

التوعية العمالية

الحلقة (١٠)

- تعطي العامل الفلسطيني حق أقل من الحد الأدنى في قانون العمل الفلسطيني؟
- الأصل أن الحصانة القضائية التي تمنح للمؤسسات الدبلوماسية هي الحصانة ضد
 - هل ينتهي عقد العمل في حال وفاة صاحب العمل؟
 - نص القانون على وجوب استمرار عقد العمل في حالة وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العمل يتعلق بشخص صاحب العمل (كالحارس الشخصي مثلا).
 - في حال ذهبت إلى عمالك ووجدت أن المنشأة مغلقة لسبب عائد إلى صاحب العمل، هل تستحق أجرك عن ذلك اليوم؟
 - لقد نص القانون على أن يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل حتى لو لم يؤدي عمله لسبب يعود لصاحب العمل . حيث أن عدم أدائك لعملك لم يكن بسببك أو نتيجة لتقصيرك وعليه فإنك تستحق أجرك كاملا عن ذلك اليوم.
 - ما هي الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يخضع من أجرك؟
 - لقد حدد القانون هذه الحالات على سبيل الحصر أي أنه فقط في هذه الحالات يجوز لصاحب العمل أن يخضع من أجر العامل :
 1. تنفيذًا لحكم قضائي قطعي
 2. أية سلفة مستحقة لصاحب العمل بشرط أن لا يزيد كل حسم عن 10% من الأجر الأساسي (الأجر المتفق عليه غير محسوب من ضمنه العلاوات والبدلات).
 3. الغرامات المفروضة على العامل وفقا لأحكام قانون العمل ولائحة الجزاءات المصدقة من وزارة العمل بشرط أن لا تزيد قيمة الغرامة عن أجر 3 أيام.
 4. وفي كل الحالات لا يجوز أن يزيد مجموع ما يخضع من العامل من سلف وغرامات عن 15% من أجره الأساسي. - من هو المعوق؟ وهل يجب على صاحب العمل تشغيله أم لا؟
 - المعوق حسب تعريف قانون العمل هو الشخص الذي يعاني من عجز في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي ، أدى لعجزه عن العمل أو أضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع .
 - وقد أُلزم قانون العمل كل صاحب عمل أن يشغل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم وذلك بنسبة لا تقل عن 5% من حجم القوى العاملة في المنشأة . وقد كان قصد المشرع عند وضع هذا النص أن يلزم كل منشأة أن تشغل عدد من المعوقين لديها بمقدار واحد لكل عشرين عاملا.
 - × سواء كنت عاملا/ة أم صاحب عمل وكان لديك استفسار عن موضوع قانوني يتعلق بالعمل فإن أبوابنا مفتوحة لتقديم المساعدة الممكنة من الأحد إلى الخميس خلال أوقات الدوام التي تبدأ من الساعة الثامنة صباحا حتى الرابعة عصرا على عناويننا المبينة أدناه.
 - تنويه: إن جميع الحقوق الواردة في قانون العمل والتي من ضمنها الحقوق الواردة في هذه المطوية تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل والتي لا يجوز التنازل عنها، وفي حال وجود اتفاق أو نظام داخلي يعطي العامل حق معين فإنه يجب تطبيق القانون أو الاتفاق أو النظام أيهما أفضل للعامل.
 - ومعا نحو كسر حاجز الخوف والجهل بالقانون.

من خلال التعامل اليومي مع قضايا العمال والعمالات واستشاراتهم، فقد وجدنا أن معظم العاملين/ات في القطاع الخاص لديهم نفس التساؤلات -تقريبا- حول قانون العمل المطبق وحقوقهم وواجباتهم. بناءً عليه فقد ارتأينا في مركز الديمقراطية وحقوق العاملين أن نصدر سلسلة توعوية للعمال والعمالات على مدار شهرين، أملين أن نجيب على معظم تساؤلاتهم حول أوضاعهم الوظيفية في القطاع الخاص وفقا لقانون العمل الساري الذي يحكم علاقات العمل الخاصة.

ما هي حقوق العامل بالمياومة سواء من إجازات إلى راحة أسبوعية إلى مستحقات نهاية خدمة؟

بالنسبة للعامل بالمياومة فلم يكن قانون العمل واضح بحيث يستطيع العامل بالمياومة قراءة حقوقه بشكل سهل .. ولكن الأصل أن هذا العامل يعتبر عامل خاضع لقانون العمل ويطبق عليه كافة الحقوق وعليه كافة الالتزامات الواردة في القانون ولكن بما يتناسب مع فترة عمله ، فبالنسبة للإجازات السنوية نستطيع القول أنه يستحق 14 يوم إجازة مدفوعة الأجر عن كل 365 يوم عمل (يدخل من ضمنها أيام الراحة الأسبوعية، حيث يستحق يوم راحة أسبوعية مدفوع الأجر عن كل ستة أيام عمل) ، ونفس المبدأ بالنسبة لكفائة نهاية الخدمة حيث يستحق مكافئة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة (عن كل 365 يوم عمل شامل للراحة الأسبوعية)

ما هو الحق المكتسب للعامل؟ وما الفرق بينه وبين القانون؟

هو الحق الذي لا يتم الاتفاق عليه صراحة بين العامل وصاحب العمل ولكن يعتبر ضمنا من الحقوق الثابتة للعامل بسبب منحه للعامل بصفة مستمرة ، فلو افترضنا أن صاحب العمل قام بمنح علاوة للعامل بشكل دوري ومستمر وقبلها العامل فإنه في هذه الحالة تعتبر هذه العلاوة من الحقوق المكتسبة للعامل التي تلحق بعقده الوظيفي(حتى لو لم يتفق عليها كتابيا) ولا يجوز لصاحب العمل بعد ذلك الرجوع عنها . أما القانون فهو واضح وصريح ولا يجوز الاتفاق على مخالفة نصوصه الأمرة .

هل يجوز ربط مدة مقد العمل بمشروع معين أو تمويل معين؟

- يجوز ذلك فقط في حال كانت المدة لا تتجاوز السنتين ، أما في حال تجاوزت المدة السنتين فإن القانون كان واضحا بأنه في مثل هذه الحالة يعتبر العقد غير محدد المدة ولا يجوز إنهائه بالاستناد إلى مشروع معين أو تمويل معين .
- ما هي فترة التقادم بالنسبة للحقوق العمالية؟ (ما هي المدة التي يحق لك خلالها أن تطالب بحقوقك العمالية)
 1. تقادم تعويض إصابات العمل سنتين حسب قانون العمل الفلسطيني ، وذلك يعني أنه يجب على العامل المطالبة بهذا التعويض خلال مدة لا تتجاوز السنتين لأنه لا يستطيع المطالبة به قضائيا بعد انقضاء هذه المدة.
 2. بالنسبة للحقوق المالية الأخرى كمكافئة نهاية الخدمة وبدل الإجازات السنوية والأجور المستحقة وبدل العمل الإضافي وكافة الحقوق التي تترتب بسبب العمل فلم ينص القانون على تقادم خاص بخصوصه وبالتالي فإنه يطبق عليه التقادم المدني للديون والذي مدته 15 سنة (يجوز للعامل المطالبة القضائية بهذه الحقوق خلال مدة لا تتجاوز 15 سنة من تاريخ استحقاقها)
 - هل يجوز لمؤسسة دولية أو دبلوماسية تعمل داخل فلسطين أن