



الجامعة العربية الأمريكية
كلية الدراسات العليا

"الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين في القانون الإسرائيلي"

إعداد الطالب

فادي شاكر محمد عبد الحي

إشراف الدكتور

أنس أبو العون

تم تقديم هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص

القانون التجاري

2020/08 م

© الجامعة العربية الأمريكية 2020 جميع حقوق الطبع محفوظة

الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين في القانون الإسرائيلي

The legal status of the Palestinian workers under the Israeli law

إعداد

فادي شاكر محمد عبد الحي

نوقشت هذه الأطروحة وأجيزت بتاريخ 17/08/2020.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة:-

1. الدكتور أنس أبو العون، مشرفاً ورئيساً
.....
2. الدكتور احمد أبو زينه، ممتحناً داخلياً
.....
3. الدكتور محمد خلف، ممتحناً خارجياً
.....

الإقرار

أنا الموقع أدناه فادي شاكر محمد عبد الحي مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين في القانون الإسرائيلي

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 لدي أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من كلل العرق جبينهما في تربيته ... والدائي العزيزين أدام الله عليهما
الصحة والسعادة.

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 شاطرني فؤادي ...
بناتي.

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

الشكر والتقدير

بعد شكر الله تعالى أتقدم بالشكر الجزيل لأستاذي الفاضل الدكتور أنس أبو العون المشرف على

هذه الرسالة الذي أعطاني من وقته وجهده الكثير في سبيل إتمام هذا العمل.

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

المخلص

تناولت هذه الدراسة وضع وحقوق العمال الفلسطينيين، الحاملين للجنسية الفلسطينية، العاملين لدى مشغلين إسرائيليين داخل الخط الأخضر وخارجه، في أي منطقة جغرافية بموجب التقسيمات الحاصلة على أثر الاتفاقيات الدولية، وذلك لبيان مدى سريان قوانين العمل والحماية الإسرائيلية على العمال الفلسطينيين وأثرها على طبيعة عملهم، حقوقهم، واجباتهم والتزاماتهم.

لقد بينا في هذه الدراسة بعض أهم حقوق العامل الفلسطيني إضافة للبيانات التي أوجه الشبه والاختلاف بين حقوق العامل الفلسطيني والعامل الإسرائيلي، ومحاولة توضيح هذه التفرقة وبيان السبب الحقيقي من وراء هذا الاختلاف والتمييز فهل يعود إلى خلل في القانون أم في تنفيذه؟

كان لابد في البداية من التعرف على مصادر التشريع في القانون الإسرائيلي وإجراءات التقاضي لإعطاء القارئ لمحة عن النظام القانوني والقضائي الذي تتناوله الدراسة، كما أن الدراسة بينت ماهية عقد العمل في القانون الإسرائيلي وتعريفه، ومدى إلزام المشغل بإيضاح شروط العمل والأجر والمحل للعامل والأحكام الملزمة له وأثاره المترتبة عليه.

بالإضافة إلى ذلك تطرقت الدراسة لهيكل وجهاز محاكم العمل الإسرائيلية بنوعها اللوائي والقطرية وأثرها على تنظيم حقوق العمال الفلسطينيين والحفاظ عليها، حيث بينت الدراسة أهمية المحاكم العمالية كجهاز قضائي ذو تأثير كبير لترسيخ قواعد قانونيه وقضائية تحمي حق الشريحة العمالية عامة والفلسطينيين خاصة وهذا يعود إلى ميزة النظام القانوني في (إسرائيل) والذي ينتهج النظام الإنجلوسكسوني الذي يعطي الحق والشرعية للمحاكم لإكمال النواقص التشريعية وسن السوابق القضائية الملزمة.

لقد شملت الدراسة شرح تفصيلي لقوانين العمل الإسرائيلية مثل قانون الحد الأدنى للأجر، تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، الإجازات السنوية، الأسبوعية والمرضية، إجازات أعياد، بدلات إضافية كبذل النظافة والملبس، إصابات العمل بموجب قانون التأمين الوطني والتي تشمل حادث العمل وأمراض المهنة وكيفية احتساب مخصصات العجز الناجمة عن الإصابة.

كما تناولت الدراسة النزاعات العمالية فردية كانت أو جماعية وبيان وجود هيئات ومؤسسات قانونية وجماعية تمثل العمال وتطالب بحقوقهم، كما بينا دور الوساطة والتحكيم ومحاكم العمل في حل

هذه النزاعات، ولإتمام جدوى الدراسة بينا حقوق العمال عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل من قبل العامل أو المشغل، كيفية إنهاء عقد العمل والأثر المترتب عليه من التزامات وحقوق.

أن هذه الدراسة تناولت بعضاً من أهم حقوق العمال العاملين لدى مشغلين إسرائيليين سواء في المنطقة أ، ب، ج، إضافة إلى أوضاع العمال الفلسطينيين في المستوطنات الإسرائيلية المقامة على الأراضي الفلسطينية، مناطق (يهودا والسامرة) حسب التسمية الإسرائيلية أي في مناطق الضفة الغربية المحتلة والشريط الحدودي مع قطاع غزة، وحقوق العمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر الذين يحملون تصريح عمل والذين لا يحملون تصريح عمل وبينت ما إذا كان يتمتع العامل الفلسطيني بحقوق كمنظيره الإسرائيلي وما هو القانون الواجب التطبيق والساري على العمال الفلسطينيين.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
إجازة الرسالة وتوقيع الممتحن	أ
الإقرار	ب
الإهداء	ج
الشكر والتقدير	د
الملخص	هـ
فهرس المحتويات	ز
المقدمة	1
الفصل الأول: الأحكام العامة التي تحكم عقد العمل، مصادر التشريع وإجراءات التقاضي في القانون الإسرائيلي	5
المبحث الأول: مفهوم عقد العمل، مصادر التشريع في قوانين العمل الإسرائيلي وإجراءات التقاضي	6
المطلب الأول: مفهوم عقد العمل ومصادر التشريع في قوانين العمل الإسرائيلي	7
الفرع الأول: مفهوم عقد العمل	7
الفرع الثاني: مصادر التشريع	9
المطلب الثاني: أنواع المحاكم الإسرائيلية وإجراءات التقاضي أمام محاكم العمل	12
الفرع الأول: أنواع المحاكم الإسرائيلية	13
الفرع الثاني: محاكم العمل وإجراءات التقاضي	15
المبحث الثاني: حقوق العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر وخارجه	19
المطلب الأول: حقوق العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر	20
الفرع الأول: حقوق العمال الفلسطينيين المصرح لهم في العمل في إسرائيل	20
الفرع الثاني: حقوق العمال الفلسطينيين دون تصريح عمل	24
المطلب الثاني: حقوق العمال الفلسطينيين خارج الخط الأخضر	25
الفرع الأول: وضع العمال الفلسطينيين في المنطقتين أ وب أمام القضاء الإسرائيلي	25

26	الفرع الثاني: حقوق العمال في المنطقة "ج" وفي المستوطنات
30	الفصل الثاني: حقوق العمال الفلسطينيين أثناء سريان عقد العمل
31	المبحث الأول: الأجر وساعات العمل والراحة
32	المطلب الأول: الأجر، ماهيته، حمايته واحتسابه
32	الفرع الأول: الأجر ماهيته واحتسابه
35	الفرع الثاني: حماية الأجر
38	المطلب الثاني: ساعات العمل والراحة
38	الفرع الأول: ساعات العمل والراحة
39	الفرع الثاني: عدد ساعات العمل والساعات الإضافية
42	المبحث الثاني: الإجازات، البدلات الإضافية وإصابات العمل
43	المطلب الأول: الإجازات العمالية
43	الفرع الأول: الإجازة السنوية والإجازة المرضية
48	الفرع الثاني: إجازة الأعياد وإجازة الأمومة
51	المطلب الثاني: إصابات العمل والبدلات الإضافية
52	الفرع الأول: البدلات الإضافية
54	الفرع الثاني: إصابات العمل وآلية احتسابها
61	الفصل الثالث: النزاعات العمالية وانتهاء عقد العمل
61	المبحث الأول: النزاعات العمالية
62	المطلب الأول: نزاع العمل الفردي
62	الفرع الأول: أسباب نزاع العمل الفردي
63	الفرع الثاني: طرق حل النزاعات
64	المطلب الثاني: نزاع العمل الجماعي
65	الفرع الأول: نزاع العمل الجماعي
66	الفرع الثاني: طرق حل نزاع العمل الجماعي
69	المبحث الثاني: انتهاء عقد العمل وتعويضات الإقالة
69	المطلب الأول: انتهاء عقد العمل

70	الفرع الأول: إنهاء العامل لعقد العمل
74	الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل من قبل المشغل
75	المطلب الثاني: كيفية إنهاء عقد العمل والحقوق المترتب عليه
75	الفرع الأول: واجب الإشعار المسبق وحق الاستماع قبل إنهاء عقد العمل
79	الفرع الثاني: تعويضات الإقالة
83	الخاتمة
85	التوصيات
87	قائمة المصادر والمراجع
112	Abstract

المقدمة

على أثر قيام دولة الاحتلال تم إحكام السيطرة على معظم المرافق الاقتصادية والسياسة الفلسطينية مما خلق فجوة وهوة اقتصادية لا زالت تبعاتها إلى الآن تؤثر وبشكل كبير على القطاعات الإنتاجية الفلسطينية، مما أدى وبشكل طبيعي وبنتيجة حتمية مباشرة إلى توجه العمال الفلسطينيين للعمل لدى مشغلين إسرائيليين سواء كان ذلك داخل الخط الأخضر أو خارجة كالمستوطنات، وهو التوجه الذي قد رسمته حكومة الاحتلال الإسرائيلية لإجبار العمال مكرهين للعمل لديهم لسداد النقص الحاد في الأيدي العاملة في المناطق المحتلة في عام 1967¹.

أن نقطة التحول الأبرز في تاريخ الاحتلال كانت في تاريخ 1994/04/29 حيث عقد اتفاق باريس الاقتصادي² والذي خول الجانب الإسرائيلي بسلطة كاملة على تحديد عدد العمال المسموح لهم بالعمل داخل الخط الأخضر بموجب تصاريح عمل تصدر من قبل الجهات الأمنية الإسرائيلية وفق معايير مجعدة بهدف تسجيلهم في مكتب العمل الإسرائيلي فتم إحكام السيطرة على قطاع العمال الفلسطينيين بشكل تام.

أن تنظيم عمل العمال الفلسطينيين على أرض الواقع صعب للغاية إلا أن هذه الصعوبات تكمن في أساسها بسبب الأوضاع الأمنية التي يفرضها الاحتلال فكثيراً ما نرى أن هذا المساس هو مساس في حقوق الإنسان وكرامته أكثر منه في الحقوق العمالية القانونية، فنرى أن العامل الفلسطيني يحتاج للوصول لمكان عمله إلى ساعات طويلة بسبب الإجراءات الأمنية المشددة وطوابير الانتظار في المعابر والحواجز، كما أن العامل مجبر في الكثير من الأحيان إلى تحمل الإهانة وظروف العمل الصعبة المخالفة للقوانين لكي لا يقوم رب العمل بطرده أو إبطال تصريحه كما سوف نبين في دراستنا هذه.

أما بخصوص حقوق العامل الفلسطيني وفق القوانين العمالية فنرى أن الكثير من الحقوق العمالية أعطيت للعامل الفلسطيني، وأن لم تكن كاملة، إلا أنها في مجملها حقوق جيدة أن طبقت فعلياً على

¹ 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، ص ٧٩.

² بروتوكول باريس الاقتصادي الموقع في 29 نيسان 1994 م الملحق لاتفاقية إعلان المبادئ - اتفاقية أوسلو. اتفاقية أوسلو بين إسرائيل ومنظمة التحرير الفلسطينية بتاريخ 1995/09/28 والذي أدرج في قانون سمي قانون تطبيق الاتفاقية لعام 1996. قانون تطبيق الاتفاقية لعام 1996 المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1479، من تاريخ 1994/12/28، ص 58.

أرض الواقع إلا أن الكثير من المشغلين يهضمون حقوق العمال ويستغلونهم ويستغلون جهلهم لحقوقهم وهنا يأتي دور المراكز والمؤسسات العمالية التي يجب عليها توعية العامل وتعريفه لحقوقه وحثه على التوجه للقضاء للمطالبة بها.

إشكالية البحث:

تتمركز إشكالية الدراسة حول تحديد حقوق العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين لبيان القانون الساري عليهم، لتوضيح حقوقهم والتزاماتهم والحفاظ عليها وعدم التهاون في المطالبة بها أما بشكل مباشر من قبل المشغل أو بواسطة التوجه للمحاكم العمالية لتحصيل حقوقهم، مما يستوجب إيضاح بعض الأسئلة المطروحة مثل هل قوانين العمل الإسرائيلية تسري على العمال الفلسطينيين؟ هل تسري على العمال داخل الخط الأخضر وخارجه؟ هل يوجد حقوق للعمال الفلسطينيين بدون تصاريح عمل؟ ما هو موقف القضاء الإسرائيلي من إحلال القوانين على العمال الفلسطينيين وحقوقهم؟ ما هي حقوق العمال الفلسطينيين أثناء سريان عقد العمل وبعد انتهاءه؟

أهمية البحث:

أهمية الدراسة تقسم إلى قسمين الأهمية العملية والأهمية القانونية، أما الأهمية العملية تكمن في زيادة الوعي والمعرفة عند العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين لحقوقهم وكيفية المطالبة بها وتحصيلها بهدف منع انتهاكها من قبل هؤلاء المشغلين سواء كان العمل داخل الخط الأخضر أو خارجه في المناطق أ، ب، ج أو في المستوطنات، أو اذا كان العامل يعمل داخل الخط الأخضر وكان حاملاً لتصريح عمل أو عامل بشكل غير قانوني دون تصريح عمل، وتعريفهم بالحقوق والواجبات وآليات المطالبة بالحقوق وإجراءات التقاضي، أما الأهمية القانونية تكمن في فهم القوانين والآليات القانونية المنظمة للعمل وبيان منظور القضاء الإسرائيلي لتفسير القوانين بشأن العمال الفلسطينيين .

الدراسات السابقة:

لقد اقتصر تناول موضوع حقوق العمال الفلسطينيين بشكل مقالات، أبحاث مصغرة، ندوات وتوجيهات والتي بدورها أيضا انحصرت في تناول الموضوع من زاوية سياسة محضة دون التطرق إليه بشكل دراسة قانونية شاملة تبحث بتعمق القوانين والقضايا العمالية بالشكل النظري والتطبيقي وهو ما تفتقده المكتبة القانونية الفلسطينية بشكل ملفت.

كما أن هناك بعض المشاريع التوعوية مثل ترجمة قانون العمل الإسرائيلي أو ذكر الحقوق القانونية دون تفصيل وشرح وافي مما يجعل من هذه الدراسات والأبحاث، -وأن كان يشكر كل من ساهم بها دون أنقص من جهدهم المتفاني- لا تفي بالغرض ولا توضح الصورة أمام العامل البسيط.

إلا أنه كان هنالك بعض الدراسات التي ساهمت بشكل أكبر من غيرها في إيضاح الصورة وتعريف العامل لحقوقه القانونية والقضائية ومع ذلك شابها بعض القصور منها:-

1. الهستدورت: ملخص حقوق العمال في إسرائيل. كفار سافا. 2007.

لقد تناولت هذه الدراسة بشكل مختصر الحقوق الأساسية للعامل ضمن قوانين العمل الإسرائيلية بخلاف بحثنا هذا الذي تطرق لحقوق وقوانين بشكل أعمق، كما تميزت دراستي بتناول تلك الحقوق من منظور عملي تطبيقي إضافة إلى المنظور القانوني، فالدراسة السابقة اقتصرت على حقوق العمال داخل الخط الأخضر ممن يحملون تصريح عمل وتغاضت عن إلاف العمال الذين لا يحملون تصريح عمل أو يعملون لدى مشغلين إسرائيليين خارج الخط الأخضر.

2. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين: كتاب العمال الفلسطينيين في المستوطنات الإسرائيلية. رام الله. 2011 م.

تناولت هذه الدراسة موضوع العمال الفلسطينيين في المستوطنات من وجهة نظر سياسية وإحصائية فقط دون التطرق إلى الأمر من ناحية قانونية كحقوق العمال أو أثر قانون المستوطنات على حقوق العمال، كما لم تتناول الأمر من ناحية القانون الدولي الخاص وتتنازع القوانين لبيان أي قانون يسري على هؤلاء العمال لكي نبين لهم حقوقهم وواجباتهم، فإن معرفة القانون الساري عليهم هو أهم عنصر لكي يعلموا بحقوقهم ومن ثم يكون بمقدورهم المطالبة بها.

3. جعفر شريقي، الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين (الضفة وغزه) العاملين داخل الخط الأخضر، جامعة النجاح الوطنية، 2014، (رسالة ماجستير).

لعل أفضل ما تم من الدراسات القانونية بشأن حقوق العمال الفلسطينيين هي هذه الدراسة إلا أنها اقتصرت على العاملين داخل الخط الأخضر ويحملون تصريح عمل فقط.

منهجية البحث:

اتبع الباحث في هذا البحث الأسلوب الوصفي التحليلي لقوانين العمل الإسرائيلية والقرارات القضائية ومدى انطباقها على الشريحة العمالية الفلسطينية سواء داخل الخط الأخضر أو خارجه.

لقد تم تناول الموضوع من ناحية أكاديمية من خلال أبحاث ومراجع وسوابق قضائية إضافة إلى الرؤية الميدانية على أرض الواقع والتجربة الذاتية للباحث كونه محامي مزاوّل أمام المحاكم الإسرائيلية والذي بدوره مثل الكثير من العمال الفلسطينيين أمام المحاكم العمالية.

لقد تم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول من خلالها تم بيان حقوق العمال الفلسطينيين لدى مشغلين إسرائيليين وبيان الأثر القانوني والقضائي لهذه القوانين المطبقة على العمال.

في الفصل الأول سوف يقوم الباحث ببيان ماهية عقد العمل وأثره القانوني وبيان مصادر التشريع لدى دولة الاحتلال الإسرائيلي وإجراءات التقاضي فيها، إضافة إلى بيان حقوق العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين من وجهة نظر القانون والقضاء، من ثم في الفصل الثاني تناولنا حقوق العمال أثناء سريان عقد العمل وفي الفصل الثالث تناولنا حقوق العمال بعد انتهاء عقد العمل.

الفصل الأول

الأحكام العامة التي تحكم عقد العمل، مصادر التشريع وإجراءات التقاضي في القانون الإسرائيلي

لعل من أساسيات هذا البحث هو أن نعطي القارئ والعامل نظره موجزه عن النظام القانوني والقضائي في دولة الاحتلال الإسرائيلي كونها لا تنتهج النظام القانوني في مناطق سيطرة السلطة الفلسطينية وذلك لعدم خلق البلبلة عند القارئ مما يسهل عليه فهم الحقوق والالتزامات التي يرتبها عقد العمل التي سوف نتناولها لاحقاً في دراستنا هذه، وعليه علينا أن نبين مصادر التشريع في قوانين العمل النازمة من جهة ومعرفة إجراءات التقاضي أمام المحاكم الإسرائيلية بهدف بيان كيفية المطالبة في الحقوق أمام القضاء إذا ما أخل المشغل في عقد العمل أو خالف أحد أوامره النهائية.

أضف إلى ذلك أن العامل الفلسطيني العامل في دولة الاحتلال الإسرائيلي لا تحكمه أحكام قوانين العمل الفلسطينية، حيث أنه يعمل في دولة أجنبية³ وبهذا علينا أن نبين ما هو القانون الذي تخضع له علاقة العمل بين العامل الفلسطيني والمشغل الإسرائيلي⁴، حيث أن قوانين العمل الإسرائيلية تلزم كل عامل ومشغل بالالتزام بها طالما أن مكان العمل هو داخل حدود الدولة الإقليمية، إلا أن القضاء لم يقف عند نص القانون وانتقل إلى فحص القانون واجب التطبيق على العمال خارج حدود الدولة الذين يعملون لدى مشغلين إسرائيليين وذلك من خلال تطبيق القانون الدولي والاتفاقيات الجماعية لبيان أي قانون عمل واجب التطبيق على محل النزاع بين الأطراف وفق تنازع القوانين، وهنا يطرح سؤال ما هو القانون واجب التطبيق على العمال الفلسطينيين الذين يعملون خارج الخط الأخضر، وهل هنالك تفرقة أو تمييز بين حقوق العمال الفلسطينيين ونظرائهم الإسرائيليين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين وفق القانون النظري أولاً والواقع الفعلي ثانياً؟

لقد اختلفت التشريعات القانونية من دولة إلى أخرى ومن نظام قانوني إلى آخر في تعريف عقد العمل، مفهومه وشروطه، فلم يعرف المشرع الفرنسي عقد العمل وترك مسألة تعريفه للفقه والقضاء، أما قانون الالتزامات السويسري فقد جاء في نص الفقرة الأولى من المادة 804 منه على

³ هذا يأتي انعكاساً للاتفاقيات التي وقعت بين الطرفين واعتراف الجمعية العامة للأمم المتحدة بفلسطين كدولة مراقبة على حدود 1967.
⁴ نظام القانون في إسرائيل مختلف عن فلسطين التي نهجت القانون المدني. فهنا المشرع نهج النظام القانوني المقبول الذي استمد منه من مصدره الأصلي وهو القانون الإنجليزي. امنون، روبينشتين وباراك، مدينا: القانون الدستوري لإسرائيل، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، شوكن للطباعة، 2005، ص 914-924.

أن "عقد العمل هو اتفاق يعد بمقتضاه شخص بتقديم عمله إلى آخر لمدة محددة أو غير محددة"، وعرفه المشرع المصري بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"، وعرف المشرع الأردني عقد العمل على أنه "عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر"، ولم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل شأنه شأن المشرع الفرنسي، إذ اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل والتي لا تخضع فقط لإرادة الأطراف بل إلى القوانين المعمول بها، باستقراء هذه التعريفات نستخلص أن عقد العمل يحكم العلاقة بين العامل ورب العمل، إذ يتعهد الأول بأداء العمل للطرف الثاني وتحت إشرافه مقابل أجر⁵.

المشرع في دولة الاحتلال الإسرائيلي بدوره لم يقم بتعريف عقد العمل ولم يقم بتعريف صريح للعامل والمشغل واكتفى بوضع قوانين ولوائح ناظمة للعمل والحقوق والالتزامات المترتبة عنه⁶، كما أنه لم يقم بتشريع قانون جامع شامل للعمل ينص بداخله على كل الأمور المتعلقة بالعمل بل قام بتشريع قوانين متعددة تناول في كل واحد منها جزءاً من الحقوق والالتزامات وقواعد العمل وتنظيمه، حيث يهدف المشرع من وراء ذلك لتحقيق الفائدة لأطراف عقد العمل كونه رأى بظروف العمل أنها متغيرة مع تطور الزمان والمكان⁷.

سوف نقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول آثار عقد العمل ومصادر التشريع في قوانين العمل الإسرائيلية وإجراءات التقاضي الأساسية أمام المحاكم العمالية، أما في المبحث الثاني سوف نتناول حقوق العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين.

المبحث الأول

مفهوم عقد العمل، مصادر التشريع في قوانين العمل الإسرائيلي وإجراءات التقاضي

في هذا المبحث سوف نبين أهم مميزات وآثار عقد العمل المترتبة عليه وبيان مصادر التشريع في قوانين العمل إضافة إلى إجراءات التقاضي الأساسية أمام المحاكم الإسرائيلية، سوف نقسم المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول آثار عقد العمل وطبيعته القانونية ومصادر التشريع في القانون

⁵ القرشي، جلال مصطفى: شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 77.

⁶ غولديبرغ، مناحيم: قوانين العمل، الجزء الأول، الطبعة 29، منشورات سيدان، تل أبيب، 1997، الباب الأول، ص 6-14.

⁷ بروفيسور رايبخ، زيف: قانون العمل والتجارة، المنشور في موقع <http://www.zivreich.co.il/Books>، ص 6.

الإسرائيلي، أما في المطلب الثاني سوف نتناول أنواع المحاكم الإسرائيلية بشكل عام والمحاكم العمالية خاصة ونبين أهم أساسيات إجراءات التقاضي أمامها.

المطلب الأول: -

مفهوم عقد العمل ومصادر التشريع في قوانين العمل الإسرائيلي

لا بد لنا بداية أن نبين ما هي مصادر التشريع في قانون العمل لكي يستطيع الباحث أو العامل الفلسطيني أن يتبين ويعرف حقوقه كاملة حيث أن مصادر التشريع لا تنحصر في القوانين فقط بل هنالك مصادر تشريع كثيرة تنظم العمل والحقوق والالتزامات والتي من شأنها أن تساعد وتعرف العامل لحقوقه، كما لا بد لنا أن نبين ما هي آثار عقد العمل ومفهومه لكي يتسنى للعامل والباحث على حد سواء أن يفهم ويعقل مميزات عقد العمل مما يرتب عليه فهم وإدراك حقوقه وكيفية التعامل مع عقد العمل.

سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول مفهوم عقد العمل ومميزاته وفي الفرع الثاني سوف نتناول مصادر التشريع في القانون الإسرائيلي عامة وقوانين العمل خاصة.

الفرع الأول:

مفهوم عقد العمل

أن عقد العمل يعتبر نوعاً خاصاً من العقود حيث أن خصوصيته تكمن في أنه يتضمن أثران هامين هما التبعية والطبيعة الأمرة، وهو ما يميزه عن سائر العقود المدنية الأخرى على اختلاف أنواعها وأشكالها.

أولاً: - التبعية

يعتبر عنصر التبعية من أهم عناصر عقد العمل فعند إبرام عقد العمل تنشأ بين طرفي العقد علاقة من نوع خاص وهي التبعية⁸، أي بمعنى تبعية العامل لأوامر المشغل عن كيفية العمل وأدائه وكيفيةه ويكون من حق المتبوع أن يراقب التابع ويطلب منه القيام بالأعمال بالطريقة التي يراها فيها منفعة

⁸ التبعية في القانون الإسرائيلي هي قانونية واقتصادية وهي ليست شكلية بل فعلية فيجب أن تكون إرادة الأطراف وظروف العمل تدل على علاقة عمل. غولديبرغ، مناحيم: الباب الأول، مرجع سابق، ص 8-20.

له، دون المس أو مخالفة القانون، وفي المقابل يتمتع العامل بحماية القانون بمسؤولية المتبوع عن فعل التابع⁹.

وعليه فإن عقد العمل يتميز عن غيره من أشكال العقود بعنصر التبعية، وتكون التبعية في العمل بأن يحتكم العامل إلى أوامر المشغل في العمل، تنفيذه، طريقة أنجازه، التقيد بالأوامر الناطمة في مكان العمل، التقيد بالتعليمات واللوائح والامتنثال لأوامر المشغل ما لم تخالف القانون والنظام العام، كما أن التبعية للمتبوع تكون فنية بشأن العمل وطريقة وأدائه وإتقانه، وتكون التبعية اقتصادية كون العامل تابع للمشغل من ناحية اقتصادية كون العامل متعلق بالمتبوع من هذه الناحية بشكل كلي فيعتمد عليه كلياً من الناحية الاقتصادية.

أن عنصر التبعية يجعل عقد العمل مميزاً عن غيره من أشكال العقود كالوكالة والتسيير والمقاوله، ومن أهم آثار عنصر التبعية أن الضرر الواقع من قبل العامل للغير يتحملة المتبوع لكونه مسؤول عن فعل تابعه إذا توافرت الشروط لذلك كان تكون علاقة عمل بين العامل والمشغل فيها يرتكب العامل خطأ أو مخالفة أثناء قيامه في عمله ولمصلحته¹⁰ إلا في حالات الخطأ المتعمد أو الإهمال الشديد من قبل العامل فيكون للمشغل حينها الحق بالرجوع على العامل بدعوى قضائية مالياً لتعويض الضرر الحاصل¹¹.

ثانياً: - الطبيعة الأمرة لقوانين العمل

أن من أهم الميزات للطبيعة القانونية لقوانين العمل هي أنها ذات طبيعة أمره فلا يحق لأحد اطراف العقد أو كليهما أن يشترط على مخالفتها أو عدم الانصياع لها أو حتى الانتقاص منها، كون أنها أوامر حماية لحقوق الحد الأدنى للعامل، أما اتفاق الأطراف على أن يأخذ العامل حقوقاً أفضل وأكثر من حقوق الحد الأدنى التي نص عليها المشرع فلا ضير في ذلك كون أنه في هذه الحالة يكون الاشتراط لصالح العامل ومن هنا يستفاد أن هدف الطبيعة الأمرة للقوانين جاء ليخدم العامل في الدرجة الأولى كون الاشتراط على ما ينتقص من حقوقه ممنوع أما الاشتراط لمصلحته جائز¹².

⁹ المادة 14 من قانون الأضرار 1968، المنشور في قوانين دولة إسرائيل، ملف رقم 10، من تاريخ 1968/04/17، ص 266. إن هذا القانون يحمل المسؤولية للمشغل عن خطأ العامل ولقد تناول القضاء كثيراً هذا الأمر وبين أن إذا كان هناك علاقة عمل وأخطأ العامل في عمله دون قصد مسبق فإن المسؤولية تقع على المشغل كمسؤولية تبعية.

¹⁰ استئناف مدني، المحكمة العليا 4530/91، سلطة المرافئ ضد تسيم الشركة الإسرائيلية للإبحار، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2000/10/10. استئناف مدني المحكمة العليا 8199/01، تركة عوفر ميرو ضد يواب ميرو وآخرون، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2003/03/10.

¹¹ بروفيسور تادسكي، جاد: حصانة المشغل ومسؤولية العامل، مجلة القانون، نيبو للنشر، تل أبيب، 1983، ص 81-103.

¹² ين إسرائيل، روت: قانون العمل، هوتساه لاور، تل أبيب، 2002، ص 385-386.

وبهذا فإن الطبيعة الأمرة لقوانين العمل تقيد حرية المتعاقدين العامة التي تعتبر أن حرية الأطراف هي أساس العقد، ما لم يمس الأمر في النظام العام، إلا أن عقد العمل ولكونه من نوع خاص فلا يحق الاتفاق بشكل حر مطلق على العقد وشروطه إلا بما يتوافق مع الأوامر في قوانين العمل كونها أمره لا يصح الاتفاق على عكسها لكي يحافظ المشرع على حقوق العمال في حدها الأدنى¹³.

ومن آثار هذه الطبيعة الخاصة أنها ترتب آثاراً من أهمها أنه لا يعتد باتفاق الأطراف ورضاهم إذا خالفت قوانين العمل ويستطيع الطرف المتضرر أن يطالب بحقوقه التي منحها إياه القانون حتى وأن اتفقوا على غيرها وذلك لمنع المشغل من استغلال ظروف العامل، ضعفه واحتياجه للعمل نظراً لفرق القوة بينهما¹⁴.

كما أن من آثار هذه الطبيعة القانونية الأمرة أن الاشتراط أو الاتفاق المخالف لقانون من قوانين العمل يترتب عليه إلغاء الاتفاق الخاص المخالف لقانون العمل إلا أنه لا يفسخ العقد كلياً ومن هنا كل الاتفاقات العقدية الأخرى في عقد العمل تبقى سارية وتلزم الأطراف¹⁵.

الفرع الثاني: -

مصادر التشريع

أن النظام القانوني بشكل عام لا يقوم إلا على أسس صحيحة ومنظمة للتشريع وإلا فقد ماهيته ووظيفته ولهذا يكون من أساسيات أي نظام أن يقوم على أساس تشريعي منظم واضح ومحدد بواسطته تشرع القوانين والأوامر لخلق بيئة قانونية تنظم القوانين والحياة¹⁶.

أن النظام التشريعي في الجانب الإسرائيلي بني على أساس قوانين ونظم وجدت قبل قيام الدولة مثل

¹³ محكمة العمل القطرية، نو 3-29، تنوبا ضد استر لوسكي، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2008/03/29. محكمة العمل اللواتيه في تل أبيب، 52253-10-13، داود منصور ضد كلية سخنين، المنشور في موقع نيبو، بتاريخ 2014/12/11.

¹⁴ قرار قضائي، ل ن / 3-12، إيليا تسويتورو ضد اتلكا ابراهام، د-173، ص 177، غير منشور. قرار قضائي، ل ح 3-59، سيلشي ضد اهارون دورون م.ض، جزء ي، ص 32، غير منشور.

¹⁵ المادة 19 من قانون العقود 1973، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 694، من تاريخ 1973/04/19، ص 129. استئناف مدني 3541/98، شركة سياني للهندسة ضد إدارة أراضي إسرائيل، بد"ي / ن و (4) المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2002/04/29، ص 145، 156. استئناف مدني 677/87، رويتر ضد بنيامين م.ض، بد"ي / م ج (4)، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 89/12/07، ص 853. شليب، جاي: قانون العقود، الطبعة الثانية، بدون دار نشر، 2005، ص 557.

¹⁶ بار سيمان طوب، أيتاي: /تشريع، عيوني مشباط، ل ز، بدون دار نشر، 2006، ص 645-655.

أحكام المجلة وقوانين أمر الملك وأحكام الانتداب البريطاني¹⁷ إلا أنه بعد ذلك بدأ هذا الجانب بتشريع قوانين حديثة لكي يبني من خلالها منظومة قانونية خاصة مثل قوانين الأساس، القوانين العادية، اللوائح، الأوامر، السوابق القضائية، العادة، أما بخصوص مصادر التشريع في قانون العمل يضاف إليها أوامر التوسيع والاتفاقيات الجماعية.

وهنا لا بد من بيان ماهية مصادر التشريع هذه وإعطاء نبذة عنها لبيانها باقتضاب لكي نعطي القارئ لمحة تفهمه وتبين له مصادر التشريع التي تحكم عقد العمل ومفهومها.

قوانين الأساس¹⁸:-

هي تلك القوانين التي قرر المشرع أن يعطيها وزناً أكبر من غيرها من القوانين وتهدف بالأساس إلى حماية النظام القانوني، يبلغ عدد قوانين الأساس ستة عشر قانوناً وتتناول في معظمها تشريعات تختص بعمل الحكومة عدا تشريعان يتناولان الشؤون المدنية وحقوق المواطن وهما قانون حرية وكرامة الإنسان واحترامه¹⁹ وقانون أساس حرية العمل²⁰.

القوانين:-

هي قوانين سنّها المشرع الإسرائيلي لتكون من أهم أساسات القوانين النازمة التي تشرعها الكنيسة، كونها السلطة التشريعية، إذا ما أقرتها في ثلاث قراءات تمهيدية ومن ثم يتم نشرها لكي تكون سارية المفعول إلى أن يسن قانون آخر يبطلها أو يعدل عليها²¹.

الأوامر:-

وهي من التشريعات الأساسية ولها قوة القانون ما لم تبطل أو تعدل إلا أن أساسها من أيام الانتداب ما قبل قيام الدولة²².

¹⁷ مجلة الأحكام العدلية العثمانية كانت سارية في البلاد (مناطق 48) أيام الحكم العثماني والتي أقرت المادة 46 قانون امر الملك أن القوانين من 1914/11/1 سارية المفعول والتي بقيت سارية المفعول إلى أن أبطلت في عام 1984.

¹⁸ قوانين الأساس لها طابع ومكانة خاصة في الدولة وفي الكنيسة الإسرائيلي منذ إن اتفقوا على إقرار اتفاقية عضو الكنيسة هراي أن بشرعوا قوانين أساس لكي تكون مع الوقت مجتمعه دستوراً للدولة وعليه فإن الوزن والمكانة لهذه القوانين خاصه. كما أن من مميزات هذه القوانين عن القوانين العادية انه وان جاز تعديلها كسائر القوانين فإنه لمكانتها وأهميتها وإبعاد هذا الأمر لا يكون الأمر سهلاً ولا يتسرعوا في تغييرها كنمط ممنهج في الكنيسة، كما إنه اتفقوا أن قانون عادي لا يمس قانون الأساس أو يناقض أوامره ، كما انه في بعض هذه القوانين يوجد عدد من القوانين أو المواد محصنه لا يمكن تغييرها إلا بأغلبية 61 عضو من اصل 120 ، إضافة إلى إن القضاء أضاف في بعض القوانين كسابقة قضائية أن تعديل القانون أو سن قانون يناقض قانون أساس حرية العمل واحترام الإنسان وحرية عليه أن يمر من خلال امتحان وفحص ما سماه فقرة التحديد وهي من الصعب أن يمر من خلالها أي قانون يعاكس هذه القوانين حفاظاً من القضاء عليها وان كان من المتفق أن القانون العادي لا يتناقض مع قانون الأساس . إذن استئناف مدني 6821/93، بنك مزراحي ضد مجدال، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 1995/11/09، ص 274-275.

¹⁹ قانون حرية وكرامة الإنسان واحترامه 1992، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 1391، من تاريخ 1992/3/25، ص 150.

²⁰ قانون حرية العمل 1994، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 1454، من تاريخ 1994/03/10، ص 90.

²¹ بار سيمان طوب، إيتاي، مرجع سابق، ص 645-712.

²² هي قوانين وأوامر نافذة إلى يومنا هذا ولها قوة القانون ومكانته والتي أخذت شرعيتها من قانون امر الملك الذي يسري إلى يومنا هذا.

اللوائح والتشريعات الثانوية: -

ويدخل في هذا اللوائح الأوامر والتعليمات الثانوية وهي عبارة عن أوامر وقوانين لها قوة القانون وسارية المفعول إلا أن مصدرها ليس المشرع ذاته بل المكاتب والوزارات والسلطة التنفيذية التي أخذت التفويض من المشرع بقوة القانون لسن القوانين الثانوية.

السوابق القضائية: -

أن السلطة القضائية وبالرغم من أنها ليست سلطة تشريعية إلا أن قرارات المحكمة العليا النهائية تعد سوابق قضائية لإبراز مفهوم القانون وأبعاده وتطبيقه، كون أن المشرع ارتأى أن يكون للسلطة القضائية الحق في مراقبة السلطة التشريعية ولها الحق في أن تتم مفهوم القوانين بحسب قصد المشرع وملئ الفراغ القانوني وتطبيقه، حيث أن المشرع عند سن القانون قد لم يأخذ بالحسبان كل التفاصيل والوقائع وعليه فإن القضاء له الحق في إكمال الفراغ القانوني على إلا يناقض القانون²³.

الاتفاقيات الجماعية: -

تعقد الاتفاقيات الجماعية بين منظمة عمال ومنظمة مشغلين يسمى اتفاق عمل جماعي عام يسري على كل العاملين والمشغلين في قطاع معين أو بين منظمة عمال ومشغل واحد يسمى اتفاق جماعي خاص يسري على المشغل والعمال في الاتفاقية فقط، أن أساس هذه الاتفاقيات منصوص عليه من قبل المشرع في قانون الاتفاقيات الجماعية²⁴ والذي عدل عام 2009 فالزم المشغل في التفاوض لإبرام اتفاقية عمل جماعية اذا كان هنالك منظمة عمال في مكان العمل²⁵، أما إذا وجد اتفاق عمل جماعي فإنه يكون ملزماً للأطراف ولا يحتاج لموافقة كل العمال بل يكفي لجنة العمال التي اختيرت لتمثلهم كون أن أي اتفاق عليه أن يكون لصالح العمال ولا يتنقص من حقوقهم الأساسية الممنوحة لهم في القانون وكل شيء ينتقص من الحقوق هو باطل، حيث أن الاتفاقيات الجماعية جاءت لتضيف على الحقوق الممنوحة للعمال وليس أن تنتقص منها²⁶ وعليه فالاتفاقيات الجماعية تعتبر من أقوى

²³ المادة 20 من قانون أساس القضاء 1984، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 1110، من تاريخ 1984/03/08، ص 78. بن تسبي، عملي: السوابق القضائية كمؤسسة فلسفية، القانون، بدون دار نشر، 2001.

²⁴ قانون الاتفاقيات الجماعية 1957، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 221، من تاريخ 1957/02/28، ص 63.

²⁵ تعديل رقم 8 لعام 2009 لقانون الاتفاقيات الجماعية 1957، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2208، من تاريخ 2009/08/10، ص 316.

²⁶ باسسترونك، موشي: أهمية الاتفاقيات الجماعية عندما حول المشرع المنظمات لسن القوانين، الجزء الأول (1)، معودران، 2011، ص 2.

المؤثرات القانونية على حقوق العمال²⁷.

أن الاتفاقيات الجماعية تتضمن من شروطها وبندوها شروط القبول للعمل والإقالة وظروف العمل والحقوق والواجبات للعامل والمشغل²⁸ ولقد نص المشرع أن تكون مكتوبة ومسجلة لدى مسجل الاتفاقيات الجماعية لتأخذ مكانتها القانونية الملزمة²⁹.

أوامر التوسيع³⁰:-

وهي أوامر تشرع على يد وزير العمل لتوسيع نفوذ الاتفاقيات الجماعية على شريحة من العمال الذين تشملهم الاتفاقية أو إحلال اتفاقية جماعية على قطاع أكبر من العمال وبهذا يكون أمر التوسيع شاملاً أو خاصاً، أما الشامل فهو يشمل كل القطاعات بمعنى إحلال الاتفاقية جماعية على كل القطاعات أما الخاص يعني إحلال الاتفاقية على قطاع خاص فقط³¹، إلا أنه إذا كانت الاتفاقية الجماعية في قطاع معين تعطي حقوقاً أفضل من أمر التوسيع فإن أمر التوسيع لا يسري وتبقى الاتفاقية الجماعية قائمة كونها تعطي ميزات وحقوق أكبر وأفضل³².

المطلب الثاني:

أنواع المحاكم الإسرائيلية وإجراءات التقاضي أمام محاكم العمل

كما أسلفنا أن حقوق العمال هي ذات طبيعة أمره لا يمكن الاستغناء عنها أو التقليل منها من قبل المشغل أو العامل وعلى المشغل أن يعطي المستحقات والحقوق للعامل كاملة دون نقص، إلا أن الواقع الفعلي مغاير للواقع القانوني فنجد أن الكثير من الخلافات بين العامل والمشغل قد تقع بشأن الحقوق كالأجر وخلافه وهو ما يستوجب من الأطراف إيجاد الحلول لهذه المنازعات العمالية، والتي سوف نتناول طرق حلها في الفصل الثاني، ولعل من أهم وأبرز الحلول لحل النزاعات هو التوجه للقضاء للمطالبة بهذا الحقوق.

²⁷ ليلاخ، لوريا: قوانين العمل في القرن الواحد والعشرين، الباب الثالث، الجزء السابع، نيبو هوتساه لاور، سريجيم، 2013، ص 272-274.

²⁸ المادة 1 من قانون الاتفاقيات الجماعية 1957.

²⁹ المادة 7 من قانون الاتفاقيات الجماعية 1957.

³⁰ المواد 28-30 من قانون الاتفاقيات الجماعية 1957.

³¹ أمثله على ذلك قطاعات النظافة وقطاع الأمن والحراسة. استئناف 11-03-2580، نجار ضد لبتوس، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2015/3/1. استئناف 07/629، يجال ويرون ضد تيل ابتحاء، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2011/1/3.

³² غولديبرغ، مناحيم: مرجع سابق، الباب الرابع، ص 27-29.

سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، في الفرع الأول سوف نبين أنواع المحاكم الإسرائيلية ودرجاتها وفي الفرع الثاني سوف بين أنواع المحاكم العمالية خاصة وإجراءات التقاضي أمامها لنبيين للعامل الفلسطيني ولو بإيجاز كيفية المطالبة بحقوقه أمام المحاكم العمالية.

الفرع الأول: -

أنواع المحاكم الإسرائيلية

كما هو الحال في سائر الأمور القانونية والقضائية فإن المحاكم تشكل الملجأ المثالي لحل النزاعات بين الأطراف للبت في الأمر المتنازع عليه ومحاولة حل النزاع وإعطاء كل ذي حق حقه، فكما هو الأمر عند النزاع المدني بخصوص أموال أو عقارات أو نزاع شخصي فيقوم الأطراف بالتوجه إلى المحكمة المدنية المختصة للبت في الأمر أو مثلما تكون القضية جنائية بين الدولة والفرد فتقوم المحكمة الجنائية المختصة في البت في الأمر، فإن الأمر سيان اذا ما كان محل النزاع بين المشغل والعامل والعكس فإنه عليهما التوجه للمحكمة المختصة والتي لها صلاحية تناول هذا النوع من القضايا .

وعليه فإن النظام القضائي مقسم إلى عدة أنواع من المحاكم بحسب صلاحيتها الموضوعية التي تبين أي من الأمور والدعاوي القضائية تختص فيها محكمة عن سواها والصلاحية المكانية التي تحدد أي المحاكم من بين التي لها الصلاحية الموضوعية أن تتناولها حسب المكان³³.

تقسم درجات المحاكم الإسرائيلية إلى ثلاث درجات، أولها محاكم الصلح وهي محكمة الدرجة الأولى ويبلغ عددها تسعة وعشرون محكمة تنتشر في أنحاء البلاد، والتي نص قانون المحاكم الإسرائيلي على اختصاصها بموجب قانون المحاكم³⁴ وبذلك فإن كل القضايا والنزاعات التي نص عليها القانون تتداول فيها مدنياً أو جنائياً إلا أن المحكمة نفسها توزع القضايا على القضاة بحسب اختصاصهم المدني أو الجنائي.

الدرجة الثانية من المحاكم هي المحاكم المركزية ويبلغ عددها ستة محاكم ولقد بين قانون المحاكم وصلاحيتها وأنواع اختصاصها إضافة إلى إعطائها صلاحية تناول كل القضايا التي لم يذكرها المشرع أنها من اختصاص محكمة أخرى³⁵، إضافة إلى ذلك فإن المحكمة المركزية تعتبر محكمة

³³ الاختصاص الموضوعي بشأن محاكم الصلح والمحاكم المركزية بينها قانون المحاكم 1984 أما الاختصاص المكاني فبينه قانون أصول المحاكمات المدنية والجنائية، أما المحاكم الخاصة كما سنبينها فلقد بين القانون الخاص بها اختصاصها الموضوعي.

³⁴ المادة 51 من قانون المحاكم 1984، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1123، من تاريخ 1984/08/13، ص 198.

³⁵ المادة 40 من قانون المحاكم 1984.

استئناف الدرجة الأولى على قرارات محاكم الصلح.³⁶

أما المحكمة العليا في القدس فتعتبر محكمة استئناف درجة أولى على قرارات المحاكم المركزية أو استئناف درجة ثانية لقرارات محاكم الصلح، كما أن لها اختصاص موضوعي آخر فهي محكمة العدل العليا وتتناول الالتماسات المقدمة ضد الدولة والمؤسسات الحكومية أو التماسات ضد شرعية القوانين.³⁷

إلا أن المشرع لم يكتفي بهذه القسمة والصلاحيات للمحاكم حيث أنه تنبه لوجود نقص في المحاكم بشأن الصلاحيات الموضوعية الخاصة، مما استوجب إقامة محاكم أخرى مختصة وتعيين قضاة مختصين وبهذا يكون الناتج والجودة القضائية أنجع بسبب الاختصاص من جهة وتقليل الضغط على المحاكم من جهة أخرى كونها لا تستطيع استيعاب الكم الهائل من الدعاوي.

من بين المحاكم المختصة نذكر مثلا المحاكم للأمور المحلية والتي تتناول المخالفات الجنائية للقوانين المساعدة التي نصت عليها السلطات المحلية³⁸، محاكم القضايا الصغيرة³⁹ محاكم السير⁴⁰، المحاكم الخاصة بالأحداث⁴¹، محاكم الأسرة التي تتناول القضايا التي بين أفراد العائلة⁴²، المحاكم الإدارية وهي المحاكم المركزية بهيئتها الإدارية والتي تتناول الالتماسات وقضايا كانت قبل ذلك من صلاحيات المحكمة العليا⁴³، المحكمة الاقتصادية وهي المحكمة المركزية في تل أبيب بهيئتها الاقتصادية والتي تتناول أنواع معينة ومحددة من القضايا مثل أصحاب الأسهم الأقلية في الشركات المتداولة في سوق الأسهم أو المخالفات الجنائية بخصوصها⁴⁴، محاكم العمل وهي صاحبة الاختصاص في النزاعات العمالية بين العامل والمشغل⁴⁵.

من هنا نرى أن النظام القضائي في إسرائيل يشرعه أكثر من قانون خاص أعطى الشرعية لهذه المحاكم وبين الصلاحيات الموضوعية وإجراءات التقاضي الخاصة لكل منها وبهذا نجح المشرع بخلق نظام قضائي ناجح.⁴⁶

³⁶ المادة 52(أ) من قانون المحاكم 1984.

³⁷ المادة 40(أ) من قانون المحاكم 1984. باراك إيريز، دفنا: مفاتيح القضاء علامات فارقه في المحكمة العليا، هوتساه لاور، 2003.

³⁸ المواد 54-58 من قانون المحاكم 1984.

³⁹ المواد 59-67 من قانون المحاكم 1984.

⁴⁰ قانون السير 1961، المنشور في قوانين دولة إسرائيل، ملف رقم 7، من تاريخ 1961/08/1، ص 173.

⁴¹ قانون الأحداث 1971، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 629، من تاريخ 1971/07/23، ص 134.

⁴² قانون المحاكم لشؤون العائلة 1995، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1537، من تاريخ 1995/08/07، ص 393.

⁴³ قانون المحاكم الإدارية 2000، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1739، من تاريخ 2000/06/11، ص 190.

⁴⁴ المادة 42 من قانون المحاكم 1984.

⁴⁵ قانون المحاكم العمالية 1969، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 553، من تاريخ 1969/03/27، ص 70.

⁴⁶ وازمن، يوسف: لدينا منظومة قضائية من الانجح في العالم، المنشور في موقع <https://www.news1.co.il/Archive/003-D-126375-00.html> بتاريخ 2018/20/28. غولدمان، شاحار: التحديثات في الجهاز القضائي الإيجابي والسلبيات، عدد 15، الطبعة الأولى، المعهد الإسرائيلي للديمقراطية 1999، تل أبيب، 2019.

الفرع الثاني: محاكم العمل وإجراءات التقاضي

كما أسلفنا فإن المشرع في دولة الاحتلال الإسرائيلي ارتأى أن يقوم بإنشاء نوع خاص من المحاكم والتي تختص بالقضايا العمالية وذلك لأسباب التي ذكرناها أنفاً لذلك نتناول في هذا الفرع أنواعها وصلاحياتها واختصاصها النوعي وكيفية إجراءات التقاضي فيها بشكل مقتضب ويسير نبين من خلاله أسس التقاضي لمساعدة العامل على فهم حقوقه.

تقسم المحكمة العمالية إلى محكمتين الأولى وهي محاكم العمل اللوائية والتي يبلغ عددها خمس محاكم عمل لوائيه موزعة في أنحاء البلاد، ومحكمة العمل القطرية التي تتواجد في القدس والتي تختص في أنواع من النزاعات والقضايا المحددة وفق القانون والتي ليست من صلاحيات المحكمة اللوائية⁴⁷.

تختص المحكمة اللوائية في النظر في القضايا العمالية بين العامل والمشغل بكل ما يخص عقد العمل وشروطه والحقوق المترتبة عليه والنظر في الدعاوى ضد صناديق المكافآت، وكذلك الدعاوى بين العامل ومنظمة العمال فيما يتعلق في العضوية والقضايا المحولة لها من التأمين الوطني والنزاعات بين أطراف الاتفاقيات الجماعية، إضافة إلى صلاحيات اختصاصية أخرى التي نص عليها المشرع في القانون⁴⁸ ، أما محكمة العمل القطرية فتتظر في النزاعات بين أطراف اتفاق جماعي لا يقع ضمن اختصاص المحكمة اللوائية وأيضاً تشغل كدرجة استئناف على قرارات الحاكم اللوائية⁴⁹.

لكي يقوم المدعي بتقديم دعوى قضائية لمحكمة العمل عليه أن يسجل استمارة لفتح قضية مرفقة مع لائحة الدعوى التي تحتوي على بياناته وبيانات المدعى عليه كاملة مع اسم المحكمة، ومن ثم يستهل اللائحة بتقيد مبلغ الدعوى إذا كانت مالية أو تقيد أي طلب يسعى إليه من خلال دعواه وأن يأتي بكل الوقائع المادية التي هي محل النزاع دون الحاجة إلى الادعاءات القانونية التي تعتبر إضافة وليس شرطاً كون أن القرينة أن القاضي يعلم القانون وحيثياته⁵⁰.

⁴⁷ المادة 1 من قانون محكمة العمل 1969.

⁴⁸ المادة 24 (أ) من قانون محكمة العمل 1969.

⁴⁹ المادة 25 من قانون محكمة العمل 1969.

⁵⁰ المادة (9) من لائحة محكمة العمل (أصول محاكمات) 1991، المنشور في ملف اللوائح، رقم 5394، من تاريخ 1991/10/24، ص 345.

مع تقديم الدعوى للمحكمة يقوم المدعي بدفع رسوم المحكمة والتي نص عليها المشرع في لوائح التعليمات بشأن الرسوم⁵¹ وبدونها لا يستطيع أن يتقدم بدعواه إلا إذا اخذ إذن خاص بالإعفاء من المحكمة حسب طلبه إذا ما اقتنعت المحكمة في ذلك⁵² أو إذا كانت الدعوى من التي أعفاها المشرع ابتدائياً من دفع الرسوم بشأنها⁵³، إلا أن هذه الرسوم قد ترجع للعامل في حالات معينة كان تحكم المحكمة له بالأتعاب والمصروفات إذا فاز في الدعوى بحسب تقدير القاضي أو انتهت الدعوى بالوساطة أو التحكيم أو اتفاق أو محو الدعوى شريطة أن تتحقق هذه العوامل أو أحدها قبل انعقاد الجلسة التمهيدية الثالثة أو جلسة الإثبات إلا أن هذا القانون لا يسري على حالة الدعوى السريعة⁵⁴.

وعلى المدعى عليه أن يقوم بدوره بتقديم لائحة دفاع من قبله يقوم فيها بتنفيذ ودحض الوقائع والرد عليها أما بالقبول أو الرفض وبيان الوقائع المادية من قبله هو وذلك خلال 30 يوماً من يوم تسلمه للائحة الدعوى أو خلال 15 يوم في دعاوي السريعة مثل قضايا دفع الأجر⁵⁵.

كما أن محاكم العمل وطرق تداولها للقضايا تختلف عن المحاكم المدنية من ناحية أصول المحاكمات المدنية والإثبات، وبذلك نص المشرع على أن محكمة العمل تخضع لقانون أصول محاكمات خاص بها والذي نص عليه في قانون محكمة العمل واللوائح بخصوص أصول المحاكمات، وإذا لم تتواجد ماله تحكم فرعاً أو حالة خاصة فتكون للقاضي السلطة التقديرية والقرار لتطبيق أصول الإجراءات التي يراها مناسبة، كما أن المشرع أقر بأن قانون الإثبات لا يسري على هذه المحكمة والقضايا المتداولة فيها وبهذا فإن أي إثبات يكون مقبولاً في المحكمة ولا يرفض ويبقى تقديره للقاضي وذلك بخلاف القواعد العامة في قانون الإثبات⁵⁶، وبهذا نرى أن المشرع لم يعتمد قانون أصول المحاكمات المدنية ولا قانون الإثبات في محكمة العمل واتخذ منحى آخر خاص بها بهدف التسهيل والتخفيف ومساعدة العامل⁵⁷.

⁵¹ لوائح محكمة العمل بخصوص الرسوم 2008، المنشور في ملف اللوائح، رقم 6706، من تاريخ 2008/08/31، ص 1294.

⁵² المادة 12 من لوائح محكمة العمل بخصوص الرسوم 2008.

⁵³ المادة 4 من لوائح محكمة العمل بخصوص الرسوم 2008.

⁵⁴ المادة 5 من لوائح محكمة العمل بشأن الرسوم 2008.

⁵⁵ المادة 31 من قانون محكمة العمل 1969. القضايا السريعة هي الك التي نص عليها المشرع بحسب نوعها وماهيتها وقيمة المبلغ المطالب فيه الذي يحدده وزير العمل وفق جدول محتلن، وبناء عليه تقوم المحكمة بتحويله إلى المسار السريع والذي بدوره سمي سريعاً كون أن الدعوى تنتهي في جلسة واحدة، كما أن قرار المحكمة في هذا المسار لا تستأنف مطلقاً، وكما أن المشرع أقر أن للمحكمة الصلاحية أن تحول القضية إلى المسار العادي وفق رؤيتها أو وفق طلب أحد الأطراف إذا ما وجد سبب مقنع لذلك. المادة (28) من لائحة النظام الداخلي لمحكمة العمل.

⁵⁶ انظر عن الإثبات لاحقاً في الصفحة 52.

⁵⁷ المادة 32 من قانون محكمة العمل 1969 والذي نص أن قانون الإثبات لا يسري إلا على المواد 24(ب) و 26(ب) من القانون. المادة 33 من قانون محكمة العمل 1969.

كما يحق للأطراف أحدهما أو كلاهما أن يقدم استئنافاً لمحكمة العمل القطرية على قرار المحكمة اللوائي خلال ثلاثين يوماً من يوم إصدار القرار إذا كان بتواجد الأطراف في المحكمة أو من يوم استلامه للقرار إذا صدر غيابياً⁵⁸، أما إذا كان القرار الذي يستأنف عليه من القرارات التي تحتاج إنفاً مسبقاً للاستئناف أي لا يمكن الاستئناف عليها كحق كامل فيكون تقديم الإذن خلال 15 يوماً، فإذا رفض لا يمكن الاستئناف أما إذا قبل فيصح الاستئناف ويحق للمستأنف تقديم استئنافه خلال 30 يوماً من قبول الإذن من قبل القاضي⁵⁹.

إلا أن الاستئناف نفسه عليه أن يكون متعلق في خطأ في حالة قانونية أو حال وقوع غلط واضح في الوقائع العملية التي لو لم يكن هذا الغلط كان من شأنه أن يعطي صورة مغايرة للوضع الذي شاهده المحكمة وحكمت على أساسه، كما أنه لا يقبل الاستئناف في إثبات الوقائع التي بتت فيها المحكمة اللوائي بعد سماع الشهود والاطلاع على القرائن والدلائل إلا في حالات خاصة جداً يكون فيها الغلط واضح وذلك باعتبار المحكمة الأولى هي التي سمعت الشهود وقدرت الأمور أمامها وهي الخبيرة في ذلك كون الشهود ادلو بشهادتهم أمامها⁶⁰، أما قرارات المحكمة القطرية فهي نهائية لا يمكن الاستئناف عليها إلا أنه في حالات خاصة من الممكن أن يقدم التماساً للمحكمة العليا على قرار المحكمة القطرية⁶¹.

كما أنه في حالات معينة يكون على العامل الذي ليس مواطناً في دولة الاحتلال الإسرائيلي ولا توجد اتفاقية دولية بين الأخيرة ودولة هذا العامل بشأن جباية الأموال التي تفرضها المحكمة عليه، كالعامل الفلسطيني، أن يدفع في أمانات المحكمة كفالة أو سند كفالة أو ضمان مادي عند تقديم دعوى لمحكمة العمل وذلك بهدف ضمان سداد نفقات وخسائر رب العمل في حال رفضت الدعوى، وذلك بخلاف العامل الإسرائيلي، كون أن العامل الفلسطيني ليس مواطناً في الدولة ويصعب تنفيذ حكم المصروفات منه في حال رفض الدعوى والحكم عليه بالمصروفات وأتعاب المحاماة وهو ما يعتبر قيداً يصعب على العامل البسيط تحقيقه في حالات معينة، إلا أن للعامل الحق في طلب إذن خاص من المحكمة لإعفائه من الكفالة ويترك الأمر لسلطة القاضي التقديرية أو في حالات معينة

⁵⁸ المادة 73 من لوائح محكمة العمل أصول المحاكمات.

⁵⁹ المادة 74 من لوائح محكمة العمل أصول المحاكمات.

⁶⁰ إذن استئناف لمحكمة العمل القطرية، 41885-01-19، يشاي حوف ضد مجدال للتأمين، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2019/40/14. استئناف المحكمة القطرية، 270/99، جمعية امشفى العام ضد رامي ليفي، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 1999/12/13.

⁶¹ التماس محكمة العدل العليا 1758/11، جورن زد هوم سنتر، المنشور في موقع نيبو، بتاريخ 2012/05/17.

يرى القاضي أن ليس هناك حاجة بضمان ويتعامل العامل الفلسطيني أو الأجنبي كالعامل الإسرائيلي إذا أبرز العامل دليل مادي أولي يبين أنه عمل لدى المشغل المدعى عليه وله أساساً للدعوى⁶².

أن شرط دفع الضمانات الذي ذكرناه يعد عبئاً على العامل الأجنبي ومنهم العامل الفلسطيني، ولذلك قامت الجمعيات العمالية بتقديم التماسا لإبطاله إلا أن المحكمة رفضت الالتماس باعتبار أن القانون يحافظ على الموازنة بين الحقوق ويهدف إلى تقليل عدد الدعاوى الكيدية⁶³ ، إلا أن الباحث لا يرى فعلياً على أرض الواقع أن هذا يمنع العامل من تقديم الدعوى وتحصيل حقه، أولاً كون أن الكفالة ليست باهظة في معظم الحالات، ثانياً كون القانون قد أعطى التقدير للقاضي للإعفاء من الكفالة إذا طلب العامل ذلك، كما أن القاضي لا يفرض الكفالة إلا إذا طلبها المدعى عليه، وثالثاً كون أن الشرط بفرض الكفالة عند عدم تقديم أي مستند أو إثبات أولي يدل بشكل مجمل على وجود علاقة عمل لكي لا تكون الدعوى كيدية وهو ما يسهل في قضايا العمال داخل الخط الأخضر الذين يتلقون قسيمة الأجر إلا أنها تكون أصعب للإثبات حقيقة بخصوص العمال خارج الخط الأخضر.

كما أن للمحكمة الحق في تحويل الدعوى لدى وسيط من قبلها لكي يحاول فك النزاع بين الأطراف بطرق ودية دون أن يكون الحق للمحكمة الاطلاع على سير الجلسة، فلا يحق لها سوى أن تعلم نتيجة الوساطة من قبل الوسيط فيما إذا توصل الأطراف لحل لكي يأخذ طابع قرار قضائي أو لم يتوصلوا لحل فحينها تمرر الدعوى للقاضي⁶⁴.

كما أن المشرع نص على نوع خاص من القضايا اعتبرها قضايا سريعة وهي تعتبر سريعة كون أن المشرع نص على أنه لا تتجاوز جلسات الإثبات فيها الجلسة الواحدة فقط من خلالها يسمع الشهود وتقدم الأدلة كاملة. هل هذه الفقرة مكتملة للقرة التالية وتدرج القضايا العمالية تحت القضايا السريعة إذا ما توافرت فيها شروط معينة كان يكون محل الدعوى مدرج تحت المواد 24(أ)(1) و 24(أ)(3) فيما يخص الأمور المالية والحقوق العمالية أو دعاوى ضد صندوق الاستكمال بهدف تسهيل وتسريع العملية القضائية⁶⁵، وأن لا يتجاوز مبلغ الدعوى المبلغ الذي نص عليه المشرع والذي يعدل من حين إلى آخر⁶⁶، كما أن الدعوى لا تخضع لقانون الإثبات العام أو الخاص ولا

⁶² المادة 116(ب) من لوائح محكمة العمل أصول المحاكمات 1991.

⁶³ التماس المحكمة العليا 7016/16، الرابطة لحقوق المواطن ضد وزيرة القضاء والمستشار القضائي للحكومة، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2018/09/17.

⁶⁴ لوائح محكمة العمل بشأن الوساطة 1993، المنشور في ملف اللوائح ملف رقم 5539، من تاريخ 1993/08/10، ص 1045.

⁶⁵ المادة 31 (أ) لقانون المحاكم العمالية.

⁶⁶ المبلغ المحتلن لعام 2020 هو 31,300 شاقلا.

لأصول المحاكمات وللقاضي الحرية أن يتناولها بالشكل الذي يراه مناسباً لإحقاق أفضل نتيجة للوصول للحكم الصحيح وفق تقديره⁶⁷. ولا يوجد استئناف على قرار المحكمة إلا في حالات خاصة جداً إذا ما أعطى رئيس المحكمة القطرية أو نائبه إذنًا بذلك⁶⁸، إلا أنه من الممكن للقاضي تحويل الدعوى من المسار السريع إلى المسار العادي إذا طلب أحد الأطراف ذلك أو تحويلها من تلقاء نفسه إذا ما رأى القاضي وفق تقديره أن الدعوى غير ملائمة أن تتداول بكونها دعوى سريعة كونها معقدة أو فيها الكثير من الشهود⁶⁹.

المبحث الثاني

حقوق العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر وخارجه

أن قوانين العمل الإسرائيلية إضافة إلى عدة قوانين أخرى بينت حقوق العمال والتزاماتهم بكل ما يخص الأجر والحقوق الفعلية للعمال، إضافة إلى الحقوق الاجتماعية إلا أن السؤال المطروح ما هو وضع العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين؟ هل لديهم نفس حقوق العامل الإسرائيلي؟ وهل أنصفهم القانون والقضاء أم هنالك تمييز كونهم ليسوا عمال إسرائيليين؟

ويمكن طرح التساؤل بطريقة أخرى فنقول هل يتعامل القانون مع كل العمال الفلسطينيين على حد سواء أن كانوا يعملون بشكل قانوني أو بشكل غير قانوني وهل هناك اختلاف بحسب مكان العمل داخل الخط الأخضر أو خارجه؟

لقد وضع المشرع قانون خاص للعمال الأجانب⁷⁰ أقر فيه أن للعمال الأجانب الحق في تلقي نفس الحقوق التي أقرتها قوانين العمل شأنها شأن العمال الإسرائيليين شريطة أن يكون معهم تصريح عمل قانوني من وزارة الإسكان والهجرة التي تمنحهم حق الدخول إلى إسرائيل للعمل.

إلا أن قانون العمال الأجانب لم يتطرق إلى العمال الفلسطينيين العاملين خارج الخط الأخضر كونه عرف العمال الأجانب على أنهم الذين يعملون داخل الخط الأخضر فقط ومن جهة أخرى فإن قوانين العمل تسري في نطاق حدود الدولة، كما أن قانون العامل الأجنبي لم ينص بشكل صريح على أن

⁶⁷ المادة 31 (ب) لقانون المحاكم العمالية 1969.

⁶⁸ المادة 31 (د) لقانون المحاكم العمالية 1969.

⁶⁹ المادة 31 (هـ) لقانون المحاكم العمالية 1969.

⁷⁰ قانون العمال الأجانب 1991، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1349، من تاريخ 1991/03/21، ص112.

ما جاء فيه يشمل العمال الفلسطينيين، وهذا ما أدى إلى نوع من النقص التشريعي الذي أثر على مفهوم وحقوق العامل الفلسطيني في التأمين الوطني.

ولبيان الصورة الكاملة سوق نتناول في هذا المبحث حقوق العمال الفلسطينيين في كل المناطق لكي نعرف العمال بشكل مختصر على حقوقهم القانونية.

سوف نقوم بتقسيم المبحث إلى مطلبين سوف نتناول في المطلب الأول حقوق العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين داخل الخط الأخضر وفي المطلب الثاني حقوق العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين خارج الخط الأخضر.

المطلب الأول: -

حقوق العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر

سوف نقوم في هذا المطلب بتناول حقوق العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين داخل الخط الأخضر عبر تقسيمه إلى فرعين سوف نتناول في الفرع الأول حقوق العمال الحاملين تصريح عمل قانوني وفي الفرع الثاني حقوق العمال الذين يعملون بشكل غير قانوني أي بدون تصريح عمل.

الفرع الأول: -

حقوق العمال الفلسطينيين المصرح لهم في العمل في إسرائيل

في ظل الاحتلال الإسرائيلي وممارسة الضغوط المتواصلة على الشعب الفلسطيني على مستوى الدولة والفرد انعكس هذا الواقع على العامل الفلسطيني البسيط الذي وجد نفسه عاطل عن العمل لقلة الموارد وشح فرص العمل، إضافة إلى الأجر المتدني الذي غالباً ما لا يكفي لسد الاحتياجات الحياتية الأساسية، مما جعل العمال الفلسطينيين يتوجهوا للعمل في إسرائيل لإيجاد فرص عمل بأجر أعلى مما يتلقوه في مناطق السلطة الفلسطينية.

من جهة أخرى وجد رب العمل الإسرائيلي أن تشغيل العمال الفلسطينيين يعد أقل تكلفة من الأيدي العاملة الأخرى، مما يعود بالربح على رب العمل والذي بدوره يستغل حاجة هؤلاء العمال للعمل بأي أجر لعدم معرفتهم لحقوقهم القانونية، أن المصلحة المشتركة بين العمال وأرباب العمل أدت إلى

أن يصل عدد العمال الفلسطينيين في إسرائيل إلى مائة وخمسة عشر ألف عامل إلى أن تم توقيع اتفاقية أوسلو والتي حدثت من عدد العمال ومن بعدها الانتفاضة الفلسطينية وتدهور الأوضاع الأمنية مما قلص من عدد التصاريح الممنوحة للعمال الفلسطينيين والذي وصل إلى ثلاثين ألف تصريح عام 2010⁷¹، ولكن ارتفعت عدد العمال الفلسطينيون إلى مائة وثلاثون ألف في 2019 منهم ثمانون ألف مع تصريح عمل والبقية دون تصريح عمل، كما تم منع كل تصاريح العمل لأهالي قطاع غزة في عام 2006⁷².

أن عمل العامل الفلسطيني في إسرائيل منوط بحصوله على تصريح عمل ملائم لفترة محددة قابلة للتجديد بحسب المعايير التي تضعها، حيث أن سياسة إصدار التصاريح تساعد دولة الاحتلال على حفظ أمنها من دخول من لهم سوابق أمنية وجنائية إلى أراضيها وكما تساهم بالحفاظ على تحديد عدد العمال الفلسطينيين لتوفير فرص العمل لمواطنيها، إلا أن العمال الراغبين في الحصول على تصريح يصعب عليهم ذلك لكون الأمر بيد السلطات الإسرائيلية المختصة⁷³ والتي لا تخضع لرقابة معلنة ولا تقم بإعلان شفاف عن أسس ومبادئ عملها ومعايير القبول والرفض التي تتبعها⁷⁴.

كما لا بد للعامل الفلسطيني الراغب في الحصول على تصريح عمل أن يرفق لطلبه موافقة المشغل الإسرائيلي، مما يجعل مصير هذا العامل في يد مشغله حيث سيقى خائفاً من أن يتخذ إجراء فصله من العمل وبذلك يفقد التصريح الذي بيده ، أن هذه الميزة الذي يتمتع بها أرباب العمل تجعلهم يقومون باستغلالها بشكل غير قانوني علماً منهم أن العامل الفلسطيني لن يعترض على أوامر المشغل أو ظروف العمل المتدنية أو هضم الحقوق وإلا فصل من العمل فيقومون بدفع أجر منخفض للعمال في بعض الأحيان⁷⁵ أو بتسجيل ساعات عمل وأجر في قسيمة الراتب اقل مما يتقاضاه العامل فعلياً وذلك ليوفروا على أنفسهم مبالغ مالية كبيرة كالمستحقات أو التعويضات والتي تحتسب من الأجر المسجل في الراتب وليس المدفوع فعلياً، أن هذه الفجوات والتحايل أدى إلى أن يكون أجر العامل الفلسطيني أدنى من أجر العامل الإسرائيلي ولو تساوا في نفس العمل إضافة إلى استغلال وتعسف

⁷¹ مقال بعنوان: ظروف عمل العمال الفلسطينيين في إسرائيل، مركز ماكرو للاقتصاد 2017 المنشور في موقع <http://www.macro.org.il/images/upload/items/47922424014604.pdf> تاريخ اخر زيارة 2020/04/10.

⁷² مقال بعنوان: مضاعفة عدد العمال الفلسطينيين، المنشور على الموقع <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4632933,00.html> تاريخ اخر زيارة 2019/11/22. مقال بعنوان: مسؤولية حقوق العمال الفلسطينيين تقع على المشغل، المنشور في الموقع <https://www.themarker.com/career/1.7186059> بتاريخ 2019/05/01، تاريخ الزيارة 2019/10/22.

⁷³ وزارة الإسكان والهجرة ومكاتب الارتباط.

⁷⁴ مقال بعنوان: تقييد الحركة، المنشور في موقع https://www.btselem.org/hebrew/freedom_of_movement بتاريخ 2017/11/11 اخر زيارة 2019/10/24.

⁷⁵ مقال بعنوان: هدد العاملة بعد مطالبتها دفع اجر كامل بدلا من اجر خمسة عشر شاقلا، المنشور في الموقع <https://www.kavlaoved.org.il/> بتاريخ 2019/03/18 تاريخ اخر زيارة 2019/10/22.

أرباب العمل ضد العمال الفلسطينيين بالعمل جاهدين على وضع نقطة سوداء في ملفهم الأمني عبر استصدار أمر منع لهؤلاء العمال لإلغاء تصاريحهم بهدف للتهرب من دفع مستحقاتهم كتعويضات الإقالة.⁷⁶

أن قانون العمل الإسرائيلي يسري على كل العمال في إسرائيل وعليه فإنه يسري على العمال الفلسطينيين لدى أرباب عمل إسرائيليين في حدودها الإقليمية⁷⁷، وعليه فإن كل الحقوق ملزمة للمشغل الإسرائيلي اتجاه العامل الفلسطيني وبذلك أعطى القانون حماية معقولة ومتساوية للعامل الفلسطيني فعلى سبيل المثال يحق لهم أيام إجازة أسبوعية ويومية وتعويض مكافئة نهاية الخدمة والتعويضات الاجتماعية ويطبق عليهم قانون حقوق صندوق التوفير التقاعدي⁷⁸ والتأمين الوطني بخصوص إفلاس المشغل وإصابات العمل، إلا أنه لا يحق لهم كافة الحقوق من التأمين كالمواطن الإسرائيلي ولا يوجد لهم تأمين صحي إلا أن المشرع ألزم المشغل بأن يقوم بتأمين العمال تأمين صحي بشكل خاص⁷⁹.

كما أن أجر العامل يجب على رب العمل أن يدفع إلى قسم المدفوعات في وزارة الإسكان فيقتطع منه قسم من أجر العامل يضاف إليها القسم الملزم به المشغل حسب قوانين العمل وأوامر التوسيع ومن ثم يقوم قسم المدفوعات بدوره بتحويل هذه الأموال إلى الجهات المسؤولة مثل التأمين الوطني أو التوفير التقاعدي وتحويل الأجر الصافي إلى العامل في حسابه البنكي، إلا أن الأمر فعليا يجري بأن يقوم المشغل بتحويل المبالغ المستحقة للدفع لقسم المدفوعات ودفع أجر العامل الصافي له مباشرة.

كما تتشابه الالتزامات بين العامل الفلسطيني والإسرائيلي فعليه دفع ضريبة التأمين الوطني وضريبة الدخل إضافة إلى اقتطاع قسما من الراتب من أجل المستحقات الاجتماعية مثل بدل أيام الغياب والتي تحسم من راتبه مباشرة عبر مركز مراقبة المدفوعات والأجور للعمال الفلسطينيين في مكتب وزارة الإسكان والهجرة، ومع مرور الوقت شكلت لجنة⁸⁰ مراقبة لبحث آلية جباية ومصير هذه الحسومات فوجدت أنها لا تتناسب وحقوق العمال الفلسطينيين التي يتلقونها فعليا، كما

⁷⁶ مقال بعنوان: تشغيل العمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات، المنشور في موقع <https://www.kavlaoved.org.il/wp-content/uploads/2013/08/content/uploads/2013/08> تاريخ آخر زياره 2019/10/24.

⁷⁷ قانون العمال الأجانب 1991. قرار لجنة الوزراء لأمور الأمن رقم ب/1، المنشور في موقع منشورات القرارات الوزارية للحكومة، من تاريخ 1970/10/08.

⁷⁸ نسب الدفع محدد بأوامر التوسيع واللوائح.

⁷⁹ أمر التأمين الصحي للعمال الأجانب 2001، المنشور في مجموعة اللوائح ملف رقم 6100، من تاريخ 2001/04/17، ص 729.

⁸⁰ تقرير اللجنة الوزارية للتنظيم ومراقبة تشغيل العمال الفلسطينيين من تاريخ 2011/07/06 بموجب قرار الحكومة رقم 1274 من تاريخ 2010/01/24 والمنشور في موقع <http://www.gisha.org/UserFiles/File/LegalDocuments/27605-01-11/>

أن بدل أيام الغياب تدفع إلى صندوق معين وعلى العامل المطالبة بمستحقاته من خلاله، مما جعل عدم التنسيق والتنظيم يحرم العامل من حقوقه وأمواله التي تقبع في جهات معينة بدلاً من أن يتلقاها مباشرة من رب العمل ، كما أن العامل يدفع ضريبة الفروق وهو مبلغ يحسم من العامل عوضاً عن حسومات أخرى كان يدفعها لتحل مكانها وتصرف على حقوق العمال الفلسطينيين مثل الدفع للجنة الأطباء بخصوص حوادث العمل .

كما بينت اللجنة أن هذه الحسومات عليها أن تحول إلى وزارة الاقتصاد التي بدورها كان من المفترض أن تحولها إلى السلطة الفلسطينية لتقوم الأخيرة بتنفيذ منظمات وهيئات تعطي العامل هذه الحقوق أعلاه تحت إدارتها عوضاً عن التأمين الوطني الإسرائيلي، وهذا ما قامت به السلطة الفلسطينية في قانون الضمان الاجتماعي⁸¹ إلا أنه إلى الآن لم تقم السلطة بتنفيذ الأمر ولم تنتقل الأموال إليها والمتضرر الوحيد جراء ذلك يبقى العامل الفلسطيني⁸².

أن هضم حقوق العمال الفلسطينيين هو نتيجة خلل في التطبيق والتنفيذ من قبل الجهات الإدارية وذلك نتيجة لعدم وجود مراقبة كافية على المشغلين لتطبيق قوانين العمل ودفع كافة المستحقات للعمال الفلسطينيين وعدم استغلالهم، ولقد تنبّهت حكومة الاحتلال إلى الأمر إلا أن معالجة الأمر يتم بشكل بطيء وليس فعالاً بدرجة كافية، ولعل من أبرز النقاط التي لم تتغير إلى الآن هو تغيير النهج القائم بشأن إصدار التصاريح كان يستصدر التصريح على اسم العامل فقط دون اسم المشغل كما هو الحال الآن مما سوف يحد من ظاهرة تهديد العامل بإلغاء تصريحه وحينها يستطيع العامل العمل لدى مشغل آخر مما يعطيه فرصة التفاوض على تلقي حقوق وظروف عمل أفضل وعدم السكوت عن حقوقه خوفاً من الغاء تصريحه وقطع مصدر رزقه.

⁸¹ قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي، المنشور في مجلة الوقائع، عدد 13، الصادر بتاريخ 2016/10/20، ص2.

⁸² منذ الاتفاق بين وزارة الاقتصاد الإسرائيلية والسلطة الفلسطينية على تحويل الأموال المدخرة في صندوق العمال الفلسطينيين جراء اقتطاع جزء من أجر العمال تعويضاً عن أيام الإجازة لم يقوم الأطراف بعمل فعلي خلال سنتين إلى أنه مؤخراً اصدروا بياناً جاء فيه إن العمل لتنفيذ الخطة جاري ولكن على أرض الواقع لا نرى فعلاً يدل على ذلك ولعل مل يثير القلق هو أن السلطات الإسرائيلية قد قالت في البيان انه من الصعب تنفيذ الأمر لعدم التنسيق والتعاون وان الحل البديل هو أن يقوموا بإصدار قسائم رواتب مشابهة للإسرائيليين لعدم الاستمرار في نفس المشكلة مما قد يفهم منه ان الحل هو مستقبلي أما ما حصل فلا نرى تطبيقاً للاتفاق بشأنه . حنا، زوهر: إسرائيل تدبر بمليارات الشواقل للعمال الفلسطينيين، كاف لعبيد، 2010.

الفرع الثاني: -

حقوق العمال الفلسطينيين دون تصريح عمل

أن العمال الفلسطينيين اللذين يعملون دون تصاريح عمل يقومون بارتكاب مخالفة قانونية لعدم جواز تواجدهم في داخل الخط الأخضر، وعليه اذا ما تم الإمساك بهم سوف يعاقبون أما بالترحيل أو الحبس الفعلي مع تسجيلهم في السجل الأمني مما يحول دون إصدار تصريح عمل مستقبلي لهم⁸³، أما رب العمل فيغرم بغرامة مالية إضافة إلى محاكمته جنائياً وقد تصل عقوبته إلى السجن الفعلي⁸⁴، وبما أن دخول الفلسطينيين إلى إسرائيل لا يتم إلا بتأشيرة أو ترخيص خاص ومحدد وفق القانون وبما أن من لا توجد بحوزته هذا التصريح يعد مخالفاً للقانون ولا يحق لهم العمل داخل الخط الأخضر كون تواجدهم في هذه المناطق ممنوع في الأساس ويعد مخالفة، من هنا يعلو السؤال هل يحق لهؤلاء العمال -وعلى الرغم من كونهم مخالفون للقانون- نفس الحقوق والالتزامات بموجب قوانين العمل الإسرائيلية أم لا ؟

كما أسلفنا فإنه وعلى الرغم من حرية التعاقد بين الأطراف، إلا أنه لا يمكن الاتفاق على مخالفة القانون والنظام العام ومن هنا يكون عقد العمل للعمال بدون تصريح باطلاً بطلان مطلق مما لا يعطي للعامل الفلسطيني أي حق من الحقوق المنصوص عليها في قوانين العمل، إلا أن القضاء الإسرائيلي كان واعياً للفجوة بين الواقع القانوني وبين العامل والفعلي وعليه ذهب في منحنى آخر وأقر بأنه بالرغم من بطلان العقد وفقدان الحقوق بموجب قوانين العمل إلا أن العامل الذي عمل فعلياً ولم يتلقى حقوقه فقد تضرر فعلاً ويحق له العودة على مشغله بدعوى تعويض بموجب المسؤولية التقصيرية، أما بحسب قانون الأضرار⁸⁵ أو قانون الأثراء بلا سبب⁸⁶ كما أقر القضاء بأن لهذا العامل الحق في التوجه إلى التأمين الوطني لتلقي التعويض عن إصابة عمل تغطي مصاريف علاجه وضرره المستقبلي وعجزه عن ممارسة عمله⁸⁷.

⁸³ قانون الدخول لإسرائيل 1952 المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 111، من تاريخ 1952/09/05، ص 354.

⁸⁴ المادة 12 (أ) من قانون الدخول لإسرائيل 1952.

⁸⁵ قانون الأضرار 1968 المنشور في قوانين دولة إسرائيل، ملف رقم 10، من تاريخ 1968/04/17، ص 266

⁸⁶ قانون الإثراء دون سبب 1979، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 924، من تاريخ 1979/02/01، ص 42

⁸⁷ محكمة العمل اللوائية تل أبيب 11-05-16986، مجدي صلاح ضد التأمين الوطني، المنشور في موقع نيبو.

من تاريخ 2016/06/15.

لذا يحق لهذا العامل أن يتوجه للقضاء بدعوى تعويض عن ضرر بموجب المسؤولية التقصيرية والأثرء دون سبب ضد مشغله وله أن يثبت دعواه بكافة طرق الإثبات، إلا أنه لا يحق له رفع دعوى تعويض عقدية للمطالبة في الحقوق وفق قوانين العمل.

المطلب الثاني: -

حقوق العمال الفلسطينيين خارج الخط الأخضر

سوف نقوم في هذا المطلب ببيان حقوق العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليين خارج الخط الأخضر بحسب المناطق الإقليمية المختلفة وسوف نقسم المطلب إلى فرعين، في الفرع الأول سوف نتناول حقوق العمال الفلسطينيين في المناطق أ و ب أما في الفرع الثاني سوف نتناول حقوق العمال في المناطق ج وفي المستوطنات.

الفرع الأول: -

وضع العمال الفلسطينيين في المنطقتين أ و ب أمام القضاء الإسرائيلي

لبيان الوضع القانوني للعمال الفلسطينيين لدى مشغلين إسرائيليين في هذه المناطق لا بد أولاً أن نتطرق إلى السؤال ما هو القانون الذي يحكم علاقة عقد العمل هذه وما هو المعيار لتكييفها القانوني هل هو موقع العمل أو انعقاد العقد أو موطن الأطراف.

يرى القانون الإسرائيلي والذي يستمد قراراته من القانون الدولي العام والقانون الدولي الخاص، كما سيشرح لاحقاً، إلى اعتماد معيار موقع العمل بشكل عام كون أنه من الأصلح عادة أن يسري قانون الدولة محل العقد المبرم بحسب مكان العمل إلا إذا اتفق الطرفان صراحة أو ضمناً في العقد على عكس ذلك، وإذا ما اتفق الأطراف على إحلال قانون دولة ما يطبق هذا القانون دونما إثارة أي نزاع كون العقد شريعة المتعاقدين.

إلا أنه تزداد صعوبة هذه المشكلة القانونية كون العلاقة بين إسرائيل وفلسطين هي علاقة احتلال حيث أنه بعد اتفاقية أوسلو الثانية⁸⁸ تم الاتفاق على أن تقسم الضفة الغربية إلى ثلاثة مناطق نفوذ، المنطقة أ والتي تمثل 18% من مساحة الضفة والتي تضم المدن الكبرى وتقع تحت سيادة القانون والأمن الفلسطيني، أما المنطقة ب التي تضم 22% من مساحة الضفة تخضع لسيادة القانون الفلسطيني وللسيادة الأمنية المشتركة، أما المنطقة ج والتي تمثل معظم أراضي السلطة الفلسطينية تخضع للسيادة الأمنية الإسرائيلية وتخضع لقانون خاص سوف نتناوله عندما نتحدث عن المنطقة ج لاحقاً.

من هذا المنطلق فإن القانون الفلسطيني يطبق في المناطق أ وب والتي لا يطبق فيها القانون الإسرائيلي كما أن رب العمل الإسرائيلي عندما يفتتح عمله أو منشأته في هذه المناطق يعد أنه قد افترض ضمناً أنه سوف يتعامل وفق القوانين الفلسطينية ويبرم عقد عمل في اللغة العربية ويدفع الأجر بحسب ما يحدده قانون العمل الفلسطيني ويدفع الضرائب للسلطة الفلسطينية، وكما أنه في الكثير من الأحيان قد لا يعلم العامل أنه يعمل لدى رب عمل إسرائيلي مما يؤكد أن العامل قد عمل على أساس قوانين العمل الفلسطينية التي تحكمه، من هنا نرى أن إرادة الأطراف الضمنية تتجه إلى تطبيق القوانين الفلسطينية إلا إذا اتفق الأطراف على غير ذلك صراحة في عقد العمل، وعليه فإن القانون المطبق في هذه المناطق هو قانون العمل الفلسطيني .

الفرع الثاني:

حقوق العمال في المنطقة "ج" وفي المستوطنات

أن المنطقة ج من أكثر المناطق حساسية وأكثرها تعقيداً كونها مجزئة جغرافياً وديموغرافياً ولقد استغلت إسرائيل ذلك وأخلت في اتفاقية أوسلو وقامت ببناء المستوطنات فيها لقطع الاستمرار الجغرافي والديموغرافي في هذه الأراضي، أن وجود قرى ومدن فلسطينية ومستوطنات إسرائيلية في هذه المناطق أوجب وجود نظامين قانونيين مختلفين يسري على كل منهما على حد، حيث أن

⁸⁸ اتفاقية أوسلو بين إسرائيل وفلسطين بتاريخ 1995/09/28 والذي أدرج في قانون سمي قانون تطبيق الاتفاقية لعام 1996. قانون تطبيق الاتفاقية لعام 1996 المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 1479، من تاريخ 1994/12/28، ص 58.

القانون الساري على الفلسطينيين يختلف عن القانون الساري على الإسرائيليين في المستوطنات الذي اعتبرتها دولة الاحتلال مقاطعات إسرائيلية خارج حدودها الإقليمية وطبقت عليها قوانين خاصة بها⁸⁹، أما المناطق والقرى الفلسطينية في المنطقة ج يحكمها قانون الأمر العسكري الإسرائيلي⁹⁰ والذي ينص بدوره على أن القانون الذي يسري في المنطقة ج هو القانون الذي سري فيها حتى عام 1967 وهو القانون الأردني.

وعليه فإن العمال في المستوطنات تسري عليهم قوانين العمل الإسرائيلية ويتمتعون بكافة الحقوق شأنهم شأن العامل داخل الخط الأخضر⁹¹، أما بخصوص المناطق الأخرى في المنطقة ج مثل يهودا والسامرة وفق تسمية دولة الاحتلال فإنها تخضع لقانون الأمر العسكري وعليه تسري عليها أحكام القانون الذي كان يسري عليها قبل عام 1967 وهو القانون الأردني، كما أن تطبيق أوامر قانون الأمر العسكري على القضايا العمالية لتحديد القانون الواجب التطبيق عليها تتوافق مع أحكام القانون الدولي العام الذي يعتبر أن إحلال القانون على منطقة إقليمية وفق معيار مقر العمل الفعلي يشكل قاعدة عامة ولو أنها غير ملزمة. وعليه فإن القاعدة العامة التي سرت سابقاً هو إحلال القانون الأردني على النزاعات العمالية في المنطقة ج وذلك وفق قانون الأمر العسكري الذي يتماشى مع القاعدة العامة للقانون الدولي العام وفق منظور دولة الاحتلال، وهو ما نهجه القضاء الإسرائيلي إلى أن قامت محكمة العمل اللوائي بإحلال القانون الإسرائيلي على عقد العمل بدلاً من القانون الأردني في قرار جريء مخالف للواقع المعتاد مما جعل المدعى عليه بتقديم استئناف للمحكمة القطرية والتي أبطلت قرار المحكمة اللوائي وأرجعت الحال لما هو عليه حينما أقرت بأن القانون الواجب التطبيق ليس القانون الإسرائيلي بل القانون الأردني بموجب الأمر العسكري وبالاعتماد على أسس القانون الدولي العام، كما ذهبت المحكمة إلى تفصيل قرارها والتطرق إلى القانون الدولي الخاص وأقرت بأنه لو طبقت القانون الدولي الخاص على محل النزاع لوصلنا لذات النتيجة بإحلال القانون الأردني وكما أضافت المحكمة لدعم قرارها بأن القانون الأنسب للأطراف هو القانون الأردني واعتبرته منصفاً لا يضر بحقوق العمال الفلسطينيين⁹².

⁸⁹ روبينشطين، امنون: *الاعتبارات القانونية المتغيرة في الضفة، عيوني مشباط*، 1987، ص 439-450.

⁹⁰ منشور الأمر العسكري للحكم والقضاء (رقم 2) 1967، المنشور في ملف المناشير رقم (1)، من تاريخ 1967/08/11، ص3.

⁹¹ التماس 3999/65 جمعية خط العامل ضد المحكمة القطرية في القدس، غير منشور.

⁹² المحكمة القطرية، استئناف 300050/98، مجلس جبعات زنيب ضد سليمان فايز وآخرون، في موقع نيبو، بتاريخ 2003/03/20

على اثر ذلك قام المستأنف ضده بتقديم التماساً جماعياً إلى محكمة العدل العليا على قرار المحكمة القطرية⁹³ لتصدر قراراً حاسماً في هذه الواقعة القانونية، وفي قرارها أيدت المحكمة العليا رأي المحكمة القطرية بشأن تطبيق القانون الدولي العام الذي ينص بأن معيار القانون المطبق هو المعيار الإقليمي ولذلك فإن القانون الساري هو قانون المنطقة الإقليمية وهو القانون الأردني إلا أن المحكمة العليا أفادت بأن القانون الدولي العام لا يشكل قاعدة واجبة التطبيق وعليه يمكن الأخذ بها أو استثنائها اذا وجد قانون أنسب واصلح للواقعة بحسب قواعد القانون الخاص، وعليه قامت المحكمة العليا بإحلال القانون الدولي الخاص على محل النزاع فأخذت بعين الاعتبار مكان عمل الأطراف، سبب إبرام العقد، إرادة الأطراف الضمنية، شكل العقد ومضمونه واللغة التي كتب فيها ومعايير أخرى لكل قضية على حدا وعلى القاضي الموازنة بين هذه المعايير لإحلال القانون الواجب التطبيق، ومن هنا رفضت المحكمة العليا قرار المحكمة القطرية بشأن قرارها أن القانون الأردني يفي بالغرض ويعطي نفس الحقوق للعامل كما القانون الإسرائيلي.

كما بينا أوجد القضاء الإسرائيلي معادلة جديدة لفحص أي القوانين أنسب وواجبة التطبيق على نزاع عمل بين عامل فلسطيني وإسرائيلي في المنطقة ج وهي معادلة تخضع لسلطة وتقدير القاضي عبر الموازنة بين أوامر القانون الدولي العام وقانون الأمر العسكري من جهة، فيما عدا المستوطنات، وقواعد القانون الدولي الخاص من جهة أخرى.

أما بالنسبة للعاملين لدى أرباب عمل إسرائيليين في القطاع وبعد حدود معبر إيرز فإنه وبحسب قانون الأمر العسكري يسري على هذه المنطقة الحكم الذي كان قبل عام 1967 وهو القانون المصري مع العلم أنها مناطق فلسطينية لا سلطة سيادية لمصر عليها، إلا أن المحاكم العمالية استدلت بقرار المحكمة العليا وباتت تفحص كل قضية على حدا بشأن القانون الواجب التطبيق وفق معايير القانون الدولي العام وقانون الأمر العسكري والقانون الدولي الخاص فإذا ما توفرت المعايير الواقعية التي يستدل من خلالها أن القانون الواجب التطبيق هو الإسرائيلي طبقته واذا وجدت أنه المصري طبقته أيضاً.

⁹³ التماس رقم 5666/03 جمعية العمال وسليمان فايز وآخرون ضد المحكمة القطرية للعمل ومجلس جبعات زئيب، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2007/10/10.

أما بالنسبة للقدس الشرقية فإن إسرائيل قامت بإلحاقها لها بعد عام 1967 بشكل غير قانوني إلا أن عملية الضم والإلحاق من الجانب الإسرائيلي أوجبت إلا يسود فيها قانون الأمر العسكري بل القانون الإسرائيلي كونهم اعتبروها غير محتله بل ملحقة لأراضيها⁹⁴.

كما أن القضاء الإسرائيلي ذهب إلى ابعاد من ذلك وأقر أنه يجب تطبيق مبدأ المساواة بين العمال في نفس مكان العمل وحظر التمييز بين العمال بناء على جنسياتهم أو قوميتهم أو دينهم فلا يصح أن يطبق قانونين مختلفين على زملاء عمل في منشأة واحدة، وعليه فإذا وجد عمال فلسطينيين وإسرائيليين لدى المشغل في المنطقة ج فإنه لا يصح أن يعطى العامل الإسرائيلي حقوقه وفق القوانين الإسرائيلية والعامل الفلسطيني وفق القانون المصري أو الأردني ويجب إحلال وتطبيق قانون واحد يشملهم جميعاً⁹⁵.

⁹⁴ ليمور، يهوده: حكم واحد ونظامين قانونيين في الضفة الغربية، جمعية حقوق المواطن في إسرائيل، المنشور في موقع <https://law.acri.org.il/he/wp-content/uploads/2014/11/Two-Legal-Systems.pdf> ، 2014.

⁹⁵ محكمة العمل في بئر السبع 2142/06، عصام محمد اشكنتنا و87 آخرون ضد عاز روم مصنع المعادن، المنشور في موقع نيبو. من تاريخ 2008/02/12،

الفصل الثاني

حقوق العمال الفلسطينيين أثناء سريان عقد العمل

عقد العمل، أن كان مكتوباً أو شفهيًا⁹⁶ فإنه يؤسس إطار قانوني بين المشغل والعمال يلتزم كل طرفيه بالالتزامات والحقوق المتفق عليها بشكل شخصي وفق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، شريطة إلا يكون اتفاق أو شرط مخالف لقوانين العمل كونها كما ذكرنا قوانين ذات طبيعة أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ولو برضى الطرفين، وأن كل اتفاق عكس ذلك يبطله دون إبطال عقد العمل كلياً⁹⁷.

أن عدم اشتراط وجوب كتابة العقد في العمل يعود إلى أن المشرع أقر أن قوانين العمل والحقوق التي أعطيت للعمال من خلالها تمثل الحد الأدنى للحقوق لكل عامل والتي لا يمكن المس بها أو الانتقاص منها، إلا أنه يجوز الاتفاق على حقوق وامتيازات أفضل منها، وبهذا حمى المشرع حقوق العامل البسيط بقوة القوانين النازمة لحقوق العمال التي اسمها قوانين حماية والتي سنها المشرع الإسرائيلي في عدة قوانين لم تدمج في إطار قانون موحد وإنما شرعت في إطار قوانين متفرقة سنت على مدار سنوات تناول كل منها موضوعاً مختلفاً وفق الحاجة.

أن هذه القوانين النازمة لحقوق وواجبات اطراف عقد العمل هي عامة دون تخصيص لشريحة عمالية معينة دون سواها⁹⁸ وهي تحدد الحقوق الأساسية والرئيسية للعمال بخلاف الاتفاقيات الجماعية وأوامر التوسيع التي قد تخدم شريحة خاصة من العمال مثل قطاع النقل أو قطاع البناء على سبيل المثال، ومن هنا يستفاد أن هذه القوانين تسري على كل عامل سواء كان إسرائيلياً أو فلسطينياً بكل التزاماتها وحقوقها وشروطها دون تفرقة أو تمييز، حيث أن قوانين العمل هي قوانين ذات طابع اجتماعي وضع المشرع عند سنها نصب عينية تنظيم العلاقة العمالية بين العامل ورب العمل بشكل يتوافق إيجاباً مع الهدف الاجتماعي المنشود لحماية العامل كونه يعد الطرف الضعيف في ميزان القوة مقارنة بالمشغل .

⁹⁶ لا تشترط الكتابة في العقود للانعقاد إلا في حالات نص عليها القانون صراحه مثل عقود بيع الأراضي. المادة 8 من قانون الأراضي 1969، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 575، بتاريخ 1969/09/27، ص 259.

⁹⁷ المادة 19 من قانون العقود 1971.

⁹⁸ إلا إذا ذكر أن القانون مخصصاً لفئة معينة مثل تنظيم عمل الأحداث أو تنظيم عمل النساء.

كما أن قوانين العمل لم تنص مطلقاً على منح الحقوق وتحمل الالتزامات على أساس تفرقة عنصرية أو جنسية أو دينية واعتبرت أن كل العمال متساوون في الحقوق والواجبات، ومن هنا يستفاد أن العمال الفلسطينيين لهم ما لهم وعليهم ما عليهم كنظرائهم الإسرائيليين⁹⁹.

كما لا بد أن ننوه هنا ولإيضاح الصورة أن الحقوق التفضيلية لفئات معينة مثل الأحداث¹⁰⁰ والنساء¹⁰¹ لا تعد تفرقة مطلقاً، وإنما هي امتيازات تفضيلية بموجب قوانين خاصة تهدف إلى سد الفجوات وتقليص الفوارق بما يتلاءم ووضعهم ذو الطبيعة الخاصة.

يتناول هذا الفصل شرحاً لبعض أهم قوانين العمل الإسرائيلية والتي تنظم بدورها الحقوق والواجبات للعامل والمشغل أثناء سريان عقد العمل من حيث الأجر وحمايته، ساعات العمل والراحة، الإجازات والأعياد، البدلات، إصابات العمل ماهيتها وكيفية احتسابها وطرق استحقاقها.

سوف نقوم بتقسيم هذا الفصل إلى بحثين، سوف نتناول في المبحث الأول بعضاً من أهم حقوق العامل أثناء سريان عقد العمل كالأجر وساعات العمل والراحة وفي المطلب الثاني سوف نتناول حقوق العامل في الإجازات والبدلات الإضافية وحقوقه عند وقوع إصابات العمل وكيفية احتسابها.

المبحث الأول

الأجر وساعات العمل والراحة

في هذا المبحث سوف نتناول بعض أهم حقوق العمال أثناء سريان عقد العمل بموجب قوانين العمل الإسرائيلية، وسوف نقسم البحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول الأجر، حمايته وماهيته وفي المطلب الثاني سوف نتناول ساعات العمل والراحة الأسبوعية.

⁹⁹ المادة (2) (أ) من قانون لقانون المساواة في فرص العمل التعديل الثالث 1995، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 1528، من تاريخ 1995/06/21، ص 334.

¹⁰⁰ قانون عمل الأحداث 1953، المنشور في كتاب القوانين الملف رقم 128، من تاريخ 1953/07/23، ص 115.

¹⁰¹ قانون تنظيم عمل النساء 1954، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 160، من تاريخ 1954/08/12، ص 154.

المطلب الأول: -

الأجر، ماهيته، حمايته واحتسابه

في هذا المطلب سوف نتناول باستفاضة أجر العامل كونه من أهم حقوق العامل حيث يبذل جهده في العمل من أجل استحقاق هذا الأجر، سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول تعريف الأجر وماهيته واحتسابه أما في الفرع الثاني سوف نتناول حماية أجر العامل.

الفرع الأول: -

الأجر، ماهيته واحتسابه

أن عقد العمل يوجب بالضرورة الاتفاق على أنجاز عمل معين لقاء أجر يتلقاه العامل من قبل رب العمل نظير العمل الذي قام به، من هنا يستفاد أن كل عقد خلاف ذلك لا يعد عملاً بمفهومه القانوني وإنما قد يعتبر أي شيء غير ذلك¹⁰² حيث يمكن اعتباره مساعده أو تطوع أو اتفاق إلا أنه لا يعد عقد عمل وعليه فهو غير مشمول بأوامر الحماية والقوانين العمالية.

لقد عرف قانون حماية الأجور لعام 1958 103 الأجر بأنه الأجر الذي يتلقاه العامل لقاء عمل إنتاجي قام به لمصلحة رب العمل عن طريق العمل إضافة إلى المدفوعات والمستحقات الأخرى لا سيما أجر الساعات الإضافية وبديل الأعياد¹⁰⁴.

كما نص القانون على أن للعامل الحق أن يتقاضى الأجر المتفق عليه مع رب العمل شريطة أن لا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجر الشهري إذا كان الأجر شهرياً، أو الأجر الأسبوعي إذا كان الأجر أسبوعياً أو الحد الأدنى للأجر للساعة إذا كان العمل ميوم¹⁰⁵، من هنا قام المشرع بتحديد الحد الأدنى للأجر بنص قانوني ملزم لا يجوز الاتفاق على نقيضه ولو برضى الأطراف كونه من النظام العام وذلك بهدف حماية حقوق العمال ومنع استغلالهم من قبل المشغلين، حيث يرى المشرع ضرورة حمايتهم وذلك كون النظرة السائدة هي ضعف العامل مقارنة بالمشغل ولعل

¹⁰² همر 490/60، كواوبريتيب للحوم حيفا ضد شيمينسكي، غير منشور.

¹⁰³ قانون حماية الأجر لعام 1958، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 247، من تاريخ 1958/03/20، ص 86.

¹⁰⁴ ان المشرع لم يضع تعريفاً واضحاً مفصلاً للحقوق التي تعتبر أجراً وفق تعريفها في المادة 1 من قانون حماية الأجر وبهذا ان ذكر بعض الحقوق في القانون دون سواها كان على سبيل الحصر لا القصر، انظر دب"ع م ط 1-8 مشفى سوروكا ضد دولة إسرائيل، غير منشور.

¹⁰⁵ المادة 2(أ) من قانون الحد الأدنى للأجور 1987، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 1211، من تاريخ 1987/04/09، ص 68.

الدليل على ذلك أن المشرع لم يحدد السقف الأعلى للأجور في قانون العمل وترك ذلك لرضا الأطراف بموجب مبدأ سلطان الإرادة¹⁰⁶، وبذلك فإن كل عامل يعمل عدد الساعات الشهرية كاملة يحق له على الأقل الحد الأدنى للأجور للمعاش الشهري أما العامل الأسبوعي أو العامل بحسب ساعات عمله فيحق له الحد الأدنى لأجر الساعة¹⁰⁷، أما الحد الأدنى للأجر بحد ذاته أن كان شهرياً أو ساعاتياً فهو متغير ويخضع للتحديث الدوري السنوي المعلن والمقرر من قبل وزارة العمل والاقتصاد¹⁰⁸.

كما أن المشرع بين في قانون حماية الأجر أنه يجوز للعامل أن يتلقى مستحقاته نقداً أو بواسطة شيك¹⁰⁹ أو حوالة بنكية أو حتى عينا¹¹⁰ مقابل سلع استهلاكية، باستثناء المشروبات الكحولية، أو عن طريق سداد مستحقات قابلة للدفع عوضاً عن العمل أو دفع إيجار المسكن عوضاً عنه شريطة أن يكون الأمر باتفاق الأطراف وأن لا تزيد قيمة السلع الاستهلاكية عن قيمتها السوقية المتعارف عليها¹¹¹ وذلك لمنع استغلال المشغل للعامل أو إثرائه دون سبب.

كما أن القانون بين وقت دفع الأجر ومكان الدفع فنص على أن وقت دفع المستحقات للعامل بأجر شهري هو نهاية الشهر¹¹²، على أنه إذا تم تأجيل الدفع إلى موعد أقصاه اليوم التاسع للشهر اللاحق لا يعد الأمر مخالفة كما سنبين لاحقاً،¹¹³ كما أن الأمر سيان بالنسبة للعامل بأجر أسبوعي أو بالساعة كل الشهر وكان قد تلقى دفعات على الحساب بموجب عقد العمل أو اتفاق جماعي حينها يطبق عليه المعمول في المادة 9 المتعلقة بالعامل الشهري أي أنه يستحق تلقي أجره في نفس الموعد

¹⁰⁶ من الجدير ان نذكر ان المشرع تدارك امر تحديد السقف الاعلى للأجور في قوانين خاصه والتي تتعلق بأجور الموظفين في الشركات الحكومية او الشركات المالية وذلك للحفاظ على المال العام كون ان المشرع رأى ان هؤلاء الموظفين او المسؤولين وان كانوا عمال بموجب قانون العمل الا انهم ليسوا مستضعفين كمعظم الشريحة العمالية الكادح مثل عمال الزراعة او البناء. انظر مثلاً قانون استحقاقات الموظفين في الشركات المالية 2016، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2552، من تاريخ 2016/04/12 ص 874.

¹⁰⁷ المادة 3 من قانون ساعات العمل والراحة 1953، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 76، من تاريخ 1951/05/22، ص 4. ان عدد الساعات الأسبوعية 45 ساعة الا ان امر التوسيع الكلي من تاريخ 2000/07/01 قلل عدد الساعات الأسبوعية الى 43 ساعة. امر التوسيع (اتفاقية إطار) بحسب قانون الاتفاقيات الجماعية، المنشور في حقيبة الإعلانات، ملف رقم 4895، من تاريخ 2000/06/21، ص 4002. امر التوسيع لتقليل ساعات العمل الأسبوعية 2018، المنشور في حقيبة المنشورات، ملف عدد 7732، من تاريخ 2018/03/19 ص 6283. قلل امر التوسيع هذا عدد الساعات الأسبوعية الى 42 ساعة والدوام الكامل الشهري الى 182 ساعة شهريه.

<https://www.chamber.org.il/serviceslobby/legal/1856/86415/>.

¹⁰⁸ الحد الأدنى للأجور خضع للتعديلات والزيادة في الحد الأدنى الشهري والساعاتي اخر تعديل قانون الحد الأدنى للأجر (امر الساعة) 2017، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 2665، من يوم 2017/11/07، ص 7.

¹⁰⁹ إذا تم الاتفاق على تلقي المستحقات بموجب شيك يجب ان لا يتعدى تاريخ استحقاق الشيك عن الموعد الاقصى المسموح به بموجب القانون والذي سنتناوله لاحقاً والذي يعتبر ان الحد الاقصى هو اليوم التاسع من الشهر الاحق للعامل الشهري او منتصف الشهر للعامل الأسبوعي او بحسب الساعة.

¹¹⁰ المادة 2 من قانون حماية الاجور 1958.

¹¹¹ المادة 3 من قانون حماية الاجور 1958.

¹¹² المادة 9 من قانون حماية الاجور 1958.

¹¹³ المادة 1 من قانون حماية الاجور 1958.

الذي نص عليه القانون بشأن العامل الشهري¹¹⁴ ، أما إذا عمل العامل بأجر أسبوعي أو بالساعة ولم يتلقى دفعات على الحساب خلال الشهر فإن الموعد لتلقي استحقاقاته هو بعد منتصف الشهر مباشرة ما لم يكن عقد خاص أو اتفاقية جماعية حدداً موعداً آخر بين الأطراف ، أما إذا كان العمل لمهمة محددة وزادت مدة العمل عن أربعة عشر يوماً فيكون موعد تلقي المستحقات هو يوم أنجاز العمل إذا ما تم دفع قسم من المستحقات على الحساب بموجب اتفاق جماعي أو بموجب عقد العمل¹¹⁵ أما إذا لم تدفع مستحقات على الحساب فإن الدفع يكون بحسب الإنتاج¹¹⁶ .

أما مكان تلقي المدفوعات فلقد حدده القانون أن يكون في مكان العمل وذلك خلال ساعتين من انتهاء الدوام كحد أقصى¹¹⁷ إلا أنه ومن نص القانون نرى أنه يشوبه القصور والخلل حيث أن هذا القانون يتلاءم مع الدفع النقدي والشيك والدفع العيني إلا أنه لا يتوافق مع الدفع بواسطة الحوالة البنكية أو الحوالة البنكية الإلكترونية والتي بطبيعتها لا يتم الدفع بواسطتها في مكان العمل، إلا أنه لم تصل دعاوى لأروقة المحاكم بهذا الخصوص ، يرى الباحث أنه في حال كانت قضيه بهذا الشأن فإن من المرجح أن المحكمة وبحكم تقدير القاضي وبالاتماد على حقه لتفسير القانون بموجب قانون التفسير¹¹⁸ ، لن ترى حرجاً في الحوالة على أنها مخالفة للقانون وذلك على سبيل القياس مع الشيك باعتبار أن الوفاء بالشيك يتم حال تحصيله وأن سلم باليد في مكان العمل وهو حال الحوالة البنكية التي يتم الوفاء بها حال تقييدها في الحساب الجاري للعامل .

كما يجدر التنويه أنه على الرغم من القانون أعلاه بخصوص حق العامل أن يتلقى أجره نقداً فلقد قام المشرع بتحديد هذا الحق في قانون خاص شامل يهدف للحد من التداول النقدي في المعاملات المالية بشكل عام مع مراعاة بعض الاستثناءات لهذا وفق القانون¹¹⁹ والذي حدد المبلغ المسموح دفعه للعامل نقداً كحد أقصى 11,000 شاقلاً فإذا كان أجر العامل أكثر من ذلك وجب الدفع له بواسطة الشيك أو الحوالة البنكية فقط ولا يجوز الدفع له نقداً كونها تعتبر مخالفة للقانون¹²⁰ .

¹¹⁴ المادة 10 من قانون حماية الأجور 1958.

¹¹⁵ دلومي، رون كوهين: **قوانين العمل**، منشورات، بني براك، 2014، ص 75-76.

¹¹⁶ المادة 11 من قانون حماية الأجور 1958.

¹¹⁷ المادة 15 من قانون حماية الأجور 1958.

¹¹⁸ المادة 25 من قانون التفسير 1981، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1030، من تاريخ 1981/06/15، ص 302.

¹¹⁹ قانون الحد من التداول النقدي 2018، المنشور في كتاب القانون، ملف رقم 2710، من تاريخ 2018/03/18، ص 428.

¹²⁰ المادة 2 من قانون الحد من التداول النقدي 2018.

الفرع الثاني: -

حماية الأجر

في هذا الفرع سوف نبين طرق وآليات حماية الأجر كالدفع في الأوقات المحددة وتنظيم الخصومات من الأجر أن وجدت، أن قانون الحماية هذا جاء لردع المشغلين من استغلال العمال أو من المساس بحقه الأساسي في تلقي الأجر، ففي حال لم يتلقى العامل أجره في الموعد المحدد بموجب القانون، كما بينا أعلاه، فإنه يستحق تعويض كبديل عن التأخير في تلقي هذه المدفوعات وذلك بنسبة 5% من المبلغ المستحق عن أول أسبوع تأخير وبنسبة 10% إضافية من المبلغ المستحق جراء كل أسبوع تأخير إضافي بعد الأسبوع الأول¹²¹، على أنه إذا تم الدفع حتى اليوم التاسع من الشهر اللاحق لا يعد الأمر مخالفة أما إذا تأخرت المدفوعات بعد اليوم التاسع فإن احتساب التعويض يكون من أول الشهر اللاحق باثر رجعي¹²².

كما أنه على العامل الذي تم التأخير في تسديد دفعاته المستحقة أن يقيم دعوى قضائية خلال 60 يوم من تلقيه أجرته أو خلال 90 يوما إذا قدم طلبا خاصا للمحكمة لتلقي الإذن بتمديد المدة والمحكمة قبلت طلبه بسبب ظروف خارجة عن إرادة العامل، أما إذا لم يتلقى الدفعات المتأخرة مطلقا فيحق له إقامة دعوى خلال عام واحد كحد أقصى من اليوم الأول الذي كان يستحق تلقي الأجر فيه¹²³ وإلا فإن حقه يسقط بالتقادم¹²⁴؛ إلا إذا قام المشغل بتأخير المدفوعات للعامل ثلاث مرات خلال عام واحد فحينها تسقط الدعوى بالتقادم خلال ثلاث سنوات وليس خلال عام¹²⁵.

وعليه فإننا نرى أن المشرع كان صارماً في موعد تسديد الدفعات المستحقة للعامل حيث يعتبر هذا التعويض، إضافة لكونه ذو طابع مدني، تعويضا ذو طابع تأديبي للمشغل نظراً لقيمة

¹²¹ المادة 17 من قانون حماية الأجور 1958.

¹²² قرار محكمة العمل اللوآنيه في تل أبيب 24160/04/17 من تاريخ 2018/09/06، انظر أيضا قرار محكمة العمل اللوآنيه في حيفا 51576/07/18، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2018/09/06. وليبيان الصورة نضرب مثال عن عامل أجرته المستحقة 5000 شاقل في الشهر تم تأخير دفع استحقاقه لفترة تسعة أسابيع فعليه يستحق التعويض على النحو التالي: -

بدل الأسبوع الأول: -5% * 5000 * 1 (أسبوع) = 250 شاقل

بدل الثمان أسابيع اللاحقة: -10% * 5000 * 8 (8 أسابيع) = 4000 شاقل

بمعنى انه يستحق تعويض بدل تأخير بمبلغ تعويض إجمالي يقدر ب-4250 شاقل.

¹²³ المادة 17 (أ) من قانون حماية الأجور 1958.

¹²⁴ المدة في قانون حماية الأجر هي مدة سقوط وهي على عكس الحقوق الأخرى التي تعتبر مدة التقادم فيها مدة تقادم. انظر محكمة العمل القطرية استئناف مدني 67/449، عيرون دد دوكل م.ض، ب"د كب (1) ص، 267، 272، 1968 المنشور في موقع نيبو.

¹²⁵ المادة 17 (ب) من قانون حماية الأجور 1958.

التعويض الكبيرة التي تفوق قيمة الضرر الفعلي اللاحق بالعامل، كما أن المشرع قد أقر بالمسؤولية الجنائية للمشغل الذي يقوم بتأخير المدفوعات، وأقر بعقوبة جزائية تتمثل بفرض غرامه على المشغل وذلك كله بغية ردع المشغلين من استغلال العمال للحفاظ على حقوقهم وأجورهم المستحقة وبهذا فإن تأخير دفع الأجر الشهري يعتبر مخالفة جنائية¹²⁶.

كما أن المشرع قد نظم في قانون حماية الأجور موضوع الخصومات من أجر العامل فقد نص على أن للمشغل الحق في خصم المبالغ المستحقة لضريبة الدخل والتأمين الوطني¹²⁷ والتأمين الصحي الإلزامي كما يحق للمشغل خصم رسوم أو مدفوعات للنقابات العمالية¹²⁸، كما أن هنالك خصومات يحق للمشغل خصمها بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية أو أوامر التوسع، إضافة إلى ذلك يحق خصم مبلغ معين لسداد قرض من المشغل على أن لا تتجاوز نسبة الخصم 25% من مدفوعات العمل المستحقة بشرط موافقة العامل على ذلك خطياً، وأن يكون الدين غير مختلف فيه وقيمه ثابتة معينة¹²⁹ وفي حال مخالفة المقتضيات السابقة يعد الأمر مخالفة جنائية يعاقب عليها المشغل بدفع غرامه تصل إلى نصف الغرامة المنصوص عليها في المادة 61(أ) 3 من قانون العقوبات¹³⁰ وعليه فإن كل خصم من أجر العامل لا يكون بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية يكون مخالفاً للقانون ويعرض صاحب العمل للمسؤولية المدنية والجنائية، كما حظر خصم أي مبالغ مادية تعويضاً عن الضرر الناجم عن فعل قام به العامل بشكل غير متعمد وأن قام العامل بالموافقة على ذلك في عقد العمل¹³¹، ويبقى أن نقول في هذا الشأن أن أمر المشرع في قوانين العمل بمنع المشغل من اقتطاع أو انتقاص أجر العامل لتحصيل حقه مباشرة لا يمنع منه أن يقوم بتحصيل حقه من العامل من خلال القضاء لاسترجاع حقه والمطالبة به من خلال أساس قانوني آخر¹³².

كذلك قام المشرع بحماية أجر العامل من الحجزات حيث نص على عدم إمكانية الحجز أو الرهن

¹²⁶ قرار محكمة العدل العليا في إذن استئناف 11/4717، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2013/01/06.

¹²⁷ قانون ضريبة الدخل لعام 1961، المنشور في قوانين دولة إسرائيل، الملف رقم 6، من تاريخ 1961/04/25، ص 120. نسبة خصم ضريبة الدخل للفرد تكون بنسبه مئوية والتي تقتطع نسب معينه من كل مبلغ دخل وتزداد مع ارتفاع الدخل.

¹²⁸ المادة 25(أ) 3 من قانون حماية الأجور لعام 1958.

¹²⁹ المادة 25(أ) من قانون حماية الأجور لعام 1958. ثلاث شروط لاقتطاع اجر العامل لسداد قرض او دين هي ان لا تزيد نسبة الخصم عن 25 بالمائة وان يكون هناك موافقه خطيه من العامل على ذلك وان يكون الدين او القرض غير مختلف فيه مثل دين مكتتب وموقع بيد العامل.

¹³⁰ المادة 25 (ب) من قانون حماية الأجور لعام 1958. المادة 61(أ) 3 من قانون العقوبات 1977، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 864، من تاريخ 1977/08/04، ص 226. تصل الغرامة بموجب هذا القانون الى 75,300 شاقل حتى تاريخ 2018/10/23.

¹³¹ قرار محكمة العمل اللوائية بير السبع 1210/01 ايسك ضد يش مان شيروتي كواح ادام، المنشور في موقع نيبو، من يوم 2001/10/17. محكمه سريعة محكمة العمل اللوائية، بئر السبع 1210/01، ايسك ضد سش مان، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2001/10/17.

¹³² قرار محكمة العمل القطرية 66524-09-14، سلطة المطارات ضد رون عنيا، المنشور في موقع نيبو، 2017/05/09.

على مبلغ من الأجر بنسبه معينه قابله للتعديل¹³³، كما أن المشرع قد تنبه إلى حماية أجر العامل في حال لم يتلقى أجره بسبب تعثر المشغل ماديا بسبب إفلاسه لذلك أقر أن أجر العامل هو من الديون الممتازة أي أنها مستحقة الدفع في الدرجة الأولى وتمتاز عن باقي الديون¹³⁴ في حال تعسر المشغل وأعلن إفلاسه، في حال كان المشغل شخصا طبيعيا، أو في حال تصفية الشركة، في حال كان المشغل شركة، بناءً على هذه الحماية التي منحها المشرع للعامل فإن مصفي الشركة أو حارس الأملاك يقوم بدفع أجور العمال أولا قبل سداد أي دين آخر¹³⁵ وهنا نرى أن المشرع كان حريصا على حقوق العمال واخذ بعين الاعتبار كل الحثيات والمصاعب والأبعاد الاجتماعية، الإنسانية والاقتصادية في مجملها لحماية العامل وحقوقه وللحفاظ عليه لكي يعيش بكرامة وكفاية ذاتيه بموجب قانون أساس احترام الإنسان وحرية¹³⁶.

كما أن المشرع وسع الحماية لأجر العامل إلى أكثر من ذلك حيث نص أنه في حال كان المشغل قد افلس ولا يوجد بحوزته أموال أو عقارات كافية لدفع أجور ومستحقات العمال فإن التأمين الوطني يتكفل بدفع هذه الحقوق للعمال، إلى حد سقف معين محدد في القانون ويعدل من حين إلى آخر، فإذا كان المبلغ المستحق اكبر من سقف التعويض الأعلى الممنوح من قبل التأمين الوطني فإن العامل يستطيع المطالبة بالفارق من أموال المشغل المفلس اذا وجدت¹³⁷، وفي كلتا الحالتين لكي يحق للعامل أن يتلقى أمواله من المشغل أو التأمين الوطني عند إفلاس المشغل أو تصفية شركته، على العامل أن يقدم دعوى لحارس الأملاك أو المصفي ليدخل ضمن دائرة الدائنين المستحقين الدائنين . يجب أن تجيب على هذا التساؤل ما هي القيمة القانونية للمخالصة التي يوقعها العامل الفلسطيني والتي يقر فيها أنه تلقى كامل حقوقه سواء وقعها قبل إنهاء عقد العمل أو بعد إنهاء عقد العمل.

¹³³ السطر الثالث من الإضافة الثانية لقانون دعم الدخل لعام 1980، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 991، من تاريخ 1980/12/12، ص 30. المادة 2 من لوائح حماية الأجر (حجوزات) 1973، المنشور في مجموعة اللوائح، ملف رقم 3022، من تاريخ 1973/06/2، ص 1517.

¹³⁴ المادة 234 (أ) (1) (أ) من قانون الإفلاس 2018، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2708، من تاريخ 2018/03/15، ص 310. ان المبلغ الذي يعتبر من الديون الممتازة هو 27,951 شاقلا بشأن الأجر أو 41,927 شاقلا بشأن الأجر وتعويضات الإقالة معا أما إذا كان أكثر من ذلك فإن المبلغ الباقي لا يعتبر من الديون الممتازة. المادة 354 من قانون الشركات (مرسوم الشركات) لعام 1983، المنشور في قوانين دولة إسرائيل، ملف رقم 37، من تاريخ 1983/08/19، ص 761.

¹³⁵ من الممكن ان يكون رب العمل مسجلا كشخص أو مجموعة أشخاص ومن الممكن أن يكون متمثلا في إطار شركة. وعليه فإن كان شخص طبيعى قد أعلن إفلاسه تقوم المحكمة بتعيين حارس أملاك لتصفية ممتلكاته وسداد ديونه، وإذا كان شركة تقوم المحكمة بتعيين أمين على الشركة في حال كان مكان لإنقاذ الشركة، ومن ثم يتم تعيين مصفي للشركة في حال أن خطة الإنقاذ لم تفي بالغرض، أو أن تقوم تعيين مصفي بشكل مباشر يقوم بتصفية الشركة لسداد ديونها ومن ثم شطبها من سجل مسجل الشركات. وعلى العامل ان يطالب بدينه خلال فتره لا تتجاوز الستة شهور من يوم اعلان الافلاس او التصفية، وفي حال عدم المطالبة خلال هذه المدة فإنه يكون قد تنازل عن حقه، ولا يمكنه المطالبة به الا إذا سمح له المصفي بذلك بعد ان يقدم العامل طلب اذن بالسماح لتقديم الدعوى واقنع المصفي او المدير الامين على الممتلكات بوجود اشباب مقنعه لتأخره بتقديم الدعوى له.

¹³⁶ قانون اساس احترام الانسان وحرية لعام 1992.

¹³⁷ الباب الثامن من قانون التأمين الوطني 1995، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1522، من تاريخ 1995/05/15، ص 210.

المطلب الثاني: -

ساعات العمل والراحة

سوف نتناول في هذا المطلب ساعات العمل والراحة اليومية والسنوية للعامل وسوف نقوم بتقسيمه إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول ماهية ساعات العمل والراحة وتعريفها وفي الفرع الثاني سوف نتناول عددها وكيفية احتسابها.

الفرع الأول:

ساعات العمل والراحة

أن احد أهم الحقوق الأخرى إضافة إلى الحق في حماية الأجر هو تنظيم فترات العمل والراحة الأسبوعية والسنوية، وذلك لكونها عنصر مهم له تأثير كبير على حقوق العامل للعيش بكرامة وحقه أن يكون له وقت كافٍ لقضائه خارج إطار العمل، بهدف الحفاظ على النسيج العائلي والاجتماعي والتعامل مع الإنسان كونه أنسان له الحق في الراحة والحق في قضاء وقت يعمل به ما يشاء دون التقيد بالعمل وبهدف منع استغلال العامل¹³⁸، ومن هنا ألزم أرباب العمل بتحديد ساعات بداية العمل ونهايته¹³⁹ كما ألزموا بتحديد أيام الراحة الأسبوعية كشرط لا يحق الاتفاق على نقيضه، وهذا ما جاء به قانون ساعات العمل والراحة الإسرائيلي والذي عرف ساعات العمل على أنها تلك التي يقضيها العامل في عمله والتي تتضمن ساعات العمل الفعلية وفترات الراحة القصيرة ليجدد بها طاقته وليستنشق الهواء والفترات التي تقتضي التوقف عن العمل لاستخدام المرافق العامة لقضاء حاجاته إضافة لفترات الراحة المنصوص عليها في المواد 20 (أ) و¹⁴⁰ 20 (أ) (أ) ¹⁴¹ كما سيبيين لاحقاً، ومن هنا يستفاد أن المشرع احتسب فترات الراحة كجزء لا يتجزأ من ساعات العمل الفعلية. كما بين القانون أن لكل عامل يعمل عملاً جسدياً الحق بالتمتع بفترات راحة مقدرة بخمسة وأربعون

¹³⁸ قرار محكمة العمل القطرية استئناف 188/06، سامي بوجو ضد كال بنبان، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2010/11/28.
¹³⁹ قرار محكمة العدل العليا في التماس 1678/07، يولنتا جلوتان ضد محكمة العمل القطرية، المنشور في موقع نيبو من تاريخ 2009/11/29.

¹⁴⁰ المادة 20 (أ) من قانون ساعات العمل والراحة لعام 1951.

¹⁴¹ المادة 20 (أ) (أ) من قانون ساعات العمل والراحة لعام 1951.

دقيقة في يوم العمل الذي تصل مدة العمل فيه إلى ست ساعات على الأقل على أن تكون منها ثلاثون دقيقة على الأقل بشكل متواصل إلا إذا صادف يوم العمل الأسبوعي أنه يسبق يوم العطلة أو العيد الرسمي فعندئذ تقلل فترة الراحة إلى ثلاثون دقيقة على الأقل¹⁴²، أما العامل الذي لا يعمل عملاً جسدياً فيحق له استراحة بالشروط التي ذكرناها إذا عمل في اليوم ثمان ساعات إذا كان يعمل ست أيام أسبوعياً أو تسع ساعات يومية إذا كان يعمل خمس أيام أسبوعية، وفي كلتا الحالتين إذا اتفق العامل ورب العمل على فترات راحة أطول من الذي حددها القانون جاز ذلك شريطة أن لا تتعدى فترة الراحة اليومية الثلاث ساعات كحد أقصى¹⁴³.

كما نص القانون على أن للعامل الحرية المطلقة بتحديد مكان قضاء فترة راحته داخل مكان العمل أو خارجه إذا كانت فترة الراحة تصل إلى ثلاثون دقيقة متواصلة أو أكثر إلا إذا كان العمل يقتضي وجود العامل في مكان العمل بشكل ضروري أو لضرورة تشغيل وتفعيل الآت العمل وقد كان طلب المشغل من العامل التزامه في مكان العمل في فترات راحته إلا أنه حينها فإن فترة الراحة التي يقضيها العمل فعلياً تحتسب كساعات عمل وليس كفترات راحة¹⁴⁴.

كما أن للعامل أن يمارس شعائره الدينية في مكان العمل ويحق له الصلاة فيه وذلك بموجب التعليمات واللوائح الداخلية لمكان العمل والتي عليها أن تأخذ بعين الاعتبار متطلبات وشعائر دينية العامل¹⁴⁵.

الفرع الثاني: -

عدد ساعات العمل والساعات الإضافية

أن قانون ساعات العمل والراحة حدد الساعات الأسبوعية بـ 45 ساعة، إلا أن أمر التوسيع الكلي بشأن عدد الساعات الأسبوعية قلل عدد الساعات إلى 43 ساعة، ومن ثم أمر التوسيع لتقليل ساعات

¹⁴² المادة 20(أ) من قانون ساعات العمل والراحة لعام 1951.

¹⁴³ المادة 20(ب) من قانون ساعات العمل والراحة لعام 1951.

¹⁴⁴ المادة 20(ج) من قانون ساعات العمل والراحة لعام 1951. قرار محكمة العمل القطرية للاستئناف 131/07، جلعاد جولديبرغ ضد اورتال كواح ادم المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2009/05/13. قرار محكمة العمل القطرية للاستئناف 06/328، نير هتسفون ضد دلايخه ناضل، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ من تاريخ 2008/05/04.

¹⁴⁵ المادة 20(د) من قانون ساعات العمل والراحة لعام 1951. دبي، سبير، اليعزر نطغ: قانون فترات العمل والراحة في القانون الاسرائيلي، المنشور في موقع <http://economy.gov.il/About/Units/LegalBureau/Documents/Skirsraelit.pdf> 2013، ص2.

انظر أيضاً مقال بعنوان: استراحات العمل، المنشور على موقع كل الحق <http://www.kolzhut.org.il/ar> تاريخ اخر زيارة 2018/10/24.

العمل الأسبوعية 2018 قلل عدد الساعات الأسبوعية إلى 42 ساعة والدوام الكامل الشهري إلى 182 ساعة شهريه¹⁴⁶.

كما عرف القانون أن مدة يوم العمل هي ثمان ساعات كحد أقصى¹⁴⁷ وفيما عدا ذلك يعد ساعات عمل إضافية كما سنبين ذلك لاحقاً، أما عدد ساعات العمل الليلية في يوم العمل الواحد أو عدد ساعات العمل في اليوم السابق ليوم العطلة الأسبوعية لو العيد الرسمي حددها المشرع بسبع ساعات كحد أقصى وفيما عدا ذلك يعد كساعات عمل إضافية¹⁴⁸، كما أنه لا يسمح بتشغيل العامل ليلاً لمدة تزيد عن أسبوع خلال فترة أسبوعين متواصلين¹⁴⁹.

أن كل ساعة عمل يومية أو شهرية إضافية بعد الساعات التي حددها المشرع تعتبر ساعة إضافية لا يجبر العامل على العمل فيها إلا اذا توافق رضا الأطراف أي العامل والمشغل على ذلك،¹⁵⁰ لقاء أجر مضاف شريطة أن لا تزيد عدد الساعات الإضافية عن أربع ساعات عمل إضافية يومية وأن لا تزيد عدد الساعات الإضافية الأسبوعية الإجمالية في كل الأحوال عن اثنتي عشرة ساعة عمل إضافية، اذا عمل عامل بمنظومة خمس أيام أسبوعية، أو أن لا تزيد عن خمسة عشر ساعة إضافية أسبوعية إجمالية لمن يعمل ستة أيام في الأسبوع¹⁵¹، إلا اذا كان هنالك موافقة خاصة بأمر من وزير العمل والرفاه لرفع ساعات العمل في قطاع معين¹⁵².

أن تحديد عدد ساعات العمل اليومية بموجب القانون تتضارب في بعض الأحيان مع أمر التوسيع الذي حدد ساعات العمل الشهرية ب 182 ساعة وعليه يثار السؤال ما هو الوضع القانوني في هذه الحال بخصوص فائض الساعات من حيث تكيفها القانوني وكيفية احتسابها، هل كساعات عادية أم إضافية؟

لقد بحثت محكمة العمل القطرية بهذا الخصوص وقررت بأن ليس هناك تضارب بين القانون وأوامر التوسيع بشأن عدد الساعات إلا أنها أكملت النقص القانوني الذي لم يحدد كيفية

¹⁴⁶ المادة 3 من قانون ساعات العمل والراحة 1953، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 76، من تاريخ 1951/05/22، ص4. ان عدد الساعات الأسبوعية 45 ساعة الا ان امر التوسيع الكلي من تاريخ 2000/07/01 قلل عدد الساعات الأسبوعية الى 43 ساعة. امر التوسيع (اتفاقية إطار) بحسب قانون الاتفاقيات الجماعية المنشور في حقيبة الإعلانات ملف رقم 4895، من تاريخ 2000/06/21، ص4002. امر التوسيع لتقليل ساعات العمل الأسبوعية 2018، المنشور في حقيبة المنشورات، ملف عدد 7732، من تاريخ 2018/03/19، ص6283. قلل عدد الساعات الأسبوعية الى 42 ساعة والدوام الكامل الشهري الى 182 ساعة شهريه.

¹⁴⁷ المادة 2 (أ) من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

¹⁴⁸ المادة 2 (ب) من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

¹⁴⁹ المادة 22 (أ) من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

¹⁵⁰ قرار محكمة العمل القطرية للاستئناف 508/08، دولة إسرائيل ادارة المحاكم ضد اشترات ارفي واخرون، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2010/06/30.

¹⁵¹ بورات، هيل: الدليل الكامل بقانون العمل، الطبعة 6، نستسونا، 2012، ص509.

¹⁵² دبي، سبير، البعز نطغ: قانون فترات العمل والراحة في القانون الإسرائيلي، مرجع سابق، ص4. المادة 6 من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

احتساب هذه الساعات، ومن هنا أقرت أنه على المشغل احتساب الأجر الأعلى الذي قد يحصله العامل فإذا ما عمل العامل 183 ساعات شهرية فإنه يستحق أجر الساعة الزائدة من بين آلية احتساب الأجور بين الاتفاقية الجماعية وأمر التوسيع قانون ساعات العمل والراحة وتلزم المشغل بأن تدفع للعامل فرق الأجر في حال وجود أي نقص¹⁵³.

كما أن المشرع قد نص على أن أجر الساعة الإضافية أعلى من سعر الساعة العادية الأساسية وذلك لأنصاف العمال وتحفيزهم من جهة ولردع المشغل بتشغيل العمال ساعات إضافية عبر تكليفه بسعر ساعة أعلى قد لا يكون مجدياً له اقتصادياً من جهة أخرى، وبذلك قد يكون من الأجدي للمشغل بأن يشغل اجدي عاملة إضافية لتوفير دفع فرق سعر الساعة الإضافية وبهذا يحقق المشرع جدوى اقتصادية كبيرة يخلق من خلالها فرص عمل إضافية للعاطلين عن العمل وتقليص نسبة البطالة¹⁵⁴، وعليه فإن أجر أول ساعتين إضافيتين يحتسب كأجر ساعة وربع الساعة العادية عن كل ساعة إضافية وأجر الساعة الثالثة والرابعة الإضافيتين يكون بمقدار أجر ساعة ونصف الساعة العادية عن كل ساعة إضافية وإذا كان العامل يتقاضى أجره لقاء الإنتاجية فإن له أجر قطعه وربع عن كل قطعه ينجزها في أول ساعتين من العمل الإضافي وأجره قطعه ونصف عن كل قطعه ينتجها في الساعتين اللواتي تليها¹⁵⁵، أما في بعض الحالات إذا كان العامل يعمل بأجر شهري فيحق للمشغل أن يقوم بدفع الأجر الإضافي للعامل بمنحه ساعة ونصف الساعة كراحه أسبوعية عن كل ساعة إضافية عمل بها العامل¹⁵⁶.

كما أنه من الجدير أن يعلم العامل أن عبئ الإثبات ملقى عليه لإثبات قيامه بالعمل بساعات إضافية، إلا أن محكمة العمل ولتخفيف عبئ الإثبات قد تساهلت مع العامل ففي حين كان العامل سابقاً ملزم بإثبات عدد ساعات العمل بدقه بات النهج في المحاكم بأنها تكفي بإثبات ساعات العمل الإضافية بشكل جيد¹⁵⁷ دون الوقوف عليها بدقه¹⁵⁸، كما أن المشرع وفي التعديل لقانون الحد الأدنى للأجر

¹⁵³ قرار محكمة العمل القطرية للاستئناف 623/06، جوزيف بوطلازي ضد فندق بلازا ايلات، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2010/02/11.

¹⁵⁴ عومر، مواب: سياسة الحكومة والبطالة المنخفضة، المنشور في موقع omermoav.com تسجيل اخر زيارة 2018/10/25.

¹⁵⁵ المادة 16(أ) من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

¹⁵⁶ المادة 16(ب) من قانون ساعات العمل والراحة 1951. فقط الأعمال المنصوص عليها في المواد 4(أ) و4(ب) للقانون.

¹⁵⁷ يعتمد القانون الإسرائيلي في القضاء على قانون الإثبات والسوابق القضائية الخاصة في الإثبات فعلى المدعي ان يثبت دعواه وإدعائه وهو ملزم بها فالبيئة على من ادعى وليس على المدعى عليه الا انه في حالات نص عليها المشرع لو القضاء ينتقل عبئ الإثبات من المدعي الى المدعى عليه، كما انه وبعد بيان على من يقع عبئ الإثبات تنتقل الى درجة الإثبات التي سنها المشرع والقضاء في بعض الحالات فنجد ان درجة الإثبات في القضايا المدنية هي ما يسمى "أعلى من ميزان الاحتمالات" أي ان على المدعي ان يبرجج الكفة لصالحه ليثبت دعواه ب 51 % فقط وليس عليه ان يثبتها قطعياً وهو ما ذهب اليه المحاكم العمالية في القضايا المدنية لطلب الحقوق والمستحقات مع ان المحاكم العمالية ولخصوصيتها في بعض الحالات تخفف من سقف الإثبات للعامل، اما في القضايا الجنائية فان درجة الإثبات تكون اقرب ما تكون للقطعية او ما يسمى "فوق كل شبهة او شك ممكن" وكل هذا يعود لتقدير القاضي حسب الوقائع واقوال الشهود.

¹⁵⁸ استئناف محكمة العمل القطرية 19/06، منشيه مواس ضد ايل حداد 2007، المنشور في موقع نيبو من تاريخ 2007/01/02.

سهل على العامل إثبات دعواه بأن قام بنقل عبئ الإثبات على المشغل في حال لم يتم الأخير بتسجيل منظم ويومي لساعات العمل وهو ما لم يكن في القانون قبل التعديل¹⁵⁹، وهو ما يعد خطوه هامه لمصلحة العامل حيث يجبر المشغل على تنظيم عدد ساعات العمل بشكل مرتب يحفظ حقوق العامل .

كما تطرق القانون إلى ساعات الراحة الأسبوعية المحددة بستة وثلاثين ساعة كحد أدنى¹⁶⁰ على أن يكون احد أيام العطلة هو يوم السبت لليهود¹⁶¹ أو يوم من بين أيام الجمعة والسبت والأحد لغير اليهودي بحسب اختياره¹⁶²، ويستثنى من ذلك العمال الذين يعملون في قطاعات معينة تكون دورة العمل فيها على مدار الساعة وذلك بقرار وزير العمل والرفاه¹⁶³ والذي يحق له أيضاً التوقيع على مرسوم استثناء للسماح بالعمل أيام الراحة الأسبوعية اذا ما اقتضت الضرورة القصوى مثل الحفاظ على امن وسيادة البلاد من ناحية أمنية واقتصادية شريطة أن يكون أجر العامل في هذا اليوم هو أجر يوم وربيع اليوم من الأجر الأساسي وأن يكون أجر الساعة الإضافية هو أجر ساعة وثلاث أرباع الساعة عن أول ساعتين إضافيتين وبأجر ساعتين عن كل ساعة إضافية من الساعة الإضافية الثالثة والرابعة¹⁶⁴.

المبحث الثاني: -

الإجازات، البدلات الإضافية وإصابات العمل

سوف نقوم في هذا المبحث بإكمال تناول بعض أهم الحقوق العمالية أثناء سريان عقد العمل وسوف نقوم بتقسيم المبحث إلى مطلبين، في المطلب الأول سوف نتناول الإجازات العمالية وأنواعها وفي المطلب الثاني سوف نبين حقوق العمال الإضافية التي اعتبرها المشرع أنها بدلات إضافية تحق للعمال كما سوف نتناول باب إصابات العمل وحقوق العامل الفلسطيني فيما إذا تعرض لإصابة عمل.

¹⁵⁹ التعديل رقم 24 للمادة 26 (ب) من قانون حماية الأجر 1951. قرار محكمة اللوائية تل اييب 11-11-1974 تويتو ضد الصحافة الدينية المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2015/06/28. استئناف المحكمة القطرية 14-09-47715، رعناني ضد الياسي، المنشور في موقع نيبو من تاريخ 2017/03/29.

¹⁶⁰ المادة 7(أ) من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

¹⁶¹ المادة 7(ب) (1) من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

¹⁶² المادة 7(ب) (2) من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

¹⁶³ المادة 12(أ) من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

¹⁶⁴ المادة 12(أ)(1) من قانون ساعات العمل والراحة 1951.

المطلب الأول: -

الإجازات العمالية

في هذا المطلب سوف نتناول الإجازات العمالية التي تحق للعامل، ماهيتها، أساسها القانوني ومدى أحقية العامل الفلسطيني فيها، وسوف نقوم بتقسيم المطلب إلى فرعين في الفرع الأول سوف نتناول الإجازات السنوية والمرضية والتي هي أكثر شيوعاً وفي الفرع الثاني سوف نتناول إجازات الأعياد والأمومة.

الفرع الأول: -

الإجازة السنوية والإجازة المرضية

أولاً: - الإجازة السنوية

هي إجازة سنوية مدفوعة الأجر تحق للعامل وفق قانون الإجازة السنوية وأمر التوسيع بخصوص أيام الراحة السنوية¹⁶⁵ والتي تتغير عدد أيامها بحسب نوع العمل، عدد سنوات الأقدمية في العمل، أيام العمل السنوية الفعلية ومدة أيام العمل في الأسبوع إذا ما كان أسبوع العمل من ستة أيام أو أسبوع عمل قصير من خمسة أيام.

تعتبر سنة العمل كامله بخصوص قانون العطلة السنوية اذا ما عمل العامل مائتي يوم على الأقل في السنة من تاريخ أول شهر كانون الثاني إلى 31 كانون الأول، إلا أن احتساب أيام العطلة للعامل الذي يعمل خمسة أيام في الأسبوع، أسبوع عمل قصير، تختلف عن العامل الذي يعمل ستة أيام في الأسبوع، أسبوع عمل طويل، كما أن عدد أيام العطلة السنوية وفق القانون كانت تحتسب لعدد أيام معين والتي ازدادت بعد تعديل القانون¹⁶⁶ والتي أعطت الحق للعامل لإجازة سنوية تصل إلى أربعة عشر يوماً لكل عام من الأعوام الخمسة الأولى وفي العام السادس ستة عشر يوماً والعام السابع ثمانية عشر يوماً وفي العام الثامن تسعة عشر يوماً والتي تزداد مع كل عام اقدميه في العمل

¹⁶⁵قانون الإجازة السنوية 1951، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 81، من تاريخ 11/07/1951، ص 234. هذا القانون لا يسري على العمال في قطاع الزراعة أو العمال لفترة مؤقتة بموجب المواد 35 (أ) و 35 (ب) (3) من قانون الإجازة السنوية.

¹⁶⁶ المادة (3) (أ) من قانون الإجازة السنوية. عدل هذا القانون في تعديل رقم 15 امر الساعة 2016 المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2531، من تاريخ 2016/02/16، ص 574.

بمعدل يوم إضافي إلى السنة الثالثة عشره وبعدها يصبح أيام العطلة ثابتة بمعدل أربعة وعشرين يوماً كأحقية لأيام العطلة السنوية¹⁶⁷ ، أما إذا عمل العامل بعمل جزئي خلال السنة بمعدل أيام عمل سنوية لا تتعدى المائتي يوم فيحق له عندئذ أيام إجازة سنوية جزئية تحتسب بناتج قسمة عدد أيام العمل الفعلية على مائتي يوم مضروبة في عدد أيام الإجازة القصوى بحسب سنوات الأقدمية في العمل¹⁶⁸ ،

أما إذا عمل العامل جزئاً من العام الفعلي واستقال أو أقيل حينها يستحق الإجازة كاملة إذا عمل مائتي وأربعين يوماً في الأقل أما إذا عمل أقل من ذلك فتحتسب له الإجازة بموجب قسمة عدد أيام العمل الفعلية على مائتين وأربعين يوماً مضروبة في عدد أيام الإجازة القصوى بحسب سنوات الأقدمية في العمل¹⁶⁹.

أما العامل بأسبوع عمل قصير بمقتضى أمر التوسيع إذا كان يسري عليهم فإنه يحق له كل عام حتى العام الخامس ستة عشر يوماً غير صافية والتي تكون اثنا عشر يوماً صافية، أما للسنوات السادسة حتى لثامنة يحق له ثلاث وعشرين يوماً غير صافي و سبعة عشر يوماً صافية، من العام التاسع فما فوق يحق له عن كل عام واحد وثلاثين يوماً غير صافي و ثلاث وعشرون يوماً صافياً¹⁷⁰ أما بخصوص العمال الذي لا يسري عليهم أمر التوسيع فإنه يحق لهم عدد أيام عطلة أقل لكل عام أقدميه¹⁷¹ أما بالنسبة للعمال الذين عملوا جزء من العام فإنه يسري عليهم طريقة احتساب أيام العطلة كما العمال في أسبوع العمل العادي الذي ذكرناه أعلاه .

كما بين القانون أن أيام الإجازة السنوية لا يمكن إضافتها بشكل متراكم لسنوات لاحقه إلا إذا استغل العامل سبعة أيام إجازة على الأقل فيحق له حينها أن يضيف باقي أيام الإجازة السنوية المستحقة له إلى العامين اللاحقين كحد أقصى¹⁷²، وهذا تشجيع من قبل المشرع بشكل أمر لإلزام العامل لاستغلال أيام الإجازة وعليه فإن على المشغل أن يثبت أنه لم يمنع العامل من استغلال أيام

¹⁶⁷ هذه الأيام صافية بعد انتقاص أيام السبت التي لا تحتسب من أيام العطلة السنوية وعليه فإن الأيام الفعلية هي أكثر فمثلاً في العام الأول الأيام الصافية 14 إلا أن الأيام الغير صافية هي 16 وهذه نهم لاحتساب أيام العطل للعمال الذين عملوا جزءاً من العام. القائمة موجودة في موقع كل الحق <https://www.kolzchut.org.il/he/> تاريخ اخر دخول 2020/04/07.

¹⁶⁸ المادة (3) (ب) من قانون الإجازة السنوية. مثال على ذلك عامل عمل 85 يوماً في السنة بسبب خروجه لإجازة بدون راتب وهو في السنة السادسة من الأقدمية فيحتسب حقه بتقسيم 85 يوماً على 200 مضروبة في أيام الإجازة الكاملة المستحقة للعامل في السنة السادسة وهي 18 فينتج 7.65 يوماً فلا يحتسب الكسر حيث أن التقريب يكون للأسفل فيحق له إذا 7 أيام.

¹⁶⁹ المادة (3) (ج) من قانون الإجازة السنوية. عامل عمل 90 يوماً وأقيل وهو في السنة العاشرة من الأقدمية فنقسم 90 على 240 ونضربها في أيام العطلة الكاملة الملائمة لسنة الأقدمية وهي في العام العاشر 24 يوماً ومن ثم ننتقص منها يوم السبت كل سبع أيام فيحق له 8 أيام. هذه الحالة تختلف عن سابقتها أن علاقة العمل انتهت عكس الحالة الأولى التي ما زالت علاقة العمل قائمة.

¹⁷⁰ الأيام الغير صافية ينتقص منها يومان كل سبعة أيام وهي الجمعة والسبت التي هي أيام راحة أسبوعية للعامل إلا أن العدد الغير صافي مهم لاحتساب الأيام للعمال الذين عملوا جزءاً من العام وليس عاماً كاملاً. كما أن هذه الأيام هي من التعديل على أمر التوسيع لأسبوع العمل القصير بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957، المنشور في حقيية المنشور، ملف رقم 3799، من تاريخ 1990/09/14، ص 3858.

¹⁷¹ انظر الجدول قبل التعديل في موقع كل الحق <https://www.kolzchut.org.il/he/> تاريخ اخر دخول 2020/04/07.

¹⁷² المادة (7) (أ) من قانون الإجازة السنوية.

الإجازة إذا ما ادعى العامل ذلك، ولكي لا يقع المشغل في هذه الحالة فعليه أن يخرج العامل لإجازة مفروضة بعد إعلامه بذلك مسبقاً، كما أن المشرع قد نص على أن من لا يستغل أيام الإجازة، والتي بطبيعتها ذات طبيعة أمره، لا يحق له التعويض عنها عند انتهاء عقد العمل إلا بقدر أيام الإجازة الممنوحة له في سنة العمل الحالية والثلاث سنوات التي سبقتها فقط¹⁷³ وكما بين القضاء أنه لا يجوز إخراج العامل لإجازة سنوية مفروضة دون موافقة العامل إذا لم يكن لدى العامل ما يكفي من أيام الإجازة المستحقة¹⁷⁴ وأنه لا يجوز أن يقوم المشغل بدفع أجراً ولو علا للعامل مقابل أن لا يخرج لإجازته السنوية حتى ولو وافق العامل على ذلك¹⁷⁵، على أن فترة التقادم لتقديم دعوى مدنية أو جنائية هي ثلاث سنوات من يوم إنهاء أو انتهاء عقد العمل¹⁷⁶ كحد أقصى .

كما أن القانون ينص على أن أجر يوم الإجازة يكون مساوياً لأجر يوم العمل العادي إذا ما كان العامل عاملاً بأجر شهري¹⁷⁷ مضروباً بعدد أيام الإجازة المستحقة له، أما إذا كان عاملاً بأجر يومي أو عامل بأجر الساعة فإن احتساب أجر يوم الإجازة يكون مساوياً لمعدل أجره اليومي أو الساعاتي في آخر ثلاث شهور قضاها في العمل إذا كانت كاملة أما إذا لم تكن كاملة ففي آخر ثلاث شهور كاملة سبقتها في نفس السنة مضروبة بعدد أيام الإجازة المستحقة¹⁷⁸.

كما أن القانون نص صراحة وبشكل صريح على أن أيام الإجازة السنوية لا تحتسب من ضمن أيام إجازة أو راحة أخرى هي من حق العامل¹⁷⁹، فنص المشرع على أن أيام الأعياد والراحة الأسبوعية وإجازة الأمومة والإجازة المرضية وأيام الحداد وأيام الإضراب وأيام الإشعار بالفصل¹⁸⁰، ويوم انتخابات السلطات المحلية¹⁸¹ وانتخابات الكنيست¹⁸² لا تحتسب من أيام الإجازة السنوية¹⁸³.

¹⁷³ المادة (7) (ب) من قانون الإجازة السنوية. قرار استئناف للمحكمة القطرية رقم 15-06-42510، ألكسندر بينديورين ضد بن تسيون زيسمن، المنشور في موقع نيبو من تاريخ 2017/05/03.

¹⁷⁴ قرار محكمه العمل اللوانيه حيفا 09-01-13815، بولوس ضد شركة افراح اميرة حيفا المنشور في موقع نيبو، بتاريخ 2013/02/10.

¹⁷⁵ قرار استئناف للمحكمة القطرية رقم 05/324، ريبا الدايب ضد عميشاب للخدمات، المنشور في موقع نيبو، بتاريخ 2006/03/27.

¹⁷⁶ المادة 31 من قانون الإجازة السنوية. المدة هنا مدة تقادم. انظر، تل، حكيين: التقادم، شريجيم، هوتساه لأور، 2014، ص 337-338.

¹⁷⁷ المادة 10 (ب) (1) من قانون الإجازة السنوية.

¹⁷⁸ المادة 10 (ب) (2) من قانون الإجازة السنوية.

¹⁷⁹ غولديبرغ، مناحيم، مرجع سابق، الباب التاسع ص 8-9.

¹⁸⁰ انظر عن الإشعار بالفصل في الفصل الثاني.

¹⁸¹ التعديل رقم 44 لعام 2014 لقانون السلطات المحلية (انتخابات)، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2457، من تاريخ 2014/07/05، ص 586. والذي أعطى الحق للعامل باختيار أن يأخذ هذا اليوم إجازة مدفوعة الأجر إلا إذا قرر العامل أن يعمل وعندئذ يتلقى أجر مضاعف لقاء عمله، كما أن القانون استثنى بعض قطاعات العمل من الإجازة مثل قطاع الفنادق ومحطات الوقود وإنتاج الألبان.

¹⁸² المادة 10 من قانون أساس الكنيست 1958، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 244، من تاريخ 1958/02/20، ص 69.

¹⁸³ المادة (5) (أ) من قانون الإجازة السنوية.

ثانياً: -الإجازة المرضية

لقد أقر المشرع الإسرائيلي أن للعامل الحق في إجازة مرضية عندما لا تكون له القدرة المؤقتة أو الدائمة لتأدية عمله وفق تقرير طبي يشير إلى أن السبب هو تراجع حالته الصحية¹⁸⁴.

وعليه فإن للعامل الحق بإجازة مرضية بمعدل يوم ونصف عن كل شهر على أن لا تتجاوز التسعون يوماً في مجموعها الكلي¹⁸⁵ على أن اليوم الأول من الإجازة المرضية يكون دون بدل تعويض واليومين الثاني والثالث يستحق لأجلها بدل نصف أجره اليومي مقابل كل يوم منهما وأما من اليوم الرابع وصاعداً فيستحق أجره كاملاً دون نقصان¹⁸⁶، إلا أن الفرق يكمن بين العامل الشهري والعامل بأجر الساعة أو المياومة حيث أن العامل بأجر شهري تحتسب ضمن أيام إجازته المرضية أيام العطل والراحة الأسبوعية والأعياد بينما العامل بأجر الساعة أو المياومة فإن أيام العطل والأعياد لا تحتسب ضمن أيام الإجازة المرضية¹⁸⁷.

كما يجدر التنبيه إلى أن الإجازة المرضية بخلاف الإجازة السنوية لا تستوجب الموافقة المسبقة عليها من قبل المشغل، حيث أنها إجازة بطبيعتها غير متوقعة ولا إرادية وعليه فإن المشرع اكتفى بأن يلزم العامل على إشعار المشغل بغيابه ومدة غيابه المتوقعة جراء مرضه وذلك بإرسال التقارير الطبية اللازمة خلال ثلاث أيام من أول يوم غياب له¹⁸⁸، كما أن أيام الغياب تعد من الفترة القانونية لاحتساب مدة الأقدمية في العمل¹⁸⁹ وعليه تحتسب كأيام عمل فعليه لاحتساب تعويضات الإقالة¹⁹⁰. كما أن للعامل الحق في اخذ إجازة مرضية لمدة متراكمة تصل إلى ستة أيام من أيام الإجازة المستحقة له في السنة وذلك لرعاية أحد الوالدين إذا كان الوالد الآخر متوفى أو عامل ولم يتغيب

184 المادة (1) من قانون الإجازة المرضية 1976، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 814، من تاريخ 1976/06/24، ص 206. هذا القانون يسري على العمال ما لم تكن هناك اتفاقية جماعية منظمه للأمر. غولديرخ، مناحيم، مرجع سابق، الباب العاشر ص3.

185 المادة (4) (أ) من قانون الإجازة المرضية 1976. مقال بعنوان: استحقاق بدا أيام الإجازة المرضية وكيفية احتسابها، المنشور على الموقع <http://www.hon.co.il>، تاريخ آخر زيارة 2018/11/06. كما يجوز الاتفاق على بدل أيام مرضيه أكثر إذا ما اتفقوا الأطراف على ذلك في عقد العمل كون ان الزيادة عكس النقصان فيها اتفاق مستحسن يحسن من ظروف العامل.

186 المادة (2) (أ) من قانون الإجازة المرضية 1976.

187 المادة (2) (أ) من قانون الإجازة المرضية 1976.

188 المادة (1) من لوائح قانون الإجازة المرضية (المدفوعات) لعام 1976، المنشور في مجموعة اللوائح، ملف رقم 3594، من تاريخ 1976/09/29، ص4.

189 المادة (2) من قانون تعويضات الإقالة مكافأة نهاية الخدمة 1963، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 404، من تاريخ 1963/08/16، ص 136.

190 المادة (10) من لوائح تعويضات الإقالة (احتساب مكافأة نهاية الخدمة) 1963. المنشور في مجموعة اللوائح، ملف رقم 1534، من تاريخ 1964/01/20، ص 632. قرار محكمة العمل اللوائية في تل أبيب 11-04-6860، كوهين ضد اشراتاك م.ض، المنشور في موقع نيبو، من يوم 2012/02/22. قرار محكمة العمل اللوائية في حيفا 12-12-61571، ناهدة منصور ضد مجلس محلي عسفا، المنشور في موقع بساكدين، من يوم 2015/10/15.

عن عمله أو عاجز بدوره¹⁹¹، كما يحق له ستة أيام إجازة في حال مرض الزوج¹⁹² أما إذا كان الزوج مصاب بمرض خبيث وفق تقرير طبي موثق فيحق له إجازة مدفوعة لمدة ستون يوماً¹⁹³، ويحق للعامل ثمان أيام إجازة في حال مرض طفله إذا لم يكن قد بلغ الستة عشر عاماً¹⁹⁴ وإذا كان الطفل في حضائنه الأحادية الجانب يحق له ستة عشر يوماً¹⁹⁵ وإذا كان مريضاً بمرض خطير يحق له تسعون يوماً إجازة، إلا إذا كان الطفل بحضائنه الأحادية الجانب فيحق له مائة وعشرة أيام على أن يكون الحق للعامل بأن يختار هل ينتقص هذه الأيام من أيام الإجازة المرضية أو الإجازة السنوية أو الخلط بينهما¹⁹⁶، كما أن للزوج الحق في إجازة لمدة سبع أيام إجازة مرضية في حال اضطر إلى ذلك بسبب حمل الزوجة ورعايتها وولادتها على أن تنتقص هذه الأيام من أيام الإجازة المستحقة وليس إضافة عليها، إلا أن المشرع أضاف بأن للعامل يحق ثلاث أيام إجازة إضافية بعد الولادة على حساب الإجازة السنوية أو إجازة غير مدفوعة الأجر وليس على حساب الإجازة المرضية¹⁹⁷.

كما أنه لا يحق للمشغل بفصل العامل خلال الإجازة المرضية ولا يحق له إرسال إشعار مسبق بالفصل¹⁹⁸ كما لا يحق للعامل أن يطلب إضافة أيام الإجازة الغير مستنفذة إلى مكان عمل آخر، إلا أن العامل يحفظ حقه في أيام الإجازة لو تغير المشغل¹⁹⁹.

¹⁹¹ المادة (1) (أ) من قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب مرض الأهل) 1993، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 1442، من تاريخ 1993/12/09، ص 33. قبل التعديل بشهر 2014/2 كان شرطاً لتلقي الحق أن يكزن عمر الوالد خمسة وستون عاماً على الأقل إلا أن بعد هذا التعديل الغي شرط السن. غولديبرغ، مناحيم، مرجع سابق، الباب العاشر (ب) ص 3.

¹⁹² المادة (1) من قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب مرض الزوج) 1998. المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1668، من تاريخ 1998/05/29، ص 236.

¹⁹³ المادة (1) (أ) من قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب مرض الزوج) 1998.

¹⁹⁴ المادة (1) (أ) من قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب مرض طفل) 1993. المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1427، من تاريخ 1993/07/22، ص 134.

¹⁹⁵ المادة (1) (ب) من قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب مرض طفل) 1993.

¹⁹⁶ المادة (1) (أ) (أ) من قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب مرض طفل) 1993.

¹⁹⁷ المادة (1) من قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب حمل وولادة الزوجة) 2000، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1744، من تاريخ 2000/07/06، ص 222.

¹⁹⁸ المادة (4) (أ) (أ) من قانون الإجازة المرضية 1976. قرار محكمة العمل اللوائية في تل أبيب 4844-09، مريام رايبيان ضد يفعات مركز الاتصالات، المنشور في موقع بساكدين، من يوم 2011/08/21.

¹⁹⁹ المادة (4) (أ) من قانون الإجازة المرضية 1976. هردوف، حنا: حقوق العمال في حال تغيير المشغل تصفية الشركة والافلاس، ملو للنشر، تل أبيب، 1988. مقال بعنوان: احتساب أيام الإجازة السنوية بعد تغيير المشغل، المنشور في الموقع الإلكتروني www.ovdim.org.il تاريخ آخر زيارة 2018/11/07.

الفرع الثاني -

إجازة الأعياد وإجازة الأمومة

أولاً: -إجازة الأعياد

كما أسلفنا سابقاً فإن هناك اتفاقيات جماعية وأوامر توسيع ملزمه للأطراف مبرمة من قبل العمال والمشغلين وعليه فإن أحقية العمال في تلقي بدل أيام الأعياد أقرت في نطاق أمر التوسيع لاتفاقية إطار لعام 2000²⁰⁰ والتي تفضي بأنه يحقّ للعامل الذي لا يعمل على أساس شهريّ الحصول على أجره اليومي مقابل أيام الأعياد التي لا تصادف يوم الإجازة الأسبوعية، كون يوم الإجازة الأسبوعية مدفوع الأجر فلا يحق له ازدواجه في بدل هذا اليوم، أما العامل الشهري فلا يحق له بدل إجازة أعياد كونه يتلقى أجر شهري ثابت إلا أن من يعمل بالأجر الشهري أو غيره يحق له الإجازة في أيام الأعياد، وعليه إذا عمل في أيام الأعياد فيحق له أجر إضافي بمقدار يوم ونصف لكل يوم عمل على الأجر، كما أن الأمر سيان إذا عمل العامل في يوم عيد ووقع هذا اليوم في يوم العطلة الأسبوعية، إذا وجدت اتفاقية عمل تفضي بغير بذلك، فعليه لا يحق له أجر إضافي بدل الأعياد والإجازة الأسبوعية إلا أن أمر التوسيع لم يتطرق إلى من يعمل في أيام الأعياد هل يحق له الأجر الإضافي فقط أم يضاف إليه بدل الأعياد؟ لقد ناقش القضاء هذه الحالة وأقر أنه بشكل عام لا يحق الجمع بين بدل الأعياد والأجر الإضافي كون أن العامل عمل ولم يأخذ إجازة وبهذا عمل واخذ الأجر اليومي والإضافي ولا يحق له أن يضيف إليها بدل الأعياد كونها تعويض وليس مكافئة، إلا أنه إذا ثبت أن العامل قد عمل في العيد دون إرادته أو مجبراً من قبل المشغل فيحق حينئذ الجمع بينهما²⁰¹.

ولكي يحق للعامل إجازة الأعياد عليه أن يكون قد استكمل ثلاثة أشهر في نفس مكان العمل وأن يكون قد عمل يوماً قبل العيد ويوما بعده، إلا إذا صادف هذه الأيام يوم الإجازة الأسبوعي أو إجازة مرضية أو تغيب بموافقة المشغل²⁰².

²⁰⁰ المادة (7) من امر التوسيع لاتفاقية إطار لعام 2000 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957، المنشور في حقيبة القوانين، ملف رقم 4895، من تاريخ 2000/06/21، ص 4002. توسيع للاتفاقية الجماعية رقم 7010/95.

²⁰¹ قرار المحكمة القطرية 16-09-2333، سليم وليد ضد ادير هبيرا، المنشور في موقع نيبو. من يوم 2018/20/08.

²⁰² المادة (7) (أ) من امر التوسيع لاتفاقية إطار لعام 2000 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957.

كما أن للعامل الحق في اختيار أيام إجازة الأعياد بين الأعياد اليهودية أو الأعياد الخاصة بالطائفة الدينية التي يتبع لها العامل على أن مجموع أيام الأعياد هي تسعة أيام في السنة²⁰³ وكل يوم عيد إضافي غير مشمول في هذا الأمر ليس عيداً رسمياً وعليه فإن الإجازة في هذا اليوم تكون على حساب أيام الإجازة السنوية.

كما أن أمر التوسع لم يحدد قيمة الأجر في يوم العيد إلا أن الأجر المتعارف عليه هو كأجر يوم عمل عادي، وكما أنه لا يحق للعامل أن يخلط بين أعياد الطوائف المختلفة إلا بموافقة المشغل مسبقاً وإلا اعتبر أحدهما على حساب أيام الإجازة السنوية²⁰⁴.

ثانياً: -إجازة الأمومة

لقد قام المشرع بإقرار أيام إجازة الأمومة في قانون عمل النساء²⁰⁵ وفيه أعطى الحق للمرأة العاملة بإجازة أمومة، إلا أنه ترك كيفية احتساب هذه الأيام ورسوم الولادة لقانون التأمين الوطني²⁰⁶، وعليه فإن القانون بين أن للمرأة العاملة والتي قامت بدفع رسوم التأمين الوطني الإلزامي لمدة لا تقل عن عشرة أشهر من أصل آخر أربعة عشر شهراً التي سبقت الولادة أو عملت خلال خمسة عشر شهراً من أصل اثنين وعشرين شهراً التي سبقت الولادة إذا لم تكن مدة عملها متواصلة الحق في الحصول على إجازة الأمومة القصوى كامله والتي كانت تبلغ مدتها حتى يوم 2016/12/31 إلى أربعة عشر أسبوعاً والتي ازدادت بعد هذا التاريخ في التعديل الجديد إلى مائة وخمسة أيام استحقاق، أما العاملة التي عملت ودفعت رسوم التأمين الوطني الإلزامي لمدة ستة أشهر فقط من أصل آخر أربعة عشر شهراً التي سبقت الولادة فكان يحق لها إجازة أمومة قصيره لمدة سبعة أسابيع حتى يوم 2016/12/31 والتي ازدادت بعد التعديل إلى ثمان أسابيع²⁰⁷.

أما بالنسبة للعاملة الفلسطينية فلقد اعترف المشرع في قانون التأمين الوطني بأحققتها لبعض الحقوق دون غيرها²⁰⁸، حيث يعتبر تأمين العاملة الفلسطينية بخصوص إجازة الأمومة من التأمينات

²⁰³ المادة (7) (أ) من امر التوسيع لاتفاقية إطار لعام 2000 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957.

²⁰⁴ مقال بعنوان: مستحقات الأعياد، المنشور في موقع كل الحق، مرجع سابق، تاريخ آخر زيارة 2018/11/09.

²⁰⁵ قانون عمل النساء 1954 المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 160، من تاريخ 1954/08/12، ص 154.

²⁰⁶ المواد 47-56 من قانون التأمين الوطني 1995.

²⁰⁷ المادة 1 من قانون تعديل مدة إجازة الولادة والحضانة 2017، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 2624، من تاريخ 2017/04/02، ص 572. التي تضع أكثر من مولود يحق لها أيام اجازة أكثر.

²⁰⁸ نيطع، موشي: حقوق العمال الأجانب من التأمين الوطني، الكنيس، مركز البحث والمعلومات، 2013، ص 4.

الإلزامية المعترف بها شأنها شأن إصابات العمل وتأمين أجر العامل جراء إفلاس المشغل²⁰⁹، وعليه فإن المشغل يدفع للتأمين الوطني مبلغاً مالياً بنسبة معينة من أجر العاملة إضافة إلى اقتطاع نسبه أخرى من أجر العاملة وتحول إلى جهة الدفع للعمال الفلسطينيين والتي تحولها بدورها بعد ذلك إلى التأمين الوطني أو تدفع مباشرة إلى التأمين الوطني من قبل المشغل في حال كانت العاملة تعمل لدى مشغل إسرائيلي خارج الخط الأخضر²¹⁰، فنرى أن العاملة الفلسطينية التي عملت ستة أشهر قبل الولادة لدى مشغل إسرائيلي وكان معها تصريح عمل فيحق لها عند الولادة مصاريف الولادة الأولية ومصاريف النقل في الإسعاف والمبيت في المشفى جراء الولادة إضافة إلى منحة ولادة إذا أنجبت ثلاث توائم²¹¹ إلا أنها لا تتلقى حق حماية الحمل وفحوصات طبيه معينه، أما بالنسبة لمدفوعات تعويض الأجر عن فترة انقطاعها عن العمل أي في فترة الإجازة فيحق لها تلقيها إذا توافرت الشروط التي تطبق على العاملة الإسرائيلية والتي ذكرناها أعلاه²¹².

أما إذا لم تكن العاملة تحمل تصريح عمل فيحق لها فقط الحق في النقل إلى المشفى وتعويض عن المبيت في المشفى للولادة إلا أنها لا تستحق سائر الحقوق مثل تعويض إجازة الأمومة²¹³.

كما يحق لكل عاملة فلسطينية سائر نظيراتها من العاملات الإسرائيليات أن تحصل على إجازة غير مدفوعة الأجر بعد انتهاء مدة إجازة الأمومة وذلك لمدته لا تتجاوز 25% من أشهر عملها والتي تتضمن مدة إجازة الأمومة شريطة أن لا تتجاوز مدة الإجازة العام الواحد كحد أقصى²¹⁴، الأقل من بينهما، مثال على ذلك فإن العاملة التي عملت خمس سنوات لدى نفس المشغل فيحق لها أن تمتد إجازتها بربع المدة أي لفترة سنة وثلاث شهور إلا أن القانون في هذه الحالة حدد المدة ومنح عام واحد كحد أقصى، أما إذا عملت أربع سنوات فيحق لها تمديد الإجازة بدون راتب إلى عام كامل أي اثنان وخمسون أسبوعاً ينتقص منها مدة فترة إجازة الأمومة، فإذا فرضنا أن إجازة الأمومة لدى العاملة كانت خمسة عشر أسبوعاً فحينها تستحق التمديد لفترة سبعة وثلاثين أسبوعاً، كما أنه لا بد أن نبين أن في فترة تمديد الإجازة بدون راتب فلا تستحق العاملة الراتب والحقوق التابعة والمستحقات الاجتماعية في هذه الفترة²¹⁵.

209 المرجع السابق، ص 3.

210 المرجع السابق، ص 5.

211 العاملة الإسرائيلية تستحق منحه من الولد الأول.

212 نيطع موشي، مرجع سابق، ص 10-12.

213 المادة 324 ب(أ) من قانون التأمين الوطني.

214 المادة 7 (د) (1) من قانون عمل النساء 1954.

215 المادة 7 (د) (2) من قانون عمل النساء 1954.

أما خلال إجازة الولادة لا تنقطع ولا تجمد الحقوق الاجتماعية الممنوحة بحسب الأقدمية كالنقاهة، أيام الإجازة، التعويضات، تجميع سنوات الأقدمية واقتطاع المدفوعات لصندوق الادخار والتقاعد أو صندوق الاستكمال التابع للعامل وكما يحق للعاملة هديه من المشغل في إجازة الولادة²¹⁶. كما لا يمكن إقالة عاملة حامل في فترة حملها أو قد مضت ستة أشهر في مكان العمل إلا بتصريح وزير العمل إذا اقتنع بأن سبب الإقالة لا يتعلق بالحمل²¹⁷، أما إذا لم تبلغ مدة عمل العاملة الستة شهور فلا يجب على المشغل استصدار تصريح من قبل الوزارة ولكن يحق للعاملة إقامة دعوى تعويض بموجب قانون الحق في المساواة في العمل كون إقالتها تشكل تمييزاً محظوراً²¹⁸ وعلى المشغل أن يثبت بأن سبب الفصل للعاملة لم يكن بسبب حملها أي أنه لا علاقة سببية بين فصل العاملة وحملها بموجب منع التمييز ضد المرأة الحامل، كما يحق للعاملة تلقي استشاره ودعم مجاني من المفوضية للمساواة لفرص العمل²¹⁹.

المطلب الثاني: -

إصابات العمل والبدلات الإضافية

سوف نتابع في هذا المطلب بيان أهم حقوق العمال أثناء سريان عقد العمل إضافة إلى إصابات العمل، وعليه سوف نقسم المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول حقوق العمال في البدلات الإضافية واسترجاع مصروفات السفر وفي الفرع الثاني سوف نتناول حقوق العمال عند إصابات العمل وكيفية احتسابها والمطالبة بها.

²¹⁶ قرار قضائي محكمة العمل القطرية دب"ع نه/ 159-3، مساداد عبادي ضد ا.رفائيل المحامي، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 1996/02/13.

²¹⁷ المادة 9(أ) من قانون عمل النساء 1954.

²¹⁸ المادة 2 (أ) من قانون المساواة في فرص العمل 1988

²¹⁹ المفوضية للمساواة في فرص العمل.

الفرع الأول: -

البدلات الإضافية

تعتبر فوانين العمل فوانين اجتماعيه بطبيعتها تهدف إلى منح الحقوق اللازمة قدر المستطاع للعامل الذي يقضي معظم وقته في خدمة عمله وتحت إشراف مشغله، إلا أنه كما ذكرنا لقد خول المشرع المنظمات العمالية بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية وأوامر التوسيع أن تعطي حقوق وامتيازات إضافية للعامل ما تسمى ببدرات إضافية والتي يستدل على مكنونها من اسمها فهي مبالغ ماليه أو عينيه تدفع للعامل بديلا عن شيء آخر وهي تكون بمفهوم التعويض للعامل عما فقد أو بذل للعمل ولا تعتبر مكافئه للعامل.

أولاً: -بدل الملابس

نذكر من هذه البدلات التي تحق للعامل بدل الملابس والتي يستحقها العامل سنوياً بأن يدفع له ثمنها سنوياً أو بأن يقوم المشغل بشرائها وتقديمها عينياً للعامل، اذا وجد عقد عمل خاص أو اتفاقية جماعية أو أوامر توسيع أو لوائح تعليمات خاصة بالأمان تقضي بذلك في بعض القطاعات مثل قطاع عمال الحراسة والأمن والأعمال الخطرة مثل البناء²²⁰، فعلى سبيل المثال فإن العامل البناء الذي يستهلك ملابس في العمل أو يحتاج إلى ملابس أمان خاصة لضرورة الحفاظ على أمانه وسلامته فيحق له بدل الملابس كون أن هذه الملابس الخاصة مقترنه وجوباً لإتمام العمل للمشغل، كما أن عمال النظافة الذين تتلطح ملابسهم وتتسخ جراء القيام بهذا العمل الخاص للمشغل يستحقون البديل.

ثانياً: -النقاهة

كما يحق لكل عامل بدل نقاهة²²¹ إذا ما عمل أكثر من عام لدى نفس المشغل وهو مقابل مادي يحتسب بحسب مدة الأقدمية ونوع العمل كلي أو جزئي، ويعطى للسنة الأولى خمسة أيام والسنة

²²⁰ المادة 17 من امر التوسع في فرع التنظيف 2014 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 (بخصوص توسيع اتفقيه رقم 7035/2013 المنشور في حقيية المنشورات، ملف رقم 6759، من تاريخ 2014/20/19، ص 3942. المادة 8(8) من امر توسيع فرع تزويد خدمات القوى البشرية 2004 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 (بخصوص توسيع اتفقيه رقم 7003/2004 المنشور في حقيية المنشورات، ملف رقم 5326، من تاريخ 2004/09/01، ص 3872. المادة 17 من امر توسيع فرع الحراسة 2009 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 (بخصوص توسيع اتفقيه رقم 7029/2014 المنشور في حقيية المنشورات، ملف رقم 6899، من تاريخ 2014/10/26، ص 2505.

²²¹ امر توسيع بدل النقاهة 1998 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 (بخصوص توسيع اتفقيه رقم 7038/98 المنشور في حقيية القوانين، ملف رقم 4689، من تاريخ 1998/10/20، ص 189.

الثانية والثالثة ستة أيام ومن السنة الرابعة للعاشرة سبعة أيام وبين السنوات الحادية عشرة للخامسة ثماني أيام وبين السنوات السادسة عشرة والتاسعة عشرة تسعة أيام أما من السنة العشرين وما بعد من سنوات الأقدمية فتكون عشرة أيام، على أن مقدار البديل المادي لليوم الواحد يبلغ ثلاث مائة وسبع وثمانون شاقلاً للعمال في القطاع الخاص ومبلغ أربع مائة و وأربعة وعشرون شاقلاً للقطاع العام وتدفع عادة في شهر تموز أو حزيران إلا أنه يجوز دفعها في أي شهر غير ذلك ²²².

كما أنه يجوز أن يقوم المشغل باستبدال دفع بدل النقاهة بإخراج العامل لرحله استجماميه شرط إشعار مسبق وموافقة العامل ²²³.

كما يحق للعامل الذي لم يحصل على مستحقات النقاهة خلال فترة عمله رفع دعوى للحصول على مستحقات النقاهة بأثر رجعي لسبع سنوات من الموعد الذي كان يجب أن يحصل فيه على مستحقات النقاهة شرط أن تكون علاقة العمل مستمرة ، أما اذا انتهت علاقة العمل فإن فترة التقادم تقسم إلى قسمين الأول هو اذا انتهت علاقة العمل بعد 2016/07/10 اذا كان المشغل ينتمي إلى لمنظمة المشغلين أو بعد 2017/01/08 اذا لم ينتمي إلى رابطة المشغلين فحينها مدة الاستحقاق تكون كما ذكرناها للعامل الذي لم تنتهي علاقة العمل بيته وبين مشغله بمعنى أن مدة التقادم تكون سبع سنوات، أما اذا انتهت علاقة العمل قبل هذه التواريخ فإن مدة الاستحقاق تكون لآخر عامين فقط ²²⁴.

ثالثاً: -بدل الهدايا

كما يحق للعامل بدل هدايا للعيد أو هديه عينيه إذا ما اتفق على ذلك بعقد عمل أو أمر توسيع واتفاقية جماعية حيث أن القانون لا يوجب منح الهدايا للعمال وعليه إذا لم يكن عقد عمل خاص أو اتفاقية جماعية أو أمر توسيع على شريحة عماليه فإنها تسقط الواجب لعدم وجود نص تشريعي يأمر بذلك ²²⁵ ولعل من أشهر القطاعات التي يوجد بها أمر توسيع يقضي بذلك هو قطاعات النظافة والحراسة وقطاع تزويد خدمات القوى البشرية.

²²² هذا المبلغ محتال منذ 2017 وهو قابل للتعديل.

²²³ قرار محكمة العمل اللوائية تل اببيب ند/3-1691، ميلر ضد توريكو، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 19/03/1997.

²²⁴ تعديل امر توسيع مستحقات النقاهة 2017 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957، المنشور في حقبة المنشورات، ملف رقم 7414، من تاريخ 2017/01/08، ص 1434.

²²⁵ مقال بعنوان: هل يلزم المشغل بمنح الهدايا للعمال، المنشور في موقع www.ovdim.org، تسجيل اخر زيارة 2018/11/19.

رابعاً: -مصرفات المواصلات

كما يحق للعامل أن يتلقى بدل مصاريف المواصلات التي ينفقها العامل للوصول إلى مكان عمله والعودة منه وذلك بموجب أوامر التوسيع التي أعطت هذا الحق وطريقة احتسابه، ففي تعديل أمر التوسيع من تاريخ 2016/02/01 بين أن مصاريف المواصلات تساوي لتكلفة تذكرة الباص العمومي الشهرية أو مبلغ يومي لمصرفات المواصلات يعادل 22.60 شاقلاً لليوم، الأقل بينهما، إلا أنه يجوز الاتفاق على مبلغ اعلى من ذلك بموجب عقد العمل²²⁶، كما أنه يجوز للمشغل أن يدرج بدل المواصلات بشكل منفرد في قسيمة الراتب أو احتسابها في الأجر الكلي على أن لا يقل الأجر الكلي المستحق للعامل اذا انتقصنا منه بدل المواصلات عن الحد الأدنى للأجر، كما أنه لا يحق للعامل أن يتنازل عن حقه في بدل المواصلات كونه من القوانين الأمرة، كما أن هذا الحق لا يعتبر مكافئاً بل يعتبر تعويضاً للعامل عن مصرفات المواصلات للوصول للعمل من ماله الخاص وعليه اذا لم يكن العامل للمواصلات للوصول إلى مكان عمله لقربه أو اذا نظم المشغل سفريات ومواصلات على حسابه²²⁷.

كما أن البدلات أعلاه تعتبر من الدخل للعامل ولهذا يقتطع منها مبالغ ضريبة الدخل والتأمين الوطني ورسوم التأمين الصحي إلا أنها لا تأخذ بالحسبان عند احتساب تعويضات الإقالة²²⁸.

الفرع الثاني: -

إصابات العمل وآلية احتسابها

أن العامل وأثناء القيام بعمله أو بسبب القيام بعمله قد يكون عرضة لإصابات العمل التي قد تلحق به جراء عمله أما بشكل مباشر أو غير مباشر، بشكل متوقع أو مفاجئ، فإصابة العامل واردة الحدوث في جميع المجالات وأن كانت ذات نسبه اعلى للتحقق في المجالات ذات الطبيعة الخطرة

²²⁶ امر التوسيع للاتفاقية الجماعية رقم 7006/2016، للمشاركة في بدل المواصلات بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 من تاريخ 2016/02/01 المنشور في حقيبة المنشورات ملف 7319، بيوم 2016/08/11، ص 8993. يكون المشغل معفي من دفع بدل المواصلات إذا كان يوفر المواصلات للعمال، انظر قرار محكمة العمل القطرية دبع/نو 3-64، بيوليت ضد جياوالا، المنشور في موقع نيبو، بتاريخ 1996/09/10. مقال بعنوان: احتساب بدل المواصلات، المنشور علو موقع الحق الادنى للأجر، www.minimum.org.il، بتاريخ اخر زيارة 2018/10/24.

²²⁷ حسب القضاء فإن المسافة التي لا تتعدى ال 500 متر سيرا من مكان الإقامة لمكان العمل لا تلزم المشغل بدفع بدل مواصلات الا إذا كان العامل بحاجة لذلك لإعاقته عنده. انظر محكمة العمل القطرية 100/06، بلدية الطيرة ضد عبد الرحمن قشوع، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2006/05/22. قرار محكمة العمل اللوانيه في تل أبيب 912532/99، رشيد جمعه هوشله ضد اسي خدمات الحراسة من المنشور في موقع نيبو، تاريخ 2004/09/26.

²²⁸ تعويضات الإقالة لا تعتبر بدل مصرفات السفر من الدخل الأساسي الموجب لاحتساب التعويض بموجب قانون تعويضات الإقالة.

أكثر من غيرها.

لقد تنبه المشرع الإسرائيلي إلى احتمالية وقوع إصابات للعمال أثناء قيامهم بتأدية عملهم شأنه شأن باقي التشريعات المتطورة²²⁹، فشرع القوانين اللازمة في هذا المجال في محاوله منه للحد من ظاهرة الإصابات من جهة ولضمان حقوق العمال وتعويضهم عن الضرر اللاحق بهم جراء الإصابة من جهة أخرى، كنوع من الامتيازات الحقوقية للعامل ذات الطابع الإنساني الاجتماعي.

لقد نظم المشرع باب إصابات العمل في قانون التأمين الوطني ولوائحه فبين أن حادث العمل هو الذي يطرأ عند العمل أو بسببه في مكان العمل²³⁰، وبين القانون أن أمراض المهنة هي المبينة في لوائح مرسوم التأمين الوطني²³¹ وهي الأمراض الناجمة عن العمل والتي تكون بينها وبين العمل علاقة سببية لوقوع الضرر الناجم شريطة أن تكون هذه الأمراض مقره في الملحق لمرسوم التأمين الوطني.

لقد عرف المشرع إصابات العمل وقسمها إلى قسمين الأولى حوادث العمل والثانية أمراض المهنة وسوف نتناولها تباعاً ونبين كيفية احتسابها والمطالبة بها وسوف نبينها تباعاً،

أولاً: حوادث العمل

لقد بين المشرع في قانون التأمين الوطني أن حادث العمل هو كل أصابه تحدث للعامل خلال تواجده في العمل أو بسببه إلا أن المشرع لم يعرف ما هو الحادث الذي قصده وترك التفسير للقضاء²³²، الذي وسع تعريف حادث العمل ليشمل الكثير من الحوادث، وبين ماهي الشروط الواجب تحققها لاعتبار الحادث كحادث عمل، ومن هنا أقر القضاء أن الشرط الأساسي والأولي للدخول في البحث هل تعتبر إصابة العامل حادث عمل هو أن يكون قد حصل حادث فعلياً للعامل أدى إلى إصابته الجسدية، على أن يكون السبب من وراء وقوعه سبباً واضحاً للعيان ومفاجئاً كالحروق أو السقوط أو الكسر²³³ أو سبباً غير واضحاً للعيان، كالنوبة القلبية مثلاً، إذا توافرت فيه الشروط

229 ألمانيا كانت أول مشرعه لهذا الحق منذ عام 1884. ليور، تومشين، جلعاد مركمان: حوادث العمل واصابات المهنة، نيبو هوتساح لاور، سريجيم، 2011، ص 1.

230 المادة (79) من قانون التأمين الوطني.

231 المادة 85 من مرسوم لوائح التأمين الوطني.

232 التماس للمحكمة العليا 4690/97، التأمين الوطني ضد محكمة العمل القطرية، ب"د نج(2)، المنشور في موقع نيبو. من تاريخ 1999/03/25، ص 529 و 544-545.

233 التماس للمحكمة العليا 4690/97، التأمين الوطني ضد محكمة العمل القطرية، المنشور في موقع نيبو، بتاريخ 1999/03/25. دب"ع لا/0-5 وشدي ضد التأمين الوطني، بد"ع ب 200 (1971)، المنشور في موقع نيبو، ص 544-545.

اللازمة²³⁴.

بعد ذلك على العامل أن يثبت أن الحادث وقع في مكان عمله أو جراء عمله إلا أن القانون لم يفسر هذا الشرط الذي قد يعطي معنى ضيق لهذا الشرط الذي يؤدي لانطباقه على الحالات الواضحة فقط²³⁵ إلا أن القضاء وسع من تفسير هذا الشرط القانوني وأعطاه مساحة واسعة تشمل الكثير من الحالات التي اعتبرها أنها حصلت في مكان العمل أو بسببه مثل الحالات التي حصلت جراء العمل أو بسببه وأن لم يكن في سياق العمل ذاته أو في مكان العمل²³⁶، كما أن المشرع قام بدوره بإعطاء معنى واسع لشرط وقوع الحادث في مكان العمل أو بسببه في حالات معينة اعتبرها أنها تفي بالغرض، ولعل من ابرز الحالات التي اعتبرها المشرع أنها حوادث عمل هو إصابة العامل في طريقه من بيته إلى عمله وبالعكس شرط أن لا يحيد عن طريق العمل المعتادة له وإلا لم يعتبر الحادث إصابة عمل²³⁷، إلا أن القانون استثنى مما ذكر سابقاً الحالات التي يصاب فيها العامل أثناء حياده عن الطريق إذا استوجب الأمر لنقل أطفاله إلى الروضة أو المدرسة أو العيادة الطبية²³⁸ أو لتأدية صلاة الفجر بشكل دائم والخروج للعمل مباشره²³⁹، وكما أن الإصابة الناجمة عن محاولة العامل لإنقاذ جسم أو شخص في العمل تعتبر إصابة عمل²⁴⁰، والإصابة جراء اعتداء لم يكن للعامل مشاركة فيه²⁴¹، وأثناء الخروج من العمل للاستراحة إذا كانت مستحقة له بموجب قانون ساعات العمل والراحة²⁴²، كما أن العامل الذي أصيب في رحلة منظمة من قبل المشغل وتمويله تعتبر إصابة عمل أما إذا كانت ممولة من قبل العمال أنفسهم واتخذوا قرار الرحلة من تلقاء أنفسهم لا تعتبر إصابة عمل كون أن هذه الرحلة قطعت العلاقة السببية²⁴³.

من ثم على العامل أن يثبت بعد ذلك العلاقة السببية بين العمل والحادث حيث نص المشرع أن وجود السببية هي قرينه قانونيه لمصلحة العمل وعلى المدعى عليه أن يثبت العكس حيث أن عبئ الإثبات

²³⁴ المادة 83 لقانون التأمين الوطني. ليؤر تومشين، جلعاد مركمان، مرجع سابق، ص 122-123، ص 145-150. انظر مثال ب"ل 05-3525 تركة المتوفي كوبي دورون ضد التأمين الوطني، غير منشور.

²³⁵ كوبي، شاي: حالات في حوادث العمل، الطبعة الثالثة، هوتساه لاور نقابة المحامين، 2004، ص 101.
²³⁶ دب"ع لب/0-69، سيمني ضد التأمين الوطني، دب"ع ج 386 (1972)، غير منشور. ليؤر تومشين، جلعاد مركمان، مرجع سابق، ص 160-180.

²³⁷ المادة (80) (1) من قانون التأمين الوطني، دب"ع نج/0-66 جلولة ضد التلمين الوطني، دب"ع كو، 1993، ص 140، 134، غير منشور.

²³⁸ دب"ع لا/0-68 التأمين الوطني ضد شنايدر، دب"ع ج، 1972، غير منشور.
²³⁹ المادة (80) (ب)(2) من قانون التأمين الوطني. محكمة العمل في القدس 11069/03، يساخار ضد التأمين الوطني (2004) المنشور في موقع نيبو. محكمة العمل تل أبيب 2725/03، مرجليوت ضد التأمين الوطني 2005، المنشور في موقع نيبو.

²⁴⁰ المادة (80) (2) من قانون التأمين الوطني.

²⁴¹ المادة (80) (3) من قانون التأمين الوطني. دب"ع شن/0-208 كوهين ضد التأمين الوطني، دب"ع كب 438 (1991)، غير منشور.

²⁴² المادة (80) (4) من قانون التأمين الوطني. استئناف تأمين وطني 593/07، أبو نيكولا ضد التأمين الوطني، 2009، المنشور في موقع نيبو.

²⁴³ قرار المحكمة اللوائية في تل أبيب 526-96، المنشور في موقع نيبو بتاريخ 2000/01/30.

ينتقل للمدعي عليه²⁴⁴ إلا أن على العامل أن يثبت العلاقة السببية بين الحادث والضرر²⁴⁵، أن المشرع لم يشترط إثبات حصول الضرر لكي تعتبر إصابة عمل إلا أن إثبات وقوع الضرر الفعلي مشروط لتلقي التعويضات جراء الضرر اللاحق للعامل وعليه فإنه إذا وقع عامل في مكان عمله يعتبر حادث عمل إلا أنه إذا لم يحصل له ضرر فوري فإنه لا يتلقى التعويض لكنه يحتفظ في حقه أن يتلقى التعويض إذا ظهر الضرر لاحقاً جراء الحادث²⁴⁶.

ثانياً: أمراض المهنة

كما أسلفنا فإن قانون التأمين الوطني عرف إصابة العمل على أنها حادث عمل أو مرض من أمراض المهنة²⁴⁷ حيث أن الفرق بينهما أن حادث العمل يكون له وقت ومكان يسهل تحديده أما المرض فيصعب تحديد مكانه وسببه²⁴⁸.

لكي يعترف التأمين الوطني بوقوع إصابة مهنة للعامل يسحق بشأنها المنحة والتعويض يجب أن تتوافر شروط لذلك مسبقاً، فيشترط أن يكون المرض منصوصاً عليه ومدرجاً في قائمة أمراض المهنة التي أقرها المشرع في اللوائح لقانون التأمين الوطني²⁴⁹ بموجب المادة (85) من قانون التأمين الوطني واعتبرها القضاء لائحة مغلقة ومحصورة لقائمة الأمراض²⁵⁰ إلا أنه في حالات خاصة أقر القضاء باعتبار مرض آخر غير مشمول في اللوائح كمرض مهنة إذا اثبت العامل ذلك للقضاء²⁵¹ أما الشرط الثاني هو وجود علاقة سببية بين العمل والمرض هو الشرط الأصعب كون أن عبئ الإثبات ملقى على العامل²⁵².

ثالثاً: -حقوق المصاب واحتساب مخصصات العجز

أن العامل إذا اثبت وقوع إصابة عمل، حادث عمل أو مرض مهنة، فيحق له المعونة أو المنحة من التأمين الوطني مثل الإجازة مدفوعة الأجر لثلاث شهور²⁵³، إذا ما لم يستطع العودة للعمل،

²⁴⁴ المادة 83 لقانون التأمين الوطني. محكمة العمل القطرية استئناف تأمين وطني 144/06، جوز لاند ضد التأمين الوطني، المنشور في موقع نيبو، بتاريخ 2007/01/03.

²⁴⁵ ليور تومشين، جلعاد مركمان، مرجع سابق، ص 216.

²⁴⁶ المرجع السابق، ص 221-231.

²⁴⁷ المادة 79 من قانون التأمين الوطني.

²⁴⁸ ليور تومشين، جلعاد مركمان، مرجع سابق، ص 325.

²⁴⁹ الإضافة الثانية للوائح التأمين الوطني (إصابات العمل) 1954.

²⁵⁰ استئناف تأمين وطني 338/96 التأمين الوطني ضد عوباديه، بد"ع لو 213 (2000)

²⁵¹ قرار المحكمة اللوائية في حيفا 12-05-19869، بربار الداد ضد قسم الرفاه، المنشور في موقع نيبو، من يوم 2012/10/23.

²⁵² مقال بعنوان: العلاقة السببية في إصابات العمل وطرق إثباتها، المنشور على موقع <http://www.ovdim.org.il/P35896>

تاريخ آخر زياره 2018/11/20.

²⁵³ على ألا تزيد على 75% من الأجر الكلي للثلاثة شهور. ليور تومشين، جلعاد مركمان، مرجع سابق، ص 413

بالاستناد على تقرير طبي يرفقه يبين عدم قدرة العامل على العمل، على أن تكون أول اثنا عشر يوماً على حساب المشغل²⁵⁴ ومن بعدها على حساب التأمين الوطني²⁵⁵ ، كما للعامل أحقية تلقي العلاج والخدمات الطبية وحقه في استرجاع نفقات علاجه التي كانت بسبب إصابة العمل²⁵⁶ إلا أن القانون لم يذكر العلاجات التكميلية فأقرها القضاء بشروط معينه²⁵⁷ ، كما أن للمصاب النقل بسيارة الإسعاف الحكومية مجاناً وإذا كان النقل بسيارة إسعاف خاصة أو مواصلات ف استرداد المبلغ الذي دفعه²⁵⁸ وكما يستحق العامل أن يتلقى العلاج والرعاية الطبية اللازمة في مستشفى حاصل على تصريح رسمي²⁵⁹ .

ولكي يحصل العامل على المخصصات والحقوق أعلاه عليه تقديم استمارة وطلب للاعتراف بإصابته كإصابة عمل يملئ بها بياناته وشرحاً تفصيلياً لكيفية وقوع الحادث مكانه، ساعته وقسائم الرواتب والتقارير الطبية إضافة إلى تصريح المشغل بوقوع الإصابة في مكان العمل ونموذج 250 يملأه المشغل وفيه يصرح أن العامل أصيب في مكان العمل²⁶⁰، أما إذا رفض التأمين الوطني الاعتراف بالإصابة فيحق للعامل التوجه للقضاء بدعوى ضد قرار التأمين الوطني أمام محكمة العمل اللوائية وذلك خلال مدة التقادم وهي اثنا عشر شهراً من يوم وقوع الحادثة²⁶¹.

أما إذا زادت فترة الغياب بسبب الإصابة، وفق التقارير الطبية لحالة العامل الصحية، عن ثلاث شهور فإن المخصصات تتوقف، ويكون على العامل أن يقدم طلب للتأمين الوطني يطالب فيها بمخصصات عجز بحسب نسبة عجزه تحدد أحقيته من قبل لجنة طبية استشارية من قبل التأمين الوطني²⁶²، أما إذا كانت إصابة العامل حرجة وأثرت بشكل كبير على مقدرته لمزاولة العمل فيستطيع العامل أن يقدم طلب تحديد نسبة العجز الدائم من قبل لجنة طبيه تابعه للتأمين الوطني والتي تحدد بموجب فحوص واختبارات جراء كل أصابه²⁶³ على أن للمصاب الحق بالاستئناف على قرار اللجنة الأولى إلى اللجنة الطبية العليا خلال ثلاثين يوماً ويحق له استئناف آخر على

254 المادة (93) من قانون التأمين الوطني. إذا لم تتعد فترة الغياب اثنا عشر يوماً فإن المشغل معفي من دفع بدل أول يومين.

255 المادة (92) (أ) من قانون التأمين الوطني.

256 المادة (86) من قانون التأمين الوطني.

257 قرار محكمة العمل القطرية 419/06، ابنير عورقابي ضد التأمين الوطني، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2010/07/07.

258 مقال بعنوان: إصابات العمل وتوصيات التعامل معها، المنشور على موقع عنوان العامل www.kavlaoved.org.il/.../Handbook-Accidents-in-Arabic_1u1w1env.doc ، 2011، تاريخ آخر زيارة. 21/11/2011

259 المادة (89) من قانون التأمين الوطني.

260 نموذج 250 المنشور على موقع <https://www.btl.gov.il/> تاريخ آخر زيارة 2018/11/21.

261 مدة سقوط لا يحق تقديم دعوى بعدها.

262 المادة (104) (أ) من قانون التأمين الوطني.

263 المادة (119) من قانون التأمين الوطني.

قرار اللجنة العليا إلى محكمة العمل اللوائية خلال ثلاثين يوماً من تسلمه القرار²⁶⁴، أما إذا كانت نسبة العجز غير مستقرة حينها يستدعى العامل لفحصه من جديد لتقدير وتقييم نسبة العجز²⁶⁵ بعد عام من قرار آخر لجنه، أما إذا تفاقمت إصابة العامل فيحق له تقديم طلبا لتحديد درجة عجزه مرة أخرى شريطة أن يكون قد مر ستة اشهر من تاريخ انعقاد اخر لجنه طبي²⁶⁶.

كما اسلفنا فإنه وبعد قبول دعوى العامل للتأمين الوطني بالاعتراف بإصابة العمل قد يحصل للعامل جراء الإصابة إعاقة دائمة أو جزئية بسببها قد لا يستطيع العامل للعودة للعمل أو أن يعود للعمل بشكل جزئي ليس كما كان عليه قبل الإصابة وبهذا يستحق تلقي مخصصات بحسب نسبة العجز الحاصلة لديه، وعليه فإذا لم تتعدى نسبة العجز 9% فلا يستحق مخصصات²⁶⁷، إذا كانت نسبة العجز 100% فيستحق العامل حينها مخصصات شهرية مساوية لراتبه الذي تقاضاه قبل الإصابة²⁶⁸، أما إذا حددت نسبة العجز بين 20%-100% وكان العجز دائماً فيستحق مخصصات شهرية بحسب نسبة عجزه²⁶⁹، وإذا كانت نسبة العجز بين 9%-100% وكان العجز مؤقتاً فيستحق مخصصات شهرية بحسب نسبة عجزه إلى أن يشفى²⁷⁰، أما إذا كانت نسبة العجز بين 9%-19% و كان العجز دائماً فيحصل على منحه أو مبلغ لمرة واحدة تعادل قيمة مخصصات العامل في 43 شهر²⁷¹.

وهنا يجدر التوضيح أنه في حال كانت أكثر من أصابه أو عجز طبي لدى العامل فإن نسبة العجز الطبي لديه تكون اعلى إلا أن احتساب نسبة العجز لا تكون عبر جمعها معا بل بطريقة احتساب أخرى أقرها المشرع وهي أن نأخذ نسبة العجز الأعلى من بين الإصابات ومن ثم نضيف إليها حاصل ضرب نسبة العجز الثانية مضروبة بفارق النسب بين نسبة العجز الأولى ونسبة العجز الكاملة (100%)²⁷².

²⁶⁴ المادة (122) من قانون التأمين الوطني. المادة (123) من قانون التأمين الوطني.

²⁶⁵ المادة (119) من قانون التأمين الوطني.

²⁶⁶ مقال بعنوان: تفاقم درجة العجز، المنشور في موقع خبراء في الحقوق الطبية <http://www.zhuti.co.il> تاريخ آخر زيارة 21/11/2018.

²⁶⁷ المادة (107) (أ) من قانون التأمين الوطني

²⁶⁸ المادة (104) من قانون التأمين الوطني. المادة (105) من قانون التأمين الوطني.

²⁶⁹ إذا كانت نسبة عجزه 50% فحينها يحصل على مخصصات بقيمة نصف ما كان يستحقه لو كان العجز كاملاً.

²⁷⁰ إذا كانت نسبة عجزه 10% مؤقتة يحق له مبلغ شهري بنسبة 10% مما كان يستحقه لو كان العجز كاملاً. المادة (106) من قانون التأمين الوطني.

²⁷¹ إذا كان العامل ذو عجز بنسبة 10% وكان العجز دائم يستحق 10% من مبلغ المستحقات لو كان العجز كاملاً مضروباً في 43 شهر.

²⁷² المادة 11 من لوائح التأمين الوطني. ليؤر تومشين، جلعاد مركمان، مرجع سابق، ص535-536. يمكن الاستعانة بالحاسب الآلي لاحتساب نسبة العجز المتراكم في موقع التأمين الوطني <https://www.btl.gov.il/Simulators/Pages/NecutCalc.aspx> تاريخ آخر زيارة 2018/11/21.

كما أنه يحق للعامل أن يختار بأن يقدم دعوى عجز شامل بدلاً من بدل عجز لإصابة العمل وهذا في حال لم يستطع أن يثبت العامل أن إصابته هي إصابة عمل، إلا أن شروط قبول الدعوى ونسب العجز للاعتراف بأحقية العجز وتلقي المخصصات مختلفة عما تناولناه أعلاه بشأن إصابات العمل.

في دعاوى العجز الشامل لم يكتفي المشرع في نسبة العجز الطبي فقط بل اعتبر العجز عن القدرة للقيام بالعمل شرطاً أساسياً وعليه فإنه لقبول الدعوى وتلقي المخصصات يجب أن تكون نسبة العجز الطبي 60% على الأقل وأن يكون المدعي قد فقد أكثر من 50% من قدرته على الترتيح.

من هنا نرى أنه في حال دعوى العجز الشامل تختلف الشروط وطرق الاحتساب من العجز في إصابات العمل حيث أن العامل في إصابات العمل له إقصاء كبيره ولعل المثال الأبرز أنه يستحق المخصصات إذا وصلت نسبة عجزه 9% وليس 65% كما في العجز الشامل مما يجعلنا نلاحظ أهمية أن يثبت العامل أن ما حصل له هو إصابة عمل.

إلا أنه لا مكان للمقارنة بين المخصصات العجز الطبي الشامل والعجز كإصابة عمل حيث أن لكل منهما دوره ويخدم شريحة في المجتمع، حيث أن ليس كل الأشخاص عاملون فهناك الكثير من كبار السن والعاطلين عن العمل وربات البيوت والأطفال الذين لا يعملون وقانون إصابات العمل لا يشملهم مطلقاً، كما أن الكثير من العمال الذين يصابون قد ترفض دعواهم كإصابة عمل لسبب أو لآخر فيستطيع طرق الباب من خلال قانون مخصصات العجز.

أن ما ذكرناه أنفاً بشأن إصابات العمل يسري على العمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر بشكل قانوني شأنهم شأن العمال الإسرائيليين وذلك كون أن التأمين لإصابات العمل وفق تعريف التأمين الوطني تعتبر على أساس التواجد الإقليمي داخل الدولة وليس على أساس المواطنة²⁷³ إلا أن السؤال يعلو بشأن العمال الفلسطينيين خارج الخط الأخضر؟

لقد قام المشرع بحل هذه المشكلة عبر توسيع نطاق إعطاء الحق لهؤلاء العمال، بشأن العمال الإسرائيليين والعمال الأجانب العاملين خارج الخط الأخضر كما لو كانوا يعملون داخل الخط الأخضر إلا أنه في نص القانون²⁷⁴ ذكر العمال الأجانب ولم يذكر العمال الفلسطينيين وهذا ما قد

للتوضيح نضرب مثال بان فلان لديه إصابتين وكانت نسبة العجز الطبي في الإصابة 40% ونسبة العجز الطبي الثانية 30% فحينها تكون النسبة الأعلى هي الأساس أي 40% ونضيف إليها 18% والتي هي عبارة عن حاصل ضرب نسبة العجز الثانية (30%) مضروبة في حاصل الفرق بين نسبة العجز الكامل (100%) ونسبة العجز الأولى (40%) أي 60% وبهذا يكون حاصل ضرب 60% في 30% هو 18% وبهذا تكون نسبة العجز مجموع نسبة العجز الأعلى 40% إلى النسبة التي تم احتسابها 18% أي الناتج 58%، وهكذا دواليك إذا كان هنالك أكثر من إصابتين.

²⁷³ ليؤر تومشين، جلعاد مركمان، مرجع سابق، ص 86.

²⁷⁴ المادة 378(أ) من قانون التأمين الوطني.

دعا للبليلة إلا أن هذا النقص لم يعتبر منعاً للحق بل تقصيراً في نص القانون حيث أنه في نهاية الأمر يحق لكل عامل التأمين بشأن إصابات العمل²⁷⁵.

الفصل الثالث

النزاعات العمالية وانتهاء عقد العمل

بعد ما قمنا في الفصل الثاني بمعالجة والتطرق إلى حقوق العمال أثناء سريان عقد العمل لا بد وأن نتطرق في هذا الفصل إلى النزاعات العمالية وكيفية إنهاء أو انتهاء عقد العمل، ففي حين أنه وأثناء سريان عقد العمل فإن الأمور بشكل عام تسير على ما يرام كون أن هناك مصلحة مشتركة للعامل والمشغل إلا أن هذا لا يعني أنه لا يوجد خلافات قد تثور بين الطرفين عند المساس بالحقوق أو الواجبات من كلا الطرفين مما قد يثير النزاع، وعليه فإن النزاع العمالي، إذا لم يسوى، هو بداية الوصول إلى انتهاء عقد العمل.

سوف نقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، يتناول المبحث الأول النزاعات العمالية على نوعيها الفردية والجماعية أسبابها وسبل حلها أما في المبحث الثاني سوف نتناول الحقوق عند انتهاء عقد العمل²⁷⁶.

المبحث الأول

النزاعات العمالية

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية القائمة على تبادل إرادتي صاحب العمل والعامل إلا أنه كما أسلفنا هنالك قوانين والتزامات أمره لا يمكن الاختلاف على عكسها أو الانتقاص منها، وعلى المشغل أن يعطي العامل كل حقوقه وفق القوانين والاتفاقيات الجماعية وأوامر التوسيع دون نقصان، إلا أن

²⁷⁵ نيطع، موشي: حقوق العمال الأجانب من التأمين الوطني، الكنيسيت، مركز البحث والمعلومات، 2013، ص 3. ليور تومشين، جلعاد مركمان، مرجع سابق، ص 88.

²⁷⁶ قانون تسوية النزاعات 1957، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 221، من تاريخ 28/02/1957، ص 58. مقال بعنوان: تسوية النزاعات العمالية، المنشور في موقع <http://www.ovdim.org.il>.

هذا الوضع القانوني لا يطبق فعليا في الواقع العملي لأسباب عديدة منها اختلاف الأطراف على وقائع مادية أو محاولة المشغل استغلال العامل مما قد يثير نزاع العمل بين الأطراف.

سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، الأول نتناول فيه نزاع العمل الفردي وسبل حل هذه النزاعات العمالية وفي المطلب الثاني سوف نتناول نزاع العمل الجماعي وسبل حلها.

المطلب الأول: -

نزاع العمل الفردي

أن عقد العمل كما اسلفنا سابقا من العقود المميزة ذات الطابع الخاص ذات الطبيعة الأمرة التي لا يمكن الاتفاق على عكسها أو الانتقاص منها حتى ولو وافق العامل على ذلك، وذلك للموازنة بين المشغل والعامل للحفاظ على حقوقه وعدم ترك مجال للمشغل باستغلال العامل والتحكم به والانتقاص من حقوقه، إلا أن الواقع الفعلي يثبت أن إرادة المشرع والقانون لا تحترم في جميع الحالات مما قد يثير نزاع عمل فردي بين المشغل والعامل مما جعل المشرع يمنح الحق للأطراف بأن يقوموا بعرض الحلول والتسويات أو أن يتوجهوا إلى القضاء للبت في النزاع أمام محاكم العمل الموضوعية المختصة بالقضايا العمالية.

سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول أسباب نزاع العمل الفردي وفي الفرع الثاني سوف نتناول طرق حل النزاعات الفردية.

الفرع الأول: -

أسباب نزاع العمل الفردي

أن أسباب نزاع العمل الفردي كثيره منها تجاهل المشغل لحقوق العمال أو عدم التزام العامل بواجباته اتجاه مشغله أو اتجاه مكان العمل، كما قد يكون سبب النزاع عائدا إلى فهم أو تفسير خاطئ لعقد العمل أو قوانين العمل من كلا الطرفين²⁷⁷، أو قد يكون السبب بشأن التعديل في ظروف العمل لظروف أسوأ من الظروف التي يعمل فيها العامل.

²⁷⁷ مقال بعنوان: نزاع عمل بين مشغل وعامل بعقد شخصي، المنشور على موقع مركز الخدمات والمعلومات الحكومي المرشد لتسوية نزاعات العمل. 2013، تاريخ اخر زيارة 02/12/2018.

كما أن هنالك أسباب أخرى مثل مطالبه العامل لحقوق وامتيازات إضافية مما قد يثير حفيظة المشغل ورفضه لهذه المطالب التي تكلفه أموالاً إضافية مثل طلب زيادة في الراتب أو امتيازات ذات طابع مالي أو امتيازات اعتباريه كطلب ترقية من قبل العامل، وقد نثار النزاعات بسبب إفلاس رب العمل أو مكان العمل مما يتعذر عليه دفع مستحقات العمال ورواتبهم.

إضافة إلى ما ذكر من أسباب هنالك أسباب قاهرة تؤدي إلى إغلاق مكان العمل مثل الكوارث الطبيعية أو أزمة اقتصادية طارئة والتي لا يد للعامل أو المشغل فيها والتي فقد تؤدي إلى نزاع عمل كونها قد تتسبب بعدم الوفاء بالالتزامات المفروضة على المشغل اتجاه العامل لعدم قدرته على السداد، أو أنه قد يرجع السبب لاعتبارات مالية تخدم مصالح المشغل بغرض القيام بهيكله مكان العمل.

أن ما ذكر أعلاه من أسباب هي للقصر لا الحصر وعليها تقاس على الكثير من الأسباب التي قد تؤدي إلى نزاع عمل فردي والذي بدوره أن وقع قد يؤدي إلى انتهاء عقد العمل أو أنهائه من قبل أحد الأطراف إلا إذا تم تفادي النزاع وحله بالتراضي.

الفرع الثاني: -

طرق حل النزاعات

كما أسلفنا فإنه في حال وقوع نزاع عمل فإن العلاقة بين الأطراف قد تزعزعت لعدم الرضا عن شيء معين مما يؤدي بالضرورة إلى خلق بيئة غير مريحة للعمل والتي سوف تثمر عن تعميق الخلاف ليقوم أحد الأطراف أو كلاهما باتخاذ قرارات وخطوات فعلية بهذا الصدد مما قد ينتج عنه نزاع عمل لا محاله.

لقد كان المشرع يقظاً لنشوء وضع قد تتعارض مصالح أطراف عقد العمل فيه وعليه فلقد قام المشرع بإنشاء هيئات حكومية ووزارية لمعالجة هذه النزاعات قبل الوصول إلى القضاء.

أحد هذه الهيئات هي هيئة شكاوي العمال في وزارة العمل والرفاه الاجتماعي²⁷⁸ أو هيئة شكاوي مفوضي الجمهور²⁷⁹ أو مفوضية مساواة الحقوق في العمل²⁸⁰ وهيئة شكاوي النساء العاملات

²⁷⁸ مفوضية شكاوي العمال في وزارة العمل.

²⁷⁹ المادة 32 من قانون أساس مراقب الدولة 1958، الباب السابع، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 258، من تاريخ 1958/03/20، ص 92.

²⁸⁰ مفوضية المساواة في العمل في وزارة العمل.

للمتعرضات للتحرش الجنسي²⁸¹ إضافة إلى هيئات وزارية عديدة تختص بشكاوي فئات معينة من العمال التابعين لها أو العاملين في مؤسسات تابعة لهذه الوزارات مثل وزارة الصحة. أن كل من هذه الهيئات مختصة في معالجة شكاوى معينة والتي من خلالها يستطيع العامل أن يقدم شكواه ضد مكان العمل أو رب العمل أو زميل في العمل وذلك لتقوم هذه الهيئة بفحص الشكاوى بعمق والتحقيق فيها لمحاولة حل هذه المشكلة أو تقديم مقترحات أو في حالات معينة القيام بإجراءات وعقوبات سلوكية ضد المشغل لإخلاله في القوانين والمس في الحقوق. كما أن هنالك وحدة علاقات العمل في وزارة الصناعة والتجارة والتشغيل لاستشارة قانونية وقضائية مختصة بإعطاء الاستشارة القانونية غير الملزمة فتساعد الأطراف على فهم الصورة القانونية وإزالة الغموض مما قد يساعد على حل النزاع أو منعه. وعلى إثر لمس فاعلية هذه الجهات والمؤسسات فإن الباحث قام بتقديم شكاوى لهذه الجهات ضد مشغل ما عن مخالفة تحرش جنسي لعاملة من قبل عامل آخر في مكان العمل²⁸² دون أن يقوم رب العمل بالتصرف بالطرق القانونية لمنع ذلك أو تفاديه لاحقاً فما كان من هذه الجهات إلا البحث والتحقيق ومعاينة مكان العمل مما أثر إيجاباً على دفع التعويض للعاملة دون الحاجة للمداولة في أروقة المحاكم وهذا أن دل فيدل على جاهزية ومكانة هذه الجهات باعتبارها فاعلة وليست شكلية فقط²⁸³.

إلا أنه وفي نهاية المطاف أن لم تفلح الحلول الودية بين الأطراف أو من خلال الهيئات والمؤسسات لحل النزاع فلا مناص من التوجه للمحاكم العمالية التي سوف تثبت في النزاع.

المطلب الثاني: -

نزاع العمل الجماعي

سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول تعريف نزاع العمل الجماعي شروطه وماهيته أما في الفرع الثاني سوف نتناول طرق وسبل حل النزاعات الجماعية.

²⁸¹ هيئة شكاوى التحرش الجنسي في العمل.

²⁸² قانون منع التحرش الجنسي 1998، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1661، من تاريخ 1998/03/19، ص 166.

²⁸³ قضية للباحث المحامي فادي عبد الحي من يوم 2018/12/10، غير منشوره.

الفرع الأول: -

نزاع العمل الجماعي

نزاع العمل الجماعي هو نزاع يثار بين رب العمل وعدد من العمال يزدون عن عامل واحد أو بين رب العمل ومنظمة العمال إذا كان العمال ينتمون إلى تنظيم عمالي معين²⁸⁴ أو بين منظمة العمال ومنظمة المشغلين وذلك في مواضيع حددها المشرع مسبقاً، بمعنى أن نزاع العمل الجماعي لا يعتبر نزاعاً جماعياً إلا إذا توفرت الشروط أعلاه وفي حالات محدده من قبل المشرع مسبقاً وغير ذلك لا يعتبر نزاع عمل جماعي. وهذه الحالات وهي كالتالي²⁸⁵:-

- أ. إبرام عقد عمل جماعي جديد أو التعديل على عقد عمل جماعي مبرم أو إلغاء عقد عمل جماعي.
- ب. تحديد شروط العمل للعمال في قطاع معين وتحديد الحقوق والالتزامات بين العامل والمشغل.
- ج. القرار بشأن قبول أو رفض عامل للعمل أو فصله منه.

كما أن عقد العمل الجماعي يكون منظماً بين مجمل العمال في مكان العمل إذا زادوا عن عامل فرد وحيد ويستطيع كل عامل أو مجموعه أن تقيم عقد جماعي أو منظمه عماليه إلا أن الثقل النوعي في هذه العقود الجماعية يكمن في القطاعات الكبيرة والقطاعات الحكومية²⁸⁶.

وبناء على ما سبق نرى أن النطاق الذي يتناوله نزاع العمل الجماعي نطاق واسع يتعلق بحقوق العمال والتزاماتهم، هدفه الحفاظ على حقوق العمال ككل أو كمجموعة وليس هدفها أن تتناول مشاكل العمال بشكل فردي، فهي إذا تقوم عندما يتم المس بالإطار التنظيمي لشروط العمل وحقوق

²⁸⁴ ليس شرطاً أن يكون التنظيم العمالي مسجلاً ويكفي أن تكون أغلبية من العمال تنتمي للتنظيم في مكان العمل. انظر المادة 3 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957 المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 221، من تاريخ 1957/02/28، ص 58. قرار محكمة العمل في تل أبيب 21074-12-12، دولة إسرائيل ضد نقابة عمال الممرضين، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2012/12/12.

²⁸⁵ المادة 13 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

²⁸⁶ غولديبرغ، مناحيم: مرجع سابق، الباب الرابع، ص 3-4.

العمال في مكان العمل.

نظراً لما بيناه فإن النزاع العمالي يحمل طابعين الأول هو حقوق العمال ذات الطابع الاقتصادي والمالي أو طابع تنظيمي لحقوق العمال والعمل ولا يحمل طابع قانوني²⁸⁷ لتحصيل الحقوق، على أن يكون موضوع النزاع كما هو مبين في القانون بين رابطة العمال والمشغل أو بين رابطة العمال ورابطة المشغلين أو بين المشغل ومجموعة من عماله.

كما أنه ليس شرطاً أن يكون التنظيم العمالي في محل النزاع يعمل عند المشغل وليس شرطاً أن يكون التنظيم مسجلاً بل يكفي أن يدل على وجوده ويحقق أهداف المنظمة العمالية²⁸⁸.

الفرع الثاني: -

طرق حل نزاع العمل الجماعي

أن التنظيم القانوني للعمل من خلال قوانين العمل، عقود العمل والاتفاقيات الجماعية وأوامر التوسيع تضمن حقوق العمال في مكان العمل أو قطاع العمل إلا أنها شأن سائر العقود لا ضمان لتنفيذها ولذلك قد يثور النزاع في أي حال خالف رب العمل بالقوانين والحقوق والاتفاقية وتضرر على أثره العمال أو أنتقص من حقوقهم.

إلا أن المشرع قد تنبه إلى هذا الوضع ولاحتمالية وقوع النزاعات العمالية الجماعية وبين طرقاً لتسويتها ومحاولة حلها إذا وقعت، هذا الحلول تتلاءم بطبيعتها مع طبيعة نزاع العمل الجماعي وليس الفردي حيث يكون لهذه المجموعة من العمال قوة وتأثير كبير بحيث يكون بمقدورها إصابة مكان العمل بالشلل الجزئي أو الكلي، ومن بين هذه الطرق هي المفاوضات أو التوجه إلى الوساطة والتحكيم أو اللجوء إلى محكمة العمل القطرية التي من صلاحيتها المطلقة التأول بهذه القضايا.

أن أحد سبل حل النزاع الجماعي هي المفاوضات بين منظمة العمال والمشغل لتحسين ظروف العمل أو منع صدور قرار ضد عامل أو شريحة عمال، وغالباً ما قد يصحب المفاوضات الإضراب

²⁸⁷ غولديبرغ، مناحيم، مرجع سابق، الباب الخامس ص 3. انظر دب"ع لا/5-4 منظمة الزراعيين ضد منظمة الفلاحين، بد"ع ج 253، غير منشور.

²⁸⁸ استئناف مدني 513/68، يتسحاق شبيط ضد جدعون حنان ب"د كج(1) 516، غير منشور. غولديبرغ، مناحيم، مرجع سابق، الباب الخامس، ص 4.

الكلي أو الجزئي أثناء المفاوضات بهدف الضغط على رب العمل أو تنظيم المشغلين لقبول طلبات العمال.

أن حق الإضراب لا ينص عليه المشرع في القانون إلا أن الحق في الإضراب نظم من خلال اتفاقية العمل الدولية لحرية الانضمام لتنظيم عمالي والمفاوضات لاتفاقيات عمل جماعية²⁸⁹ إلا أن القضاء والمشرع بينا كما أسلفنا ما هو نزاع العمل الجماعي الذي يحق فيه الإضراب كحق للعمال شريطة أن يقوم العمال أو التنظيم العمالي بإرسال إشعار مسبق إلى وزارة التجارة والصناعة تعلمهم فيها بنية الإضراب قبل تنفيذه الفعلي بمدة خمس عشرة يوماً على الأقل²⁹⁰، ولا يكون المشغل مجبراً فيها على دفع رواتب العمال إلا إذا كان الإضراب جزئياً فحينها يتوجب دفع الأجور للعمال إلا إذا ارتأى رب العمل بتحويل الإضراب الجزئي إلى كامل بغية التملص من دفع المستحقات²⁹¹، إلا أنه وفي كل الأحوال الإضراب لا يقطع استمرارية العمل²⁹²، بهذا نرى أن المشرع قد ضمن للعمال حق الإضراب ابتداءً ولكنه وضع شرط الإشعار وحسن النية ولعل الغرض من وراء قيد الإشعار هو منح فرصه للأطراف أن يتوصلوا لحل يرضي الأطراف قبل الشروع في الإضراب ومن جهة أخرى منح المشغل الفرصة لتسوية أموره واستعداده للإضراب جراء ما قد يلحق به من ضرر بسبب الإضراب²⁹³.

كما أن المشرع بين أن مع إرسال الإشعار بشأن الإضراب على الجهة المسؤولة أن تعين وسيطاً للمحاولة لحل النزاع²⁹⁴ والذي يكلف بفحص أسباب النزاع وسماع الأطراف والمحاولة لتسوية النزاع ولقد بين المشرع وظيفة وصلاحيات هذا الوسيط²⁹⁵.

أن من بين أهم مميزات الوساطة أنها الزامية وليست اختاريه إلا أنها سريه لا يمكن للوسيط أن ينقل محتواها إلى أي طرف خارجي ولا حتى للمحكمة²⁹⁶ وذلك لكي يشعر الأطراف بالارتياح

²⁸⁹ اتفاقية العمل الدولية لحرية الانضمام لتنظيم عمالي والمفاوضات لاتفاقيات عمل جماعية 1949، منشورات الاتفاقيات، رقم 98، ص 453.

²⁹⁰ المادة 5 لقانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

²⁹¹ غولديبرغ، مناحيم، مرجع سابق، الباب الثالث ص 5.

²⁹² المرجع السابق، ص 5. الحقوق الاجتماعية وسنين الأقدمية. انظر دب"ع 4-4 لجنة شركة خطوط الكهرباء ضد شركة خطوط الكهرباء بد"ع س 122.

²⁹³ مرشد منظمة العمال الإسرائيلية المنشورة في الموقع <http://hahistadrut.org.il/labor-disputes-strikes> تاريخ آخر زياره 2019/10/25.

²⁹⁴ المادة 6 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

²⁹⁵ المادة 8 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

²⁹⁶ المادة 13 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

وأن يفصحوا عن الحقائق دون أن تلزمهم ، وفي نهاية الأمر إذا توصل الأطراف إلى حل للنزاع يكتب الاتفاق بواسطة الوسيط وتتم المصادقة عليه من المسؤول، أما إذا لم يصل الأطراف إلى حل خلال أربعة عشر يوما من بداية الوساطة حينها ينهي الوسيط عمله ²⁹⁷ ولا تتجدد الوساطة بعد ذلك بين الأطراف إلا باختيارهم أو بموافقتهم إذا عرض المسؤول ذلك عليهم مره أخرى ²⁹⁸.

كما أن احد أهم السبل لحل النزاعات العمالية هو التحكيم، إلا أنه اذا لم يكن النزاع بشأن اتفاقية جماعية فلا يكون التحكيم إجباريا بل اختياريا لا يتم إلا برضا الأطراف مجتمعة حيث لا تكفي إرادة طرف واحد فقط وعليهم أن يتفقوا على التحكيم باتفاق كتابي وليس شفهي ²⁹⁹ ، أما اذا كان النزاع العمالي بسبب اتفاقية جماعية أو بموجبها فإن التحكيم يكون إجبارياً ³⁰⁰ وحينها على المسؤول أن يقوم بتعيين محكم ³⁰¹ للبت في النزاع حيث تكون له الصلاحية بتعيين محكم واحد فقط اذا وافق الأطراف على ذلك ³⁰² لكن اذا لم يوافقوا فعليه أن يمرر الأمر إلى لجنة تحكيم ³⁰³ وهي لجنة تتكون من ثلاث أعضاء وتأخذ قرارها بالأغلبية ويكون قرارها قطعيا لا استئناف عليه ³⁰⁴ ومدة سريانه عام واحد من تاريخ صدور القرار اذا لم تقرر اللجنة مدة سريان اقل من عام ³⁰⁵، كما أن لجنة التحكيم لا تخضع لقانون البينات ³⁰⁶ على أن يكون لها كل الحق ببيان الأمر واستيضاحه والبت فيه بما تراه مناسبا شريطة أن لا تتناقض والقانون .

كما أن من الطرق الودية لحل النزاعات هي المفاوضات من خلال مفاوضين مقبولين على الأطراف أو من خلال مفاوضين من كل طرف يحاولوا من خلالها أن يصلوا إلى حلول لفك النزاع، حيث أن هذه الطريقة وأن كانت ذات فعالية اقل لتمسك كل طرف في موقفه إلا أنها تتميز أنها من الحلول الودية والتي يمكن للأطراف استخدامها في أي وقت وهو ما يميزها عن الوساطة التي تناولناها أعلاه من قبل وزارة الصناعة والتي تكون فقط خلال فترة الإشعار بشأن الإضراب بحسب قانون

²⁹⁷ المادة 11 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

²⁹⁸ المادة 12 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

²⁹⁹ المادة 15(1) من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

³⁰⁰ المادة 15(2) من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

³⁰¹ المادة 17 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

³⁰² المادة 18 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

³⁰³ غولديبرغ، مناحيم، مرجع سابق، الباب الخامس، ص 13.

³⁰⁴ المادة 18 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957. الا انه يمكن الاستئناف في حالات خاصة جدا لإبطال قرار التحكيم كعدم صلاحية المحكمين، انظر التماس محكمة العدل العليا 114/64، اليميلخ قال ضد المسؤول عن علاقات العمل، ب"د"ج(3) 109، المنشور في موقع

نيبو، من تاريخ 1964/07/07.

³⁰⁵ المادة 31 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

³⁰⁶ المادة 24 من قانون تسوية النزاعات العمالية 1957.

المبحث الثاني

انتهاء عقد العمل وتعويضات الإقالة

أن عقد العمل غير محدد المدة يسري طالما أن العقد لم ينتهي بشكل تلقائي أو ينتهي من قبل أحد طرفي العقد لأسباب معينة سوف تناولها في مبحثنا هذا.

لقد قام المشرع بتنظيم حالات انتهاء وإنهاء عقد العمل في قانون تعويضات الإقالة³⁰⁷ وأعطى العامل الحماية اللازمة من جراء الفصل التعسفي أو بسوء النية³⁰⁸، كما نظم حق تعويضات الإقالة للعامل الذي ينتهي عقد عمله وكيفية احتسابها³⁰⁹.

سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، في المطلب الأول سوف نتناول حالات انتهاء عقد العمل والحقوق المترتبة للعامل جراء ذلك، وفي المطلب الثاني سوف نتناول كيفية إنهاء عقد العمل وشروطه كما سوف نتناول تعويضات الإقالة وكيفية احتسابها، وبهذا نكون قد أعطينا للعامل فكره عن حقوقه عند انتهاء عقد العمل.

المطلب الأول: -

انتهاء عقد العمل

أن انتهاء عقد العمل قد يعود إلى أسباب متعددة تؤدي في النهاية إلى انتهاء عقد العمل والوصول إلى نهاية علاقة العامل بمكان عمله ومنها أن يقوم العامل بالاستقالة بمحض إرادته لأسباب معينة ومنها أن يقوم رب العمل بطرد العامل وإقالته من عمله أو قد يعود سبب انتهاء عقد العمل إلى وفاة

³⁰⁷ قانون تعويضات الإقالة 1963، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 404، من تاريخ 1963/08/16، ص 136.

³⁰⁸ مثل الفصل لأسباب سياسية أو شخصية.

³⁰⁹ سوف نبين لاحقا الأحقية في التعويضات في كل حاله.

العامل أو إفلاس المشغل أو وفاته إذا كان ذو شخصية اعتبارية مستقلة³¹⁰، أما إذا لم يكن كذلك وكان العمل تحت مظلة اعتبارية قانونية أخرى كشركة على سبيل المثال فلا ينتهي عقد العمل بوفاته المشغل أو إفلاسه وعليه فإن كانت الشخصية الاعتبارية شركة أو ما شابه فينتهي عقد العمل مع تصفيتها قانونياً .

سوف نقوم في هذا المطلب بتناول حالات انتهاء عقد العمل من كلا الأطراف ففي الفرع الأول سوف نتناول الحالات التي ينتهي بها عقد العمل من قبل العامل وأما في الفرع الثاني سوف نتناول الحالات التي ينتهي بها عقد العمل من قبل المشغل.

الفرع الأول: -

إنهاء العامل لعقد العمل

الأصل أنه يحق للعامل أن يستقيل أو يترك مكان عمله في أي وقت يشاء وذلك دون أن يكون هنالك سبباً أو مبرراً لقراره بالاستقالة، وذلك كون المشرع اخذ بالاعتبار أنه من المنطق أن لا يجبر العامل لارتداد مكان عمل لا يريده وذلك لأسباب عدة منها أن إجبار العامل على الاستمرار في مكان عمل لا يرغب به يناقض ويخالف قانون أساس حرية العمل³¹¹ وقانون أساس احترام الإنسان وحرية³¹²، إضافة إلى أن الأمر فيه ضرر ناتج للعامل والمشغل على حد سواء كون أن تشغيل العامل دون رضاه سوف ينتج عنه لا محالة ضرر اكبر للمشغل الذي لن يتلقى العمل المطلوب ولا الناتج المتوقع من العمل.

أن حق الاستقالة وإنهاء عقد العمل لا بد أن يستوفي شكله القانوني وأن يقوم العامل بذلك بالشكل الصحيح الذي نص عليه المشرع وإلا قد يقع العامل في مخالفات قانونية يستطيع رب العمل مقاضاته بسببها أمام المحاكم العمالية بسبب ضرر لحق به.

كما أن إنهاء العامل لعقد العمل، وأن كان مشروعا، قد ينعكس على فقدان حقوقه في تعويضات الإقالة، وهي تعويضات يستحقها العامل إذا كان قد عمل لمدة عام أو موسمين بالنسبة للأعمال الموسمية عند نفس المشغل³¹³، وهو الحق الأكثر تضررا جراء قرار الاستقالة.

³¹⁰ هذه احواله تنطبق إذا كان المشغل مقيد في السجلات انه يدير عملا ومسجل في سلطة الضرائب باسمه الشخصي وليس كشركة حيث ان الشركة تسجل في سجل الشركات باسم الشركة وحسبها تكون هي المشغل اما صاحب الشركة فهو صاحب الأسهم فقط.

³¹¹ قانون أساس حرية العمل 1992.

³¹² قانون أساس احترام الإنسان وحرية 1992.

³¹³ المادة 1 من قانون تعويضات الإقالة 1963.

فنرى أنه إذا كان يحق للعامل هذه التعويضات عند إقالته من عمله على يد المشغل فإنها لا تحقق له إذا ما استقال من ذاته، حتى ولو استوفى شروط مدة العمل، إلا أن المشرع قد تيقظ للفقوة التي قد يستغلها المشغل بالضغط واستغلال العامل خوفاً من الأخير من فقدان حقه في التعويضات وبهذا يحاول المشغل أن يجبر العامل على الاستقالة الذاتية لكي لا يتوجب عليه دفع التعويضات، فقام المشرع بالنص على حالات معيته تعتبر فيها الاستقالة ذات اثر قانوني كالإقالة بالنسبة لتعويضات الإقالة وحينها يحق للعامل أن يتلقاها كاملة كما لو أُقيل³¹⁴.

ومن بين الأسباب والحالات التي اعتبرها المشرع أنها موجبه لدفع تعويضات الإقالة للعامل المستقيل³¹⁵ هي الحالة الصحية للعامل أو ل أحد أفراد أسرته والتي لا تسمح له باستمراره في العمل وذلك بموجب تقرير طبي موثق يؤكد ادعاء العامل³¹⁶، أو في حال حصول تردي ملموس في ظروف العمل مثل انقاص عدد أيام العمل أو تغيير وظيفة العامل المتفق عليها إلى وظيفة أقل منها رتبة أو إلى وظيفة مغايرة في ماهيتها لتلك التي عمل بها مسبقاً³¹⁷، أو في حال تم نقل مكان العمل إلى مكان آخر إذا كانت المسافة بين مكان العمل الجديد ومكان سكن العامل قد ازدادت بشكل كبير تصل إلى 50 كيلومتر³¹⁸ أو انتقال العامل إلى مكان سكن بعيد عن العمل³¹⁹، أو في حال عدم دفع الأجر للعامل أو التأخير في دفع الأجر بشكل متكرر مما يعطي الأثر القانوني للاستقالة بموجب تعويضات الإقالة على أنها إقالة³²⁰.

كما أنه إذا وصل عقد العمل إلى نهايته في حال كان عقد العمل محدد المدة أو إذا كانت حاله تفي بالدلالة على انتهاء العمل مثل أن يتم إغلاق مكان العمل ولم يعرب رب العمل على تجديد العقد أو المباشرة في العمل فإن في ذلك دلالة على إنهاء العقد من قبل المشغل وبذلك يعتبر العامل كأنه أُقيل وله كامل حقوقه المترتبة على اثر انتهاء العقد كتعويضات الإقالة ، أما إذا أعلن المشغل عن رغبته بتجديد العقد غير محدد المدة أو تفادي الحالة التي أدت إلى توقف العمل ولم يقبل العامل بذلك وترك العمل وأنهى العقد من ذاته فحينها يعتبر كمن استقال ولكي لا يستغل العامل هذا الوضع بطريقه بسوء نية ولموازنة الكفة مع المشغل اعتبر المشرع أن إعلان المشغل عن رغبته في إكمال

³¹⁴ هذا الوضع القانوني يسري على العمال الذين لا يسري عليهم امر التوسيع 2008 الذي سوف نبينه في المطلب الثاني.

³¹⁵ سوف نذكر قسماً من الحالات إلا أن التوسيع لهذه الحالات في القانون من المواد 4-11 لقانون تعويضات الإقالة، وهناك حالات خاصة في قوانين أخرى غير قانون تعويضات الإقالة مثل عدم شرعية إقالة الحاكل إذا عملت سنة أشهر على الأقل عند المشغل، أو إقالة العامل خلال إجازته المرضية أو بسبب إقامته لتنظيم عمالي في العمل.

³¹⁶ المادة 6 من قانون تعويضات الإقالة 1963.

³¹⁷ المادة 11(أ) من قانون تعويضات الإقالة 1963.

³¹⁸ محكمه العمل في تل أبيب 1531-09ميري غوتفريد ضد شركة الحانيت للعقارات، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2011/11/5.

³¹⁹ المادة 8 من قانون تعويضات الإقالة 1963.

³²⁰ محكمه العمل في تل أبيب 58705-05-12 دود بدلون ضد شركة بينا للتوجيه والاستكمال، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2016/01/24.

العمل أو تجديد العقد محدد المدة من خلال إرسال إشعار خطي للعامل وموافقة العامل على ذلك تعتبر قرينة قطعية، أما في حال دل سلوك الأطراف على ذلك تعتبر قرينه غير قاطعة يكون عبئ الإثبات على إثبات عكسها ملقى على العامل³²¹.

كما أنه في حال إفلاس المشغل أو وفاته أو في حال إفلاس الشركة أو شطبها من سجل الشركات فإنه يحق للعامل تعويضات الإقالة كاملة حيث أن عقد العمل ينتهي مع وفاة المشغل أو إفلاسه أو إفلاس الشركة³²².

إلا أن وفاة صاحب الشركة أو صاحب الأسهم في الشركة فلا تعطي الحق بالاستقالة كون أن الشركة شخصية اعتبارية مستقلة عن صاحب الأسهم ولا تنتهي مع موت صاحب الأسهم³²³.

كما أن من الحالات التي نوجب تعويضات الإقالة كما لو أن العامل أقيل من عمله هي وفاة العامل، ولقد بين المشرع أنه إذا توفي العامل وكانت علاقة العمل سارية أي أنه لم يقال قبل وفاته فإن التعويضات تنتقل إلى أقاربه من الدرجة الأولى وهي الزوجة والأولاد وتقسم أموال التعويضات بينهم بالتساوي حيث أن قوانين الإرث لا تسري عليها، أما في حال لم يكن لديه زوجة وأولاد تنتقل التعويضات إلى من أثبت أنه كان معالاً على حساب العامل خلال الاثني عشر شهراً السابقة لموته على الأقل إلا أنه حينها تنتقل التعويضات لأمانات المحكمة وهي التي تقرر أحقية وكيفية تقسيم التعويضات بين المطالبين حسب حاجتهم وفق تقدير القاضي³²⁴، كما أن المشرع لم يعتبر تعويضات الإقالة من ضمن التركة ولا يحق حجزها أو دفع ديون التركة منها³²⁵.

أن ما ذكرناه أعلاه يسري على العامل الفلسطيني والإسرائيلي على حد سواء إلا أنه ومن خصوصية وضع العامل الفلسطيني لا بد أن نبين حاله خاصة به بخصوص تعويضات الإقالة وهي حالة العامل الفلسطيني الذي انتهت مدة تصريحه أو أوقف تصريحه بموجب أمر منع إداري أو أمني، فهل لهذا العامل الحق في تعويضات الإقالة كمن أقيل أو يعتبر كمن قطع عمله بشكل أحادي الجانب وحينها يعتبر أنه استقال؟

أن المشرع لم ينص في القوانين على كل الإحالات القانونية التي قد تعتبر استقالة العامل أو إنهاء عمله كالإقالة كونها حالات متجددة وفق الحاجة ووفق تغيير الظروف والتي عند التنبه لها يعدلها في القانون أو يعتمد على القضاء لإكمال النقص وإعطاء معنى تفسيري للحالة وتطبيق القانون

³²¹ محكمه العمل في تل ابيب 11-03-21929، الياهو غرينلاوم ضد الرابطة من اجل المسن، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2014/03/04.

³²² المادة 4 من قانون تعويضات الإقالة 1963.

³²³ المادة 4 من قانون الشركات 1999، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1711، من تاريخ 1999/05/27، ص 189.

³²⁴ المادة 5 من قانون تعويضات الإقالة 1963. غولديبرغ، مناحيم، مرجع سابق، الباب الثامن عشر، ص 13، ص 8.

³²⁵ المادة 5(ج) من قانون تعويضات الإقالة 1963. محكمه دب"ع نب/74-9 دنيال شاحار ضد معدني دان، بد"ع كد 213، غير منشور.

عليها، ومن هذه الحالات القانونية هي انتهاء أو إيقاف تصاريح العمل للفلسطينيين والتي على أثرها لا يكن بمقدورهم الدخول إلى الخط الأخضر للوصول لمكتن عملهم، لقد تناول القضاء الإسرائيلي وبين أن هنالك فرق وبين أن طبيعة عمل العامل الفلسطيني هي طبيعة خاصة كونها قد تتأثر بمؤثرات خارجيه خارجة عن سيطرته ولا يد له فيها على ضوء التقييدات الأمنية لخصوصية الوصف الأمني والسياسي بين إسرائيل وفلسطين مما قد يؤدي إلى عدم قدرة العامل للدخول لمكان عمله لدواعي امني كإصدار أمر منع امني وبالتالي الغاء تصريح العمل إلا أن القضاء بين أن على المشغل أن يأخذ بعين الاعتبار هذه الضوابط والتقييدات وأن يتوقع حصولها ويتوقع اثرها القانوني بانتهاء عقد العمل³²⁶ وبهذا الزمه أن يقوم بالمحاولة الجدية بحسن نية لإبطال قرار الغاء التصريح أمام الجهات المسؤولة قدر المستطاع لكي يكون معافي من دفع تعويضات الإقالة للعامل³²⁷ وإلا الزم بدفعها كونه لم يبذل الجهد الكافي لذلك ، من هنا نرى أن الامتحان هو بذل جهد وليس تحقيق نتيجة بمعنى أنه يكفي على المشغل أنه بذل الجهد الكافي لإبطال الإلغاء لإعفائه من التعويضات. أما إذا قام المشغل بالعمل على الغاء التصريح بقصد أو بدون قصد فإنه ملزم بدع التعويضات³²⁸، من هنا يستفاد أن العامل إذا قام بمخالفة جنائية أدت إلى إبطال تصريحه فلا يستحق تعويضات الإقالة كون أن السبب في عدم دخوله لداخل الخط الأخضر عمل جنائي قام به من ذاته كما أنه لا يطلب من المشغل أن يتوقع هذا الأمر من العامل. بعد أن بينا إذا كان من حق العامل أن يأخذ تعويضات الإقالة ذهب القضاء إلى ابد من ذلك فعلا السؤال هل يحق للعامل كامل تعويضات الإقالة أم جزء منه كتعويض جزئي؟

لقد بين القضاء أن على القاضي بحث كل حالة على حدة بموجب متغيرين اثنان الأول ما هي نسبة الاحتمال أن يستقيل العامل من عمله لو لم يحظر دخوله للدولة والثاني ما هي نسبة توقع حدوث الأمر من كلا الطرفين وبموجب ذلك يعطي القاضي القرار بنسبة التعويض عن تعويضات الإقالة³²⁹.

³²⁶ استئناف 207/08 عاز روم ضد عصام اشكننا وآخرون. مرجع سابق

³²⁷ استئناف محكمة العمل القطرية 3003366/97 نزال ضد ستريلاست للصناعات بد"ع له (2000)502. استئناف 1344/2000 مجلس محلي عرعره ضد طاهر أبو هزيم، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2005/03/06.

³²⁸ محكمة العمل دب"ع نا/32-3 يونس محمد ضد فالكو بد"ع لا 1998، واستئناف للمحكمة القطرية 114/99 ينسحاك رحيم ضد سمير السقايا، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2001/12/31.

³²⁹ محكمة العمل اللوائية في تل اببيب 9543-09 نضال دراغمة ضد نتان ليفي، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2013/08/14.

الفرع الثاني

إنهاء عقد العمل من قبل المشغل

أن المشغل هو صاحب العمل والمسؤول عنه والذي بدوره أقام مكان العمل ويشغله لغرض كسب الأرباح وله الحرية الكاملة في كيفية إدارته بصوره مستقلة وحره، على أن لا يخالف القانون، وله القرار الأول والأخير في اختيار عماله، إلا أن المشرع والقضاء حددا وقيدا هذه الحرية الممنوحة له بهدف الحفاظ على حقوق العمال وبهدف تفضيل بعض الشرائح العمالية والاجتماعية لدمجهم في سوق العمل³³⁰.

كما أن المشرع قيد المشغل بخصوص قبول العمال للعمل وبخصوص فصلهم من العمل لأسباب غير مهنية مثل التمييز على أساس الجنس والعرق والقومية والآراء السياسية والاجتماعية، كما أما إذا كان قرار الفصل مهنيا كالجذوى الاقتصادية أو عدم مهنية العامل فيحق له إقالته³³¹. أن قرار الإقالة من العمل لأسباب غير مهنية أو في الحالات التي نص عليها المشرع أو أمر بها القضاء أنه لا يجوز إقالة العامل فيها يعتبر فصلاً تعسفياً، إلا أن المشرع الإسرائيلي لم ينص على الفصل التعسفي أو التعويض بشأن الفصل التعسفي إلا أن القضاء أقر بهذا الحق وفق التعويض ذو الطابع الجزائي جراء الفصل التعسفي³³².

فإذا نرى أن المشغل يستطيع أن يقلل العامل وقت ما يشاء إذا لم يكن مخالفاً لقانون كما أسلفنا، إلا أن قرار الإقالة، وأن جاز له إثر قانوني يرتب حقوقاً للعامل من الناحية المادية ومن الناحية التنظيمية لكيفية تنفيذ قرار الإقالة ومن أهمها تعويضات الإقالة إلا أن المشرع حدد حالات معينة يعفى المشغل من دفع التعويضات مثل وجود اتفاقية عمل جماعي تنص على عدم أحقية العامل لتلقي تعويضات الإقالة³³³ كما أن هنالك اتفاقيات جماعية عامه تتيح الإقالة دون تعويض في حال إثبات السرقة أو مخالفات خطيرة أو خيانة الأمانة³³⁴، إلا أن عبئ الإثبات لإثبات وقوع السرقة ينتقل إلى المشغل وعليه إثباتها بنسبة اعلى من درجة الإثبات المدني وهي درجة خاصة تقع بين نسبة الإثبات المدني

³³⁰ مثل النساء أو ذوي الاجتياحات الخاصة، الجبل، الخ.

³³¹ محكمة العمل في تل أبيب 23-01-17، ماريما محاميد ضد نيو شين كيك، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2019/09/08. محكمة العمل في تل أبيب 28707-10-13، عمر قيس ضد شركة قهوة على البحر، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2015/07/05.

³³² محكمة العمل القطرية استئناف 1071/2000، شموئيل تسور ضد افكون للصناعات، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2005/01/04.

³³³ المادة 16 من قانون تعويضات الإقالة 1963.

³³⁴ المادة 17 من قانون تعويضات الإقالة 1963. استئناف محكمة العمل القطرية 42510-06-15 بينديورين ضد زيسمان، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2017/50/03.

والجنائي، أما إذا كان هناك حكماً جنائياً بالتجريم يحق لرب العمل الاستناد عليه في المحكمة المدنية العمالية كإثبات قاطع على الجرم وبالتالي منع العامل من حقه في تعويضات الإقالة، إلا أن إثبات السرقة لا يمنع العامل من حثه في سائر الحقوق عن انتهاء عقد العمل³³⁵.

المطلب الثاني: -

كيفية إنهاء عقد العمل والحقوق المترتبة عليه

أن من حق أطراف العقد إنهاء عقد العمل وفق القانون في أي وقت إلا أن ذلك يترتب حقوقاً والتزامات وواجبات قانونية على الأطراف أن يتقيدوا بها وإلا قد يكونوا خالفوا القانون. سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول أهم الواجبات الواقعة على الأطراف عند إنهاء عقد العمل وهي حق الاستماع قبل الإقالة وحق الإشعار المسبق بالإقالة، أما في الفرع الثاني سوف نتناول تعويضات الإقالة وكيفية احتسابها.

الفرع الأول: -

واجب الإشعار المسبق وحق الاستماع قبل إنهاء عقد العمل

أولاً: - قانون الإشعار المسبق

أن من أهم الالتزامات القانونية التي على الأطراف التقيد بها قبل إنهاء عقد العمل هو أن يقوم الطرف المعني بإنهاء عقد العمل بإرسال إشعار مسبق للطرف الآخر بموجب قانون الإشعار المسبق³³⁶، وأن عدم التقيد بهذا القانون يعتبر إخلالاً في الالتزام العقدي. لقد بين المشرع أن على الطرف المعني بإنهاء عقد العمل عليه واجب الإشعار عن نيته وقراره في إنهاء عقد العمل للطرف الآخر، وبهذا نرى أنه وأن كان من حق الأطراف إنهاء العقد إلا أن المشرع ضبط هذا الأمر بأن يقوم بإبلاغ الطرف الآخر وإعطائه مدة زمنية معينة قبل أن يدخل قرار الإنهاء حيز التنفيذ وذلك لكي يعطي للطرف الآخر مهلة زمنية يستطيع من خلالها أن يتدبر أمره كان تعطي الفرصة للعامل أن يجد له مكان عمل آخر أو أن يجد المشغل عاملاً آخر لسد النقص الذي تركه

³³⁵ مثل الاجر او بدل الاشعار. انظر استئناف محكمة العمل القطرية 15-06-42510 بينديورين ضد زيسمان، من المنشور في موقع نيبو، بتاريخ 2017/50/03.

³³⁶ قانون الإشعار المسبق للإقالة والاستقالة، 2001. المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1788، من تاريخ 2001/05/17، ص 378.

العامل المستقيل.

أن على الطرف المعني بإنهاء عقد العمل أن يوجه إشعاراً مسبقاً للطرف الآخر بصورة كتابية يعلمه فيها عن قراره بإنهاء عقد العمل على أن يتضمن الإشعار تاريخ تحريره وموعد دخوله حيز التنفيذ بعد مرور المدة الزمنية التي حددها القانون من تاريخ إرسال الإشعار³³⁷ والتي ساواها المشرع بين الأطراف بمعنى أنه إذا أقيل العامل فعلى المشغل منحه مدة الإشعار قبل دخولها التنفيذ وإذا استقال العامل عليه إشعار المشغل بنفس المدة قبل دخول استقالته حيز التنفيذ³³⁸، وعليه فإن العامل بأجر شهري إذا لم تصل أقدميته في العمل لدى المشغل إلى العام الكامل يحق له إذا أقيل ويلتزم إذا أراد الاستقالة بالإشعار المسبق ليوم واحد عن كل شهر خلال الستة أشهر الأولى ويومين ونصف من الإشعار لمسبق عن كل شهر إضافي أما إذا زادت مدة أقدميته في عمله على السنة فإن مدة الإشعار المسبق تكون شهر³³⁹، أما العامل بالأجر اليومي فيستحق الإشعار لمدة يوم واحد عن كل شهر عمل خلال السنة الأولى لعمله وفي السنة الثانية يستحق أربعة عشر يوماً إضافة إلى يوم إشعار مقابل كل شهرين عمل بها وفي السنة الثالثة يستحق واحد وعشرون يوماً إضافة إلى يوم عن كل شهرين عمل بها ومن السنة الرابعة يستحق شهراً من الإشعار المسبق³⁴⁰.

كما أنه إذا قام أحد الأطراف بإرسال الإشعار المسبق وتلقاه الطرف الثاني فإنه يصبح واجباً لا يستطيع الطرف المرسل أن يتراجع عنه أو يلغيه من تلقاء نفسه بشكل فردي إلا بموافقة الطرف الآخر إلا في حالات خاصة يكون المرسل قد أرسل الإشعار وهو في حالة من الغضب الشديد الذي سيطر عليه وحينها عليه إثبات ذلك³⁴¹.

أما في مدة الإشعار المسبق ولكونها مده تسبق انتهاء عقد العمل فإن عقد العمل يكون سارياً فعلى العامل أن يكمل عمله خلال مدة الإشعار ويحق له كافة الحقوق التي يتلقاها من المشغل إلا إذا قرر المشغل أن لا يقوم بتشغيل العامل خلال فترة الإشعار المسبق، ولا فرق بين إذا فصل العامل أو قدم الأخير استقالته، شريطة أن يقوم بدفع بدل الإشعار المسبق للعامل وهو ما يساوي أجر العامل الأساسي بدون البدلات ومصاريف السفر والحقوق الاجتماعية حيث أنه في هذه الحالة ينتهي عقد

³³⁷ المادة 2 (ج) من قانون الإشعار المسبق للإقالة والاستقالة، 2001. المشرع اشترط الكتابة في حالة الإشعار المسبق لبيان أهمية وضرورة الأمر ولتسهيل عملية الإثبات.

³³⁸ المادة 5 من قانون الإشعار المسبق للإقالة والاستقالة، 2001.

³³⁹ المادة 3 من قانون الإشعار المسبق للإقالة والاستقالة، 2001.

³⁴⁰ المادة 4 من قانون الإشعار المسبق للإقالة والاستقالة، 2001.

³⁴¹ محكمه العمل القطريه، 16-20-41354، حنا ملكا ضد شركة تريل، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2019/1/09.

العمل مباشرة كون المشغل غير معني بانتهاء فترة الإشعار لدخول إنهاء العقد إلى حيز التنفيذ³⁴². كما لا يحق للمشغل أن يفرض على العامل استغلال أيام الغياب والمرض التي يستحقها في فترة الإشعار المسبق، حيث يحاول المشغل في الكثير من الأحيان أن يجبر العامل على استغلال هذه الأيام وبهذا يكون قد وفر على نفسه دفع بدل الإشعار بطريقة غير مباشرة من خلال انتقاص عدد أيام الغياب التي يستحق العامل التعويض عنها، إلا أنه يستثنى الأمر إذا ما كان العامل متواجد في إجازة عند إرسال الإشعار وقد تقاطع قسم من أيام الإجازة مع مدة الإشعار شريطة أن لا تقل مدة الإشعار عن أربعة عشر يوماً على الأقل لا تتقاطع فيها مع أيام الغياب، ويستثنى أيضاً هذا الأمر حال استقالة العامل فإذا كان مريضاً واستقال يحق له دمج بين أيام الإجازة وبدل الإشعار³⁴³. أما إذا قام أحد الأطراف بإنهاء عقد العمل دون إرسال إشعار مسبق ولم يستوفي المدة القانونية قبل دخول انتهاء عقد العمل إلى حيز التنفيذ يعد مخالفاً بالعقد وحينها يحق للطرف الآخر، أن كان المشغل أو العامل، أن يطالب بدفع بدل الإشعار أمام القضاء، كما يحق له استصدار أمر منع احترازي من محكمة العمل ضد الطرف المخل في العقد يلزم العامل أو يعطيه الحق بأن يعود إلى عمله خلال مدة الإشعار³⁴⁴.

كما أن القضاء قد بين أن على العامل أن يتصرف بحسن نية اتجاه مكان عمله وعليه فإنه إذا استقال دون أن يلتزم بقانون الإشعار والمدة التي يرتبها على أثره قبل دخول إنهاء العقد حيز التنفيذ فإنه قد يكون عرضة إلى دفع تعويض إضافي بموجب الضرر العقدي الذي قد لحق بالمشغل جراء تصرف العامل بسوء نية اتجاهه³⁴⁵ وكما يحق للمشغل أن يخصم بدل الإشعار من تعويضات الإقالة³⁴⁶.

ثانياً: -حق الاستماع

أن من أهم الالتزامات من قبل المشغل اتجاه العامل قبل إنهاء عقد العمل أن يقوم بجلسة استماع للعامل قبل إقالته بهدف بيان كل طرف أمام الطرف الآخر لوجهة نظره أو شكواه وتبيين للعامل ما هي الأسباب التي أدت لاتخاذ المشغل لقرار الإقالة ومحاولة إقناع المشغل بالعدول عن قراره

³⁴² المواد 6 (أ) و6(ب) من قانون الإشعار المسبق للإقالة والاستقالة، 2001. محكمة العمل في تل أبيب 007049/2000، كارلوس نيبانسون ضد رادا للصناعات الإلكترونية، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2009/03/01.

³⁴³ استئناف محكمة العمل القطرية 11-06-38449، ديجيتال للتكنولوجيا ضد ليب بوتينا، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2012/12/23.

³⁴⁴ محكمة العمل القطرية استئناف 456/06 جامعة تل أبيب ضد ريكا الإشاع المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2008/20/27.

³⁴⁵ محكمة العمل القطرية استئناف 17-07-17760، الي بربر ضد سوبر ماركو، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2019/09/22.

³⁴⁶ محكمة العمل القطرية استئناف 10-11-33791، نوبكوب ضد شركة بلاست، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2012/05/24.

أن حق الاستماع هو من خلق القضاء حيث لم ينص المشرع على هذا الحق في قوانينه إلا أنه يعتبر ملزماً بموجب السابقة القضائية التي أقرت هذا الحق في القطاع الحكومي بداية ومن ثم أقرت بوجوبه في القطاع الخاص³⁴⁸ وذلك حرصاً من القضاء للحفاظ على مبدأ حسن النية عند الإقالة³⁴⁹، إلا أن هذا الحق لا يعتبر من الحقوق ذات الطبيعة الأمرة لكون أحقية العامل في رفض الحضور إلى جلسة الاستماع أو الاستغناء عنها وهذا ما يتطابق منطقياً مع الأهداف التي تقف وراء حق الاستماع التي ذكرناها أعلاه³⁵⁰، من هنا نرى أن استغناء العامل عن حقه لحضور جلسة الاستماع لا يعتبر موافقة على الفصل أو اعتبار أن العامل بحكم المستقيل أو كمن تنازل عن حقوقه بل يعتبر فقط كمن لا يريد أن يستغل حقه في إسماع أقواله بشأن قرار الفصل³⁵¹.

لقد بين القضاء أن الاستدعاء لجلسة الاستماع عليها أن تكون خطية ومرفقة بكل الوثائق أو المستندات التي لها علاقة أو ساهمت باتخاذ قرار الفصل³⁵²، إذا وجدت، على أن تحدد الجلسة بعد مدة معقولة تعطى للعامل فترة كافية للتدقيق في المستندات وتحضير نفسه للجلسة.

في جلسة الاستماع يستمع العامل إلى ادعاءات المشغل وأسبابه التي أدت لاتخاذ قرار إنهاء عقد العمل كنيته في تقليص عدد العمال أو لعدم الرضى عن أداء العامل أو بسبب تغييرات في المبنى التنظيمي لمكان العمل أو لأسباب اقتصادية ومن ثم يتسنى فرصة طرح ادعاءاته أو الرد على الادعاءات التي طرحها المشغل والمحاولة بإقناعه على العدول عن قراره، وعلى المشغل أن يستمع إلى العامل بقلب رحب ونية حسنة دون أن يكون ذو قرار مسبق بعدم نيته تغيير قراره وإلا يعتبر قراراً مسيئاً للنية قد يكون عرضة للطعن فيه حيث أن الأصل في جلسة الاستماع هو تقريب وجهات النظر والتوصل لنقاط تقاطع مشتركة قد تؤدي إلى الرجوع عن قرار الإقالة³⁵³.

كما يحق للعامل أن يكون ممثلاً من قبل طرف آخر في جلسة الاستماع أما بتوكيل محامي أو بتمثيله من قبل أي شخص آخر يريده شريطة أن يبلغ رب العمل قبل جلسة الاستماع بوقت معقول

³⁴⁷ محكمة العمل القطرية، استئناف 355/99، لورا ليندر ضد منظمة عمال مصابو حوادث العمل، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2002/12/04.

³⁴⁸ محكمة العمل القطرية، استئناف 000516/99، ملكا ابراهيم ضد مصنع عجم للمعادن المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2009/12/27. المحكمة القطرية، استئناف 1027/2001، جوترمان ضد كلية عيمك يزرايل، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2003/01/07.

³⁴⁹ مرجليت، شارون: تأثير مبدأ حسن النية على قوانين العمل، العمل والمجتمع والقانون، 2012، ص 139. ³⁵⁰ ان الواقع الفعلي يبين ان حق الاستماع غالبا لا يحقق هدفه المنشود. جاي موندليك، نيطع بن يهودا: الاستماع كحماية من الفصل/التعسفي، مجلة إجراءات، 2014، ص 179.

³⁵¹ محكمة العمل القطرية، 6294-01-14، شلومي حمسي ضد شركة بيبيلون، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2017/5/25.

³⁵² محكمة العمل في تل أبيب، 41811-10-15، يوحاي دجهو ضد دوب لوبلينسكي للصناعة، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2018/08/27.

³⁵³ المحكمة القطرية، استئناف 1027/2001، جوترمان ضد كلية عيمك يزرايل، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2003/01/07. المحكمة القطرية، استئناف 554/ 2009 تسبار للمعادن ضد موشي شمير، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2011/01/13.

عن نيته يتعين وكيل له، كما أن على المشغل أن يقوم بدوره بتسجيل محضر جلسة يدون فيه كل ما قيل في جلسة الاستماع، وبعد انتهاء الجلسة على رب العمل أن يعلم العامل بقراره مع نهاية جلسة الاستماع أو بعدها بفترة معقولة على أن يكون القرار واضحاً ومفسراً تفسيراً مقبولاً. أما في حال أقيل العامل بدون جلسة استماع فيحق له مقاضاة المشغل وأن يطلب أمراً احترازياً لإلغاء الإقالة وبطلانها وأن يطالبه بدفع تعويضات مادية جراء الضرر الحق به³⁵⁴.

الفرع الثاني

تعويضات الإقالة

كما أسلفنا فإن لطرفي العقد الحق في إنهاء عقد العمل إلا أن الفرق يكون في تبعات وتكييف هذه الحالة والأثر المترتب عليها بشأن الحقوق والالتزامات وعلى راسها تعويضات الإقالة للموازنة بين حقوق الأطراف بغية الحد من الحالات الخلافية والنزاعات العمالية، ولهذا قام بتشريع قانون تعويضات الإقالة وبين متى يكون الأمر إقالة أو استقالة وما هي الحالات التي وأن استقال العامل على أثرها تعتبر موجبه للتعويض.

وعليه فقد قام المشرع بتشريع وسن قانون تعويضات الإقالة الذي أعطى الحق للعامل الذي يقال من قبل المشغل والذي قضى مدة عام على الأقل بشكل غير منقطع أو العامل الموسمي الذي عمل موسمين غير منقطعين لدى نفس المشغل في مكان عمل واحد حقا في تلقي تعويضات الإقالة من رب العمل³⁵⁵.

من هنا نرى أن المشرع قد حصر الشروط التي من شأنها أن تفي بالغرض لتلقي تعويضات الإقالة بأن يقال العامل من قبل المشغل، أو أن تعتبر استقالته كإقالة، وأن يكون قد مر عام على الأقل على عمل العامل لدى مشغله في نفس مكان العمل أو موسمين في حال العمل الموسمي شريطة أن تكون دون انقطاع.

وعليه فإن العامل الذي عمل لدى أكثر من مشغل لا يحق له أن يجمع بين الفترات ويدعي أن له من الأقدمية عام أو أكثر إلا إذا بقي في مكان العمل ذاته وتغير المشغل فحينها استثنى المشرع هذا الحالة واعتبر أن فترة العمل في نفس مكان العمل تحتسب في فترة الأقدمية³⁵⁶.

³⁵⁴ محكمة العمل في تل أبيب، 9347-07، رويت تسوردكر ضد المحامي نير هرنيل، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2011/10/27.

³⁵⁵ المادة 1 من قانون تعويضات الإقالة.

³⁵⁶ المادة 2 من قانون تعويضات الإقالة. لقد بين المشرع الحالة المستثناة التي لا تعتبر انقطاع عن العمل لخصوص تعويضات الإقالة مثل فترة الإجازات أو إصابات العمل.

كما أن شرط توافر الأقدمية في العمل في نفس مكان العمل لمدة عام على الأقل استثنى منها المشرع الحالات التي يقال فيها العامل قبل فترة قصيرة من انتهاء العام الأول في الأقدمية واعتبرها قرينه على أن الإقالة هنا بهدف تملص المشغل من دفع تعويضات الإقالة بسوء نية وحينها يحق للعامل بأن يطالب بالتعويضات في المحكمة وتكون له الأفضلية في الإثبات كون هذه القرينة تنقل عبئ الإثبات على المشغل ليثبت أن قرار الإقالة لك يكن بسوء نية³⁵⁷، ولقد بين القضاء في تطبيق هذا القانون وتفسيره على أن الفترة القصيرة التي نص عليها المشرع هي أكثر من تسعة أشهر ونصف من الأقدمية³⁵⁸.

في عام 2008 أصدر أمر التوسيع بشأن إلزام المشغل بتأمين العمال في تأمين التقاعد الإلزامي³⁵⁹ والذي بموجبه يجبر المشغلين على تأمين كل العمال، فوق سن العشرين للذكور والواحد وعشرون عاماً للإناث، في أحد الصناديق التي نص عليها القانون فيقوم المشغل باقتطاع جزءاً من أجر العامل إضافة إلى مبلغ مالي بنسبه معينه من جيبه الخاص ويودعها في أحد هذه الصناديق³⁶⁰. أن أمر التوسيع هذا ينص على أن على العامل أن يدفع نسبة من أجره تساوي 6% من أجره الشهري وعلى المشغل أن يدفع 12.5% تذهب 6.5% منها إلى تأمين التقاعد و6% إلى توفير تعويضات الإقالة كحد أدنى مع العلم أن التعويضات الكاملة للإقالة هي 8.33% وعليه فإن المشغل ملزماً في أن يودع الحد الأدنى ويكمل الباقي عند تحقق انتهاء عقد العمل أو يودع النسبة كامله وحينها لا يستوجب عليه إضافة أي مبلغ.

أن أمر التوسيع بشأن التأمين الإلزامي والذي يتضمن إيداع نسبه من تعويضات الإقالة جاء لكي يضمن حق العامل في التعويضات والإيداعات بشكل شهري لكي يحد من تعسف المشغل ضد العامل لكي يضمن الأخير مستحقاته ولا يكن عرضه للانتهاكات من قبل المشغل، وعليه فإن العامل يكون قد ضمن قسماً من تعويضات الإقالة عند انتهاء عقد العمل بغض النظر فيما إذا استقال أو أقيلاً إلا أن الفرق يبقى هو إكمال الحد القانوني لإيداع مبلغ التعويضات كما ذكرناه أعلاه، فإذا استقال العامل لا يحق له الفرق في تعويضات الإقالة أما إذا أقال أو استقال لسبب يجعل استقالته تعتبر على أنها

357 المادة 3 من قانون تعويضات الإقالة.

358 استئناف المحكمة القطرية 420/06، لاوند كوجين ضد كفير للأمن، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2007/50/06. محكمة العمل في القدس 1185/08، زوسمان ضد شركة النجارة ايخوت، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2011/04/28.

359 أمر التوسيع لتأمين التقاعد الشامل الإلزامي بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957، الذي أمر بتوسيع الاتفاقية الجماعية رقم 7019/2007، من تاريخ 2007/12/30 والذي أبطل وجاء مكانه أمر التوسيع للاتفاقية 7021/2011، المنشور في حقبة القوانين ملف رقم 6302، من تاريخ 2011/09/27، ص 6938. أن هذا أمر التوسيع يسري على كل العمال إلا إذا كانت اتفاقية خاصه او عقد خاص تعطي امتيازات اعلى. اما في عام 2016 عدل أمر التوسيع للاتفاقية الجماعية 7008/2016، المنشور في موقع نيبو من تاريخ 2016/05/23، والذي هو ساري المفعول الى يومنا هذا.

360 صناديق التقاعد او الاستكمال او صندوق تامين المديرين وللعمال ان يقر في أي صندوق يود ان يودعها على ان الفرق بين الصناديق هو اداري وليس قانوني اما إذا لم يقرر العامل او يعطي امرا لأي صندوق يودع يودع هذه المبالغ فان للمشغل ان يختار له.

إقالة ،كما اسلفنا، فيحق له تلقي الفروق في قيمة تعويضات الإقالة بنسبة 2.33% وهي الفرق بين إيداع الحد الأدنى والنسبة القانونية التي شرعها المشرع لتعويضات الإقالة .

من خلال ما سبق نجد أن القانون جعل كل الأطراف تستفيد حيث أن العامل يضمن القسم الأكبر من مستحقات تعويض الإقالة في حال اقتطع الحد الأدنى وعليه فإن الخلاف إذا ما حصل بموجب الإقالة أو الاستقالة يكون على نسبة اقل، كما أن المشغل يقسط تعويض الإقالة شهريا بما لا يثقل كاهله عند انتهاء عقد العمل هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن التعويض المدفوع يكون اقل مما إذا احتسب التعويض دون أمر التوسع³⁶¹.

كما أن على المشغل أن يقوم بدفع قيمة التعويضات المكتملة إذا أودع لصندوق الادخار نسبة الحد الأدنى فقط وإرسال طلب لتحرير التعويضات لصندوق الادخار يخولهم ويفوضهم من خلاله بتحرير المبلغ المالي المدخر للتعويضات للعامل وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ الإقالة أو الاستقالة، فإذا تأخر عن ذلك إلى اليوم الثلاثين فإن عليه دفع التعويض مع الفوائد أما إذا تأخر بأكثر من ثلاثون يوما فعليه دفع تعويض كبير يبلغ 20% من قيمة التعويضات عن كل شهر تأخير³⁶²، إلا إذا اثبت المشغل أن التأخير كان لسبب أو عذر اعتدت به المحكمة مثل خطأ ساذج من المشغل أو ظروف لم يكن للمشغل سيطرة لإصدار استمارة 161 المتعلقة بالإقالة³⁶³ أو بسبب تأخير طرف ثالث مثل شركة التأمين³⁶⁴ أو وجود خلاف كبير تقدير التعويضات أو اختلاف حول موعد انتهاء العقد.

وتعتبر تعويضات الإقالة من الديون الممتازة والتي تقدم على سائر الديون في حال إفلاس المشغل أو تصفية الشركة³⁶⁵ ومن هذه الديون الممتازة هو أجر العامل وتعويضات الإقالة ولأهمية الأمر لا بد

³⁶¹ لكي نوضح الصورة نضرب مثالا توضيحيا لعامل تقاضى اجرا شهريا يبلغ 5000 شاقلا في السنوات الثلاث الأولى لعمله وبعدها تقاضى اجرا شهريا بلغ 7000 شاقلا لمدة عام ومن ثم انتهى عقد العمل ، فاذا احتسبنا تعويضات الإقالة قبل امر التوسع لحصل العامل على تعويضات بمبلغ 28,000 شاقلا وهي حاصل ضرب معدل اخر ثلاث أجور له مضروبة بعدد سنوات العمل (4*7000) ، أما بعد امر التوسع فإن المشغل يتوجب عليه ادفع نسبة 6% على الأقل أو 8.33% على الأكثر من اجر العامل لتعويضات الإقالة فاذا ما اقتطع الحد الأعلى لا يدفع مبلغ إضافي كتعويض اقاله عند انتهاء عقد العمل اما في حال دفع الحد الأدنى فعلى المشغل ان يكمل المبلغ الناقص من تعويضات الإقالة ، اذا استحقها العامل، وليبيان الفرق في احتساب التعويض عن الحالة السابقة فنرى ان العامل يستحق تعويضا بمبلغ 23,668 شاقلا على النحو التالي الاجر الشهري لكل شهر مضروب ب6% (5000 ضرب 36 شهر مضروبة بقيمة الحد الأدنى فينتج 10800 شاقلا) تضاف اليها تعويضات العام الرابع (7000 ضرب 12 شهر مضروبة ب6%) فينتج 5040 شاقلا ومن ثم على المشغل ان يكمل الفرق في تعويضات الإقالة اذا استحق العامل ذلك، بمعنى 7000 ضرب 48 ضرب 2.33% وتساوي 7828 شاقلا ، وبالمجموع 23668 شاقلا وهو ما يؤكد الفائدة العائدة للمشغل الذي دفع اقل من مما كان سيدفعه لولا سريان امر التوسع وبالمقابل استحق العامل تعويضات اقل الا انه ضمن تعويضات بنسبة 72% منها على الأقل

³⁶² المادة 20(ب) من قانون حماية الاجر 1958.

³⁶³ اخر نموذج استمارة 161 والتي تعدد كأمر الفصل المنشورة في الموقع

<https://taxes.gov.il/TaxesFormsList/itc161New.pdf>

تاريخ اخر زيارة 2019/10/25.

³⁶⁴استئناف المحكمة القطرية 394/99، الحركة الدينية ضد توفيق اغباريه، المنشور في موقع نيبو، من تاريخ 2003/12/23.

³⁶⁵ المادة 27 من قانون تعويضات الإقالة.

من بيان ماهية الحق وكيفية تحصيله؛ وعليه فإن أول الشروط هو أن يكون هناك إجراء من قبل الدائنين للمشغل أو من قبل المشغل نفسه لبداية إعلان إفلاسه أو تصفية شركته وطلب استصدار أمر من المحكمة التي بدورها تعين مؤتمن لإدارة الأملاك وتحصيلها ومن ثم البت في الدعاوي والحقوق من الدائنين اتجاه المدين بعد تقديمهم الدعوى لدى المؤتمن³⁶⁶، يثبت من خلالها العامل حقه وعليها أن تكون مرفقه بقسائم الراتب الثلاث الأخيرة وإثباتات بخصوص استمرارية العمل، وإذا ما وافق المؤتمن على الدعوى تنتقل إلى المرحلة الثانية وهي فحص إذا كان للمشغل أملاك وأموال بعد التصفية؛ فإذا وجدت يكون العامل صاحب امتياز من الدرجة الأولى لتلقي حقوقه وإذا لم يوجد أملاك وأموال أو وجد مال جزئي فحينها يحق له أن يتلقى التعويضات من التأمين الوطني كما بينا الأمر سابقا بخصوص الأجر.

أما الدعوى العمالية في حال عدم تلقي التعويضات فإنها تتقدم بعد سبع سنوات³⁶⁷ والدعوى العمالية للمطالبة لتعويضات التأخير في تلقي التعويضات فإنها تتقدم خلال عام واحد إذا لم يتلقى العامل التعويض وخلال ستون يوما إذا تلقى العامل التعويضات، الأقصر بينهما، إلا أن للمحكمة التقدير في تمديد المدة إلى تسعون يوما³⁶⁸.

أن قانون تعويضات الإقالة وأمر التوسيع بشأن التقاعد الإلزامي الشامل تسري على العمال الفلسطينيين شأنه شأن سائر قوانين العمل، كما أسلفنا، إلا أن الواقع الفعلي قد يحول دون القدرة على تطبيق القانون فعليا حيث أن بعض شركات التأمين قد لا تقبل تأمين العمال الأجانب أو الفلسطينيين ولعل من أبرز الحالات التي رفضت الشركات تأمين العمال فيها هي حالات العمال الفلسطينيين العاملين خارج الخط الأخضر كونهم لا يستطيعون التأكد من بياناتهم وأوضاعهم الصحية والاجتماعية وإلى ما ذلك وبهذا بينت وزارة القضاء أن المشغل غير ملزم بتأمين العمال الفلسطينيين خارج الخط الأخضر كون أن الأمر ليس ممكنا ولا يتعلق بالمشغل إلا أنه في هذه الحالة وكل حاله أخرى لا يستطيع المشغل أن يودع الأموال بموجب أمر التوسيع فإن عليه أن يقوم بدفع الأموال التي يجب عليه أن يدفعها إلى حساب بنكي خاص يدخر فيه هذه المستحقات للعامل³⁶⁹

³⁶⁶ في السابق سمي المؤتمن حارس أملاك أو مؤتمن أو مدير خاص وللشركة سمي بالمصفي والمدير الخاص إلا أن بعد سن قانون الإفلاس الجديد الذي سري مفعوله في يوم 2019/09/15 أصبح يطلق اسم المؤتمن على كل صاحي مهمه خاصه لذلك من قبل المحكمة. قانون الإفلاس والمعالجة الاقتصادية، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2708، من تاريخ 2018/03/15، ص 310.

³⁶⁷ المادة (15) من قانون التقادم 1958

³⁶⁸ المادة 17(أ) من قانون حماية الأجور 1958.

³⁶⁹ تعليمات المسؤول عن العمل في وزارة الاقتصاد المنشورة في موقع

<https://www.reutheshel.org.il/wp-content/uploads/2015/03/HanchayatMemonePensia.pdf>

الخاتمة

لقد قمت من خلال دراستنا هذه ببيان حقوق العمال الفلسطينيين العاملين لدى مشغلين إسرائيليّين سواء داخل الخط الأخضر، بشكل قانوني أو بشكل غير قانوني، أو العاملين خارج الخط الأخضر، وبينما أن شروط العمل وقوانين العمل للعاملين داخل الخط الأخضر أو العاملين خارجه، والذي ينطبق عليهم القانون الإسرائيلي وفق ما بينا في دراستنا، يتمتعون بمعظم الحقوق الممنوحة للعامل الإسرائيلي بشكل متساوي، وأن وجدت مع بعض الاختلافات والثغرات القانونية، أن منح حقوق متساوية بين العمال جاء بالاستناد لقوانين العمل الإسرائيلية والاتفاقيات الدولية والقرارات الحكومية والقرارات والسوابق القضائية التي تطورت على مدار السنين.

وبناء على ما سبق توصلت للنتائج التالية:

1. القضاء الإسرائيلي كان منصفا مع العمال الفلسطينيين حيث بينا أنه في أكثر الحالات لم يكفي بإعطاء العامل الفلسطيني حقه بشكل فردي بل قام بتناول قضايا عمالية بشكل عام أقرها كسوابق قضائية وعممها على العمال الفلسطينيين في حالات كثيرة لم يتناولها المشرع صراحة أو أنه تناولها بشكل يشوبه القصور.

2. لقد بينا في دراستنا أن الواقع الفعلي والميداني مغاير في بعض الأحيان للواقع القانوني وذلك يعود إلى خلل في التطبيق الفعلي للقانون لأسباب متعلقة بالمشغلين من جهة أو الجهات والدوائر الحكومية المسؤولة عن تنفيذ القانون من جهة أخرى.

3. أن القصور في القانون أو تطبيقه ماديا إلى وجود بعض الاختلافات في حقوق العامل الفلسطيني ونظيره الإسرائيلي والتي ذكرنا منها قضية تأمينات التقاعد بالنسبة للعمال خارج الخط الأخضر والتي تمتع شركات التأمين من التعامل معهم وترفض تأمينهم فما كان من القضاء إلا أن يبتكر حلاً لتعويض الفراغ القانوني والفعلي لهذا الحق الممنوح للعمال الفلسطينيين بأن يلزم المشغلين بفتح حسابات خاصة لدفع هذه المستحقات التي كان من المفروض أن تدفع لصناديق التقاعد في شركات التأمين وأن يقوموا بدفع هذه المستحقات

تعليمات وزارة القضاء بشأن تأمين العمال الفلسطينيين خارج الخط الأخضر المنشور في موقع <https://www.makorishon.co.il/news/83647> تاريخ آخر زيارة 2020/04/25.

بشكل تقريبي لسد الفروقات إلا أن هذا الأمر غير متابع بشكل مهني ودقيق.

4. أن القصور في تعريف العامل الفلسطيني في قانون العمال الأجانب وقانون التأمين الوطني مس في بعض حقوق العامل الفلسطيني.

5. من أهم الحقوق التي تم المساس بها للعامل الفلسطيني هو تقصير المؤسسات والهيئات بمراقبة المشغلين والحفاظ على حقوق العمال وعلى رأسها دائرة دفع الأجر والقسائم المسؤولة عن مراقبة عمل العمال الفلسطينيين مما أدى على سبيل المثال إلى عدم تحويل تعويض بدل أيام الإجازة المرضية أو حقوق التقاعد إلى العمال الفلسطينيين.

6. أن أبرز الأمور التي يتضرر منها العامل هو تحويل المشغل وإعطاءه الحق بسلطه مطلقه أن يستصدر أوامر تصريح العمل لعماله على اسم المشغل مما يجعله يسيطر على العامل ويبتزّه في حالات كثيرة أو أن ينتقص من حقوقه دون حق وبشكل مخالف للقانون كونه يعلم أن مصير العامل وتصريحه متعلقان به وأن العامل البسيط لا حيلة له لمعرفة أنه معرض لإلغاء تصريحه إذا ما خالف المشغل.

7. هنالك ظاهرة بيع التصاريح للعمال الفلسطينيين مقابل أجر شهري يبلغ إلى 2500 شاقلا شهريا لتلقي التصريح فإذا لم يدفعه العامل قام المشغل بإلغاء التصريح وبيعه لعامل آخر، وهو ما يعد مخالفة جنائية صريحة ومخالفة واضحة لقوانين العمل إلا أن الواقع الميداني يدل على ذلك دون رقيب أو حسيب من قبل الرقابة الضعيفة والخلل القانوني والإداري الذي أعطى المشغلين هذه السلطة وهذا الحق.

8. كما بينا أن من أهم الاختلافات هو المساس في حقوق العامل كونه أنسان أولا والذي من حقه العيش في كرامه وعدم المساس باحترامه وحقوقه الإنسانية إلا أن ذلك مخالف لما نشهده في المعابر الحدودية وطريقة المعاملة المجحفة بحق العمال الفلسطينيين من قبل الجنود أو المسؤولين في المعابر.

التوصيات

من بعد القيام بهذه الدراسة والتعمق في بحث حقوق العمال الفلسطينيين لدى مشغلين إسرائيليين تبين للباحث أن هنالك بعض القصور وعدم الوضوح في بعض القوانين المانحة للحقوق من جهة وعدم الرقابة من قبل الجهات والهيئات المسؤولة عن العمال الفلسطينيين وحقوقهم وأجرهم من جهة أخرى.

ولهذا فإن من المتابعة القانونية والميدانية على أرض الواقع من قبل الباحث توجب في بعض التوصيات على النحو الآتي: -

1. نوصي بأن يعدل قانون العمال الأجانب 1971 وقانون التأمين الوطني بأن يضاف اليهما تعريف العامل الفلسطيني داخل الخط الأخضر وخارج الخط الأخضر.
"العامل الأجنبي هو كل عامل لا يحمل الجنسية الإسرائيلية بما في ذلك العمال الفلسطينيين"

2. نوصي بأن تقام تأطير وتأسيس جهات حكومية لمراقبة عمل الفلسطينيين والمشغلين للحفاظ على حقوق العمال الفلسطينيين من قبل المشغلين تسمى بلجنة مراقبة عمل العمال الفلسطينيين والحفاظ على حقوقهم، كما أن تقوم هذه اللجنة ببيان وتدقيق المستحقات العمالية عامه ومخصصات التقاعد خاصة للعمال الفلسطينيين في دائرة دفع الرواتب الخاصة بالعمال الفلسطينيين وتحويلها إلى مستحقيها من العمال، كما أن تقوم اللجنة بتعزيز الرقابة الميدانية على أماكن العمل التي يعمل فيها عمال فلسطينيين لمراقبة ظروف عملهم والتأكد من تلقيهم لحقوقهم القانونية.

3. نوصي بأن تقام هيئة خاصة أو صندوق خاص لدفع المستحقات التي أقرها القضاء للعمال الفلسطينيين خارج الخط الأخضر والتي تحل محل صناديق التقاعد والادخار في شركات التأمين الإسرائيلية وذلك من خلال نص قانوني يلزم بإنشاء صندوق خاص من خلال الدولة مباشرة.

4. نوصي بأن يعدل القرار واللوائح بشأن تفويض المشغلين باستصدار تصاريح العمل للعمال الفلسطينيين على اسم المشغل وبدلاً من ذلك أن تقوم الهيئة بإصدار تصاريح العمل للعامل

الفلسطيني بشكل شخصي ومنفرد دون علاقة للمشغل في الأمر لضمان عدم المساس في حقوق العامل أو استغلاله من قبل المشغل.

5. نوصي بأن تقام منظم قانوني خاصة من قبل دولة فلسطين تتكون من محامين ومختصين قانونيين تتعاقد مع قانونيين ومحامين في الداخل الإسرائيلي لمتابعة حقوق العمال الفلسطينيين وتوعيتهم وتمثيلهم أمام القضاء.

6. إنشاء دائرة خاصة لحقوق العمال الفلسطينيين لدى مشغلين إسرائيليين تهدف إلى إعلام وتعريف العامل الفلسطيني لحقوقه وأن تقوم بإرشاده قبل وأثناء وبعد انتهاء عقد العمل من خلال الخط الساخن لحقوق العمال أو من خلال التوجه لمكاتب المنظمة أو من خلال الندوات والورشات التعليمية.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر

أولاً: -القوانين

1. اتفاقية العمل الدولية لحرية الانضمام لتنظيم عمالي والمفاوضات لاتفاقيات عمل جماعية 1949، منشورات الاتفاقيات، رقم 98، ص 453.
2. قانون الإجازة السنوية 1951، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 81، من تاريخ 1951/07/11، ص 234.
3. قانون الدخول لإسرائيل 1952 المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 111، من تاريخ 1952/09/05، ص 354.
4. قانون ساعات العمل والراحة 1953، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 76، من تاريخ 1951/05/22، ص 4.
5. قانون عمل الأحداث 1953، المنشور في كتاب القوانين الملف رقم 128، من تاريخ 1953/07/23، ص 115.
6. قانون تنظيم عمل النساء 1954، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 160، من تاريخ 1954/08/12، ص 154.
7. قانون تسوية النزاعات 1957، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 221، من تاريخ 1957/02/28، ص 58.

8. قانون الاتفاقيات الجماعية 1957، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 221، من تاريخ 1957/02/28، ص 63.

9. قانون أساس الكنيست 1958، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 244، من تاريخ 1958/02/20، ص 69.

10. قانون حماية الأجر لعام 1958، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 247، من تاريخ 1958/03/20، ص 86.

11. قانون أساس مراقب الدولة 1958، الباب السابع، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 258، من تاريخ 1958/03/20، ص 92.

12. قانون ضريبة الدخل لعام 1961، المنشور في قوانين دولة إسرائيل، الملف رقم 6، من تاريخ 25/04/1961، ص 120.

13. قانون السير 1961، المنشور في قوانين دولة إسرائيل، ملف رقم 7، من تاريخ 1961/08/1، ص 173.

14. قانون تعويضات الإقالة مكافأة نهاية الخدمة 1963، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 404، من تاريخ 1963/08/16، ص 136.

15. لوائح تعويضات الإقالة (احتساب مكافأة نهاية الخدمة) 1963. المنشور في مجموعة اللوائح، ملف رقم 1534، من تاريخ 1964/01/20، ص 632.

16. منشور الأمر العسكري للحكم والقضاء (رقم 2) 1967، المنشور في ملف المناشير رقم (1)، من تاريخ 1967/08/11، ص 3.

17. قانون الأضرار 1968 المنشور في قوانين دولة إسرائيل، ملف رقم 10، من تاريخ 1968/04/17، ص 266.

18. قانون المحاكم العمالية 1969، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 553، من تاريخ 1969/03/27، ص 70.

19. قانون الأراضي 1969، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 575، بتاريخ 1969/09/27، ص 259.

20. قانون الأحداث 1971، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 629، من تاريخ 1971/07/23، ص 134.

21. قانون العقود 1973 المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 694، من تاريخ 1973/04/19، ص 129.

22. لوائح حماية الأجر (حجوزات) 1973، المنشور في مجموعة اللوائح، ملف رقم 3022، من تاريخ 1973/06/2، ص 1517.

23. قانون الإجازة المرضية 1976، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 814، من تاريخ 1976/06/24، ص 206.

24. لوائح قانون الإجازة المرضية (المدفوعات) لعام 1976، المنشور في مجموعة اللوائح، ملف رقم 3594، من تاريخ 1976/09/29، ص 4.

25. قانون العقوبات 1977، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 864، من تاريخ 1977/08/04، ص 226.

26. قانون الأثراء دون سبب 1979، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 924، من تاريخ 1979/02/01، ص 42.

27. قانون دعم الدخل لعام 1980، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 991، من تاريخ 1980/12/12، ص 30.

28. قانون التفسير 1981، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1030، من تاريخ 1981/06/15، ص 302.

29. قانون الشركات (مرسوم الشركات) لعام 1983، المنشور في قوانين دولة إسرائيل، ملف رقم 37، من تاريخ 1983/08/19، ص 761.

30. قانون أساس القضاء 1984، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 1110، من تاريخ 1984/03/08، ص 78.

31. قانون المحاكم 1984، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1123، من تاريخ 1984/08/13، ص 198.

32. قانون الحد الأدنى للأجور 1987، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 1211، من تاريخ 1987/04/09، ص 68.

33. قانون العمال الأجانب 1991، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1349، من تاريخ 1991/03/21، ص 112.

34. لوائح محكمة العمل (أصول محاكمات) 1991، المنشور في ملف اللوائح، رقم 5394، من تاريخ 1991/10/24، ص 345.

35. قانون حرية وكرامة الإنسان واحترامه 1992، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 1391، من تاريخ 1992/3/25، ص 150.
36. قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب مرض طفل) 1993. المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1427، من تاريخ 1993/07/22، ص 134.
37. لوائح محكمة العمل بشأن الوساطة 1993، المنشور في ملف اللوائح ملف رقم 5539، من تاريخ 1993/08/10، ص 1045.
38. قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب مرض الأهل) 1993، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1442، من تاريخ 1993/12/09، ص 33.
39. قانون حرية العمل 1994، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 1454، من تاريخ 1994/03/10، ص 90.
40. قانون التأمين الوطني 1995، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1522، من تاريخ 1995/05/15، ص 210.
41. قانون لقانون المساواة في فرص العمل التعديل الثالث 1995، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 1528، من تاريخ 1995/06/21، ص 334.
42. قانون المحاكم لشؤون العائلة 1995، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1537، من تاريخ 1995/08/07، ص 393.
43. قانون تطبيق الاتفاقية لعام 1996 المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1479، من تاريخ 1994/12/28، ص 58.

44. قانون منع التحرش الجنسي 1998، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1661، من تاريخ 1998/3/19، ص 166.

45. قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب مرض الزوج) 1998. المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1668، من تاريخ 1998/05/29، ص 236.

46. أمر توسيع بدل النقاهة 1998 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 (بخصوص توسيع اتفاقية رقم 7038/98 المنشور في حقبة القوانين، ملف رقم 4689، من تاريخ 1998/10/20، ص 189.

47. قانون الشركات 1999، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1711، من تاريخ 1999/05/27، ص 189.

48. قانون المحاكم الإدارية 2000، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1739، من تاريخ 2000/06/11، ص 190.

49. أمر التوسيع (اتفاقية إطار) بحسب قانون الاتفاقيات الجماعية، المنشور في حقبة الإعلانات، ملف رقم 4895، من تاريخ 2000/06/21، ص 4002.

50. قانون الإجازة المرضية (غياب بسبب حمل وولادة الزوجة) 2000، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1744، من تاريخ 2000/07/06، ص 222.

51. أمر التأمين الصحي للعمال الأجانب 2001، المنشور في مجموعة اللوائح ملف رقم 6100، من تاريخ 2001/04/17، ص 729.

52. قانون الإشعار المسبق للإقالة والاستقالة، 2001. المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 1788، من تاريخ 2001/05/17، ص 378.

53. أمر توسيع فرع تزويد خدمات القوى البشرية 2004 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 (بخصوص توسيع اتفاقية رقم 7003/2004 المنشور في حقبة المنشورات، ملف رقم 5326، من تاريخ 2004/09/01، ص 3872.

54. أمر التوسيع لتأمين التقاعد الشامل الإلزامي بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957، رقم 7019/2007، من تاريخ 2007/12/30.

55. لوائح محكمة العمل بخصوص الرسوم 2008، المنشور في ملف اللوائح، رقم 6706، من تاريخ 2008/08/31، ص 1294.

56. تعديل رقم 8 لعام 2009 لقانون الاتفاقيات الجماعية 1957، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2208، من تاريخ 2009/08/10، ص 316.

57. أمر توسيع فرع الحراسة 2009 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 (بخصوص توسيع اتفاقية رقم 7029/2014 المنشور في حقبة المنشورات، ملف رقم 6899، من تاريخ 2014/10/26، ص 2505.

58. أمر التوسيع للاتفاقية 7021/2011، المنشور في حقبة القوانين ملف رقم 6302، من تاريخ 2011/09/27، ص 6938.

59. أمر التوسع في فرع التنظيف 2014 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 (بخصوص توسيع اتفاقية رقم 7035/2013 المنشور في حقبة المنشورات، ملف رقم 6759، من تاريخ 2014/02/19، ص 3942.

60. التعديل رقم 44 لعام 2014 لقانون السلطات المحلية (انتخابات)، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2457، من تاريخ 2014/07/05، ص 586.

61. تعديل قانون الإجازة السنوية رقم 15 لأمر الساعة 2016 المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2531، من تاريخ 2016/02/16، ص 574.

62. قانون استحقاقات الموظفين في الشركات المالية 2016، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2552، من تاريخ 2016/04/12 ص 874.

63. تعديل أمر التوسيع للاتفاقية الجماعية 7008/2016، المنشور في موقع نيبو من تاريخ 2016/05/23.

64. أمر التوسيع للاتفاقية الجماعية رقم 7006/2016، للمشاركة في بدل المواصلات بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957 من تاريخ 2016/02/01 المنشور في حقبة المنشورات ملف 7319، من تاريخ 2016/08/11، ص 8993.

65. قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي، المنشور في مجلة الوقائع، عدد 13، من تاريخ 2016/10/20، ص 2.

66. تعديل أمر توسيع مستحقات النقاهة 2017 بموجب قانون الاتفاقيات الجماعية 1957، المنشور في حقبة المنشورات، ملف رقم 7414، من تاريخ 2017/01/08، ص 1434.

67. قانون تعديل مدة إجازة الولادة والحضانة 2017، المنشور في كتاب القوانين، الملف رقم 2624، من تاريخ 2017/04/02، ص 572.

68. تعديل قانون الحد الأدنى للأجر (أمر الساعة) 2017، المنشور في كتاب القوانين ملف رقم 2665، من يوم 2017/11/07، ص 7.

69. قانون الإفلاس 2018، المنشور في كتاب القوانين، ملف رقم 2708، من تاريخ 2018/03/15، ص 310.

70. قانون الحد من التداول النقدي 2018، المنشور في كتاب القانون، ملف رقم 2710، من تاريخ 2018/03/18، ص 428.

71. أمر التوسيع لتقليل ساعات العمل الأسبوعية 2018، المنشور في حقيبة المنشورات، ملف عدد 7732، من تاريخ 2018/03/19 ص 6283.

ثانياً:

القرارات القضائية: -

1. قرار قضائي، ل ح /3-59، سيلشي ضد اهارون دورون م.ض، غير منشور.
2. همر 60/490، كوأوبريتيب للحوم حيفا ضد شيمينسكي، غير منشور.
3. التماس محكمة العدل العليا 64/114، اليميلخ قال ضد المسؤول عن علاقات العمل، من تاريخ 1964/07/07.
4. التماس 65/3999 جمعية خط العامل ضد المحكمة القطرية في القدس، غير منشور.
5. محكمة العمل القطرية، استئناف مدني 67/449.
6. استئناف مدني 68/513، يتسحاق شبيط ضد جدعون حنان.
7. دب"ع لا/0-5 وشدي ضد التأمين الوطني، (1971)،
8. دب"ع لب/0-69، سيمني ضد التأمين الوطني، (1972).
9. دب"ع لا/0-68 التأمين الوطني ضد شنايدر 1972.

10. استئناف مدني 87/677، رويتر ضد بنيامين م.ض، بد"ي /م ج (4)، من تاريخ 89/12/07.

11. دب"ع شن/0-208 كوهين ضد التأمين الوطني، (1991).

12. قرار محكمة العمل اللوائية تل أبيب ند/3-1691، ميلر ضد توريكو، من تاريخ 1997/03/19.

13. قرار قضائي محكمة العمل القطرية دب"ع نه/ 3-159، مساداد عبادي ضد ا.رفائيل المحامي، من تاريخ 1996/02/13.

14. استئناف مدني، المحكمة العليا 91/4530، سلطة المرافئ ضد تسيم الشركة الإسرائيلية للإبحار، من تاريخ 2000/10/10.

15. إذن استئناف مدني 93/6821، بنك مزراحي ضد مجدال، من تاريخ 1995/11/09.

16. دب"ع نج/0-66 جلولة ضد التلمين الوطني، 1993.

17. استئناف تأمين وطني 96/338، التأمين الوطني ضد عوباديه، 2000.

18. قرار المحكمة اللوائية في تل أبيب 96/526، من تاريخ 2000/01/30.

19. التماس للمحكمة العليا 97/4690 التأمين الوطني ضد محكمة العمل القطرية، من تاريخ 1999/03/25.

20. استئناف محكمة العمل القطرية 97/3003366، نزال ضد ستربلاست للصناعات (2000).

21. قرار محكمة العمل القطرية دبع/نو 3-64، بيوليت ضد جيأولا، من تاريخ 1996/09/10.

22. المحكمة القطرية، استئناف 98/300050، مجلس جبعات زئيب ضد سليمان، من تاريخ 2003/03/20.

23. محكمة العمل دب"ع نا/32-3 يونس محمد ضد ضد فالكو، 1998.

24. استئناف مدني 98/3541، شركة سيأني للهندسة ضد إدارة أراضي إسرائيل، من تاريخ 2002/04/29.

25. استئناف المحكمة القطرية، 99/270، جمعية المشفى العام ضد رامي ليفي، من تاريخ 1999/12/13.

26. محكمة العمل القطرية، استئناف 99/355، لورا ليندر ضد منظمة عمال مصابو حوادث العمل، من تاريخ 2002/12/04.

27. استئناف للمحكمة القطرية 99/114، ينسحاك رحميم ضد سمير السقايا، من تاريخ 2001/12/31.

28. استئناف المحكمة القطرية 394/99، الحركة الدينية ضد توفيق اغباريه، من تاريخ 2003/12/23.

29. قرار محكمة العمل اللوائي في تل أبيب 912532/99، رشيد جمعه هواشله ضد اسي خدمات الحراسة، من تاريخ 2004/09/26.

30. محكمة العمل القطرية، استئناف 99/516 ملكا ابراهام ضد مصنع عجم للمعادن، من تاريخ 2009/12/27.

31. محكمة العمل القطرية استئناف 2000/1071، شموئيل تسور ضد افكون للصناعات، من تاريخ 2005/01/04.

32. استئناف 2000/1344، مجلس محلي عرعره ضد طاهر أبو هزيم، من تاريخ 2005/03/06.

33. محكمة العمل في تل أبيب 2000/7049، كارلوس نيسأسون ضد رادا للصناعات الإلكترونية، من تاريخ 2009/03/01.

34. قرار محكمة العمل اللوائي بير السبع 2001/1210، ايسك ضد يش مأن شيروتي كواح ادام، من يوم 2001/10/17.

35. المحكمة القطرية، استئناف 2001/1027، جوترمان ضد كلية عيمك يزرايل، من تاريخ 2003/01/07.

36. استئناف مدني المحكمة العليا 2001/8199 شركة عوفر ميرو ضد يواب ميرو وآخرون، من تاريخ 2003/03/10.

37. التماس رقم 03/5666، جمعية العمال وسليمان فايز وآخرون ضد المحكمة القطرية للعمل ومجلس جبعات زئيب، من تاريخ 2007/10/10.

38. محكمة العمل في القدس 11069/03، يساخار ضد التأمين الوطني، (2004).

39. محكمة العمل تل أبيب 03/2725، مرجليوت ضد التأمين الوطني، 2005.
40. قرار ب"ل 05-3525، تركة المتوفي كوبي دورون ضد التأمين الوطني، 2005.
41. قرار استئناف للمحكمة القطرية رقم 05/324، ريبا الدايب ضد عميشاب للخدمات، من تاريخ 2006/03/27.
42. محكمة العمل القطرية 06/100، بلدية الطيرة ضد عبد الرحمن قشوع، من تاريخ 2006/05/22.
43. استئناف محكمة العمل القطرية 06/19، منشييه مواس ضد ايال حداد 2007، من تاريخ 2007/01/02.
44. محكمة العمل القطرية استئناف 06/456 جامعة تل أبيب ضد ريكا اليشاع ، من تاريخ 2008/02/27.
45. قرار محكمة العمل القطرية للاستئناف 06/328، نير هتسفون ضد دلايخه ناضل، من تاريخ من تاريخ 2008/05/04.
46. قرار محكمة العمل القطرية للاستئناف 06/623، جوزيف بوطلازي ضد فندق بلازا ايلات، من تاريخ 2010/02/11.
47. قرار محكمة العمل القطرية استئناف 06/188، سامي بوجو ضد كال بنبان، من تاريخ 2010/11/28.
48. محكمة العمل القطرية استئناف تأمين وطني 06/144، جوزلأند ضد التأمين الوطني، من تاريخ 2007/01/03.

49. استئناف المحكمة القطرية 06/420، لأوند كوجين ضد كفير للأمن، من تاريخ 2007/05/06.

50. محكمة العمل في بئر السبع 06/2142، عصام محمد اشكنتنا و 87 آخرون ضد عاز روم مصنع المعادن، من تاريخ 2008/02/12.

51. قرار محكمة العمل القطرية 06/419، ابنير عورقابي ضد التأمين الوطني، من تاريخ 2010/07/07.

52. قرار محكمة العمل القطرية للاستئناف 07/131، جلعاد جولدبرغ ضد أورتل كواح ادام، من تاريخ 2009/05/13.

53. استئناف تأمين وطني 07/593، أبو نيكولا ضد التأمين الوطني، 2009.

54. محكمة العدل العليا، التماس 07/1678، يولنتا جلوتان ضد محكمة العمل القطرية، من تاريخ 2009/11/29.

55. استئناف 07/629، يجال ويرون ضد تبيل ابتحاه، من تاريخ 2011/1/3.

56. محكمة العمل في تل أبيب، 07/9347، رويت تسوردكر ضد المحامي نير هرئيل، من تاريخ 2011/10/27.

57. قرار محكمة العمل القطرية للاستئناف 08/508، دولة اسرائيل ادرة المحاكم ضد اشرات ارفي وآخرون، من تاريخ 2010/06/30.

58. محكمة العمل في القدس 08/1185، زوسمان ضد شركة النجارة ايخوت، من تاريخ 2011/04/28.

59. محكمة العمل القطرية، نو 3-29، تنوبا ضد استر لوسكي، من تاريخ 2008/03/29.
60. قرار محكمة العمل اللوائي في تل أبيب 09/4844، مريام رايبيان ضد يفعات مركز الإتصالات، من تاريخ 2011/08/21.
61. محكمة العمل في تل أبيب 2009/1531، ميري غوتفريد ضد شركة الحانيت للعقارات، من تاريخ 2011/11/5.
62. المحكمة القطرية، استئناف 2009/554، تسبار للمعادن ضد موشي شمير، من تاريخ 2011/01/13.
63. قرار محكمة العمل اللوائي حيفا 13815-01-09، بولوس ضد شركة افراح اميرة حيفا، من تاريخ 2013/02/10.
64. محكمة العمل اللوائي في تل أبيب 2009/9543، نضال دراغمة ضد نتان ليفي، من تاريخ 2013/08/14.
65. محكمة العمل القطرية استئناف 33791-11-10، نوبكوب ضد شركة بلاست، من تاريخ 2012/05/24.
66. محكمة العمل في تل أبيب 21929-03-11، الياهو غرينلاوم ضد الرابطة من اجل المسن، من تاريخ 2014/03/04.
67. استئناف 2580-03-11، نجار ضد لبتوس، من تاريخ 2015/3/1.
68. قرار محكمة العمل اللوائي في تل أبيب 6860-04-11، كوهين ضد اشراتاك م.ض، من تاريخ 2012/02/22.

69. محكمة العمل اللوائي تل أبيب 11-05-16986، مجدي صلاح ضد التأمين الوطني، من تاريخ 2016/06/15.

70. استئناف محكمة العمل القطرية 11-06-38449، ديجبتال للتكنولوجيا ضد ليب بوتينا، من تاريخ 2012/12/23.

71. قرار محكمة اللوائي تل أبيب 11-11-4197، تويتو ضد الصحافة الدينية، من تاريخ 2015/06/28.

72. التماس محكمة العدل العليا 11/1758، جورن ذد هوم سنتر، من تاريخ 2012/05/17.

73. قرار محكمة العدل العليا في إذن استئناف 11/4717، من تاريخ 2013/01/06.

74. قرار قضائي، ل ن / 3-12، إيليا تسيوتورو ضد اتلكا ابراهام.

75. قرار المحكمة اللوائي في حيفا 12-05-19869، بربار الداد ضد قسم الرفاه، من يوم 2012/10/23.

76. محكمة العمل في تل أبيب 12-05-58705، دود بدلون ضد شركة بينا للتوجيه والاستكمال، من تاريخ 2016/01/24.

77. قرار محكمة العمل في تل أبيب 12-12-21074، دولة إسرائيل ضد نقابة عمال الممرضين، من تاريخ 2012/12/12.

78. قرار محكمة العمل اللوائي في حيفا 12-12-61571، ناهدة منصور ضد مجلس محلي عسفا، من تاريخ 2015/10/15.

79. محكمة دب"ع نب/74-9، دنيال شاحار ضد معدني دان، 2015.

80. محكمة العمل اللوائي في تل أبيب، 52253-10-13، داود منصور ضد كلية سخنين،
من تاريخ 2014/12/11.

81. محكمة العمل في تل أبيب 28707-10-13، عمر قيس ضد شركة قهوة على البحر، من
تاريخ 2015/07/05.

82. محكمة العمل القطرية، 6294-01-14، شلومي حمسي ضد شركة بيبيلون، من تاريخ
2017/5/25.

83. استئناف المحكمة القطرية 14-09-47715، رعناي ضد الياسي، من تاريخ
2017/03/29.

84. قرار محكمة العمل القطرية 14-09-66524، سلطة المطارات ضد رون عنيا،
2017/05/09.

85. قرار استئناف للمحكمة القطرية رقم 15-06-42510، ألكسندر بينديورين ضد بن تسيون
زيسمن، من تاريخ 2017/05/03.

86. محكمة العمل في تل أبيب، 41811-10-15، يوحاي دجهو ضد دوب لوبلينسكي
للصناعة، من تاريخ 2018/08/27.

87. محكمة العمل القطرية، 41354-02-16، حنا ملكا ضد شركة تريل، من تاريخ
2019/1/09.

88. قرار المحكمة القطرية 2333-09-16، سليم وليد ضد ادير هبيرا، من تاريخ
2018/20/08.

89. التماس المحكمة العليا 7016/16، الرابطة لحقوق المواطن ضد وزيرة القضاء والمستشار القضائي للحكومة، من تاريخ 17/09/2018.

90. محكمة العمل في تل أبيب 23-01-17، ماريا محاميد ضد نيو شين كيك، من تاريخ 2019/09/08.

91. قرار محكمة العمل اللوائي في تل أبيب 24160/04/17 من تاريخ 2018/09/06،

92. محكمة العمل القطرية استئناف 17760-07-17، إلى بربر ضد سوبر ماركو، من تاريخ 2019/09/22.

93. قرار محكمة العمل اللوائي في حيفا 51576/07/18، من تاريخ 2018/09/06.

94. إذن استئناف لمحكمة العمل القطرية، 41885-01-19، يشاي حوف ضد مجدل للتأمين، من تاريخ 2019/04/14.

المراجع: -

أولا: -الكتب

1. القريشي، جلال مصطفى: شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

2. امنون، روبينشتين وباراك، مدينا: القانون الدستوري لإسرائيل، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، شوكن للطباعة، 2005.

3. باراك ايريز، دفنا: مفاتيح القضاء علامات فارقة في المحكمة العليا، هوتساه لأور، 2003.

4. باسرونيك، موشي: أهمية الاتفاقيات الجماعية عندما خول المشرع المنظمات لسن القوانين، الجزء الأول (1)، معودران، 2011.

5. بن يسرائيل، روت: قانون العمل، هوتساه لأور، تل أبيب، 2002.

6. بورات، هيللا: الدليل الكامل بقانون العمل، الطبعة 6، نستسوين، 2012.

7. تل، حكيين: التقادم، شريجين، هوتساه لأور، 2014.

8. دلومي، رون كوهين: قوانين العمل، محشבות، بني براك، 2014.

9. شليب، جاي: قانون العقود، الطبعة الثانية، بدون دار نشر، 2005.

10. غولديبرغ، مناحيم: قوانين العمل، الجزء الأول، الطبعة 29، منشورات سيدان، تل أبيب، 1997.

11. كوبوبي، شاي: حالات في حوادث العمل، الطبعة الثالثة، هوتساه لأور نقابة المحامين، 2004.

12. ليور، تومشين، جلعاد مركمان: حوادث العمل وإصابات المهنة، نيبو هوتساه لأور، سريجين، 2011.

13. ليلاخ، لوريا: قوانين العمل في القرن الواحد والعشرين، الباب الثالث، الجزء السابع، نيبو هوتساه لأور، سريجين، 2013.

14. هردوف، حنا: حقوق العمال في حال تغيير المشغل تصفية الشركة والإفلاس، ملو للنشر، تل أبيب، 1988.

ثانياً:-

رسائل الماجستير

1. 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.

ثالثاً: -

المقالات

1. بار سيمان طوب، آيتاي: التشريع، عيوني مشباط، ل ز، بدون دار نشر، 2006.
2. بن تسبي، عمري: السوابق القضائية كمؤسسة فلسفية، القانون، بدون دار نشر، 2001.
3. تادسكي، جاد: حصانه المشغل ومسؤولية العامل، مجلة القانون، نيبو للنشر، تل أبيب، 1983.
4. جاي موندليك، نيطع بن يهودا: الاستماع كحماية من الفصل التعسفي، مجلة إجراءات، 2014.
5. حنا، زوهر: إسرائيل تدين بمليارات الشواقل للعمال الفلسطينيين، كاف لعوبيد، 2010.

6. دبي، سبير، اليعزر نطغ: قانون فترات العمل والراحة في القانون الإسرائيلي، المنشور في موقع

<http://economy.gov.il/About/Units/LegalBureau/Documents/Skira.2013 Israelit.pdf>

7. راوخ، زيف: قانون العمل والتجارة، المنشور في موقع <http://www.zivreich.co.il/Books>

8. روبينشطين، امنون: الاعتبارات القانونية المتغيرة في الضفة، عيوني مشباط، 1987.

9. عومر، مواب: سياسة الحكومة والبطالة المنخفضة، المنشور في موقع omer.moav.com تسجيل آخر زيارة 2018/10/25.

10. غولدمان، شاحار: التحديثات في الجهاز القضائي الإيجابية والسلبيات، عدد 15، الطبعة الأولى، المعهد الإسرائيلي للديمقراطية 1999، تل أبيب، 2019.

11. ليمور، يهوده: حكم واحد ونظامين قانونيين في الضفة الغربية، جمعية حقوق المواطن في إسرائيل، المنشور في موقع <https://law.acri.org.il/he/wp-content/uploads/2014/11/Two-Legal-Systems.pdf> ، 2014.

12. مرجليت، شارون: تأثير مبدأ حسن النية على قوانين العمل، العمل والمجتمع والقانون، 2012.

13. نيطع، موشي: حقوق العمال الأجانب من التأمين الوطني، الكنيست، مركز البحث والمعلومات، 2013.

14. وازمن، يوسف: لدينا منظومه قضائية من الأنجح في العالم، المنشور في موقع
https://www.news1.co.il/Archive/003-D-126375-00.html بتاريخ
2018/20/28.

15. احتساب أيام الإجازة السنوية بعد تغيير المشغل، المنشور في الموقع الإلكتروني
www.ovdim.org.il تاريخ آخر زيارة 2018/11/07.

16. احتساب بدل المواصلات، المنشور على موقع الحق الأدنى للأجر،
www.minimum.org.il بتاريخ 2012/08/05، تاريخ آخر زيارة 2018/10/24.

17. استحقاق بدأ أيام الإجازة المرضية وكيفية احتسابها، المنشور على الموقع
http://www.hon.co.il ، تاريخ آخر زيارة 2018/11/06.

18. استراحات/العمل، المنشور على موقع كل الحق http://www.kolzchut.org.il/ar/
تاريخ آخر زيارة 24/10/2018.

19. إصابات العمل وتوصيات التعامل معها، المنشور على موقع عنوان العامل
www.kavlaoved.org.il/.../Handbook-Accidents-in-
Arabic_1u1w1env.doc ، 2011، تاريخ آخر زيارة 21/11/2011 .

20. العلاقة السببية في إصابات العمل وطرق إثباتها، المنشور على موقع
http://www.ovdim.org.il/P35896 تاريخ آخر زياره 2018/11/20.

21. تسوية النزاعات العمالية، المنشور في موقع http://www.ovdim.org.il/.

22. تشغيل العمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات، المنشور في موقع تاريخ <https://www.kavlaoved.org.il/wp-content/uploads/2013/08> آخر زياره 2019/10/24.

23. تعليمات المسؤول عن العمل في وزارة الاقتصاد المنشورة في موقع <https://www.reutheshel.org.il/wp-content/uploads/2015/03/HanchayatMemonePensia.pdf>

24. تعليمات وزارة القضاء بشأن تأمين العمال الفلسطينيين خارج الخط الأخضر المنشور في موقع <https://www.makorrishon.co.il/news/83647> تاريخ آخر زيارة 25/04/2020.

25. تفاهم درجة العجز، المنشور في موقع خبراء في الحقوق الطبية <http://www.zhuti.co.il> تاريخ آخر زيارة 21/11/2018.

26. تقرير اللجنة الوزارية للتنظيم ومراقبة تشغيل العمال الفلسطينيين من تاريخ 2011/07/06 بموجب قرار الحكومة رقم 1274 من تاريخ 2010/01/24 والمنشور في موقع

<http://www.gisha.org/UserFiles/File/LegalDocuments/27605-01-11/>

27. ظروف عمل العمال الفلسطينيين في إسرائيل، مركز ماكرو للاقتصاد 2017 المنشور في موقع،

<http://www.macro.org.il/images/upload/items/47922424014604.pdf> تاريخ آخر زيارة 2020/04/10.

28. قرار لجنة الوزراء لأمر الأمن رقم ب/1، المنشور في موقع منشورات القرارات الوزارية للحكومة، من تاريخ 1970/10/08.

29. مرشد منظمة العمال الإسرائيلية المنشورة في الموقع <http://hahistadrut.org.il/labor-disputes-strikes> تاريخ آخر زيارته 2019/10/25.

30. مستحقات الأعياد، المنشور في موقع كل الحق، تاريخ آخر زيارة 2018/11/09.

31. مسؤولية حقوق العمال الفلسطينيين تقع على المشغل، المنشور في الموقع <https://www.themarker.com/career/1.7186059> بتاريخ 2019/05/01، تاريخ الزيارة 2019/10/22

32. مضاعفة عدد العمال الفلسطينيين، المنشور على الموقع <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4632933,00.html> تاريخ آخر زيارة 2019/11/22.

33. نزاع عمل بين مشغل وعامل بعقد شخصي، المنشور على موقع مركز الخدمات والمعلومات الحكومي المرشد لتسوية نزاعات العمل. 2013، تاريخ آخر زيارة 02/12/2018.

34. نموذج 250 المنشور على موقع <https://www.btl.gov.il/> تاريخ آخر زيارته 2018/11/21.

35. هدد العاملة بعد مطالبتها دفع أجر كامل بدلاً من أجر خمسة عشر شاقلاً، المنشور في الموقع <https://www.kavlaoved.org.il/> بتاريخ 2019/03/18 تاريخ آخر زيارة 2019/10/22.

36. هل يلزم المشغل بمنح الهدايا للعمال، المنشور في موقع www.ovdim.org، تسجيل آخر زيارة 2018/11/19.

رابعاً:

المراجع الإلكترونية

1. www.nevo.co.il

2. www.psakdin.co.il

The legal status of the Palestinian workers

Under the Israeli law

Abstract

This study aimed to cover the status and the rights of Palestinian Workers bearers of Palestinian citizenship, who are employed by Israeli Employers within the green line or outside it, in any possible territory ruled by Israel following the related international treaties. The study aimed also to reveal to what extent the Israeli laws of labor and protection are implemented on Palestinian workers and how these laws impact the nature of their work , rights and their duties.

We shed light on these rights besides the similarities and differences between these rights and those of Israeli workers'. We tried through this study to reveal this discrimination and study the cause of it: Is it due to the nature of these laws? or is anything wrong with putting these laws in action?

We studied meticulous detail of these labor laws such as the minimum salary, working hours and shifts, breaks, yearly or weekly vacations and holidays , sick leaves, convalescence allowances and work injuries under the law of national insurance which includes besides work injuries matters like profession-related diseases and calculating allowances for disabilities resulting from those injuries.

This study covered as well labor disputes on both individual and group levels. We shed light on the existence of legal, community body that would represent and defend workers in any possible dispute.

We also explained the role for mediation, arbitration committees and labor courts in solving such disputes.

To state this study comprehensive and fruitful, we also considered in detail the monetary rights of the worker in the case of termination of work-contract, either by the employer or the employee.

What are the measures to be taken to assume a contract is expired and what possible consequences, regarding duties or rights, might stem out of this.

In this study, we addressed some of the rights of Palestinian laborers who are employed by Israeli employees either in "Area A", "B" or "C". We also addressed the legal status of those laborers working at Israeli settlements on the Palestinian land, Judea and Samaria, following the Israeli naming of these territories: i.e. the Israel –occupied West Bank and the borderline with the Gaza strip.

As a very first step, we had to have a deeper look at legalization Sources in Israeli lawmaking and court procedures to give the reader a clear insight of the law and court systems addressed in this study.

The study shows a clear definition of a hiring contract according to Israeli law and to what extent has the employer to provide information about work conditions, salary and workplace to the worker, and the rules of work and any implications these rules might have.

Moreover, the current study addressed the structure and system of both types of Labor Courts in Israel: district and nationwide and their impact on organizing and maintaining the rights of Palestinian workers.

The study assured the importance of these labor courts to strengthen the laws that would protect these workers both Israeli and Palestinian.

This law is so powerful since it copies the Anglo-Saxon system that provides the legitimacy to fill any legal gaps that may emerge and make obligatory unprecedented laws.