

التوعية العمالية

الحلقة (8)

من خلال التعامل اليومي مع قضايا العمال والعمالات واستشاراتهم، فقد وجدنا أن معظم العاملين/ات في القطاع الخاص لديهم نفس التساؤلات -تقريباً- 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 وفقاً لقانون العمل الساري الذي يحكم علاقات العمل الخاصة. وتبعاً للإعلانات التوعوية التي تم نشرها في الصحيفة من قبل فقد رأينا أن نضع مثالا عمليا على قضية وردت إلى المركز من عامل (دون ذكر أسماء طبعاً) ونحسب مستحقاته القانونية، على النحو التالي :

العامل : ع صاحب العمل : ص

تقدم إلينا (ع) للسؤال عن مستحقاته القانونية عن فترة عمله لدى (ص) وقمنا بأخذ البيانات الضرورية لحساب مستحقاته وهي كالتالي :

قيمة وكيفية الأجر الذي كان يتقاضاه : 2000 شيكل كانت تدفع له بشكل شهري

مدة العمل لدى (ص) : 4 سنوات وستة أشهر

رصيد إجازاته السنوية : لم يأخذ إجازات سنوية مدفوعة الأجر طوال فترة عمله

سبب انتهاء العمل : فصل تعسفي (فصل لعدم قبوله طلب صاحب العمل بتنزيل قيمة أجره)

هل تلقى إشعار قبل شهر من نهاية عمله أم لا : نعم تلقى إشعار قبل شهر من نهاية عمله

هل لديه أجور ومبالغ مستحقة لدى (ص) : طلب منه صاحب العمل الذهاب إلى مدينة أخرى لعمل بعض الإجراءات الخاصة بالعمل

ولم يدفع له بدل هذه المواصلات البالغة (400) شيكل

هل يملك عقد عمل مكتوب : لا ليس لديه عقد عمل مكتوب

هل كان يعمل عمل إضافي بأجر أم لا : نعم حيث كان يقبض أجر الساعة بساعة ونصف

لقد تم تقديم استشارة للعامل (ع) على النحو التالي :

بداية تم إبلاغه بأن عقد العمل المكتوب هو طريق جيدة لإثبات الحقوق المترتبة له ولكنها ليست الطريقة الوحيدة، حيث يمكن له أن

يثبت عمله بعدة طرق منها شهادة الشهود، حتى أن الإشعار المكتوب الذي تلقاه من صاحب العمل يعد إثبات عمل بالنسبة له.

بالنسبة لفترة الإشعار فإنه يحق له التغيب عن العمل فترة النصف الثاني من الإشعار (أي الخمسة عشر يوماً المتبقية من الإشعار)

مع التزام صاحب العمل بدفع الأجر عن هذه المدة .

أما بالنسبة لسبب الفصل فهو فصل تعسفي لأنه لا يستند إلى أسباب حقيقية موجبة.

بالنسبة لمستحقاته القانونية فقد تم حسابها على النحو التالي :

1 - مكافئة نهاية خدمة (أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل، وتحسب لذلك كسور السنة) حسب المادة (45) من قانون العمل

الفلسطيني : $2000 \times 4.5 = 9000$ شيكل

2 - بدل إجازات سنوية (أجر 14 يوم عن كل سنة من السنتين الأخيرتين) حسب المادة (74) من قانون العمل الفلسطيني :

$30/2000 \times 14 \times 2 = 1866$ شيكل

3 - تعويض فصل تعسفي (أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل مع احتساب كسور السنة) حسب المادة (47) من قانون العمل

الفلسطيني : $2 \times 2000 \times 4.5 = 18000$ شيكل

4 - بدل مواصلات (التي قام بدفعها بطلب من صاحب العمل دون أن يستردها منه) : (400) شيكل

- مجموع مستحقاته هو : (29266) شيكل .

• سواء كنت عاملاً/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 صباحاً حتى الرابعة عصراً على عناويننا المبيّنة 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.

ومعاً نحو كسر حاجز الخوف والجمل بالقانون.