

کیان

تنظیم نسوی

ארגון פמיניסטי

KAYAN  
Feminist Organization



# بطل العيبك

دليل حقوق النساء العاملات

## عزيرتي العاملة؛

نضع بين يديك هذا الدليل المتواضع من أجل السعي لتوضيح وتعميق معرفتك بماهية حقوقك الأساسية في حقل العمل. فنحن نرى أن رفع وعي النساء لحقوقهن في العمل يسهم في وضع حدٍّ لظاهرة استغلال النساء الفلسطينيات العاملات، وفي تحسين شروط تشغيلهنَّ.

أظهر البحث الذي أجرته جمعية كيان، "انتهاك حقوق النساء الفلسطينيات العاملات في القطاع الفلسطيني الخاص في إسرائيل (2013)" صورةً قاتمةً لظروف تشغيل النساء الفلسطينيات في إسرائيل، إذ يجري استغلال عدم معرفة النساء بحقوقهنَّ وانتهاكها بشكل منهجيّ. ويُضاف إلى انتهاك المُشغَلين لحقوق العاملات العربيات، التقصيرات الواضحة من طرف الدولة، على شاكلة عدم توفير فرص عمل ملائمة وعدم فحص مدى تطبيق قوانين العمل الوقائية في أماكن عمل النساء العربيات. يشمل هذا الدليل معلوماتٍ أساسيةً حول حقوقِ العمّالِية، وهي مُحدّثة حتى نهاية أيار 2015. وَجَبَ التنويه بأنّه قد تطرأ تعديلات قانونية بعد نشر هذا الدليل لا نستطيع بطبيعة الحال التطرّق إليها مسبقاً، ولذا يُنصَح دائماً بمراجعتنا أو مراجعة حقوقيين مُختصين. ونشدّد أيضاً على أنّ المعلومات المطروحة في هذا الدليل هي معلومات أساسية وأولية فقط، ولا تشكّل استشارة قانونية ولا تُعتبر بديلاً عن الاستعانة بمُحامٍ أو مُختصّ.

في حال رغبتِ بالحصول على معلوماتٍ أخرى و/أو على استشارة قانونية، الرجاء التوجّه إلى:

القسم القانوني في كيان- تنظيم نسوي

هاتف: 8641291 - 04، أو: [info@kayan.org.il](mailto:info@kayan.org.il)



# إبلاغك بشروط العمل

على المُشغَّل تسليمك بلاغًا خطيًّا يعرض فيه شروطَ عملك، وذلك خلال 30 يومًا على الأكثر من بداية عملك. على البلاغ أن يشمل:  
تفاصيل طرفيِّ تعاقد العمل: أي تفاصيل المُشغَّل الرسميِّ وتفاصيل العاملة؛  
توصيف الوظيفة؛

موعد بداية العمل ومُدَّته، في حال كان لفترة محدَّدة؛

ساعات العمل؛

المسؤول/ة المباشر/ة عنك في العمل؛

ذكر جميع المبالغ المُستحقَّة للعاملة؛

أيام العطل الأسبوعيَّة؛

تفاصيل عن المُستحقَّات الاجتماعيَّة وتفاصيل المؤسَّسات التي تُحوَّل المبالغ إليها.

في حال كانت العاملة موظَّفة من خلال شركة قوى عاملة أو شركة خدمات، يجب على البلاغ الخطيُّ أن يشمل أيضًا الشروط الموجودة في اتفاقية التشغيل بين الشركة وبين المُشغَّل الفعليِّ.

في حال طرأ تغيير ما على شروط عملك ، يجب على المُشغَّل إبلاغك بذلك خطيًّا خلال 30 يومًا ، إلا في الحالات التي ينتج التغيير فيها عن تعديل ما في القانون ، أو أن تفاصيل التغيير تظهر في قسيمة الراتب ؛ فعندها ينتفي واجب الإبلاغ الخطيِّ .

# الحدّ الأدنى للأجر

الفترة الزمنية	الحدّ الأدنى للأجور
1 نيسان 2015 - 31 آذار 2016	4,650 شيكلًا
نيسان 2016 - حزيران 2016	المبلغ الأعلى من بين المبلغين التاليين: 4,650 شيكلًا أو 47.5% من المعدّل القطريّ العام للأجور في يوم 1/4/2016.
أيلول 2016 - كانون الأول 2016	المبلغ الأعلى من بين المبلغين التاليين: 4,825 شيكلًا أو 47.5% من المعدّل القطريّ العام للأجور في يوم 1/4/2016.
ابتداءً من كانون الثاني 2017	5,000 شيكل.

يُحدّد قانون الحدّ الأدنى للأجور لعام 1987، الحدّ الأدنى للأجر الذي يُمنَح المُشغَّل من دفع أجرٍ أقلّ منه، أو تقييده، حتى لو قمتِ أنتِ بالتنازل عنه. أمّا إذا كانت وظيفتك جزئية فيجري عندها تحديدُ الأجر تبعاً لجزئية العمل. نعرض لك في الجدول أدناه قائمة الحدّ الأدنى للأجور، ابتداءً من شهر نيسان 2015، وللسنوات القادمة:

إنّ الحدّ الأدنى للأجور هو الأجر الأساسي الذي لا يشمل الإضافات على الراتب الشهري، والمترتبة على عدد أفراد الأسرة والأقدمية في العمل والورديات والزيادات العامة والامتيازات والرهبات السنوية واسترجاع التكاليف والمصاريف مثل السفريات ووجبات الطعام.

## { موعد دفع الأجر

وفقاً لقانون حماية الأجور لعام 1958، يجب على المشغّل دفع الأجر حتى اليوم التاسع من الشهر الذي يلي الشهر الذي عملت فيه. مثلاً: إذا بدأت العمل في شهر شباط فإنّ على المشغّل دفع مستحقّات شهر شباط حتى موعد أقصاه التاسع من شهر آذار لنفس السنة. وإذا لم يقم المشغّل بدفع أجرة العمل وفقاً للبند أعلاه، يحقّ لك الحصول على تعويضات بسبب التأخير.

## { قسيمة الراتب (تلّوش)

يجب على المشغّل تسليمك قسيمة راتبك حتى اليوم التاسع من كلّ شهر.

قسيمة الراتب هي الوثيقة التي تؤدّد دفع مستحقّاتك الاجتماعية ومن خلالها باستطاعتك التحقّق من دفع أو عدم دفع مستحقّات معيّنّة. على قسيمة الراتب أن تعكس ظروف عملك الحقيقية والمبالغ التي تدفع لك شهرياً، لأنّها القسيمة الرسمية التي تعتمدّها مؤسسة التأمين الوطنيّ عند تقديمك دعاوى لها لدفع مستحقّاتك مثل: تعويضات بسبب حادث عمل، مستحقّات أجازة ولادة، مستحقّات بطالة وغيرها من المخصّصات والمستحقّات.

## { على قسيمة الراتب أن تشمل البيانات التالية:

- ◆ تفاصيل العاملة الشخصية: الاسم، اسم العائلة ورقم الهوية؛
- ◆ تفاصيل المُشغَّل: الاسم، رقم الهوية أو رقم الشركة، عنوان ومكان العمل أو عنوان مكتب المُشغَّل؛
- ◆ الأقدمية في مكان العمل: تاريخ بدء العمل، الأقدمية المتواصلة في نفس مكان العمل؛
- ◆ طبيعة الوظيفة: حجم الوظيفة، طريقة الدفع: وفق الساعة أو العمل اليومي أو الشهري أو بالمقولة؛
- ◆ ساعات العمل: تفصيل أيام العمل وساعاته الفعلية. في حال أنّ قانون ساعات العمل والراحة لا يسري على العاملة يجب ذكر ذلك بوضوح تامّ في قسيمة الراتب؛
- ◆ مستحقات أخرى مثل أيام العطلة السنوية وما تبقى منها، والأيام المرضية التي تم استغلالها وما تبقى منها؛
- ◆ الراتب: أجر الساعة، الأجرة الشهرية العادية، إضافات على الراتب، مخصّصات النقاهة، مخصّصات العطلة وما شابه؛ مجموع الراتب الملزم بالضريبة؛ فروقات الأجر في فترات متفاوتة؛
- ◆ خصومات من الأجر: ضريبة الدخل، خصومات التأمين الوطني، التأمين الصحي، تحويلات لمخصّصات التقاعد، وكل خصم أجر يجب تفصيله وفقاً لنوع الخصم والمبلغ المخصوم؛
- ◆ طريقة الدفع: يجب ذكر تفاصيل من يقوم بدفع الراتب. وفي حال كان الدفع عبر تحويلات بنكية يجب ذكر رقم الحساب الذي يتم تحويل الراتب إليه وتفاصيل البنك؛
- ◆ الحد الأدنى للأجر: يجب ذكر الأجر حسب الساعة.

## ينصّ قانون ساعات العمل والراحة لعام 1951 على ما يلي:

♦ يتألف أسبوع العمل من 43 ساعة على الأكثر؛

♦ 6 أيام عمل في الأسبوع = 8 ساعات عمل على الأكثر؛

♦ 5 أيام عمل في الأسبوع = 9 ساعات على الأكثر.

♦ يتألف يوم العمل الليليّ من 7 ساعات عمل.

تعرّف وردية العمل كوردية ليلية حينما تكون ساعتان على الأقل من الوردية بين الساعة العاشرة ليلًا (22:00) وحتى الساعة السادسة صباحًا (6:00).

أي عمل تتعدى ساعاته ساعات العمل الاعتيادية المفصلة أعلاه يُعتبر عملاً بساعات إضافية. يحقّ لك تلقّي أجر إضافيّ مقابل هذه الساعات، بحيث تزيد قيمته عن الأجر العاديّ للساعة كما يلي:

- ◆ 125% على الأقلّ من أجر العمل العاديّ لأول ساعتين إضافيتين؛
- ◆ 150% على الأقلّ من أجر العمل العاديّ لكلّ ساعة إضافية أخرى ابتداءً من الساعة الثالثة.

## أحقية الساعات الإضافية هي يومية أو أسبوعية

حين تعملين في يوم ما أكثر من ساعات العمل العادية كما ذكر أعلاه، يحقّ لك الحصول على أجر مقابل الساعات الإضافية، حتى إذا عملت في اليوم التالي أقلّ من 8 ساعات.

لا يتمّ العمل لساعات إضافية إلا بموافقة العاملة!

## لا يمكن إلزامك بالعمل لساعات إضافية.

◊ في حال عدم موافقتك على العمل لساعات إضافية يُحظر على المُشغّل إلزامك بذلك أو فصلك نتيجة لذلك.

◊ العمل لساعات إضافية ليس حقًا من حقوق العاملة. فيحقّ للمشغّل عدم تشغيل العاملة لساعات إضافية متى شاء، أو اشتراط العمل لساعات إضافية بأخذ إذن مُسبق منه، وهذا لا يُعتبر مخالفة لشروط عمل العاملة.

### قانون الساعات الإضافية لا يسري في الحالات التالية:

1. العاملات اللاتي يشغلنّ مناصبَ رفيعة وخاصة اللاتي يحصلنّ على أجر عالٍ نسبيًا، مثل اللاتي يشغلن مناصب إدارية رفيعة كالأستشارة القضائية والمحاسبة وما شابه.
2. قطاعات ومهن خاصّة مثل الشرطة، وبعض عاملي سلك الدولة، والصيّادين، والبخّارة.
3. عمل لا يمكن مراقبة ساعات العمل فيه، بمعنى أنه لا توجد للمشغّل أيّ إمكانية لمراقبة عدد ساعات

## الاستراحات خلال العمل

{

◆ إذا كان عملك يندرج تحت فئة "الأعمال اليدوية"، فإنك تستحقين أخذ استراحة خلال يوم العمل، عندما يتجاوز عملك 6 ساعات. تتكوّن الاستراحة خلال يوم العمل من 45 دقيقة، منها استراحة واحدة متواصلة مدّتها 30 دقيقة و15 دقيقة يمكن استغلالها بشكل غير متواصل.

يُقصد بالأعمال اليدوية تلك الأعمال التي تتطلب جهداً جسدياً خاصاً مثل التنظيف والعناية بالمتقدّمين بالسّن. أما في المهنة العادية فإنك تستحقين استراحة مدتها 45 دقيقة حينما يتجاوز عملك 8 ساعات. ويمنح القانون الحقّ بأخذ استراحة من أجل أداء فريضة الصلاة. في أيام العمل التي تسبق أيام العطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد، يحقّ للمُشغّل تشغيل العاملة مدة 7 ساعات متواصلة من دون استراحة.

## العطلة الأسبوعية

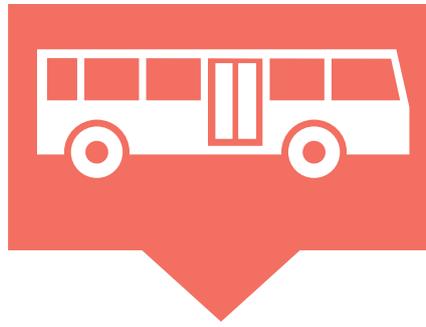
{

يحقّ لك التمتع بعطلة أسبوعية مدتها 36 ساعة متواصلة على الأقل. تشمل العطلة الأسبوعية أحد أيام الجمعة، أو السبت أو الأحد، وفقاً لاختيارك. في حال طُلب منك العمل خلال عطلتك الأسبوعية ووافقتِ على ذلك، يجب على المُشغّل أن يدفع لك مقابل هذه الساعات أجرة عمل لا تقلّ عن 150% من أجرة العمل العادية، وأن يمنحك يومَ عطلة بديلاً.

## أما عن أجر عمل الساعات الإضافية في العطلة الأسبوعية، فهو كالتالي:

{

- ◆ مقابل أول ساعتين إضافيتين تحصيلين على 175% من الأجر العاديّ؛
- ◆ ابتداءً من الساعة الثالثة الإضافية للعمل تحصيلين على أجر يساوي 200% من الأجر العاديّ.



## { سفريات من وإلى العمل وتنقلات أثناء العمل

على المُشغّل إعادة المبلغ الذي تدفعينه للوصول لمكان العمل وذلك في حال تعدّى بُعد مكان سكنك عن العمل مسافة 500 متر على الأقلّ، أو إذا استدعى الوصول إلى مكان العمل استخدام محطّتيّ باص على الأقلّ.  
تستحقّ العاملة تلقي المبلغ الأرخص من بين تذاكر السفر بالمواصلات العامة أو بطاقة السفر الشهرية. يصل الحدّ الأعلى لرسوم السفريات للعمل (حتى عام 2015) إلى 26.40 شيكلاً لليوم الواحد.

## متى يُعفى المشغّل من دفع رسوم السفريات

1. إذا كنتِ من ذوي الاحتياجات الخاصّة وتعملين في مكان عمل محميّ بحسب قانون الحدّ الأدنى للأجور- 1987؛
2. في حال قام المُشغّل بتوفير السفر من بيتك حتى مكان العمل؛
3. عند تعيّنك عن مكان العمل بسبب مرض أو نقاهة.

# الإجازة السنوية

ينصّ قانون الإجازة السنوية لعام 1951 على أنّه يحقّ لكلّ عاملة التمتع بإجازة سنوية. يعتمد عدد أيام الإجازة السنوية التي تستحقها بأقدميتك في مكان العمل. ويوضح الجدول أدناه عدد أيام الإجازة السنوية قياساً بسنوات الأقدمية في العمل، كالتالي:

العاملات 5 أيام في الأسبوع	العاملات 6 أيام في الأسبوع	الأقدمية في مكان العمل نفسه
10 أيام في السنة	12 يوماً في السنة	1-4 سنوات
12 يوماً في السنة	14 يوماً في السنة	5 سنوات
14 يوماً في السنة	16 يوماً في السنة	6 سنوات
15 يوماً في السنة	18 يوماً في السنة	7 سنوات
16 يوماً في السنة	19 يوماً في السنة	8 سنوات
17 يوماً في السنة	20 يوماً في السنة	9 سنوات
18 يوماً في السنة	21 يوماً في السنة	10 سنوات
19 يوماً في السنة	22 يوماً في السنة	11 سنة
20 يوماً في السنة	23 يوماً في السنة	12 سنة
20 يوماً في السنة	24 يوماً في السنة	13 سنة
20 يوماً في السنة	24 يوماً في السنة	14 سنة وما فوق

## إذا كنتِ تعملين بواسطة مقاول عمل فإنَّ أيام الإجازة التي تستدقينها:

العاملات 5 أيام في الأسبوع	العاملات 6 أيام في الأسبوع	الأقدمية في مكان العمل نفسه
11 يوماً في السنة	13 يوماً في السنة	1-4 سنوات
12 يوماً في السنة	14 يوماً في السنة	5 سنوات
17 يوماً في السنة	19 يوماً في السنة	6-8 سنوات
23 يوماً في السنة	26 يوماً في السنة	9 سنوات والخ

## إذا كنتِ تعملين في شركة تنظيف، تكون أيام الإجازة السنوية التي تستدقينها:

العاملات 5 أيام في الأسبوع	العاملات 6 أيام / الأسبوع	الأقدمية في مكان العمل نفسه
10 أيام في السنة	12 يوماً في السنة	1-2 سنوات
11 يوماً في السنة	13 يوماً في السنة	3-4 سنوات
13 يوماً في السنة	15 يوماً في السنة	5 سنوات
18 يوماً في السنة	20 يوماً في السنة	6 سنوات
19 يوماً في السنة	21 يوماً في السنة	7-8 سنوات
23 يوماً في السنة	26 يوماً في السنة	9 سنوات وما فوق

## رسوم الإجازة السنوية

{

يتم حساب أجر أيام الإجازة السنوية كما يلي:

- إذا كنت عاملة تتقاضين أجرًا شهريًا، يجب عندها أن تتلقّين أجرًا ليوم الإجازة يساوي أجرك في يوم عمل عاديّ.
- إذا كنت عاملة تتقاضين أجرًا يوميًا أو حسب ساعات العمل، يتمّ عندها حساب يوم إجازتك على أساس أجرك اليوميّ المتوسط في الشهور الثلاثة الأخيرة التي عملت فيها قبل خروجك للإجازة.
- وجب هنا التوضيح بأنّ الساعات الإضافية أو تكلفة السفر أو حيازة سيارة أو مصاريف الأكل والمبيت، وما شابه، هي كلّها أمور لا تُحتسب ضمن رسوم الإجازة السنوية.

إضافة إلى ما ذكر أعلاه يحقّ للعاملة ما يلي:

1. 7 أيام إجازة متواصلة في السنة على الأقلّ.
2. مراكمة أيام الإجازة غير المستغلة بموافقة المشغّل لمدة سنتين، فقط.
3. لا يمكنك التنازل عن إجازتك السنوية، حتى لقاء مبلغ ماليّ من المشغّل. لا يمكن دفع بدل أيام الإجازة التي لم تُستغلّ إلا بعد أن تنتهي عملك لدى المشغّل.

## { أيام التغيب عن العمل التي لا تُحسب ضمن العطلة السنويّة:

- أيام العيد التي تحصلين فيها على عطلة عيد وفق القانون (أنظري لاحقًا)؛
- إجازة الولادة؛
- إجازة مرضية بسبب مرض أو حادث (مع تصريح طبيّ). إذا مرضتِ خلال أيام إجازتك السنويّة يحقّ لك تلقّي أجر هذه الأيام كأيام إجازة مرضيّة، ولا يجري حساب هذه الأيام كأيام إجازة سنويّة جرى استغلالها.
- أيام حداد على قريب من الدرجة الأولى: أب، أم، أخ، زوج، إلخ...
- أيام الإضراب، وذلك فقط في حال كان الإضراب مقرّرًا من طرف نقابة العمّال التي تنتمي إليها العاملة.

إذا تزامنّت هذه الحالات أعلاه مع أيام إجازتك السنويّة ، تتوقّف إجازتك وتُستأنف مجدّدًا لحظة انقضاء أيام العيد أو الحداد أو إجازة الولادة ، وما إلى ذلك.

# العطلة المرضية

إذا مرضتِ وتغيّبتِ عن العمل بسبب مرضك، وقدّمتِ تصريحًا طبيًا ملائمًا، يحقّ لك عندها الحصول على أجر بدل أيام المرض التي تغيّبتِ بسببه عن العمل. ويحقّ لك أيضًا تقديم تصريح موقع منك مرّتين في السنة بدلاً من تقرير صادر عن طبيب. لا يجوز التنازل عن هذا الحقّ حتى بالاتفاق بينك وبين المُشغّل.

مدّة العطلة المرضية المسموح بها هي 18 يومًا في السّنة (أي بمعدّل يوم ونصف اليوم لكلّ شهر)، وحتى مدّة متراكمة أقصاها 90 يومًا.

## ما هي الفترة المرضية؟

- ◆ عاملة بأجر شهريّ تعمل طيلة السنة: تكون الفترة المرضية كلّ أيام مرضها بما يشمل أيام العطلة الأسبوعية والأعياد. يحقّ لها مراكمة يوم ونصف اليوم عن كلّ شهر.
- ◆ عاملة بأجر يوميّ أو بأجر حسب ساعات العمل: تكون الفترة المرضية كلّ أيام مرضها، باستثناء أيام العطلة الأسبوعية والأعياد.
- ◆ يحقّ للعاملة التغيّب على حساب عطلتها المرضية في حال مرض أحد أولادها أو والديها، وأيضًا لغرض العناية بذوي الاحتياجات الخاصة من الأولاد والأهل، وذلك مع إبراز تصريح طبيّ.

أيام العطلة	رسوم العطلة المرضية
اليوم الأول	0
اليوم الثاني	نصف الأجر ليوم عمل عاديّ
اليوم الثالث	نصف الأجر ليوم عمل عاديّ
اليوم الرابع وما فوق	الأجر الكامل ليوم عمل عاديّ

رسوم  
العطلة  
المرضيّة

\* على العاملة التي تغيّبت عن عملها بسبب مرضها، إعلام المُشغّل بهذا خلال 3 أيام من يوم تغيّبها الأول، وعليها إبلاغه بالفترة التي لا تستطيع العمل فيها.

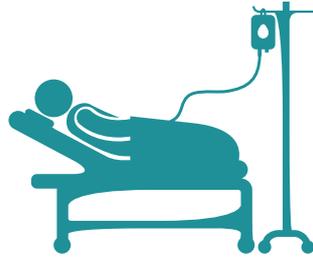
## { موعد دفع الرسوم المرضيّة

على المُشغّل أن يدفع لكِ الرسوم المرضيّة في نفس موعد دفع أجر العمل، شريطة أن تكوني قد قدّمت له شهادة مرضيّة قبل 7 أيام على الأقلّ من هذا الموعد. في حال عدم تقديمك للشهادة المرضيّة قبل 7 أيام من الموعد المذكور أعلاه فسوف تُدفع الرسوم المرضيّة في الموعد التالي لدفع الأجر.

في حال عدم دفع الرسوم المرضيّة أو تأخير دفعها، تستحقّ العاملة تلقّي تعويضات عن التأخير، إذ يعتبر القانون الرسوم المرضيّة جزءاً لا يتجزأ من أجر العمل.

## ما هو الأجر اليوميّ العاديّ عند حساب الرسوم المرضيّة؟

- ◆ للعاملة بأجر شهريّ: الأجر غير الصافي (بروطو)/30
- ◆ للعاملة وفقاً لأجر يوميّ أو بحسب عدد ساعات العمل: التفسير المتّبع هو حساب الأجر بموجب متوسط الأجر الشهريّ في الشهور الثلاثة التي سبقت المرض.



# عطلة الأعياد

وفقاً لقانون ساعات العمل والراحة- 1951 يحقّ لك التمتع بـ 9 أيام عطلة أعياد في السنة، وتكون مدفوعة الأجر. ويحقّ لك أيضاً أن تختاري الأعياد وفقاً لديانتك.

## مستحقّات الأعياد تُدفع كالآتي:

- \* إذا كنتِ عاملة بأجر شهريّ: ستلتقي راتبك الشهريّ الثابت من دون أيّ علاقة بأقدميتك في العمل.
- \* إذا كنتِ تعملين بأجر يوميّ أو تتقاضين حسب ساعات العمل، سيتمّ عندها الاعتراف بعطلة الأعياد كعطلة مدفوعة الأجر، إذا استوفيتِ هذين الشرطين:
  1. إتمام 3 أشهر عمل على الأقل في نفس مكان العمل.
  2. لم تتغيبي عن العمل قبل يوم العيد أو يوماً بعده، من دون موافقة المشغّل.

إذا طلب منك المشغّل العمل أيام العبد، فمن حقك أن ترفض ذلك. وفي حال وافقتِ على العمل في أيام العبد فإنك تستحقين تلقي نسبة 150% من أجرِك مقابل يوم العمل. العمل ليلة العبد يُعتبر يوماً عادياً حتى لو كان يوماً قصيراً.

# رسوم النقاهاة

يحقّ لك الحصول على رسوم نقاهاة بعد إتمامك سنة كاملة من العمل. تتعلّق رسوم النقاهاة وعدد أيامها بعدد سنوات العمل لدى المُشغّل، وبالقطاع الذي تتبعين له (القطاع الخاص أو القطاع العام). تُحدّد قيمة رسوم النقاهاة في شهر آب من كلّ عام، وفقاً لأوامر صادرة عن وزارة الاقتصاد.

في القطاع الخاص = 378 ش.ج لكلّ يوم نقاهاة (هذه القيمة سارية حتى يوم 1/7/2014)  
في القطاع العام = 423 ش.ج لكلّ يوم نقاهاة.

## لائحة عدد أيام النقاهاة المستحقة للعاملة في القطاع الخاص:

عدد سنوات الأقدميّة في نفس مكان العمل	عدد أيام النقاهاة
1	5
2-3	6
4-10	7
11-15	8
16-19	9
20 وما فوق	10



في حال كنتَ تعملين بوظيفة جزئية فإنَّ أيامَ النفاهة تُحسبُ وفق حجمِ الوظيفة.  
خلال إجازتك السنوية و/ أو إجازة الولادة أو الإجازات المرضية المدفوعة، فإنك  
تواصلين مُراكمه أيام النفاهة. أما في حال خرجتِ إلى عطلة غير مدفوعة فإنك لا  
تراكمين أيام النفاهة خلال أيام العطلة. أي أنَّ هذه الفترة لا تُحسب في ضمن أيام  
عملك.  
لا يتمُّ شمل رسوم النفاهة ضمن حسابات تعويضات الفصل، بمعنى أنه يتمُّ الفصل  
بين دفع تعويضات الفصل وبين دفع رسوم النفاهة المستحقة.

# تأمين التقاعد

الاتفاقية الجماعية "تأمين تقاعد إلزامي في سوق العمل"، وأمر التوسيع بخصوص هذه الاتفاقية، يُلزمان المُشغَّل بأن يدفع لك مستحقات تأمين تقاعد، شريطة أن يكون عمرك 20 سنة وما فوق، وذلك بعد مضي 6 أشهر على العمل لدى المُشغَّل، أو بشكل فوري في حال أعلمت المُشغَّل بأن لديك صندوق تقاعد من قبل.

## مخصّصات صندوق التقاعد

يجري تحويل المخصّصات إلى صندوق التقاعد بواسطة مساهمة مادية منك ومن المُشغَّل. تصل نسبة المخصّصات لصندوق التقاعد من الطرفين (العاملة والمُشغَّل) إلى 17.5% من الأجر المؤمن، علماً أنّ هذه النسبة نشأت عن ارتفاع تدريجي. وعلى العاملة المساهمة بنسبة 6% من الأجر المؤمن فيما يسهم المُشغَّل بنسبة 5% للتقاعد و 5.5 لتأمين التعويضات.

الأجر المؤمن الذي يؤخذ بالحسبان لدفع مخصصات تأمين التقاعد، هو الأجر المعتمد لحساب تعويضات الإقالة وفقاً لقانون تعويضات الإقالة والأنظمة في هذا الخصوص، المبلغ الأقصى المعترف به لغرض تأمين التقاعد الإلزامي هو المعدل العام للأجور في القطاع لنفس السنة.

حقوق المرأة العاملة خلال فترة  
الحمل والولادة  
وعلاجات الإخصاب



## فترة الحمل

عليك إبلاغ المشغّل بحملك حتى الشهر الخامس من الحمل. لكن إذا كنت تعملين بوظيفة فيها موادّ خطيرة أو إشعاعات ومصادر حراريّة، فعليك إبلاغ مشغّلك بحملك خلال 10 أيام من يوم علمك بالحمل. يمنع تشغيلك بشكل متواصل بالقرب من مصادر حراريّة أو في مكان عمل يحتوي موادّ خطيرة. إذا لم يستطع المشغل إيجاد عمل بديل لك، فأنت تستحقين تلقي مخصّصات حماية الحمل من التأمين الوطني. ابتداءً من الشهر الخامس:

يُمنع تشغيلك أكثر من 6 أيام في الأسبوع.

يمنع تشغيلك بورديّات ليليّة، بناءً على طلب خطيّ تقديمته للمشغّل.

يمنع تشغيلك ساعات إضافية، ألا إذا وافقت وأرفقت تقريراً طبّيّاً يسمح لك بذلك.

- يحقّ لك التغيّب عن العمل لغرض إجراء الفحوصات الطبيّة، من دون أن تُخصم الساعات التي تغيّبت فيها عن العمل من أجرك، منذ لحظة إعلام المشغّل بموضوع الحمل، وذلك كما يلي:

(1) يحقّ للعاملة التي تعمل أسبوعاً كاملاً، مدّة 4 ساعات يومياً على الأقلّ، أن تتغيّب عن العمل حتى مدة أقصاها 40 ساعة خلال فترة الحمل.

(2) يحقّ للعاملة التي تعمل أسبوعاً كاملاً بأقلّ من 4 ساعات يومياً التغيّب عن عملها حتى مدّة أقصاها 20 ساعة خلال فترة الحمل.

## حماية الحمل

- ◆ في حال تغيّبت عن عملك مدّة 30 يومًا على الأقلّ من أجل حماية حملك، وبتصديق من طبيب مختصّ، يحقّ لك عندها تلقّي مخصّصات حماية الحمل من مؤسسة التأمين الوطني. في حال لم تتعدّد أيام تغييبك عن العمل 30 يومًا، يمكن عندها التعامل مع أيام الغياب كإجازة مرضيّة بناءً على طلبك.
- ◆ فترة حماية الحمل معترف بها لغرض حساب الأقدميّة ومخصّصات النقاهة وهي لا تدخل في حسابات أيّام الإجازة السنويّة.
- ◆ من أجل استحقاق مخصّصات حماية الحمل يجب أن يتوفّر ما يلي:
- ◆ دُفعت عنك رسوم التأمين الوطني لفترة 6 أشهر على الأقلّ من الأشهر الـ 14 التي سبقت خروجك لفترة حماية الحمل.
- ◆ إرفاق موافقة من الطبيب المختصّ.
- ◆ الموعد الأخير لتقديم طلب مخصّصات حماية الحمل مرفقة بموافقة طبيّة هو 12 شهرًا من بداية فترة حماية الحمل.
- ◆ تُحسب مخصّصات حماية الحمل وفقًا للراتب الأخير (معدل الرواتب الثلاثة الأخيرة للعاملة قبل الخصم)، وذلك حتى مبلغ أقصاه المعدّل العامّ للأجور.
- ◆ يحقّ لك تلقّي مخصّصات حماية حمل جزئيّة من التأمين الوطني بإرفاق موافقة طبيّة تجيز لك العمل بشكل جزئيّ، وذلك في الحالات التي تواصلين فيها المهنيّ للعمل بشكل جزئيّ ولساعات عمل أقلّ. يُحدّد مبلغ المخصّصات وفقًا للفرات التي تغيّبت فيها عن العمل.

## إجازة الولادة {

- ◆ إذا كنت تعملين لدى المشغل مدّة عام على الأقل، يحقّ لك التمتع بعطلة ولادة مدّتها 26 أسبوعًا، يُمكن من ضمنها استغلال 7 أسابيع أو أقلّ، بحسب رغبة العاملة، قبل موعد الولادة المفترض وما تبقى، بعد يوم الولادة.
- ◆ يحقّ لك تلقّي مخصّصات الولادة لمدّة 14 أسبوعًا شريطة ألاّ تعلمي خلال هذه الأيام. وإذا عملتِ مدّة سنة على الأقلّ في مكان العمل فإنك تستحقّين 12 أسبوعًا إضافيّة، ولكن من دون أجر.
- ◆ في حال مكوثك خلال إجازة الولادة في المستشفى نتيجة مرض، لأسبوعين على الأقلّ، يحقّ لك إضافة فترة مكوثك في المستشفى على فترة إجازة الولادة، لمدة أقصاها 4 أسابيع.
- ◆ في حال ولادة توأم أو أكثر، يحقّ للعاملة تمديد فترة إجازة الولادة بمدّة 3 أسابيع لكلّ طفل عن المدّة المسموحة.
- ◆ في حال تلقّيّت مخصّصات ولادة بإمكانك العودة إلى العمل بعد مضيّ 14 أسبوعًا. يُمنع المشغلّ من تأجيل عودتك لفترة تزيد عن 3 أسابيع من موعد إبلاغ العاملة له بذلك.
- ◆ يُمنع المشغلّ من إقالة عاملة حامل قبل خروجها لعطلة الولادة، ويمنع أيضًا من إقالتها أو تسليمها بلاغًا بالإقالة في فترة إجازة ولادتها، من دون أخذ إذن من وزارة العمل، وبعد أن أثبت أنّ الإقالة غير متعلّقة بالحمل أو بالولادة أو بالتغيّب عن العمل خلال فترة الحمل أو إجازة الولادة.
- ◆ يُمنع المشغلّ من تشغيل عاملة موجودة في إجازة ولادة. ومُنع العاملة من العمل طالما أنّها تتلقّى مخصّصات ولادة. في حال عملت العاملة خلال فترة إجازة الولادة يحقّ للتأمين الوطني استرداد كلّ الأموال التي دُفعت لها، من دون أيّ علاقة بالفترة الزمنيّة التي عملت فيها العاملة خلال إجازة ولادتها.

## إجازة ولادة للعامل

يحقّ للعامل الذي ولدت زوجته، الحصول على إجازة ولادة جزئية ابتداءً من الأسبوع السابع للولادة، في حال اختارت العاملة تقصير عطلة ولادتها والعودة إلى العمل.

## مخصّصات الولادة

يحقّ للعاملة التي دُفعت عنها رسوم التأمين الوطني خلال عشرة أشهر من بين الـ 14 شهرًا قبل موعد الولادة، أو خلال 15 شهرًا من الـ 22 شهرًا قبل موعد الولادة، تلقّي مخصّصات ولادة بما يعادل راتبها في الأشهر الثلاثة الأخيرة التي سبقت موعد الولادة، وحتى مبلغ أقصاه أربعة أضعاف متوسط الأجر العام لكل شهر.

## حقوقك خلال إجازة الولادة

- ♦ تُشمل فترة إجازة الولادة في حساب مخصّصات النقاهاة.
- ♦ لا تُشمل فترة إجازة الولادة في حساب الأحقية للعطلة السنوية.
- ♦ العاملة المستحقّة لتحويلات صندوق التقاعد، والتي عملت لدى المشغل مدة 6 أشهر قبل بداية حملها على الأقلّ، تستحقّ أن يستمرّ المشغل بتحويل الدفعات للصناديق خلال فترة إجازة الولادة، شريطة أن تُحوّل العاملة أيضًا حصّتها من التحويلات.

## إجازة غير مدفوعة للعامة

يُسمح للعامة التي عملت في مكان العمل مدة سنتين على الأقل قبل خروجها إلى إجازة الولادة، تمديد إجازة الولادة لمدة شهر واحد عن كل 4 أشهر أقدمية في العمل، ولكن لفترة لا تتعدى سنة واحدة بعد الولادة. يشكّل هذا التمديد إجازة غير مدفوعة، تُحفظ خلالها علاقات العمل، لكنّ العاملة لا تُراكم خلال هذه الفترة حقوقاً مثل الإجازة السنوية أو النقاهاة.

## إجازة غير مدفوعة للزو

- للعامل أيضاً الحقّ بإجازة غير مدفوعة إذا لم تستغلّ زوجته حقّها هذا وعادت إلى العمل، شريطة أن يتوفّر أحد الشروط التالية:
1. عملت زوجته 6 أشهر متواصلة قبل خروجها إلى إجازة غير مدفوعة.
  2. إذا كان الطفل موجوداً تحت مسؤولية الأب الحصريّة أو تحت إشرافه الحصريّ، بسبب إعاقة أو مرض زوجته.

## الرضاعة

إذا كنتِ تعملين بوظيفة كاملة يحقّ لك التغيب عن العمل ساعة في اليوم، أو تقليص يوم العمل بساعة على مدار الأشهر الأربعة التي تلي إجازة الولادة، من دون أن يؤثّر ذلك على راتبك. هذا الحق مكفول من دون أيّ علاقة بكونك مُرضعة بالفعل أم لا.

نشدد: إذا كنتِ تعملين في عمل مع موادّ خطيرة يجب عليك إبلاغ المشغل بأنك تُرضعين، ويجب على المشغل محاولة إيجاد عمل بديل لك.

## { الإقالة والاستقالة

### الإقالة خلال الحمل:

تُمنع إقالة عاملة حامل عملت في مكان العمل لنصف سنة على الأقل، إلا بعد موافقة وزير العمل. ويسري منع الإقالة، أيضًا، على العاملات المؤقتات. يُعتبر عدم تجديد عقد عمل العاملة الحامل لفترة محدّدة بمثابة إقالة، ولذلك فهو ممنوع، أيضًا. تُمنع أيضًا إقالة عاملة بسبب حملها، من دون أيّ علاقة بأقدميّة العاملة في أماكن عمل يعمل فيها 6 عاملين على الأقل.

### الإقالة خلال إجازة الولادة وبعدها

تُمنع إقالة عاملة خلال إجازة الولادة وكذلك لمدة 60 يومًا بعد عودتها من إجازة الولادة أو الإجازة غير المدفوعة. لا يمكن إقالة العاملة خلال فترة الـ 60 يومًا منذ عودتها للعمل، إلا بعد الحصول على إذن من وزير العمل. في حالة الإقالة بعد إجازة الولادة، يُلزم المُشغّل بإبلاغ العاملة مسبقًا ووفقًا للقانون. تبدأ فترة البلاغ المسبق من اليوم الـ 61 بعد عودة العاملة إلى العمل من إجازة الولادة.

### الإقالة خلال الإجازة غير المدفوعة وبعدها

تُمنع إقالة عاملة في فترة الإجازة غير المدفوعة التي جاءت في أعقاب إجازة الولادة، وكذلك تُمنع إقالتها لمدة 60 يومًا بعد عودتها من الإجازة غير المدفوعة، إلا بعد الحصول على إذن من وزير العمل. في حالة الإقالة بعد إجازة غير مدفوعة، يُلزم المُشغّل بإبلاغ العاملة مسبقًا، وفقًا للقانون.

## تقليص حجم الوظيفة

يُمنح تقليص حجم الوظيفة عاملة حامل عملت في مكان العمل نصف سنة على الأقل، إلا بعد الحصول على إذنٍ من وزير العمل.

## استقالة عاملة من أجل العناية بالطفل

العاملة التي عملت في مكان العمل لمدة سنة واحدة على الأقل، واستقالت من أجل العناية بطفلها خلال 9 أشهر من يوم ولادته، تستحق الحصول على تعويضات إقالة كما لو أنها أقيمت (يشمل تعريف العناية بالطفل تغيير مكان العمل أو حجم الوظيفة أو مسافة السفر، من أجل تسهيل العناية بالطفل على العاملة). العاملة التي استقالت لا تستحق تلقي مخصصات بطالة في الـ 90 يومًا الأولى بعد الاستقالة.

## استقالة الزوج من أجل العناية بالطفل

العامل الذي عمل في مكان العمل لمدة سنة واحدة على الأقل واستقال من أجل العناية بطفله، يستحق تلقي تعويضات إقالة إذا توقف لديه أحد هذه الشروط:

1. عملت زوجته 6 أشهر متواصلة قبل موعد استقالته (يشمل فترة إجازة الولادة) وعادت لعملها؛
2. إذا كان الطفل موجوداً بمسؤولية الأب الحصريّة أو بإشرافه الحصريّ بسبب إعاقة أو مرض زوجته؛
3. إذا كانت الزوجة عاملة مستقلة لمدة 12 شهرًا متواصلًا على الأقل قبل يوم الولادة، ولم توقف عملها من أجل العناية بالطفل.

## فترة علاجات الإخصاب

يحقّ للعاملة التي تخضع لعلاجات إخصاب التغيّب عن العمل لغرض تلقيّ العلاج من أجل ولادة طفلها الأول أو الثاني، شريطة أن تبُلِّغ المشغّل مسبقًا. تُعتبر أيام التغيّب أيامًا مرضيّة. يجب ألا يتعدّى مجمل أيام الغياب 16 يومًا، في مكان عمل يمتدّ أسبوع العمل فيه على 5 أيام، وألا يتعدى 20 يومًا في مكان عمل يمتدّ أسبوع العمل فيه على 6 أيام.

## الإقالة خلال علاجات الإخصاب

تُمنع إقالة عاملة خلال تغيّبها عن العمل في فترة تلقيّها علاجات إخصاب للحمل من أجل ولادة طفلها الأول أو الثاني، وتُمنع كذلك إقالتها حتى 150 يومًا بعد عودتها إلى العمل، إلا بإذن من وزير العمل. يسري منع الإقالة حتى سنتين من بدء علاجات الإخصاب.

# الإقالة والاستقالة

عندك إقالتك من مكان العمل يحقّ لك الحصول على تعويضات إقالة. هدف هذه التعويضات هو ضمان الأمان الماديّ للعاملة حتى تتمكن من البحث عن مكان عمل بديل، من دون ضغوطات وأعباء ماديّة، شريطة أن تكون قد أمّمت سنة عمل عند نفس المُشغّل.

## التغيّب أثناء فترة العمل لا يقطع فترة الأقدميّة:

- ◆ الأعياد والإجازة السنويّة؛
- ◆ عطلة أو إجازة مدفوعة الأجر، أو غير مدفوعة الأجر تُعطى للعامل(ة) وفقاً للقانون، أو بموافقة المُشغّل؛
- ◆ إضرابات؛
- ◆ حادثّة أو مرض / إجازة ولادة/ حماية الحمل؛
- ◆ الاستدعاء للخدمة الاحتياطية في الجيش؛
- ◆ التغيّب عن العمل لأقلّ من 3 أشهر مع عدم وجود علاقة عامل / مُشغّل، وتمّ استئناف العمل فيما بعد.

## الإقالة قبل نهاية سنة العمل الأولى

يُنظر إلى الإقالة التي تأتي قبل فترة وجيزة من إنتهائك لسنتك الأولى في مكان العمل، على أنها إقالة بهدف التهريب من دفع تعويضات الإقالة. لذلك، أُلزم المُشغّل في العديد من قرارات محاكم العمل بدفع تعويضات الإقالة للعاملة، رُغم أنها لم تُنه 12 شهر عمل لديه.

## { حساب تعويضات الإقالة

◆ نسبة تعويضات الإقالة: هي شهر واحد عن كل سنة عمل، وفقاً لأجره الأخير.

◆ الأجر الإجمالي (بروتو): يجري حساب تعويضات الإقالة وفقاً للأجر الإجمالي.

◆ مُرَكَّبَات الأجر لحساب التعويض: ينص القانون على أن المُرَكَّبَات التي تؤخذ بالحسبان لدفع تعويضات الإقالة هي: الأجر الأساسي، الأقدمية، المعطيات الخاصة بالظروف العائلية وزيادات غلاء المعيشة.

◆ عمولات (نسبة من المبيعات)

حين تشكل العمولات جزءاً من الأجر، بحيث تتغير قيمته من شهر لآخر، قضت قرارات محاكم العمل بأن حساب تعويضات الإقالة يتم اعتماداً على المبلغ الذي يساوي معدّل الراتب في الـ 12 شهراً الأخيرة من العمل.

◆ ساعات عمل إضافية

لا يجري إدراج ساعات العمل الإضافية في ضمن حساب تعويضات الإقالة، إلا في الحالات التي تتلقى فيها العاملة أجراً عاماً (مقابلة)، وعندها يجري حساب التعويضات وفقاً لمعدّل الـ 12 شهراً الأخيرة في العمل.

◆ تغييرات في نسبة الوظيفة خلال فترة العمل

في الحالات التي عملت فيها العاملة بنسب وظيفية مختلفة، يكون حساب التعويضات وفقاً للأجر الأخير قبل الإقالة، وبشكل تناسبي مع حجم الوظيفة في كل فترة (مثلاً: في أول سنتين بنصف وظيفة، ثم سنتان بوظيفة كاملة؛ في هذه الحالة يجب حساب نصف معاش ووظيفة كاملة مقابل أول سنتين).

◆ تغييرات في الأجر خلال فترة العمل

إذا طرأ تخفيض في الأجر خلال فترة العمل، يجب حساب التعويضات لفترة ما بعد التخفيض وفقاً للأجر المخفّض، وتُحسب تعويضات فترة ما قبل التخفيض بحسب الأجر الأخير قبل التخفيض.

◆ تغييرات في عدد ساعات العمل

إذا تغير عدد ساعات العمل بشكل شهري، يتمّ عندها حساب التعويضات وفقاً لمعدّل الأجر في الـ 12 شهراً الأخيرة من العمل.

## موعد دفع تعويضات الإقالة

على المشغّل دفع تعويضات الإقالة خلال 15 يومًا من انتهاء علاقة العمل. يُعتبر التأخير في دفع تعويضات الإقالة مخالفة قانونية تلزم المشغّل بدفع تعويض إضافي على التأخير ذاته.

### في حال استقالة العاملة، يحقّ لها تلقي تعويضات في الحالات التالية:

1. إذا كانت الاستقالة نابعة من وضعها الصحيّ، أو من وضع أحد أفراد عائلتها الصحيّ، والذي يحول دون العودة للعمل.
2. إذا أتت الاستقالة بعد 9 أشهر على وضع العاملة لمولودها، ومن أجل رعاية الطفل.
3. إذا كانت الاستقالة نابعة من مكوث العاملة في ملجأ لحماية النساء المعنّفات، شريطة ألا تقلّ فترة مكوثها عن 6 أيام قبل موعد تقديم الاستقالة.
4. إذا أتت الاستقالة نتيجة لتغيير مكان الإقامة بعد الزواج، ولهذه الحالة الشروط الآتية:
  - ◆ إذا كانت المسافة بين مكان الإقامة الجديد ومكان الإقامة السابق تزيد عن 40 كيلومترًا، بحيث يُعتبر مكان الإقامة الجديد أبعدَ من مكان الإقامة السابق؛ الانتقال بعد الزواج للبلدة التي أقام فيها الزوج/ة قبل الزواج؛ أو تغيير مكان الإقامة في أعقاب الانضمام للزوج/ة الذي انتقل لمكان عمل آخر وفق أحد الشروط التالية (إذا كان الزوج يخدم في الجيش/ الشرطة/ مصلحة السجون وكانت المسافة بين مكان الإقامة الجديد ومكان الإقامة السابق تزيد عن 40 كيلومترًا).
  - ◆ إذا كان الزوج قد أرسلَ مهمّةً خارج البلاد لأكثر من 6 أشهر، ولم تحصل العاملة على عطلة غير مدفوعة الأجر، أو في أعقاب انتقال الزوج -إذا كان موظفًا حكوميًّا- إلى القدس، في حال كانت المسافة بين مكان سكنه السابق والقدس 40 كيلومترًا على الأقل.
  - ◆ الانتقال السكني في أعقاب الطلاق، طالما أنّ المسافة بين مكان الإقامة الجديد ومكان الإقامة السابق تزيد عن 40 كيلومترًا، وشريطة أنّ الإقامة في محلّ الإقامة الجديد لا تقلّ عن 6 أشهر.

5. عدم تجديد اتفاقية العمل عند انتهاء فترة العمل المتفق عليها بين العامل والمُشغَل، وفي حال عدم تجديد المُشغَل للعقد ينظر القانون للعاملة كما لو أنها أُقيلت، وتستحقّ تعويضات الإقالة، إلّا إذا اقترح عليها المُشغَل تجديد اتفاقية العمل قبل 3 أشهر من انتهائها.
6. نتيجة لإساءة شروط العمل والعلاقات في إطار العمل، وشريطة أن ذلك أدى إلى عدم إمكانية الطلب من العامل العودة إلى مكان العمل (مثل عدم تلقي العاملة حقوقها الأساسية، والتدهور الملموس في ظروف العمل).
7. يؤمّل جيل التقاعد للحصول على تعويضات الإقالة تلقائيًا، شريطة أن العاملة بدأت العمل في مكان العمل نفسه قبل بلوغها جيل التقاعد، وهي لا تملك صندوق تقاعد كانت تحوّل إليه تعويضات الإقالة بنسبة 8.33% على الأقلّ من أجراها.

## إبلاغ مسبق بالإقالة والاستقالة

هدف الإبلاغ المسبق بالإقالة أو الاستقالة هو منحك فرصة للبحث عن مكان عمل آخر، وللمُشغَل البحث عن عاملة أخرى. يجب على الإبلاغ بالإقالة/ الاستقالة أن يكون خطيًا، وأن يتضمّن موعد دخول الإقالة/ الاستقالة إلى حيّز التنفيذ. مدّة الإبلاغ بقرار الإقالة متعلّقة بأقدميّة العمل لدى المُشغَل.

في حال قام المُشغَل بإقالتك من دون أن يبلغك مُسبقًا وفق الفترات الزمنية المُلزّمة، يجب أن يدفع لك تعويضاتٍ بحجم أجرك للفترة التي لم يبلغك فيها بقرار الإقالة.

نوضح: إنّ فترة الإبلاغ المُسبق عند إقالتك خلال الإجازة المرضيّة تبدأ بعد انتهاء إجازة المرض. ويُمنع المُشغَل من إخراجك لعطلة قسريّة في فترة الإبلاغ المسبق.

في حال استلامك بلاغًا مُسبقًا، فإنّ علاقات العمل خلال فترة البلاغ المُسبق تستمرّ، وتستمرّين كعاملة في مراكمّة الحقوق، إلّا إذا قرّر المُشغَل إيقافك عن العمل بشكل فعليّ خلال هذه الفترة، وعندها عليه أن يدفع لك مقابل فترة التبليغ.

مع انتهاء عملك، وخلال 14 يومًا من يوم العمل الأخير، أو خلال 7 أيام من يوم طلب العاملة ذلك (الموعد الأقرب بينهما)، يجب على المُشغَل أن يقوم بتسليمك مكتوبًا خطيًا يشمل تاريخ بداية علاقة العمل وتاريخ انتهائها.

# تطبيق القانون

## في حال جرى انتهاك حقوقك في العمل، يمكنك التوجّه إلى:

**1. محاكم العمل:** تتخصّص هذه المحاكم بقضايا العمل وحلّ النزاعات بين العمّال وأصحاب العمل، وبين جمعيّات حقوق العمال وأصحاب العمل أو أماكن العمل، وشروط العمل وشروط الأجر والتمييز في مكان العمل. تنقسم محاكم العمل إلى قسمين:

### محكمة العمل اللوائية (بيت دين אזורי לעבודה)

هناك 5 محاكم لوائية متخصصة بمواضيع العمل كما ذكر أعلاه. صلاحية هذه المحاكم موازية لصلاحية المحاكم المركزية.

### محكمة العمل القطرية (بيت دين ארצי לעבודה)

هذه المحكمة متخصصة بسماع الاستئنافات على قرارات محاكم العمل اللوائية، وفي الغالبية الساحقة من الحالات يُعتبر قرارها قراراً نهائياً. يمكن من الناحية النظرية الاستئناف على قراراتها لدى محكمة العدل العليا، التي لا تسمح لنفسها بالتدخل في قرارات المحكمة القطرية إلا في حالات نادرة واستثنائية، فقط.

### تركيبة القضاة في محاكم العمل:

تتكوّن الهيئة القضائية في محاكم العمل اللوائية من قاضٍ وممثلين من طرف العمّال والمُشغّلين (الخبرة الأكاديمية غير ضرورية للمُمثلين، لكن يجب أن يتمتّعوا بخبرة جديّة في مجال العمل).  
أمّا في محكمة العمل القطرية فتتكون الهيئة القضائية من 3 قضاة، وممثل من طرف العمّال وممثل من طرف المُشغّلين.

## 2. مديرية تنظيم وتطبيق القوانين في وزارة الاقتصاد:

هاتف : \*2570 أو 7347839 - 03 / فاكس: 6828690 - 03.

البريد الإلكتروني: Report.Achifa@economy.gov.il .

### الفترة الزمنية المُحدّدة من أجل تقديم دعوى أمام محكمة العمل:

- بشكل عام، يحقّ للعاملة تقديم دعوى أمام محكمة العمل حتى مدّة أقصاها 7 سنوات من يوم استحقاق الدفع، إلا في الحالات الآتية:
1. تعويض بدل إجازة مرضيّة: يمكن تقديمها بخصوص أيّام الإجازة التي تُستغلّ فعلياً في السنوات الثلاث الأخيرة، وخلال 3 سنوات من يوم استحقاق الدفع.
  2. تعويض مستحقات النقاهاة: إذا كانت العاملة ما تزال موجودة في إطار العمل، يمكنها المطالبة خلال مدّة أقصاها 7 سنوات. أمّا إذا توقفت عن العمل فيمكنها المطالبة فقط لقاء آخر سنتي عمل، وخلال 7 سنوات.
  3. تعويض لتأخير إجازة سنوية: في حال عدم دفع بدل الإجازة السنويّة يجب تقديم الدعوى خلال 7 سنوات من أجل الحصول على كامل المستحقات. أمّا التعويض عن التأخير في دفع الأجر حتى سنة واحدة من اليوم الذي لم يُدفع الأجر، أو خلال 60 يوماً من يوم استلام الأجر، حسب الموعد الأقصر من بينهما.

חוק דמי מחלה, התשל"ו - 1976

قانون المستحقات المرضية لعام 1976

## المصطلحات القانونية

- **תשריח طبي = אישור רפואי**
- **الإجازة السنوية = חופשה שנתית**
- **عطلة العيد = חופשת חג**
- **بدال النقاهة = דמי הבראה**
- **تأمين التقاعد = פנסיה**
- **حماية الحمل = שמירת היריון**
- **إجازة ولادة = חופשת לידה**
- **إقالة واستقالة = פיטורין והתפטרות**
- **إبلاغ مسبق = הודעה מוקדמת**
- **التقادم = התיישנות**
- **إبلاغ بشروط التشغيل = הודעה בדבר תנאי עבודה**
- **الحد الأدنى للأجور = שכר מינימום**
- **موعد دفع الأجر = מועד תשלום שכר**
- **قسمة الراتب = תלוש שכר**
- **ساعات العمل = שעות עבודה**
- **الساعات الإضافية = שעות נוספות**
- **الاستراحة = הפסקה**
- **الراحة الأسبوعية = מנוחה שבועית**
- **سفریات العمل = נסיעות לעבודה**
- **الإجازة المرضية = חופשת מחלה**



إعداد: القسم القانوني كيان  
التدقيق اللغوي: علاء حليحل  
تصميم: رازي نجار

شكر للمتطوعة رنا اغبارية، طالبة الحقوق،  
على المساعدة في إعداد هذا المنشور.

# ملحق {

قائمة بأسماء القوانين والمصطلحات القانونية التي استخدمت واعتمدنا عليها أثناء كتابة هذا المرشد: أسماء القوانين

اسم القانون	شם החוק
قانون الحد الأدنى للأجور لعام 1987	חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987
قانون حماية الأجر لعام 1958	חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958
قانون ساعات العمل والراحة لعام 1951	חוק שעות עבודה ומונוחה, התשי"א-1951
قانون الإجازة السنوية لعام 1951	חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951
قانون تعويضات الإقالة لعام 1963	חוק פיצויי פיטורין, תשי"ג-1963
قانون الإعلام المسبق بالإقالة والاستقالة لعام 2001	חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001
قانون عمل النساء لعام 1954	חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954
قانون سنّ التقاعد لعام 2004	חוק גיל פרישה, התשס"ד - 2004
قانون الأجر المتكافئ للعامل والعاملة لعام 1996	חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשמ"ו-1996
قانون مساواة الفرص في العمل	חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988



**كيان - تنظيم نسويّ** تم تأسيسه عام 1998، ويطمح لمجتمع متنوع آمن وعادل وخالٍ من التمييز الجندري، تحظى به النساء العربيات الفلسطينيات بتكافؤ الفرص لتحقيق الذات. وتأخذ دور قيادي ومؤثر في المجتمع من خلال إدراكهن وتحقيقهن لحقوقهن الفردية والجماعية. لتحقيق هذا، نسعى في كيان لتشكيل حركة نسوية فاعلة وممنهجة قطرياً، تؤثر عملياً على المجتمع من خلال مواجهة مسببات وجذور قضايا وظواهر التمييز الجندري والدفاع عن حقوق النساء وضمان انخراطهن في دوائر اتخاذ القرار بشكل عام.