

كراسة معلومات للعمال والعاملات

لفترة الحرب، تشرين الأول 2023

[محدّث لتاريخ 2023/11/28]

في ضوء التوجّهات التي وصلت لمراكز عنوان العامل خلال الأيام الأخيرة منذ بداية الحرب، ننشر فيما يلي كراسة معلومات تحتوي على أهم حقوق العمال¹ في حالات الطوارئ، وفقا للتعليمات المحدّثة.

1. قوانين العمل في حالات الطوارئ

- 1.1. تشريعات العمل تبقى قائمة وفقا للقانون، ويحقّ للعمال الحصول على حقوقهم بشكل مستمر.
- 1.2. يحقّ للعمال الحصول على أجرهم في المواعيد المقررة في تشريعات العمل، والحصول كالمعتاد على المستندات التي تعرّفهم بحقوقهم (قسائم الرواتب، رسائل بخصوص شروط العمل، عقد العمل حسب قانون العمال الأجانب، 1991) وغيرها من الأمور.
- 1.3. إخراج العامل إلى عطلة غير مدفوعة الأجر يجب أن يكون بالإتفاق بين العامل والمشغل. يمنع إقالة عامل، أو إخراجها في إجازة بدون راتب في حالة الطوارئ بدون جلسة إسماع. إذا كان هناك إخراج للعامل لعطلة غير مدفوعة الأجر لفترة طويلة وغير محدودة الوقت، دون موافقة العامل، يتم إعتبار الأمر قانونيًا كإقالة العامل من العمل. تحديث هام بالنسبة لدفع مخصصات البطالة- انظروا البند 10 لاحقًا.

2. من هم العمال الحيويون أو العمال في الخدمات الوجودية؟

- 2.1. العمال الذين يعملون في أماكن عمل حيوية، أو الذين يعملون في أماكن عمل تقدّم خدمات وجودية. على سبيل المثال، المشغلون الذي يقدّمون خدمات البنى التحتية للمياه، الكهرباء، الوقود، العلاج الطارئ (المستشفيات، مستشفيات الشيخوخة، معاهد غسيل الكلى، مؤسسات التمريض والخدمات الداعمة)، الطب الجماهيري (مستشفيات وخدمات داعمة في المستشفيات)، تزويد الطعام، خدمات المواصلات، إنتاج معدات عسكرية، إنتاج معدات طبية، وغيرها من الأمور.
- 2.2. العامل المشغل في مكان عمل كهذا، يجب أن يحصل على رسالة بهذا الخصوص، من مشغله مع بداية عمله. إذا راود العامل شكّ ما، يمكنه الفحص في قائمة المصانع الحيوية في موقع وزارة العمل، على العنوان <https://data.labor.gov.il/SearchFactory.aspx> (البحث حسب اسم المشغل أو رقم الشركة) أو التوجّه للمشغل للحصول على الأمر الذي يُلزم الحضور وشهادة بكون المصنع حيويًا أو يقدّم خدمات

¹ الكراسة مكتوبة بلغة المذكر، ولكنها موجّهة لكلا الجنسين.

وجودية. بالإضافة إلى ذلك، إذا تم إصدار أمر بالحضور للعمل في مكان العمل، فيجب على صاحب العمل تقديم الأمر إلى الموظف، ويجب على الموظف الحضور إلى العمل.

3. الحضور للعمل في حالات الطوارئ

3.1. العمال الحيويون أو العمال في الخدمات الوجودية، والذين يعملون بمكان عمل أُصدر به أمر بالحضور للعمل في مكان العمل، ملزمون بالحضور للعمل، وسيكون من حقهم الحصول على أجرهم كما لو كانوا في الحالة الاعتيادية. عند طلب العامل للخدمة بالعمل، يجب أن تأخذ في الاعتبار الصعوبات التي قد تواجه الوالدين الذين يقومون برعاية الأطفال. عدم الحضور للعمل، يمكن أن يشكل مخالفة جنائية.

3.2. العامل غير الحيويّ أو الذي لا يعمل في الخدمات الوجودية، يحضر للعمل وفقا لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية. عموماً، وفقاً لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية، إذا لم تكن هناك قيود على الحضور للعمل، فإنّ عدم الحضور للعمل يمكن أن تعتبر غياباً غير مبرر، ويؤدي إلى خصم من الأجر أو من أيام الإجازة المتراكمة.

4. أسبوع ومدة يوم العمل خلال الحرب

4.1. وفقاً لقرار وزارة العمل من تاريخ 2023/10/9، فإنه سيتم تمديد أسبوع العمل ويوم العمل عند المشغّلين الحيويين أو المشغّلين الذين لديهم انخفاض بنسبة 20% في كمية القوى العاملة في مكان العمل، أو انخفاض بأكثر من 20% في كمية القوى العاملة في الوردية الواحدة، إذا كان الحديث يدور عن مكان عمل يعمل بنظام الورديات. كلّ ذلك بشرط أنّه لا يمكن تنفيذ العمل من قبل العمال المتواجدين خلال نفس المدة، دون الحاجة لساعات إضافية أكثر.

4.2. هؤلاء المشغّلون يمكنهم تشغيل العمال 25 ساعة إضافية في الأسبوع.

4.3. وبالتلاؤم، فإنّ أسبوع العمل لدى هؤلاء المشغّلين يصل حتى 67 ساعة عمل (42 ساعة عادية + 25 ساعة إضافية). ولا تزيد كمية الساعات الإضافية في الشهر، عن 90 ساعة إضافية.

4.4. طول يوم العمل لدى هؤلاء المشغّلين سيكون 12 ساعة، يشمل الساعات الإضافية. ومع ذلك، يمكن تمديد يوم العمل حتى 14 ساعة، بموافقة العامل.

4.5. لا يمكن تمديد يوم وأسبوع العمل للمشغّل الذي يُفرض عليه أمر التوسيع في مجال النقل، وفي مجال وسائل السفر والنقل أو أمر توسيع في مجال البناء، البنى التحتية، التقنيات الهندسية، الأعمال الجماهيرية والترميمات. نُشر في مجال المواصلات العامة تعديل 2023/10/22 يسمح بتمديد ساعات لمركبات معينة، في خطوط معينة أو المركبات التي مُنحت رخصة نقل خاصة، وفقاً لموافقة العامل، حتى تاريخ 2023/11/30 أو حتى نهاية الحالة الخاصة في الجبهة الداخلية، الأسبق بينهما.

4.6. تمديد أسبوع ويوم العمل سيُفرض في كافة المجالات الأخرى في سوق العمل، حتى تاريخ 2023/12/7 أو حتى انتهاء حالة الطوارئ، حسب الأسبق بينهما.

5. الأجر عن العمل بساعات إضافية

- 5.1. الدفع عن الساعات الإضافية يتمّ حسب الدفع في الأيام الاعتيادية، وفق قانون ساعات العمل والراحة 1951.
- 5.2. يدفع المشغّل عن أول ساعتين إضافيتين لليوم ذاته، أجرا لا يقلّ عن 125% من الأجر الذي يُدفع عن الساعة العادية، ويدفع عن كلّ ساعة إضافية تزيد عن هاتين الساعتين، أجرا لا يقلّ عن 150% من أجر الساعة العادية.

6. الاستراحات

- 6.1. إذا اتفق المشغّل والعامل على تمديد يوم العمل حتى 14 ساعة (وفقا للشروط المفصّلة في البند 4 أعلاه)، يستحقّ العامل ربع ساعة استراحة على الأقلّ بين الساعة 12 و 14 (إضافة للاستراحات التي يستحقها خلال 12 ساعة الأولى).

7. منع الإقالة

- 7.1. يمنع إقالة العمال الذين تغيّبوا بسبب تعليمات قيادة الجبهة الداخلية، أو أي تعليمات لأيّ جهة مؤهلة حسب قانون الحماية المدنية 1951.
- 7.2. يمنع إقالة عامل بسبب تغيّبه عن العمل لرعاية ابنه (حتى جيل 14 عاما أو ابن من ذوي الاحتياجات الخاصة) المقيم معه، بسبب إغلاق المؤسسة التربوية التي يدرس أو يمكث فيها، والتي أعلن عن إغلاقها على يد السلطة المحلية أو قيادة الجبهة الداخلية، بشرط أن يكون الابن برعاية الوالد المطلقة، وبشرط ألا يتغيّب زوج/ة العامل/ة عن عمله/ها (مستقلّ أو أجير)، لرعاية الابن، أو لأنّه تعدّر عليه رعاية الابن. إذا كان مكان العمل يعرض تسوية مناسبة للابن، عندها لا يمكن التغيّب عن العمل بحجة رعايته.
- تعريف المؤسسة التعليمية - يشمل أيضًا روضة تاهيل، روضة نهائية خاضعة للإشراف، روضة بعد الظهر خاضعة للإشراف أو إطار نشاط يومي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة حتى سن 21 عامًا.
- 7.3. تُمنع إقالة عمالًا مخطوفين أو مفقودين.
- 7.4. يُمنع فصل الموظفين من آباء أو أزواج أفراد الأسرة المختطفين أو المفقودين. تنطبق الحماية أيضًا على كلّ فرد آخر من أفراد العائلة - أخ أو ولد أو قريب آخر يحصل على منحة بموجب المادة 2(أ)(1) من قانون تمويل نفقات عائلات الأسرى والمختطفين والمفقودين - الذين قدموا بيانًا موقّعًا مكتوبًا بخط اليد بأنهم مُنعوا من الوصول للعمل بسبب اختطاف أو فقدان أحد أفراد أسرته.
- 7.5. لا يجوز طرد الموظفين الذين تم إخلأؤهم من قائمة البلديات الموجودة في القائمة في الملحق على الرابط التالي: https://fs.knesset.gov.il/25/law/25_ls2_3600716.pdf

7.6. لا يجوز طرد الموظفين من الأزواج وتغييبوا عن العمل لغرض الإشراف على طفلهم الموجود معهم بسبب الخدمة الاحتياطية / خدمة العمل للزوج أو الوالد الآخر للطفل؛

7.7. لا تجوز إقالة الموظفين الذين غابوا لغرض الإشراف على طفلهم الموجود معهم بسبب عمل الزوج أو الوالد الآخر للطفل بسبب كونه: شرطي، حارس سجن، موظف في الشاباك أو الموساد، أو موظف في منظمة مساعدة (نجمة داود الحمراء، مكافحة الحرائق، إلخ.) أو موظف في منظمة إنقاذ (نجمة داود الحمراء، إدارة الإطفاء، السلطة المحلية أو منظمة أخرى يعلن عنها وزير الشرطة).

7.8. إن مسؤولية منع تسريح عمال مقاولي الموظفين ستنطبق أيضًا على أصحاب العمل الفعليين، وليس فقط على المقاول المباشر الذي يستخدم العمال.

8. دفع أجر للعمال الذين مُنعوا من الوصول للعمل

8.1. كقاعدة عامة، اعتباراً من اليوم، ليس هناك التزام على صاحب العمل بدفع أجر الموظف الذي يتغيب عن العمل أثناء الحرب، بما في ذلك في الظروف التي تحميه من الفصل. إلى جانب ذلك، تشجع الدولة أصحاب العمل على دفع الأجور لموظفيهم، من خلال بعض خطوط التعويض المعتمدة - ومن شروط الحصول على التعويض أن يكون صاحب العمل الذي يستوفي الشروط قد قام بالفعل بدفع الأجور للموظفين.

8.2. مسار التعويضات الذي تمت المصادق عليه بتاريخ 2023/11/9، يقترّ تعويضات للمصالح التجارية في كلّ الدولة، والتي تضررت مدخولاتها بسبب الحرب، بدون علاقة بتعليمات الجبهة الداخلية. حسب المسار، المصالح التجارية التي تتراوح دورتها المالية بين 300 ألف ل - 400 مليون شيكل، ستحصل على استرجاع بنسبة 75% من مصروفات الأجر الذي دُفع للعمال بين تاريخ 2023/10/7 وتاريخ 2023/11/30، وفقاً للصيغة:

8.2.1. مصروفات الأجر المدفوع (وفقاً للتقرير المقدم لضريبة الدخل في استمارة 102) × حجم الضرر في الدورة المالية × 75% × 1.25، لضمان حقوق العمال الاجتماعية.

8.3. يحدد مخطط التعويضات الذي تمت الموافقة عليه في 2023/11/15 تعويضات الشركات في البلدات على طول خطوط النزاع في الشمال، في بلدات مرتفعات الجولان أو غرب لاخيش أو لاخيش أو النقب الغربي أو النقب الأوسط أو المنطقة المحيطة (القائمة الكاملة في موقع مصلحة الضرائب على الرابط: <https://www.gov.il/he/service/claim-compensation-indirect-damage>). سيتم منح التعويض بأحد الطرق المحددة (يختار صاحب العمل طريق التعويض).

8.4. أحد المسارات هو مسار الراتب، والذي يمنح صاحب العمل تعويضاً بمبلغ 520 شيكلاً عن كل يوم غياب للموظف. سيتم التعويض عن أيام الغياب فقط للأسباب التالية:

8.4.1 الموظفين والعاملون لحسابهم الخاص الذين يعيشون في المستوطنات التي تم إخلؤها من قبل قرار الحكومة، حتى لو كان العمل خارج المنطقة الخاصة؛

8.4.2 الموظفين الذين يسكنون المنطقة الخاصة ويعملون في مؤسسة تعليمية مغلقة بأمر من الجهات المختصة؛

8.4.3. الموظفين الذين يعيشون في المنطقة الخاصة وتغيّبوا لغرض الإشراف على طفلهم (حتى سن 14 عامًا أو طفل ذوي الاحتياجات الخاصة حتى سن 21 عامًا) في الأيام التي صدر فيها أمر بإغلاق مؤسسته التعليمية التي تقع في المنطقة الخاصة، على أن يكون الطفل في حضانتهم المنفردة وعدم غياب زوجته للإشراف عليه، وبشرط عدم وجود مكان مناسب في مكان العمل للإشراف على الطفل.

8.4.4. الموظفين الذين يعيشون في المنطقة الخاصة ولديهم إعاقة أو لغرض الإشراف على قريب ذي إعاقة يعيش في المنطقة الخاصة (شريطة أن تكون الإعاقة معروفة لصاحب العمل أو أن يكونوا قد قدموا لصاحب العمل وثائق طبية تؤكد ذلك؛ الإعاقة تمنعهم من التصرف وفقًا لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية؛ إذا كان الحديث عن قريب للعامل، يكون الشخص ذو الإعاقة في مراقبة الموظف حصريًا ولا تكون زوجة الموظف غائبة للإشراف عليه)؛

8.5. وفي أيام الغياب الأخرى، إذا تغيّب العامل بقرار شخصي منه، فإنّ المسؤولية تقع عليه ويحقّ للمشغّل الخصم من أجره من أيام الإجازة المتراكمة. إدخال العامل في رصيد إجازة سلبي، يتمّ وفقًا لموافقة العامل.

9. الأهل الذين مُنعوا من الوصول للعمل

9.1. يحقّ للوالدين الحصول على الحماية من الاقالة بموجب الشروط المفصلة في المادة 7 أعلاه ويحقّ لهما الحصول على الأجر بموجب الشروط المفصلة في المادة 8 أعلاه.

9.2. قانون مستحقات المرض 1976 يفرض كالمعتاد، بما في ذلك الحقّ في التغيّب بسبب مرض أحد الوالدين أو الابن وفقًا للشروط المحدّدة في قانون مستحقات المرض (التغيّب بسبب مرض الوالد)، 1993 وفي أنظمة مستحقات المرض (تغيّب بسبب مرض الابن)، 1993.

10. مخصصات البطالة

10.1. صادقت الكنيست بتاريخ 2023/11/9 على تعديل لقانون التأمين الوطني [صيغة مدمجة]، 1995 والذي ينصّ على تسهيل في شروط استحقاق مخصصات البطالة لمن أُخرج في إجازة بدون راتب أو فصل من قبل المشغّل. لذلك يجب أن تُستوفي الشروط المتراكمة التالية:

10.1.1. تمّ إخراج العامل في إجازة بدون راتب في الفترة الواقعة بين 2023/10/7 و 2023/11/30؛

10.1.2. إقامة دائمة في إسرائيل؛

10.1.3. أبناء 18-67؛

10.1.4. أن تكون الإجازة بدون راتب لفترة 14 يوم ميلاديّ على الأقلّ (وليس 30 يوما كما هو متبع في الحالة الاعتيادية)؛

10.1.5. فترة التأهيل (إذا استمرت فترة العمل 6 أشهر على الأقلّ من أصل 18 شهرا، بدون حساب أشهر الخدمة النظامية؛ بالنسبة لمن يحصل على مخصصات إعاقة من التأمين الوطني، فإنّ فترة التأهيل هي 3 أشهر فقط)؛

10.2. إضافة لما هو مذكور، تمّ إقرار التسهيلات التالية في شروط الاستحقاق:

10.2.1. سيتمّ إلغاء 5 أيام الانتظار حتى بداية الإجازة بدون راتب؛

10.2.2. ليس هناك إلزام باستغلال أيام الإجازة المتراكمة قبل دفع مخصصات البطالة، والعامل الذي حُصمت منه أيام الإجازة في راتب شهر تشرين الأول 2023، يحقّ له مطالبة المشغل باسترجاعها؛

10.2.3. عاطل عن العمل عائد تحت سنّ 40 عاما، والذي قدّم شكاوى للحصول على مخصصات بطالة خلال السنوات الأربع الأخيرة، سيحصل على تمديد في أيام البطالة حتى تاريخ 2023/11/30 أو حتى نهاية الأمر المؤقت، حتى وإن لم يستغلّ كافة 180% من أيام الاستحقاق الخاصة به، خلال السنوات الأربع الأخيرة.

10.2.4. من يقيم في بلدة تمّ إخلاؤها حسب قرار المحكمة (بما في ذلك عاطل عن العمل عائد، تحت سن 40 عاما)، يستحقّ مخصصات بطالة بدون تقييد عدد الأيام حتى تاريخ 2023/11/30 أو حتى نهاية الأمر المؤقت، حتى وإن أنهى فترة استحقاق البطالة.

11. تحديثات إضافية:

12. تقرّر تعديل قانون المكافأة الخاصة لأبناء 67 فما فوق، من فترة الكورونا وزيادة مكافأة لفترة الحرب كذلك. وعليه، يستحقّ أبناء 67 عاما فما فوق، والذين عملوا حتى فترة 2023/10/7، ولكن تمّ فصلهم أو إخراجهم في إجازة بدون راتب بسبب الحرب، مكافأة لا تزيد عن 134 شيكل لليوم، وفقا للشروط التالية:

12.1. كانوا أجبرين قبل ذلك، لفترة 3 أشهر على الأقلّ؛

12.2. من لا عمل لهم، لفترة 14 يوما على الأقلّ؛

12.3. ستكون المكافأة وفق الحساب التالي: الدخل من العمل (حسب الأشهر الثلاثة الأعلى من الأشهر الـ 6 الأخيرة قبل التوقف عن العمل) $\times 75\% \times$ عدد أيام التي لم يعمل بها \ 90 يومًا.

13. تقرّر تعديل قانون عمل النساء، بحيث لا يتمّ عدّ أيام الإجازة بدون راتب في فترة الحماية، بعد العودة من إجازة الولادة (60 يوما) لمنع الفصل من العمل.

14. يلتزم صاحب العمل بالاستمرار في الإيداع في صندوق الادخار للمخطوف أو المفقود الذي هو موظف لديه، بحسب الراتب الذي كان سيدفع له لو استمر في العمل خلال تلك الفترة. ستقوم الدولة بتعويض صاحب العمل مقابل هذه المدفوعات. بالنسبة للمستقل أو للموظف الذي توقف عن العمل خلال الأشهر الخمسة السابقة لتاريخ الاختطاف أو الغياب، تقوم الدولة بتحويل الأموال مباشرة إلى مؤسسة التأمين الوطني.

لأي استفسار، يمكن التوجّه لنا من خلال الطرق التالية:

بواسطة البريد الإلكتروني Information@kavlaoved.org.il

بواسطة استمارة التواصل في الموقع www.Kavlaoved.org.il/צרו-קשר/שאל-אותנו

من خلال الخط الساخن، على الرقم **073-2905982** (اتركوا لنا رسالة وسنعاود الاتصال بكم بأسرع وقت ممكن، لمحادثة استشارة)

كذلك، يمكنكم التوجّه لمركز التواصل مع نقابة عمال العامة الجديدة

(بالغات، العربية، العبرية والروسية) على هاتف رقم ***2383**

أو لمركز وزارة العمل، هاتف رقم ***3080**