يقل لأسباب معينة فمثلا إذا كان يتقاضى أجرا شهريا مقداره (4000) شيقل ومن ثم قل أجره الشهري ليصبح (3000) شيقل فإن الفترة السابقة تحسب على أساس الأجر السابق وهو (4000) شيقل، والفترة الحالية تحسب بناء على الأجر الجديد.¹

ومبلغ التعويضات يتكون من قسمين، قسم من صندوق التعويضات الذي هو عبارة عن مبالغ وأقساط شهرية يدفعها المشغل بنسبة من الأجر، وإذا لم تشكل هذه النسبة ما يعادل كامل أجر العامل الشهري يستكمل مبلغ التعويضات من المشغل.²

ومثال على ذلك إذا وصل ما يدفعه رب العمل شهريا إلى صندوق التعويضات ما نسبته (6%) فإن حاصل ضرب (12 شهر × 6% = 72%) من أجر الشهر وهنا يلزم المشغل بإكمال المبلغ بنسبة (28%) من أجر الشهر الأخير.³

لكن إذا وصلت النسبة الشهرية التي يدفعها رب العمل لصندوق التعويضات إلى (8.33%) من الأجر الشهري فإن حاصل ضرب (12 شهر × 8.33% = تقريبا 100%) من أجر الشهر الأخير، وهنا تكفي هذه المبالغ التي هي في صندوق التعويضات لتغطية مبالغ تعويضات العامل ولا يلزم المشغل بدفع مبالغ إضافية.⁴

ولكن بناء على اتفاقيات جماعية بين النقابات والمشغلين، يلتزم المشغلون بدفعات شهرية بنسبة (6%) من الأجر الشهري لصندوق التعويضات أي ما نسبته (72%) من أجر الشهر سنويا، ويبقى للعامل أن يطالب رب العمل بنسبة (28%) من أجر الشهر الأخير التي تشكل استكمالاً لتعويضات الفصل من العمل.⁵

¹ المادة (6-9) من مرسوم تعويضات الإقالة. مرجع سابق.

² بوابة العمال، مرجع سابق.

³ الهستدروت. كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل. ص 8. مرجع سابق.

⁴ كل الحق. إنهاء علاقات العمل. مرجع سابق.

⁵ الهستدروت. كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل. ص 8. مرجع سابق.

وإذا كان العامل يعمل مياومة أو بالساعة، فيحسب مبلغ تعويض الإقالة على أساس معدل أجره الشهري خلال (12) شهرا الأخيرة مضروباً بعدد سنوات العمل ويشمل ذلك أجزاء السنة.¹

إن الحق في المطالبة بالتعويض عن الإقالة يتقادم بمرور (7) سنوات من تاريخ الإقالة، لكن في حالة التأخير عن دفع تعويضات الإقالة فإنها تتقادم بمرور سنة من يوم الإقالة.²

ومن ضمن الحالات التي يتعرض لها العمال مسألة الحظر الأمني على العامل الذي يتبع لرغبة سلطات الاحتلال، فقد يمنع العامل من تجديد تصريحه أو يسحب منه هذا التصريح بدواعي أمنية لا يعرف العامل ماهيتها، فهل تعد هذه الحالات من ضمن الإقالة أو الاستقالة فيما لو يستطيع العامل الوصول لعمله؟

لقد تطرقت المحاكم الإسرائيلية إلى هذه المسألة من خلال قراراتها حول قضايا المنع الأمني وتأثيرها على العمال الفلسطينيين، وفيما لو كانت تعد إقالة تمنح للعامل كامل حقوق التعويضات، أم كانت تعد استقالة من العامل وبالتالي تعفي رب العمل من دفع التعويضات.³

لقد عالجت المحاكم هذه المسائل بالنظر إلى كل حالة على حدة حسب ظروفها وحيثياتها وكيفية تصرف الأطراف من عامل و مشغل، فإذا حافظ العامل على علاقته بمشغله على الرغم من الحظر الأمني، وطالبه بنوايا صادقة عن رغبته بالعودة للعمل، وطلب منه محاولة تجديد تصريحه، فيتوجب على المشغل القيام بكل ما يلزم لإعادة تصريح العامل بعد الحظر الأمني كالتوجه لمكاتب التشغيل ومتابعتها.⁴

لكن في حالة تجاهل المشغل واجبه اتجاه العامل من خلال مساعدته لاستعادة تصريحه فيمكن اعتباره بمثابة الفصل، وبالتالي يحق للعامل المطالبة بتعويضات الفصل من العمل، لكن

¹ الهستدروت. كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل. ص.8. مرجع سابق.

² مقال بعنوان الإقالة والاستقالة. مرجع سابق.

³ مؤسسة المقدسي: كتيب الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال. ص.38. مرجع سابق.

⁴ الهستدروت. كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل. ص.8. مرجع سابق.

إذا ثبت أن المشغل قد قام بكل ما يلزم اتجاه عامله من محاولة لإعادة تصريحه ولم يقطع علاقته به بل حافظ على علاقة طيبة بينهما وعبر له بنوايا صادقة عن رغبته بإعادته للعمل، وعمل كل ما يلزم لذلك ولكن لأسباب خارجة عن إرادته لم يستطع استصدار تصريح لهذا العامل، أو ربما لم يستطع إسقاط المنع الأمني عنه فهنا وفي هذه الحالات يمكن اعتبار أن المشغل غير مقصر تجاه عامله وبالتالي يمكن إعفاء المشغل من دفع التعويضات.¹

¹ مؤسسة المقدسي: كتيب الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال. ص38. مرجع سابق.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. من خلال دراسة موضوع العمالة الفلسطينية داخل الخط الأخضر، وجد الباحث أن تشغيل هذه الفئة خاضع لقوانين العمل والحماية الإسرائيلية من كافة الجوانب، بحيث يتمتع هؤلاء العمال بالحماية القانونية التي يتمتع بها نظراًؤهم من العمال الإسرائيليين، وهذا ما نص عليه قرار الحكومة الاسرائيلية لسنة 1970م، بالإضافة الى قرارات المحاكم الإسرائيلية وما جاءت به الاتفاقيات الدولية بين الجانبين الإسرائيلي والفلسطيني في الجوانب التي تناولت موضوع العمل ممثلة باتفاق باريس الاقتصادي.
2. وجود تمييز واضح في الحقوق بين العمال الفلسطينيين ونظرائهم الإسرائيليين في نفس ظروف العمل، وهذا التمييز غير ناتج عن وجود خلل أو قصور في القواعد القانونية، وإنما ينتج عادة من إخلال المشغلين الإسرائيليين في تطبيق مثل هذه القواعد.
3. قرارات محاكم العمل الإسرائيلية جاءت موضوعية ومنصفة في العديد من الحالات دون النظر إلى قانونية وجود العامل داخل مناطق الخط الأخضر، مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية قرارات هذه المحاكم في السلم التشريعي كونها تشكل سوابق قضائية يمكن الاعتماد عليها وخصوصاً أن النظام القانوني الإسرائيلي هو نظام أنجلوسكسوني قائم على السوابق القضائية.
4. ان سوء الوضع الاقتصادي الفلسطيني وحاجة العمال الى توفير فرص العمل يدفع بالكثير منهم الى القبول باي عمل متجاهلاً بذلك حقوقه القانونية التي تمنحها له قوانين العمل الاسرائيلية، والسعي دوماً الى ارضاء المشغل واغفال مطالبته بما لهم من حقوق.

ثانياً: التوصيات

في ظل ما توصل إليه الباحث خلال هذه الدراسة يمكن إجمال التوصيات بما يلي:

1. العمل على توعية العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين بحقوقهم المقررة في قوانين العمل الإسرائيلية، وعدم التهاون أو الخوف من مطالبة المشغل بها، وعدم التوقيع على أية وثيقة لا يمكنه فهم محتواها ومضمونها، أو أية وثيقة من شأنها إخفاء الحقائق أو التلاعب بها، بالإضافة إلى المطالبة الدائمة للمشغل بقسائم الأجر والعمل على تفحصها، وفي حالة وجود أي لبس أو غموض فيها فيجب عرضها على ذوي الخبرة مثل المحامي أو المحاسب القانوني، وفي حال ثبت وجود أي غش أو تلاعب في محتوياتها فيجب على العامل مطالبة مشغله بتصحيحه، وإذا ما رفض أو ماطل في ذلك فيجب على العامل التوجه مباشرة إلى محكمة العمل وتقديم شكوى ضده.
2. مطالبة المشغل بعقد عمل مكتوب ومفصل يبين من خلاله طبيعة العمل وظروفه والأجر المستحق عليه وموعد دفعه، بالإضافة إلى تفصيل لكافة الحقوق والالتزامات، وأن يكون موقعاً من المشغل لكي يكون أداة بيد العامل لإثبات حقوقه أمام محاكم العمل في حالة وجود أي إخلال من المشغل.
3. اللجوء إلى محاكم العمل الإسرائيلية في حالة نشوء نزاع كونها الأداة الأكثر فاعلية في إنصاف العمال، وإعادة الحقوق إلى أصحابها.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر

أمر التوسع في قطاع العمل بالحدائق والقاعات

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/493125F2-29D2-402E-A5E4-ED8BDCE5E6FC.htm>

أمر التوسع في قطاع النقل - [http://www.moital.gov.il/NR/exeres/30A82206-](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/30A82206-432C-4FAD-9C1E-15C6757739D1.htm)

[432C-4FAD-9C1E-15C6757739D1.htm](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/30A82206-432C-4FAD-9C1E-15C6757739D1.htm)

قانون إجازة مرضية مدفوعة الأجر (غياب بسبب الزوج) لسنة 1998. المنشور على الموقع

الإلكتروني - [http://www.moital.gov.il/NR/exeres/2196E33D-8FD9-46E4-](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/2196E33D-8FD9-46E4-A207-600B40A3383F.htm)
[A207-600B40A3383F.htm](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/2196E33D-8FD9-46E4-A207-600B40A3383F.htm)

قانون إجازة مرضية مدفوعة الأجر (غياب بسبب الابن) لسنة 1993 نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 1475 بتاريخ 11 آب 5754 (19 تموز 1994).

قانون الإجازة السنوية لسنة 1951م. نشر هذا القانون في الوقائع الإسرائيلية في العدد 81 بتاريخ

7 تموز 5711 (11 تموز 1951) وبدا سريانه بتاريخ (1 تشرين الأول 1951)، والمنشور على الموقع الإلكتروني - [http://www.moital.gov.il/NR/exeres/3086F86B-](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/3086F86B-B98A-4088-AD0D-1F8A29643CEB.htm)

[B98A-4088-AD0D-1F8A29643CEB.htm](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/3086F86B-B98A-4088-AD0D-1F8A29643CEB.htm)

قانون الإجازة المرضية الإسرائيلي لسنة 1976م نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 814

بتاريخ 26 سيفان 5736 (24 حزيران 1976) بدا سريانه بتاريخ (1 تشرين الأول 1976).

قانون الإشعار المسبق حول الإقالة أو الاستقالة لسنة 2001م. نشر في الوقائع الإسرائيلية في

العدد 1873 بتاريخ 8 نيسان 5762 (21 آذار 2002) يسري هذا القانون بعد مرور 3 أشهر على تاريخ نشره.

قانون التامين الوطني، النسخة (الجديدة) الموحدة لسنة 1995م. نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 530 بتاريخ 5 تموز 5728 (1 تموز 1968).

قانون الحد الأدنى للأجر لسنة 1987. نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 1211 بتاريخ 10 نيسان 5747 (9 نيسان 1989) وبدا سريانه بتاريخ (1 تشرين الأول 1987).

قانون العقوبات الاسرائيلي لسنة 1977م. نشر في الوقائع الاسرائيلية في العدد 864 بتاريخ 21 سيفان 5737 (7 حزيران 1977).

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

قانون تسوية منازعات العمل الإسرائيلي لسنة 1957م. نشر هذا القانون في الوقائع الإسرائيلية في العدد 221 بتاريخ 27 آذار الأول 5717 (28 شباط 1957) وبدا سريانه بتاريخ (28 آذار 1957).

قانون تعويض الإقالة لسنة (1963م). نشر هذا القانون في الوقائع الإسرائيلية في العدد 404 بتاريخ 16 آب 5723 (16 آب 1964) وبدا سريانه بتاريخ (1 كانون الثاني 1964).

قانون حماية الأجور الإسرائيلي لسنة 1958م. المنشور على الموقع الالكتروني
<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/EF5DCC9A-852D-4F5E-8C22-8DA0CF8F4C25.htm>

قانون ساعات العمل والراحة لسنة 1951. المنشور على الموقع الالكتروني
<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/DB32620A-EAD8-4B73-BC90-A5AEE373AEEF.htm>

قانون ظروف العمل لسنة 2002. المنشور على الموقع الالكتروني
<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/ECBCA50E-5BAD-4696-AEA9-BEB39E875C8D.htm>

قانون عمل المرأة لسنة 1954م. المنشور على الموقع الالكتروني

<http://www.moital.gov.il/cmsTamat/InternalPage.aspx?>

قانون محكمة العمل لسنة 1969م نشر في الوقائع الإسرائيلية في العدد 553 بتاريخ 8 نيسان 5729 (27 آذار 1969م).

لائحة النظام الداخلي لمحكمة العمل. لسنة 1991م المنشور على الموقع الالكتروني

http://www.nevo.co.il/law_html/law01/042_006.htm

مرسوم تعويضات الإقالة لسنة 1964م. المنشور على الموقع

الالكتروني. [http://www.moital.gov.il/NR/exeres/758739C4-5F7F-49F0-](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/758739C4-5F7F-49F0-B0B0-42861241CDBC.htm)

[B0B0-42861241CDBC.htm](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/758739C4-5F7F-49F0-B0B0-42861241CDBC.htm)

المراجع

برتس، شلومي: **قوانين العمل**. بلا طبعة. 2005م.

بورات، هيللا: **قانون العمل-الدليل الكامل**. ط6. نسيونا. 2012م

حكومة إسرائيل: **كتاب القوانين**. بلا طبعة

الداودي، غالب علي: **شرح قانون العمل دراسة مقارنة**. ط1. كلية الحقوق جامعة جرش. دار

الثقافة للنشر والتوزيع. 2011م.

دلومي، رون. كوهن، منشي: **قوانين العمل**. بلا طبعة. 2013-2014م

عبد الحق، خالد: **دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل**

انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح

الوطنية. نابلس. فلسطين. 2005

عبد الغفار، جابر سالم: تنازع القوانين في مجال حوادث العمل. بلا طبعة. دار الجامعة الجديدة. 2010م.

فرج، حسن توفيق: قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد. بلا طبعة. الدار الجامعية للطباعة والنشر. 1992

قطامش، ربحي: *مقاطعة العمل في المشاريع الإسرائيلية*. جريدة حق العودة. بيت لحم. فلسطين. العدد 15/كانون الثاني 2006.

لوبوتسكي، إسحاق : عقد العمل وحقوق العمال. 2001. بلا طبعة. بلا دار نشر.

مؤسسة المقدسي لتنمية المجتمع: *الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال*. القدس.

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين: *كتيب العمال الفلسطينيين باجر في المستوطنات الإسرائيلية*. رام الله. 2011م.

منصور، محمد حسين: *قانون العمل*. ط1. منشورات الحلبي الحقوقية. 2010م.

الهستدروت: *كتيب ملخص حقوق العمال في إسرائيل*. كفار سافا. 2007.

المراجع الالكترونية

<http://www.hilaporat.co.il/article.php?op=cat&id=125>

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين: ورقة بحثية بعنوان واقع وظروف عمل العمال الفلسطينيين العاملين في المستوطنات الإسرائيلية. المنشور على الموقع الالكتروني

www.qou.edu/arabic/conferences/israeliIndustConf/.../shaherSaad.doc

بوزاغلو دوغان: بحث بعنوان الحق في العمل في إسرائيل. المنشور على موقع أدفا. تل أبيب.

النشور على الموقع الالكتروني

www.adva.org/uploaded/Avoda_Adva_Ar_F-2.pdf

تال، حسون: مقال بعنوان شروط الاعتراف بإصابة العمل على أنها مرض مهني. المنشور على الموقع الإلكتروني

<http://www.blog.lawguide.co.il/showarticle.asp?a=12628>

دليل حقوق عام للعامل 2012. المنشور على موقع عنوان العامل.

<http://www.kavlaoved.org.il/ar/>

رافيد، عوقر وآخرون مقال بعنوان قانون العمل والعمالة في إسرائيل 2008. المنشور على

الموقع الإلكتروني <http://www.martindale.co.il/article.aspx?ArticleID=40>

زياد الشيخ، عبد: مقال بعنوان تأمين إصابات العمل. 2010.

<http://www.ziadadv.blogspot.com/>

عوفر ديزل: مقال بعنوان المهم التعرف على المرض المهني. <http://www.solarlaw.co.il>

مؤسسة المقدسي لتنمية المجتمع: كتيب بعنوان الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال.

ص45. القدس. المنشور على الموقع الإلكتروني -home.al

maqdesi.org/attachment/92/worker%20rights.pdf?g...1

المجموعة الفلسطينية لمراقبة حقوق الإنسان: مقال بعنوان حقوق العمال انتهاكات بلا حدود

المنشور في مجلة الرقيب. العدد 12. حزيران 1999م.

<http://www.phrmg.org/Arabic/monitor1999/1999june-2.htm>

مقال الإصابة في العمل. المنشور على موقع كل الحق. <http://www.kolzchut.org.il/ar>

مقال بعنوان: ما هو المرض المهني. المنشور على الموقع الإلكتروني

<http://www.lawguide.co.il/articles/2252>

مقال بعنوان إجازات العمال في الأعياد-الدليل الكامل. المنشور على موقع عالم العمل.

<http://www.hilaporat.co.il/article.php?id=597>

مقال بعنوان اجازة مرضية مدفوعة الأجر - غياب بسبب الحمل والولادة للشريك. المنشور على

موقع عالم العمل. <http://www.hilaporat.co.il/article.php?op=cat&id=18>

مقال بعنوان إدارة مفاوضات مع منظمة عمالية. المنشور على موقع كل الحق. تنظيم العمال.

المنشور على الموقع الالكتروني <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

مقال بعنوان إصابات العمل وتوصيات التعامل معها. المنشور على موقع عنوان العامل. 2011.

www.kavlaoved.org.il/.../Handbook-Accidents-in-Arabic_1u1w1env.doc

مقال بعنوان إصابة عمل: ما هو حادث العمل؟ وما هي مدة ومبلغ الدفع؟ ما هي حقوق

المصاب؟. المنشور على موقع اعمار.

<http://www.eamaar.org/?mod=article&ID=198>

مقال بعنوان الإجازة السنوية. المنشور على موقع كل الحق. المنشور على الموقع الالكتروني

<http://www.kolzchut.org.il/ar/>

مقال بعنوان الإطار المعياري لتشغيل العمال الفلسطينيين. المنشور على موقع مركز المعلومات

والخدمات الحكومية. العمل والتشغيل

<http://www.piba.gov.il/Subject/PalestinianWorkers/Pages/normativi.aspx>

px

مقال بعنوان الإقالة والاستقالة. المنشور على موقع عنوان العامل. دليل الحقوق. 2012. المنشور

على الموقع الالكتروني <http://www.kavlaoved.org.il/ar/>

مقال بعنوان الحد الأدنى من الأجور. المنشور على موقع كل الحق. آخر تحديث

<http://www.kolzchut.org.il/ar> .12/01/2013

مقال بعنوان إنهاء علاقات العمل. المنشور على موقع كل الحق. التشغيل وحقوق العاملين.

<http://www.kolzchut.org.il/ar/> المنشور على الموقع الالكتروني

مقال بعنوان أنواع نزاعات العمل. 2013. المنشور على موقع مركز الخدمات والمعلومات

<http://www.gov.il>. الدليل. المرشد لتسوية نزاعات العمل.

مقال بعنوان أيام المرض. المنشور على موقع كل الحق. <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

مقال بعنوان تأمين مصابي العمل المنشور على موقع مؤسسة التأمين الوطني.

http://www.btl.gov.il/Arabic%20HomePage/benefits_ar

مقال بعنوان تفاقم درجة العجز. المنشور على موقع حقوقي خبراء في الحقوق الطبية.

<http://www.zhuti.co.il>.

مقال بعنوان تقديم دعوى لمحكمة العمل. المنشور على موقع مركز الخدمات والمعلومات

<http://www.gov.il>. الحكومي.

مقال بعنوان جهاز المحاكم في إسرائيل المنشور على موقع. مركز المعلومات الوطني

الفالسطيني - وفا. 2011م. المنشور على الموقع الالكتروني

<http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=4889>

مقال بعنوان حق الإضراب. المنشور على موقع كل الحق. التشغيل وحقوق العاملين. تنظيم

<http://www.kolzchut.org.il/ar>. 2013. العمال

مقال بعنوان حقوق النساء العاملات. المنشور على موقع كل الحق.

<http://www.kolzchut.org.il/ar/>

مقال بعنوان خصومات ممنوعة من اجر العامل المنشور على موقع كل الحق.

<http://www.kolzchut.org.il/ar/>

مقال بعنوان زيادة مخصصات العجز بسبب العمل. المنشور على موقع حقوقي خبراء في الحقوق الصحية. <http://www.zhuti.co.il>.

مقال بعنوان ساعات العمل والراحة. حساب مقابل العمل الإضافي. المنشور على موقع عالم العمل. تاريخ آخر تحديث 2012.

مقال بعنوان عقد العمل منشور على موقع بوابة العمال. تاريخ آخر تحديث 2004. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.ovdim.org.il/Page10838.asp>

مقال بعنوان عمل المرأة، حقوق العاملة خلال فترة اجازة الولادة غير مدفوعة الأجر. المنشور على موقع عالم العمل. المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.hilaporat.co.il/article.php?op=cat&id=415>

مقال بعنوان فترة التجربة في عقد العمل المنشور على موقع مكتب المحاماة بخور. الرابطة الإلكترونية <http://www.xn-----wpehbcibg3bcah2ftaym6h.com>

مقال بعنوان قانون تسوية منازعات العمل 1957م. المنشور على موقع بوابة العمال. <http://www.ovdim.org.il>

مقال بعنوان مستحقات الأعياد. منشور على موقع كل الحق. على الموقع الإلكتروني <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

مقال بعنوان ملابس العمل. المنشور على موقع كل الحق. <http://www.kolzchut.org.il/ar/>

مقال بعنوان منحة الولادة. المنشور على موقع كل الحق. تاريخ آخر تحديث 2013 <http://www.kolzchut.org.il/ar.2013>

مقال بعنوان نزاع بين مشغل وتنظيم عمالي. 2013. المنشور على موقع مركز الخدمات والمعلومات الحكومي. الدليل. المرشد لتسوية نزاعات العمل. <http://www.gov.il>

مقال بعنوان نشرة حقوق العاملين خلال الأعياد المنشور على موقع كل الحق.

<http://www.kolzchut.org.il/ar/>

مقال بعنوان نفقات السفر المنشور على موقع عالم العمل. تاريخ آخر تحديث 2012

www.hilaporat.co.il/article.php?id=745

مقال بعنوان نموذج 250. المنشور على موقع حقوقي. خبراء في الحقوق الصحية.

<http://www.zhuti.co.il>.

مقال بعنوان هكذا يتم التعامل مع إصابات العمل عند مشغل إسرائيلي. المنشور على موقع

عنوان العام لـ 2011.

<http://www.maanneews.net/arb/ViewDetails.aspx?ID=430928>

مقال للمحامي عوفر ديزل المنشور على الموقع الإلكتروني

<http://www.solarlaw.co.il/parkinsons-disease-work>

نيتسان ماروم وشركائه: مقال بعنوان تقدير المرض المهني. المنشور على الموقع الإلكتروني

<http://www.blog.lawguide.co.il/showarticle.asp?a=13848>

مراجع باللغة الانجليزية

<http://www.aliyahjobcenter.org/page.php?id=5> Jewish Agency for Israel

Jewish virtual library.The Judicial bransh :an overview.2013

<http://www.jewishvirtuallibrary.org/jsource/Politics/judiciary.html>

Social rights and terms of employment of workers from the occupied

http://www.btselem.org/workers/social_rights_territories.

المقابلات

مقابلة مع السيد فوزان عويضة. مدير نقابة العمال. نابلس. 2013/04/01. الساعة 11:30 صباحا.

مقابلة مع السيد كاسترو داوود. محامي مكتب الديمقراطية وحقوق العاملين. رام الله. 2013/02/05. الساعة 11 صباحا.

مقابلة مع السيد نهاد شرقية. موظف مكتب العمل. نقابة العمال (الهستروت). باقة الغربية. 2012/10/09. الساعة 10 صباحا.

مقابلة مع السيد وهبي بدارنة. مدير نقابة صوت العامل. الناصرة. 2013/02/27. الساعة 11:30 صباحا.

مقابلة مع المحامية مرام عمر. مكتب محاماة محمد وتد. جت المثلث. 2013/09/16، الساعة 10:30 صباحا. 2013/11/05، الساعة 11 صباحا.

ذالملاحق

جدول الأمراض المهنية

واحد: الأمراض الناجمة عن التسمم

الأنيولين
الأكريلونيتريل
البنزين والبنزول المزمن
البنزين والبنزول) الغير مزمن.
البرومين (البروم) ومركباته.
البريليوم
الكبريت
ثنائي ميثيل (ثنائي ميثيل Acetamid) .
بولي كلوريد الفينيل
الفسفور ومركباته.
الزرنيخ ومركباته.
واحدة - ثاني أكسيد الكربون (أول أكسيد الكربون).
واحد - أكسيد النيتروز، وهما - أكسيد النيتريك (أكاسيد النيتروجين).
الكلور ومركباته.
الزئبق والمركبات ذات الصلة بها.
الكروم ومركباته.
Mtnol (ميثيل الكحول).
المنغنيز ومركباته.
النيكل ومركباته.
السيانيد
الرصاص والمركبات ذات الصلة بها.
الفورمالديهايد
ثاني أكسيد الكربون - (ثاني كبريتيد الكربون).
الفلور

الفينول ومركباته.
الكادميوم ومركباته.
الكيونات
Krbmtim (الكربامات).
نيترات الامونيوم لمركبات البنزين
المركبات الهالوجينية من الكربون الهيدروجين
الثاليوم ومركباته.

اثنين: الأمراض الناجمة عن العوامل الكيميائية

تليف
السحار الرملي (السيليكونس)
أمراض الحساسية في الشعب الهوائية نتيجة للحساسية لمواد مختلفة بما في ذلك: Aizotzianatim (الأيزوسيانات)، والدقيق والحبوب.
Tlkozis (سحار طلقي).
الأمراض التي تسببها الإنزيمات المحللة للبروتين (بروتين الانزيمات).
الأمراض الناجمة عن راتنجات الايبوكسي
العقم الناجم عن المواد المختلفة بما في ذلك مركبات ثنائي برومو البروبان (DBCP).
"حمى المعادن" (حمى دخان المعادن) التي تحدثها بخار المعادن، بما في ذلك الزنك والحديد والنحاس.
المرض المعادن الصلبة (تليف الرئتين)، والناجمة عن بخار المعادن، بما في ذلك التنغستن والتيتانيوم الفاناديوم
التهاب الجلد (أكزيما).
تقرح الكروم، أي بعد تقرح بسبب حمض - الكروم أو - البوتاسيوم الكروم والصدوديوم
التسمم التهاب الكبد (اليرقان السامة)، أي التهاب الكبد التالية بسبب Tadracloroatn أو المواد الأزوتية (البنزين والبنزول) أو غيرها من مواد سامة.

ثلاثة: السرطان الناجمة عن العوامل الكيميائية المهنية

الأمينات العطرية
الأسبستوس وحتى إذا لم يكن محددًا في الجدول الثالث لأمر تليف.
البنزين (البنزين والبنزول) حتى لو كان هو التسمم بالبنزين المزمّنة المحددة في الجدول الثالث من قانون.
بولي كلوريد الفينيل
الزرنينخ وحتى لو لم يتم تحديد التسمم بالزرنينخ في الجدول الثالث من قانون.
تقرح الورم الظهاري بسبب القطران، الزفت، البيتومين، الزيوت المعدنية أو البارافين أو أي مركب، أو منتج ينتج من هذه المواد
والكرومات على الرغم من عدم تفرح الكروم المحددة في الجدول الثالث من قانون.
النيكل والكربونيل
الكربونات العطرية متعددة الحلقات (متعددة الحلقات العطرية الهيدروكربونات).

أربعة: الأمراض التي تسببها العوامل المادية

تناقص السمع والصمم أو الأضرار التي لحقت الأذن الداخلية الناجمة عن الضوضاء.
الأمراض الناجمة عن الإشعاع المؤين بما في ذلك إعتام عدسة العين و Lvennt (سرطان الدم).
الأمراض الناجمة عن الأشعة فوق البنفسجية بما في ذلك سرطان الجلد.
الأمراض الناجمة عن الإشعاع تحتية - أحمر (الأشعة تحت الحمراء إشعاع) بما في ذلك إعتام عدسة العين
الأمراض الناجمة عن أشعة الليزر بما في ذلك إعتام عدسة العين
الأمراض التي تسببها الموجات الصغرى (الميكروويف) وموجات الراديو بما في ذلك إعتام عدسة العين
مرض "كاسون" العمل الناجم عن الهواء المضغوط
الأمراض بما في ذلك الغوص نخر العظام
شلل الأعصاب الطرفية الناجم عن الضغط لفترات طويلة.
المرض في الأطراف و / أو العمود الفقري نتيجة الاهتزاز وهو مرض يصيب العظام والمفاصل والعضلات والأوعية الدموية أو الأعصاب.
التهاب الجراب من الركبة أو الكوع.
التهاب الأوتار في المعصم
"مرض الفقرات" - هو ازاحة في الفقرات رقم 7 ورقم (1)
إعياء العضلات

خمسة: الأمراض التي تسببها العوامل البيولوجية

Ankilostomiazis (داء الأنكلستومات).
البروسيليا (الحمى المالطية).
الجمرة الخبيثة (Antrax).
نوع التهاب الكبد "B" (فيروس B Hapetitis).
داء الكلب
داء اللولبية النحيفة
كزاز (التيتانوس)
مرض الرئة للمزارعين
السل (الدرن).
شلل الأطفال
الأمراض التي تنتقل للإنسان من مصادر غير البشرية.

سنة الأمراض التي تسببها غبار النباتات

Bisinozis (سحار قطني).
الأمراض التي تسببها نشارة الخشب، بما في ذلك أمراض الحساسية والسرطان.

**An-Najah National. University
Faculty of Graduate Studies**

**The Summery of the Research about
"The Legal Conditions of Palestinian
Workers in Israel"**

**By
Ga'far Afif Mohammad Sharqia**

**Supervised by
Dr. Amjad Hassan**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Private Law, Faculty of Graduate
Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.**

2014

**The Summary of the Research about
"The Legal Conditions of Palestinian Workers in Israel"**

By

Ga'far Afif Mohammad Sharqia

Supervised by

Dr. Amjad Hassan

Abstract

This study focuses on the legal status of the Palestinian workers inside Israel's Green Line that this social class adheres to the Israeli employment law. Furthermore, this social class is under the Israeli protection, and they are legally protected in work circumstances as their Israeli counterparts. It was ruled out by the Israeli government in 1970 based on Paris economic agreement, which organized work relationships between Palestinians and Israelis. As a result, this study relies on the explanation and the analysis of the Israelis employment law clarifying the way they have organized work relationships. Furthermore, the Israeli project relates every topic with a rule, for example, we find the law of wage protection and the law of the lowest level of wage.

It also clarifies the mechanism of labor rules enforcement and the enforcement of the Israeli protection of the Palestinian workers inside Israel's Green Line. In addition, the status of the Palestinian workers in the Israeli settlements in the West Bank and the enforcement of the Jordanian labor rules on this class of workers have been highlighted.

Besides, this study illustrates the importance of Israeli labor courts in the judicial system, namely: district and state. Furthermore, it highlights

their effective role in justifying the Palestinian workers. Not to mention that they are considered, somehow, neutral to the extent that their rules are the legal ground of the Israeli judicial system since it is an Anglo-Saxon system depending on court records.

This study clarifies that the Israeli employment law has stated wage protection that it has imposed extreme penalties on whoever breaks this law. Furthermore, it has determined the minimum wage a worker shall get, and it is modified annually. Besides, it has organized work and break hours in a way that went a long with social and humanitarian requirements for workers.

In addition, it has organized a number of vacations such as the annual vacation determining its period and the days, which couldn't have been considered from it in case they are taken in the period of the ruled out vacation. It also has included sick leaves in terms of their period and having the right to take them. The Israeli law has given the right to take a vacation in case the husband or the son is sick, and this vacation is not counted in the sick leaves.

In addition, it have given workers the right take 9 days a year vacation due to holidays which are Jew holidays and maternal vacation. Besides, it has clarified that vacation due date starts after 6 months from returning to work that it differs from the workers who work 12 months or less. Furthermore, workers have the right to get extra money (371 Nis) as

recuperation compensation for every year he has worked, and it keeps changing according to seniority.

This study also tackles work injuries through the Israeli National Insurance Law which has taken care of work injuries as professional injuries. The same rules can be applied on both cases by defining work injury, its status, how to compensate the resulted handicap according to the percentage of the injury and whether the injury is stable or not.

In addition, this study deals with workers' individual and collective disputes by explaining their causes and solutions. Besides, there are legal committees, which can be as a refuge in case there are violations on the part of the employers such as Law Enforcement in the Ministry of Industry, Trade and work highlighting the role of the mediators and courts related to work conditions, which solves these disputes.

Finally, the study clarifies the issue of ending the contract by granting compensations which comprise severance payments. In addition, the Israeli law has highlighted certain cases through which the worker can quit with keeping his financial rights (severance payment). On the other hand, it also has given employers the right to dismiss workers without giving them their severance payment in certain cases limited by the law. Furthermore, it has obliged employers who dismiss a worker without any legal reason to pay his severance payment and a compensation for the arbitrary dismissal.