

The International Institute  
of **Leadership**

ההסתדרות  
החדשה  
מצטרפים  
יותר,  
משיגים  
יותר.  
HISTADRUT - GENERAL FEDERATION  
OF LABOUR IN ISRAEL



ملخص حقوق العمال في اسرائيل  
معلومات ارشادية للعمال الفلسطينيين  
العاملين في اسرائيل والضفة

كانون اول 2007

OUTLINES OF ISRAELI LABOUR LAWS TO APPLY TO  
PALESTINIANS WHO WORK IN ISRAEL  
AND THE TERRITORIES

Published with the support of  
ACTRAV – BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES  
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

المعهد الدولي للقيادة العاملة التابع للهستدروت

بيت بيرل كفار سابا 44905

تلفون 09-7612323

فاكس 09-7456962

[info@peoples.org.il](mailto:info@peoples.org.il)

[www.peoples.org.il](http://www.peoples.org.il)

# الفهرست

3	-----	المقدمه
3	-----	قانون حماية الاجر
5	-----	الحد الادنى للاجر
6	-----	تعويض الفصل عن العمل
9	-----	تبليغ مسبق بالاقاله / الاستقاله
10	-----	الاجازة السنويه
11	-----	اجازة غير مدفوعه
11	-----	مخصصات النفاهه
12	-----	ساعات عمل اضافيه
12	-----	الاعياد
13	-----	مصروفات السفر
14	-----	ايام مرضيه
15	-----	اصابات العمل
17	-----	عمل النساء
19	-----	حقوق العمال في حالة تبديل المشغل
		تامين حقوق العمال في حالة
20	-----	افلاس / فك الشركه
21	-----	حقوق العمال في مناطق المستوطنات

اعداد: المحامي خالد مصاروه  
تنفيذ : السيد ميخائيل فروبيلخ  
اشراف : السيد يوسف قرا ممثل الهستروت في منظمة العمل  
الدوليه



## اعزائي العمال :

هدف الهستدروت الاساسي منذ القدم , هو الدفاع عن حقوق العمال الاسرائيليين وكذلك الفلسطينيين .

في هذا الاطار تقوم الهستدروت بفعاليات كثيره في كل يوم وكل ساعه .

عملية الخصخصة التي تحدث في السوق اضافته للتغييرات الكليه يضعنا امام تحدي جديد بالدفاع عن حقوق العمال وبالعامل المنظم عامة . الهستدروت تستعد بالمستويات الاكبر والاصغر لمواجهة هذه التحديات , تشابك سواعد العمال عامة في السوق هو وحده الذي يمكننا من الوقوف امام هذه التحديات .

نحن ننشر هذا الكتيب باللغه العربيه كجزء من فعاليات المعهد الدولي للقياده التابع للهستدروت وكلية لجان العمال والعاملين التي اسستها الهستدروت في هذه السنه .

الهستدروت تقف بالمرصاد بالنسبه لحقوق العمال الفلسطينيين العاملين عند مشغلي اسرائيليين في المناطق التي تخضع لسلطه اسرائيليه . الهستدروت ترى بالعمال الفلسطينيين جزءا من سوق العمل الاسرائيلي وتناضل من اجل الدفاع عن حقوقهم الاساسيه المترتبه بقوانين العمل الاسرائيلي .

كما ذكر سابقا , كجزء من فعاليات الهستدروت للدفاع عن حقوق العمال الفلسطينيين , نقوم بنشر هذا الكتيب . نحن نعتقد ان مثل هذه الوسيله الارشاديه التي تحوي بداخلها ملخص حقوق العمال في اسرائيل تركيزا على المواضيع التي تخص العمال الفلسطينيين , تساعد العمال على معرفة حقوقهم والمطالبه بها .

في شهر كانون اول السابق اصدرت محكمة العدل العليا سابقه قانونيه والتي بموجبها يطبق قانون العمل الاسرائيلي على العلاقات ما بين العمال الفلسطينيين العاملين في الضفه وبين مشغليهم الاسرائيليين .

عقب هذه السابقه قررنا تركيز المعلومات الاساسيه التي تخص حقوق العمال الفلسطينيين في هذا الكتيب .

نحن متفقون انه يجب على العمال ان يكونوا مدركين لحقوقهم والوقوف لها بالمرصاد وذلك لئلا تنتقص .

هذا الكتيب الارشادي تم اعداده في المعهد العالمي التابع للهستدروت بمساهمة قسم العمال

**(ACTRAV)** في منظمة العمل الدوليه **(ILO)** . وشكرنا لكل من ساهم في تنفيذ هذا المشروع .

باحترام



عوفر عيني

رئيس هستدروت العمال العامه الجديده

## المقدمة

الحقوق العمالية في دولة اسرائيل لكل من العمال الاسرائيليين والفلستينيين على حد سواء، تتبع من الاحكام العمالية التي تركز على قوانين العمل، اتفاقيات العمل بكافة اشكالها (جماعية او فردية) وامور احترازية الصادره عن وزارة العمل بما فيها أوامر توسيع نطاق الإتفاقيات الجماعية على مجالات عمل معينه.

يذكر هنا ان هذا الكتيب اعد للعمال الفلستينيين العاملين في اسرائيل والصفه الغربيه(في المستوطنات) لاطلاعهم على الامور الاساسيه بخصوص الحقوق العماليه والعوائق التي يواجهونها في عملهم اليومي، وهو ليس بديلا عن استشارات قانونيه بامور مفصله ومعقده والتي تستوجب استشارات ومتابعات مهنيه.

نتقدم بالشكر لمنظمة العمل الدولي (ILO) ومؤسسة (ACTRAV) - ادارة الانشطه العماليه لتعاونهم وتمويلهم هذا المشروع .

## قانون حماية الاجر

يهدف قانون حماية الاجر الصادر عام 1958 الى منح حمايه شامله " لاجر العامل " من اجل ضمان دفع الاجر في موعده وباكمله باستثناء الخصم المسموح به حسب القانون . اجرة العمل كما ورد في القانون "تشمل دفعات بدل الاعياد، نجاعة العمل ، ساعات اضافيه وما الى ذلك " ودفعات اخرى يستحقها العامل بسبب عمله وخلال عمله .

- الاجر المدفوع عادة هو الاجر الشامل ولكن في حالة تم التوصل الى اتفاق بين العامل والمشغل على اجر صافي، على المشغل دفع كل المقتطعات كضريبيه، تامين ، مدفوعات لمكتب العمل او ما شابه ذلك .

- تقع على كل مشغل مسؤوليه تسليم العامل قسيمة راتب (كلوش معاش) الذي يفصل اجرته ، مركباتها والمقتطعات منها، شهريا .

• موعده دفع الاجر وتعويضات التأخير في دفع الاجر :

يحدد القانون مواعيد لدفع اجر العمل حتى اليوم التاسع من الشهر التالي وهو ما يعرف بموجب القانون "اليوم المحدد" عليه، ففي حال قام المشغل بدفع الراتب في اليوم العاشر من الشهر التالي، اي ما بعد اليوم المحدد، يحق للعامل المطالبة بتعويض عن التأخير وذلك خلال عام منذ اعتبار الاجر متاخرا، او خلال 60 يوما منذ يوم تلقي الاجر المتعلق به التعويض، كل ذلك وفق الموعد السابق.

لمحكمة العمل صلاحية تقليص تعويضات تاخر الاجر او الغائها اذا اتضح ان الاجر لم يدفع في موعده بسبب خطأ غير مقصود من قبل صاحب العمل او بسبب ظروف لا يتحكم بها صاحب العمل او عقب خلاف حول المبلغ بشرط ان يكون المبلغ المتفق عليه قد دفع في الموعد القانوني . وتعويضات تاخر الاجر التي يحكم بها للعامل تعتبر جزءا " من اجر العمل " .

#### • خصم من اجر العامل :

يحظر القانون الخصم من اجر العمل باستثناء ما هو مسموح به حسب المادة 25 من قانون حمايه الاجر , ومن اهمها :  
- مدفوعات تخصم حسب القانون كضريبة دخل او تأمين وطني .  
- دفعات جاريه لمصندوق تعويضات/ مكتب العمل - دائرة المدفوعات .

- دين (قرض) للعامل من صاحب العمل حسب التزام خطي للعامل ولكن بشرط ان لا يخصم لاجل الدين اكثر من 25% من اجرة العامل .  
- سلفات اعطيت للعامل على حساب اجرة عمله الجاري .  
- رسومات / مبالغ لنقابات العمال .

#### • حقوق التي لا يمكن للعامل التنازل عليها :

قسم من قوانين العمل تُعتبر " بالقوانين الواقية " والتي تعطي العامل حقوقه وتحميه وتمنع المُشغّل من عدم تطبيقها، حتى لو كانت بموجب ارادة العامل المطلقة .  
من اهم هذه القوانين والتي لا يمكن التنازل عن حقوق العامل بموجبها هي :

- 1- قانون دفع الاجر وقانون الحد الادنى للاجور .
- 2- قانون حماية الاجر , كدفع الاجر بموعده هو حق لا يمكن التنازل عنه .
- 3- قانون العمل بساعات اضافيه وايام الراحة الاسبوعيه .
- 4- قانون الاجازة السنويه .

- 5- قانون المخصصات المرضيه .
  - 6- قانون تعويض الفصل من العمل .
  - 7- قانون مساواة الاجره بين العامل والعامله .
- كذلك هناك بعض الحقوق التي لا يمكن التنازل عنها بموجب اتفاقيات العمل الجماعيه او اوامر احترازيه كمثل ارجاع مصاريف السفر , مخصصات نقاهه , علاوة المعيشه ..... بدل انداز مسبق .

## الحد الأدنى للاجر

قانون الحد الأدنى للاجور يضمن حق تلقي اجر شهري /يومي بمبلغ معين لا يقل عن المبلغ المحدد في القانون .  
والاجره اليوميه طبقا لقانون الحد الأدنى للاجور الشهريه هي الجزء ال 25 من الاجره الشهريه (لمن يشتغل 6 ايام في الاسبوع) او الجزء ال 2\3 21 من الاجره الشهريه (لمن يشتغل 5 ايام في الاسبوع )  
القيمه الاخيريه لاجر الحد الأدنى للعامل بمرتب شهري كامل (186 ساعه ) 3710 شاقل و للساعه 19.95 شاقل. (يجري تعديل هذا الأجر من فترة لأخرى وهو 47% من متوسط الأجر )

- مركبات الاجر التي تشمل الاجر الأدنى :

- 1\_ اجر اساسي
- 2\_ علاوة غلاء المعيشه
- 3\_ اضافه محدده متفق عليها ثابتته او جماعيه وهي 20% من الأجر .

- مركبات اجر لا تشمل في الاجر الأدنى :

- بالاضافه للاجر الأدنى يدفع للعامل زيادات اذا كان يستحقها حسب القانون او اتفاقيات جماعيه ولا تشكل جزء من اجره الأدنى , مثل اضافه اجر حسب الاقدميه , اضافه عائليه , اضافه عمل ورديات , زياده حسب انتاج العامل , معاش 13 , مكافآت سنويه , دفع مصاريف كالتسريات وغيرها .

- حق كل عامل تقاضي الحد الأدنى للاجر ان كان عمله على اساس اجر ساعه / يومي / شهري او على أي اساس اخر كوحداث انتاج او بيع مثلا .

إذا تقاضى العامل ما دون الاجر الأدنى فيشكل الاجر الأدنى  
الاجر لاحتساب تعويض الفصل وكذلك تقتطع منه دفعات  
التقاعد ومخصصات المرض .

## تعويض الفصل عن العمل

حسب قانون تعويضات الاقاله الصادر عام 1963 , العامل الذي  
يعمل لدى صاحب عمل واحد ومكان عمل واحد , واقبل من عمله  
بعد سنة عمل متواصله او بعد موسمين متواصلين ( الموسم 3  
اشهر متواصله من العام عمل فيها على الاقل 60 يوما ) خلال  
عامين , يستحق تعويضات اقاله من صاحب العمل

كذلك فصل عامل الذي تقاربت مدة عمله لسنة عمل (مثلا 11  
شهر) يلزم المُشغَّل بدفع تعويض فصل لسنة وذلك لاعتبار  
الفصل بهذه الظروف , تهربا من دفع التعويض الا اذا اثبت غير  
ذلك .

الاقاله من العمل : يمكن ان تكون خطية بكتاب فصل او شفوية .  
كتاب فصل خطي يُسهل على العامل اثبات فصله من العمل فيما  
لو توجه العامل الى محكمة العمل .

### ● حالات تعتبر اقاله تلزم التعويضات :

هناك حالات معينة وفقا للقانون والتي تمكن العامل من الاستقاله  
عن العمل دون ان تفقده حقه بتعويض الفصل كاملا من مشغله  
عن فترة عمله ومن اهم هذه الحالات :-

1- تردي ملموس في ظروف العمل او بسبب ظروف اخرى التي  
تحول دون مواصلة العمل ( وعلى الاغلب تكون ظروف  
طارئه او غير متوقعه )

- يستطيع العامل الاستقاله من عمله بسبب تردي ملموس  
بظروف العمل دون المس بحقه في تعويض الفصل عن مدة عمله  
قضية الترددي بظروف العمل تفحص حسب عوامل موضوعيه  
في كل قضية وقضيه وليس حسب احساس العامل بذلك , فمثلا  
وطبقا لقرارات محاكم العمل , تقليص ايام العمل بشكل جذري  
وذلك على مدار فترة غير محددة , يحسب كتردي في ظروف  
العمل .

وكذلك الامر بتوزيع عمل مميز وغير مساو بين العمال , تخفيض درجة العامل من مسئول مثلا لعامل عادي, نقل العامل من مكان عمل الى مكان عمل اخر بحيث ان المسافه بين المكان الجديد ومكان سكنه تزداد بشكل كبير , تخفيض اجرة العامل من غير سبب موضوعي, تاخير دائم او متواصل بدفع الأجره , عدم دفع او استحقاق الحقوق الاجتماعيه طبقا للقانون او الإتفاقيات الجماعيه او اتفقيه خاصه بين العامل ومشغله, اجبار العامل على العمل ساعات اضافية بشكل دائم وبغير ارادته ... وغيرها من ظروف العمل التي تُعتبر ظروف مترديه ومسيئه للعامل .

تبليغ غير صحيح من قبل المُشغَّل لمكتب العمل / دائرة المدفوعات بالنسبه لعدد الايام التي يشتغلها العامل او فترات عمله او قيمة اجره يمكن اعتبارها تردي في ظروف العمل التي تُمكن العامل من الاستقاله من عمله من غير ان يفقد حقه بالحصول على تعويضات الفصل من العمل .

- جدير بالذكر هنا ان العامل المُستقيل من عمله عقب الترددي في ظروف العمل يجب عليه وفق القانون ابلاغ مُشغِّله مُسبقا بالترددي الحاصل في ظروف عمله , وذلك من اجل اتاحة الفرصه لمُشغِّله لتحسين الظروف المترديه الراهنه اذا امكن ذلك

2- الاستقاله من العمل بسبب وضع صحي او حاله مرضيه للعامل او احد افراد عائلته والتي عقبها يصعب على العامل مواصلة عمله لا تفقد حق العامل بتعويض الفصل .

بهذه الحاله على العامل الاستناد على تقارير طبيه, وليس من الضروري, ان تكون الحاله المرَضِيه نتجت بسبب عمل العامل او ظروف عمله , ولكن من الضروري ان تكون سببا لاستقالته من العمل.

كما ذكر اعلاه يحق للعامل الاستقاله من عمله عقب حاله مرضيه لاحد افراد عائلته ( زوجته , احد ابنائه , والديه , حفيده او جده ) وذلك بشرط ان تكون الحاله المرضيه سببا لاستقالته كالتفرغ لعلاج طبي , سفر , او ما شابه ذلك .

كذلك يجب عليه ابلاغ المُشغَّل عن نيته بالاستقاله بسبب الحاله المرضيه وذلك من اجل اعطاء المُشغَّل فرصه لتشغيله في عمل يتوافق مع حالته المرضيه.

3- ايقاف العمل بسبب الوفاه ( وفاة العامل او صاحب العمل ) او افلاس صاحب العمل وكذلك في حالة حل الشركه .

- 4- استقالة والد/والدة بعد الولادة أو التَّبني بهدف العناية بالطفل .
- 5- انتهاء فترة العقد ( عقد العمل ) وصاحب العمل لم يقترح أو يبادر بتجديده .
- 6- استقالة عامل/عاملة اثر بلوغه سن التقاعد .

● اغلاقات امنيته اقاله ام استقاله:

لقد تطرقت محاكم العمل الاسرائيلية بقرار اتها لقضايا الطوق الامني على العمال الفلسطينيين فيما اذا كانت اقاله التي تمنح العامل حق التعويضات او استقاله التي تعفي المُشغّلين من دفع التعويضات , وفي هذا الموضوع ينوه بان المحاكم والقرارات تفحصت وتطرقت لكل حاله وحاله حسب ظروفها الشخصية وتصرف الاطراف في هذه الظروف فمثلا : يوجب على العامل ان يحافظ على علاقته مع المُشغّل بعد الطوق الامني مطالبا , بنوايا صادقه, الرجوع الى العمل وعمل اللازم من قبله لذلك .وكذلك يوجب على المُشغّل عمل كل اللازم لتجديد تصريح العامل بعد الطوق الامني كاصدار مكاتبات لمكتب التشغيل في المنطقه ومتابعتها .

في حالة عدم عمل اللازم من قبل المُشغّل لاستصدار تصريح يحق للعامل بتعويض الفصل من العمل , اما اذا ثبت أنّ المُشغّل عمل كل المطلوب منه وعدم قدره على استخراج التصريح كان لاسباب غير متعلقه به ,كموانع امنيته ,ربما يجري إعفاء المُشغّل في هذه الحالة من دفع التعويض.

● نسبة تعويضات الاقاله :

مبلغ التعويضات للعامل يحسب على اساس اجر الشهر الاخير مضروبا بعدد سنين العمل واجزاء نسبيه من السنه .  
اجر العمل الماخوذ بحسبان تعويضات الاجر لا يقل في اساسه عن نسبة الحد الادنى من الاجر وفقا لنسبة الوظيفة .  
( اجرة العمل الماخوذة بالحسبان هو الاجر الاساسي دون أي زيادات كساعات اضافيه او سفريات وما شابه ذلك ).  
حق التعويض عن الاقاله يتقادم بعد 7 سنوات من يوم الاقاله .  
واما حق التعويض عن التأخير بدفع تعويضات الاقاله يتقادم بعد سنه من يوم الاقاله .

يذكر هنا ان مكتب العمل / دائرة المدفوعات تجبي من المُشغّلين نسبة على حساب تعويض الفصل من العمل ،والتي تشكل 72% من قيمة التعويض حيث انه عند استحقاق العامل لتعويض الفصل من العمل يحق له مطالبة مُشغّله

باستكمال تعويض الفصل بنسبة %28 . وهذا النهج طبق في العمل بفرع البناء من تاريخ 10/1990 وفي باقي فروع عمل أخرى كالزراعة , صناعه و خدمات من تاريخ 1/2005

## تبليغ مُسبق بالأقاله / الاستقاله

حق التبليغ المُسبق تنص عليه الاتفاقيات الجماعيه في كل الفروع التشغيلية وهدفه إعطاء العامل فرصة للبحث عن مكان عمل آخر .

### مدة التبليغ للعامل الشهري :

- خلال فترة العمل في السنه الاولى , يوم لكل شهر حتى الأشهر السنه الاولى ويومين ونصف عن كل شهر اعتبارا من الشهر السابع لغاية نهاية السنه . بحيث يصبح المجموع 21 يوم عن السنه الاولى .
- اذا عمل أكثر من سنه فترة التبليغ المُسبق مدتها شهر كامل .

### مدة التبليغ للعامل اليومي :

- خلال السنه الاولى , يوم لكل شهر .
- خلال سنة العمل الثانيه 21 يوم + يوم اضافي لكل شهرين عمل .
- وبعد ثلاث سنوات عمل فما فوق فترة التبليغ المُسبق هي شهر مسبق .

مدة الانذار (التبليغ) المُسبق هي حق للعامل والمُشغَّل على حد سواء فاذا أُقيل العامل من عمله من غير ان يُعطى انذار مسبق حسب المذكور اعلاه . يحق له مُطالبه مُشغَّله باجرة ايام فترة الانذار المسبق او جزءا منها كما فُصِّل اعلاه , وكذلك الامر بالنسبة للمُشغَّل فاذا استقال العامل من غير ان يُعطي فترة إنذار مُسبق بعدد الايام المفصله اعلاه يحق للمُشغَّل خصم اجر هذه الايام من اجرتة الجاريه .

## الاجازة السنوية

ينص قانون الاجازة السنوية على منح العامل حق الخروج إجازة مدفوعة الأجر مقابل كل سنة عمل . اما مدتها فهو كما مفصل في الجدول ادناه :

عدد ايام العمل الأسبوعيه		سنوات الأقدميه
5 ايام عمل	6 ايام عمل	
10	12	2-1
11	13	4-3
12	14	5
17	19	8-6
23	26	9 وما فوق

- لمن إشتغل أقل من سنة يحق له اجازة يوم لكل شهر عمل .
- الارقام المُفصَّله في الجدول اعلاه صحيحة لمن اشتغل بوظيفه كامله .
- بناء على ذلك تتغير حسب نسبة حجم الوظيفه .
- مُعظم القطاعات التشغيلية تدفع مقابل بدل الاجازات للعمال الفلسطينيين في مكتب العمل - دائرة المدفوعات - ولكن بقيمة الحد الادنى ( 12 يوم لكل سنة ) دون الأخذ بالحسبان مسألة اقدمية مدة العمل .
- بناء على ذلك يحق للعامل مطالبة مُشغَّله مباشرة استكمال ايام الاجازة حسب اقدميته وفق الجدول اعلاه .
- مدة التقادم الزمني للمطالبه بدل ايام الإجازة هو 3 سنوات من يوم انتهاء العمل .
- الجدول اعلاه يحدد عدد ايام الإجازة السنويه كحد أدنى حسب القانون ويمكن ان تزيد عدد الايام طبقا لاتفاقية العمل الجماعيه في فرع العمل .
- موعد الخروج للاجازة السنويه يُنسق مُسبقا ( 14 يوم على الاقل ) بين العامل والمُشغَّل، وتكون ايامها متواصله ولا يمكن تجزئتها الا بموافقة العامل بحيث يكون جزءا منها 7 ايام متواصله على الاقل .
- العامل الذي يشتغل خلال ايام اجازته في عمل آخر ويتقاضى اجرا عنه، لا يحق له مطالبة مُشغَّله بدفع الأجر بدل الإجازة .

## إجازة غير مدفوعة

الإجازة الغير مدفوعة الأجر ، هي إجازة لفترة زمنية محددة او غير محددة والتي يتم الاتفاق عليها بين العامل والمُشغّل . وفي خلال هذه الفترة تكون علاقة العمل بمفهومها القانوني مجمده أي ان العامل في هذه الفترة لا يتقاضى اجره او أي حقوق إجتماعيه كإجازة سنويه , نقاهه و مقتطعات لدائرة المدفوعات ، كذلك هي لا تُشمل في فترة العمل من اجل حسابان تعويضات الفصل من العمل او أقدمية فترة عمل العامل من اجل حسابان حقوقه . كما فصل اعلاه فترة الاجازة الغير مدفوعة الأجر لا تحسب كفترة عمل ولكن يجدر بالذكر هنا انها لا تفصل تواصل حقوق العامل بين الفترة السابقه لها والتي تليها .

## مخصصات النقاهة

وفقا لاتفاقية جماعية عامة يترتب على المُشغّلين في جميع الفروع التشغيلية دفع مخصصات نقاهه ( بقيمة 318 شاقل لكل يوم حتى 12/2007 في القطاع الخاص وذلك حسب الجدول المفصل ادناه :

سنوات الأقدمية	عدد ايام النقاهه المُستحقه
سنه	5 ايام
3-2	6 ايام
10-4	7 ايام
15-11	8 ايام
19-16	9 ايام
20- وما فوق	10 ايام

- يستحق العامل مخصصات نقاهه بشرط انهائه سنة عمل اولى في مكان عمله.

- العاملون في وظيفه جزئيه تُدفع لهم مخصصات نقاهه بشكل نسبي حسب جزء الوظيفة.
- يستحق العامل مخصصات نقاهه حتى بعد انتهاء علاقة العمل وذلك لفترة السننتين الاخيرتين لعمله, ويحق له المطالبه بهما خلال سبع سنوات منذ استحقاقهما وذلك طبقا لقانون التقادم الزمني .
- ملاحظه : يتقاضى العمال الفلسطينيون في جميع الفروع التشغيلية مخصصات النقاهه من مُشغليهم مباشرة. حيث انه لا يُقتطع أي مبلغ لمكتب العمل بدل مخصصات النقاهه .

## ساعات عمل اضافيه

- يحدد القانون ان يوم العمل 8 ساعات عمل , ومقابل العمل بعد يوم العمل العادي يدفع اجر خاص حسب التفصيل التالي :
- \*مقابل ساعتين اضافيتين : اضافة % 25 من الاجر العادي .
- \*مقابل الساعه الثالثه وما فوق اضافة % 50 من الاجر العادي .
- يحدد القانون ان عدد ساعات العمل في الاسبوع لا يزيد عن 45 ساعه
- العامل الذي يشتغل يوم راحته الاسبوعي ( بموجب القانون حددت ايام الراحه الاسبويه 36 ساعه متواصله في كل اسبوع ) يتقاضى عن عمله هذا زياده % 50 من اجره وله الحق بيوم راحه بديل .

## الاعیاد

- يحق للعامل الإحتفال بأعياده و الغياب عن عمله في ايام اعياده المعترف بها وتقاضي اجره كامل عن هذه الاعياد.
- من اجل استحقاق ايام الاعياد يوجب على العامل ان يثبت انه اشغل اليوم ما قبل العيد واليوم ما بعد العيد .
- يحق للعامل الغياب عن عمله ايام اعياده وتقاضي اجره عنها بعد انتهاء ثلاثة اشهر عمل بنفس مكان العمل .
- العامل الذي يشتغل ايام العيد بموافقتة يتقاضى % 250 من اجره على عمله يوم العيد .

- العامل الفلسطيني الذي يتقاضى اجرا عن اعياده التي يتغيبها لا يحق له مطالبة مُشغَّله الاسرائيلي باجر عن الاعياد اليهوديه التي لا يشتغل فيها .
- تفصيل الاعياد ( للمسلمين ) هو : عيد الفطر ثلاثة أيام ، عيد الأضحى أربعة ايام، أيام رأس السنة الهجرية والمولد النبوي المجموع تسعة أيام .

## مصرفات السفر

- مساهمة صاحب العمل في مصرفات السفر الى العمل ( منه واليه ) منصوص عليها في اتفاقية جماعية عامة وتطبق على جميع القطاعات التشغيلية .
- قيمة اعادة مصرفات السفر للعمل ومنه حددت بموجب الإتفاقيه الجماعية العامه حتى مبلغ 21.14 ش.ج لليوم (وفق آخر تعديل). اعادة مصرفات السفر لا تُدفع لمن يُنقل الى العمل على حساب صاحب العمل او من قبله .
- العامل الذي يتغيب عن عمله لا يحق له دفع مصرفات عن يوم الغياب .
- في بعض الحالات يجري الإتفاق بين العامل والمُشغَّل على ان الاجر يشمل مصرف السفر .
- في حالة عدم تلقي العامل مصرفات السفر التي يستحقها، يحق للعامل مطالبة المُشغَّل دفع مصرفات السفر عن فتره لا تتجاوز 7 سنوات من تقديم الدعوى بسبب التقادم الزمني .
- يفرض القانون على المُشغَّلين تسجيل مدفوعات السفر في قسائم الرواتب وقيمتها .
- وعدم تسجيلها يُشكل بينه لصالح العامل وإثبات على عدم دفعها .
- مصرفات السفر لا تُدفع بأي حال من الاحوال عن طريق مكتب العمل / دائرة المدفوعات .

## ايام مرضيه

- تم تشريع قانون مخصصات حالات مرضيه من اجل ضمان حق العمال الغير منظمين الحصول على اجرتهم في فترات مرضيه تضطرهم الغياب عن عملهم .
- طبقا للقانون: العامل الغير منظم الذي مرض وقدم تقارير طبيه يحق له تقاضي جزءا من اجرتة عن الفتره المرضيه.
- القانون يعطي العامل حق ادنى 18 يوم في السنه ( يوم ونصف عن كل شهر ) مع امكانية تجميع هذه الايام حتى 90 يوم .
- ما حدده القانون هو الحد الادنى فقط ، علينا الإشارة هنا الى ان معظم اتفاقيات العمل الجماعيه ، خاصة الإتفاقيات في الصناعات ، الزمت تامين العامل بصناديق عامه لتأمينه لايام مرضيه إضافية والتي تُمكن العامل من استحقاق ايام مرضيه تزيد عن 18 يوما للسنة .
- بموجب القانون لا يستحق العامل تقاضي تعويض مالي عن ايام المرضيه التي لم تُستغل من قبله ، الا في حالات سُمحَ بذلك بموجب اتفاقه العمل الجماعيه كما هو الحال في المؤسسات الحكوميه مثلا .
- العامل الذي يشتغل في ايام مرضه وتقاضي عن هذه الايام أجر ا لا يحق له المطالبه بدفع تعويض إضافي له مقابل الايام المرضيه .
- مركبات الاجر التي تشمل في حسابان الايام المرضيه هي:
  - الاجر الاساسي , علاوة اقدميه , علاوة غلاء المعيشه , علاوة عائليه , علاوه مهنيه.
  - الاجر مقابل الايام المرضيه يُعد جزءا من الأجر العادي وهو شبيه به ، بحيث انه يجب على المُشغّل دفعه في الموعد الذي يُدفع به اجر العامل ( بشرط ان العامل قدم التقارير الطبيه لمُشغّلَه اسبوعا قبل موعد الدفع .
  - عدم دفع الاجر مقابل الايام المرضيه او التأخير بدفعه مثله كمثل التأخير في دفع الاجر العادي وبهذه الحاله يحق للعامل مطالبه مُشغّلَه بدفع تعويض تأخير اجره مقابل الايام المرضيه .
- الايام المرضيه التي تدفع عن طريق مكتب العمل :
  - كما ذكر اعلاه فان غالبية الاتفاقيات الجماعيه في شتى القطاعات التشغيلية تنص على إلزام المُشغّلين دفع 2% - 2.5% من اجل تامين ايام المرضيه ، وفي هذه الحاله يُعفى المُشغّل من دفع ايام المرضيه ويقدم طلب الى صندوق التامين لدفعها .

- بالنسبة للعمال الفلسطينيين المنظمين فان الموضوع ترتب باكماله عن طريق مكتب العمل / دائرة المدفوعات الذي يقوم بدوره بجباية نسبه من اجر العامل ( بشكل عام %2.5 ) من اجل تغطية الايام المرضيه .
- كل عامل فلسطيني منظم يحق له تقاضي بدل ايام المرضيه من مكتب العمل بشرط ان يكون إشتغل وتقاضي أجره ثلاثين يوم على الاقل في السنه اشهر التي سبقت يوم مرضه ،ويوما واحدا على الاقل في الشهرين قبل مرضه .
- العامل الذي انهى عمله في اسرائيل وسحب كل مُدخراته من مكتب العمل لا يحق له تقاضي ايام المرضيه .
- قيمة الدفع مقابل الايام المرضيه :
- يُدفع مكتب العمل للعامل عن اليوم الاول وحتى اليوم السابع عشر %80 من اجره ( معدل اجره خلال ثلاثة اشهر قبل مرضه )
- من اليوم الثامن عشر من مرضه وما فوق يُدفع للعامل %90 من اجره .
- حاله مرضيه اخرى في نفس السنه يُدفع للعامل عنها %80 من اجره .

## اصابات العمل

- اصابات العمل تقسم الى قسمين وهي :
- حادث العمل الذي يمكن ان يحصل للعامل الاجير خلال تادية عمله، او خلال السفر من البيت للعمل او من العمل للبيت ، بشرط ان يكون سفرا متواصلا ليس فيه انقطاع لتادية امور اخرى .
- النوع الثاني من اصابات العمل هو ما يُعرف بإسم " امراض المهنة" والتي تصيب العامل خلال فتره زمنيه متواصله وكما عرفت هي اصابات دقيقه متواصله خلال فترات زمنيه والتي تحدث بسبب ظروف العمل وتؤدي نهاية الامر الى الإصابة بمرض المهنة، كامراض في الرئه لمن يشتغل ويتعرض للغازات السامه وغيرها من المواد الخطيرة .او اصابة جهاز السمع لدى من يشتغل في ظروف ضجه مستمره .

- في حالة وقوع اصابة عمل ، على العامل تقديم طلب (مخصصات اصابه ) لمؤسسة التامين الوطني مرفقا اليها تقارير طبيه ,قسائم الرواتب (كلوشات عمل) ونموذج رقم 250 موقّع من قبل مُشغّله بخصوص وقوع الحادث .

• طلب مخصصات مرضيه اثر الاصابه :

- يقوم التامين الوطني بدوره بفحص طلب العامل ثم يُدفع بدل ايام المرضيه (جراء الإصابة) للعامل ولحسابه في البنك وفق التقارير الطبيه ولمده اقصاها ثلاثة اشهر.

- يتم دفع التعويض بنسبة %75 من معدل اجرة العامل في الثلاثة اشهر التي سبقت اصابة العمل .

• طلب "عاجز محتاج":

- في حالات معينه تكون الاصابات بالغه و خطيره بحيث انها تؤدي الى عجز دائم عند العامل المصاب يعيقه عن العمل او يمنعه من الرجوع للعمل في الفتره بعد إنقضاء الثلاثة اشهر الاولى . في هذه الحاله يستطيع العامل المُصاب تقديم طلب اخر لمؤسسة التامين الوطني ( طلب عاجز محتاج )  
- بعد فحصه من قبل مؤسسة التامين الوطني والتيقن من عجزه عن العمل كما ذكر اعلاه يُدفع له معاشا شهريا حسب معدل اجره وذلك حتى تنتهي إجراءات تعيين نسبة عجزه الدائم .

• طلب تعيين نسبة عجز دائم (إعاقة دائمة)

- في حالات معينه يبقى عند العامل المصاب عجز جسمي أو صحي اثر اصابته وفي هذه الحالات بعد علاج العامل المُصاب واستقرار حالته الطبيه , يقوم بتقديم طلب اخر لمؤسسة التامين الوطني , طلب تعيين نسبة عجزه الدائم عن العمل .  
- تقوم مؤسسة التامين الوطني بواسطة لجنة طبيه بفحص العامل المصاب من أجل تعيين نسبة العجز الدائم لديه .  
- في حالة تعيين نسبة عجز دائم من %5 - %19 يُدفع للمصاب تعويض بدفعه واحده تحسب حسب نسبة عجزه ومعدل معاشه .  
- اما اذا كانت نسبة العجز ما فوق %20 يُدفع للعامل المُصاب معاش شهري حسب نسبة عجزه ومعدل معاشه .  
- في حالة رفض الطلب او تحديد نسبة إعاقة لا تعكس حقيقة وضع العامل ، يحق الاستئناف على قرار اللجنة الطبيه بخصوص نسبة العجز الدائم للجنة طبيه عليا من قبل مؤسسة التامين الوطني , وعلى قرار اللجنة العليا يمكن الاستئناف ( بامور قانونيه فقط ) الى محكمة العمل اللوائيه .

### • دعوى لاضرار جسمانية :

- بعد انتهاء امور العامل في مؤسسه التامين الوطني ( او من خلالها ) يحق للعامل المصاب تقديم دعوى ضد مُشغِّله او شركة التامين ( اذا كان المُشغَّل مؤمَّنًا ) للتعويض عن اضراره الجسمانية عقب حادث العمل .
- في هذه الحالة على العامل مُقدم الدعوى، ارفاق تقرير طبي من طبيب مختص بخصوص نسبة عجزه (إعاقته) وكذلك الاثبات بان حادث العمل وقع بسبب اهمال من المُشغَّل جراء عدم توفير وسائل الوقاية والامان والسلامه للعمال .

## عمل النساء

- قانون عمل النساء في اسرائيل حدد من جهه حقوق المرأة العامله، ومن جهه اخرى واجبات المُشغَّل وتقييدات معينه بالنسبه لتشغيل المرأة في ظروف معينه منها الاخصاب ، الحمل والمحافظه عليه، الولادة والامومه وما شابه ذلك .

### • علاجات الاخصاب والحمل :

- يحق للمرأة للعامله (من دون المس بحقوقها العماليه) التغيب عن عملها من اجل تلقي علاج طبي للاخصاب والحمل ( حتى اربع علاجات طبيه ) لمدة 16 يوما خلال فترة الحمل لمن تشتغل 5 ايام في الاسبوع او 20 يوما لمن تشتغل 6 ايام في الاسبوع .
- بنوه هنا بانه كذلك يحق للعامل ( الزوج ) التغيب عن عمله لمدة 12 يوم في السنه من اجل تلقي علاج الاخصاب وذلك بعد ارفاق التقارير الطبيه من الطبيب المُعالج وابلاغ المشغل مسبقا عن الغياب .



### ● فترة الحمل :

- يحق للعامله التغيب عن عملها في فترة حملها اذا كان الامر ضروريا حسب تقرير طبي وفترة غيابها لا تمس بمواصله حقوقها حسب اقدميتها عند مشغلتها .
- يحق للعامله الحامل التغيب عن عملها بدون المس باجرها من اجل مراقبه وفحوص طبيه على مدى فترة حملها وذلك لمدة 40

ساعه ، لمن تشتغل اكثر من 4 ساعات يوميا و 20 ساعه لمن تشتغل اقل من 4 ساعات يوميا .

- عامله في شهرها الخامس من اشهر الحمل عليها ابلاغ مُشغِّلها بذلك ، بدوره يُمنع من تشغيلها ساعات اضافيه و ايام الراحه . الا اذا وافقت على ذلك و ارفقت تقرير طبي يبيح لها القيام بذلك .
- يُمنع المُشغِّل تشغيل المرأة الحامل في ساعات الليل الا اذا وافقت على ذلك بكتاب خطي .
- يُمنع المُشغِّل تخفيض ساعات وظيفه المرأه العامله الحامل بشكل يمس بدخلها و اجرها الا بتصريح خطي من وزير العمل وكل ذلك بشرط ان تكون المرأه اشتغلت عند نفس المشغل 6 اشهر على الاقل .

- كذلك يُمنع المُشغِّل من فصل العامله الثابته من عملها في فترة حملها وبسبب حملها . الفصل من العمل يتم بعد الحصول على تصريح خطي من وزير العمل والذي يُعطى بعد ان يتم التيقن بان الفصل ليس له علاقه بالحمل .

### ● قانون مساواة اجر العامل والعامله:

- تم تشريع هذا القانون من اجل ضمان مساواة الأجر او كل مقابل بين العامل والعامله في نفس مكان العمل ومقابل نفس العمل او عمل مشابه، والعمل المشابه ليس بالضروره هو نفس العمل الذي يقوم به الرجل وانما عمل مشابه له مبدئيا من حيث الجهود ، الكفاءات المهنيه والمسؤوليه في نفس ظروف العمل .

## حقوق العمال في حالة تبديل المشغل

- في عصرنا هذا هناك تغييرات كثيرة وسريعه تحدث بخصوص المُشغّلين. احيانا تُباع الشركه او ورشة العمل لايدي اخرى او يتم تبديل اسم الشركه بأخر. هذه التغييرات ليس بالضروره ان تُفقد العامل حقوقه العماليه عند المشغل الاول .

- عندما يبيع مصنع او ورشة عمل لايدي اخرى، او يندمج مع مصنع آخر ،تقع على المُشغّل الجديد مسؤوليه مواصلة حقوق العامل كدفع اجرتة , حقوقه العماليه حسب اقدميته ومقتطعات

لمكتب العمل, الا اذا تتحى عن هذه المسؤوليه بواسطة اعلان خطي طبقا للقانون وبعد اشعار العمال بالامر .

### • تعويض الفصل عند تبديل المُشغّل او مكان العمل

- إنتقال العامل من مكان عمل لآخر عند نفس المُشغّل لا يسلبه حقه بتعويضات الفصل من العمل عن كامل فترة عمله.  
- تبديل المُشغّل في نفس مكان العمل ومواصلة العامل عمله بنفس ظروف العمل لا يُعطي حق للعامل المطالبة بتعويضه من المُشغّل الاول. لأن المُشغّل الجديد يلتزم بمواصلة كامل حقوقه وتعويض الفصل عن كامل فتره العمل، الا اذا تتصل المُشغّل من هذه المسؤوليه خطياً واشعر العمال بذلك .

- العامل الذي ينتقل من مُشغّل لآخر في نفس مكان العمل وتبدل المُشغّلون في مكان العمل الحالي يحق له مطالبه مُشغّله الاول بتعويضات الفصل من العمل عن فترة عمله عنده وفي حالة ان المُشغّل الجديد يتعهد بالتزام خطي للعامل بمواصلة حقوقه وبدفع التعويض عن المُشغّل الاول يُعفى المُشغّل الاول من دفع تعويضات الفصل من العمل .

## تامين حقوق العمال في حالة افلاس / حل الشركة

- في عصرنا هذا تحدث الكثير من حالات افلاس الشركات ، ويتعسر عليها - أي الشركات المُفلسة - دفع حقوق العمال ،منها الأجور او التعويضات عن فترة عملهم لديها .  
- في هذه الحالات يُعطي القانون عُمال الشركة ( او شخص اخر له دين عند الشركة )إمكانية تقديم طلب امر إعلان إفلاس الشركة الى المحكمة المركزيه التي تقوم بدورها البت بالموضوع واصدار امر حل الشركة ومن ثم تعيين حارس قضائي لها .  
- بعد اصدار قرار امر فك الشركة من قِبَل المحكمة المركزيه، يقوم العمال بدورهم بتقديم دعاوى المتعلقة بحقوقهم العماليه لدى الحارس القضائي، الذي يقوم بدوره بفحص الدعاوي والتيقن منها. من ثم يجري تقديمها لمؤسسة التامين الوطني .

- تدفع مؤسسة التامين الوطني حقوق العمال لحساباتهم مباشره والتي تشمل تعويض الفصل واجرة العمل وذلك حتى مبلغ اقصاه 72000 شيكل حدده القانون يجري تعديل هذا المبلغ سنوياً .  
- يذكر هنا ان رسوم المحكمة المركزيه لاصدار امر فك الشركة (حل الشركة) هي رسوم عاليه ( تقارب 5000 ش.ج) ولذلك يُفضّل ان تُقدّم الدعوى من قبل مجموعه عمال ،من اجل تقاسم التكلفة العاليه وكذلك عليهم التحلي بالصبر بسبب المده الزمنيه التي تطول نسبيا من يوم تقديم الطلب بامر فك الشركة وحتى تقاضيهم حقوقهم .



## حقوق العمال في مناطق المستوطنات

- الكثير من العمال الفلسطينيين يشتغلون في مناطق صناعية او ورشات عمل داخل المستوطنات الاسرائيلية في الضفة الغربية بل يمكن القول بان الكثير من المُشغّلين الاسرائيليين اقاموا ورشات عملهم في تلك المناطق الصناعية، من اجل التهرب من دفع حقوق العمال الفلسطينيين بموجب القانون الاسرائيلي . حيث انه في السابق كان يُطبق على هؤلاء العمال والمُشغّلين قانون العمل الأردني الذي يُعطي حقوقا اقل مما يعطيه قانون العمل الاسرائيلي. مثال على ذلك الفارق في الحقوق العمالية قيمة تعويض الفصل من العمل، نجد أنها نصف مما يعطيه القانون الاسرائيلي او عدم منح العامل مخصصات نقاهه، ، سفريات او ما شابه ذلك .

- في سنة 2007 صدر قرار حُكم مبدئي عن محكمة العدل العليا والذي بموجبه جرى إزام المشغلين في مناطق المستوطنات تطبيق مواد القانون الاسرائيلي. وتبعاً لذلك القرار عليهم القيام بدفع حقوق العمال الفلسطينيين لديهم وفق قوانين العمل الاسرائيلية فضلا عن قانون العمل الاردني .

- من هذا الباب يمكن القول بانه عقب قرار الحُكم اصبحت هناك مساواة تامه بين العامل الفلسطيني الذي يشتغل لدى مُشغّل اسرائيلي في داخل اسرائيل وبين العامل الفلسطيني الذي يشتغل لدى مُشغّل اسرائيلي في مناطق المستوطنات او مناطق الضفة الغربية.

