

حقوق العمال فيما يخص الإجراءات المتعلقة بجلسات الاستماع والإقالة غير القانونية

[مُحتلن لتاريخ 28/1/2024]

في ظل التوجهات التي وصلت اليها وما زالت، ننشر فيما يلي كراسة مُختصرة تتضمن حقوق العمال الأساسية المتعلقة بإجراءات
جلسات الاستماع¹:

ما ماهية جلسة الاستماع؟

- عقد العمل المُدون بين العامل والمُشغل هو عبارة عن اتفاقية طويلة الأمد تتضمن الحقوق والواجبات المُلزِمة للطرفين. أي تغيير يطرأ على العقد – بغض النظر عن الفترة الزمنية التي بقي فيها العامل في مكان العمل – يجب أن يتم بالاتفاق بين الطرفين.
- إن فُكر المُشغل بالمس بشروط تشغيل العامل، إخراجة لإجازة مدفوعة الأجر أو انتهاء عقد العمل معه، فإن القانون يُلزمه بإجراء جلسة استماع للعامل، وأن يعرض في إطار هذه الجلسة كل الادعاءات التي لديه تجاه العامل وإعطائه فرصة حقيقية لآبداء رايه وامكانية تغيير قرار المشغل.
- إلى حين اتخاذ القرار خلال جلسة الاستماع – يظل عقد العمل ساري المفعول، وعلى المُشغل أن يدفع للعامل كامل حقوقه. فقط بعد جلسة الاستماع، واستنادًا للقرار الذي ينتج عن جلسة الاستماع، (وعلى فرض أن القرار اتخذ وفقًا للقانون)، حينها فقط من حق المُشغل تغيير شروط العمل أو إنهاء عمله لديه.
- هذه الحقوق يكفلها القانون وسارية أيضًا في فترة الحرب، وعلى المُشغل الالتزام بها.

قبل جلسة الاستماع:

1. **حق العامل تلقي دعوى (رسالة كتابية) لحضور جلسة الاستماع –** لا تكفي الدعوة لجلسة استماع من خلال رسالة واتساب عادية، ولكن بالامكان إرسال دعوة رسمية (مكتوبة) للعامل من خلال تطبيق واتساب.
2. **حق العامل بمعرفة الأسباب المتعلقة بدعوته لجلسة الاستماع –** المُشغل مُلزم بتقديم فكرة كاملة للعامل عن سبب دعوته لجلسة الاستماع وذلك ليتسنى للعامل معاينة الوثائق ذات الصلة وإن كان سبب الدعوة لجلسة الاستماع يتعلق بأحداث مُحددة فمن واجب المُشغل إعطاء أمثلة مع التفاصيل؛
3. **حق العامل بالحصول على مدة زمنية كافية للاستعداد لجلسة الاستماع –** يُشير القانون إلى أن فترة يوم – يومين ليست مدة كافية؛

دليل الحقوق مكتوب بصيغة المُذكر ولكنه موجه لكل الأجناس¹

4. **حق العامل بدعوة مندوب عنه أو مرافق** – على المُشغل أن يبلغ العامل بأن من حقه دعوة مندوب من طرفه لحضور جلسة الإستماع (محام، أو مندوب لجنة عمال، أو أحد أفراد العائلة، وما شابه)؛
5. **حق العامل بعدم المثل في جلسة الاستماع أو الرد كتابيًا** – يحق للعامل الرد على ادعاءات المُشغل كتابيًا والتنازل عن مسألة المثل في جلسة الاستماع أو التنازل عن حضور جلسة الاستماع بدون التطرق لادعاءات المُشغل.

خلال جلسة الاستماع:

1. **حق العامل بعقد جلسة استماع وجهًا لوجه** – يُجيز القانون عقد جلسة استماع عن بُعد في حالات الطوارئ، الكورونا مثلاً أو خلال حرب، ولكن لم يُحسم بعد ما إذا كان يحق للمُشغل أن يفرض على العامل جلسة استماع من خلال الزوم، حتى بدون ضغوطات خارجية؛
2. **من حق العامل أن يطرح كل ادعاءاته** – يحق للعامل خلال جلسة الاستماع التطرق لكل الادعاءات، وطرح ادعاءات فيما يخص عملية إقالة غير قانونية أو تمييز ضده، إن حدث ذلك فعلاً؛
3. **من حق العامل أن تُسمع ادعاءاته "بصدر رحب"** – على المُشغل أن يتيح للعامل أن يطرح ادعاءاته وأن يعطيه فرصة معقولة لاقتناعه بعدم المس بشروط تشغيله أو إقالته.

بعد جلسة الاستماع:

1. **الحق بالحصول على بروتوكول (استمارة توثيق الجلسة)** – يجب أن يتضمن البروتوكول رد العامل على الادعاءات التي طرحها المُشغل على العامل ضمن الدعوة لجلسة الاستماع؛
2. **حق العامل بالنظر في الادعاءات التي طُرحت في جلسة الاستماع** – في حال طرح العامل ادعاء بأن إقالته جاءت بسبب سوء معاملة أو تمييز ضده في مكان العمل، يجب على المُشغل أن يفحص تلك الادعاءات قبل أن يتخذ أي قرار.
3. **الحق بالحصول على رسالة تتضمن القرار الناتج عن جلسة الاستماع** – بعد أن يكون المُشغل قد أخذ بعين الاعتبار كل ادعاءات العامل يتوجب عليه أن يرسل للعامل قراره (ينص القانون على أن أي قرار فوري هو أمر مُثير للشكوك)

إقالة بدافع التمييز

- يحظر قانون المساواة في فرص العمل، 1988 على صاحب العمل التمييز ضد العمال بسبب مميزات مختلفة يفصلها القانون: الجنس، الميول الجنسية، الحمل، علاجات الإخصاب، علاجات الإخصاب خارج الرحم، لوالدية، السن، العرق، الدين، القومية، بلد المنشأ، الرأي، العضوية في حزب ما، الخدمة العسكرية الاحتياطية، أو الاستدعاء لأداء خدمة الاحتياط أو خدمتهم المتوقعة في الاحتياط كما هو مفصل في قانون الخدمة الأمنية [صيغة مُدمجة] 1986، بما في ذلك بسبب تكررها أو مدة استمراريتها.
- الإقالة أو المس بشروط العمل لأسباب أنفة الذكر تُعتبر إقالة تشير على تمييز وفق قانون المساواة بفرص العمل، 1988. يسري القانون أيضاً على مقاولي الموارد البشرية وعلى المُشغلين الذين لديهم مقاولي موارد بشرية.

- إن أثبت العامل في دعواه أنه لم يكن في سلوكياته أو أفعاله ما يدعو لإقالته فإن واجب إثبات ذلك يكون على المُشغل الذي عليه إثبات أن الحديث لا يدور عن حالة تمييز.

لأي استفسار أو سؤال إضافي، يمكن التوجه للعناوين التالية:

من خلال الخط المفتوح: 0732905982 (بإمكانكم ابقاء رساله بين الايام الاحد حتى الاربعاء

بين الساعات 14:00-18:00 وسنعاود الاتصال بكم)

من خلال البريد الإلكتروني Information@kavlaoved.org.il

من خلال نموذج التواصل على موقع <https://www.kavlaoved.org.il> تواصلوا معنا

كذلك، يمكنكم التوجه إلى مركز الرد الهاتفي التابع للهستدروت العامة الجديدة (بالعربية، العبرية والروسية) على هاتف

رقم *2383

أو لموكيد وزارة العمل على هاتف رقم *3080