



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

حقوق العمل الفردية للعامل الفلسطيني داخل الخط الأخضر

رامي تيسير محمد الخطيب

القدس - فلسطين

1446 هـ - 2025 م

حقوق العمل الفردية للعامل الفلسطيني داخل الخط الأخضر

إعداد:

رامي تيسير محمد الخطيب

المشرف الرئيس: الدكتورة سمر سمور

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس، أبو ديس _ فلسطين.

1446 هـ - 2025 م



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

برنامج ماجستير القانون الخاص

إجازة الرسالة

حقوق العمل الفردية للعامل الفلسطيني داخل الخط الأخضر

اسم الطالب: رامي تيسير محمد الخطيب

الرقم الجامعي: 21920176

المشرف/ة: الدكتورة سمر سمور

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2025/05/28 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

التوقيع


التوقيع


التوقيع


1. رئيس/ة لجنة المناقشة: الدكتورة سمر سمور

2. ممتحناً داخلياً: الدكتور عمر عريقات

3. ممتحناً خارجياً: الدكتور أحمد السويطي

القدس - فلسطين

1446 هـ - 2025 م

الإهداء

إلى مهجة قلبي التي رحل جسدها وبقيت في القلب نبضاً لا يخفت الى النائمة في روضتها أسأل الله عز وجل ان يجعل قبرها روضة من رياض الجنة... رحمك الله يا أمي.

إلى نبع الحنان والدي العزيز اطال الله في عمره، الى من كانوا نجومًا في سمائي إخوتي وأخواتي الذين كانوا لي عوناً وسنداً في كل خطوة.

إلى رفيقة الدرب، زوجتي العزيزة، التي شاركتني في مشقة الطريق ووقفت إلى جانبي بكل صبرٍ ومحبةٍ لا تُقدَّر.

إلى عيوني، بصري وبصيرتي أبنائي نور و فجر، زأء عمري وفرحة أيامي، الذين من أجلهم يلين التعب ويصبح الهدف أسمى أسأل الله ان يكونوا من البارين حفظة القرآن الكريم.

إلى عمي الغالي مصطفى، أسأل الله له الصحة والعافية الذي أثر على نفسه حتى يكون هذا العمل إلى ما وصل إليه. وإلى الخالة العزيزة سهيلة، صدق من قال الخالة أم ولقد عجز اللسان عن الكلام.

أما رفيق الدرب، من أعتبه اليد اليمنى، هو الأخ والصديق، ابن العم عبد الوهاب أسأل الله أن يطيل عمري حتى أراه في أعلى المراتب وأسمى الدرجات.

إلى عائلتي الكبيرة، إلى كل من دعمني ووقف بجانبني بكلمةٍ، أو بدعاءٍ، أو بابتسامةٍ صادقة.

وإلى مَنْ سكنوا الذاكرة والضمير وضحو بحياتهم لنعيش نحن، شهداء هذا الوطن العظيم، وإلى مَنْ ضحو بحريتهم من أجلنا، أسرانا الأحرار القابعين في سجون الاحتلال، صامدين بثبات يعلم الأجيال معنى الكرامة.

إليكم جميعاً، أهدي هذه الرسالة، ثمن ثمرة هذا الجهد المتواضع، عربون وفاءٍ وامتنان، وحلم مستمر بالحرية والمعرفة.

الطالب: رامي تيسير محمد الخطيب

الشكر والتقدير

قال تعالى: ﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ صدق الله العظيم

الحمد لله أولاً وآخراً، ظاهراً وباطناً، الذي مَنَّ علينا بنعمة العلم، ووفقني لإتمام هذه الرسالة، وما كان ذلك ليكون لولا فضله وتوفيقه.

كل الشكر والتقدير للأستاذة الفاضلة الدكتورة سمر سمور، أستاذة قانون العمل في جامعة القدس/أبو ديس، التي أشرفت على هذه الرسالة، والتي لولا توجيهها الدقيق، وحرصها العلمي، ودعمها المتواصل، ما كان ليخرج هذا العمل بهذه الصورة.

كما أوجه شكري وتقديري إلى رئيس جامعة القدس وإلى عميد كلية الحقوق وإلى الكادر التدريسي بلا استثناء .

كما أوجه خالص شكري وامتناني إلى الأصدقاء والزملاء، وكل مَنْ قَدَّم لي يَدَ العَوْنِ، حتى ولو بكلمة، خلال رحلتي هذه.

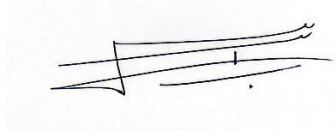
لقد كنتم جزءاً لا يتجزأ من هذا الإنجاز.

شكراً لكم جميعاً.

الطالب: رامي تيسير محمد الخطيب

إقرار:

أنا مُعد هذه الرسالة أقر أنها قد قُدمت لجامعة القدس - أبو ديس، وأنها من نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه في مكان وروده، وأن هذه الرسالة جميعها، أو أي جزء منها لم يُقدم لنيل أيّ درجة، أو لقبٍ علمي، أو بحثي لدى أيّ مؤسسةٍ تعليميةٍ أو بحثيةٍ أخرى.



التوقيع:

الاسم: رامي تيسير محمد الخطيب

التاريخ: 20.04.2025

ملخص الدراسة:

هذه الدراسة تسلط الضوء على واقع العمال الفلسطينيين في الداخل المحتل، في ظل الظروف الاقتصادية القاسية والاحتلال الإسرائيلي المستمر الذي يتحكم بمصادر الرزق، ويمنع الفلسطينيين من تحقيق تنمية اقتصادية شاملة. حيث يعانون العمال الفلسطينيون من أوضاع قانونية ومعيشية صعبة من أهمها ارتفاع معدلات البطالة، وعدم وجود حماية اجتماعية، وظروف عمل غير آمنة، وانتهاكات مستمرة لحقوقهم. كما أنهم يواجهون تمييز عنصري من قبل المشغلين والجهات الرسمية المسؤولة عن تنفيذ قوانين العمل وحماية حقوق العمال الفلسطينيين، وهذا يجعلهم عرضة للاستغلال والانتهاك اليومي دون وجود رقابة فعالة.

تتمثل إشكالية هذه الدراسة في بحث القانون الإسرائيلي الذي يقوم بتنظيم العلاقة بين العامل الفلسطيني والمشغل الإسرائيلي، ومدى كفاءة القانون والقضاء في حماية حقوق العامل، وتحديد الحقوق التي يتم انتهاكها وطرق الحصول عليها، والبحث في مدى إمكانية تطوير الوسائل القانونية اللازمة لحماية الفئة العاملة. كما تقوم الدراسة بإثارة تساؤلات حول طبيعة القوانين واجبة التطبيق، وبين طريقة المطالبة بالحقوق، وإمكانية الوصول إلى العدالة في ظل نظام وجود احتلالي.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الناحيتين النظرية والعملية؛ فمن جهة، حيث تقوم بتقديم إطاراً قانونياً ومعرفياً مهماً يحتاجه الكثير من الباحثين والعمال بأنفسهم، وتُعد مرجعاً قانونياً ومعرفياً يثري المكتبة القانونية في مجال حساس ومغيب. ومن جهة ثانية، فإنها تخدم فئة واسعة من العمال الفلسطينيين العاملين في الداخل المحتل، وتساهم في تعزيز الوعي القانوني لديهم، مما يساعد في تمكينهم من القيام بالمطالبة بحقوقهم ووضع حد للانتهاكات الواقعة عليهم.

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، من خلال قيامه بتحليل النصوص القانونية الإسرائيلية ذات الصلة، واتفاقيات العمل الجماعية والفردية، وقرارات المحاكم، مع الاستعانة بدراسات سابقة.

الكلمات المفتاحية:

العمال الفلسطينيين، الداخل المحتل، حقوق العمل، التمييز العنصري، القانون الإسرائيلي، الحماية القانونية، انتهاكات العمال، العدالة الاجتماعية، علاقات العمل، القوانين الدولية، ظروف العمل، الاحتلال الإسرائيلي.

Individual Labor Rights of the Palestinian Worker in the green line

Rami Tayseer Mohammad Khateeb

Instructor: Dr. Samar Samour

Abstract:

The thesis examines the legal status and the working conditions of Palestinian laborers employed in Israel, highlights the structural inequalities and the legal vulnerabilities they face under Israeli occupation. Despite contributing significantly to both of the Israeli and the Palestinian economies, these workers are sometimes deprived of their basic labor rights, includes fair wages, safe environments for work, and access to legal remedies. Their situation is more complicated by discriminatory permit systems and lack of the consistent legal protections, particularly for those who are working without formal authorization.

This study seeks to analyze the extent to which Israeli labor laws and judicial decisions protect—or fail to protect—the rights of the Palestinian workers. It questions whether the laws are applied fairly, and to what degree the Palestinian workers are able to access the justice when their rights are violated. This research also explores the systemic barriers that prevent the workers from exercising their rights, ranging from the legal ignorance to the institutional bias and racism in the law enforcement and labor oversight.

From the theoretical perspective, this research contributes to a relatively understudied area of labor law in the conflict zones, specifically in context of

the occupation. From the practical point of view, it addresses the need for the legal empowerment among the Palestinian workers and provides recommendations to improve their protection within the current legal framework.

Keywords:

Palestinian workers, Israeli labor law, legal status, working conditions, labor rights, occupation, discrimination, permit system, legal vulnerability, access to justice, institutional bias, labor law in conflict zones, legal empowerment, judicial protection, systemic barriers.

المقدمة:

تسود فلسطين منذ سنوات ولغاية اليوم ضائقة اقتصادية قاسية، نظراً لوجود الاحتلال على أراضيها وما نتج عنه من عواقب وخيمة جراء السيطرة الفعالة للاحتلال الإسرائيلي على الأرض الفلسطينية، حيث أنّ نسبة البطالة في الأرض المحتلة عالية جداً ويواجه الكثيرون صعوبات بالغة في العثور على عمل يعيشون منه ويعيلون أبناء عائلاتهم، وما يزال العمال الفلسطينيون يناضلون على مجرد حقهم بالعمل دون المخاطرة بحياتهم، وعلى إمكانية كسب رزقهم ورزق عائلاتهم، وذلك بالإضافة إلى الحصول على حقوق العامل الأساسية كحد أدنى للأجور، وتحديد ساعات العمل وغيرها من الحقوق الأساسية المقررة للعامل دون ادنى تمييز.¹

ويعتبر الكيان الإسرائيلي قوة محتلة للأرض الفلسطينية، و بكونه كذلك فهو ملزم بالاهتمام بتأمين مصادر رزق وبكرامة لسكان الضفة الغربية وقطاع غزة المحتل، وبناء على ذلك؛ يتوجب على الكيان الإسرائيلي أن يسمح للفلسطينيين في الضفة الغربية بالتطور الاقتصادي الذي يضمن لهم كسب الرزق بكرامة، بالإضافة إلى منح الفلسطينيين الراغبين بالعمل داخل الأراضي المحتلة عام 48 وتزويدهم بتصاريح عمل قانونية والاهتمام بحماية حقوق العمال الاجتماعية، وفي غياب مثل هذه الحماية فإن عمليات دخول العمال إلى الخط الأخضر عبر طرق عسبية تزداد يوماً عن يوم، بلا رقابة ولا حماية لحقوقهم سعياً منهم لكسب قوتهم اليومي وإعالة أسرهم.²

إنّ سوء الأوضاع التي عانى ومازال يعاني منها العمال الفلسطينيون داخل الخط الأخضر من قبل بدئهم في عملهم وأثناء قيامهم به وبعد انتهائهم منه ظلم مفرج يتعرض له العامل الفلسطيني يومياً وكثرة حوادث العمل التي ينتج عنها إصابات خطيرة بل في غالبها تؤدي إلى فقدان العامل لحياته، والتمييز

¹ الأول من أيار: عن الحق في العمل وكسب الرزق بكرامة، مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة: بتسليم، 10-أيار-2013 https://www.btselem.org/arabic/workers/20130501%D6%B9_international_workers_day تاريخ آخر زيارة 2024/03/06.

² تجاوز الحدود القانونية: المس بكرامة، جسد، ممتلكات وحياة الفلسطينيين الذين يمكنون في إسرائيل بدون تصاريح، مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة: بتسليم، آذار-2007 https://www.btselem.org/arabic/publications/summaries/200703_crossing_the_line تاريخ آخر زيارة 2024/03/06.

العنصري الذي يتعرض له العمال الفلسطينيين سواء من قبل أرباب العمل أم من قبل الجهات المختصة في تطبيق نصوص القوانين التي تحكم العلاقة بين العامل والمُشغل كل هذا خلق نقطة انطلاق للباحث على البحث في هذا المجال، وذلك من خلال شرح وتحليل قوانين العمل الإسرائيلي واتفاقيات العمل الجماعية منها والفردية وقرارات المحاكم ومدى انصافها للعامل، والحماية المقررة له، ومدى انطباقها على علاقات العامل بين عامل فلسطيني ومُشغل إسرائيلي. وعلى ذلك قسّم الباحث دراسته إلى فصلين: تمثل الفصل الأول في الحقوق العمالية الناتجة عن عقد العمل أثناء تنفيذه وما ينتج عنه من حقوق متعلقة بالأجور والإجازات أو بعد انتهائه من العمل والآثار المترتبة عليه، أما الفصل الثاني فهو يبحث في حقوق العامل الناتجة عن اصابة العمل والجهات المسؤولة عن التعويض والحقوق العمالية الناتجة عن العجز وطرق الاعتراض عليها.

أهمية الدراسة:

بدأ فلسطينيو الضفة الغربية في التدفق إلى الأراضي المحتلة عام 48 والمستوطنات في أعقاب حرب عام 1967، حين احتلت إسرائيل الضفة الغربية وغزة وشبه جزيرة سيناء ومرتفعات الجولان. وقد تضافر عاملان في زيادة هذا التدفق، هما: حاجة المشروع الاستيطاني إلى توظيف العمال كي يزدهر، وحاجة الفلسطينيين الماسة إلى التوظيف بعد أن بات الاقتصاد الفلسطيني مدمراً في أعقاب حرب عام 1948؛ ونظراً إلى أن النظام الإسرائيلي كان في إمكانه أن يوفر أجوراً أعلى وفرص عمل أكثر، سارع الفلسطينيون إلى شغل هذه الوظائف. وكان الغرض الرئيس من استيعاب تدفق حركة العاملين الفلسطينيين هو حرص إسرائيل على السيطرة على عناصر الإنتاج الفلسطينية الرئيسية، بهدف إضعافه واستنزافه والتحكم فيه وإحاقه قسراً بالاقتصاد الإسرائيلي، وقد عانى الكثير من الفلسطينيين في جميع أنحاء الضفة الغربية من انخفاض أجورهم. ومن هنا تبلورت أهمية الدراسة في مدى حصول العامل الفلسطيني على حقوقه الأساسية والقانونية خلال العمل داخل الخط الأخضر، وتعتبر الأهمية النظرية لهذه الدراسة تكمن في وضع المعلومات الهامة في يد القارئ وجعلها أمام عينه متى شاء أطلع عليها سواء أكان طالب علم أم كان عامل في الداخل المحتل أو من حيث جعل موضوع هذه الدراسة مصب اهتمام في شاشات العلم

والتعلم، وتساهم في إثراء المعرفة القانونية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل داخل الخط الأخضر، لا سيما في ظل وجود تعددية قانونية وتعددات اجتماعية وسياسية في هذه المنطقة. وتسهم في تسليط الضوء على الإطار القانوني المنظم لحقوق العمال، وتكشف التحديات التي يفرضها التداخل بين القوانين الوطنية والدولية، كما يبرز مدى انسجام التشريعات المعمول بها مع المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان والعمل اللائق، وفقاً لما تقرره اتفاقيات العمل الدولية والمعايير الأممية. كما يساهم البحث في سد الفجوة في الدراسات الأكاديمية التي تناولت هذا السياق الجغرافي والسياسي الخاص. ومن ناحية أخرى فإن لموضوع هذه الدراسة أهمية كبيرة من الناحية التطبيقية إذ أنّ موضوعها يخدم فئة كبيرة من المجتمع الفلسطيني سواء أكان بطريقة مباشرة باستفادة كل العمال الفلسطينيين العاملين والذين يرغبون في العمل في الداخل المحتل أم بطريقة غير مباشرة عن طريق استفادة أسر كل العمال الذين يعملون في الداخل المحتل الذين تنتهك حقوقهم بشكل يومي ومستمر لأسباب متعددة وأهمها جهل هذه الفئة بالحماية القانونية التي تضمنتها نصوص القوانين الاسرائيلية، ويشك البحث مرجعية قانونية للعمال أنفسهم والمحامين والناشطين في الدفاع عن حقوقهم. وتهتم في تعزيز الحماية القانونية للعمال الفلسطينيين، وتوفير إطار عملي للمطالبة بحقوقهم، ودعم السياسات الحكومية الهادفة لحمايتهم اجتماعياً، إضافةً إلى تأثيرها الاقتصادي الواسع كونهم يعيلون شريحة كبيرة من المجتمع، كما تسهم في رفع الوعي القانوني والحقوقى لديهم، مما يجعلها مرجعاً هاماً لصناع القرار والجهات الحقوقية في صياغة حلول واقعية لحماية هذه الفئة الضعيفة، وإبراز أوجه القصور في التطبيق الفعلي للضمانات القانونية، واقتراح آليات عملية لتعزيز حماية حقوقهم. كما يمكن أن تستفيد منه الجهات النقابية، ومنظمات حقوق الإنسان، وصنّاع السياسات في تطوير التشريعات والممارسات الرقابية، بما يكفل تحقيق التوازن بين مصالح أصحاب العمل وحقوق العمال.

أهداف الدراسة:

1. الكشف عن مدى وعي العامل الفلسطيني في الداخل المحتل بالحقوق المقررة له ضمن القانون سواء أكانت بموجب اتفاقية عمل جماعية أم فردية.

2. بيان الحقوق المقررة للعمال الفلسطينيين لدى مُشغلين إسرائيليين ضمن قوانين وانظمة العمل الاسرائيلية.
3. مدى القدرة على تحصيل حقوق العامل الفلسطيني في الداخل المحتل بشتى الوسائل والطرق والحفاظ على تلك الحقوق.
4. بيان أعداد العمال الفلسطينيين داخل الإقليم المحتل، والدور الذي تقوم به هذه الشريحة في ميزان الاقتصاد الفلسطيني.
5. إثراء المكتبات القانونية بمثل هذا النوع من الدراسات، نظرا لقلة الدراسات والمراجع فيها.

إشكالية الدراسة:

ترى إسرائيل في التصاريح التي تمنحها للفلسطينيين وموافقتها على أن يعملوا في أراضيها عملاً خيراً ومئة، إلا أن هذا هو فقط أحد أشكال نظام "الأبارتهايد" الذي لا يرى الفلسطينيون بشراً متساوي الحقوق بل يرى فيهم فرصة للاستغلال كأيدي عاملة قليلة التكلفة لتأدية احتياجاته مقارنة بغيرهم، ومن هنا تدور الإشكالية حول ما هو النظام القانوني لحقوق العمل الفردية للعامل الفلسطيني داخل الخط الأخضر؟

وتثير الإشكالية العديد من التساؤلات التالية:

1. ما هي الحقوق التي تمثل محل انتهاك من المشغل الإسرائيلي؟
2. ما مدى المحافظة على تحصيل العامل الفلسطيني لحقوقه داخل الخط الأخضر؟
3. ما هي القوانين الإسرائيلية المنطبقة على تنظيم علاقات العمل بين العامل الفلسطيني والمشغل الإسرائيلي؟
4. هل بالإمكان إيجاد حلول لتحصيل حقوق شريحة العمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر في ظل الانتهاكات المستمرة؟
5. ما هي آليات المطالبة وتحصيل حقوق العامل الفلسطيني داخل الخط الأخضر؟

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال شرح نصوص قوانين واتفاقيات العمل وأوامر التوسعة الإسرائيلية، وذلك أيضا بالاستعانة بقرارات المحاكم المختصة، مبيناً من ذلك الحقوق المقررة لهذه الشريحة وما توفره من حماية لهم.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: داخل الخط الأخضر.

الحدود الزمانية: منذ قيام السلطة الفلسطينية عام 1994، وحتى عام 2023، مع الأخذ بعين الاعتبار البيانات المتوفرة محور الدراسة.

الحدود الموضوعية: تتخذ بدراسة أثر العمالة الفلسطينية داخل الخط الأخضر.

الدراسات السابقة:

1. الطلب على العمالة الفلسطينية في إسرائيل والأراضي المحتلة، محمد صادق إبراهيم خليفة، رسالة ماجستير: جامعة اليرموك، 1996.

استعرضت هذه الدراسة التطور التاريخي للعمالة الفلسطينية، بدءاً من أواخر العهد العثماني، وحتى عملية السلام، وتبين أن العمالة الفلسطينية عانت مشكلة التمييز مع العمالة اليهودية منذ تلك الفترة. كما توصلت الدراسة إلى أن حجم العمالة الفلسطينية يتسم بالتذبذب، الناجم عن الهجرة الخارجية، وعن ممارسات الاحتلال الإسرائيلي. كما بينت أن مساهمة القطاع الزراعي في استيعاب العمالة في تراجع مستمر، أما قطاع الصناعة فتتسم مساهمته بالثبات، في حين أن مساهمة قطاع الإنشاءات في تزايد مستمر أما قطاع الخدمات فيستحوذ على نصف العمالة الفلسطينية.

ولكن كان الاجدر على الباحث أن يعمل على دراسة معمقة في القوانين والاتفاقيات الجماعية الإسرائيلية بشأن العمالة الفلسطينية داخل الخط الأخضر بالإضافة إلى الفترة الزمنية التي مرت على هذه الدراسة

فهناك العديد من التطورات والتعديلات التي طرأت على القوانين سواء في ما يصب في مصلحة العامل أو العكس من ذلك، وهذا ما يسعى الباحث إلى تسليط الضوء عليه في هذه الدراسة.

2. مسؤولية إسرائيل عن تعطل العمالة الفلسطينية، عثمان العوضي، جامعة المنصورة-كلية الحقوق، 2003.

مثار الدراسة حول مدى تحمل إسرائيل للمسؤولية عن تعطل هذه العمالة الذي يرجع سببها إلى إرادة إسرائيل في تجويع الشعب الفلسطيني حتى تتمكن من السيطرة على كل مناطق الحكم الذاتي ضاربة عرض الحائط بمعاهدة أوسلو والقوانين الدولية.

حيث كان على الباحث دراسة القوانين الإسرائيلية الخاصة بشأن العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر بشكل أوسع، ومدى تحصيلهم لحقوقهم، والانتهاكات التي يتعرض لها العامل الفلسطيني أثناء عمله أو بعد انتهائه ومدى احترام نصوص القوانين التي من شأنها المحافظة على حقوق العمال الفلسطيني، وهذا النقص ما يستعرضه الباحث خلال الدراسة.

هيكلية الدراسة:

للإجابة على الإشكالية قسم الباحث دراسته كما يلي:

الفصل الأول: الحقوق العمالية الناتجة عن عقد العمل

المبحث الأول: الحقوق العمالية أثناء تنفيذ عقد العمل.

المطلب الأول: الحقوق العمالية المتعلقة بالأجر وبدلاته.

المطلب الثاني: الحقوق العمالية المتعلقة بالإجازات.

المبحث الثاني: الحقوق العمالية نتيجة انتهاء العقد.

المطلب الأول: حالات إنهاء عقد العمل.

المطلب الثاني: الآثار والحقوق العمالية الناتجة عن انتهاء العقد.

الفصل الثاني: حقوق العامل الناتجة عن إصابات العمل

المبحث الأول: الجهات المسؤولة عن التعويض.

المطلب الأول: التعويض من مؤسسة التأمين الوطني.

المطلب الثاني: التعويض من المشغل أو الجهات الأخرى.

المبحث الثاني: الحقوق العمالية الناتجة عن العجز وطرق الاعتراض عليها.

المطلب الأول: الحقوق العمالية الناتجة عن العجز.

المطلب الثاني: طرق الاعتراض على نسبة العجز.

الفصل الأول

الحقوق العمالية الناتجة عن عقد العمل

منذ أواخر الستينات، أصبحت الحركة المتزايدة للعمال الفلسطينيين المأجورين داخل المستعمرات الإسرائيلية داخل الخط الأخضر والأراضي التي تم الاستيلاء عليها في عام 1967، عاملاً رئيسياً في تعميق اعتماد الاقتصاد الفلسطيني على إسرائيل-القوة المحتلة، وهذا جزء من جهد استعماري يحرص على السيطرة على عامل الإنتاج الأساسي، بهدف إضعافه واستنزافه والسيطرة عليه وإدخاله في الاقتصاد الإسرائيلي.

وبالتالي فإن فرص العمل للفلسطينيين داخل الخط الأخضر والمستوطنات هي جزء من بيئة الإكراه التي يقوض فيها المستعمرون الإسرائيليون قدرة الفلسطينيين على خلق اقتصاد مستقل قادر على خلق فرص

عمل للباحثين عن عمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، وفرض سلسلة من القيود والشروط والإجراءات القسرية على العمال الفلسطينيين.³

في عام 2015 تم توظيف ما يقرب من 22,000 عامل فلسطيني في مستوطنات الضفة الغربية وكان حوالي 83,000 شخص يعملون داخل الخط الأخضر حيث تبلغ نسبتهم معاً 11.7% من جميع الفلسطينيين العاملين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة من سن 15 سنة فما فوق.

يشكل الفلسطينيون من الرجال غالبية العاملين بالأجر في إسرائيل 14% من الرجال الفلسطينيين العاملين و0.7% فقط من النساء الفلسطينيات العاملات. ويتم توظيف الفلسطينيين في إسرائيل أساساً في الوظائف الخطيرة والصعبة والحقيرة والتي تعاني من نقص في العمال المحليين. والقطاعات الرئيسية من العمالة الفلسطينية في إسرائيل هي على النحو التالي: التشييد والبناء 63.6% الصناعة والتعدين والمحاجر 13.0% التجارة والفنادق والمطاعم 11.1% الزراعة والصيد وصيد الأسماك 8.9% المهن الرئيسية هي كما يلي: الحرف والأعمال ذات الصلة بالتجارة والمهن الأولية ومشغلي الآلات والمعدات ومجموعها أكثر من 91% من جميع العمال الفلسطينيين في إسرائيل، وحقائق أن أصحاب العمل الإسرائيلي ينتهكون قوانين العمل بانتظام تصاحبها مشكلة في غاية الأهمية؛ ومن الصعب إثبات ذلك لأن أصحاب العمل يتعمدون تزوير جميع المستندات التي تثبت سلوكهم غير القانوني، ويعتبر سكوت العامل عن السلوك غير القانوني الذي يحدث في كشوف المرتبات بمثابة إذعان لمضمونها وبالتالي ضياع الحقوق، ولذلك يجب على كل عامل أن يكون على علم تام بحقوقه، بدلاً من تجاهل حقه في الحصول على أجره، وعليه أن يقوم بتذكير صاحب العمل بأي أعمال غير قانونية أو إغفال من جانبه،

³ تجاوز الحدود القانونية: المس بكرامة، جسد، ممتلكات وحياة الفلسطينيين الذين يمكثون في اسرائيل بدون تصاريح، مقال منشور على الموقع الالكتروني بتسليم، تاريخ آخر زيارة 2024/03/06 الساعة 03:00. للمزيد من المعلومات الرجوع إلى الرابط الالكتروني:

https://www.btselem.org/arabic/publications/summaries/200703_crossing_the_line

أو أي تناقضات بين المستندات الخاصة بالعمال وكشوف الرواتب، وإذا لم يكن هناك رد، عليه أن يتوجه إلى السلطات المختصة.⁴

وبناء على ما ورد أعلاه، فقد قسم الباحث هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: الحقوق العمالية أثناء تنفيذ العقد.

المبحث الثاني: الحقوق العمالية المتعلقة بالأجر وبدلاته.

المبحث الأول

الحقوق العمالية أثناء تنفيذ عقد العمل

لقد ارتكب المستعمرون الإسرائيليون العديد من الانتهاكات بحق العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر وفي المستوطنات، كالتمييز العنصري وعدم المساواة والإهانة، وتلقت العديد من المنظمات الإقليمية والدولية تقارير عديدة عن انتهاكاتٍ يتعرض لها العمال الفلسطينيون، والتي وُصفت بأنها شكلاً من أشكال العقاب الجماعي والاستغلال أثناء بحثهم عن عمل وحتى بعد حصولهم على العمل.⁵

وعلى الرغم من حكم محكمة العدل العليا الإسرائيلية رقم (בג"מ 5666-03) بتاريخ 10.10.2007 بأغلبية 9 قضاة الذي فرض تطبيق قوانين العمل الإسرائيلية على العمال الفلسطينيين العاملين في المستوطنات، معتبراً أن العمال الفلسطينيين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الإسرائيليون، وبالتالي يخضعون لقانون الحد الأدنى للأجور، بالإضافة إلى باقي الحقوق الأخرى المنصوص عليها في جميع القوانين الاسرائيلية، لكن قبل صدور هذا القرار كان جميع العمال الفلسطينيون العاملون في

⁴ مركز ماكرو للاقتصاد السياسي، ظروف عمل العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل، تل أبيب: شباط، <https://www.arab48.com/%D8%A8%D8%AD%D8%AB?searchText=%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2%20%D9%85%D8%A7%D9%83%D8%B1%D9%88%20%D9%84%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A%D8%B5%D8%A7%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D9%8A&SearchText=chIn=tags+title> تاريخ الزيارة 10.3.2024.

⁵ مؤتمر العمل الدولي. الدورة 97، تقرير المدير العام (ملحق): 2008. <https://library.mas.ps/records/index/1/19131> تاريخ الزيارة

المستوطنات يحصلون على أجور أقل بكثير من الحد الأدنى للأجور المحددة في القانون الإسرائيلي لأن حقوقهم محددة بموجب القانون الأردني، حيث كان القانون الأردني ساري المفعول في الأراضي المحتلة قبل الاحتلال، وكان يمنح العمال حقوقاً أقل من قانون العمل الإسرائيلي⁶.

كما أن العمل في المستوطنات يشكل بحد ذاته نشاطاً اقتصادياً يقوم به العامل بغية تحصيل لقمة عيشه، إلا أنه يمثل تناقضاً للمشروع الوطني الهادف لإزالة المستوطنات من جهة وعملية تشييد وبناء المستوطنات من جهة أخرى بأيدي العمال الفلسطينيين، لذلك نجد أن هؤلاء العمال يتعرضون للاستغلال من جانب المشغلين الإسرائيليين، بالإضافة إلى تجاهل هذه القضية على اعتبار أن وجود هذه المستوطنات بحد ذاته مخالف للشرعية الدولية⁷.

علاوة على ذلك، فإن العمال الذين يعملون بشكل غير قانوني هم الأكثر عرضة للاستغلال من قبل أصحاب العمل فهؤلاء العمال يحصلون على أجور منخفضة، و يفتقرون إلى أدنى وسائل الحماية القانونية بسبب وجودهم غير القانوني في بعض الأحيان، وتسري عليهم قوانين العمل، ولذلك لا يوجد فرق بين مَنْ يحملون تصاريح العمل وغيرهم من العمال، ولكن بما أنه لا يوجد عقد عمل وتصريح عمل و كشف رواتب (تلوش مسكورت)، فمن الصعب على هذه الفئة من العمال إثبات عملهم عند صاحب العمل، ولا يوجد أي دليل على أنهم يستحقون الحصول على أجور كاملة أو أي حقوق أخرى. ومع ذلك،

⁶ قرار محكمة العدل العليا الإسرائيلية رقم (5666-03)، بتاريخ 10.10.2007، منشور على الموقع الإلكتروني: تاريخ الزيارة 10.3.24 الساعة 4:00

<https://www.psakdin.co.il/Court>

⁷ مركز ماكرو للاقتصاد السياسي، ظروف عمل العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل. <https://www.arab48.com/%D8%A8%D8%AD%D8%AB?searchText=%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2%20%D9%85%D8%A7%D9%83%D8%B1%D9%88%20%D9%84%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A%D8%B5%D8%A7%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D9%8A&Search>

[chIn=tags+title](#) تاريخ اخر زيارة 11.3.24.

يمكن لهؤلاء العمال الحصول على حقوقهم القانونية من خلال إثبات عملهم لدى صاحب عمل إسرائيلي بجميع وسائل الإثبات المتاحة وفقاً للنظام القانوني الذي يحكم العلاقة بينهما.⁸

وبناء على كل ما ذكر أعلاه؛ فقد قسم الباحث هذا المبحث إلى مطلبين كما يلي:

المطلب الأول: اتفاقية العمل (العقد).

المطلب الثاني: الآثار والحقوق المترتبة على تنفيذ العقد.

المطلب الأول

الحقوق العمالية المتعلقة بالأجر وبدلاته

يتناول هذا المطلب دراسة الحقوق المترتبة على أرباب العمل خلال فترة تنفيذ عقد العمل بينهم وبين العمال، وذلك عبر تحليل قوانين العمل الإسرائيلية المختلفة التي يعالج كل منها حقوقاً محددة، ومدى الحماية القانونية المفروضة لهذه الحقوق، ومدى تطبيق هذه الحقوق على جميع العمال الذين يعملون في الداخل المحتل.

وسيتناول هذا المطلب اتفاقية العمل والحقوق المستحقة أثناء سريانها والحقوق التي يستحقها العامل منذ بدء العمل في المنشأة حتى تركه للعمل أو حتى انتهاء عقد العمل المبرم بينه وبين المشغل أو صاحب العمل، كما يلي:

تُعَدُّ حقوق العمال من الحقوق الأساسية التي نظمتها التشريعات من خلال قوانين العمل، وقد أولى المشرع عقد العمل الذي ينظم العلاقة بين العمال والمشغلين أهمية كبيرة، حيث يقصد بعقد العمل بأنه

⁸ حسن العدم، "لقمة عيش" .. خطوط حمراء تخنق العامل الفلسطيني داخل الخط الأخضر، مقال منشور على موقع الإلكتروني قناة الجزيرة،

بتاريخ 2022/4/7، تاريخ آخر زيارة 2024/03/11 الساعة 4:30، <https://doc.aljazeera.net>

الاتفاق الذي ينظم علاقة العمل بين العامل والمشغل، وما ينتج عنها من حقوق والتزامات، لأن الهدف الرئيس من إنشاء عقد العمل هو تنظيم العلاقة ما بين أطرافه وحمايتهم من النزاعات المستقبلية.

ويمر عقد العمل كغيره من العقود بعدة مراحل تبدأ بمرحلة الانعقاد والتنفيذ والإنتهاء، وتعد مرحلة الإنعقاد بأنها المرحلة التي تخضع للقواعد العامة للانعقاد والتي تتمثل في ثلاثة مقومات هي: التراضي والمحل والسبب، بالإضافة إلى وجود تطابق في إرادة أطراف العقد حول المسائل الجوهرية المتعلقة بالعقد، مثل ماهية العقد، وتحديد العمل، والأجر، والمدة، والحقوق الاجتماعية وغيرها.

ومن الجدير ذكره أن قانون العمل الإسرائيلي لم يشترط شكلية معينة لعقد العمل، فلم يوجب أن يكون العقد مكتوباً، حيث من الممكن أن تنشأ علاقات عمل حتى في غياب عقد مكتوب بين الأطراف، ومع ذلك، يُفضّل أن تكون دائماً اتفاقية أو عقد العمل مكتوبة لأنها تُسهم في تحديد القواعد التي تنظم علاقة العامل بالمشغل وتضمن حقوقه العمالية بشكل أفضل، وبالرغم من ذلك، نرى بأن قانون اشعار العامل في المادة رقم 1 منه قد نصت في مضمونها على أنه⁹ يلزم المشغل خلال 30 يوم من بدء العامل بالعمل على تسلمه إشعار مكتوب يتضمن شروط العمل كتابياً ويوضح فيه ظروف العمل وطبيعته وواجبات العامل وغيرها، وفي حالة إهمال المشغل لهذا الإلزام، يُعتبر مرتكباً لمخالفة قانونية قد تفرض عليه غرامة مالية تصل إلى 15,000 شيكل¹⁰، حيث أن إبلاغ رب العمل للعامل شفاهياً بالأجر والحقوق التي يستحقها، لا يعفي رب العمل من الإشعار المكتوب، وهذا ما جاء في قرار محكمة العمل الوطنية في الملف رقم 10-154 الصادر بتاريخ 03.05.2011¹¹.

⁹ المادة رقم (1) من قانون ظروف العمل لسنة 2002 "מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התש"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה)".

¹⁰ قرار محكمة العمل اللوائية في تل أبيب في الملف رقم 19-11-59790 الصادر بتاريخ 26.02.2023، تبيعتها של התובעת מתקבלת באופן חלקי, כך שהנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים: פיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה המשקפת את השינויים בתפקיד התובעת בסך 15,000 ₪.

¹¹ قرار محكمة العمل الوطنية في الملف رقم 10/154 الصادر بتاريخ 03.05.2011.

وقد نظم المشرع الإسرائيلي مجموع الحقوق المترتبة على عقد العمل عبر مجموعة من القوانين المختلفة، حيث أفرد لكل موضوع قانوناً خاصاً به، وهذه القوانين تُعرف بمجملها بقوانين العمل والحماية، من أمثلتها قانون الحد الأدنى للأجور لعام 1987، وقانون حماية الأجور لعام 1958، وقانون ساعات العمل والراحة لعام 1951، وقانون عمل المرأة لعام 1954، وغيرها من القوانين التي تشكل في مجملها قانون العمل الإسرائيلي.

وتمر مرحلة بداية عقد العمل بفترة تجريبية تُعدُّ فترة تقييم لمدى ملاءمة العامل الجديد للعمل، وعادةً ما تتراوح فترة التجربة ما بين بضعة أشهر وسنتين، وذلك وفقاً للاتفاق الجماعي الذي ينطبق على نوع العمل، وبانتهاء هذه الفترة يصبح العامل موظفًا دائماً في المنشأة، ويستحق العامل خلال هذه الفترة الحصول على الحد الأدنى للأجر، وعند حساب مكافأة نهاية الخدمة نرى بأن فترة التجربة تحتسب ضمن مدة الخدمة للعامل، وهذا يتضح من حذف المادة (10) من قانون تعويضات الإقالة لعام 1953، والتي كانت تستثني فترة التجربة من حساب التعويض.

ويبدأ العامل العمل لدى المشغل بناءً على اتفاق العمل في التاريخ المحدد في الاتفاقية، وفي حال عدم وجود تاريخ محدد يكون تاريخ بدء العمل من تاريخ توقيعه على الاتفاقية، أو من تاريخ بدء العمل الفعلي، وقد يكون اتفاق العمل محدد المدة ويوضح تاريخ انتهاء العقد أو غير محدد المدة، ويبقى عقد العمل سارياً حتى لو انتهت مدة العقد، ويتحول عندها العقد من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة طالما أن أحد طرفي العقد لم يخطر الطرف الآخر خطياً قبل انتهاء مدة العقد بانتهاء العقد فيما بينهما.

وبناءً عليه وفيما يتعلق بالعمال الفلسطينيين في إسرائيل فالتساؤل الذي يثور حول مدى تطبيق الحماية المفروضة في القوانين الإسرائيلية على علاقة العمال الفلسطينيين مع مشغليهم الإسرائيليين، فبالرغم من أن المشرع قد شدد على وجوب الالتزام بالقانون وفرض العقوبات على مخالفته، إلا أن العمال الفلسطينيين لا يزالون يعانون في عقودهم العمالية من نصوص قد تكون غير قانونية، يضعها المشغلون الإسرائيليون من أجل الانتقاص من حقوقهم والتهرب من الالتزام بها، أضف إلى ذلك بأن أغلب المشغلين الإسرائيليين يتبعون أسلوب الضغط النفسي والمعنوي على العمال، حيث يتم توقيعهم على إقرارات مسقطة لحقوقهم

وتعهدهم بعدم المطالبة بها مستقبلاً مما يشكل عند العامل اعتقاداً بأنه لا يستطيع مقاضاة رب العمل والمطالبة بحقوقه بعد نهاية عمله، مع العلم بأن المحاكم لا تعطي أي قيمة لتلك الاقرارات والمستندات وذلك وفقاً للمبدأ الذي يقول بأنه لا يجوز التنازل عن الحقوق قبل نشوئها. وعليه سنقوم بعرض مفصل للحقوق المتعلقة بالأجر وبدلاته في هذا المطلب.

الفرع الأول: الأجر

يعتبر الأجر هو الدافع الأساسي الذي من أجله يقوم العامل بأداء عمله من أجل سدّ حاجاته اليومية ومن أجل تحقيق لقمة عيشه، وعليه:

فقد قرر القانون أن للعامل الذي يبلغ 18 عاماً ويعمل كامل ساعات العمل المطلوبة في نفس مكان العمل الحق في الحصول على الحد الأدنى للأجر الشهري أو اليومي أو إذا ما كان عمله وفق نظام الساعات¹²، أو بناءً على نسبة الأيام التي عملها في الشهر في حال كان العمل على فترات منقطعة، ويعني ذلك أن العامل الذي يعمل كامل ساعات العمل اليومية وكامل أيام الشهر يستحق أجراً لا يقل عن الحد الأدنى للأجر الشهري، أما إذا عمل نصف ساعات العمل أو نصف أيام الشهر، فإنه يتقاضى ما لا يقل عن نصف الحد الأدنى للأجر.

وفيما يتعلق بوقت دفع الأجر للعاملين الذين يعملون وفق نظام الأجر الشهري، ينص القانون الإسرائيلي على وجوب دفع الأجر في نهاية شهر العمل¹³، على أن يتم ذلك كحد أقصى بحلول اليوم التاسع من الشهر التالي للشهر الذي عمل فيه العامل وفي حال دفع الأجر بعد هذا التاريخ يحق للعامل المطالبة بتعويض عن التأخير¹⁴ وفقاً للمادة رقم (17) من قانون حماية الأجور، ويتم دفع الأجر في ذات مكان العمل وفي أي يوم عمل عادي، أما بالنسبة للعاملين بالساعة أو بالمياومة أو الأسبوعية، فينص القانون

¹² المادة رقم (أ/2) من قانون الحد الأدنى للأجور، لسنة 1987.

¹³ المادة رقم (9) (التعديل رقم 16) من قانون حماية الأجور، لسنة 1958.

¹⁴ المرجع السابق، المادة رقم (17)، הלנת שכר: التأخر في دفع الأجرة المستحقة للعامل عن التاريخ المحدد في القانون، حيث أن هذا الحق يسقط بالتقادم بمرور أقرب الأجلين، إما مرور 60 يوماً من يوم استلام العامل للراتب المتأخر عن المدة القانونية الواجبة على رب العمل دفع الأجر فيها، أو بعد مرور مدة سنة من الموعد المحدد لدفع الراتب.

الإسرائيلي أيضاً على أن دفع الأجر يتم بعد نصف الشهر الذي يعمل فيه العامل، إلا إذا كان هناك اتفاق عمل جماعي أو عقد عمل فردي يحدد تاريخاً آخر للدفع.

ومن ضمن الحماية القانونية التي أكدها المشرع الإسرائيلي لمسألة الأجور، أنه سنّ عدداً من القوانين المتعلقة بحماية الأجور، منها قانون الأجر المتساوي للعامل والعاملة¹⁵ والذي ينص على أنه يتوجب على المشغل أن يدفع للإناث أجراً مساوياً لما يدفعه للذكور مقابل نفس العمل وفي ذات مكان العمل وظروفه.

وقد حظرت القوانين كذلك وتحديداً قانون المساواة في فرص العمل¹⁶ التمييز في العمل أو التعامل المختلف سواء في الأجر أو في التوظيف أو في التعامل مع شخص ما بناء على أساس الجنس أو التوجه الجنسي أو الحالة الشخصية أو العمر أو العرق أو الدين أو الجنسية أو بلد المنشأ أو التوقعات أو الحزب أو الخدمة العسكرية وغيرها، ويشير الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹⁷ إلى عدم التمييز في الأجور بين العمال الذين يعملون في نفس الظروف.

ويرى الباحث أن التمييز في الأجور بين العمال الفلسطينيين ونظرائهم من العمال الأجانب من باقي دول العالم والإسرائيليين يمكن اعتباره انتهاكاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وأيضاً انتهاكاً للقانون الذي يحظر التمييز، لهذا ويؤكد الباحث على أنه بالرغم من النص على مجموعة نصوص تحظر هذا التمييز إلا أن العمال الفلسطينيين يعانون منه على أرض الواقع من قبل المشغلين الإسرائيليين ومن قبل من يسمون بالمقاولين الإسرائيليين أو الفلسطينيين، وهذا يتنافى مع حق العامل في الحصول على ذات فرص العمل وعلى ذات الأجر الذي يستحقه و يتناسب مع طبيعة عمله.

¹⁵ قانون الأجر المتساوي للعامل والعاملة لسنة 1996، والذي استبدل بقانون الأجر المتساوي للعامل والعاملة لسنة 1964.

¹⁶ قانون تكافؤ فرص العمل لسنة 1988.

¹⁷ المادة رقم (23/ب) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "جميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي".

الفرع الثاني: ساعات العمل والراحة

تعتبر حقوق العمال من القضايا الجوهرية التي تناولتها التشريعات والقوانين بجدية، حيث أكدت على ضرورة تحديد ساعات العمل بما يتماشى مع متطلبات العمل، وقد نصت معظم القوانين على تحديد سقف أعلى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، بما يتوافق مع احتياجات العاملين من الراحة والحياة الاجتماعية، لذلك، أصبح من الضروري أن يكون أصحاب العمل ملزمين بتحديد ساعات بداية العمل ونهايته.

وهذا الالتزام يعكس ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹⁸، والتي أكدت على حق العمال في الحصول على فترات راحة يومية، بالإضافة إلى ضرورة تحديد ساعات العمل بما يتناسب مع قدرات العمال ومصالح أصحاب العمل.

بالإضافة إلى ذلك، جاء تعريف قانون ساعات العمل والراحة¹⁹ ليؤكد أن فترات العمل تشمل "الفترة التي يكون فيها العامل متاحاً للعمل، بما في ذلك فترات الراحة القصيرة التي يمكن للعامل خلالها العودة للعمل فوراً"²⁰، وهذا المفهوم يعكس التزام القانون بضمان فترات راحة للعاملين خلال ساعات العمل، مما يتيح لهم قضاء احتياجاتهم الخاصة.

وفي ذات السياق، فقد حدد القانون عدد ساعات العمل الأسبوعية ونص على أنه يجب ألا تتجاوز 45 ساعة موزعة على خمسة أو ستة أيام عمل²¹، وإذا كان العامل يعمل ستة أيام في الأسبوع، فلا يجوز أن تتجاوز ساعات عمله اليومية عن ثماني ساعات عمل²²، وأما إذا كان يعمل خمسة أيام في الأسبوع،

¹⁸ المادة رقم (24) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة."

¹⁹ قانون ساعات العمل والراحة، لسنة 1951.

²⁰ المرجع السابق، المادة (1).

²¹ المرجع السابق، المادة (3): "سبعة عבודה لا يعله عل اربעים وشمس شعوت عبوده."

²² المرجع السابق، المادة (2/أ): "يوم عبوده لا يعله عل شموנה شعوت عبوده."

فلا يجب أن تتجاوز ساعات عمله اليومية تسع ساعات، وهذا التحديد يهدف إلى ضمان توازن معقول بين وقت العمل ووقت الراحة للعاملين، مما يعزز من كفاءتهم الإنتاجية وسلامتهم الصحية.

وقد حدد قانون ساعات العمل والراحة أنه يجب أن تتخلل فترة العمل اليومية فترة راحة لا تقل عن 45 دقيقة، منها 30 دقيقة متصلة غير مدفوعة الأجر، مما يسمح للعامل بمغادرة مكان العمل إلا إذا كان وجوده ضرورياً لأغراض مثل حراسة المعدات أو مراقبة الآلات أو بناءً على طلب صاحب العمل، في هذه الحالات تعتبر فترة الراحة اليومية ضمن ساعات العمل اليومية التي يستحق عليها أجراً²³، كما ويحق للعامل أداء الصلاة خلال يوم العمل وفقاً لمتطلبات دينه، ويتم تنظيم وقت الصلاة بما يتناسب مع احتياجات العمل، كذلك يحق للعامل أيضاً التوقف عن العمل لقضاء احتياجاته الشخصية، وبناءً على تعريف ساعات العمل، فإنها تشمل فترات قصيرة يمكن للعامل خلالها الاستراحة أو قضاء حاجاته الخاصة²⁴.

بالإضافة إلى ذلك، حدد المشرع الإسرائيلي فترة الراحة الأسبوعية بما لا يقل عن 36 ساعة مدفوعة الأجر²⁵، وتستحق هذه الراحة وفقاً لاتفاقه مع صاحب العمل، ويحق لوزير العمل تقليل فترة الراحة الأسبوعية عن 36 ساعة ولكن لا يجوز أن تقل عن 25 ساعة أسبوعياً²⁶.

من ناحية أخرى، يُحظر العمل خلال فترة الراحة الأسبوعية، إلا في حالات معينة وبموافقة من وزير العمل²⁷، وبما تقتضيه طبيعة العمل وإذا كان ذلك ضرورياً للحفاظ على أمن البلاد أو الأشخاص أو

²³ المرجع السابق، المادة رقم (1/20)، بיום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-¼ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג ההפסקה היא של חצי שעה לפחות.

²⁴ المادة رقم (20/أ،ب،ج،د)، قانون ساعات العمل والراحة، لسنة 1951.

²⁵ المرجع السابق، المادة (7/أ)، "לפחות שלושים ושש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד."

²⁶ المرجع السابق، المادة رقم (8)، "שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודות מסוימות, מנוחה שבועית שתחומה פחות משלושים ושש שעות, אך לא פחות מעשרים וחמש שעות רצופות. דין המנוחה השבועית שתיקבע בתקנות לפי סעיף זה כדין המנוחה השבועית לפי סעיף 7."

²⁷ المرجع السابق، المادة رقم (12/أ)، "שר העבודה רשאי להתיר העסקת עובד בשעות המנוחה השבועית, או בחלק מהן, אם הוא משוכנע שהפסקת העבודה למנוחה השבועית לכולה או לחלק ממנה, עלולה לפגוע בהגנת המדינה או בביטחון הגוף או הרכוש, או לפגוע פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך עבודה או בסיפוק צרכים שהם, לדעת שר העבודה, חיוניים לציבור או לחלק ממנו."

الممتلكات (فترة جائحة الكورونا)، أو لتجنب ضرر اقتصادي كبير، أو لتقديم خدمات عامة وأساسية، وفي هذه الحالات، يحصل العامل على أجر بنسبة 150% عن أجر ساعات العمل في يوم الراحة، وعلى ساعات راحة بديلة مقابل ذات عدد ساعات الراحة.

بالإضافة إلى أن المشرع قد حدد ساعات العمل الليلي في الاتفاقية الجماعية لعمال البناء للعام 2010 على أنها ساعات العمل التي تتم في وردية لا تقل عن ساعتين، ما بين الساعة العاشرة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً، وينص القانون على ألا تتجاوز مدة العمل الليلي عن سبع ساعات يومياً، وأي ساعة إضافية بعدها تعتبر ساعة عمل إضافية.

وقد حدد المشرع الإسرائيلي ساعات العمل الإضافية بأنها كل ساعة عمل تتجاوز الثماني ساعات عمل اليومية للعاملين ستة أيام في الأسبوع، أو ما بعد ثمان ساعات وأربع وعشرون دقيقة للعاملين خمسة أيام في الأسبوع، تضاف هذه الساعات إلى ساعات العمل في اليوم نفسه، ولا يمكن استخدامها لتعويض نقص ساعات عمل في أيام أخرى.

وعليه، لا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على العمل لساعات إضافية، وفي حال رغبة العامل في العمل لساعات إضافية، يتوجب على العامل في حال رغبته بالعمل لساعات إضافية أن يحصل على موافقة صاحب العمل لذلك، وفي جميع الأحوال يجب أن لا تتجاوز ساعات العمل الإضافية عن أربع ساعات عمل في اليوم، وبحد أقصى 12 ساعة عمل أسبوعياً للعاملين ستة أيام في الأسبوع، أو 15 ساعة عمل أسبوعياً للعاملين خمسة أيام في الأسبوع بغض النظر عن ظروف المشغل والعمل.

وحول حساب أجور ساعات العمل الإضافية فإن القانون ينص على أن يقوم المشغل بدفع بدل ساعتَي العمل الإضافيتين ما نسبته 125% من أجر الساعة الأساسية، وأما إذا زادت ساعات العمل الإضافية

عن الساعتين فإنه يحصل على أجر 150% عن كل ساعة عمل إضافية بعد ساعتَي العمل الإضافيتين الأوليتين.²⁸

وعليه، نرى أن بعض المشغلين الإسرائيليين لا يلتزمون بنص القانون، حيث ينتهكون ساعات العمل والراحة، فقد تمتد ساعات العمل للعمال الفلسطينيين إلى 10 أو 12 ساعة عمل وأكثر يوميا، وهذا التجاوز يترافق عادةً مع تجاهلهم لإعطاء العمال الفلسطينيين أجر ساعات عمل إضافية على ساعات العمل التي يعملون بها وتتجاوز ساعات العمل اليومي المسموح بها.

بالرغم من نصوص القانون التي يعتبرها المشرع مخطوطة بماء الذهب في القانون الإسرائيلي بما يخص ساعات العمل والراحة الأسبوعية واليومية، إلا أنها غير مطبقة بالفعل في سوق العمل وخصوصا فيما يخص العامل الفلسطيني ونخص بالذكر عمال البناء إذ أنهم يعملون ساعات عمل طويلة ولا يتم دفع أجر تلك الساعات من قبل أرباب العمل نظرا لجهل العامل ما نص عليه القانون بان العامل يستطيع ان يتقاضى اجرا اضافيا عن ساعات عمله الإضافية وبالإضافة إلى الضغط النفسي والمعنوي والتهديد بالفصل من العمل من قبل أرباب العمل وحفاظا منه على لقمة عيشه يقع ضحية أرباب العمل ولا يجرؤ ان يطالب رب العمل مقابل ساعات عمله الإضافية وفق ما نص عليه القانون وعند مطالبته لبدل هذه الساعات بعد انتهاء عمله يقع في مشكلة إضافية الا وهي امكانية اثبات عمله لهذه الساعات وعددها مع العلم ان القانون يلقي عبء اثبات ذلك على راس العامل بصفته مدعيا (من يدعي أمرا عليه إثباته).

الفرع الثالث: فترة النقاهة

لقد تحدثنا فيما سبق عن فترة الراحة خلال يوم العمل وفي هذا الفرع نتحدث عن فترة الراحة والاستجمام مدفوعة الأجر بعد نهاية كل سنة، وحق العامل في الحصول على نقاهة سنوية لم يشرع ولم ينظم في قانون خاص به مثله مثل إجازة الأفرح وإجازة الوفاة أو غيرها من الإجازات الأخرى، إلا أن القانون

²⁸ المادة رقم (16)، قانون ساعات العمل والراحة سنة 1951. (א) הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שكر עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל

الإسرائيلي لم يتجاهله فقد نُصّ عليه في الاتفاقيات الجماعية حيث نصت الاتفاقية الجماعية لسنة 2010 والمعدلة في سنة 2015 وأوامر التوسعة المرفقة بها والتي تعتبر جزءاً مكماً لها حيث جاء في البند رقم 40²⁹ منها الذي يقول في مضمونها يحق للعمال الذين عملوا لمدة سنة أو أكثر لدى نفس المشغل وفي ذات مكان العمل الحصول على بدل نقاهة واستجمام ويستحقون بناءً عليه دفعة سنوية بدل النقاهة بمبلغ 378 شيكل عن كل يوم وتم تعديل هذا المبلغ بتاريخ 11.9.2023 إلى مبلغ 418، ويتم تحديث هذا البديل بشكل دوري بناءً على أقدمية العامل في العمل، فيستحق العامل في مجال البناء الذي أكمل سنة واحدة فأكثر من العمل أيام نقاهة كما هو مبين في الجدول المدرج في الاتفاقيات الجماعية، ففي السنة الأولى حتى الثانية يستحق العامل 6 أيام نقاهة، ومن السنة الثالثة حتى الرابعة 8 أيام وفي السنة الخامسة حتى العاشرة 9 أيام ومن السنة الحادية عشر حتى السنة الخامسة عشر 10 أيام ومن السنة السادسة عشرة حتى السنة التاسعة عشرة 11 يوماً ومن السنة العشرين وفوق يستحق عن كل سنة 12 يوم نقاهة وهكذا، ويحسب جزء السنة بنسبة وتناسب مع الأيام المستحقة³⁰.

الفرع الرابع: بدل الملابس:

إن هذا البديل منصوص عليه في البند رقم 45 من الاتفاقية الجماعية في مجال البناء لسنة 2010 و سنة 2015، حيث نصت على أنه من حق العامل الذي لديه أقدمية 6 أشهر لدى صاحب العمل أن يحصل على ملابس خاصة ولمرة واحدة في السنة، وتشمل كل من الأحذية والسرراويل والقميص والقبعة والقناع، ومعدات حماية للحفاظ على سلامة العمال في العمل، وتكون هذه البدلات على نفقة صاحب العمل، حيث يتولى المشغل شراء الملابس والأحذية وتقديمها للعامل وعلى رب العمل أن يقدمها للعامل بعينها أو بمقابل مالي يساوي 250 شيكل مرة واحدة كل سنة³¹.

²⁹ البند رقم (40)، الاتفاقية الجماعية العامة في مجال البناء سنة 2015 صفحة 18.

³⁰ مستحقات النقاهة، موقع كل الحق، تاريخ الزيارة: <https://www.kolzhut.org.il/ar/> 16/08/2024.

³¹ البند رقم (45)، الاتفاقية الجماعية العامة في مجال البناء سنة 2015 صفحة 19.

إلا أنّ غالبية العمال الفلسطينيين لا يحصلون على هذا البديل الذي هو من حقهم، وعليه ولجهل العامل به، يرى الباحث من خلال ما استقرت عليه قرارات محاكم العمل داخل الخط الأخضر أنّ هذا الحق لا يمكن المطالبة به بعد انتهاء العمل، وبسبب ضعف العامل الفلسطيني المهدد من قبل رب العمل بالفصل من عمله في حال طالب بمثل هذه البدلات، فإنه يفقد حقه في هذه البدلات.

الفرع الخامس: هدايا الأعياد

لقد نصت المادة 48 من الاتفاقية الجماعية في مجال البناء على أنّ يمنح صاحب العمل عماله هدايا الأعياد بقيمة 250 شيكل بموجب الاتفاقية الجماعية مرتين في السنة أي في يوم رأس السنة وفي عيد الفصح، أي ما مجموعه 500 شيكل سنوياً، ولم يلزم المشرّع المشغل بدفعها إلا في حال إذا ما كان ملزماً بموجب اتفاقيات عمل جماعية أو أمر توسعة، أو إذا كان المشغل معتاداً على تقديمها في الأعياد، وفي هذه الحالة، يتعين عليه الاستمرار في ذلك وتصبح ملزمة له³².

الفرع السادس: بدل المواصلات

يستحق العامل بدل مواصلات من المنزل إلى مكان العمل ذهاباً وإياباً، حيث تقع تكاليف هذه المواصلات على عاتق رب العمل، وإذا ما تحدثنا عن حق العامل الفلسطيني ببديل المواصلات فإن المتعارف عليه بأن أغلبية العمال الفلسطينيين، وباختلاف أماكن سكنهم لا بدّ لكل عامل منهم في كل صباح يوم عمل أن يدخل إجراءات فحص أمنية وفي أغلبها تكون مشددة عبر حواجز ونقاط تفتيش أمنية يتم من خلالها فحص تصاريح العمل التي تمكنهم من الدخول إلى أماكن عملهم، وحيث أنّ غالبية المشغلين يقومون بتوفير وسيلة النقل من نقطة التفتيش إلى مكان العمل ذهاباً وإياباً، فإذا ما قام رب العمل بتوفير وسيلة النقل المذكورة، اعتقد أنه قد أدى واجبه المفروض عليه حسب القانون بما يخص نقل العامل من المنزل وإلى العمل، الأمر الذي يجهله كثير من العمال بأن لهم الحق بأن يتم نقلهم من أماكن سكنهم إلى أماكن

³² البند رقم (48)، الاتفاقية الجماعية العامة في مجال البناء سنة 2010 صفحة 20.

عملهم ذهاباً وإياباً وليس من نقاط التفتيش فقط، وعليه فإن من حق كل عامل فلسطيني أن يقوم بالمطالبة ببديل المواصلات التي تكبدها بدل سفره من المنزل إلى نقاط التفتيش وبالعكس.

وبحسب نص المادة 44 من الاتفاقية الجماعية لمجال البناء لسنة 2010 دفع بدل المواصلات وذلك بحد أقصى قيمته 26.40 شيكلاً لليوم الواحد، أو حسب تذاكر السفر المخفضة، وفي حال أن المسافة من منزل العامل إلى مكان عمله لا تتجاوز 40 كم. بينما في حال كانت المسافة من منزله إلى العمل تتجاوز 40 كم فإنه يستحق استرداد نفقات السفر بمبلغ 150% من السعر المذكور أي ما يقارب 39 شيكل لليوم الواحد كحد أقصى بدون إثبات، إلا أن ما استقرت عليه محكمة العمل داخل الخط الأخضر تشترط أن تكون المسافة 500 متر بين البيت والعمل على الأقل ولا يستطيع العامل المطالبة ببديل المواصلات بمبالغ أكثر من ذلك إلا في حالة اثبات ذلك بموجب وصولات رسمية³³.

نستنتج مما سبق أن العامل الفلسطيني يستحق بدل تكاليف المواصلات التي دفعها فعلياً من رب العمل، ولا يُحرم المطالبة بهذا البديل في الحالة التي يقوم بها رب العمل بنقل العامل من نقاط التفتيش إلى مكان العمل والعكس، إلا أنه على العامل أن يثبت للمحكمة المختصة أنّ رب العمل لم يقدّم بدفع تكاليف فارق السفريات التي دفعها في كل يوم عمل، وخصوصاً من المنزل إلى نقاط التفتيش، ويفضل أن يكون ذلك بموجب فواتير، الأمر الذي لا يمكن للعامل الفلسطيني الحصول عليه لعدم إعطاء العامل فواتير من قبل وسائل النقل العامة أو الخاصة لأن أغلبها لا يعمل بشكل قانوني، أو لأنه يستخدم مركبته الخاصة، وفي أغلب الحالات تكون مركبات غير قانونية.

الفرع السابع: بدل الإقامة والغذاء

وفق ما نصت عليه المادة 47 والمادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمجال البناء لسنة 2010 فإنه يحق للعامل الذي تطلب منه البقاء خارج مكان إقامته المعتاد، وبطلب من صاحب العمل، الحصول على مسكن مناسب له، يوفره صاحب العمل ويتحمل تكاليف نفقاته، بالإضافة إلى الوجبات الغذائية التي

³³ البند رقم (44)، الاتفاقية الجماعية العامة في مجال البناء سنة 2010 صفحة 19.

تشمل كل من الإفطار والغذاء والعشاء، أو حقه في الحصول على مقابل ذلك في حال عدم توفيرها من قبل المشغل حيث قدر ثمن مقابل هذه الوجبة 20 شيكل، وفق نص المادة 65 من الاتفاقية الجماعية³⁴.

ولا يختلف هذا الحق عن غيره من الحقوق الأخرى التي يستحقها العامل، والتي ضمنتها له القوانين، إذ أن كثيراً من العمال الفلسطينيين، بل أغلبهم يجهلون استحقاقهم لهذا الحق وكيفية المطالبة به واستغلال رب العمل لجهل العامل، إذ أن أغلب أرباب العمل لا يقومون بدفع هذا الحق المفروض عليهم من قبل القوانين التي تنظمه.

المطلب الثاني:

الحقوق العمالية المتعلقة بالإجازات

اهتم المشرع في مختلف الدول على تنظيم حق العامل في الحصول على الإجازات المستحقة له على مدار العام، والمشرع الإسرائيلي حذا حذو غيره من المشرعين وعمل على وضع العديد من القواعد التي تضمن تحقيق حصول العمال على إجازاتهم العمالية، وقد تناول المشرع الإسرائيلي موضوع الإجازات بالتفصيل، موضحاً أنواعها وشروط استحقاقها، بما في ذلك الإجازات السنوية، والمرضية، وإجازات الأعياد، وإجازات الأمومة، والأفراح، والعزاء..... وغيرها، وعليه سيذكر الباحث موجزاً عن كل منها فيما يلي.

الفرع الأول: الإجازة السنوية

تعد الإجازة السنوية فترة راحة مدفوعة الأجر يستحقها العامل وفق شروط يحددها القانون، وتختلف مدتها بحسب أقدمية العامل وأحياناً نوعية العمل الذي يقوم به وطبيعته، وتكمن أهمية الإجازة السنوية في أنها وسيلة لتجديد نشاط العمال واستعادة قوتهم البدنية والمعنوية، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم

³⁴ المرجع السابق، البنود (47 و 65) صفحة 20 و 24.

وزيادة إنتاجيتهم بالعمل، بحيث يمنع العمال من العمل في أيام الإجازة السنوية الممنوحة لهم وذلك من أجل تحقيق هدفها.

لقد نظم قانون العمل الإسرائيلي الإجازة السنوية لأهميتها من خلال قانون خاص يعرف باسم "قانون الإجازة السنوية لعام 1951"، ويمنح هذا القانون لكل عامل الحق في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر وفقاً لأحكام متناسبة مع حجم عمله في تلك السنة، ويحدد القانون عدد أيام الإجازة السنوية بناءً على سنوات الأقدمية في العمل؛ حيث يحق للعامل الذي عمل لدى نفس صاحب العمل أو في نفس مكان العمل عن السنوات الخمسة الأولى إجازة سنوية مدتها 16 يوماً مقابل كل سنة عمل وذلك في حال كان حجم عمله في تلك السنوات 100%، بينما العامل الذي استمر في عمله لسنوات أكثر من خمس سنوات يستحق أياماً أكثر، بحيث تزداد الإجازة إلى أن يصل الحد الأقصى إلى 28 يوماً، وذلك في حال كان حجم عمل العامل لدى صاحب العمل 100% في تلك السنة³⁵.

وفي حالة عمل العامل بدوام جزئي في نفس مكان العمل أو لدى نفس صاحب العمل، يوضح القانون أنه إذا أكمل العامل 200 يوم عمل في السنة على الأقل، فإنه يستحق فترة الإجازة السنوية كاملة، بينما إذا كانت فترة عمله أقل من ذلك، فيتم احتساب الإجازة السنوية بشكل جزئي عن طريق قسمة عدد الأيام الفعلية التي عملها على 200، ثم ضرب الناتج في عدد أيام الإجازة المستحقة في حالة العمل الكامل، مثال على ذلك، في حال عمل العامل لمدة 150 يوماً موزعة على مدار السنة، فإن الإجازة السنوية المستحقة له تحسب بقسمة 150 على 200، ثم ضرب الناتج في 16، مما ينتج عنه استحقاق 12 أيام إجازة سنوية³⁶.

وفيما يتعلق بحساب بدل أيام الإجازة السنوية فإنه يجب على صاحب العمل أن يدفع أجر الإجازة بمبلغ يعادل راتبه العادي، أي أن العامل الذي يتقاضى راتباً شهرياً فإنه يستحق أجر يوم عمل عادي عن كل يوم من أيام الإجازة، أما بالنسبة للعامل الذي يتقاضى أجره بالساعة أو اليوم، فيُحسب بدل الإجازة بناءً

³⁵ المادة رقم (3/أ)، قانون الإجازة السنوية 1951.

³⁶ المرجع السابق، المادة رقم (3/ب).

على متوسط أجره اليومي خلال التسعين يوماً الأخيرة قبل بدء الإجازة³⁷، وتُمنح الإجازة السنوية في الشهر الأخير من السنة التي عمل فيها العامل أو خلال سنة العمل التالية لها³⁸.

ويحظر على العامل العمل خلال فترة الإجازة السنوية، وإذا خالف هذا الحظر يفقد حقه في الحصول على أجر الإجازة السنوية من صاحب العمل وفي حال تم دفع بدل أيام الإجازة يحق لرب العمل المطالبة بإعادة ما تم دفعه³⁹، لأن الغاية من الإجازة هي توفير الراحة للعامل لاستعادة طاقته البدنية والمعنوية وتعزيز الإنتاجية، وفي حال انتهاء عقد العمل ولم يستنفذ العامل رصيد إجازاته السنوية، يحق له المطالبة ببداها⁴⁰، على أن مدة التقادم الزمني لهذه المطالبة هي 3 سنوات من يوم انتهاء العمل⁴¹.

كما أن قانون الإجازة السنوية قد حدد الأيام التي لا تُحتسب ضمن الإجازة السنوية إذا تزامنت معها، وهي كالتالي: 1. أيام الأعياد التي لا يعمل فيها، سواء أكانت محددة بالقانون، أو بالاتفاق، أو بالعرف، وكذلك أيام الراحة الأسبوعية. 2. أيام إجازة الولادة. 3. الأيام التي لا يستطيع فيها العامل العمل بسبب حادث أو مرض، أي أيام الإجازة المرضية. 4. أيام الحداد التي يتوقف فيها العامل عن العمل لأسباب دينية أو عرفية. 5. أيام الإضراب. 6. أيام الإشعار بالفصل، إلا إذا تجاوزت 14 يوماً أو أكثر⁴².

وفي حال حدوث تداخل ما بين الإجازة السنوية للعامل مع إحدى الإجازات الطارئة الأخرى التي نص عليها القانون حصراً في الفقرة السابقة فإن هذه الإجازات الطارئة لا تُحتسب ضمن الإجازة السنوية،

³⁷ المرجع السابق، المادة رقم (10).

³⁸ المرجع السابق، المادة رقم (6)، "الحופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה".

³⁹ المرجع السابق، المادة رقم (12): "עובד לא יעבוד בשכר בימי חופשתו, ואם עבד עבודה סדירה בשכר, איבד את זכותו לדמי חופשה; ואם כבר שולמו, רשאי המעסיק לנכותם משכר העבודה שישולם לעובד, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי".

⁴⁰ المادة رقم (13)، قانون الإجازة السنوية 1951. "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".

⁴¹ المرجع السابق، المادة رقم (31)، "תקופת ההתישנות לכל תביעה על פי חוק זה, בין אזרחית ובין פלילית, היא שלוש שנים".

⁴² المرجع السابق، المادة رقم (5/أ).

وبدلاً من ذلك، يتوقف احتساب أيام الإجازة السنوية لحين انتهاء الإجازة الطارئة، ثم تُستأنف الإجازة السنوية بعد ذلك⁴³.

ومن المقرر قانوناً أنه وفقاً لأحكام قانون الإجازة السنوية، فإنه من واجب صاحب العمل الاحتفاظ بسجل إجازات كما هو محدد في المادة 26 من قانون الإجازة السنوية، ولوائح الإجازة السنوية (سجل الإجازات)، 1957، والتي تتطلب الاحتفاظ بسجل لكل موظف يتضمن تفاصيله الكاملة، وتاريخ الإجازة الممنوحة، وأجر الإجازة المدفوعة وتاريخ الدفع، والتاريخ الذي توقف فيه العامل عن العمل، وأجر الإجازة المدفوعة وتاريخ الدفع.

علاوةً على ذلك، من الثابت أن صاحب العمل هو الذي يجب أن يمنح الإجازة، وبموجب التزامه بموجب المادة 26 من القانون بحفظ سجل الإجازات، فإن صاحب العمل هو الذي يجب أن يعرف ويثبت ما إذا كان العامل قد حصل على إجازة بالفعل وكم عدد أيام الإجازة. وعندما يثبت العامل مدة عمله، فإن عبء الإثبات ينتقل إلى صاحب العمل لإثبات أنه أعطى العامل بالفعل أيام الإجازة التي يحق له الحصول عليها وفقاً للقانون.⁴⁴

لقد ألزم القانون منذ سنة 2011 أرباب العمل بتحويل بدل أيام الإجازة السنوية على حسابات البنوك الخاصة بالعمال الفلسطينيين الذين يعملون داخل الخط الأخضر في السنة التالية لعملهم وذلك في شهر شباط من كل سنة، وقد كان أرباب العمل يحولون مبالغ تتراوح ما بين 1200 شيكل إلى 1800 شيكل لا أكثر من ذلك متجاهلين الراتب اليومي الذي يتقاضاه العامل ومتجاهلين الأقدمية للعامل التي تمنحه أياماً أكثر، أضف إلى ذلك ان العمال الذين كانوا يعملون في المستوطنات لم يكن أرباب العمل يقومون بتحويل هذه المبالغ إلى حساباتهم، أضف إلى ذلك انه في نهاية عام 2017 تم وقف العمل بنظام تحويل هذه المبالغ لحسابات البنوك وتم الزام أرباب العمل بدفع هذه المبالغ مباشرة للعمال، الأمر الذي

⁴³ المرجع السابق، المادة رقم (5/ب)، "حلو يמים מן האמורים בסעיף קטן (א) בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה".

⁴⁴ قرار محكمة العمل اللوائية في حيفا في القضية رقم 10-06-7378 الصادر بتاريخ 2.10.2013.

لم يلتزم به الكثيرون من أرباب العمل لعدم وجود سلطة رقابية عليهم مما شكل اضطهاداً وظلماً لحق العامل الفلسطيني بهذا الخصوص.

الفرع الثاني: الإجازة المرضية

لقد نظم المشرع هذا الحق في قانون الإجازة المرضية لعام 1976 وقد عرّف القانون المرض على أنه الحالة التي يفقد فيها العامل القدرة المؤقتة أو الدائمة على أداء عمله، وذلك وفقاً للتقارير الطبية التي تؤكد تدهور حالته الصحية⁴⁵، حيث منح العامل الحق في الحصول على إجازة مرضية بمعدل 1.5 يوم عن كل شهر عمل لدى نفس صاحب العمل أو في نفس مكان العمل، مع إمكانية تجميع ما يصل إلى 90 يوماً، ولا يستحق العامل بدل إجازة مرضية عن اليوم الأول من المرض، بينما يحصل على 50% من أجره العادي عن اليومين الثاني والثالث، ويستحق 100% من أجره العادي بدءاً من اليوم الرابع وما بعده⁴⁶.

ولقد فرق القانون في احتساب أيام الإجازة المرضية بين العامل الذي يعمل بدوام شهري والعامل الذي يعمل بالساعة أو على أساس يومي، فبالنسبة للعامل الذي يعمل براتب شهري، تحتسب كل أيام المرض بما في ذلك أيام الإجازة الأسبوعية والأعياد، بينما بالنسبة للعامل الذي يعمل بالأجر حسب الساعة أو اليوم، فتستثنى من أيام المرض أيام الإجازة الأسبوعية والأعياد⁴⁷.

ويمكن للعامل أن يحصل على ما يصل إلى ستة أيام من الإجازة المرضية المتراكمة لعلاج أو رعاية زوجته⁴⁸ أو أحد والديه فوق سن الخامسة والستين⁴⁹. في حالة مرض الزوج/ة بمرض خبيث، يمكن أن تمتد فترة الإجازة المرضية المدفوعة إلى ستين يوماً في السنة⁵⁰، وكذلك يمنح القانون الزوج إجازة لمدة

⁴⁵ المادة رقم (1)، قانون الإجازة المرضية لسنة 1976: "مחלה- אי כשרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי".

⁴⁶ المادة رقم (2/أ)، قانون الإجازة المرضية لسنة 1976.

⁴⁷ المرجع السابق، المادة رقم (2/ب).

⁴⁸ المادة رقم (1)، قانون الأجر المرضية (الغياب بسبب مرض الزوج) لسنة 1998.

⁴⁹ المادة رقم (1/أ)، قانون الأجر المرضية (الغياب بسبب مرض أحد الوالدين) لسنة 1993.

⁵⁰ المادة رقم (1/أ)، قانون الأجر المرضية (الغياب بسبب مرض الزوج) لسنة 1998.

سبعة أيام عن العمل بسبب حمل زوجته والعلاجات المتعلقة به، وتحتسب هذه الأيام من رصيد الإجازة المرضية.

يحق للعامل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر تصل إلى ثمانية أيام سنويًا لرعاية ابنه المريض الذي لم يتجاوز سن السادسة عشرة⁵¹، وإذا كان الابن مصابًا بمرض خبيث ويقل عمره عن الثامنة عشرة، وكان الوالد قد عمل لدى نفس المشغل أو في نفس مكان العمل لمدة سنة على الأقل، فيمكن أن تمتد فترة الإجازة المدفوعة إلى تسعين يومًا في السنة، وذلك خصمًا من أيام الإجازة المرضية المتراكمة للعامل⁵².

يحظر القانون على المشغل فصل العامل أثناء فترة إجازته المرضية، حيث لا يصح وبحسب القانون إعطاء إشعار مسبق بالفصل خلال فترة المرض، لأن فترة الإشعار المسبق تهدف إلى منح العامل فرصة للبحث عن عمل آخر، وهو ما لا يمكن تحقيقه أثناء المرض⁵³.

الفرع الثالث: إجازة الأعياد

يحق للعامل الذي لديه أقدمية في العمل لا تقل عن ثلاثة أشهر في العمل داخل الخط الأخضر أن يتغيب عن العمل خلال فترة الأعياد الدينية حسب ما يقتضيه دينه، وعلى نفقة صاحب العمل، لمدة تصل إلى تسعة أيام إجازة أعياد مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى يوم إضافي من اختياره لما يصل مجموعه إلى 10 أيام مدفوعة، بشرط عدم تغيبه عن العمل في اليوم السابق واليوم التالي لأيام العيد إلا إذا كان تغيبه بموافقة رب العمل.

⁵¹ المادة رقم (1)، قانون الأجور المرضية (الغياب بسبب مرض الطفل) لسنة 1993: "عوبد שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה".

⁵² المرجع السابق، المادة رقم (1/أ).

⁵³ المادة رقم (4/أ) من قانون الأجور المرضية سنة 1976: "מעסיק לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4".

وبناءً عليه، يستحق كل عامل هذه الإجازات المدفوعة البالغة 10 أيام، وتختلف أحقية العامل في هذه الإجازات بناءً على نوع عقد العمل؛ سواء أكان العامل يعمل براتب شهري، أو إذا كان يعمل حسب نظام الساعة، فإنه يستحق الإجازة بعد مرور ثلاثة أشهر من بداية العمل، ولا يتم دفع أيام الأعياد التي تأتي في يوم الإجازة الأسبوعية مثل يوم السبت ويوم الجمعة في حال لم يكن العامل يعمل أيام السبت والجمعة.⁵⁴

أضف إلى ذلك انه إذا عمل العامل خلال أيام إجازة العيد، فإنه يستحق أجراً بنسبة 150% من الأجر العادي أو أجر الساعة إذا كان يعمل بالساعة، بالإضافة إلى يوم راحة بديل مدفوع الأجر، وقد قررت محكمة العمل في عدة قرارات لها أن العامل الذي يعمل في العيد بشكل اضطراري يستحق الحصول على أجر ذلك اليوم مع علاوة بنسبة 150% من الأجر الأساسي الذي يتقاضاه العامل، ويحق للعامل اختيار الأعياد الخاصة به وفق ديانته⁵⁵.

الفرع الرابع: إجازة الأمومة

أولى المشرع اهتماماً كبيراً بإجازة الأمومة، حيث نظمها في قانون خاص يعرف بقانون عمل المرأة لسنة 1954، ويتناول هذا القانون جميع جوانب عمل المرأة، بما في ذلك إجازة الأمومة، موضعاً شروطها ومدتها والحماية القانونية التي تحظى بها.

ووفقاً لهذا القانون، يجب على المشغل منح المرأة إجازة ولادة عندما يقترب موعد ولادتها، ويحظر عليه تشغيلها خلال هذه الفترة⁵⁶، كما يمنح القانون المرأة التي عملت لمدة 12 شهراً على الأقل لدى نفس المشغل أو في نفس مكان العمل إجازة ولادة لمدة 26 أسبوعاً، منها 7 أسابيع قبل الولادة والباقي بعد الولادة، بينما إذا عملت المرأة لمدة أقل من 12 شهراً، فتستحق إجازة ولادة لمدة 15 أسبوعاً، منها 7

⁵⁴ البند رقم (41)، الإتفاقية الجماعية العامة في البناء والبنية التحتية والصناعية الهندسية للعام 2010 صفحة 19.

⁵⁵ لكل عامل الحق في الحصول على اجازة اعياد مدفوعة الأجر بما يتناسب مع ديانته فمثلا العامل الذي ديانته الاسلام يستحق الأعياد التالية

(4) ايام عيد الأضحى، 3 ايام عيد الفطر، 1 يوم عيد المولد النبوي، 1 يوم عيد الاول من محرم، وبالإضافة إلى يوم اختياري)

⁵⁶ المادة رقم (6/أ)، قانون عمل المرأة 1954، "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת הלידה וההורות".

أسابيع قبل الولادة والباقي بعدها⁵⁷، ويحظر القانون إقالة المرأة العاملة أثناء إجازة الولادة أو خلال 60 يوماً من انتهائها، كما يحظر تشغيل العاملة خلال فترة إجازة الولادة، حتى لو طلبت العاملة العمل بإرادتها⁵⁸.

وكما تمت الإشارة سابقاً فإن قانون الإجازة المرضية⁵⁹ قد أضاف بنداً يمنح به الزوج إجازة لمدة سبعة أيام لفحوصات زوجته والعلاجات المتعلقة بالحمل تحسب من رصيد الإجازة المرضية، وفي هذا البند تحديداً ولكون العامل الفلسطيني يجهل هذه الحقوق، فقد يضيع على نفسه فرصة المطالبة ببديل هذه الإجازة من المشغل.

الفرع الخامس: إجازة الوفاة

لم ينص القانون الإسرائيلي في قوانينه على حق العامل في إجازة وفاة، إلا أنه لم يتجاهل هذا الحق وقد أدرجه في الاتفاقيات الجماعية وأوامر التوسعة الخاصة بها، وذلك لأن هذا الحق لا يحتاج إلى قانون خاص لصغره، وعليه فإنه يحق للعاملين من جميع الأديان كلاً حسب ديانته والذي مضى على عملهم في مكان العمل مدة ثلاثة أشهر الحصول على إجازة حداد (وفاة) مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد أفراد عائلاتهم، وكحد أقصى لمدة 7 أيام⁶⁰ إلا أن غالبية العمال الفلسطينيين لا يحصلون على هذا الحق وذلك لعدم معرفتهم وجعلهم بالقانون، وعليه لا بد من أن تكون جهات خاصة تقوم بتوعية هذه الفئة من العمال.

الفرع السادس: إجازة الفرغ

لم ينظم القانون الإسرائيلي قانوناً خاصاً بحق العامل في إجازة الفرغ، إلا أنه لم يتجاهل ذلك ونظمه في أغلب الاتفاقيات الجماعية، حيث نص على هذا الحق في الاتفاقية الجماعية الخاصة في عمال البناء

⁵⁷ حقوق العمال بعد الولادة، موقع وزارة العمل، www.gov.il (15/08/2024).

⁵⁸ إجازة الولادة، موقع كل الحق، kolzchut.org.il (15/08/2024)، www.kolzchut.org.il - كل الحق - كل-זכות (15/08/2024).

⁵⁹ قانون الإجازة المرضية الاسرائيلي لسنة 1976.

⁶⁰ البند رقم (43)، الإتفاقية الجماعية العامة في البناء والبنية التحتية والصناعية الهندسية للعام 2010، ص 19.

لسنة 2010 في البند 42 منها على حق العاملين والذين مضى على عملهم مدة سنة واحدة على الأقل لدى صاحب العمل الحصول على إجازة فرح وردت على سبيل الحصر من اتفاقية العمل الجماعي⁶¹ وهي في الأيام التالية:

في حال زواج العامل فإنه يحصل على إجازة فرح لمدة يومين، بينما يحصل على إجازة يوم واحد في حال زواج أحد أبنائه، أو في حال ولادة طفل جديد.

وعلى الرغم من ذلك إلا أن غالبية العمال الفلسطينيين يجهلون حقهم هذا، ولا تتم المطالبة به من قبل أغلبهم، لذلك يرى الباحث أن على الجهات صاحبة الاختصاص أن تقوم بابتكار الطرق والوسائل التي من شأنها أن تنشر الوعي بين فئات العمال الفلسطينيين الذين يعملون في الداخل المحتل.

المبحث الثاني

الحقوق العمالية نتيجة انتهاء العقد

يتطرق الباحث في هذا المبحث إلى دراسة الحقوق العمالية المستحقة للعمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر بعد انتهاء فترة تنفيذ عقد العمل بين العمال وبين المشغلين، سواء أكان إنهاء عقد العمل قد تم عن طريق العامل أو عن طريق المشغل أو بانتهاء الفترة الزمنية لعقد العمل في العقود محدد المدة أو بتحقيق الغاية من عقد العمل، أو في حالة إعلان إعسار المشغل⁶² (إذا كان المشغل شخصا طبيعيا) أو تصنيفه في حال كان شخصا اعتباريا،⁶³ أو في حالة وفاة العامل أو المشغل،⁶⁴ أو في حالة وصول العامل إلى سن التقاعد. وذلك من خلال تحليل قوانين العمل الإسرائيلية المختلفة التي يتم تطبيقها على

⁶¹ المرجع السابق، البند رقم (42).

⁶² حוק חדלת פירעון ושיקום כלכלי: وهو الإجراء الذي كان يسمى في السابق باعلان الافلاس (פשיטת רגל) حتى شهر 9 من سنة 2019 حتى أصبح يعرف بقانون الإصلاح الاقتصادي للأفراد.

⁶³ قانون الافلاس פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש]، 1980.

⁶⁴ لقد اعتبر القانون اعلان افلاس المشغل سواء أكان شخصا اعتباريا أو شخصا طبيعيا هو عبارة عن انتهاء حياته وبذلك تنتهي الشخصية القانونية له التي منحها إياه القانون.

العلاقة العمالية بين رب العمل والعمال الفلسطينيين والتي في أغلبها يجهلها العامل الفلسطيني لقلّة معرفته بوجود هذه القوانين وايضا بسبب كونها قوانين مكتوبة باللغة العبرية التي لا يتقنها قسم كبير من العمال حيث أن لكل حق من هذه الحقوق ذكر في قانون خاص أو ذكر في الاتفاقيات الجماعية وأوامر التوسعة التي تسري على العلاقة بينهم والتي من شأنها تنظيم هذه الحقوق وضمانها لكل عامل، ووضحت القوانين السارية كيفية الدفاع عن كل حق من هذه الحقوق، وطريقة المطالبة الصحيحة والقانونية التي تضمن لكل عامل أن يحصل على حقه حتى بعد انتهاء عقد العمل، وأيضا وضحت هذه القوانين الفروقات بين الحقوق التي يحصل عليها العامل في حالة الإقالة أو الاستقالة من عمله وفي كلتا الحالتين ألزم القانون أطراف العقد بإبلاغ الطرف الآخر عن رغبته في إنهاء العقد قبل فترة زمنية والتي حددها القانون والتي تسمى فترة الإشعار المسبق لإنهاء عقد العمل⁶⁵. وعليه فقد قسّم الباحث هذا المبحث إلى مطلبين، الأول عن حالات إنهاء عقد العمل، والثاني عن الآثار والحقوق العمالية الناتجة عن انتهاء العقد.

المطلب الأول

حالات إنهاء عقد العمل

اهتمت قوانين العمل بتوضيح موضوع إنهاء عقد العمل لما له من آثار وما يترتب من حقوق لكلا الطرفين، وهناك قوانين خاصة عالجت من خلالها موضوع إنهاء العمل، والآثار التي تترتب عليه، والواقعة على كل من العامل وصاحب العمل، وكفلت حقوق كلا من العامل وصاحب العمل، وبينت الفروقات في الآثار المترتبة على إنهاء عقد العمل في حال أن العامل هو من استقال من عمله أو العكس من ذلك، ففي حال أن العامل قد أُقيل من عمله بينت المادة رقم 1 من قانون تعويضات الإقالة لسنة 1963، الحالات التي يستحق فيها العامل تعويضات نهاية الخدمة، حيث أوجب القانون أن يتم

⁶⁵ المادة رقم (2)، قانون الإشعار المسبق لسنة 2021.

العامل سنة عمل كاملة عند نفس رب العمل والعامل الذي يعمل عملاً موسمياً أن يتم موسمين⁶⁶ سنويين متواصلين في نفس مكان العمل حتى يكون مستحقاً لمكافأة نهاية الخدمة والتي تساوي 8.33 % من مجموع الرواتب التي تقاضاها أثناء فترة عمله وفي حال تم فصل العامل قبل إتمام السنة الأولى من عمله، مثال على ذلك بأن يتم فصله بعد الشهر العاشر أو الحادي عشر من عمله فقد استقر القضاء على اعتبار مثل هذه الحالات فصلاً مقصوداً من أجل التهرب من تعويض العامل عن حقه في بدل تعويضات عن الإقالة وقضت في العديد من الأحكام أن العامل يكون مستحقاً لمكافأة نهاية الخدمة ما لم يثبت عكس ذلك من قبل رب العمل وهذا ما نصت عليه المادة رقم 3 من قانون تعويضات الإقالة الصادر سنة 1963⁶⁷، التي يبينها الباحث بشكل موسع في كل حالة من حالات الاستقالة أو الإقالة .⁶⁸

الفرع الأول: إنهاء عقد العمل من قبل العامل (الاستقالة):

كما نعلم جميعاً بأن كل بداية لها نهاية وعليه وكما ذكرنا فيما سبق بأن عقد العمل أصبح واضحاً متى يبدأ وعلى ضوء ذلك فإن بدايته لا بد وأن لها نهاية الأمر الذي يجب علينا توضيحه بشكل مفصل حسب الجهة التي بادرت في إنهاء العقد والكيفية التي تم فيها، وعليه فإن إنهاء عقد العمل فيما لو كان من جانب العامل بنفسه فإن ذلك من شأنه أن يؤثر عليه سلباً في بعض الحالات وإيجاباً في بعضها الآخر، فقد يخسر العامل عدة حقوق منها تعويضات نهاية الخدمة وبدل الإشعار المسبق وفي بعض الأحيان بدل الفصل التعسفي، ويترتب عليه آثار أخرى وذلك مكرماً على الأسباب التي دفعت العامل

⁶⁶ الموسم: بخصوص هذا القانون 3 أشهر متواصلة في السنة التي عمل خلالها العامل على الأقل 60 يوماً وحتى يستحق العامل تعويضات بدل نهاية الخدمة يجب أن يعمل موسمين متواصلين في خلال سنتين.

⁶⁷ المادة رقم (3)، قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963، (فيستوريم سومڤ لڤني سوڤ شنت عبوده راسונה، يراو اوتيم - ام لا هوكه هيفوكو شل دبر - كائلو نعضو متوڤر كوונה لهيمنع محوبت تشلوم فيصويي فيستوريم واين فيستوريم كالهه فوغييم بؤكوت هيفيظوييم).

⁶⁸ المرجع السابق، المادة رقم (1).

للقيام بإنهاء العمل، وحسب ما إذا كانت هذه الأسباب منطقية وجوهية أم غير ذلك، فقد ضمن القانون للعامل حقوقه في حال قيامه بإنهاء عمله بنفسه في حالات معينة.

ومن ضمن هذه الحقوق التي ضمنها القانون للعامل حقه في الحصول على تعويضات اذا كان إنهاء العمل متوافقا مع النصوص القانونية التي منحتة الحق في انهاء عمله نتيجة ظروف شخصية خاصة بالعمل نفسه أو بأحد أقاربه، أو بطبيعة العمل، ومثال على ذلك إنهاء العمل بسبب مشاكل صحية خاصة بالعامل، أو وفاة العامل أو وفاة رب العمل أو إفلاسه أو في حالة وصوله إلى سن التقاعد، وفي هذه حالات حفظ القانون للعامل حقوقه كما لو أنه أقيل⁶⁹.

أولاً: إنهاء العمل بسبب وفاة العامل

لقد نصت المادة رقم (5) من قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963 على انه في حالة وفاة العامل يجب على رب العمل ان يقوم بدفع تعويضات نهاية الخدمة إلى ورثة العامل كما هو الحال في حالة تم إقالة العامل من عمله وعليه نرى من نص هذه المادة بان القانون قد رأف بحال ورثة العامل إذا كان العامل هو مصدر معيشتهم ورزقهم وباعتبار ان إرادة العمال في هذه الحالة منعدمة. لذلك لا بد من دفع تعويضات نهاية الخدمة إلى الورثة، وقد اعتبرت هذه المادة بان الورثة هم زوج العامل وقت وفاته، وأبنائه وفي حالة عدم وجود زوجة أو أولاد اعتبر القانون بان التعويض يدفع إلى والدي المتوفى أو إلى إخوانه الذين كانوا يسكنون معه في نفس المنزل على الأقل 12 شهر قبل الوفاة، وأن معيشتهم كانت معتمدة على دخل العامل قبل الوفاة وأن مصدر رزقهم كان معتمدا على العامل⁷⁰.

⁶⁹ المرجع السابق، المادة رقم (4)، (عوبد שעבודתו נפסקה מחמת פטירה או פשיטת רגל של מעסיקו, ובתאגיד - פירוקו או מחיקתו, זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר).

⁷⁰ المادة رقم (5)، قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963.

ثانياً: انتهاء العمل بسبب سوء الحالة الصحية

من حق العامل إنهاء عمله بسبب ظروف صحية خاصة أحلت به أو بأحد أبناء عائلته، إذ انه بسبب هذه الحالة الصحية سواء أكان هو من يعاني منها أو أحد أبناء عائلته من شأنها ان تعيق أداء عمله بالشكل الطبيعي أو ان استمراره في عمله من شأنه أن يزيد من خطورة الحالة الصحية فان إنهاء عمله يعتبر من الحالات التي ضمنها القانون واعتبرها من ضمن الحالات التي يستحق فيها العامل بدل مكافأة نهاية خدمة كما لو انه أقيل من عمله⁷¹.

ثالثاً: إنهاء عقد العمل بسبب تغير مكان سكن العامل

لقد اعتبر المشرع الاسرائيلي ان تغيير مكان سكن العامل إلى منطقة سكنية بعيدة عن مكان عمله احدى الحالات التي يستحق فيها العامل الحصول على تعويضات نهاية الخدمة⁷² الا ان المشرع والاستقرار القضائي جعل عبء الإثبات على العامل بأن يثبت أنه تم نقل مكان سكنه وأن استمراره في عمله من شأنه أن يؤثر سلباً عليه ويجب أن يكون العامل قد عمل فترة زمنية لا تقل عن سنة لدى رب العمل⁷³.

لذلك لا بد من توافر عدة شروط في هذه الحالة منها:

1. المدة الزمنية التي أمضاها العامل في عمله لا تقل عن سنة.
2. ان تكون المسافة بين مكان سكناه الجديد والقديم لا تقل عن 40 كيلومتر.
3. ان تكون الفترة الزمنية للسكن في البيت الجديد لا تقل عن 6 أشهر⁷⁴.

⁷¹ المرجع السابق، المادة رقم (6)، (التفطير عوبد لרגل מצב בריאותו הוא או של בן-משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרות - רואים לענין פיצויי פיטורים את התפטרותו כפיטורים. בסעיף זה "בן-משפחה" - בן-משפחה שנקבע בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת).

⁷² المادة رقم (8)، قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963.

⁷³ قرار محكمة العمل الوطنية في القضية رقم 3-159 الصادر بتاريخ 12.3.1989.

⁷⁴ المادة رقم (12)، لائحة مكافأة نهاية الخدمة، (حساب التعويضات والاستقالات التي تعتبر فصلاً) لسنة 1964.

رابعاً: انتهاء العمل بسبب عدم تجديد اتفاقية العمل محددة المدة

إن عقد العمل محدد المدة لا بد من أن يذكر في مضمونه تاريخ انتهاء العقد أما بالمدة الزمنية أو بتحقيق الغاية منه وعليه فقد نظم المشرع حق العامل في ما يخص مكافأة نهاية الخدمة في هذا النوع من العقود وبين ذلك في نص المادة 9 من قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963 إذ اعتبرت هذه المادة فيما جاء فيها بان العامل الذي يعمل ضمن عقد محدد المدة وجاء تاريخ انتهاء العقد يكون العامل مستحقاً لبدل تعويض عن مكافأة نهاية الخدمة عن فترة عمله لدى رب العمل باعتبار انه أقبل من عمله الا أن نص هذه المادة وضع استثناء على ذلك وهو أن يقوم رب العمل قبل انتهاء فترة العقد بمدة زمنية لا تقل عن 3 شهور بتقديم عرض للعامل على تجديد فترة العقد إذا رفض العامل تجديد العقد يعتبر بأنه هو من استقال من عمله وفي هذه الحالة يفقد العامل حقه في بدل مكافأة نهاية الخدمة بسبب رفضه تجديد العقد.

خامساً: إنهاء عقد العمل من قبل العامل بسبب تغيير في ظروف العمل

في حالة إنهاء العمل بسبب سوء في ظروف العمل، أو نتيجة لظروف وتغيرات طارئة وغير متوقعة في ظروف العمل، ومن الأمثلة على ذلك قيام صاحب العمل بتقليص أيام عمل العامل لفترة طويلة دون سبب واضح، أو قيامه بتخفيض درجة العامل وتقليص صلاحياته دون أي تبرير منطقي، أو نقل مكان عمل العامل إلى مكان آخر غير مناسب لمكان سكن العامل، أو تخفيض معاش العامل والتأخر في دفعه بشكل متكرر، أو انتهاك خصوصية العامل أو المساس بالحقوق الاجتماعية الخاصة بالعامل أو الحقوق التي ضمنها القانون فإن القانون اعتبر استقالة العامل في مثل هذه الظروف التي ينطبق عليها نص المادة 11 من قانون مكافأة نهاية الخدمة بمثابة إقالة تحمي حق العامل في الحصول على تعويض مكافأة نهاية الخدمة⁷⁵.

⁷⁵ المادة رقم (11/أ)، قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963، התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים.

على خلاف ما ذكر أعلاه لا بد من توافر عدة شروط قبل أن يقوم العامل بإنهاء عمله بسبب تغير في ظروف العمل يجب ان يستوفي الشروط الأربعة التالية:

1. يجب أن يكون العامل قد عمل لمدة سنة على الأقل لدى نفس صاحب العمل أو في نفس مكان العمل.

2. على العامل أن يثبت وجود تغير ملموس في ظروف العمل أو وجود ظروف لا يجوز فيها إجبار العامل على الاستمرار في العمل.

3. التغير الملموس في ظروف العمل-وهذا يعتبر تغيراً كبيراً نحو الأسوأ في ظروف العمل والعلاقات العمالية، وليس مجرد تغير هامشي نحو الأسوأ.

تشمل الظروف التي تبرر الاستقالة بسبب "ضرر ملموس": التغييرات في مكان العمل، أو إجراءات العمل، أو ظروف العمل (التغييرات العامة والتغييرات التي تنطبق على العامل وتؤثر عليه)، وعدم الامتثال لأحكام القوانين التي تهدف إلى حماية المال، وعدم الامتثال لأحكام أوامر التوسع أو الاتفاقيات الجماعية، والأذى الشخصي للعمال بناءً على آرائهم أو أصولهم، وما إلى ذلك. ولا يبرر كل تغيير في إجراءات العمل الاستقالة التي تمنحك الحق في مكافأة نهاية الخدمة. وفي بعض الأحيان تكون الظروف التي أدت إلى الاستقالة موجودة منذ البداية، ولكن مع مرور الوقت ساءت وأصبحت تبرر الاستقالة التي تمنح العامل الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.

4. يجب أن تتوافر علاقة سببية بين استقالة العامل وهذه الظروف أو الأسباب.

5. أيضاً على العامل إبلاغ صاحب العمل بموجب كتاب خطي بنيته الاستقالة بسبب التغيرات التي طرأت على العمل وأن يمهل صاحب العمل فترة زمنية لمعالجة التغيرات أو الظروف، الا إذا لم يكن من الواضح أن صاحب العمل لا يستطيع أو لا ينوي معالجتها.

أمثلة على الظروف التي قد تبرر الاستقالة التي تمنح العامل الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة عدم دفع الأجر أو حتى التأخير في دفعها في بعض الأحيان.

عدم دفع الحقوق أو المزايا الاجتماعية الواجبة على رب العمل بموجب أوامر التوسيع أو الاتفاقيات الجماعية (مثل مزايا النقاهة، والإجازات السنوية، والأعياد والمواصلات وما إلى ذلك). ونقل مكان العمل إلى مكان آخر، أو تركيب كاميرات دون علم العمل ومراقبة العمال وانتهاك خصوصيتهم. وتغيير كبير في ساعات العمل، تخفيض الراتب، تدهور الظروف المادية لمكان العمل (على سبيل المثال، الانتقال إلى غرفة صغيرة بدون نافذة أو تكييف)، المعاملة المهينة والمذلة في مكان العمل، والتحرش الجنسي في مكان العمل.

إن أغلب ما ذكر يعاني منه العامل الفلسطيني بشكل متكرر وشبه يومي إلا أنه يصبر على ما يتعرض إليه وذلك بسبب عدم وجود عمل بديل وبسبب التهديد الذي يتلقاه من رب العمل بالفصل ولسبب آخر والذي يعتبر السبب الجوهري هو جهل العامل في الحماية القانونية التي ضمنها المشرع له في نصوص القوانين.

لذلك إذا توفرت جميع هذه الشروط مجتمعة فإن من حق العامل الاستقالة كما لو انه أقيل من قبل رب العمل مع ضمان حقه في الحصول على التعويضات التي كفلها القانون.

سادساً: انتهاء العمل بسبب عدم ضمان رب العمل للعامل الموسمي لوظيفة دائمة

إن العمال الذين يعملون لدى رب العمل بشكل موسمي لفترة ثلاثة مواسم بشكل متواصل في نفس مكان العمل ولم يتم الضمان لهم من قبل رب العمل بأن يتم تشغيلهم بشكل دائم ومستمر يستطيعون الاستقالة من العمل واستقالتهم هذه تعتبر محمية حسب القانون وفق ما نصت عليه المادة 11 ب من قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963⁷⁶.

⁷⁶ المادة رقم (11/ب)، قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963، התפטר עובד עונתי לאחר שעבד לפחות שלוש עונות רצופות באותו מקום עבודה מחמת שלא הובטחה לו עבודה רצופה באותו מקום עבודה – רואים אותו כאילו פוטר.

سابعاً: انتهاء عقد العمل بسبب وصول العامل إلى سن التقاعد

إن وصول العامل إلى سن التقاعد يعتبر سبباً لإنهاء عمله لدى رب العمل مع احتفاظه بحقه في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة كما لو أنه أقيل من عمله من قبل رب العمل الأمر الذي حاز على حماية المشرع للعامل الذي يترك عمله لهذا السبب وهذا ما عالجته المادة 11 (هـ) من قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963⁷⁷.

يعتبر سن التقاعد حسب القانون الإسرائيلي، هو السن الذي يمكن فيه للعامل التقاعد من العمل، هو 62-65 سنة بالنسبة للنساء كما هو مفصل أدناه و67 سنة بالنسبة للرجال والسن القانوني للتقاعد المبكر هو 60 سنة.

سن التقاعد الإلزامي، وهو السن الذي يجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل التقاعد، وهو 67 عاماً (للنساء والرجال). وإذا طلب الموظف الاستمرار في العمل بعد هذا السن، فيجب على صاحب العمل النظر في الطلب بشكل فردي.

وتوضح الجداول التالية الزيادة في سن التقاعد للرجال والنساء حسب تاريخ ميلادهم:

جدول رقم (1) سن التقاعد للرجال (أ)

سن التقاعد للرجال	تاريخ ميلاد الرجل وسن التقاعد
65	حتى مارس 1939
65 و 4 أشهر	من أبريل إلى أغسطس 1939
65 و 8 أشهر	من سبتمبر 1939 إلى أبريل 1940
66	من مايو إلى ديسمبر 1940

⁷⁷ المرجع السابق، المادة رقم (11/هـ)، התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים

جدول رقم (1) سن التقاعد للرجال (ب)

66 و 4 أشهر	من يناير إلى أغسطس 1941
66 و 8 أشهر	من سبتمبر 1941 إلى أبريل 1942
67 (سن التقاعد الحالي)	مايو 1942 فصاعدًا

سن التقاعد للمرأة

بالنسبة للنساء المولودات بين أبريل 1944 ويناير 1970، يتم تحديد سن التقاعد حسب شهر ميلادهن:

جدول رقم (2) سن التقاعد للمرأة (أ)

<u>سن التقاعد</u>	<u>تاريخ ميلاد المرأة</u>
60	حتى مارس 1944
60 و 4 أشهر	من أبريل إلى أغسطس 1944
60 و 8 أشهر	من سبتمبر 1944 إلى أبريل 1945
61	من مايو إلى ديسمبر 1945
61 و 4 أشهر	من يناير إلى أغسطس 1946
61 و 8 أشهر	من سبتمبر 1946 إلى أبريل 1947
62	من مايو 1947 إلى ديسمبر 1959
62 و 4 أشهر	من يناير إلى ديسمبر 1960
62 و 8 أشهر	من يناير إلى ديسمبر 1961
63	من يناير إلى ديسمبر 1962

جدول رقم (2) سن التقاعد للمرأة (ب)

63 و 3 أشهر	من يناير إلى ديسمبر 1963
63 و 6 أشهر	من يناير إلى ديسمبر 1964
63 و 9 أشهر	من يناير إلى ديسمبر 1965
64	من يناير إلى ديسمبر 1966
64 و 3 أشهر	من يناير إلى ديسمبر 1967
64 و 6 أشهر	من يناير إلى ديسمبر 1968
64 و 9 أشهر	من يناير إلى ديسمبر 1969
65	من عام 1970 فصاعدًا

سن التقاعد الإلزامي:

عندما يصل الموظف إلى سن التقاعد الإلزامي، يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل (انظر حكم المحكمة العليا בג"ץ 12/9134)⁷⁸ وبحسب القانون فإن سن التقاعد الإلزامي من العمل في إسرائيل هو 67 عاماً للنساء والرجال.

عندما يرغب العامل في الاستمرار في العمل بعد سن التقاعد الإلزامي، يجب على صاحب العمل أن يسمح له بإبداء رأيه، ولا يجوز اتخاذ القرار إلا بعد ممارسة السلطة التقديرية اللازمة لذلك.

⁷⁸ قرار محكمة العدل العليا في القضية رقم בג"ץ 12/9134 بتاريخ 21.4.2016، (بيت המשפט העליון דחה את העתירה וקבע כי החוק אמנם פוגע בזכות החוקתית לשוויון באופן הפוגע בזכות לכבוד האדם، אך הפגיעה היא מידתית וסבירה ונועדה לתכלית ראויה).

أما بخصوص العامل الفلسطيني: يحق للعمال الفلسطينيين الذين كانوا يعملون بشكل قانوني في إسرائيل والذين تم إيداع أموال التأمين التقاعدي لهم الحصول على معاش شيخوخة ابتداءً من سن التقاعد (65 عاماً للرجال و60 عاماً للنساء)، وفقاً للشروط المفصلة أدناه.

العامل الفلسطيني الذي تتوفر فيه جميع الشروط التالية يكون مستحقاً للراتب التقاعدي:

1- وصول الموظف إلى سن التقاعد (65 عاماً بالنسبة للرجل و60 عاماً بالنسبة للمرأة). وفي حالة عدم وجود وثائق رسمية أو حكم قضائي بخصوص شهر ميلاد الموظف، سيتم اعتبار يوم 30 يونيو هو تاريخ الميلاد.

2- تم تحويل أموال إلى صندوق تأمين التقاعد له لمدة لا تقل عن 120 شهراً (10 سنوات) من بداية عمله في إسرائيل أو بعد قيامه بسحب مبكر لأموال التعويض.

يجب أن يكون مبلغ معاش الشيخوخة الذي يستحقه الشخص مساوياً على الأقل لمعدل المعاش الأدنى للأجور.

3- لم يسحب التعويضات قبل سن التقاعد، وفي حال سحبه الأموال يكون قد تراكم لديه 120 شهراً تأمينياً بعد السحب أو يكون مبلغ المعاش بعد السحب على الأقل الحد الأدنى للمعاش.

4- التزام العامل بإرسال نموذج "شهادة الحياة" إلى صندوق التقاعد كل 6 أشهر.

لكل من توافرت فيه الشروط السابقة وابتداءً من شهر مايو/أيار 2023، يجب تقديم طلب الحصول على معاش الشيخوخة إلى شركة "عميتيم"، التي تدير صندوق التقاعد للعمال الفلسطينيين في إسرائيل، في إطار خطة التقاعد "بركة".

يقوم المتقاعد الذي يتقدم بطلب الحصول على معاش الشيخوخة بملء "نموذج طلب الحصول على معاش الشيخوخة".

يجب إرفاق المستندات التالية مع نموذج الطلب:

صورة عن بطاقة الهوية الخاصة بالعامل، بما في ذلك الملحق، شيك أصلي ملغي أو ورقة معلومات لحساب البنك. أصلية موقعة من قبل البنك، ويمكن إرسال النماذج المكتملة والمستندات المطلوبة عن طريق البريد إلى صندوق بريد رقم 1000. صندوق بريد 11111. 33532، تل أبيب 6133401.

بعد استلام الطلب، ستتم مراجعته وحساب المبلغ المخصص وفقاً لذلك يكون الشهر الأول لاستحقاق معاش الشيخوخة هو الشهر التالي للشهر الذي بلغ فيه المؤمن عليه سن التقاعد أو الشهر التالي لآخر شهر تم فيه إيداع الأموال في صندوق المعاش التقاعدي، أو الأحدث منهم، ويُصرف معاش الشيخوخة للمؤمن عليه اعتباراً من سن التقاعد أو من تاريخ تقاعده الفعلي⁷⁹.

لكل ما تم توضيحه في هذا الأمر المتعلق في إنهاء العمل من قبل العامل ينبغي على العامل الذي يرغب بالتوقف عن العمل لأي سبب من الأسباب أنفة الذكر أن يبلغ صاحب العمل وأن يتوجه إليه بكتاب خطي يوضح فيه رغبته بالتوقف عن العمل، وعن الأسباب التي دفعته للقيام بذلك، وأن يعطي صاحب العمل المدة الزمنية القانونية اللازمة حتى يتمكن صاحب العمل من إيجاد بديل عنه، وحتى لا يتسبب غيابه أو إيقاف العمل بشكل مفاجئ إلى إيقاع أضرار على العمل وصاحبه.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل (الإقالة)

بعد الحديث عن حالات إنهاء العمل من قبل العامل لا بد لنا أن نتحدث عن حالات إنهاء عقد العمل من قبل المشغل، فإن صاحب العمل يمتلك الحق والصلاحيات في إنهاء العمل، وقد يكون إنهاء العمل مبرراً في بعض الأحيان، وفي أحيان أخرى قد يكون غير مبرر وفي هذه الحالات يعتبر إنهاء العمل بمثابة فصل تعسفي للعامل يترتب عليه دفع تعويضات وغرامات مالية للعامل قد أقرها القانون، وللمحكمة

⁷⁹ موقع الكتروني كل الحق: <https://www.kolzchut.org.il> تاريخ الزيارة 11.4.2025 الساعة 11:00.

المختصة الصلاحية التامة للحكم بالتعويض الذي تراه مناسباً حسب ما يتم إثباته.⁸⁰ وذلك وفقاً لنصوص المادتين 3 و-4 من قانون الإشعار المسبق بالفصل والاستقالة،⁸¹ 2001.

لقد منح القانون رب العمل إنهاء عقد العمل في عدة حالات منها:

أولاً: إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل بسبب انتهاء الفترة الزمنية للعقد وعدم تجديده

لقد منح القانون لرب العمل الحق في إنهاء عقد العمل في حالة انتهاء الفترة الزمنية للعقد أو الغاية التي من أجلها تم إبرام العقد فيها مع العامل، مثال على ذلك إبرام عقد عمل محدد المدة لفترة زمنية لمدة سنتين، ومثال آخر على ذلك لو أنه تم الاتفاق بين عامل مشغل على أن يقوم العامل ببناء سور استنادي بطول 100 متر، بانتهاء فترة السنتين أو ببناء السور بطول 100 ينتهي عقد العمل ووفقاً لنص المادة رقم 9 من قانون مكافأة نهاية الخدمة التي ألزمت في مضمونها رب العمل قبل انتهاء الفترة الزمنية للعقد بمدة لا تقل عن 3 أشهر أن يخاطب العامل بكتاب يعرض فيه على العامل امكانية تجديد العقد فإذا رفض العامل العرض يعتبر بمثابة استقالة منه وغير ذلك يعتبر اقالة.⁸²

ثانياً: إنهاء عقد العمل في حالة وفاة المشغل أو إفلاسه

من ضمن حالات انتهاء عقد العمل من قبل أو بسبب المشغل هي وفاة رب العمل أو إعلان إفلاسه أو في حالات تصفية الشركة أو تصفيتها.⁸³ لقد اعتبر القانون إنهاء العمل من قبل المشغل بمثابة إقالة للعامل التي تمكنه من الحصول على كامل الحقوق التي تترتب على الفصل من العمل، فالعامل الذي مات مشغله له الحق في الحصول على تعويضات مكافأة نهاية الخدمة من التركة ويعتبر حق العامل في هذه الحالة من الحقوق المحفوظة والتي لها حق الاولوية، أما في حالات اعلان الافلاس أو تفكيك

⁸⁰ قانون قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963.

⁸¹ المواد رقم (3 و 4)، قانون الإشعار المسبق بالفصل والاستقالة، لسنة 2001.

⁸² المادة رقم (9)، قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963.

⁸³ المرجع السابق، المادة رقم (4)، (عوبد شعבודتو نفسקה مازمت فطירה او فشيئت رگل شل معسيكو، وبتاغيذ - فيروكو او مازيكتو،

זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר).

وتصفية الشركة فإن هذه الحالة من شأنها أن توقف وتمنع كل الاجراءات القانونية ضد المشغل سواء أكان شخصاً عادياً أو اعتبارياً، وعليه فقد نظم القانون هذا الامر ولم يتركه مفتوحاً إذ أن المشرع الإسرائيلي عالج الأمر في قانون الإفلاس، 1980 وفي قانون الإعسار والتأهيل الاقتصادي-2018.⁸⁴

ثالثاً: إقالة العامل أثناء الإجازة المرضية

لقد حظر القانون الإسرائيلي فصل العامل أثناء الإجازة المرضية بسبب مرض حال بينه وبين أداء عمله لذلك لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل الذي يتغيب عن العمل بسبب المرض خلال الفترة التي يكون فيها يستحق إجازة مرضية⁸⁵ وفصل العامل خلال الإجازة المرضية يشكل فصلاً تعسفياً موجبا للتعويض الذي اقره القانون. إذ انه لا يسري حظر فصل العامل خلال أيام الإجازة المرضية التي يستحق فيها أجراً مرضياً إلا على العامل الذي يتغيب عن العمل بسبب مرضه فقط.⁸⁶ أو بانطباق أحد الشروط المذكورة في نص المادة (4 أ) ب من قانون الاجازة المرضية لسنة 1976 وهي اعطاء العامل اشعاراً مسبقاً بإنهاء عمله وفقاً لقانون الإشعار المسبق لسنة 2001 وذلك قبل خروج العامل إلى الإجازة المرضية أو في الحالة التي يتوقف مكان عمل العامل عن العمل أو إعلان إفلاس صاحب العمل وفقاً لقانون الإفلاس لسنة-1980، وفي حال كان المشغل شركة - ان يكون قد صدر أمر تصفية وفقاً لقانون الشركات لسنة-1983؛ وفي هذا الصدد، فإن "توقف النشاط" هو توقف للنشاط بشكل كامل وليس مؤقتاً.

⁸⁴ لقد جاء هذا القانون الجديد من اجل معالجة وإصلاح المتعثرين ماليا بسبب عدم قدرتهم على الالتزام في دفع ديونهم المتراكمة، والأمر الذي يخص العامل في هذا القانون موضوع الجهة المختصة في دفع الحقوق العمالية التي يستحقها العامل من مشغله، قبل تاريخ 15.9.2019 كان على العمل ان يقدم دعوى دين إلى مصفي الشركة الذي يتم تعيينه من المحكمة المختصة (المحكمة المركزية) اما بعد هذا التاريخ فأصبح عليه ان يقدم دعوى دينه مباشرة إلى مؤسسة التأمين الوطني مباشرة.

⁸⁵ المادة رقم (4/أ)، قانون الإجازة المرضية لسنة 1976، م.ع.س.م. لا يفتر عودر من م.ع.ب.د.ت.و. ع.ق.ب.م.ح.ل.ت.و.، بم.ه.ل.خ. ت.ق.و.ف.ت. ه.ز.ك.ا.و.ت. ل.د.م.ي. م.ح.ل.ه. ه.ز.ب.و.ر.ه. ل.و. ل.ف.ي. ح.و.ك. ز.ه. ا.و. ل.ف.ي. ه.س.ك.م. ق.ي.ب.و.ز.ي.، و.ز.ا.ت. ع.د. ل.ت.ق.و.ف.ت. ه.ز.ك.ا.و.ت. ه.م.ك.س.ي.م.ل.ي.ت. ل.ف.ي. س.ع.ي.ف. 4.

⁸⁶ يحق للعمال الذين يتغيبون عن العمل بسبب المرض لأكثر من يوم واحد الحصول على أجر من رب العمل مقابل أيام المرض. ب. يستحقون 50% من أجرهم اليومي العادي بالنسبة لليومين الثاني والثالث من فترة الغياب، ومن اليوم الرابع يستحقون 100% من أجرهم. يستحق الموظف الذي أصيب بمرض خبيث أو يحتاج إلى علاج غسيل كلوي منتظم، ويتغيب عن العمل للعلاج أو الفحص الدوري، مكافأة مرضية بمعدل 100% من راتبه من اليوم الأول. بحيث انه لا يجوز أن تتجاوز مدة استحقاق إجازة المرض عن عدد أيام المرض المتراكمة لدى العامل.

وايضا لا يجوز منع العامل من الاجازة المرضية أو الاشتراط عليه بأي شرط كان باستثناء تقرير طبي يفيد حاجة العامل الإجازة المرضية ومدتها.

هناك نزاع قضائي في حكم محكمة العمل بشأن ما إذا كان يجوز منح العامل جلسة استماع قبل فصله أثناء الإجازة المرضية:

في قرار القضية رقم 14-10-14277 تم الحُكم بأنه خلال فترة المرض، يجوز لصاحب العمل إخطار العامل بنيته فصله ودعوة العامل إلى جلسة استماع، بشرط ألا تُعقد الجلسة نفسها خلال فترة المرض⁸⁷.

وفي قرار قضية اخرى رقم 12-07-49453 حُكم بأنه يجوز لصاحب العمل أن يعلن عن نيته فصل العامل أثناء فترة المرض أو عقد جلسة استماع له خلال هذه الفترة، بشرط استمرار فترة العمل حتى استكمال أيام الاجازة المرضية المدفوعة الأجر⁸⁸.

وفي القضية رقم 16-05-21170 الفقرتان 12 و 13 والفقرتان 39 و 40، قضت المحكمة بأن قانون أجور المرض ينص على أنه لا يجوز فصل الموظف أثناء فترة المرض، ولكنه لا يمنع صاحب العمل من دعوة العامل إلى جلسة استماع أثناء إجازته المرضية⁸⁹.

ومع ذلك، فإن عقد جلسة استماع للموظف أثناء مرضه في المنزل يعد سلوكًا غير لائق وغير مقبول. وتتطلب واجبات العدالة والتناسب وحسن النية من صاحب العمل أن يتجنب قدر الإمكان إجراء جلسة استماع قبل الفصل أثناء وجود الموظف في المنزل في إجازة مرضية.

يرى الباحث ان العامل الفلسطيني الذي يعاني من ظلم أرباب العمل في الداخل المحتل ومن جهل بنصوص القانون وما استقر عليه القضاء الإسرائيلي بهذا الخصوص، وعدم معرفة اللغة العبرية القانونية بشكل جيد وقد يكون عرضة إلى أن من يدير له قضيته من المحامين أيضا يجهل هذا الأمر. فكثير

⁸⁷ قرار محكمة العمل في الناصرة، في القضية رقم 14-10-14277، الصادر بتاريخ 4.7.2016 منشور في موقع نابو.

⁸⁸ قرار محكمة العمل في حيفا في القضية رقم 12-07-49453، الصادر بتاريخ 3.2.2014 منشور في موقع نابو.

⁸⁹ قرار محكمة العمل في حيفا في القضية رقم 16-05-21170، الصادر بتاريخ 19.11.2018 منشور في موقع نابو.

منهم من يخسر حقه الذي يعادل آلاف الشواكل للأسباب الانفة الذكر وغيرها من الأسباب بما فيها عدم قناعة القضاة بالأسباب التي يقدمونها ونقص المستندات والأدلة التي تثبت ادعاءاتهم التي في جلها تكون حقيقية.

رابعاً: انتهاء عقد العمل بسبب تقليص حجم مكان العمل

تشهد العديد من أماكن العمل وخاصة في الأوقات الأخيرة بسبب حرب 7 أكتوبر وفي سنوات ما قبل الحرب بسبب جائحة كورونا، وخاصة أماكن العمل الكبيرة والشركات، تقليص حجمها بسبب الصعوبات الاقتصادية أو بسبب تقليص الأعمال في الشركات. وعادة يكون آخر العمال الذين يدخلون مكان العمل هم أول من يغادرون، وعلى الرغم من أن هذا ليس هو الحال دائماً. على سبيل المثال، تسعى الشركات إلى تسريح العمال المبتدئين الذين "يوجد لهم بديل" وتحاول تجنب تسريح العمال المسؤولين وأصحاب المناصب الذين يتطلب تدريبهم لفترات طويلة⁹⁰ وبالعادة فإن أغلب الشركات وأصحاب العمل يقومون بتسريح العمال الفلسطينيين من عملهم بحجة أنهم يشكلون خطراً على أمن المواطنين الإسرائيليين وأمن الدولة كما هو الحال منذ السابع من أكتوبر إذ أننا نرى بشكل ملموس وواضح أن غالبية الشركات وأرباب العمل قاموا بإنهاء عمل العمال الفلسطينيين من أعمالهم بحجة أن الجهات الأمنية تمنع تشغيل العمال الفلسطينيين أثناء فترة الحرب كما كان عليه الحال أثناء فترة جائحة كورونا إذ إن كثير من الشركات وأرباب العمل استغلوا فترة كورونا من أجل تسريح الكثير من العمال الفلسطينيين الذين عانوا كثيراً من الأمر ما بين المبيت في أماكن عملهم وبعدهم عن عائلاتهم وما بين المرض نفسه وما بين الفصل من العمل بشكل غير قانوني وكانت فاتورة المرض على حساباتهم.

لم يعالج قانون مكافأة نهاية الخدمة هذه الحالة من حالات إنهاء عقد العمل من قبل أرباب العمل إلا أ، قرارات المحاكم الإسرائيلية عالجت هذه الحالة في العديد من قراراتها سواء بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر كما هو الحال في قرار محكمة العدل العليا منذ تاريخ 30.9.2020 إذ أنها اعتبرت فصل العامل

⁹⁰ الموقع الإلكتروني : <https://liatfaigel-law.co.il> تاريخ الزيارة 12.4.2025 الساعة 9:15 .

بسبب جائحة الكورونا تحت ذريعة وادعاء رب العمل انه يتم تقليص أعداد العمال أو حجم العمل بسبب المرض بمثابة فصل من العمل ويترتب عليه حقوق للعامل كما أقرها القانون.

المطلب الثاني

الآثار والحقوق العمالية الناتجة عن انتهاء العقد

لقد فرض القانون على أطراف العقد عند اتخاذ قرار من أحدهما بإنهاء العقد وحفاظا على مصالحهم وتطبيقا لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقد بين الطرفين إذ ينبغي على العامل الذي يرغب بالتوقف عن العمل لأي سبب من الأسباب التي تم توضيحها أعلاه أن يبلغ صاحب العمل وأن يتوجه إليه بكتاب خطي يوضح فيه رغبته بالتوقف عن العمل، وعن الأسباب التي دفعته للقيام بذلك، وأن يعطي صاحب العمل المدة الزمنية القانونية اللازمة حتى يتمكن صاحب العمل من إيجاد بديل عن هذا العامل، وحتى لا يتسبب غيابه بإيقاع أضرار على العمل وصاحبه وكذلك الأمر بالنسبة لرب العمل. وفي حال إخلال أي منهما بتوجيه الإشعار المسبق فإن من شأن هذا التصرف أن يؤثر إيجابا أو سلبا على حق العامل ببديل تعويضات نهاية الخدمة⁹¹.

لقد فرض القانون للعامل الحق في الحصول على تعويض بدل نهاية الخدمة بعد انتهاء العلاقة العقدية للعمل بين العامل ورب العمل، وذلك مع اختلاف نسبة ما يستحقه العامل من هذا التعويض، لذا فقد فرق القانون في الحالة التي يقدم بها العامل استقالته وبين الحالة التي يقال فيها العامل من عمله.

أولاً: التعويض عن عدم استدعاء العامل إلى جلسة استماع

⁹¹ المادة رقم (2)، قانون الإشعار المسبق الصادر سنة 2001، أ (معسيك المבקش לפטר עובד ייתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים، לפי הוראות חוק זה.) (ب) עובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתן למעסיקו הודעה מוקדמת להתפטרותו، לפי הוראות חוק זה.)

ينبغي على صاحب العمل الذي يرغب بإقالة أحد عماله أن يقوم بعقد جلسة استماع يسبقها توجيه استدعاء مسبق خطي للعامل يدعوه إلى هذه الجلسة، يحتوي على أسباب الإقالة وموعد انعقاد هذه الجلسة واعطائه المدة القانونية المناسبة (3) ايام على الأقل قبل موعد الجلسة، بحيث يجب على صاحب العمل أن يعقد جلسة استماع للعامل قبل فصله، ويتم منح العامل الفرصة لتقديم الحجج لصالح استمراره في العمل إذ يجوز للعامل دعوة ممثل عنه لحضور جلسة الاستماع: محامي، ممثل لجنة العمال، أحد أفراد الأسرة، إلخ.⁹²

وفي هذه الجلسة يجب على المشغل الاستماع لتبريرات العامل في حال كان هناك تقصير في العمل والسماح له بتعديل هذه الأخطاء المرتكبة قبل أن يتوصل إلى القرار النهائي بفصل العامل من العمل ويجب ان تكون جلسة الاستماع مكتوبة ويتم تسليم نسخة منها للعامل ويمنع على رب العمل اتخاذ قرار بإنهاء عمل العامل في نفس الجلسة.⁹³

لقد تناول القاضي أميرام رابينوفيتش في الاستئناف رقم 09-530 الحق في جلسة استماع بالطريقة التالية: إذا قرار صاحب العمل فصل العامل (ليس بالأمر الهين). فهذا القرار يهدف إلى تلبية احتياجات صاحب العمل، ولكنه في الوقت نفسه يهّم العامل نفسه. ويتطلب هذا القرار دراسة متأنية وشاملة... ومن هنا تأتي الحاجة إلى جلسة استماع تهدف إلى طرح قضية العامل على السطح ومواجهتها باحتياجات صاحب العمل.⁹⁴

إن قرار الفصل المبني على احتياجات حقيقية من جهة ودراسة جديّة وصادقة لقضية العامل من جهة أخرى، هو وحده الذي يجتاز اختبار حسن النية الذي يلزم صاحب العمل بالتصرف في الواقع.

⁹² البنود رقم (53 و 54)، الاتفاقية الجماعية في مجال البناء لسنة 2015.

⁹³ المرجع السابق، البند (ج).

⁹⁴ الموقع الإلكتروني: <https://www.workrights.co.il/%D7%A9%D7%99%D7%9E%D7%95%D7%A2>، تاريخ الزيارة

12.4.2025 الساعة 8:00 صباحاً.

صاحب العمل الذي يخل بواجبه في استدعاء العامل إلى جلسة استماع أو عدم عقد جلسة استماع أو أنه عقدها بشكل مخالف للقانون بحيث يقوم بفصل أحد العمال دون أسباب منطقية ومقنعة، تفرض عليه المحكمة المختصة أما دفع تعويض مالي للعامل مقابل فصله من عمله دون مراعاة رب العمل الإجراءات القانونية السليمة، أو لأسباب غير منطقية بدل إخلال رب العمل بعدم عقد أو استدعاء رب العمل لجلسة الاستماع وقد يعتبر هذا الفصل فصلاً تعسفياً يوجب التعويض بناء على السلطة التقديرية للمحكمة الذي قد يصل إلى مبلغ 50,000 شيكل بدون اثبات الضرر الذي لحق بالعامل .

إلا أن قرار محكمة العمل الوطنية في حكم صدر مؤخراً في قضية استئناف رقم [لا"لا 42413-05-24]، أقر بأن انتهاك واجب الاستماع لا يمنح العامل تلقائياً الحق في تعويض كبير، وحددت التعويض بمبلغ رمزي قدره 1000 شيكل فقط، راسمةً بذلك خطأً فاصلاً جديداً بين الخلل الإجرائي والتعويض الكبير. وبعد محادثة هاتفية بين العامل والمشغل، لم يتم توثيقها بالكامل، تم إعطاؤه إشعاراً بالفصل عبر رسالة نصية، وحكمت المحكمة الإقليمية بأن هذا كان إجراء فصل معيب ولا يتماشى مع القانون، وحتى في وقت غير مناسب، وبالتالي منح العامل تعويضاً بمبلغ 4500 شيكل، وفي الاستئناف المقدم من جانب صاحب العمل، لاحظت المحكمة الوطنية أنه لا يوجد خلاف على أن عملية الاستماع لم تتم حسب القانون. ومع ذلك، ففي رأيها، يجب تطبيق اختبار موضوعي - ليس فقط ما إذا كانت الجلسة قد أجريت، ولكن أيضاً كيف تمت وما هي الجوانب التي خالفها المشغل، وما هي الأهمية للإجراءات التي خالفها.

وفي هذه الحالة، تم تحديد ما يلي:

1. إن علاقة العمل هذه كانت علاقة عمل شخصية وحميمة، وغير منظمة كما هو الحال في الشركات.
2. وكان العامل على علم فعلي بوجود صعوبات وظيفية أدت إلى إنهاء خدمته.
3. وكان سبب الفصل وجيهاً وجوهرياً، وهو غياب طويل الأمد لم يسمح له بالاستمرار في العمل.
4. دفع صاحب العمل للموظف حقوقه كاملة بل وأكثر.

5. فترة العمل قصيرة، ولا توجد فيها فجوات كبيرة في القوة بين الأطراف.

وعلى ضوء كل هذه الاعتبارات، خفضت المحكمة الوطنية التعويض إلى مبلغ رمزي قدره 1000 شيكل، مؤكدة على أن مبدأ الاستماع لا يزال قائماً - ولكن التعويض عن انتهاكه سيتم فحصه بعمق في كل حالة على حدة حسب ظروفها.

ويعتبر الحكم بمثابة إشارة على أنه لا يمنح العامل تلقائياً الحق في الحصول على تعويضات عالية. ويجب فحص مجموع ظروف العمل وطبيعته وهوية الأطراف وحسن النية التي استند إليها القرار وهذا الأهم في الموضوع.

ويبدو أن الاتجاه السائد في محاكم العمل هو تحقيق التوازن بين المتطلبات الإجرائية والمصلحة التجارية، ومنع إساءة استخدام الحقوق الموضوعية كأداة لتضخيم التعويضات⁹⁵.

وأشارت المحكمة الوطنية إلى الاعتبارات المقدمة في حكم سابق [لا'لا: 10940-10-15] لتحديد مبلغ التعويض عن انتهاك واجب الاستماع، وأوضحت أن هذه ليست قائمة مغلقة:

1. خطورة العيب وخطورة إخفاقات صاحب العمل.
2. طبيعة الإجراء الذي تم إجراؤه، إن وجد.
3. هل كان الفصل بسبب العمل؟
4. مدة فترة عمل العمل.
5. عمر العامل.
6. سلوك الموظف وما إذا كان سلوكه مستهجناً.⁹⁶

⁹⁵ قرار محكمة العمل الوطنية (بيت הדין הארצי לעבודה) في القضية رقم: لا'لا 42413-05-24.

⁹⁶ قرار محكمة العمل الوطنية (بيت הדין הארצי לעבודה) في القضية رقم: لا'لا 10940-10-15.

وفي حال أن المحكمة المختصة ترى أن هذا العامل قد فُصل من عمله بشكل غير قانوني ودون أسباب واضحة وصحيحة، يحق لها أن تقرر بإعادة العامل إلى عمله السابق متى كان ذلك ممكناً، وبذلك يكون القانون قد حفظ حق العامل في استمرار عمله وعدم السماح لأصحاب العمل بإنهاء العمل لأسباب غير منطقية أو مبررة لها.

ثانياً: التعويض بدل الإشعار المسبق

إن من آثار وحقوق العامل المترتبة على انتهاء العقد هي حقه في الحصول على إشعار مسبق قبل فصله، وهو أيضاً حق للمشغل على العامل الذي يريد إنهاء عمله بأن يمنح مشغله مدة قانونية قبل إنهاء العمل بموجب كتاب خطي مسبق، ويجب أن يكون الإخطار محددًا فيه تاريخ إصدار الإخطار وتاريخ سريان الفصل أو الاستقالة حسب الحالة، وذلك كله وفقاً لأحكام القانون وهذا ما يتم الحديث عنه في الحقوق العمالية الناتجة أثناء تنفيذ العقد وقبل انتهائه. وعليه فقد نظم القانون الإسرائيلي الإشعار المسبق لإنهاء العمل سواء أكان من قبل العامل أم من قبل رب العمل كما هو الحال بعد جلسة الاستماع كما بيّناه أعلاه في قانون خاص؛ قانون الإشعار المسبق بالفصل والاستقالة، لسنة 2001 وايضا في لوائح مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1988.⁹⁷ لما له من أهمية وأثر على الطرفين، فقد أوجب القانون على كلا الطرفين وقبل إنهاء العمل إشعار كلا منهما للآخر برغبته ونيتته بإنهاء عقد العمل وأن إخلال أي منهما في هذا الإجراء من شأنه أن يفرض جزاءً وتعويضاً مالياً للآخر.

تسري أحكام المادتين 3 و4 من قانون الإشعار المسبق لسنة 2001، مع التغييرات الملزمة حسب مقتضى الحال، على الإشعار المسبق في حالة الاستقالة أي أن العامل ملزمٌ بمنح رب العمل المدة نفسها التي منحه إياها القانون قبل إنهاء عمله وبهذا الخصوص فقد وازن المشرع في الحالتين بين الإقالة

⁹⁷ المادة رقم (1)، لوائح مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1988، (واجب على كل عامل أن يرسل إلى مشغله إشعار مسبق و ان يكون مكتوباً وأن يكون موقعا منه ومن زوجته).

والاستقالة بين العامل ورب العمل وفي مبلغ التعويض المفروض على كلٍ منهما في حالات مخالفة القانون في هذا الخصوص.

وقد فرق القانون في مدة الإشعار المسبق بحسب ما إذا كان العامل يتلقى راتباً شهرياً أو غير شهري (يومي أو ساعاتي) فإن مدة الإشعار المسبق بالفصل للعامل الذي يحصل على معاشه بموجب راتب شهري على النحو المفصل أدناه:

1. خلال الأشهر الستة الأولى من عمله - يوم واحد عن كل شهر عمل؛ فمثلاً لو عمل العامل فترة 6 أشهر وتم فصله من عمله يحق له إشعار مسبق مدته 6 أيام أو ما يعادلها.

2. خلال الفترة التي تبدأ من الشهر السابع من عمله حتى نهاية السنة الأولى من عمله 6 أيام، مع إضافة يومين ونصف عن كل شهر عمل خلال الفترة المذكورة؛ مثلاً على ذلك لو أن عاملاً أراد أن يستقيل من عمله بعد الشهر التاسع من عمله عليه أن يمنح مشغله فترة إشعار مسبق مدته 6 أيام عن الستة أشهر الأولى بالإضافة إلى 2.5 يوم عن كل شهر عن الـ 3 أشهر التالية أي أن مدة الإشعار المسبق تكون $3 * 2.5 = 7.5 + 6 = 13.5$ يوم.

3. بعد مرور سنة أولى من عمله - شهر واحد.

أما مدة الإشعار المسبق في حالة الإقالة أو الاستقالة للعامل الذي يتقاضى راتباً (على أجر اليوم أو الساعة) فيحق له أو يجب عليه - حسب الحالة - الحصول على إشعار مسبق في حالة الإقالة أو منح مشغله إشعار مسبق قبل الاستقالة، على النحو المفصل أدناه:

1. خلال السنة الأولى من عمله - يوم واحد لكل شهر عمل؛ أي أن العامل الذي عمل لمدة 10 شهور تكون مدة الأشعار 10 أيام.

2. خلال السنة الثانية من العمل - 14 يوماً، بالإضافة إلى يوم واحد عن كل شهرين من العمل في السنة المذكورة؛ أي ان العامل الذي عمل لمدة سنة ونصف تكون مدة الاشعار 14 يوماً + $3=0.5*6$ (14+3 = 17 يوماً).

3. خلال السنة الثالثة من عمله - 21 يوماً، بالإضافة إلى يوم واحد عن كل شهرين من العمل في السنة المذكورة؛ مثلاً لو أن فترة العمل كانت سنتين و- 4 أشهر تكون مدة الاخطار 21 يوماً + $0.5*4$ = 23 = 21 + 2 يوماً.

4. بعد مرور سنة ثالثة على عمله - شهر واحد.⁹⁸

نرى أن المشرع قد وازن وعدل بين العامل والمشغل من حيث مدة الإشعار المسبق في كلتا الحالتين؛ الاستقالة أو الإقالة وخير فَعَل. إلا أن كثيرين من العمال ومن أرباب العمل غير ملتزمين بهذه المدد المنصوص عليها في القانون.

ومن الآثار المترتبة على عدم التزام كل من العامل ورب العمل بمنح كل منهما الإشعار المسبق أو أن الإشعار المسبق لم يكن وفقاً لما ذكر أعلاه فإن الجزاء يكون كالآتي:

أ. على صاحب العمل الذي فصل عاملاً ولم يخطره بالفصل مسبقاً وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا القانون أن يدفع للعامل تعويضاً يعادل راتبه العادي عن المدة التي لم يخطره عنها مسبقاً.

ب. على العامل الذي يتوقف عن العمل ولم يخطر صاحب العمل مسبقاً بالاستقالة وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا القانون أن يدفع لصاحب العمل تعويضاً يعادل راتبه العادي عن المدة التي لم يخطر عنها مسبقاً.⁹⁹

ثالثاً: شهادة خبرة للعامل عن فترة عمله

⁹⁸ المواد رقم (3-5)، قانون الإشعار المسبق الإقالة والاستقالة لسنة 2001.

⁹⁹ المرجع السابق، المادة رقم (7).

يجب على صاحب العمل أن يعطي للعامل، في نهاية العمل، تأكيدًا كتابيًا بشأن بدء علاقة العمل وإنهائها، وإذا لم يمنح صاحب العمل العامل هذه الشهادة خلال أربعة عشر يوماً من آخر يوم عمل للعامل أو بانتهاء سبعة أيام من تاريخ طلب العامل للكتاب خطياً، أيهما أقرب، فإنه يكون عرضة لغرامة كما هو منصوص عليه في المادة 61 (أ) (1) من قانون العقوبات، 1977¹⁰⁰. ويجب على موظف الشركة المسؤول عن العمال أو من يقوم مقامه من عمال الشركة أن يشرف ويعمل كل ما في وسعه لمنع ارتكاب عدم منح العامل شهادة انتهاء عمل من قبل الشركة أو من قبل أحد موظفيها؛ وكل من يخالف هذا الحكم يعاقب بنصف الغرامة المنصوص عليها في المادة 61 (أ) (1) من قانون العقوبات.¹⁰¹ وإذا ارتكبت شركة أو أحد موظفيها مثل هذه الجريمة، فتعتبر الشركة أو أحد عمالها قد ارتكبت هذه الجريمة ما لم يثبت عكسها، أما بالنسبة لأحد موظفي الشركة يعتبر مرتكباً للجريمة ما لم يثبت أنه فعل كل ما هو ممكن للقيام بواجبه لمنع هذه الجريمة.¹⁰²

رابعاً: بدل الفصل التعسفي

لا يوجد قانون خاص في قوانين العمل في إسرائيل، يختص وينظم التعويض عن بدل الفصل التعسفي من العمل، إلا أنه وفي المقابل اعتبرت أغلب القوانين الخاصة المنظمة للعلاقة العمالية بين العامل ورب العمل بشتى أنواعها، أن انتهاء عقد العمل من قبل رب العمل بطريقة مخالفة ولأسباب غير قانونية أو منطقية أو بسبب الإخلال بإجراءات انتهاء العمل التي نصت عليها القوانين، بما فيها قانون مكافأة نهاية الخدمة، وقانون الإشعار المسبق، وغيرها من القوانين يعتبر هذا الفصل فصلاً تعسفياً يدفع إلى أن تحكم المحاكم المختصة التي ترفع أمامها دعوى ضد المشغلين بتعويض العامل الذي يدعى أنه فصل من عمله بشكل غير قانوني وقد تصل هذه المبالغ التي تحكم بها المحاكم إلى 50,000 شيكل دون أن يُكلف العامل بإثبات الضرر الذي لحق به جراء هذا الفصل الأمر الذي لا يلقى تطبيقاً من قبل المحاكم

¹⁰⁰ ان الغرامة المحددة في نص المادة رقم (61) (أ.1) من قانون العقوبات الاسرائيلي لسنة 1977 هي حتى مبلغ 14400 شيكل.

¹⁰¹ "المسؤول" - مدير نشط في شركة، وشريك غير الشريك المحدود، ومسؤول رسمي نيابة عن الشركة لإدارة موظفي الشركة.

¹⁰² المادة رقم (8)، قانون الإشعار المسبق الإقالة والاستقالة لسنة 2001.

الإسرائيلية في الحالات التي يكون فيها المدعي عاملاً فلسطينياً إذ يتم استغلال السلطة التقديرية للقاضي في تفسير الوقائع وعدم اقتناع المحكمة من الأدلة التي يقدمها العمال.

خامساً: التعويض عن بدل الإقالة والاستقالة

يعد التعويض عن بدل الإقالة أو الاستقالة من أهم الحقوق الناتجة عن انتهاء عقد العمل سواء أكان هذا من جانب العامل أم من قبل المشغل حيث نظم هذا الحق في قانون خاص يسمى قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963¹⁰³ وتعديلاته حتى يومنا هذا، وأيضاً في لائحة مكافأة نهاية الخدمة (حساب التعويض، واعتبار الاستقالة فصلاً)،¹⁰⁴ 1964. إذ ينص قانون التعويض بدل مكافأة نهاية الخدمة الصادر سنة 1963 على أن العامل الذي عمل مدة عام أو أكثر لدى نفس صاحب العمل وتم إنهاء عمله، يستحق الدفع بدل تعويضات الإقالة، وقد نظم القانون والاتفاقيات الجماعية وأوامر التوسعة التابعة لها¹⁰⁵ آلية الدفع لهذا الحق بناء على فترة عمل العامل، والاتفاقيات الجماعية جاءت موضحة للقانون ومفصلة له بشكل أوسع.

لقد ذكرت المادة رقم 1 من قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963 أن العامل الذي عمل لدى مشغله فترة زمنية متواصلة مدة سنة أو موسمين متتاليين خلال سنتين دون انقطاع وتمت إقالته من عمله من قبل مشغله يستحق تعويضاً بموجب هذا القانون.¹⁰⁶

¹⁰³ قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963.

¹⁰⁴ لائحة مكافأة نهاية الخدمة (حساب التعويض، واعتبار الاستقالة فصلاً)، 1964.

¹⁰⁵ الاتفاقية الجماعية في مجال البناء لسنة 2010 ولسنة 2015.

¹⁰⁶ المادة رقم(1)، قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963.

في دراسة أحقية العامل لمكافأة نهاية الخدمة لا بد لنا ان نعرف أولاً هل العامل هو من استقال أم أقيل؟ ولقد وضع ذلك الأمر في القانون في الحالة الثانية في نص المادة رقم 1 منه فلا خلاف على ذلك بأن العامل يستحق تعويض عن مكافأة نهاية الخدمة في حالة الإقالة.

غلاً أن الخلاف يدور حول الحالة الثانية؛ فيما لو أن العامل هو من استقال من العمل هل يستحق مكافأة نهاية الخدمة؟ وبأية نسبة؟ فيما لو كان الجواب نعم، لقد عالجت قرارات المحاكم الأمر كما سيتم توضيحها لاحقاً.

ونصت المادة 12 من قانون مكافأة نهاية الخدمة على أن يكون معدل مكافأة نهاية الخدمة على النحو التالي:

1. راتب شهر واحد عن كل سنة عمل، للعامل المأجور لدى نفس صاحب العمل أو في نفس مكان العمل.
2. وراتب أسبوعين عن كل سنة عمل، للعامل المأجور على النحو المذكور.
3. إن الجزء من السنة التي تلي سنة العمل الكاملة، يُمنح العامل الحق في الحصول على تعويض نسبي فيها.
4. وبالنسبة للعامل الموسمي، فإن جزء من السنة يمنحه الحق في الحصول على تعويض نسبي حتى لو لم تبلغ فترات عمله عامًا كاملاً.
5. ولا بد لنا ان نفرق بين نوعين من العمال؛ العامل الذي يعمل بموجب راتب والعامل الذي لا يعمل بموجب راتب أي (يتقاضى أجره على اليوم أو الساعة)، فإن "العامل بموجب راتب" هو العامل الذي يتم دفع أجره الرئيسي مقابل العمل على أساس شهري أو لفترة أطول؛ "العامل المأجور" هو العامل الذي لا يعمل مقابل راتب.¹⁰⁷

¹⁰⁷ المادة رقم (12/أ)، قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963. شيعورم של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל אותו מעסיק, או באותו מקום עבודה, ושכר שבועיים לכל שנת עבודה בעובד בשכר כאמור; חלק של שנה שלאחר שנת עבודה מזכה את העובד בפיצויים יחסיים, ולגבי עובד עונתי – חלק של שנה מזכה אותו בפיצויים יחסיים אף אם

حتى تتمكن من حساب تعويضات مكافأة نهاية الخدمة للعامل لا بد لنا أولاً أن نحدد الراتب الذي كان يتقاضاه العامل (شهرياً، يومياً، ساعاتياً....)، ومن ثم يتم حساب نسبة التعويض التي يستحقها العامل. وبعد ذلك لا بد لنا أن نعلم ماذا يتضمن الراتب الأمر الذي عالجته نص المادة رقم 1 من لائحة مكافأة نهاية الخدمة؟ (حساب التعويض، واعتبار الاستقالة فصلاً)، 1964.

مكونات الراتب:

(أ) المكونات التي تؤخذ في الاعتبار في الأجور هي: الراتب الأساسي؛ زيادة الأقدمية؛ ارتفاع تكلفة المعيشة؛ إضافة الأسرة.

(ب) العلاوات الإداري أو العلاوات المهنية في الراتب، فسيتم اعتبار هذه العلاوات جزءاً من الراتب الأساسي.

(ج) إذا لم يتم دفع راتب العامل وفقاً للمكونات المدرجة في الفقرة (أ) أو وفقاً لجزء منها، يتم احتساب الراتب الأساسي بدون أي مكملات.¹⁰⁸

وقد يتم احتساب الراتب بناء على الرواتب التي تحدد في اتفاقية جماعية تكون سارية على العامل والمشغل وهذا الراتب الذي يكون في الاتفاقية الجماعية هو المعتمد لحساب تعويضات نهاية الخدمة كما هو الحال في الاتفاقية الجماعية في مجال البناء لسنة 2010 وسنة 2015 وتعديلاتها¹⁰⁹ وفي حالات عدم وجود اتفاقية جماعية يكون حساب الراتب بناء على الاتفاقية الجماعية التي تسري على المجموعة الأكبر عدداً للعمال في نفس المجال، على ألا يقل حساب التعويض عن 80% من قيمة الراتب الأخير

תקופות עבודתו אינן מצטרפות לשנה. לענין זה, "עובד במשכורת" – עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" – עובד שאינו עובד במשכורת.

¹⁰⁸ המדה רמ(1), קאנון מקאפה נהיה קדמה لسنة 1963.

¹⁰⁹ המרעג הסאק, המדה רמ(2), השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיתורים יחושב על פי ההוראות שבהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד, ובאין הסכם כזה על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים באותו ענף, ובלבד שבעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) יהיה החישוב האמור לפי שכרו של העובד ערב פיתוריו (להלן – שכר אחרון) ובעד יתרת התקופה – לפי 80 אחוז לפחות מהשכר האחרון.

الذي تقاضاه العامل بعد تاريخ 1.1.1964 إذ يعتبر الراتب الأخير الذي تقاضاه العامل هو الراتب الذي بموجبه يتم حساب مكافأة نهاية الخدمة.

أما في حالة حدوث تغيير مؤقت في الراتب الأخير للعامل، سيتم حساب الراتب الأخير على أساس راتب العامل كما لو لم يحدث مثل هذا التغيير. أما إذا تم تخفيض راتب العامل ونتج عن ذلك تخفيض راتبه النهائي، فإن راتب العامل عشية التخفيض يعتبر هو الراتب النهائي عن الفترة السابقة للتخفيض.¹¹⁰ يحق للعامل الذي يتقاضى أجرًا بالساعة أو باليوم الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل راتب شهر واحد عن كل سنة عمل.

وتشير لوائح مكافأة نهاية الخدمة (حساب التعويض، والاستقالات التي تعتبر فصلاً) لسنة 1964 من بين أمور أخرى إلى التغييرات في نطاق عمل العامل وراتبه:

تنص المادة رقم 7 من اللائحة على أنه إذا انتقل العامل من العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي أو العكس من ذلك، يتم حساب راتبه عن كل فترة عمله وفقاً لراتبه الأخير قبل فصله بما يتناسب مع جزئية عمله.¹¹¹ إن نص هذه المادة فيه نوع من الظلم إما على العامل الذي كان راتبه في نهاية عمله أقل بكثير من راتبه في الفترات السابقة، بحيث يكون حساب الراتب بخصوص مكافأة نهاية الخدمة محسوباً على آخر راتب ومنطبقاً على كل الفترات وهذا فيه انصاف للمشغل على حساب العامل.

أما في الحالة المعاكسة لذلك، وهي أن يكون راتب العامل في نهاية عمله أعلى من رواتبه في الفترات السابقة يكون حساب الراتب الأخير من أجل حساب مكافأة نهاية الخدمة هو المنطبق على جميع فترات عمله وهو أيضاً يشكل ظلماً للمشغلين وانصافاً للعامل.

¹¹⁰ المادة رقم (8 و6)، لائحة مكافأة نهاية الخدمة (حساب التعويض، واعتبار الاستقالة فصلاً)، لسنة 1964. 6. حل بشكرو الاحרון של העובד שינוי זמני, יחושב השכר האחרון לפי שכר העובד כאילו לא حل שינוי כאמור. 8. חלה הפחתה בשכרו של עובד אשר כתוצאה ממנה קטן שכרו האחרון יראו כשכר אחרון לגבי התקופה שלפני ההפחתה את שכרו של העובד ערב ההפחתה.

¹¹¹ المرجع السابق، المادة رقم (7).

أما المادة 9 من اللائحة فتنص على أن الراتب الذي يحسب عليه مكافأة نهاية الخدمة للعامل على أساس التعاقد ويتم حسابه على أساس متوسط آخر 12 شهرًا قبل الفصل.¹¹²

حتى منتصف سنة 2017، كان يتم حساب الأجر المحدد للعامل بالساعة وفقًا لقرار المحكمة في حكم سنونيت، حيث قررت المحكمة الوطنية للعمل أنه عندما يتم دفع الأجر بالساعة ويتغير نطاق العمل من شهر لآخر (من جزئي إلى كامل أو من كامل إلى جزئي)، يجب الاستعانة بالمادة رقم 9 من اللوائح وحساب الأجر النهائي وفقًا لمتوسط الأجر في آخر 12 شهرًا.

وقد تم قبول الاستئناف رقم (لا 44824-03-16) في محكمة العمل الوطنية في ضوء الحاجة إلى إعادة النظر في سابقة سنونيت حيث أن موضوع الاستئناف يدور حول كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة للموظف بالساعة.

بعد النظر في الاستئناف الذي تم رده حكمت المحكمة بأن المبالغ التي حُوت من رب العمل إلى صناديق التقاعد ومكافأة نهاية الخدمة حسب البند رقم 14 من قانون مكافأة نهاية الخدمة بأن المدفوعات التي حُوت إلى هذه الصناديق لا تُعتبر بدل مكافأة نهاية الخدمة، ولكن على حساب مكافأة نهاية الخدمة، وعلى ذلك تم رفض ادعاء المستأنف، ويجب أن يتم حساب مكافأة نهاية الخدمة بشكل كامل، وفيما بعد يتم خصم المبالغ التي حُوت على حساب تعويضات مكافأة نهاية الخدمة، فعليه لقد قررت المحكمة ومن أجل حساب تعويضات مكافأة نهاية الخدمة للعامل الذي يعمل على حساب أجر الساعة، فإن البند رقم 12 لقانون مكافأة نهاية الخدمة، الذي يحدد نسبة مكافأة الخدمة، والذي يفرق بين عامل براتب، أي العامل الذي أساس راتبه يُدفع له بأساس شهري، أو فترة أطول من ذلك، وبين العامل الذي يعمل ويتقاضى أجره مقابل الساعة أو اليوم، أي أنه عمل ليس براتب شهري، فالأول يستحق مقابل مكافأة نهاية الخدمة بما يعادل راتب شهر واحد مقابل كل سنة عمل، أما الثاني والذي هو موضوع

¹¹² المادة رقم (9)، لائحة مكافأة نهاية الخدمة (حساب التعويض، واعتبار الاستقالة فصلًا)، لسنة 1964.

الاستئناف فقد اعتبرت المحكمة بأنه عامل على أساس الساعة، ولذلك فهو يستحق مقابل مكافأة نهاية الخدمة ما مقداره راتب شهر عن كل سنة عمل حسب القانون.

حسب القانون فإن الراتب الذي يكون أساسًا لحساب تعويض مكافأة نهاية الخدمة، هو حسب الراتب الأخير الذي تقاضاه العامل. في السابقة القضائية سنونيت، لقد تقرر بأن حساب تعويضات مكافأة نهاية الخدمة، يؤخذ بالحسبان التغيرات في الراتب خلال فترة العمل، من حيث التغيرات في حجم العمل، أو بسبب إنقاص حجم العمل أو تغير مؤقت أو من حيث أن الراتب يُدفع مقابل عمل المقاول، وبخصوص الاستئناف رقم لا"لا 16-03-44824 المنظور أمام المحكمة، فإن نص المادة رقم 7 لللائحة لسنة 1964، هو الواجب التطبيق على الاستئناف، الذي موضوعه العمل الجزئي، وأن المادة رقم 9 لللائحة، والتي موضوعها راتب بالمقاول، يدور التساؤل حول كيفية حساب الراتب الأخير للعامل على حساب أجر الساعة، الذي تتغير ساعات عمله من شهر إلى آخر، وحيث أن هذا التساؤل أثير أيضًا في السابقة القضائية بخصوص سنونيت، وفي هذه السابقة قُدر أنه في حال أن راتب العامل كان يُدفع حسب الساعة، وأن حجم العمل كان متغيرًا من شهر إلى آخر، يجب أن يتم تطبيق نص المادة رقم 9 من اللائحة، ويُحسب الراتب الأخير بناء على متوسط الرواتب في الـ 12 شهرًا الأخيرة (أي أنه يتم حساب معدل ساعات العمل في آخر 12 شهر، ومن ثم يتم ضربها بسعر راتب الساعة الأخيرة).

ولكن ما تم تقريره في الاستئناف المذكور في حالة أن العامل الذي يعمل على حساب الساعة يتقاضى راتبه بناء على أساس عدد ساعات عمله، وأن ساعات عمله متغيرة من شهر إلى آخر، فإن الطريقة الصحيحة لحساب راتبه الأخير هي حسب المادة رقم 7 من اللائحة، والتي مضمونها حساب الراتب حسب حجم العمل للعامل، أيضًا هذا الأساس يجب تطبيقه للعامل الذي يعمل على أساس الساعة، الذي يتغير حجم عمله طوال فترة عمله، من شهر إلى آخر. هذه الطريقة تضمن بأن تكون تعويضات مكافأة نهاية الخدمة بطريقة مناسبة مع حجم عمل العامل، والتي تمنع ظلم العامل أو المشغل.

إن المادة رقم 9 من اللائحة تنطبق على إحدى الحالتين: الأولى، بأن حجم عمل العامل غير متغير، ولكن الراتب هو الذي يتغير، والثانية، في حال أن ساعات العمل كانت ثابتة وغير متغيرة، في الحالتين السابقتين فإن المتوسط الواجب حسابه يتعلق بالمبالغ المالية التي تقاضاها العامل في ال 12 شهراً الأخيرة، في هذه الحالة لا يوجد صعوبة في تحديد حجم العمل حسب كل شهر.

لقد ميزت المحكمة بين حالة العامل بالساعة الذي يختلف نطاق ساعات عمله من شهر لآخر، وبين حالة لا يتغير فيها نطاق عمل العامل، ولكن أجرة الساعة هي التي تتغير، أو في حالة العمل التعاقدية، حيث لا يتم استخدام نطاق ساعات العمل كأمر مسلم به.

ولا بد لنا أن نعلم بأنه لا يتم حساب ساعات العمل الإضافية في الاعتبار عند حساب مبلغ الراتب الذي يحدد مكافأة نهاية الخدمة. لذلك، ولغرض حساب متوسط عدد الساعات الشهرية، يجب أن يؤخذ في الاعتبار فقط الساعات العادية التي عمل بها العامل حتى 186 ساعة عمل دون ساعات العمل الإضافية، ويجب تقسيم تلك الساعات فقط على عدد الأشهر التي عمل فيها.¹¹³

بموجب المادة رقم 20 من قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963 يجوز أن تقوم الاتفاقية الجماعية بتحديد طرق وأساليب دفع مكافأة نهاية الخدمة بما في ذلك إيداعها في صناديق حساب العامل لضمان حصوله عليها، وفي حال تحديد ذلك يتم دفع التعويض وفقاً للاتفاقية¹¹⁴.

وحسب ما جاء في الاتفاقية الجماعية لقسم البناء لسنة 2010 وتعديلاتها ينبغي على صاحب العمل البدء بالتحويل إلى الصناديق الخاصة بالعامل مقابل هذا الحق منذ الشهر الأول من العمل ما نسبته 6% من كل راتب يتقاضاه، وأن تبقى المبالغ المالية مقابل هذا الحق، مدخرة لصالح العامل في صندوق خاص يسمى صندوق الادخار، على أن يتمكن العامل من القيام بسحب هذه الأموال في حال إقالته من عمله هذا الأمر كان معمولاً به حتى تاريخ 12.8.2010 تاريخ سريان الاتفاقية الجماعية في قسم

¹¹³ قرار محكمة العمل الوطنية لا"لا : 16-03-44824، صادر بتاريخ 04.06.2017 منشور في موقع نابو.

¹¹⁴ المادة رقم (20)، قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963.

البناء. فالعامل الذي كان يعمل في قسم البناء تلزم الاتفاقية الجماعية أرباب العمل بتحويل ما نسبته 72% من مكافأة نهاية الخدمة وباقي مستحقته عن مكافأة نهاية الخدمة بنسبة 28% والتي تتعلق في كيفية إنهاء العمل فإذا كانت اقالة يستحق العامل الفارق من رب العمل أما في حالة الاستقالة لا يُلزم رب العمل بدفع الفارق.

وبعد هذا التاريخ وبموجب المواد 30 حتى 34 أصبح كل رب عمل ملزماً بتحويل ما نسبته 8.33% من كل راتب يتقاضاه العامل طوال فترة عمله وهذه المبالغ يتم تحويلها إلى صندوق الادخار والتي تساوي ما نسبته 100% من حق العامل بدل مكافأة نهاية الخدمة، ولا تعتبر هذه المبالغ على حساب مبالغ مكافأة نهاية الخدمة وإنما هي بدل مكافأة نهاية الخدمة ويسري ما جاء في نص المادة رقم 14 من قانون مكافأة نهاية الخدمة على الأطراف في حالة انتهاء عقد العمل.¹¹⁵

إن العامل الذي يعمل داخل أراضي الخط الأخضر يتم تحويل هذه المبالغ الخاصة به إلى صندوق خاص في مكتب العمل ليتمكن من الحصول عليها في حال إنهاء العمل، أما العامل الذي يعمل في المستوطنات، فيتم تحويل المبالغ الخاصة لصندوق خاص به لدى شركات تأمين إسرائيلية، ويجب أن يحصل على إذن من صاحب العمل بعد إنهاء عمله حتى يتمكن من سحبها من حسابات هذه الشركات.

في حال عدم قيام صاحب العمل بتحويل هذه المبالغ إلى الجهات المختصة لصالح العامل بالنسبة المذكورة أعلاه أو بما لا يتلاءم مع راتبه الحقيقي، يحق للعامل مطالبة صاحب العمل بدل هذه المبالغ والتوجه للمحكمة المختصة (محكمة العمل) لإلزام صاحب العمل بالقيام بالدفع للعامل مقابل هذا الحق.

ولكن على الرغم من أن القانون قد كفل للعامل حقه بالمطالبة بدل هذا الحق إلا أن بعض العمال الفلسطينيين بل اغلبهم لا يعلمون أن هذا الحق يتقدم بمرور 7 سنوات منذ اليوم الأول لإنهاء العمل، وقد يخسرون حقهم بالمطالبة بهذا الحق أو الفروقات التي لم تُدفع بسبب التقادم.¹¹⁶

¹¹⁵ البنود (30 - 34)، الاتفاقية الجماعية لقسم البناء لسنة 2010 وتعديلاتها.

¹¹⁶ المادة رقم (1/5) والمادة رقم (6)، قانون التقادم لسنة 1958.

الا أنه بموجب نص المادة 31.ج من الاتفاقية الجماعية في قسم البناء لسنة 2010 فإن المبالغ التي يتم تحويلها إلى صناديق الادخار على حساب مكافأة نهاية الخدمة بما فيها ايضا المبالغ التي تحول إلى صناديق التقاعد وما نسبته 5.5% من كل راتب من معاش العامل ويخصم منه ومقابلها 6.5% من حساب المشغل، ولا يجوز المساس بها أو إعادتها إلى ارباب العمل بأي طريقة كانت، وتعتبر حقا خالصا ومحميًا بحكم القانون، ولا يجوز الحجز عليها ولا تخضع لفترة التقادم المنصوص عليها في قانون التقادم.¹¹⁷

وبناءً على ما تقدم، وبعد التعرض لغالبية الحقوق التي منحها القانون للعامل أثناء تنفيذ عقد العمل فإن الحق في حصول العمال الفلسطينيين على حقوقهم العمالية هو حق مكفول بموجب القانون لكل عامل يعمل لدى مشغل إسرائيلي، بغض النظر عن جنسيته، أو مكان عمله، أو جنسه، أو لونه، وبالتالي، يستحق العمال الفلسطينيون جميع حقوقهم التي يمنحها القانون الاسرائيلي للعمال، وبالرغم من التحديات التي يواجهونها فهم غالبًا لا يحصلون على كامل حقوقهم كما هو منصوص عليها في القانون نظراً لكون العامل الفلسطيني يجهل المعرفة الكاملة بالقانون الإسرائيلي، وبالإضافة إلى تعنت المشغلين الإسرائيليين وعنصريتهم تجاه العمال الفلسطينيين، وهذا ما يتطلب اهتمامًا جاداً لضمان العدالة والمساواة، وبناءً عليه يبقى الالتزام بتطبيق قوانين العمل وحماية حقوق هؤلاء العمال أمراً ضرورياً لتحقيق بيئة عمل آمنة وعادلة تضمن كرامتهم واستقرارهم

¹¹⁷ المادة رقم (31.ج)، الاتفاقية الجماعية لقسم البناء لسنة 2010.

الفصل الثاني

حقوق العامل الناتجة عن إصابات العمل

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

إن حقوق العامل الناتجة عن إصابة العمل تشمل عدة جوانب لضمان حمايته وتأمين مصدر رزقه أثناء فترة العلاج وبعدها. ومن أبرز هذه الحقوق، تحمّل المشغل أو شركة التأمين المؤمن لديها أو التأمين الوطني تكاليف العلاج الطبي بالكامل، بما في ذلك الفحوصات والعمليات الجراحية والأدوية وإعادة التأهيل وضمان العلاج اللازم مدى الحياة. كما يحق للعامل الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال فترة العلاج، وفقاً لما تحدده القوانين. وفي حال تسببت إصابة العمل في عجز جزئي أو كلي مؤقت أو دائم؛ يُمنح العامل تعويضاً مالياً يتناسب مع نسبة العجز التي حددتها الجهات الطبية المختصة في مؤسسة التأمين الوطني، أو من قبل أطباء مختصين حسب المجال الطبي الذي ينتمي إليه الجزء

المصاب. بالإضافة إلى ذلك يحق لأسرة العامل الحصول على تعويض في حال أدت الإصابة إلى وفاة العامل، وذلك من خلال مستحقات مالية أو معاش تقاعدي يضمن استقرارهم المعيشي. كما يتمتع العامل بالحماية القانونية لمنع فصله تعسفاً بسبب الإصابة الناتجة عن العمل كما تم توضيحه في الفصل الاول من هذا البحث، مع إمكانية إعادة تأهيله أو نقله إلى وظيفة تتناسب مع قدراته الصحية بعد التعافي وفي هذا الخصوص ساوى المشرع الإسرائيلي بالحماية القانونية لجميع العمال بدون تمييز لأي سبب كان وهذه الحماية تشمل العامل الفلسطيني أيضاً¹¹⁸.

إضافة إلى ذلك يحق للعامل المصاب المطالبة بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به نتيجة إصابة العمل من المشغل أو من شركة التأمين المؤمن لديها في حال تواجدت بوليصة تأمين تغطي مثل هذه الأضرار، خاصة إذا ثبت أن الإصابة ناتجة عن إهمال صاحب العمل، أو عدم اتخاذ التدابير الاحترازية اللازمة لمنع وقوع حوادث العمل، أو عدم توفير بيئة عمل آمنة وعدم توفير وسائل الحماية للعمال، إضافة إلى المبالغ والتعويضات التي يحصل عليها من مؤسسة التأمين الوطني.¹¹⁹ كما يمكنه اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة للحصول على حقوقه في حال امتناع المشغل و/أو شركة التأمين عن الوفاء بالتزاماتها، وهذا ما يجري في أغلب الحالات، فالمشغل وشركات التأمين تتهرب من الاعتراف بمسؤوليتها عن حوادث العمل و/أو تغطية الأضرار الناتجة عن هذه الحوادث، وخصوصاً عندما يكون المصاب يحمل الهوية الفلسطينية، حيث تتطلب بعض القوانين من أصحاب العمل تنفيذ تدابير إضافية لضمان سلامة العمال ومنع وقوع إصابات مستقبلية، مثل تحسين ظروف العمل وتوفير التدريب المناسب لاستخدام المعدات بأمان.¹²⁰ وكل هذه الحقوق تهدف إلى حماية العامل وضمان استمراريته في العمل بكرامة وأمان، مع الحفاظ على حقوقه المالية والصحية.

بالإضافة إلى ذلك، تلزم القوانين أصحاب العمل بتقديم برامج تأهيل وإعادة دمج العاملين المصابين، وذلك لمساعدتهم على العودة إلى العمل بعد التعافي، سواء في نفس الوظيفة أو في وظائف تتناسب مع قدراتهم الجديدة بعد الإصابة. كما تتيح بعض القوانين إمكانية حصول العامل المصاب على تدريب

¹¹⁸ قرار محكمة العدل العليا في القضية رقم 32"03-5666.

¹¹⁹ لوائح السلامة المهنية (النظافة المهنية وصحة العمال في الضوضاء)، لسنة 1984.

¹²⁰ قانون السلامة المهنية لسنة 1970.

مهني في مجالات أخرى إذا لم يتمكن من أداء وظيفته السابقة، مما يضمن له فرصة جديدة في سوق العمل. ومن ناحية أخرى تسعى الجهات المختصة، مثل مؤسسة التأمين الوطني وغيرها من الجهات المسؤولة والجهات الرقابية، إلى تطوير سياسات مستدامة لحماية حقوق العمال المصابين، من خلال تحديث القوانين وتعزيز الرقابة على بيئات العمل لضمان تطبيق معايير السلامة المهنية، ونشر التوعية بين صفوف وأماكن العمل على أهمية اتخاذ إجراءات الوقاية والسلامة من الحوادث. ونتيجة لذلك، أصبح التركيز على الوقاية من إصابات العمل جزءاً أساسياً من سياسات العمل الحديثة، حيث يتم فرض إجراءات أكثر صرامة على أصحاب العمل والعمال لضمان بيئة عمل آمنة وذلك عن طريق فرض غرامات مالية وإغلاق منشآت العمل وقد تصل إلى حبس المشغلين في حالات إصابات العمل الخطيرة أو التي تؤدي إلى وفاة أحد العمال، وعليه فإن الجهات المختصة (الشرطة) ولكثرة وقوع حوادث العمل في الآونة الأخيرة، فإنها تتدخل على الفور بعد وقوع أي حادث، وتقوم بإغلاق المنشأة بموجب أمر إداري، ويتم استدعاء رب العمل و/أو المسؤولين في مكان العمل للتحقيق معهم، وقد يؤدي الأمر إلى تقديم لوائح اتهام بحقهم، وفقاً لقانون العقوبات الإسرائيلي¹²¹، مما يقلل من المخاطر المحتملة ويحمي حقوق العمال قبل وقوع حوادث العمل.

وعليه قسم الباحث هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: الجهات المسؤولة عن التعويض.

المبحث الثاني: الحقوق العمالية الناتجة عن العجز وطرق الاعتراض عليها.

المبحث الأول

الجهات المسؤولة عن التعويض

لقد نظم المشرع باب إصابات العمل في قانون التأمين الوطني ولوائحه تحت عنوان إصابة العمل فعرف إصابة العمل بأنها هي التي تحدث للعامل أثناء قيامه بالعمل، أو بسبب العمل في مكان العمل، أو

¹²¹ قانون العقوبات الإسرائيلي لسنة 1977.

أثناء ذهابه إلى مكان العمل أو العودة منه.¹²² وبين القانون أيضاً أنّ أمراض المهنة المبيّنة في لوائح التأمين الوطني، بأنها الأمراض الناتجة عن العمل، والتي تكون بينها وبين العمل علاقة سببية، لوقوع الضرر الناجم شريطة أن تكون هذه الأمراض مدرجة في الملحق لمرسوم التأمين الوطني الذي ذكرها على سبيل الحصر بحيث إذا تعرّض العامل لأي من هذه الأمراض، فإن التأمين الوطني يقوم بالاعتراف بهذا المرض كمرض مهنة، وليس ذلك فقط، بل من حق العامل في حال التعرض لأي مرض آخر غير تلك الأمراض المدرجة في الملحق أن يتقدم بطلب للاعتراف بهذا المرض كمرض مهنة، وأن يقوم بإثبات أن هذا المرض هو مرض مهنة، أي أنه حصل له بسبب العمل، مع توافر العلاقة السببية بين المرض والعمل.

وتعد الحقوق العمالية الناتجة عن إصابة العمل من الجوانب الأساسية في قانون العمل والتأمين الوطني، حيث تهدف إلى حماية العمال وضمان حصولهم على التعويضات والرعاية خلال فترة التعطيل اللازمة في حال تعرضهم لإصابة أثناء أداء مهامهم الوظيفية، وكذلك التعويضات عن الإصابة بأمراض المهنة. وتتضمن هذه الحقوق العلاج الطبي المناسب، والتعويض المالي عن فترة التعطل عن العمل وبالإضافة إلى التعويض عن العجز الجزئي والكلي (المؤقت والدائم) في حال حدوثه. وتختلف تفاصيل هذه الحقوق وفقاً للتشريعات والقوانين المعمول بها. لكن المبدأ الأساسي هو ضمان عدم تضرر العامل مادياً أو صحياً في جسده وفقدان القدرة على الكسب مستقبلاً، حمايةً له ولأسرته.

لذلك من الضروري أن يكون العامل الفلسطيني الذي يعمل في الداخل المحتل على دراية تامة بجميع حقوقه والجهات المختصة بدفع التعويضات خلال فترة التعطيل والعلاج، وما يتبعها من فقدان للدخل السابق واللاحق، وعليه يجب على جهات العمل توفير بيئة آمنة تقلل من احتمالية وقوع حوادث العمل،

¹²² المادة رقم (79)، قانون التأمين الوطني لسنة 1995، "فגיעה בעבודה" - תאונת עבודה או מחלת מקצוע; "תאונת עבודה" - תאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו או מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו; "מחלת מקצוע" - מחלה שנקבעה כמחלת מקצוע בתקנות לפי סעיף 85 והוא חלה בה, בהיותה קבועה כמחלת מקצוע. עקב עבודתו או מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - עקב עיסוקו במשלח ידו.

وبالإضافة إلى الالتزام بالإجراءات القانونية لتعويض مصابي العمل، وضمان استقرارهم المعيشي والصحي، وعليه فقد أُلزم القانون أرباب العمل أن يقوموا بتأمين العمال من اليوم الأول للعمل.¹²³

لقد قسم الباحث هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: التعويض من قبل مؤسسة التأمين الوطني.

المطلب الثاني: التعويض من قبل المشغل أو من الجهات الأخرى.

المطلب الأول

التعويض من قبل مؤسسة التأمين الوطني

من إصابات العمل التي من شأنها أن تمنح العامل المصاب الاستحقاقات المذكورة أعلاه، سواء من مؤسسة التأمين الوطني، في حال كان العامل مؤمناً بتأمين إصابات العمل، أو من الجهات الأخرى، في حال كان سبب الإصابة هو طرف ثالث، كما هو الحال في حوادث السير أثناء العمل أو أثناء الذهاب أو العودة من العمل - حسب كل حالة - وعليه فقد قسم الباحث هذا المطلب إلى فرعين، في الفرع الأول نتحدث عن حالات إصابة العمل، وفي الفرع الثاني عن مؤسسة التأمين الوطني كجهة تعويض لذلك.

الفرع الأول: حالات إصابة العمل

لقد فرقت القوانين بين حوادث العمل (إصابة العمل وأمراض المهنة) من حيث التعريف، كما جاء في نص المادة رقم 79 من قانون التأمين الوطني لسنة 1995، بحيث استقر القضاء على اعتبار الاختلاف فيها من حيث حدوثها والأسباب التي أدت إلى حصولها، إلا أنها في النتيجة هي واحدة من حيث

¹²³ مادة رقم (2)، قانون الإشراف على الخدمات المالية، لسنة 2005، לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן - חוק קופות גמל), קובע כי עובד שזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הסכם, או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל כאמור, רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22 לחוק קופות גמל, ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת או בקופה שייבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם.

التعويض، بحيث تختلف من حيث نسبة العجز فقط من إصابة إلى أخرى، ومن عامل إلى آخر حسب الراتب الذي يتقاضاه، بمتوسط الدخل في آخر 3 أشهر قبل حدوث الإصابة، وعليه لا بُدُّ لنا من دراسة كلتا الحالتين على بشكل منفصل كما يلي:

أولاً: إصابات وحوادث العمل:

لقد بيّن المشرع الإسرائيلي في قانون التأمين الوطني أن حادث العمل هو أية إصابة تحدث للعامل أثناء تواجده في العمل أو بسببه أو خلال ذهابه إلى العمل أو العودة منه، ما لم يكن قد سلك طريقاً آخر غير الطريق المعتاد لذهابه وعودته من وإلى العمل، إلا إذا كانت الغاية من سلوك تلك الطريق هي الوصول أو العودة من مكان السكن إلى مكان العمل.¹²⁴ ويتبين لنا من نص المادة رقم 79 من قانون التأمين الوطني لسنة 1995، أنّ المشرع في هذا النص وضح الوقت والمكان الذي تحصل فيه الإصابة أو الحالة التي وقعت فيها، ولم يعرف ما هو الحادث نفسه الذي قصده وترك التفسير للقضاء، الذي من شأنه قد يوسع تعريف حادث العمل ليشمل الكثير من الحوادث، وبيّن ما هي الشروط الواجب تحققها لاعتبار الحادث إصابة عمل، ومن هنا أقر القضاء أنّ الشرط الأساسي والأول للدخول في البحث عن الاعتراف بالإصابة على أنها إصابة عمل، الجواب على السؤال الذي هو: هل تعتبر إصابة العمل حادث عمل أم لا، هو أن يكون قد حصل للعامل حادث فعلياً أدى إلى إصابة العامل بجسده وقد نتج عنه ضرراً فعلياً حال بينه وبين أداء عمله.

وعلى سبيل المثال، فمن ضمن حالات حوادث العمل التي اعترف بها أنها حادث عمل هي سقوط عامل أثناء أداء عمله من الطابق الثاني أو من أي ارتفاع كان، أو أثناء صعوده أو نزوله، مما أدى إلى إصابته بكسور أو نزيف داخلي في أي من أعضاء جسده، ونتيجة لذلك، لم يكن قادراً على العمل لمدة زمنية تصل إلى ثلاثة شهور أو مدة أكثر من ذلك. جرى الاعتراف بهذا الحادث على أنه حادث عمل.

تسجل نسبة عالية من حوادث العمل، خاصة في القطاعات مثل البناء والصناعة والزراعة وخاصة الأعمال الخطيرة، بسبب ظروف العمل الخطرة وعدم الالتزام من قبل أرباب العمل بإجراءات الوقاية

¹²⁴ مادة رقم (79) من قانون التأمين الوطني، لسنة 1995، "تاونوت عبودה" - تاونوت שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו.;

والسلامة العامة، أو عدم وجود وسائل حماية كافية مثل السقالات المؤمنة أو أحزمة الأمان والإصابات الناجمة عن الآلات الحادة بكافة اشكالها وانواعها والمعدات الثقيلة، والصعق الكهربائي الشائع بين العمال الذين يعملون في تمديدات الكهرباء، أو الذين يستخدمون معدات كهربائية بدون وقاية، وعدم الالتزام بإجراءات السلامة وقد اعترفت محكمة العمل في تل أبيب بالإصابة التي يتعرض لها العامل في العين، واعتبرتها إصابة عمل في قرارها في القضية رقم 21-01-27897 بالإضافة إلى الاعتراف بالإصابة فقد حكمت المحكمة بمصاريف لصالح العامل بمبلغ 3000 شيكل.¹²⁵

بعد ذلك على العامل أن يثبت أن الحادث قد وقع في مكان عمله أو بسبب عمل أو أثناء توجهه للعمل، الأمر الذي يمكن إثباته من خلال التقارير الطبية الأولية مثل تقرير الإسعاف، إلا أن القضاء توسع في تفسير هذا الشرط القانوني، وأعطاه مساحة واسعة تشمل الكثير من الحالات التي اعتبرها حصلت في مكان العمل أو بسببه، مثل الحالات التي حصلت جراء العمل أو بسببه وان لم يكن في سياق العمل ذاته أو في مكان العمل مثل حدوث إصابة العمل أثناء التوجه إلى العمل¹²⁶، كما أن المشرع قام بدوره بإعطاء معنى واسع لشرط وقوع الحادث في مكان العمل أو بسببه، ففي حالات معينة اعتبرها انها تفي بالغرض، ولعل من أبرز الحالات التي اعتبرها المشرع أنها حوادث عمل هي إصابة العامل وهو في طريقه من بيته إلى عمله وبالعكس شريطة ألا يحدد عن طريق العمل المعتاد له وإلا لا يعتبر الحادث إصابة عمل، إلا أن القانون استثنى مما ذكر سابقاً الحالات التي يصاب فيها العامل أثناء حياته عن الطريق، اذا استوجب الأمر لنقل أطفاله إلى الروضة أو إلى المدرسة أو إلى العيادة الطبية أو لتأديته صلاة الفجر بشكل دائم والخروج للعمل مباشرة، فإن مثل هذا الانحياز لا ينفى عن الإصابة كونها إصابة عمل، وكما أن الإصابة الناجمة عن محاولات العامل لإنقاذ جسم أو شخص في العمل تعتبر إصابة عمل، والإصابة جراء اعتداء لم يكن العامل مشاركاً فيه، بل كان ضحية الاعتداء، وأثناء الخروج من العمل للاستراحة اذا كانت مستحقة له بموجب قانون ساعات العمل والراحة.¹²⁷

¹²⁵ قرار محكمة العمل في تل أبيب اللوائية في القضية رقم ب"ل 27897-01-21، الصادر بتاريخ 15.2.2022.

¹²⁶ قرار محكمة العمل الوطنية في القضية رقم لب"ل 03-239 الصادر بتاريخ 9.1.2005.

¹²⁷ المادة رقم (80)، قانون التأمين الوطني، أيرעה למבוטח שהוא עובד, בהפסקה שנקבעה על דעת המעביד ושאינה עולה על שלוש שעות, במקום שבו המבוטח או העובדים במקום עבודתו סועדים, והתאונה אירעה בקשר לעבודה או עקב סיכוני המקום או תוך כדי סעודו באותו מקום ועקב כך או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור מהעבודה או בחזרה ממנו לעבודה ועקב נסיעתו או הליכתו

ويكون على العامل أن يثبت بعد ذلك العلاقة السببية بين العمل وحادث العمل حيث اعتبر القانون أن وجود العلاقة السببية هي قرينة قانونية لمصلحة العامل وعلى المدعى عليه ان يثبت العكس، حيث أن عبء الإثبات ينتقل للمدعى عليه ، إلا أن على العامل أن يثبت العلاقة السببية بين الحادث والعمل، إن المشرع لم يشترط اثبات حصول الضرر لكي تعتبر إصابة عمل الا ان اثبات وقوع الضرر الفعلي مشروط لتلقي التعويضات جراء الضرر اللاحق للعامل وعليه فإنه اذا وقع العامل في مكان عمله يعتبر حادث عمل إلا أنه إذا لم يحصل له ضرر فوري فإنه لا يتلقى التعويض كله لكنه يحتفظ في حقه أن يتلقى التعويض إذا ظهر الضرر لاحقاً جراء الحادث وهذا ما يسمى سوء حالة المصاب بسبب الإصابة (החמרת מצב) حسب نص المادة 36 من لوائح التأمين الوطني (تحديد مستوى العجز عن إصابات العمل)، لسنة 1956¹²⁸ .

وقد نص القانون على أنه يعتبر الحادث حادث عمل¹²⁹، في الحالات التالية:

- 1- إذا حدث للعامل أثناء ذهابه للعمل بالسيارة أو مشياً على الأقدام إلى عمله من محل إقامته أو من مكان إقامته.
- 2- إذا حدث للعامل أثناء العمل، في مكان العمل أو في محيطه المباشر، أثناء تصرفاته لإنقاذ جسم أو ممتلكات أو لمنع حدوث ضرر أو خطر على الجسم أو الممتلكات.
- 3- إذا حدثت للعامل أثناء العمل إصابة ليست نتيجة العمل سببها له شخص، وهو متواجد في مكان العمل أو في أقرب مكان لاحتياجات العمل، أو الذين يتواجدون فيه بشكل دائم وليس لاحتياجات العمل.
- 4- إذا حدث للعامل أثناء الاستراحة التي يحددها صاحب العمل والتي لا تزيد على ثلاث ساعات في المكان الذي يتناول فيه العامل الطعام في مكان عمله وكان الحادث مرتبطاً بالعمل أو

¹²⁸ المادة رقم (36)، لوائح التأمين الوطني (تحديد مستوى العجز عن إصابات العمل)، لسنة 1956، החמרת מצב : هي عبارة عن إجراء يقدم للتأمين الوطني يمكن من خلاله للعامل المصاب في اي وقت كان ان يقدم للتأمين الوطني طلب يشرح في عن حالته الصحية الخاصة بالإصابة التي تم الاعتراف بها بانها إصابة عمل أو مرض مهنة بان حالته زادت سوء وعليه ان يرفق مع هذا الطلب تقارير طبية تثبت ذلك.

¹²⁹ المادة رقم (80)، قانون التأمين الوطني لسنة 1995.

بسبب مخاطر المكان أو أثناء تناوله الطعام في ذلك المكان ونتيجة لذلك أو أثناء سفره أو مشيه إلى المكان المذكور من العمل أو عودته من العمل.¹³⁰

5- إذا حدثت للعامل إصابة في المكان الذي يستلم فيه راتبه أو أثناء سفره أو مشياً على الأقدام إلى مكان العمل وتوافرت الشروط المقررة لذلك في اللائحة.

6- إذا حدث للعامل أثناء قيامه بواجباته كعضو في لجنة عمالية في مكان عمله ونتيجة قيامه بواجباته المذكورة أو أثناء السفر أو السير لأداء واجباته في حال ذهابه أو عودته من العمل، ونتيجة سفره أو مشيه، بشرط ألا يكون هناك انقطاع فعلي أو انحراف عن الطريق المقبول، وتوافرت الشروط المقررة لذلك.

حيث لا يعتبر حادث العمل إصابة عمل وفق القانون، إذا وقع للعامل أثناء عمله بناء على إهماله وعدم استخدام وسائل الحماية والأمان، وأيضا عدم تطبيق التعليمات التي أعطاها له صاحب العمل أو من يوجهه بعمله، ما لم تؤدي إلى وفاة العامل نتيجة حادث العمل أو أصبح عاجزاً كلياً أو جزئياً أو عاجزاً عن عمله أو غيره من الأعمال الأخرى.¹³¹

ثانياً: أمراض المهنة:

كما أسلفنا فإن قانون التأمين الوطني عرف إصابة العمل على أنها حادث عمل أو مرض من أمراض المهنة، حيث عرف مرض المهنة على أنه مرض يتم تحديده كمرض مهني حسب لائحة التأمين الوطني وأنه مرض مهني بسبب عمله لدى صاحب العمل،¹³² حيث أن الفرق بينهما هو أن حادث العمل يكون له وقت ومكان يسهل تحديده، أما المرض فيصعب تحديد مكانه وسببه. وتختلف هذه الأمراض تبعاً

¹³⁰ المادة (4/80)، قانون التأمين الوطني، أيرעה لمבוטח שהוא עובד، בהפסקה שנקבעה על דעת המעביד ושאינה עולה על שלוש שעות، במקום שבו המבוטח או העובדים במקום עבודתו סועדים، והתאונה אירעה בקשר לעבודה או עקב סיכוני המקום או תוך כדי סעדו באותו מקום ועקב כך או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור מהעבודה או בחזרה ממנו לעבודה ועקב נסיעתו או הליכתו ;ז;

¹³¹ المادة رقم (82)، قانون التأمين الوطني لسنة 1995، אין רואים תאונה כתאונת עבודה אם אירעה בעת שהמבוטח נהג ברשלנות שלא בהתאם להוראה חוקית ביחס לעבודתו שהובאה לידיעת העובדים במקום עבודתו، או שלא בהתאם להוראות שניתנו לו מאת מעבידו או מאת מי שנוהג להורות לו בענין עבודתו.

¹³² المادة رقم (79)، قانون التأمين الوطني لسنة 1995، "מחלת מקצוע" - מחלה שנקבעה כמחלת מקצוע בתקנות לפי סעיף 85 והוא חלה בה, בהיותה קבועה כמחלת מקצוע, עקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - עקב עיסוקו במשלח ידו.

لنوع المهنة والظروف المحيطة بها، حيث تنشأ بمرور الوقت نتيجة التعرض المستمر لعوامل ضارة مثل المواد الكيماوية، والضوضاء، والإجهاد البدني، أو الضغط النفسي أو الذهني. مثلاً، شخص يعمل في محطة وقود وقد أصيب بمرض السرطان، نتيجة تعرضه طوال فترة عمله وبشكل متكرر إلى مواد نفطية (مثل البنزين كأحد مركبات النفط) وبسبب حدوث تلامس بين أجزاء جسمه (مثل الجلد) وبين هذه المواد، فقد تم الاعتراف به من قبل مؤسسة التأمين الوطني على أن هذا المرض هو مرض مهنة¹³³.

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

ومن جهة أخرى فإن وجود قائمة مغلقة بالأمراض المهنية من شأنه إثارة التساؤل حول بعض الحالات التي قد يصاب من خلالها العامل بمرض معين دون أن يكون مدرجا ضمن قائمة الأمراض المهنية فما مصير هذه المسألة؟ وبمعنى آخر هل هناك سلطة للمحكمة في اعتبار المرض الذي أصاب العامل مرضاً مهنيًا على الرغم من كونه غير مدرج في قائمة الأمراض المهنية؟

تعد الإصابة التي وقعت للعامل مرضاً مهنيًا في حال قيام علاقة سببية دون نشوء هذا المرض والقيام بالعمل، بمعنى أن المرض قد نشأ نتيجة قيام العامل بعمله، ولم يكن العامل يعاني منه من قبل، حيث يكون للمحكمة السلطة التقديرية في اعتبار المرض الذي أصيب به العامل مرضاً مهنيًا حتى لو كان هذا المرض غير مدرج في قائمة أمراض المهنة وذلك بناء على أنه يقع على العامل عبء اثبات

¹³³ وهذا ما حصل فعلاً مع الباحث حيث منذ سنة 2008 حيث كان الباحث يعمل في محطة وقود لمدة 4 سنوات متتالية، وتم الاعتراف بمرضه من قبل مؤسسة التأمين الوطني كمرض مهنة. إلا أن الأمر لم يكن سهلاً في مواجهة مؤسسة التأمين الوطني لإثبات المرض إذ استغرق الأمر ما يقارب 4 سنوات حتى تم الاعتراف بذلك.

المرض الذي أصيب به بحيث يكون ناتج بشكل مباشر عن طبيعة العمل أو بيئته، فيمكن للمحكمة في هذه الحالة الاعتراف به كمرض مهنة حتى لو لم يكن مدرجاً في قائمة أمراض المهنة.¹³⁴

يرى الباحث بعد معرفة اصابة العمل بشكليها حوادث العمل وأمراض المهنة والشروط الواجب توافرها في كل منها على الرغم من الاختلاف في شروط وأسباب كل من الحالتين إلى أن النتيجة واحدة وهي حصول العامل المصاب على ضمانات متساوية في الحالتين كفلها القانون بحيث تكفل للعامل الحق في الحصول على تعويضات مالية وتشمل في مضمونها تغطية كل التكاليف العلاجية منذ حدوث الإصابة وحتى طوال حياته وقد تصل إلى ما بعد وفاته في الحالات التي يكون فيها للمصاب معالين أو ورثة.

الفرع الثاني: مؤسسة التأمين الوطني كجهة تعويض عن اصابة العمل:

أولاً: تعريف مؤسسة التأمين الوطني

هي عبارة عن جهة حكومية مستقلة تهدف إلى مساعدة وإعانة سكان الدولة على تجنب الصعوبات المالية بسبب عوامل خارجة عن إرادتهم، مثل المرض أو الإصابة أو الشيخوخة، من خلال الدعم الذي يقدمه التأمين الوطني لهم. وفي أغلب البلدان التي يتم فيها تطبيق الضمان الاجتماعي، فإنها تعتمد على تحصيل مبلغ إلزامي يتم خصمه من دخل العامل (موظف أو عامل لحسابه الخاص ومن الشركات) حسب مبلغ الدخل فكلما ارتفع الدخل ارتفعت النسبة المفروضة عليه، فهو أشبه بنظام بيت مال المسلمين الذي يأخذ من أموال الأغنياء من أجل إعالة الفقراء إلا أن مؤسسة التأمين الوطني غير مقتصرة على الفقراء وإنما تشمل كثير من الفئات مثل الشيخوخة والمرض والبطالة والأرامل وإصابات العمل موضوعنا في هذا البحث، وفي إسرائيل يكون مفروضاً حتى على غير العاملين ويجب دفع دفعة شهرية وما يهمننا

¹³⁴ قرار محكمة العدل العليا כ"מ 8252-20 صادر بتاريخ 2.2.2021، حيث جاء في محتواه ان محكمة العدل العليا رفضت الالتماس الذي قدم من قبل مؤسسة التأمين الوطني لإلزام محكمة العمل اللوائية ومحكمة العمل الوطنية بالرجوع عن قرارها الاعتراف بمرض السكتة القلبية بأنها مرض مهنة مع تكبيد مؤسسة التأمين الوطني مصاريف بمبلغ 5000 شيكل الالتماس كان على قرار محكمة العمل الوطنية رقم כ"מ 1602-20 الصادر بتاريخ 10.11.20 الذي بموجبه اعترفت المحكمة بالحادثة الذي وقع للعامل وهو سكتة قلبية بعد انتهاء عمله على اثر خلاف كلامي بين العامل ورب العمل في مكان العمل.

نحن في هذا الصدد هو مسؤولية مؤسسة التأمين الوطني باعتبارها الجهة التي يقع على عاتقها تغطية المصابين بإصابات العمل وأمراض المهنة.¹³⁵

ثانياً: إجراءات الاعتراف بإصابة العمل

وحتى يتم الاعتراف بإصابة العمل، فمن الواضح لنا بأن مؤسسة التأمين الوطني هي الجهة الأولى المسؤولة عن الاعتراف بالإصابة، أو بمرض المهنة باعتبارها إصابة عمل، فالاعتراف بإصابة العمل أو بمرض المهنة (إصابة العمل)، يكون ذلك بعد التوجه إلى مؤسسة التأمين الوطني بإجراءات إدارية تبدأ من:

1. في طلب الاعتراف بالإصابة بموجب طلب يسمى (ب.ل 250) (ب.ل 250)، والذي يتم تعبئته من قبل رب العمل، والذي يتضمن في محتواه تفاصيل العامل وتفاصيل رب العمل والإصابة وتاريخ حدوثها وساعة حدوثها، ويتم توقيع هذا الطلب من قبل المشغل، ويتم ارفاق مستندات طبية تثبت الإصابة (תעודת רפואית ראשונה) ولما لهذا الطلب من أهمية، لا بد أن تتم استشارة أصحاب الخبرة في تعبئته، فمن شأن الخطأ في ذكر تفاصيل الإصابة أن يؤدي إلى فقدان حق العامل للاعتراف بإصابته بأنها إصابة عمل وبذلك يفقد كل الحقوق المترتبة عليها.¹³⁶

يجب على العامل تقديم مطالبة الاعتراف بإصابة عمل خلال 12 شهراً من تاريخ الإصابة أو من تاريخ نشوء العجز، ويعتبر تقديم المطالبة بعد ذلك بمثابة تأخير.¹³⁷ وفي هذا الخصوص قررت محكمة العمل الوطنية الاعتراف بإصابة العامل في كف اليد، كإصابة عمل في قرارها رقم לב"ל 4901-02-16 الصادر بتاريخ 17.06.2018.

¹³⁵ الموقع الإلكتروني : ביטוח לאוממי

https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%91%D7%99%D7%98%D7%95%D7%97_%D7%9C%D7%90%D7%95%D7%9E%D7%99

تاريخ الزيارة 14.4.2025 الساعة 12:50 ليلاً.

¹³⁶ الموقع الإلكتروني : הגשת תביעה לדמי פגיעה

https://www.btl.gov.il/benefits/Work_Injury/%d7%93%d7%9e%d7%99%20%d7%a4%d7%92%d7%99%20%d7%94/Pages/%d7%90%d7%95%d7%a4%d7%9f%20%d7%94%d7%92%d7%a9%d7%aa%20%d7%aa%d7%91%d7%99%d7%a2%d7%94%20%d7%9c%d7%93%d7%9e%d7%99%20%d7%a4%d7%92%20

تاريخ الزيارة 14.4.2025 الساعة 01:00.

¹³⁷ المادة رقم (296/أ)، قانون التأمين الوطني لسنة 1995، كل تביעה לגמלת כסף, תוגש למוסד תוך שנים עשר חודשים מהיום שבו נוצרה עילת התביעה.

وبعد تقديم هذا الطلب، الذي من شأنه أن يتم الاعتراف بالإصابة بأنها إصابة عمل، يُصدر التأمين الوطني للعامل المصاب كتاباً يسمى الاعتراف بالإصابة (הכרה בתאונה)، ويذكر فيه ما هي الأعضاء التي تضررت من الإصابة والتي اعترف بها التأمين ومن أي تاريخ تم الاعتراف.¹³⁸

2. بعد الاعتراف بإصابة العمل من قبل مؤسسة التأمين الوطني، تأتي الخطوة الثانية والتي تسمى التعويض عن الإصابة (דמי פגיעה)، كذلك الأمر يجب أن يتم تقديم مطالبة للتأمين الوطني بخصوص دفع مستحقات مالية عن فترة التعطيل التي حصلت للعامل نتيجة إصابة العمل المعترف بها، والتي تبدأ من اليوم الأول¹³⁹ للإصابة حتى 91 يوماً أي ما يعادل 13 أسبوعاً،¹⁴⁰ لا يستطيع العامل خلالها العودة إلى عمله أو إلى أي عمل آخر. ويتم حساب مبلغ تعويض الإصابة للعامل أو العامل المستقل على أساس 75% من دخله الخاضع لأقساط التأمين خلال الأشهر 3 السابقة لليوم الأول من الشهر الذي أصيب فيه وتوقف فيه عن العمل بسبب الإصابة، مقسوماً على 91 يوماً، وحتى الحد الأقصى للراتب اليومي¹⁴¹. أي أن العامل الذي كان متوسط رواتبه في الثلاثة شهور الأخيرة قبل الشهر الذي وقعت فيه الإصابة هو 300 شيكل لليوم، فإن العامل يستحق عن كل يوم تغيب فيه عن العمل مبلغ مقداره 75% * 300 شيكل * عدد الأيام التي تغيب فيها عن العمل بسبب الإصابة. فلو اعتبرنا أن العامل تغيب مدة 60 يوماً عن عمله نتيجة للإصابة فإنه يستحق مبلغ 225 شيكل * 60 يوماً أي أنه يستحق مبلغ إجمالي 13,500 شيكل.

الحد الأقصى للراتب اليومي الذي عليه يتقاضى العامل المصاب بدل أيام تغيبه عن عمله بسبب الإصابة ابتداءً من 1 يناير 2018 فصاعداً، يبلغ هذا المبلغ 1,097.88 شيكلاً يومياً. ويتم خصم ضريبة الدخل، ومساهمات التأمين الوطني، ومساهمات التأمين الصحي من استحقاقات الإصابة¹⁴².

¹³⁸ هذا الاعتراف يعتبر بمثابة شيك مفتوح مدى الحياة للعامل المصاب الذي بموجبه يحصل على تغطية مالية مفتوحة لكل العلاجات والمصاريف الطبية بما فيها المواصلات الخاصة من أجل تلقي العلاجات بما يخص الإصابة التي اعترف بها التأمين الوطني بانها إصابة عمل .
¹³⁹ المادة رقم (93)، قانون التأمين الوطني لسنة 1995، فإن التأمين الوطني لا يدفع للمصاب عن اليوم الأول للإصابة، وإنما المشغل هو من يدفع راتب هذا اليوم، ولا يتم دفع مقابل اليوم الثاني والثالث إلا إذا كان المصاب لا يستطيع العمل لمدة 12 يوماً على الأقل بالإضافة إلى يوم الإصابة.

¹⁴⁰ المرجع السابق، المادة رقم (92/ب)، لا يشولمو، בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות.
¹⁴¹ المرجع السابق، المادة رقم (152)، (דמי תאונה ישולמו בעד תקופה שלא תעלה על 90 ימים רצופים החל ביום שלאחר יום התאונה, ובלבד שלא ישולמו בשנת כספים אחת בעד יותר מ- 90 ימים).

¹⁴² الموقع الإلكتروني: תשלומים לעובד/ת לאחר תאונת עבודה

مع المطالبة عن التعويض عن الإصابة التي يجب أن تقدم إلى الفرع الأقرب إلى مكان السكن للعامل (العمال الفلسطينيين عادةً ما يتم تقديم المطالبة الخاصة بهم إلى فرع التأمين الوطني في القدس)، لا بد من إرفاق عدة مستندات ضرورية، ولا بد أن تكون المطالبة موقعة من العامل، حيث أنه من الممكن أن يقوم التأمين الوطني برفض الطلب وعدم معالجته إذا لم يشتمل على جميع المستندات، أو أن يكون الطلب غير موقع من العامل وعليه يجب أن يتم مراعاة الأمور التالية في تقديم المطالبة:

أ- يجب أن يُقدم الطلب بالنموذج الخاص به والمعتمد لدى مؤسسة التأمين الوطني ب.ل/ 211/ (ب.ج/ 211).

ب- يجب أن يقدم الطلب خلال فترة زمنية مدتها 12 شهراً من يوم الاعتراف بالإصابة، إذ أن التأخير في تقديمه قد يسبب الانتقاص من قيمة التعويض بما يتساوى مع أيام التأخير في تقديم الطلب¹⁴³.

ج- يجب أن تُرفق مع الطلب التقارير الطبية الأولية التي حصل عليها العامل عند الإصابة، بما فيها تقارير الإسعاف، فقد تكون هذه التقارير من إسعاف نجمة داوود الحمراء أو من الهلال الأحمر أو من كويات حوليم أو من أي مؤسسة طبية، والأوراق الطبية التي يحصل عليها العامل الفلسطيني من أي مؤسسة طبية فلسطينية معترف بها لدى مؤسسة التأمين الوطني، الأمر الذي يعتقد كثير من العمال الفلسطينيين بأن هذه الأوراق غير معترف بها، ولهذا السبب قد يفقد كثير من العمال المصابين حقهم في التعويض عن أيام التغيب عن العمل. والأوراق الطبية يجب أن يذكر فيها تاريخ الإصابة والعضو المصاب في الجسم والفترة الزمنية التي يحتاج فيها العامل للراحة والعلاج.

د- التوقيع على ورقة التنازل عن السرية الطبية من قبل المصاب لصالح مؤسسة التأمين الوطني، حتى تتمكن من مخاطبة كل الجهات الطبية والحصول على مستندات من شأنها أن تبين فيما إذا كانت الإصابة إصابة عمل أم لا.

هـ- أوراق ثبوتية من العمل قسيمة راتب (3 تلوشات مسكورت) عن آخر 3 أشهر عمل التي سبقت الإصابة، وإذا كان العامل المصاب قد عمل في أكثر من مكان عمل قبل الإصابة، عليه إحضار قسيمة

[7%A8%D7%99-%D7%AA-%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94](#) تاريخ الزيارة 14.4.2025 الساعة 13:16.

¹⁴³ قرار محكمة العمل الوطنية לב"ל 4901-02-16 الصادر بتاريخ 7.6.2018، هذا الاستئناف عالج حالة استحقاق العامل المصاب التعويض عن بدل التعطل عن العمل والتأخر في تقديم المطالبة للتأمين الوطني وفق نص المادة 296 والمادة 107 من قانون التأمين الوطني قرار الاستئناف رد الاستئناف وتكبيد المستأنف 5000 شيكل مصاريف.

راتب من كل مكان عمل فيه قبل الإصابة، حتى يتم التحقق من الراتب الذي بموجبه يتم حساب قيمة التعويض، ومن الضروري تعبئة الاوراق رقم 6-7 من الطلب في البنود من 1-5 على يد المشغل وتوقيعه وختمه على هذه الأوراق.

و- يستطيع العامل تقديم الطلب بشكل يدوي أو عن طريق الموقع الالكتروني لمؤسسة التأمين الوطني، بنفسه أو عن طريق محامي مختص في مثل هذه القضايا وهذا هو المفضل.

ز- كتاب من البنك الذي يرغب المصاب بأن يتم تحويل مبالغ التعويض إليه، مفصلاً فيه اسم ورقم هوية صاحب الحساب ورقم الحساب وفرع البنك واسمه.

بعد تقديم المطالبة، يقوم التأمين الوطني بفحص الأوراق المقدمة له، ومن ثم يقرر فيما إذا كان العامل مستحقاً للتعويض المالي مقابل الأيام التي تغيب فيها عن عمله بسبب الإصابة، ويتم تحديد الراتب الذي بناء عليه سيتم حساب التعويض، وبعد حساب التعويض، يتم تحويل المبلغ على حساب البنك الذي تم تزويد مؤسسة التأمين الوطني بمعلومات عنه في المطالبة في حالة أن التأمين الوطني اعتبر أن المصاب مستحقاً للتعويض عن بدل الأيام التي تغيبها عن عمله، وفقاً للتقارير الطبية التي تبين حاجة المصاب للراحة والتعطيل عن العمل¹⁴⁴.

3. إذا انتهت فترة التعطيل عن العمل بسبب الإصابة قبل الفترة القصوى وهي 91 يوم أو إذا تجاوزت المدة الزمنية للإجازة المرضية كما بينت أعلاه وهي 91 يوماً بسبب الإصابة، هنا مؤسسة التأمين الوطني تتوقف عن دفع بدل التغيب عن العمل، وعلى المصاب أن يتقدم بمطالبة للتأمين الوطني من أجل تحديد نسبة العجز (دائم أو مؤقت) عن الإصابة التي حصلت له.

وعليه لا بد أن يتقدم العامل بطلب معتمد للتأمين الوطني بموجب نموذج معتمد رقم ب.ل/200 (ب.ل/200)،¹⁴⁵ وهذا النموذج مخصص لمن أصيب بإصابة عمل أو مرض من أمراض المهنة، والذي تم الاعتراف به من قبل مؤسسة التأمين الوطني، والذي يُتوقع بأن الإصابة قد تركت لديه نسبة عجز معينة، بحيث يتم تقديم هذا الطلب لمؤسسة التأمين الوطني، ومن ثم يتم فحص الطلب والأوراق المرفقة

¹⁴⁴ الموقع الرسمي لمؤسسة التأمين الوطني : https://www.btl.gov.il/benefits/Work_Injury7%99%d7%a2%d7%94.aspx

تاريخ الزيارة 14.4.2025 الساعة: 10:30.

¹⁴⁵ المادة رقم (3)، اللوائح التنظيمية للتأمين الوطني لسنة 1956 (א) תביעה לגימלת נכות תוגש בטופס שאפשר להשיגו בכל אחד מסניפי המוסד לפקיד תביעות כמשמעותו בסעיף 298 לחוק. (ב) מצא פקיד התביעות שבכפופות לקביעת דרגת הנכות קיימת זכאות

- יעביר את התביעה לרופא המוסמך.

به، ومن ثم تحديد موعد لفحص العامل أمام اللجنة الطبية المختصة، والتي بالعادة تكون مكونة من طبيب مختص في موضوع الإصابة التي تعرض لها المصاب، ومن سكرتير اللجنة، الذي بدوره يقوم بتوثيق كل ما يحصل في اللجنة حيث أنه في السنوات الأخيرة أصبحت هذه اللجان مسجلة، ولكن يجب أن تؤخذ موافقة المصاب على تسجيلها وهذا الإجراء من مصلحة العامل أن تكون مسجلة، بالأخص للعامل الفلسطيني؛ حتى لا يتم التلاعب فيها من قبل اللجنة.¹⁴⁶

يعتقد بعض العمال، ومنهم العمال الفلسطينيين بأن عودة العامل إلى عمله من شأنها أن تمنع منه أن يتقدم بمثل هذا الطلب للتأمين الوطني، ولكن هذا غير صحيح إذ أنه لا يوجد ما يمنع العامل من العودة إلى عمله إذا ما أراد أن يتقدم بطلب تحديد نسبة العجز التي حصلت له من إصابة العمل.

المطلب الثاني

التعويض من المشغل أو من الجهات الأخرى

لكل ما تقدم، نرى بأن مؤسسة التأمين الوطني هي الجهة الأولى المسؤولة عن التعويض في الحالات التي يتم الاعتراف بإصابة العمل التي حصلت للعامل، إلا أنه، وبالرغم من اعتراف مؤسسة التأمين الوطني بالإصابة، فقد تكون مؤسسة التأمين الوطني غير مسؤولة عن التعويض،¹⁴⁷ أو أنها مسؤولة عن التعويض بنسبة معينة، وليس بشكل كامل إذ أن مؤسسة التأمين الوطني تقوم بدفع ما نسبته 75% من راتب العامل فقط¹⁴⁸، وأن المسؤولية عن التعويض بباقي المبالغ والاستحقاقات تقع على جهات أخرى مثل المشغل نفسه في الحالات التي لا يكون المشغل مؤمناً للعامل المصاب، أو شركات التأمين في حال كان المشغل مؤمناً للعامل المصاب أو الحالات التي يكون فيها للعامل تأميناً خاصاً أو في الحالات التي يكون فيها اشتراك في إصابة مركبة وعليه لا بد لنا أن نقوم بتوضيح هذا الأمر في هذا المطلب، حيث قام الباحث بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول يدور حول التعويض عن إصابة

¹⁴⁶ المرجع السابق، المادة رقم (2)، (أ) درגת נכות של נפגע תיקבע על ידי ועדה; הועדה תהיה בהרכב של פוסק רפואי אחד, אך רשאי הרופא המוסמך לקבוע שהועדה תהיה בהרכב של מומחים בשני ענפי רפואה. (ב) המזכיר יזמן את הפוסק הרפואי, שיהיה חבר בוועדה, בהתאם לתחום ההתמחות הרפואית, שקבע הרופא המוסמך בהתחשב באופי הפגיעה.

¹⁴⁷ الحالات التي يقدم في طلب الاعتراف بالإصابة بعد 12 شهر من حدوثها الأمر الذي يجعل من التأمين الوطني ان يعترف بالإصابة بدون تعويض مالي عنها.

¹⁴⁸ المادة رقم (97/أ)، قانون التأمين الوطني لسنة 1995، دמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

العمل من قبل المشغل نفسه، والفرع الثاني يدور حول التعويض من الجهات الأخرى المسؤولة عن التعويض عن إصابة العمل (غير المشغل أو التأمين الوطني).

الفرع الأول: التعويض من المشغل عن إصابة العمل:

يتمتع العامل المصاب خلال فترة العلاج والتعطيل بعدة حقوق تكفل له الرعاية والدعم اللازمين لضمان تعافيه دون المساس بوضعه الوظيفي أو دخله، ويشمل ذلك تحمّل نفقات العلاج من قبل صاحب العمل ومؤسسة التأمين الوطني، إضافة إلى الحصول على تعويض مالي عن فترة التعطيل والتوقف عن العمل، والذي يكون ما نسبته 75% من أجره الأساسي في حال مَنْ كان يغطي هذه المبالغ هو التأمين الوطني إذا وقع الحادث بسبب إهمال صاحب العمل. ويمكن رفع دعوى ضد رب العمل و/أو شركة التأمين المسؤولة عن تأمين مسؤولية صاحب العمل التي تكون مؤمنة للمشغل وموقع العمل والعمال الموجودين، خلال 7 سنوات من تاريخ الحادث، وهذا بخلاف الدعوى لدى مؤسسة التأمين الوطني التي تكون خلال السنة الأولى من تاريخ الإصابة، وبخلاف رفع الدعوى ضد شركات التأمين في حالة وجود تأمين خاص للعامل بحيث يكون خلال 3 سنوات من تاريخ الحادث.¹⁴⁹

في الحالات التي تكون إصابة العمل ناتجة عن إخلال رب العمل أو عن تقصيره و/أو إهماله و/أو عدم القيام بواجباته من أجل اتخاذ كافة التدابير الاحترازية والوقائية التي من شأنها أن تمنع حدوث إصابات العمل للعامل أثناء تأديته لعمله، فإن القانون قد منح الحق للعامل بالرجوع إلى رب العمل بالمطالبة بالتعويضات المستحقة له نتيجةً لإصابة العمل التي حدثت له أثناء أداء عمله، والقانون الذي يعالج هذه الحالات هو قانون الأضرار، ولا يسري قانون التأمين الوطني في هذه الحالات، وعليه فإنه يحق لكل عامل بمقاضاة رب العمل بموجب نص المادة رقم 3 من قانون الأضرار.¹⁵⁰ حيث أن الدعوى المقامة ضد رب العمل؛ يكون أساسها مبنياً على الإهمال¹⁵¹ وواجب الانتباه والحذر. وقد عرفت المادة رقم 35 من قانون الأضرار لسنة 1968 على أنه إذا قام شخص ما بفعل شيء لا يمكن أن يفعله شخص حكيم

¹⁴⁹ قانون التقادم لسنة 1958.

¹⁵⁰ المادة رقم (3)، قانون الأضرار لسنة 1968 الدברים المنويين להלן בפקודה זו הם עוולות, ובכפוף להוראות הפקודה – כל הנפגע או הניזוק על ידי עוולה שנעשתה בישראל יהא זכאי לתרופה המפורשת בפקודה מידי עושה העוולה או האחראי לה.
¹⁵¹ المرجع السابق، المادة رقم (35)، عשה אדם מעשה שאדם סביר ונבון לא היה עושה באותן נסיבות, או לא עשה מעשה שאדם סביר ונבון היה עושה באותן נסיבות, או שבמשלח יד פלוני לא השתמש במיומנות, או לא נקט מידת זהירות, שאדם סביר ונבון וכשיר לפעול באותו משלח יד היה משתמש או נוקט באותן נסיבות – הרי זו התרשלות; ואם התרשל כאמור ביחס לאדם אחר, שלגביו יש לו באותן נסיבות חובה שלא לנהוג כפי שנהג, הרי זו רשלנות, והגורם ברשלנותו נזק לזולתו עושה עוולה.

ومعقول في نفس الظروف، أو فشله في القيام بعملٍ يفعله شخص حكيم ومعقول في نفس الظروف، أو في عمل معين لا يستخدم فيه المهارة أو لا يمارس فيه درجة من الحذر، والتي من الواجب عليه أن يستخدمها أو يمارسها شخص حكيم ومعقول، ومؤهل للعمل في تلك الوظيفة أو العمل في نفس الظروف، وإن كان مقصراً كما ذكر في حق الغير وكان من المفروض عليه في نفس الظروف أن لا يفعل نحو الغير ما قام بفعله، فهذا يتم اعتباره تقصيراً، ومن يسبب ضرراً بتقصيره للغير فإنه يرتكب خطأً، وعليه يُلزم بالتعويض نتيجة الخطأ الذي قام بارتكابه في حق غيره، فهنا إذا صدر خطأ من جانب المشغل في حق العامل، فهو ملزم بتعويضه عن الأضرار التي لحقت به. وينطبق على هذا الأساس على الفعل الإيجابي والسلبي، إذ أن امتناع رب العمل عن القيام بواجب يفرضه القانون عليه من أجل منع وقوع حوادث العمل هو نفس الميزان الذي يوجب عليه المسؤولية فيما لو قام بعمل يحظر عليه القانون القيام به حفاظاً على العامل من التعرض إلى إصابات أو حوادث عمل.¹⁵²

إن عبء الإثبات يقع على رب العمل في الأضرار التي يكون سببها الحريق أو الأشياء الخطيرة، التي سببت إصابة العامل ونتج عنها أضرار أدت إلى المساس به وبمصدر دخله وبجسده، لذلك على رب العمل أن يقوم بإثبات عدم وجود أي إهمال يقع على عاتقه الذي من شأنه أن يلزمه بالتعويض، كما جاء في نصوص المواد رقم (38) و- (39) من قانون الأضرار لسنة 1968.

وكذلك الأمر ما جاء في نص المادة رقم (41) من قانون الأضرار لسنة 1968، فإذا ثبت للمحكمة في دعاوى التعويضات عن الأضرار الناتجة عن إصابة العمل بأن الحدث الذي تسبب في الضرر يتفق أكثر مع مبدأ الشيء يشهد على نفسه، فإن على رب العمل أن يثبت أنه لم يكن هناك إهمال منه في ممارسة واجب الحذر المعقول.¹⁵³

وقد يكون أساس الدعوى المرفوعة من قبل العامل ضد رب العمل مبنياً على أساس إخلال رب العمل بالاتفاق المبرم فيما بينهم، وذلك خلافاً لنص المادة رقم (62) من قانون الأضرار لسنة 1968، وأيضاً قد يكون أساس هذه الدعوى مبني على الإخلال بالتزام قانوني، وفقاً لما جاء في نص المادة رقم (63) من قانون الأضرار لسنة 1968.

¹⁵² المرجع السابق، المادة رقم (7)، "מעשה" - לרבות מחזור; القيام بعمل - الامتناع عن القيام بعمل.

¹⁵³ المادة رقم (41)، قانون الأضرار لسنة 1968.

إلا أنه يجب على العامل معرفة أنّ المسؤولية عن الأضرار التي حصلت له نتيجة لإصابة عمل، ليست في جميع حالاتها تكون منصبة على رب العمل، فقد يكون للعامل سبباً في حدوثها، وعليه قد يحمله القانون جزءاً منها وفق ما جاء في نص المادة رقم (68) من قانون الأضرار لسنة 1968، (אשם תורם) فالمساهمة في الخطأ تقلل من نسبة التعويض بما يتناسب مع حجم المساهمة في الخطأ، وهذا الأمر يتم تحديده من قبل المحكمة التي تنظر في الدعوى.¹⁵⁴

لكل ما ذكر أعلاه، فإن المشغل يكون مسؤولاً عن تعويض العامل عن جميع الأضرار التي حصلت له جزاءً إصابة العمل، وصلاحيّة المحاكم للنظر في هذه الدعاوي تكون إما لمحكمة الصلح في حدود صلاحيتها من حيث قيمة الدعوى في الدعاوي التي تكون قيمتها حتى 2,500,000 شيكل (مليونان وخمسمائة ألف شيكل)¹⁵⁵، وصلاحيّة المحكمة المركزية تكون في الدعاوي التي تزيد قيمتها عن 2,500,000 شيكل (مليونان وخمسمائة ألف شيكل)¹⁵⁶، بحيث يتم مراعاة والأخذ الاعتبار أنه عند الحكم يتم تخفيض كل المبالغ التي حصل عليها العامل من مؤسسة التأمين الوطني، أو من جهة أخرى وفق مبدأ أن المصاب لا يستحق التعويض مرتين، ومن ضمن الحقوق التي يستطيع العامل المطالبة بها من المشغل هي تلك الحقوق الناتجة عن الأضرار التي حصلت له جزاءً الإصابة، بما في ذلك بدل فقدان الدخل السابق واللاحق، وبدل الألم والمعاناة، وبدل المصاريف الطبية، وبدل المواصلات الخاصة بالعلاجات، بما في ذلك تكاليف العمليات في الماضي والمستقبل (أي قبل وبعد رفع الدعوى)، وبدل تكاليف مالية خاصة لمساعدة الآخرين في القيام بالأعمال اليومية في الماضي والمستقبل، وأيضاً بدل تكاليف تقارير الخبراء الطبيين، ورسوم ومصاريف المحكمة.

الفرع الثاني: التعويض من الجهات الأخرى

قد يكون العمل مؤمن على الأضرار الناتجة عن حوادث الطرق سواء بتأمين خاص أو بموجب تأمين جماعي كما هو الحال في التأمينات التي يعملها المشغل التي تغطي الأضرار الناتجة عن الحوادث

¹⁵⁴ المرجع السابق، المادة رقم (68)، (א) סבל אדם נזק, מקצתו עקב אשמו שלו ומקצתו עקב אשמו של אחר, לא תיכשל תביעת פיצויים בעד הנזק מחמת אשמו של הניזוק, אלא שהפיצויים שייפרעו יופחתו בשיעור שבית המשפט ימצא לנכון ולצודק תוך התחשבות במידת אחריותו של התובע לנזק; אולם האמור בזה אין כוחו יפה להכשיל הגנה הנובעת מחוזה, ואם חל על התביעה חוזה או דין המגבילים את החבות, לא ייפרע התובע פיצויים למעלה מן הגבול שנקבע כאמור. (ב) הופחתו הפיצויים לפי סעיף קטן (א). יקבע בית המשפט וירשום את סך כל הפיצויים שהתובע היה יכול להיפרע אילולא אשמו.

¹⁵⁵ المادة رقم (51/أ و ب)، قانون المحاكم لسنة 1984.

¹⁵⁶ المرجع السابق، المادة رقم (40).

التي تقع في مكان العمل أو لمجموعة عماله، وهذا النوع من التأمينات تكون فترة التقادم فيه لإقامة الدعاوى أمام المحاكم 3 سنوات من يوم وقوع الحادث، ولا يعتبر كتاب المطالبة المرسل لشركة التأمين من شأنه ان يقطع فترة التقادم.

في الحالات التي لا يكون فيها المصاب مستحقاً للتعويضات الناتجة عن الإصابة لأي سبب من الأسباب الواردة في القانون فهذا لا يعني بالضرورة أنه لا يكون مستحقاً للتعويض من جهات أخرى متى كانت هذه الجهات هي المسؤولة عن التعويض كما لو كانت شركات التأمين الخاصة بالعامل أو مثال آخر على ذلك قد يكون المسؤول هي البلديات أو المجالس المحلية بسبب عدم اصلاحها الطرق أو بعض المرافق العامة ويكون مكان وقوع الحادث في دائرة مسؤوليتها الجغرافية أو في حالات كانت الإصابة ناتجة عن حادث مشترك بين إصابة عمل وحادث سير متى اشترك في الحادث مركبة سواء أكانت مؤمنة فيكون التعويض كله أو بعضه من تأمين المركبة الإلزامي أو من السائق أو صاحب المركبة أو قرنيث¹⁵⁷ (صندوق تعويض حوادث الطرق) في الحالات التي لا تكون المركبة غير مؤمنة أو في الحالات التي لا يكون فيها تغطية من قبل التأمين فتكون هي الجهة المسؤولة عن التعويض وعلى العامل المصاب أن يتقدم بطلب للصندوق بموجب نص المادة 2 من لائحة صندوق تعويض ضحايا حوادث الطرق لسنة 1976، ويجب على المتضرر الذي يرى أنه يستحق التعويض بموجب المادة 12 من القانون (قانون تعويض ضحايا حوادث الطرق لسنة 1975 أن يقدم طلباً كتابياً بذلك موضحاً فيه تفاصيل الحادث وسبب استحقاقه، وأن يرفق كل المستندات الطبية وغير الطبية والأدلة الأخرى التي تثبت حقه في الحصول على التعويض من الصندوق¹⁵⁸.

يقوم الصندوق بمخاطبة المتضرر خلال 90 يوم من استلام تفاصيل المبالغ بموجب نص المادة 5 من اللائحة ويبلغه بالمبالغ التي يغطيها ومن ثم يتم دفع المبالغ خلال 30 يوم من تاريخ الاتفاق مع المتضرر.¹⁵⁹

وعلى كل مصاب أن يقدم دعوته للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به من الإصابة في إلى "قرنيث" خلال 7 سنوات من تاريخ الإصابة وإلا فإنه يفقد حقه في المطالبة بسبب مرور الزمن.¹⁶⁰

¹⁵⁷ المادة رقم (12) قانون تعويض ضحايا حوادث الطرق لسنة 1975.

¹⁵⁸ المادة رقم (2) لائحة صندوق تعويض ضحايا حوادث الطرق لسنة 1976.

¹⁵⁹ المادة رقم (5)، لائحة صندوق تعويض ضحايا حوادث الطرق لسنة 1976.

¹⁶⁰ قانون التقادم لسنة 1958.

لذلك من العلوم لدينا بان إصابة العمل وكما تم تعريفها وفقا لقانون التأمين الوطني بأنها الإصابة التي تكون أثناء ذهاب العامل إلى عمله ومن عمله إلى المنزل ففي مثل هذه الحوادث تكون الإصابة مشتركة من حيث تكيفها كإصابة عمل أولاً و من ثم باعتبارها حادث سير في حالة كان الحادث ناتجاً عن مركبة، ففي مثل هذه الحوادث بإمكان المصاب أن يتقدم بمطالبات عن الأضرار التي لحقت به في مواجهة التأمين الوطني وأيضا في مواجهة تأمين المركبة الإلزامي أو قرنييت حسب الحالة، وكما ذكر أعلاه فإن المصاب يستطيع مقاضاة الجهتين. مثال على ذلك ما جاء في قرار المحكمة المركزية في حيفا في حكمها للمصاب بتعويض بمبلغ 3,234,219 شيكل شامل التعويضات من التأمين الوطني. المصاب عمره 43 سنة ونسبة عجزه (59%)¹⁶¹ إلا أنه ووفقا للمبدأ الساري في القوانين الاسرائيلية فإن الشخص لا يستحق تعويضا من جهتين على نفس الضرر والتعويض الذي يمكن أن يحصل عليه المصاب من كل جهة هو مكمل للآخر أي أنه يتم خصم المبالغ التي تدفع من أي جهة من قيمة الضرر الكلي الذي لحق المصاب من نفس الحادث.¹⁶²

لذلك يجب على المصاب عند وقوع الحادث ان يقوم بجمع المعلومات اللازمة له من اجل المطالبة مثل تفاصيل المركبة التي تسببت في الحادث والشهود المتواجدون في المكان وتفاصيل السائق وتبليغ الشرطة والحصول على تقرير منهم على الحادث، وإن أمكن أن يلتقط صوراً لمكان الحادث حسب حالته الصحية والحصول على بوليصة التأمين من السائق وذلك لما لهذه المعلومات والمستندات أهمية في المطالبات عن الأضرار التي لحقت به سواء في مواجهة التأمين الوطني أو في مواجهة السائق أو شركة تأمينه أم القرنييت حسب الحالة.

لكن في هذه الحالة من الحوادث ما هو الأفضل للمصاب، هل يقاضي التأمين الوطني من أجل الحصول على تعويضات عن إصابة عمل أم أنه يختار الجهة الأخرى ويقاضي السائق وشركة التأمين باعتبار الإصابة هي حادث سير؟

للإجابة على هذا السؤال لابد لنا أولاً أن نعلم ما هي الحقوق التي من الممكن أن يحصل عليها المصاب من كل جهة وما هو التعويض الأكبر ومن ثم يتوجه إلى الأصلح للمصاب والأفضل له، مع العلم أنه

¹⁶¹ قرار المحكمة المركزية حيفا في القضية رقم 320-04-11 صادر بتاريخ 1.3.2012.

¹⁶² قرار المحكمة المركزية تل أبيب في القضية رقم (11-05-46498.ن.ت) صادر بتاريخ 19.7.2016،، حكم للمصاب عمره 35 سنة ولديه نسبة عجز 43% مبلغ تقريبا 2,218,652 ₪ شامل مبالغ التعويض من التأمين الوطني.

يستطيع مقاضاة الجهتين معاً ولكن بمن يبدأ في المطالبة أولاً. وهل يبدأ التأمين الوطني أم بشركة التأمين الإلزامي للمركبة والسائق؟

لقد وضعنا بشكل مفصل التعويضات التي يقوم التأمين الوطني بتغطيتها للمصاب في حالات اصابة العمل والتي تشمل بدل العلاجات والمصاريف الطبية وبدل التعطيل عن العمل وبدل التعويضات عن نسبة العجز التي يمكن أن تتركها الإصابة للعامل، إلا أن هذه التعويضات لا تغطي كل الأضرار التي قد تلحق بالمصاب فمثلاً يغطي التأمين الوطني ما نسبته 75% من فقدان المصاب لدخله سواء عن أيام التعطيل أو عن فترة العجز المؤقت أو الدائم التي سيتم الحديث عنها بشكل مفصل لاحقاً في المبحث الثاني من هذا الفصل، كما أن التأمين الوطني لا يغطي بدل الألم والمعاناة الذي يغطيه تأمين المركبة في حوادث السير الذي أيضاً يغطي كامل خسارة المصاب من فقدان الدخل السابق واللاحق بنسبة 100% من راتب المصاب.

إضافة لما ذكر نرى أن التعويض عن حوادث السير يكون أكبر مما يتم دفعه من التأمين الوطني. إلا انه لا بد لنا ان نعلم انه اذا تم مطالبة التأمين الوطني قبل شركة التأمين، فان نسبة العجز التي تحدد من قبل مؤسسة التأمين الوطني تكون ملزمة للمصاب في الدعوى باعتبارها حادث سير وعلى العكس من ذلك اذا تم تحديد نسبة العجز من قبل الخبراء الطبيين الذين يتم تعيينهم من قبل المحكمة في الدعوى في ملف حادث السير لا يكون ملزماً للتأمين الوطني وذلك لأن نسبة العجز في التأمين الوطني قد تتغير مع مرور الزمن وأن الأطباء في التأمين الوطني يشددون في تحديد نسبة العجز للمصاب على عكس الخبراء المعيّنين من قبل المحكمة في قضايا حوادث السير إذ يرافون في حال المصاب.

بالرغم مما ذكر إلا أن القضاء والقانون الإسرائيلي يبقى ظالماً في حق العامل الفلسطيني حيث أنه عند النظر في مثل هذه القضايا التي يكون فيها المدعي عاملاً فلسطينياً فإنه ينحاز إلى الجهات المدعى عليها من حيث استغلال السلطة التقديرية للمحكمة في أغلب الأمور ومن أهمها تحديد نسبة العجز الوظيفي التي هي من اختصاص القاضي وليس من اختصاص الخبراء الطبيين (فقد يكون أعلى أو يساوي نسبة العجز الطبي) إذ أن اختصاصهم يقتصر فقط على تحديد نسبة العجز الطبية للمصاب فقط أيضاً في جانب آخر تتحاز المحاكم في تحديد سن التقاعد للعامل الفلسطيني حيث أنها لم تطبق على سن التقاعد للمواطن الإسرائيلي كما ينص عليه قانون التقاعد الذي حدد سن التقاعد للنساء 65

سنة وللرجال 67 سنة¹⁶³ بل طبقت قوانين السلطة الفلسطينية وحددت سن التقاعد بأنه 60 سنة وبناء عليه يحسب التعويض عن نسبة العجز الدائم عن فقدان الدخل اللاحق الأمر الذي¹⁶⁴ من شأنه أن يقلل من مبلغ التعويض للمصاب، وكذلك الأمر، بخصوص تحديد الراتب الشهري الذي يُعتبر أساساً لحساب التعويضات، فقد استقر القضاء في إسرائيل باعتبار متوسط الدخل للمواطن الفلسطيني مبلغ 2,000 شيكل فقط في الحالات التي لا يكون فيها إثبات للمصاب عن الراتب الذي كان يتقاضاه خلال الثلاثة أشهر الأخيرة من إصابته، وهنا أجب القضاء الإسرائيلي في ظلم العامل مقارنةً بينه وبين المواطن الإسرائيلي وبين العمال الفلسطينيين الذين لديهم إثباتات على متوسط الدخل الحقيقي لهم، فيرى الباحث أن تحديد راتب المصاب بناءً على متوسط الدخل في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية فقط لمجرد أنه فلسطيني فيه ظلم وإجحاف وحرمان من مبالغ كبيرة مستحقة له مقابل الضرر الذي حدث له عقب إصابته.¹⁶⁵

وبخصوص تحديد نسبة العجز الدائم والمؤقت، فقد خصص الباحث لهذا الموضوع بحثاً خاصاً له، وذلك لأهميته وبسبب غنى هذا الموضوع من معلومات هامة من حيث الجهة المختصة في تحديد نسبة العجز، ومدى إلزاميتها في كل نوع من أنواع الإصابات كما بيناه سابقاً.

المبحث الثاني

الحقوق العمالية الناتجة عن العجز وطرق الاعتراض عليه

إن المشرع الإسرائيلي في قوانينه الخاصة، أولى أهمية كبيرة إلى العامل من حيث حماية حقوقه أثناء أداء عمله، وفي نهايته، وفي حالات الإصابة التي يتعرض لها الكثير من العمال في المجالات المتعددة، ومن شأنه ضمان وحماية هذه الحقوق، فقد شرع لها قوانين خاصة تحكمها وتضبطها وتضمن للعامل الحق في الحصول على التعويضات المستحقة له من الجهات المختلفة، منها مؤسسة التأمين الوطني كأحدى جهات التعويض ومسؤولة عن دفع التعويضات للمصابين في حوادث العمل والأمراض المهنية

¹⁶³ قانون التقاعد لسنة 2004.

¹⁶⁴ قرار المحكمة المركزية في القدس في القضية رقم 14078-04-20، الصادر بتاريخ 2.3.2022.

¹⁶⁵ قرار المحكمة العليا في القضية رقم 2010/7682 رضوان ضد قرنيث، وفي يوم 29.12.2011 صادقت المحكمة العليا بأن الراتب لشخص فلسطيني عمره 20 هو مبلغ 2,000 شيكل ووضحت بأن الراتب الأساسي للشخص في الضفة الغربية هو 2,000 شيكل. وكذلك سابقة (٢٣) والتي صودق عليها بسابقة (פּלגנית) فقد تقرر بأن الراتب الشهري للمواطن الفلسطيني هو 2,700 شيكل، والراتب اليومي هو 122 شيكل، وتم المصادق عليها من قبل المحكمة العليا.

وفقاً لقانون التأمين الوطني، إضافة إلى جهات أخرى، كما تم بيانه في المبحث الأول من هذا الفصل، ومن أجل أن يحصل المصاب على تعويضٍ كاملٍ عن الأضرار التي حدثت له نتيجة الإصابة، لا بدّ وأن يتم تعيين نسبة العجز المؤقتة والدائمة، التي حصلت له نتيجةً للإصابة، وعليه فقد تعددت الجهات المختصة بتحديد نسبة العجز للمصاب، منها اللجنة الطبية في مؤسسة التأمين الوطني، والخبراء الطبيين، سواء أكانوا من طرف المصاب أو من طرف المدعى عليه (المشغل و/أو شركات التأمين)، أو الخبراء الذين يتم تعيينهم من قبل المحكمة. فقد تتفاوت نسبة العجز التي يتم تحديدها من أي جهة من الجهات سابقة الذكر، ومدى إلزاميتها للمحكمة والآثار المترتبة عليها، وعليه، لا بدّ لنا من دراسة كل من نوعي العجز المؤقت والدائم، والحقوق العمالية الناتجة عن كل منهما بشكل مفصل.

ولذلك، فقد قسم الباحث هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: الحقوق العمالية الناتجة عن العجز.

المطلب الثاني: الاعتراض على نسبة العجز.

المطلب الأول

الحقوق العمالية الناتجة عن العجز

يعتبر العجز الناتج عن إصابة العمل أو مرض المهنة، أحد الأسباب التي من شأنها أن تمنح المصاب الحق في المطالبة بتعويضات عن الأضرار التي حصلت له، وحتى يتمكن العامل المصاب، أو الجهة المسؤولة عن التعويض تحديد المبالغ التي يجب دفعها للعامل مقابل نسبة العجز، لا بدّ لنا أولاً وقبل الخوض في هذه المبالغ، أن نعرف ما هي نسبة العجز التي تكونت للعامل المصاب، والفترة الزمنية التي تم تحديد سريان العجز المؤقت فيها وتاريخ انتهائها، وعليه، فقد اختصت اللجنة الطبية في مؤسسة التأمين الوطني بفحص العامل المصاب، متى تقدم لها بطلب تحديد نسبة عجزه بموجب النموذج المختص لذلك ب.ل 200 (ب.ل 200)¹⁶⁶، مع ارسال كافة المرفقات اللازمة، بما فيها المستندات الطبية، التي من شأنها أن تبين الإصابة التي حدثت للعامل المصاب.

وقد قسم الباحث هذا المطلب إلى فرعين:

¹⁶⁶ المادة رقم (4/أ)، لوائح التأمين الوطني لسنة 1956، تبيעה לגימלת נכות תוגש בטופס שאפשר להשיגו בכל אחד מסניפי המוסד לפקיד תביעות כמשמעותו בסעיף 298 לחוק.

الفرع الأول: تحديد نسبة العجز عن طريق اللجنة الطبية في مؤسسة التأمين الوطني.

الفرع الثاني: تحديد نسبة العجز عن طريق الخبراء الطبيين.

الفرع الأول: تحديد نسبة العجز عن طريق اللجنة الطبية في مؤسسة التأمين الوطني:

إن اختصاص اللجنة الطبية في مؤسسة التأمين الوطني لتحديد نسبة العجز، جاء من نص المادة رقم (2) من لوائح التأمين الوطني لسنة 1956، حيث جاء فيها، أن درجة العجز لأي مصاب يتم تحديدها من قبل اللجنة الطبية المركبة من طبيب واحد، إلا أنه من صلاحيته أن يقرر بأن تكون اللجنة منعقدة من طبيين في تخصصين مختلفين، وقد حددت المادة رقم (2) المذكورة في شقها الثاني أنه لا بد أن يتواجد في اللجنة سكرتير من قبل مؤسسة التأمين الوطني، والذي بدوره يقوم بدعوة الطبيب الذي هو أحد أعضاء اللجنة حسب تخصصه الطبي، حسب ما حدده الطبيب المختص بما يتواءم مع شكل الإصابة.¹⁶⁷

وحتى تتمكن اللجنة الطبية من تحديد نسبة العجز للمصاب، يستطيع الطبيب المختص في اللجنة، وحسب طلب اللجنة أو من تلقاء نفسه أن يطلب من المصاب الممثل لفحص طبي، أو إجراء أية فحوصات طبية سواء أكانت صور أشعة أو غيرها من الفحوصات، وأيضاً يستطيع أن يطلب تقارير مختص طبي في نفس مجال الإصابة، وهذا ما نصت عليه المادة رقم (3) من لوائح التأمين الوطني لسنة 1956.¹⁶⁸

بعد أن تم فحص المستندات المقدمة من قبل المصاب إلى مؤسسة التأمين الوطني، وتبين بأن المصاب قد يتم تحديد نسبة عجز له من مضمون هذه المستندات، يتم إحالتها إلى اللجنة الطبية المختصة لتحديد نسبة العجز، ويتم استدعاء المصاب للممثل أمام اللجنة في الموعد والمكان المحددين لذلك، ويجب أن تكون الدعوة للممثل أمام اللجنة قد أرسلت إلى المصاب قبل 14 يوماً على الأقل من الموعد المحدد، وعلى المصاب الالتزام بالممثل أمام اللجنة في الموعد والمكان المحددين، ومن حقه أن يكون ممثلاً

¹⁶⁷ المرجع السابق المادة رقم (2)، (א) درגת נכות של נפגע תיקבע על ידי ועדה; הועדה תהיה בהרכב של פוסק רפואי אחד, אך רשאי הרופא המוסמך לקבוע שהועדה תהיה בהרכב של מומחים בשני ענפי רפואה. (ב) המזכיר יזמן את הפוסק הרפואי, שיהיה חבר בוועדה, בהתאם לתחום ההתמחות הרפואית, שקבע הרופא המוסמך בהתחשב באופי הפגיעה.

¹⁶⁸ المرجع السابق، المادة رقم (3)، לצורך קביעת דרגת נכות רשאי רופא מוסמך, מיוזמתו או לפי דרישת הועדה - (1) לדרוש מן הנפגע לעמוד לבדיקה רפואית או אחרת ולהמציא תוצאות הבדיקות לוועדה; (2) למנות יועצים רפואיים או אחרים אשר יגישו לרופא המוסמך או לוועדה, חוות דעתם על סמך בדיקות שבוצעו בנפגע או מסמכים רפואיים או אחרים שהובאו בפניהם.

قانونياً أمام اللجنة.¹⁶⁹ حيث أنه من حق اللجنة بموافقة المصاب ومؤسسة التأمين الوطني، أن تقوم بتحديد نسبة العجز، بدون ممثل المصاب أمام اللجنة، وذلك بالاعتماد على التقارير الطبية فقط، وبدون فحص المصاب فحصاً فعلياً.¹⁷⁰

وفي حال عدم امتثال المصاب أمام اللجنة المختصة للمرة الأولى، يقوم سكرتير اللجنة الطبية بتحديد موعد جديد، ويقوم بإرسال دعوة للمصاب للموعد الجديد، وفي حال لم يمتثل المصاب ولم يحضر إلى الموعد الجديد، يتم فرض غرامة مالية عليه بسبب عدم حضوره، وإذا تم دفع هذه الغرامة التي فُرضت عليه، يتم تحديد موعد جديد له، وإذا لم يحضر إلى هذا الموعد، يتم تغريمه مرة أخرى، وإذا لم يتم دفع الغرامات التي فُرضت عليه خلال 45 يوماً من اليوم الذي طُلب منه ذلك، يتم رفض طلبه لتحديد نسبة العجز، ومن حقه أن يقدم طلباً جديداً متى شاء، إذا قدم أسباباً مقنعة لذلك، وبعد دفع ما فُرض عليه من الغرامات.¹⁷¹

بناءً على ما جاء في نص المادة رقم (11) من لوائح التأمين الوطني لسنة 1956، فإن اللجنة تقوم بتحديد نسبة العجز للمصاب، بنسب أمام كل إصابة أو الأعضاء المتضررة أو المرض، حسب ما جاء في الملحق للاتحة على ألا تزيد عن نسبة 100%. ويتم تحديد نسبة العجز للمصاب الذي تضرر في أكثر من عضو في جسده في نفس إصابة العمل، ويتم حساب نسبة العجز كما يلي: يتم أخذ أعلى نسبة عجز تم تحديدها أولاً، للعضو الأكثر تضرراً، ومن ثم تليها نسبة العجز الأقل منها درجة، بحيث يؤخذ بالحسبان نسبة العجز لهذا العضو مضروبةً بفارق النسبة الباقية من الـ 100%، ويأتي بعدها نسبة العجز الأقل منها في الدرجة الثالثة، وتؤخذ بعين الاعتبار نسبة العجز المذكورة مقابل هذا العضو مضروبةً بفارق الباقي من نسبة الـ 100%. مثال على ذلك، لو أن شخصاً قد أصيب بحادث عمل في أكثر من عضو في جسده، أدى إلى حدوث نسبة عجز للأعضاء المتضررة بنسب متفاوتة، مثلاً 30% في اليد، و20% في العين، و10% في القدم، فإن حساب نسبة العجز الكلية تكون كالتالي: 30% *

¹⁶⁹ المادة رقم (5)، لوائح التأمين الوطني لسنة 1956، (א) נבחרה הועדה לקביעת דרגת נכותו של נפגע פלוני. יזמין המזכיר את הנפגע, להתייצב בפני הועדה במועד ובמקום הנקובים בהזמנה. ההזמנה תישלח לפחות ארבעה עשר ימים לפני המועד כאמור, אלא אם הסכים הנפגע לזמן קצר מזה. (ב) הנפגע חייב להתייצב בפני הועדה במקום ובמועד שנקבעו ורשאי הוא להיות מיוצג בפניה על ידי בא כוחו.

¹⁷⁰ المرجع السابق، المادة رقم (6) 1956، הועדה רשאית בהסכמת הנפגע והמוסד, לקבוע את דרגת נכותו של נפגע על סמך מסמכים רפואיים בלבד, מבלי לבדוק את הנפגע.

¹⁷¹ المرجع السابق، المادة رقم (8).

$100\% + (20\% * 70\% \text{ الباقي من الـ } 100\% = 14\%) + 10\% * 56\% \text{ الباقي من الـ } 100\% = 5.60\%$ حيث أنه في حال كان الكسر أعلى من 0.5% يتم تقريب الرقم إلى الرقم الأعلى فتصبح النسبة 6% ¹⁷²، وبذلك تكون نسبة العجز الكلية $30\% + 14\% + 6\% = 50\%$ نسبة عجز كلي.

173

إن اللجنة الطبية مقيدة في تحديد نسب العجز لكل عضو متضرر من الإصابة، بالنسب المحددة في الملحق للاتحة التأمين الوطني، وفي حال تبين للجنة وجود عضو لم تُحدد له نسبة عجز في اللائحة، فإن اللجنة تقوم بتحديد نسبة عجز لهذا العضو، إما بناءً على نسبة عجز محددة لعضو مشابه له قد تم تحديدها في اللائحة، أو بناءً على ما تراه مناسباً، مع الأخذ بعين الاعتبار نوع الإصابة، ونسبة العطل الوظيفي للعضو جراء الإصابة.¹⁷⁴

كما هو متعارف عليه، فإن اللجنة الطبية المختصة لا تنتظر في طلب تحديد نسبة العجز قبل مرور 91 يوماً من يوم الإصابة (فترة التعطيل عن العمل بسبب الإصابة)، إلا في حالة أن المصاب قد عاد إلى عمله قبل هذه الفترة، وعند نظرها في طلب تحديد نسبة العجز، فقد درجت العادة بأن اللجنة لا تحدد نسبة العجز الدائم للمصاب في الجلسة الأولى لها، إذ تمنح المصاب نسبة عجز مؤقتة لفترة زمنية معينة أقصاها سنة واحدة، وخصوصاً إذا كان المصاب بحاجة إلى استكمال العلاج أو إجراء العمليات الجراحية في الأعضاء المتضررة، كما هو متبين لها من التقارير الطبية، ومن ثم يتم تحديد موعد جديد، إما لتجديد نسبة العجز المؤقت إلى فترة أخرى، أو لتحديد نسبة عجز دائم، وبالرجوع إلى نص المادة رقم (15) من لوائح التأمين الوطني، نرى أن من صلاحية اللجنة الطبية تحديد نسبة عجز دائمة مع الأخذ بعين الاعتبار وظيفة المصاب وعمره، على ألا تتجاوز ما نسبته 19% حسب ما جاء في نص المادة رقم (14) إذا كانت درجة العجز أقل من 20% ، وفي أي حالة أخرى على ألا تزيد عن نسبة 100% ، مع الأخذ بعين الاعتبار وظيفة المصاب وعمره حسب اعتقادها بأن المصاب غير قادر على العودة إلى عمله وقت الإصابة، وأن الإصابة تسببت في هبوط ملموس في دخل المصاب، وهذا الهبوط ليس لفترة زمنية مؤقتة أو محدودة.¹⁷⁵

¹⁷² المادة رقم (19/أ)، لوائح التأمين الوطني لسنة 1956.

¹⁷³ المرجع السابق، المادة رقم (11).

¹⁷⁴ المرجع السابق، المادة رقم (14).

¹⁷⁵ المادة رقم (15)، لوائح التأمين الوطني لسنة 1956.

إذا تبين للجنة الطبية أن المصاب لا يمكنه العودة إلى عمله بسبب الإصابة، وأن درجة عجزه التي حُدِّدت له حسب المواد رقم (11) و(14) و(19)، كانت على الأقل نسبة 65%، فإنها تستطيع ومن صلاحيتها تحديد نسبة عجز المصاب بنسبة 100%.

بالرجوع إلى نص المادة رقم (18) (أ)، التي عرفت السلطة أنها عبارة عن لجنة مكونة من مسؤول التأهيل والتطوير، ومن طبيب مختص، ومن عامل مختص، الذين تم تعيينهم من قبل مدير تأمينات إصابة العمل. وعرفت هذه المادة العاجز المحتاج على أنه المصاب الذي حُدِّدت له نسبة عجز لفترة زمنية محددة أو عجز بنسبة مؤقتة، ولجنة السلطة حددت بناءً على طلب مؤسسة التأمين الوطني، أو بناءً على طلب المصاب، أو من تلقاء نفسها، بأنه لا يوجد للعاجز احتمال معقول بالعمل مهما كان بسبب الإصابة، ولا يوجد له مصدر دخل. من صلاحية لجنة السلطة أن تحدد للمصاب العاجز ونسبة عجز لفترة زمنية محددة أو عجز بنسبة 100% لفترة مؤقتة لا تزيد عن مدة أربعة شهور.¹⁷⁶

من حق المصاب أن يطلب من اللجنة الطبية المختصة، أثناء النظر في طلبه لتحديد نسبة العجز له، أن تقوم اللجنة بتطبيق نص المادة رقم (15) (أ)، من أجل أن يتم زيادة نسبة العجز التي قد يتم تحديدها من قبل اللجنة المختصة، وفي حال تم طلب ذلك من قبل المصاب، فإن مؤسسة التأمين الوطني أو اللجنة الطبية المختصة تقوم بتحويل طلبه إلى لجنة السلطة، والتي بدورها تقوم بفحص طلبه، بشرط أن يكون قد مرَّ على تحديد نسبة العجز الأخيرة مدة 12 شهراً وألا تزيد المدة عن 60 شهراً، وبشرط أن تكون النسبة الأخيرة التي حُدِّدت له من قبل اللجنة الطبية، نسبة عجز دائمة بنسبة 20% أو أكثر، وبشرط أن تكون الإصابة قد تسببت في هبوط دخل المصاب وليس لفترة زمنية محددة، فإن اللجنة تنتظر في هذا الطلب، ومن حقها أن تزيد أو أن تقلل من نسبة العجز، بما يتناسب مع ما ذكر في نص المادة رقم (15) (أ).¹⁷⁷

يتم تحديد نسبة العجز من تاريخ تقديم الطلب، إلا أنه من صلاحية اللجنة أن تقوم بتحديد نسبة العجز من تاريخ قبل ذلك أو بعده.¹⁷⁸ وللجنة الصلاحية بأن تقوم بتحديد أن نسبة العجز لفترة غير محددة، أو أنه لا بد من إعادة النظر من جديد لتحديد نسبة العجز، وأن تحدد تاريخ الموعد الجديد في قرارها.¹⁷⁹

¹⁷⁶ المرجع السابق، المادة رقم (18/أ).

¹⁷⁷ المرجع السابق، المادة رقم (17).

¹⁷⁸ المادة رقم (20)، لوائح التأمين الوطني لسنة 1956.

¹⁷⁹ المرجع السابق، المادة رقم (21).

وفي حالة اللجنة مكونة من طبيبين، يكون قرار اللجنة قراراً واحداً، إلا إذا اختلفت آراؤهم، فعندها يقوم سكرتير اللجنة باستدعاء طبيب ثالث، ويتم أخذ القرار بالأغلبية، وفي حال عدم وجود قرار بالأغلبية، يتم الأخذ بقرار الطبيب الذي تم ضمه إلى اللجنة، وأن إضافة طبيب ثالث غير ملزم للمصاب لفحصه من جديد، إلا إذا طلب الطبيب أن يقوم بفحص المصاب.¹⁸⁰

ويتم تدوين جلسات اللجنة الطبية في محضر يتم توقيعه من قبل أعضاء اللجنة، والقرار الذي يصدر عن اللجنة المحدد لنسبة العجز، يكون خطياً وتُضاف إليه الحقائق، ويكون مفصلاً، ويُسلم القرار إلى سكرتير اللجنة، ومن حق اللجنة أن تقوم بتصحيح الأخطاء المطبعية في حال وقعت في محضر الجلسة، ويتم توقيعه من جديد.¹⁸¹ وعلى سكرتير اللجنة أن يقوم بتسليم المصاب و/أو وكيله نسخة من قرار اللجنة مع التفاصيل.¹⁸²

ومن حق المصاب الذي تحددت له نسبة عجز كما تم بيانه أعلاه الحصول على راتب شهري بما يتناسب مع نسبة العجز التي حُددت له ومتوسط دخله في الثلاثة أشهر الأخيرة قبل الإصابة، أو الحصول على تعويض (منحة) لمرة واحدة. وعليه فإن المصاب الذي تحدد له نسبة عجز 20% أو أكثر، يحصل على راتب شهري طوال حياته متى كانت هذه النسبة دائمة، أما إذا كانت مؤقتة فيحصل على هذا الراتب خلال الفترة التي يسري فيها العجز المؤقت.¹⁸³ وإذا كانت نسبة العجز أقل من 20% وتزيد عن 9%، فإن المصاب يحصل على تعويض (منحة) لمرة واحدة، تساوي 43 راتب، متناسبة مع الراتب الذي كان يتقاضاه عن كل يوم بدل تعطيله عن العمل في الفترة الأولى للإصابة مضروباً بثلاثين يوماً.¹⁸⁴ أما إذا كانت نسبة العجز المحددة للمصاب أقل من 9%، فإنه لا يحصل على تعويض مالي من قبل مؤسسة التأمين الوطني، إلا أن ذلك لا يمنعه من مطالبة الجهات المسؤولة الأخرى.

مثالاً على ذلك، لو أن عاملاً تعرض إلى إصابة عمل، وبعد فحصه من قبل اللجنة الطبية، تم تحديد نسبة عجزه الدائم عن الإصابة التي حصلت 9%، فإن العامل في هذه الحالة لا يستحق أي تعويض مالي من مؤسسة التأمين الوطني مقابل نسبة العجز التي حُددت له. أما إذا كانت نسبة عجزه تزيد عن

¹⁸⁰ المرجع السابق، المادة رقم (23) .

¹⁸¹ المرجع السابق، المادة رقم (24).

¹⁸² المرجع السابق، المادة رقم (25).

¹⁸³ المواد رقم (104/أ و ب و 105 و 106)، قانون التأمين لسنة 1995.

¹⁸⁴ المرجع السابق، المادة رقم (104/ج) والمادة رقم (107).

9% وتقل عن 20%، فإنه يحصل على منحة لمرة واحدة، ولو افترضنا أن نسبة العجز الدائم هي 15%، وكان متوسط دخله في الثلاثة أشهر السابقة للإصابة تساوي 6,000 شيكل للشهر، فإن مبلغ التعويض الذي يستحقه يكون حسب المعادلة التالية: (6,000 شيكل * 75% * 15% نسبة العجز * 43 شهراً) ويساوي مبلغ 29,025 شيكل، هذا المبلغ الذي يستحقه المصاب على نسبة العجز الدائم الذي تم تحديده من قبل اللجنة الطبية من قبل التأمين الوطني. أما لو كانت نسبة العجز الدائم تزيد عن 20% حتى 100%، فإن المصاب يحصل على راتب شهري طوال حياته، ولو افترضنا أن نسبة العجز الدائم هي 70%، فإن المبلغ الذي يستحقه كدفوعات شهرية مقابل هذا العجز يكون حسب المعادلة التالية: (6,000 شيكل * 75% * 70% نسبة العجز) ويساوي مبلغ 3,150 شيكل شهرياً، مربوطاً بجدول غلاء المعيشة، بحيث يزداد هذا المبلغ في بداية كل سنة.

ان المصاب الذي تم تحديد نسبة عجز دائم له على ألا تقل عن 20% من حقه أن يتقدم للتأمين الوطني بطلب الحصول على كامل المبلغ بطريقة منحة مع رسملة المبلغ (بدل الدفعات الفورية) بدلاً من مبلغ المعاش الشهري إذ أن للمصاب الحق في طلب ما نسبته 25% من الراتب الشهري أو بدل كامل المعاش وفي الحالة الأولى فإن التأمين الوطني يدفع ما مجموعه 25% من الرواتب بعد الرسملة بنسبة 3% وفق جدول الرسملة ويتم تخفيض مبلغ الراتب الشهري بنسبة 25% ويستمر في حصوله على ما نسبته 75% من الراتب الذي كان يتلقاه، أما في الحالة الثانية التي يتم فيها الحصول على كامل المبلغ بنسبة 100% فإن التأمين يدفع للعامل المصاب ما مجموعه مبلغ التعويض بعد خصم نسبة الرسملة بدل الدفعات الفورية ويتوقف التأمين عن دفع الرواتب الشهرية، لكن لا بد أن يتحقق التأمين الوطني أولاً من أن للعامل المصاب مصدر دخل ثابت أو أن المبلغ الذي يحصل عليه من التأمين بدلاً عن الراتب الشهر قد يستخدمه المصاب من أجل إنشاء مصلحة من أجل الحصول على مصدر دخل ثابت.¹⁸⁵ إلا أن هذا الاجراء توقف العمل به بخصوص العمال الفلسطينيين من السابع من أكتوبر 2023 وذلك بحجج غير منطقية وغير معقولة وليس لها أساس قانوني معقول (بسبب الحرب) إلا أننا نرى أن هذا نوع آخر من الظلم الذي تمارسه مؤسسات الدولة على العمال الفلسطينيين.

¹⁸⁵ المادة رقم (113)، قانون التأمين الوطني، لسنة 1995 (أ) نכה عبودة شدرغت نכותو אינה פחותה מ- 20%، ולדעת המוסד יש לו הכנסה קבועה המשפיקה לפרנסתו או סיכוי מבוסס להכנסה כאמור، רשאי המוסד، בהסכמת נכה העבודה، לשלם לו מענק במקום קצבה; המענק יהיה בסכום המתקבל מהיוון קצבת אותו נכה עבודה. בהתאם להוראות שהשר קבע. (ב) הסכים המוסד לשלם לנכה עבודה מענק לפי סעיף זה בתנאי שהמענק ישמש לו להשגת מקור פרנסה. ולדעת המוסד קיים צורך בפיקוח על הוצאת הכסף, רשאי בית הדין לעבודה, לפי בקשת המוסד, למנות אדם שלידי ינתן המענק, כולו או מקצתו, וליתן לאותו אדם הוראות בדבר השימוש

وبالإضافة إلى ما سبق فإن العامل المصاب الذي تقرر له بموجب تقرير اللجنة الطبية المختصة نسبة عجز عن العمل يستحق تأهيلاً مهنيًا بمساعدة خدمات التأهيل التابعة لمؤسسة التأمين الوطني، شريطة أن تكون هذه النسبة لا تقل عن (10%) وفي بعض الحالات يستحق العامل تأهيلاً مهنيًا حتى ولو لم تُحدد له نسبة عجز بعد أو تم تحديد نسبة أقل من (10%) وذلك في حال لم تحدد له درجة إعاقة حسب كل حالة على حدة، ولكن الطبيب التابع لمؤسسة التأمين الوطني قدر أن إعاقة هذا المصاب ستحدد بنسبة لا تقل عن (10%) ولكن الطبيب قرر أن عدم تأهيله وعودته إلى عمله من شأنها أن تهدد صحته وبالتالي تؤدي إلى زيادة درجة عجزه.¹⁸⁶

إن الحق في الحصول على التأهيل المهني ليس بالضرورة أن يكون مستحقاً لأي نوع من المخصصات، ويجب أن يقدم الطلب للحصول على التأهيل خلال 12 شهراً من يوم الاعتراف بالإصابة بأنها إصابة عمل.

لكل ما تقدم، وبعد تبيان المواد القانونية التي نظمت عمل اللجنة المختصة في مؤسسة التأمين الوطني، من أجل تحديد نسبة العجز، والإجراءات الواجب اتباعها أمام اللجنة، والفترات الزمنية التي يجب مراعاتها في تقديم الطلبات وتحديد نسب العجز، نرى أن قانون التأمين الوطني واللوائح التابعة له، قد نظمت هذا الأمر بشكل يكفل ويضمن حق العامل المصاب في الحصول على حقوقه الناتجة عن إصابة العمل، مع مراعاة وضع المصاب الاقتصادي والطبي، حيث يرى الباحث أنها أسرع وأنجع من الإجراءات القضائية التي قد يطول زمن الفصل فيها واتخاذ القرار المناسب في ادعاءات العامل المصاب حتى يحصل على المبالغ المالية التي من شأنها أن تجبر ضرره وتعوضه عما أصابه من خسارة أو فقدان للدخل.

الفرع الثاني: تحديد نسبة العجز عن طريق الخبراء الطبيين.

لقد عرضنا فيما سبق تحديد نسبة العجز من قبل اللجنة المختصة في مؤسسة التأمين الوطني وطريقة حساب التعويضات في الإصابات التي تكون معترف بها على أنها إصابة عمل أو مرض مهنة، وفي هذا المطلب سيقوم الباحث بالحديث عن الجهات الأخرى التي بدورها أن تقوم بتحديد نسبة العجز للمصاب، سواء أكانت الإصابة ناتجة عن حادث عمل أو عن مرض مهنة، أو أنها إصابة ناتجة عن

¹⁸⁶ الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال، مؤسسة المقدسي لتنمية المجتمع، القدس، ص59.

حادث لم يتم الاعتراف به على أنه إصابة عمل، كما لو أنه كان حادث سير، أو إصابة ناتجة عن أضرار بفعل الغير، فإن الخبراء الطبيين من طرف المصاب أو الخبراء الطبيين من طرف شركات التأمين أو المشغلين أو الذين يتم تعيينهم من قبل المحكمة، مثل الخبراء الطبيين في حالات حوادث السير أو غيرها، هؤلاء جميعهم يعتبرون مختصون في تحديد نسبة العجز للمصاب، لكن السؤال الجوهرى في هذا الخصوص هو مدى إلزام تقرير كل منهم بتحديد نسبة العجز (المؤقت أو الدائم للمصاب) للمحكمة أو للجهة التي تقوم بدفع التعويضات، ومدى إمكانية الأخذ بها من عدمه، وكيفية الاعتراض عليها لذلك سنوضح هذا الأمر في هذا الفرع.

أولاً: تحديد نسبة العجز من قبل المختصين الطبيين من قبل المصاب:

إن نسبة العجز المحددة للمصاب من قبل اللجنة الطبية المختصة من قبل مؤسسة التأمين الوطنية غير ملزمة له، فهو يستطيع أن يتوجه إلى خبير طبي مختص في المجال المتعلق في العضو المتضرر، والذي يعتقد العامل المصاب أن الإصابة قد أحدثت له نسبة عجز مختلفة عن تلك النسبة التي حددتها له اللجنة الطبية المختصة على نفقته الخاصة من أجل الاعتراض على النسبة التي حددتها اللجنة المختصة من قبل مؤسسة التأمين الوطني، سواء أكان الاعتراض أمام لجنة الاستئناف الخاصة في مؤسسة التأمين الوطني أو أمام محكمة العمل المختصة أو في الاعتراض على حكم لجنة الاستئناف أو على قرار المحكمة المختصة إلى الدرجة الأعلى منها وهي محكمة العمل الوطنية أو محكمة العدل العليا.¹⁸⁷

وهذا التقرير الصادر من الخبير الطبي المختص من جانب العامل المصاب، يستطيع العامل المصاب الاعتماد عليه، بل هو ملزم بالاعتماد عليه في حال أراد أن يتقدم بمطالبة مالية من المتسبب بالضرر الذي حصل له من جراء الإصابة، أو بفارق التعويض متى كان الحادث إصابة عمل وحصل العامل على قسم من التعويض من مؤسسة التأمين الوطني إذ كما بيّناه سابقاً، فإن مؤسسة التأمين الوطني لا تغطي كامل التعويضات المستحقة للمصاب في أغلب الحالات، و لقد ألزم القانون المدعي في الدعوى المدنية المرفوعة أمام المحاكم المختصة سواء أكانت محكمة الصلح أم المركزية أن يقوم بإرفاق مع كل

¹⁸⁷ المادة رقم (87/أ)، لائحة الاجراءات المدنية لسنة 2018، رצה בעל דין להוכיח עניין שברפואה, יצרף לכתב טענותיו חוות דעת של

מומחה בתחום מומחיותו.

لائحة دعوى بتقرير خبير طبي يحدد فيه نسبة العجز لكل عضو مصاب، وأن يكون التقرير صادر من طبيب مختص في مجال اختصاصه، وأن يكون هذا التقرير موضحاً للعلاقة السببية بين الإصابة والضرر الناتج عن الإهمال وقلة الحذر من قبل المتسبب. مثال على ذلك لو أن مصاب أراد أن يتقدم بمطالبة مالية ضد المتسبب بالضرر، يجب عليه أن يرفق تقرير خبير طبي في مجال العظام متى كانت إصابة أدت إلى كسور في كف اليد.

ويترتب على عدم إرفاق تقرير الخبير مع لائحة الدعوى ما لم تعفيه المحكمة من ذلك لعدم قدرته المالية على تغطية تكاليفها، التي هي بالعادة باهظة الثمن قد تصل إلى آلاف الشواكل أو حرمان المدعي من الاعتماد على تقارير خبراء طبيين بعد إقامة دعواه، إذا لم يكن قد أرفقها مع لائحة الدعوى وقت تسجيلها في قلم المحكمة.¹⁸⁸

لقد خسر كثير من العمال الفلسطينيين تعويضات كبيرة عن الأضرار التي نتجت لهم عن إصابات عمل وغيرها من الإصابات، وذلك لعدم قدرتهم المالية وعجزهم الاقتصادي على تمويل مثل هذه التقارير المفروض دفعها قبل البدء في إجراءات المحاكمة، إضافة إلى تكاليف رسوم تسجيل القضايا في المحكمة التي تختلف من ملف إلى آخر حسب قيمة الدعوى.

ثانياً: تحديد نسبة العجز من قبل المختصين الطبيين من قبل المشغل وشركات التأمين (المدعى عليهم):

إن تقارير الخبراء المقدمة من قبل المصاب في الدعاوي المدنية غير ملزمة للمحكمة أو للمدعى عليه، إذ أن القانون والقضاء قد منحا المدعى عليه الحق في تقديم تقرير خبراء مع اللائحة الجوابية المقدمة من قبلهم مقابلة لتلك التقارير المقدمة من قبل المدعي،¹⁸⁹ ومتى طلب من المدعي الممثل أمام الخبير الطبي المختار من قبل المدعى عليه، لابد وأن ينصاع المصاب ويلبي الطلب ويمثل أمام الخبير من

¹⁸⁸ المرجع السابق، المادة رقم (93/أ)، בעל דין שלא צירף חוות דעת בעניין שברפואה לכתב טענותיו ובית המשפט לא פטר אותו מכך, לא רשאי להשמיע עדות של מומחה רפואי ולא יוכל להוכיח עניין שבמומחיות רפואית מטעמו לעניין הגדון, זולת אם היתה זו חוות דעת נגדית או אם בית המשפט סבר כי יש לאפשר לו לעשות כן מטעמים מיוחדים.

¹⁸⁹ المادة رقم (87/ب)، لائحة الاجراءات المدنية لسنة 2018، הגיש תובע חוות דעת בעניין שברפואה, רשאי נתבע לשלוח לו דרישה בכתב להעמיד את נושא חוות הדעת לבדיקה בידי מומחה מטעמו; נדרש תובע כאמור, ייעתר לדרישה בלא דיחוי, זולת אם קיימת הצדקה לסירוב; חוות הדעת תומצא לתובע גם אם לא הוגשה לבית המשפט.

أجل أن يقوم بفحصه، وعليه إظهار كافة التقارير الطبية الخاصة به من اليوم الأول للإصابة وحتى اليوم الذي يسبق الفحص، حتى يتمكن الخبير من إعداد التقرير الذي طلب منه، وحتى يتم تحديد نسبة العجز والعلاقة السببية بين العجز والحادث وهل العجز ناتج عن نفس الإصابة أم انه ناتج عن عوامل أخرى أو أمراض من السابق. وعدم امتثال العامل لطلب المدعى عليه وتمكين الخبير من فحصه قد يؤدي إلى أن المحكمة لا تقبل منه اثبات ما يدعيه بموجب تقارير خبراء من قبله وهذا يعني رد دعواه.¹⁹⁰

وبعد فحص المصاب يتم تسليم نسخة تقرير الخبير من قبل المدعى عليه، ويحق للمدعي متى ما أراد ذلك أن يتقدم بتقرير خبير طبي من طرفه مقابل لتقرير المدعى عليه، ولكن عليه أن يقدمه خلال 60 يوماً من يوم استلام تقرير خبير المدعى عليه أو خلال المدة الزمنية التي تحددها المحكمة التي تنتظر في الدعوى.¹⁹¹

ثالثاً: تحديد نسبة العجز من قبل الخبراء المعينين من قبل المحكمة:

بعد تقديم كل من المدعي والمدعى عليه تقارير الخبراء المحددة لنسبة العجز التي حصلت للمصاب نتيجة الحادث الذي وقع، وتبيان العلاقة السببية بين نسبة العجز والإصابة، عادةً ما تتفاوت هذه النسب من خبير إلى آخر، إذ أن من مصلحة المدعي أن تكون نسبة العجز المقدمة من قبل الخبير من طرفه عالية حتى يحصل على مبلغ تعويض أكبر، وعلى العكس من ذلك الأمر فإن المدعى عليه يريد أن يكون تقرير الخبير المقدم من قبله نافياً للعلاقة السببية بين الإصابة و بين نسبة العجز متى توافرت نسبة العجز للمدعي، وإذا توافرت العلاقة السببية فإنه يفضل أن تكون نسبة العجز في تقرير الخبير قليلة مقارنة مع ما تم تحديده في تقرير الخبير المقدم من قبل المدعي، ولهذا التباين والتفاوت عادةً ما تقوم المحكمة المنظور أمامها الملف بتعيين خبير من طرفها¹⁹² بحيث يكون هو الفاصل بين تقرير

¹⁹⁰ المرجع السابق، المادة رقم (93/ب)، بلي لגרוע מסמכויות בית המשפט לפי תקנות אלה, בעל דין שלא נענה לדרישה או הוראה של בית המשפט לפי פרק זה או שלא נענה במידה מספקת, ואי-ההיענות היתה בלא הצדק סביר, לא יזקק בית המשפט להוכחה של עניין שבמומחיות מטעמו לעניין הנדון.

¹⁹¹ المرجع السابق، المادة رقم (87/ج)، רצה תובע לחלוק על חוות דעת מומחה בעניין שברפואה שצורפה לכתב ההגנה, גיש חוות דעת נגדית בתוך שישים ימים מהיום שהומצאה לו חוות הדעת או בתוך זמן אחר שהורה עליו בית המשפט.

¹⁹² المادة رقم (88/أ)، لائحة الاجراءات المدنية لسنة 2018، בית המשפט רשאי בכל עת למנות מטעמו מומחה, כמה מומחים או צוות של מומחים למתן חוות דעת בעניין שבמומחיות, ולתת מזמן לזמן הוראות והנחיות בנוגע למילוי התפקיד.

خبير المدعي والمدعى عليه، وحتى تستطيع الفصل في الواقعة المنظورة أمامها بالعدل وبناء على تقرير خبير ثالث ليس له اي مصلحة مع الطرفين.

عند تعيين الخبراء من قبل المحكمة، لا بد لها أن تأخذ بعين الاعتبار مبلغ الدعوى وموضوعها وحجم وموضوع الخلاف بين الأطراف أو بين تقارير خبراء الطرفين.¹⁹³ ففي حال تم تقديم تقارير خبراء من قبل الأطراف (المدعي والمدعى عليه) أمام المحكمة، وفي المقابل تم تعيين خبيراً آخر من قبل المحكمة، لا يتم استجواب الخبراء على تقاريرهم المقدمة، إلا إذا أبدى أحد الأطراف في الدعوى رغبته بأنه يريد استجوابهم جميعهم أو بعضهم.¹⁹⁴ إلا أنه وفي حال تم تعيين خبير من قبل المحكمة بموافقة الأطراف، تعتبر هذه الموافقة ملزمة لهم، وبناء عليها لا يجوز تقديم تقارير خبراء من قبل أي منهم، وإذا كان هذا الاتفاق قد حصل بعد تقديم تقرير خبير من قبل كل واحد من الأطراف، كأن لم يكن هناك تقريراً مقدماً من قبل الأطراف، ويكون تقرير الخبير الذي تم تعيينه من قبل المحكمة ملزماً للأطراف.¹⁹⁵

وفي حال تم تعيين خبير من قبل المحكمة، عليه تقديم تقريره في مجال الخبرة التي عُيّن من أجلها، خلال 60 يوماً من يوم التعيين، أو خلال الفترة الزمنية التي تعيّن المحكمة، وعليه أن يرفق مع تقريره قائمة المستندات التي اعتمد عليها في تقريره. وكل طرف من أطراف الدعوى من حقه أن يوجه أسئلة توضيحية عن طريق المحكمة وليس بشكل مباشر بما يخص التقرير الذي أعده خلال 14 يوماً من يوم استلامه التقرير. وعلى الخبير أن يجيب على هذه الأسئلة التوضيحية خلال 30 يوماً من يوم استلامه قرار المحكمة الذي يلزمه بالإجابة على هذه الأسئلة، وإجابات الخبير على الأسئلة الموجهة له تعتبر جزءاً لا يتجزأ من تقريره. ومن حق كل طرف من الأطراف أن يقوم باستجواب الخبير المعين من قبل المحكمة، ولكن عليه أن يقوم بتبليغ المحكمة والأطراف الآخرين في الملف برغبته هذه، على أن يكون ذلك قبل جلسة المحكمة الأولية الملخّصة، وفي الحالات التي يكون فيها تقرير الخبير مقدماً بعد الجلسة

¹⁹³ المرجع السابق، المادة رقم (88/ب)، بهחלטתו למנות מומחה מטעם בית המשפט ישקול בית המשפט, בין השאר, את שווי נושא התביעה, עניינה, היקף וסוג המחלוקת שבין בעלי הדין או שבין המומחים מטעם בעלי הדין.

¹⁹⁴ المرجع السابق، المادة رقم (88/ج)، מונה מומחה מטעם בית המשפט והוגש באותו עניין גם חוות דעת מומחים מטעם בעלי הדין, לא יחקרו המומחים מטעם בעלי הדין, זולת אם הודיע בעל דין על רצונו לחקור את כולם או מקצתם; הודיע כך בעל דין, יחקרו המומחים כאמור באופן ובהיקף כפי שיורה בית המשפט בהתחשב בנייבות העניין, ובשים לב לחוות דעתו של המומחה מטעם בית המשפט ולעדויותו.

¹⁹⁵ المادة رقم (88/د)، لائحة الاجراءات المدنية لسنة 2018.

الأولية، ويجب أن يكون بلاغ أحد الأطراف برغبته باستجواب الخبير قبل 45 يوماً على الأقل من موعد جلسة الإثباتات، أو خلال 7 أيام من يوم استلام تقرير الخبير.¹⁹⁶

لقد نظم المشرع أجور الخبراء من حيث المبالغ المستحقة لهم، وكيفية دفعها، وفي أي مرحلة من المراحل في نص المادة رقم (92) من لائحة الإجراءات المدنية لسنة 2018.

استثناءً لما جاء بخصوص تعيين خبراء من قبل المحكمة، فإن تعيين الخبراء من قبل المحكمة فيما يخص إصابات حوادث السير، له خاصية مختلفة عما تم ذكره فيما سبق، إذ أنه يُمنع على الأطراف (المدعي والمدعى عليه) أن يقوموا بإرفاق تقارير خبراء من طرفهم مع لوائحهم المقدمة للمحكمة (لائحة الدعوى واللائحة الجوابية)، وأن المحكمة هي التي تقوم بتعيين الخبراء المختصين بتقديم تقاريرهم لتحديد نسبة العجز، وهذا كله نابع من أن التعويض مفترض في كل حوادث السير متى توافرت العلاقة السببية ما بين الإصابة والحادثة، ويبقى فقط تقدير الضرر. حيث أن نسبة العجز المحددة من قبل الخبراء المعينين من قبل المحكمة فيما يخص إصابات حوادث السير تكون ملزمةً للأطراف، ولا حق لهم في الاعتراض عليها، وهذا بعكس ما جاء سابقاً، إلا أنه لهم الحق بطلب استجوابه على تقريره، ولا يحق لهم تقديم تقارير خبراء في ذات الموضوع إلا بموافقة المحكمة، ولأسباب خاصة ومسجلة، ويحق لكل طرف من الأطراف توجيه أسئلة توضيحية مكتوبة فيما يخص تقرير الخبير مباشرةً إلى الخبير بعكس الخبير المعين من قبل المحكمة في القضايا والحالات الأخرى. وتكاليف الخبير يتم تعيينها من قبل المحكمة، فإما يتم إلزام الطرفين بدفعها أو إلزام طرف واحد منهما، حيث استقر القضاء على إلزام شركات التأمين بدفع هذه التكاليف، وذلك باعتبار أن المصاب هو الطرف الأضعف، وأيضاً باعتبار أن المدعي لديه الاحتمال الكبير لكسب دعواه، وأن مثل هذه المصاريف تكون ملقاة على الطرف الخاسر.¹⁹⁷

لكل ما ذكر أعلاه بخصوص تعيين الخبراء، سواء أكان من قبل المصاب (المدعي) أو من قبل المدعى عليه أو من قبل المحكمة، نرى بأن المشرع أولى له أهمية كبيرة، حيث نظمه في عدة قوانين كما تم بيانه سابقاً، ووضح بشكل مفصل كيفية تعيينهم، ومدى إلزامية تقاريرهم للأطراف وللمحكمة، حسب كل

¹⁹⁶ المرجع السابق، المادة رقم (91).

¹⁹⁷ المادة رقم (6/أ)، قانون تعويض مصابي حوادث الطرق لسنة 1975.

نوع منها، والفترات الزمنية الممنوحة للخبراء والأطراف، لما لهذه التقارير من أهمية كبيرة في مساعدة القضاء في اتخاذ قراراته الحساسة في مثل هذه القضايا، وحتى يكون حكم القضاء مجانباً للصواب.

المطلب الثاني

طرق الاعتراض على نسبة العجز

قد لا يرضى المصاب أو مؤسسة التأمين الوطني أو الطرف الآخر مثل المشغل أو شركات التأمين أو أي طرف كان في الدعوى وله صلة فيها عن نسبة العجز التي تم تحديدها للمصاب، سواء أكانت محددة من قبل اللجنة الطبية المختصة في مؤسسة التأمين الوطني أو من خلال الخبراء الخاصين من قبل كل من المدعي والمدعى عليه (طرفي النزاع)، أو من قبل المختص الذي تم تعيينه من قبل المحكمة المختصة لنظر الدعوى موضوع النزاع بين الأطراف، ويريد أن يقدم اعتراضاً عليها، هنا لا بد لنا من التفريق بين الاعتراض على نسبة العجز المحددة من اللجنة الطبية في مؤسسة التأمين الوطني وبين الاعتراض على نسبة العجز المحددة من قبل الخبراء، سواء أكان من خبراء الأطراف أو الخبراء الذين تعينهم المحكمة، ولذلك فقد قسم الباحث هذا المطلب إلى فرعين، الأول الاعتراض على نسبة العجز من التأمين الوطني، والثاني الاعتراض على نسبة العجز من الخبراء، كما يلي:

الفرع الأول: الاعتراض على نسبة العجز من التأمين الوطني:

بعد توضيح الجهات المختصة بتحديد نسبة العجز، ومن ضمنها كانت اللجنة الطبية المختصة في مؤسسة التأمين الوطني، تبين لنا بأن المصاب أو التأمين الوطني قد لا يرضى بنسبة العجز المحددة من قبل اللجنة المختصة، وبهذا الخصوص، فقد فتح القانون باباً لكل منهما في الاعتراض على هذه النسبة.

فمن رأى نفسه متضرراً من قرار اللجنة الطبية المختصة بتحديد نسبة العجز، يحق له أن يقوم بتقديم استئناف على هذا القرار أمام اللجنة الطبية للاستئنافات.¹⁹⁸ وعلى من يريد أن يقدم هذا الاستئناف، أن يرفق فيه قرار اللجنة الطبية المختصة وجميع المستندات الطبية التي اعتمد عليها أمام اللجنة الطبية، ومن حقه أن يدعم ادعاءاته في الاستئناف المقدم بتقرير خبير طبي مختص يثبت ادعاءه. وبعد تقديم الاستئناف، على اللجنة الطبية للاستئنافات أن تقوم باستدعاء المستأنف للمثول أمامها والنظر في استئنافه أكثر تمعناً، على سبيل الدقة، إذ من صلاحيات هذه اللجنة الإبقاء على قرار اللجنة الطبية المختصة كما هو عليه، أو أن تقوم بتغيير القرار سواءً بزيادة نسبة العجز المحددة أو تخفيضها، أو أن تقوم بإلغاء قرار اللجنة الطبية المختصة وإعادة المصاب للفحص من جديد أمام اللجنة الطبية المختصة مع توجيهاتها للأخيرة بالأخذ بعين الاعتبار أموراً قد تجاهلتها في قرارها الأول. وبهذا ينتهي دور اللجنة الطبية للاستئنافات، وعلى هذا القرار يستطيع المتضرر أن يقوم بالاعتراض عليه بالاستئناف إلى محكمة العمل اللوائية بسؤال قانوني فقط.

المقصود بالسؤال القانوني هو عدم تطبيق نصوص القانون بالشكل الصحيح أو تطبيق نصوص القانون بطريقة مغلوطة أو تجاوز اللجنة الطبية للاستئنافات لاختصاصها المذكور في القانون.

وباعتبار أن محكمة العمل اللوائية تشكل الجهة المختصة بفرض الرقابة القانونية على قرارات اللجنة الطبية للاستئنافات، فإنها تقوم بنظر الاستئنافات المقدمة لها من أجل فرض رقابتها على قرار اللجنة الطبية للاستئنافات، إلا أنها غير مختصة في التدخل بتحديد نسبة العجز زيادةً أو نقصاناً، وجوداً أو عدماً، إنما يبقى اختصاصها أولاً في البت في جزئية وجود سؤال قانوني من عدمه. فإذا ما قررت بعدم وجود سؤال قانوني، تقرر برد الاستئناف. أما إذا قررت وجود سؤال قانوني، تقوم بفحصه، ودعوة الأطراف للمثول أمامها من أجل النظر في الاستئناف، وتصدر قرارها بعد سماع الأطراف. وفي حال كان قرارها بعدم وجود أي خطأ في تطبيق القانون في قرار لجنة الاستئنافات الطبية، تقوم برد الاستئناف. أما إذا رأت بأنه يوجد خطأ في تطبيق القانون من قبل لجنة الاستئنافات، تقوم بقبول الاستئناف وتصدر

¹⁹⁸ المادة رقم (122/أ)، قانون التأمين الوطني لسنة 1995. הרואה עצמו נפגע מהחלטה של רופא או של ועדה רפואית, רשאי, בתנאים

שנקבעו, לערור עליה לפני הועדה הרפואית לעררים.

قرارها بإعادة الملف للنظر فيه من جديد أمام اللجنة الطبية للاستئنافات، مع توجيهاتها في النقاط الواجبة إعادة النظر فيها من جديد.

ومن يرى نفسه متضرراً من قرار محكمة العمل اللوائية من حقه أن يقدم اعتراضاً إلى محكمة العمل الوطنية، بشرط الحصول على موافقة لتقديم هذا الاستئناف من قبل رئيس محكمة العمل الوطنية أو من نائبه أو من أحد قضاة محكمة العمل اللوائية الذي عُين لهذا الخصوص (إعطاء إذن الاستئناف).¹⁹⁹

يرى الباحث من كل ما ذكر أعلاه بأن القانون قد منح المصاب الحق في الحصول على تعويض بدل الأضرار التي نتجت له من جراء إصابة العمل، وكفل له كل الضمانات القانونية وبالأخص طرق التقاضي، وهذا فيه تحقيق للعدالة بحيث إذا ما ظلم أمام جهة معينة يُنصف أمام الأخرى.

الفرع الثاني: الاعتراض على نسبة العجز من الخبراء:

وحول تحديد نسبة العجز من قبل الخبراء سواءً أكانوا من قبل المدعي أو من قبل المدعى عليه أو الذين يتم تعيينهم من قبل المحكمة، فقد يشوب قراراتهم نوع من الظلم والمحاباة أو الانحياز، كما هو يحصل أحياناً فإن الخبير من طرف المدعي عند إعداده تقريره يسعى إلى أن تكون نسبة العجز المحددة هي النسبة الأعلى، بينما الخبير الذي يكون من طرف المدعى عليه يسعى إلى أن تكون نسبة العجز هي الأدنى. ويختلف الأمر فقط عندما يكون الخبير معيناً من قبل المحكمة المختصة، فمن المستبعد أن يكون في تقريره أي انحياز لأي من الطرفين، وذلك لأنه حسب القانون يحظر عليه الموافقة على تعيينه وإعداد تقريره في الحالات التي يجد نفسه في موقف مصالح متضاربة، إلا أن ذلك لا ينفى وقوعه في الخطأ أو عدم مطابقة القانون في إعداد تقريره وتحديد نسبة العجز التي يستحقها المصاب بالفعل.²⁰⁰ ولهذا فقد منح القانون الحق لكل الأطراف في مواجهة هذه التقارير الطبية التي تحدد في مضمونها نسبة

¹⁹⁹ المادة رقم (123)، قانون التأمين الوطني لسنة 1995، החלטת הועדה הרפואית לעררים ניתנת לערעור، בשאלה משפטית בלבד، לפני בית דין אזורי לעבודה; פסק דינו של בית הדין ניתן לערעור לפני בית הדין הארצי לעבודה אם נתקבלה רשות לכך מאת נשיא בית הדין הארצי לעבודה או סגנו, או מאת שופט של בית הדין הארצי שמינה לכך הנשיא.

²⁰⁰ المادة رقم (89)، لائحة الإجراءات المدنية لسنة 2018، כדי למנוע מינוי מומחה מטעם בית המשפט המצוי בניגוד עניינים, תחול תקנה 16 לתקנות המומחים.

العجز الطبي وتحديد العلاقة السببية ما بين الإصابة والضرر الناتج عن الخطأ، وفيما إذا كانت نسبة العجز المتكونة لدى المصاب سببها الإصابة أم أسباب أخرى مثل الإصابات والأمراض اللاحقة والسابقة لوقوع الإصابة، وعليه يحق لكل من رأى نفسه متضرراً من مضمون تلك التقارير الطبية الصادرة عن الخبراء أن يواجهها بالطرق القانونية المحددة وفق نصوص القانون. وفي هذا الخصوص فقد منح القانون الحق لكل متضرر من هذه التقارير أن يوجه أسئلةً توضيحية لهؤلاء الخبراء، سواءً أكان عن طريق المحكمة كما هو الحال في الخبراء الذي يتم تعيينهم عن طريق المحكمة، كما جاء نص المادة رقم (91) من لائحة الإجراءات المدنية لسنة 2018، أو عن طريق استجوابهم والتحقيق معهم أمام المحكمة المختصة، وإثبات عكس ما جاء في تقاريرهم. أو بطريقة الطعن والاستئناف على قرار المحكمة الذي يعتمد على تلك التقارير أمام المحكمة المختصة.²⁰¹

²⁰¹ المرجع السابق، المادة رقم (91).

الخاتمة:

لقد قمنا في هذا البحث بتناول إشكالية قانونية وإنسانية مهمة، تتعلق بحقوق العمال الفلسطينيين في الداخل المحتل، في ظل وجود الاحتلال الإسرائيلي والانتهاكات المستمرة لحقوقهم التي يتعرضون لها، من خلال حرمانهم من حقوقهم الأساسية والتمييز والتقصير في تطبيق القوانين على حد سواء. وقد تبين من خلال هذه الدراسة أنّ العامل الفلسطيني يعيش مجبراً بين مطرقة الحاجة للعمل وسندان الانتهاك والتمييز، إذ أنه يضطر القبول بشروط عمل مجحفة، دون حماية قانونية حقيقية تقوم بضمان حياة كريمة له ولأسرته.

كما تبين من هذه الدراسة من خلال تحليل وتفسير القوانين والاتفاقيات والقرارات القضائية، وجود فجوة كبيرة بين النصوص القانونية التي ينبغي أن تحمي العامل الفلسطيني، وبين واقع تطبيق هذه القوانين العملي الذي يقوم بانتهاك ممنهج لتلك الحقوق، وغالباً ما يكون السبب في هذا الانتهاك هو الجهل من قبل العمال بهذه الحقوق من جهة، ومن جهة أخرى عنصرية الجهات المختصة في تطبيق تلك القوانين للعامل الفلسطيني.

من هنا، تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها محاولة جدية لسد الفجوة المعرفية في هذا الخصوص، وأن تكون الأساس لمزيد من الدراسات الهادفة إلى تعزيز وعي ومعرفة العامل الفلسطيني بحقوقه، ودعم الجهات القانونية المختصة لحمايته من التعرض للاستغلال والانتهاك.

وفي الختام، لا بد لنا من التأكيد على أن السعي من أجل حقوق العمال الفلسطينيين ليس مطلباً قانونياً فقط، إنما هو واجب أخلاقي وإنساني، وينبغي على المجتمع المحلي والدولي أن يقوم بتحمل مسؤولياته في ضمان الحماية القانونية الكاملة لهؤلاء العمال، والعمل من أجل إنهاء جميع أشكال التمييز والانتهاك التي يتعرضون لها أثناء سعيهم نحو لقمة عيشهم.

النتائج:

1. لقد ضمن القانون العديد من الحقوق المستحقة للعامل الفلسطيني الذي يعمل في الداخل المحتل، لكن أغلبية العمال الفلسطينيين يجهلون هذه الحقوق وكيفية المطالبة بها، مما يجعلهم عرضة لاستغلال رب العمل.
2. عدم معرفة العامل الفلسطيني للغة العبرية وفهم القوانين والاتفاقيات، يؤدي إلى أن يتم انتهاك حقوقه القانونية المستحقة له.
3. كثرة القوانين المنظمة لحقوق العمل الفردية المتعلقة بالعامل الفلسطيني.
4. كثرة الحقوق التي يتمتع بها العامل الفلسطيني في القوانين الإسرائيلية.
5. لقد ساوى القضاء بين العامل الفلسطيني وبين العامل الإسرائيلي من حيث نصوص قوانين العمل.
6. ظهور التمييز والانهياز في قرارات المحاكم في القضايا التي يكون فيها المدعي عاملاً فلسطينياً، وذلك باستغلال السلطة التقديرية الممنوحة للقضاة.
7. تعدد الجهات المسؤولة عن التعويض الناتج عن إصابات العمل، الأمر الذي من شأنه أن يشكل ضماناً قوية لحقوق العامل الفلسطيني.
8. بالرغم من إلزامية نصوص القوانين التي تنظم العلاقة بين العامل الفلسطيني والمشغل الإسرائيلي والتي تعتبر في مضمونها مخطوطةً بماء الذهب، إلا أنها على العكس من ذلك من حيث التطبيق.
9. قد فرق القانون بين الحقوق العمالية الناتجة عن عقد العمل، حيث جعل منها حقوقاً أثناء تنفيذ العقد، وحقوقاً أخرى بعد انتهاء العقد.
10. لقد ميّز القضاء في قضايا التعويضات الناتجة عن إصابات العمل ما بين العامل الفلسطيني والعامل الإسرائيلي من حيث حساب سن التقاعد، وهذا يشكل إجحافاً واضحاً ودليلاً قاطعاً على التمييز العنصري.

التوصيات:

1. ابتكار الطرق والوسائل التي تعمل على نشر الوعي بين العمال الفلسطينيين الذين يعملون الداخل المحتل.
2. الاهتمام بعقد العمل وما يتضمنه من حقوق، لما له من أهمية كبيرة في حماية هذه الحقوق.
3. على كل عامل يعمل في الداخل المحتل أن يقوم باستشارة أصحاب الخبرة في مجال قانون العمل قبل التوقيع على اتفاقيات العمل أو مستندات إنهاء العمل.
4. يجب نشر الوعي فيما يخص حقوق العمال الفلسطينيين العاملين في الداخل المحتل من خلال المؤسسات التعليمية، من خلال عقد الندوات وورش العمل.
5. تشكيل لجان مختصة لمراقبة مدى تطبيق قوانين العمل الإسرائيلية بما يضمن تحصيل حقوق العمال الفلسطينيين.
6. نوصي المجالس القروية والبلديات والأندية بعقد محاضرات توعوية للعامل الفلسطيني وذويه فيما يخص حقوقهم العمالية.
7. نوصي العمال الفلسطينيين العاملين في الداخل المحتل بعدم شراء التصاريح والعمل عليها لدى مشغل آخر، الأمر الذي من شأنه أن يحرم العامل من بعض حقوقه القانونية.

المصادر والمراجع

المصادر:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
2. الاتفاقية الجماعية العامل في مجال البناء لسنة 2015م.
3. الاتفاقية الجماعية العامل في مجال البناء لسنة 2010م.
4. لائحة الإجراءات المدنية لسنة 2018م.
5. لائحة النظام الداخلي لمحكمة العمل 1991م.
6. لائحة صندوق تعويض ضحايا حوادث الطرق لسنة 1976م.
7. لوائح السلامة المهنية لسنة 1984م.
8. لوائح التأمين الوطني لسنة 1956م.
9. لوائح مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1964م.
10. لوائح مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1988م.
11. قانون الأجور المرضية (الغياب عن العمل بسبب مرض الزوج) لسنة 1998م.
12. قانون الأجور المرضية (غياب بسبب مرض أحد الوالدين) لسنة 1993م.
13. قانون الأجور المرضية (غياب بسبب مرض أحد الأطفال) لسنة 1993م.
14. قانون الأجر المتساوي للعامل والعاملة لسنة 1996م.
15. قانون الإجازة السنوية لسنة 1951م.
16. قانون الإجازة المرضية الإسرائيلي لسنة 1976م.
17. قانون الأشعار حول الإقالة أو الاستقالة لسنة 2001م.
18. قانون الإشراف على الخدمات المالية لسنة 2005م.
19. قانون الإفلاس لسنة 1980م.
20. قانون الإفلاس والتأهيل الاقتصادي لسنة 2018م.

21. قانون الإشعار المسبق لسنة 2021م.
22. قانون الأضرار لسنة 1968م.
23. قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1987م.
24. قانون المحاكم لسنة 1984م.
25. قانون السلامة المهنية لسنة 1970م.
26. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.
27. قانون العقوبات الإسرائيلي سنة 1977م.
28. قانون الشركات لسنة 1983م.
29. قانون التأمين الوطني 1995م.
30. قانون التقادم لسنة 1958م.
31. قانون التقاعد لسنة 2004م.
32. قانون حماية الأجور الإسرائيلي لسنة 1958م.
33. قانون محكمة العمل لسنة 1969م.
34. قانون مكافأة نهاية الخدمة لسنة 1963م.
35. قانون ساعات العمل والراحة 1951م.
36. قانون عمل المرأة لسنة 1954م.
37. قانون تكافؤ فرص العمل لسنة 1988م.
38. قانون تسوية منازعات العمل الإسرائيلي لسنة 1957م.
39. قانون تعويض مصابي حوادث الطرق لسنة 1975م.
40. قانون تعويض ضحايا حوادث الطرق لسنة 1975م.
41. قانون ظروف العمل لسنة 2002م.

قرارات المحاكم (سوابق القضائية):

1. قرار محكمة العمل اللوائية في تل أبيب في القضية رقم 19-11-59790.
2. قرار محكمة العمل الوطنية في القضية رقم 10/154.
3. قرار محكمة العدل العليا في القضية رقم בג"ץ 12/9134.
4. قرار محكمة العدل العليا في القضية رقم בג"ץ 03-5666.
5. قرار محكمة العدل العليا في القضية رقم בג"ץ 20-8252.
6. قرار محكمة العمل الوطنية في القضية رقم لا"לא 24-05-42413.
7. قرار محكمة العمل الوطنية في القضية رقم لا"לא 15-10-10940.
8. قرار محكمة العمل الوطنية في القضية رقم لا"לא 16-03-44824.
9. قرار محكمة العمل اللوائية في تل أبيب في القضية رقم ב"ל 21-01-27897.
10. قرار محكمة العمل الوطنية في القضية رقم לאב"ל 03-239.
11. قرار محكمة العمل الوطنية في القضية رقم לאב"ל 16-02-4901.
12. قرار محكمة العمل اللوائية في حيفا في القضية رقم 7378-06-10.
13. قرار محكمة العمل الوطنية في القضية رقم 159-3.
14. قرار محكمة العمل اللوائية في الناصرة في القضية رقم 14277-10-14.
15. قرار محكمة العمل اللوائية في حيفا في القضية رقم 49453-07-12.
16. قرار محكمة العمل اللوائية في حيفا في القضية رقم 21170-05-16.
17. قرار المحكمة المركزية في حيفا في القضية رقم א.ת 11-04-320.
18. قرار المحكمة المركزية في تل أبيب في القضية رقم א.ת 11-05-46498.
19. قرار المحكمة المركزية في القدس في القضية رقم 14078-04-20.
20. قرار المحكمة العليا في القضية رقم 2010/7682.

المراجع:

1. أبو شكر، عبد الفتاح، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لهجرة العمالة من الأراضي الفلسطينية المحتلة، صامد الاقتصادي، السنة الحادية عشرة، عدد ٧٧، بيروت، تموز-آب-أيلول ١٩٨٩.
2. الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال، مؤسسة المقدسي لتنمية المجتمع، القدس، ص59.

المواقع الإلكترونية:

1. مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الانسان في الأراضي المحتلة
https://www.btselem.org/arabic/publications/summaries/200703_crossing_the_line.
2. مركز ماكرو للاقتصاد السياسي 2017 .
<https://www.arab48.com>.
3. مؤتمر العمل الدولي 2008 .
<https://library.mas.ps/records/index/1/19131>.
4. قرار محكمة العدل العليا الاسرائيلية رقم (בג"ץ 5666-03)،
<https://www.psakdin.co.il/Court>.
5. الموقع الالكتروني قناة الجزيرة، .
<https://doc.aljazeera.net>.
6. مستحقات النقاهاة، موقع كل الحق، .
<https://www.kolzchut.org.il/ar/>.
7. موقع وزارة العمل، حقوق العمال بعد الولادة وزارة العمل .
www.gov.il.
8. إجازة الولادة، موقع كل الحق، .
kolzchut.org.il.
9. موقع كل الحق الالكتروني :
<https://www.kolzchut.org.il>
10. الموقع الإلكتروني لمكتب ليآت بيجل وآخرين للمحاماة،
<https://liatfaigel-law.co.il> .
11. الموقع الإلكتروني لملف حقوق العمال، .
<https://www.workrights.co.il> .
12. موقع ويكيبيديا، الموسوعة الحرة على الإنترنت، .
<https://he.wikipedia.org> .
13. الموقع الإلكتروني لمؤسسة التأمين الوطني ، .
<https://www.btl.gov.il> .

فهرس الجداول:

الصفحة	الجدول
40	جدول رقم (1) سن التقاعد للرجال (أ)
41	جدول رقم (1) سن التقاعد للرجال (ب)
41	جدول رقم (2) سن التقاعد للنساء (أ)
42	جدول رقم (2) سن التقاعد للنساء (ب)

الفهرس:

الصفحة	الموضوع
أ	الإقرار
ب	ملخص
ث	Abstract
1	المقدمة
2	أهمية الدراسة
3	أهداف الدراسة
4	إشكالية الدراسة
5	منهجية الدراسة

5	حدود الدراسة
5	الدراسات السابقة
7	هيكلية الدراسة
8	الفصل الأول:
	الحقوق العمالية الناتجة عن عقد العمل
10	المبحث الأول: الحقوق العمالية أثناء تنفيذ عقد العمل
12	المطلب الأول: الحقوق العمالية المتعلقة بالأجر وبدلاته
15	الفرع الأول: الأجر
17	الفرع الثاني: ساعات العمل والراحة
20	الفرع الثالث: فترة النقاهة
21	الفرع الرابع: بدل الملابس
22	الفرع الخامس: هدايا الأعياد
22	الفرع السادس: بدل المواصلات
23	الفرع السابع: بدل الإقامة والغذاء
24	المطلب الثاني: الحقوق العمالية المتعلقة بالإجازات
24	الفرع الأول: الإجازة السنوية
28	الفرع الثاني: الإجازة المرضية
29	الفرع الثالث: إجازة الأعياد
30	الفرع الرابع: إجازة الأمومة
31	الفرع الخامس: إجازة الوفاة
31	الفرع السادس: إجازة الفرح
32	المبحث الثاني: الحقوق العمالية نتيجة انتهاء العقد
33	المطلب الأول: حالات إنهاء عقد العمل

- 34 الفرع الأول: انتهاء عقد العمل من قبل العامل (الاستقالة)
- 35 انتهاء العمل بسبب وفاة العامل
- 36 انتهاء بسبب سوء الحالة الصحية
- 36 انتهاء عقد العمل بسبب تغيير مكان سكن العامل
- 37 انتهاء العمل بسبب عدم تجديد اتفاقية العمل محددة المدة
- 37 انتهاء عقد العمل من قبل العامل بسبب تغير في ظروف العمل
- 39 انتهاء العمل بسبب عدم ضمان رب العمل للعامل الموسمي لوظيفة دائمة
- 40 انتهاء عقد العمل بسبب وصول العامل إلى سن التقاعد
- 42 سن التقاعد الإلزامي
- 44 الفرع الثاني: انتهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل (الإقالة)
- 45 انتهاء عقد العمل من قبل رب العمل بسبب انتهاء الفترة الزمنية للعقد وعدم تجديده
- 45 انتهاء عقد العمل في حالة وفاة المشغل أو إفلاسه
- 46 إقالة العامل أثناء الإجازة المرضية
- 48 انتهاء عقد العمل بسبب تقليص حجم مكان العمل
- 49 المطلب الثاني: الآثار والحقوق العمالية الناتجة عن انتهاء العقد
- 49 التعويض عن عدم استدعاء العامل إلى جلسة استماع
- 53 التعويض بدل الإشعار المسبق
- 55 شهادة خبرة للعامل عن فترة عمله
- 56 بدل الفصل التعسفي
- 57 التعويض عن بدل الإقالة والاستقالة
- 66 الفصل الثاني:
- 68 حقوق العامل الناتجة عن إصابات العمل
- 68 المبحث الأول: الجهات المسؤولة عن التعويض

70	المطلب الاول: التعويض من قبل مؤسسة التأمين الوطني
70	الفرع الأول: حالات إصابة العمل
71	إصابات وحوادث العمل
74	أمراض المهنة
76	الفرع الثاني: مؤسسة التأمين الوطني كجهة تعويض عن إصابة العمل
76	تعريف مؤسسة التأمين الوطني
77	إجراءات الاعتراف بإصابة العمل
81	المطلب الثاني: التعويض من قبل المشغل أو من الجهات الأخرى
82	الفرع الأول: التعويض عن المشغل عن إصابة العمل
84	الفرع الثاني: التعويض من الجهات الأخرى
88	المبحث الثاني: الحقوق العمالية الناتجة عن العجز وطرق الاعتراض عليه
89	المطلب الأول: الحقوق العمالية الناتجة عن العجز
90	الفرع الأول: تحديد نسبة العجز عن طريق اللجنة الطبية في مؤسسة التأمين الوطني
96	الفرع الثاني: تجديد نسبة العجز عن طريق الخبراء الطبيين
97	تحديد نسبة العجز من قبل المختصين الطبيين من قبل المصاب
98	تحديد نسبة العجز من قبل المختصين الطبيين من قبل المشغل وشركات التأمين
99	تحديد نسبة العجز من قبل الخبراء المعينين من قبل المحكمة
102	المطلب الثاني: الاعتراض على نسبة العجز
102	الفرع الأول: الاعتراض على نسبة العجز من التأمين الوطني
104	الفرع الثاني: الاعتراض على نسبة العجز من قبل الخبراء
106	الخاتمة
107	النتائج
108	التوصيات

