

القدس في 10 تشرين الأول 2023

الآباء الأفاضل والأخوات والإخوة الأعزاء،
أعضاء المؤسسات والمجتمعات والجماعات الكاثوليكية المحترمين،

الموضوع: تحداثات هامة بشأن ظروف العمل خلال الأحداث الأخيرة "إعلان حالة الحرب"

تحية طيبة وبعد،

نبعاً للتعليمات والقيود الصادرة من قبل قيادة الجبهة الداخلية والتابعة لجيش الدفاع الإسرائيلي في ضوء الأحداث الأخيرة التي نجمت عن إعلان حالة الحرب في المنطقة، والتي وضعت أصحاب العمل والموظفين في موقف صعب، نود أن نشارككم التحداثات الرئيسية ذات الصلة بقانون العمل المطبق خلال هذه الفترة.

فيما يلي تحليل مفصل لكافة البنود الرئيسية المندرجة في قانون حماية العمل وهي كالتالي:

1. الأمان الوظيفي:

- يمنع على المشغل أو صاحب العمل في أي حال من الأحوال أن يقوم بفصل موظف لا يمكنه الحضور إلى العمل بناءً على توجيهات صدرت عن قيادة الجبهة الداخلية. من الضروري فهم أن هذا الحظر يمتد أيضاً إلى الموظفين الذين تم استدعاؤهم لخدمة الاحتياط، وبشكل حاسم، لمدة 30 يوماً بعد انتهاء خدمتهم في الاحتياط.
- بالإضافة إلى ذلك، يمنع على المشغل أو صاحب العمل فصل العاملين الذين يشاركون في عمليات الإنقاذ أو هم أعضاء في المنظمات الاحتياطية، كما هو محدد في التشريعات ذات الصلة.
- تم وضع هذه الحمايات الوظيفية لضمان الأمان الوظيفي واستقرار الأفراد الذين يقومون بأدوار حيوية خلال الحالات الطارئة أو كجزء من واجباتهم المدنية. الهدف هو حماية حقوق العمل لهؤلاء العامل ومنع إنهاء الخدمة بشكل غير عادل بسبب غيابهم عن العمل في هذه الحالات الخاصة. على المشغلين وأصحاب العمل احترام هذه الأحكام القانونية والالتزام بها.

2. العناية بالأنباء - أجور الموظفين الغائبين:

- خلال الوضع الأمني الحالي، قد يكون بعض الموظفين غير قادرين على الحضور للعمل بسبب الحاجة إلى البقاء في المنزل مع أطفالهم. ينطبق ذلك على الأطفال حتى سن 14، وفي حالة وجود أطفال ذوي احتياجات خاصة، يمتد هذا إلى سن 21. في جميع الحالات، يحق لأحد الوالدين فقط التمتع بهذا الحكم.
- السبب وراء هذا التغيب هو إغلاق المؤسسات التعليمية، والذي تم فرضه بسبب الوضع الأمني.
- في الماضي، تم حل مثل المسائل من خلال "تعليمات الساعة" (نصوص قانونية غير رسمية) أو اتفاقيات جماعية، وعادة ما يتم توثيقها في نهاية الوضع الأمني. نظراً لهذا السياق التاريخي، من المعقول أن الموظفين الذين يغيبون عن العمل بسبب توجيهات الجبهة الداخلية المتعلقة بإغلاق المؤسسات التعليمية سيتقون تعويضاً من الدولة. سيتم توفير هذا التعويض وفقاً للأنظمة القادمة التي سيتم وضعها.
- ومع ذلك، من المهم التأكيد على أنه في جميع الحالات، من الجيد أن يتم التنسيق واتخاذ القرارات المتعلقة بأجور الموظفين بالتشاور المباشر مع الموظف المتأثر. وهذا يضمن أن العامل وصاحب العمل متتفقين حول كيفية التعامل مع هذا الوضع الخاص.

3. إغلاق منشآت العمل - من قبل الجيش الإسرائيلي

- عندما يتعلق الأمر بدفع الأجراء للموظفين الذين لا يستطيعون الحضور للعمل بسبب الوضع الأمني السائد (بغض النظر عن إغلاق المؤسسات التعليمية)، فقد كانت الممارسة التاريخية هي التعامل مع هذه المسألة في الحالات التي كان يتم فيها توجيه إغلاق الأعمال من قبل قيادة الجبهة الداخلية خلال جولات القتال والعمليات العسكرية السابقة.
- في تلك الحالات، تم تحديد التعويض وقيمه بصورة رجعية من خلال تعليمات مؤقتة واتفاقيات اقتصادية عامة. ومع ذلك، كانت شرطاً أساسياً لهذا التعويض هو أن يكون الموظف متغرياً عن عمله بسبب الوضع الأمني.
- نتوقع أنه سيتم تطبيق النهج ذاته خلال الحرب الحالية. كما وأنه من المرجح أن يتم تحديد التعويض كما هو الحال في الماضي من خلال إصدار "تعليمات الساعة" وأو القاوض وتوقيع اتفاقيات مناسبة. (سيتم نشر هذه المعلومات لمحاسبيكم من قبل دولة إسرائيل).

4. إغلاق منشآت العمل - من قبل أصحاب العمل (الجماعية)

- في حالة إغلاق أحد الأعمال دون الامتثال لتوجيهات قيادة الجبهة الداخلية، وكان الإغلاق قراراً متخدّاً بشكل حرسي من قبل صاحب العمل، يتعين مراعاة الاعتبارات التالية:
 - إجازة:** يحق لصاحب العمل منح موظفيه إجازة ويمكن القيام بهذا باستخدام أيام الإجازة المتركرة لدى الموظفين. إذا لم يكن لديهم أيام إجازة متركرة، ستتحمل تكفة أيام الإجازة من قبل صاحب العمل. بالإضافة إلى ذلك، يحق لصاحب العمل اتخاذ قرارات بشأن ترتيبات العمل عن بعد.
 - تعويض عن إغلاق الأعمال:** قد يتساءل صاحب العمل الذي أغلق أعماله دون الامتثال لتوجيهات الجبهة الداخلية عما إذا كان مستحراً لتلقي تعويض من الدولة عن الأجر التي قام بدفعها لموظفيه خلال فترة الإغلاق.
- في الحالات السابقة من القتال والعمليات العسكرية، تم إنشاء إجراءات التعويض بواسطة وزارة المالية، مع مراعاة اعتباراتها. ومن المهم أن يكون حق التعويض عن أجر الموظفين مشروطاً بأن يكون الموظف متغرياً عن عمله بسبب الامتثال لتوجيهات الجبهة الداخلية وأن تكون الرواتب قد دُفعت من قبل صاحب العمل في حينه.
- ومع ذلك، من الواجب توخي الحذر بهذا الخصوص، حيث قد ينتج عن الظروف الحربية الحالية تغيرات فريدة. من الممكن أن تتكيف توجيهات الجبهة الداخلية أو تُخفّف لاستيعاب التطورات في الوضع، وقد يتم فرض قيود إضافية على الأعمال. كما وأنه من المتوقع أن تؤثر هذه التعديلات على عدد كبير من الشركات، وليوصي بالبقاء على اطلاع وتحديث الأوضاع مع تطور هذه التغيرات.

5. التغيب عن العمل بسبب الخوف:

- بالنسبة للموظفين الذين امتنعوا عن الحضور للعمل بسبب الخوف الشخصي وليس بمحض توجيهات قيادة الجبهة الداخلية، فإن المبدأ الأساسي هو أن صاحب العمل عادةً غير ملزم بدفع الأجراء للموظفين أو العاملين المتغيبين بهذا الصدد على الأقل. يكون تغيب الموظف غير محدوداً بشكل خاص بالقانون أو بموجب اتفاق مسبق.
- على الرغم من ذلك، نوصي بشدة أن يشرع أصحاب العمل في حوار بناء مع موظفيهم في مثل هذه الظروف. حيث أنه من الجيد أن يتم التوصل إلى اتفاقيات مفيدة للطرفين بشأن استخدام أيام الإجازة المتركرة أو إمكانية تنفيذ ترتيبات عمل عن بعد. هذه الاتفاقيات يمكن أن تعزز من التفاهم والتعاون خلال هذه الأوقات غير المؤكدة، مضمونةً أن تلبي احتياجات واهتمامات كل من صاحب العمل والموظف بفعالية.

6. عامل الخدمة الأساسية:

- بالنسبة للموظفين العاملين في المرافق التي تقدم خدمات أساسية، وخصوصاً بسبب الوضع الأمني الحالي، فقد حدث تطور كبير في 7 أكتوبر 2023 بهذا الخصوص. حيث أصدر وزير العمل أمراً بتطبيق الفصل

"ث" من قانون خدمة العمل في حالات الطوارئ، والذي يشير إلى أن العمال العاملين في المصانع التي تقدم خدمات أساسية مخولون بمواصلة عملهم في المناطق المعينة باعتبارها "في وضع خاص على الجبهة الداخلية"، تمشياً مع التعليمات الدفاعية الصادرة عن الجبهة الداخلية.

تلعب هذه المؤسسات الأساسية دوراً حاسماً في تقديم المنتجات والخدمات الأساسية التي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من وظائف المجتمع. يشمل ذلك القطاعات مثل بنية المياه الأساسية والكهرباء والوقود والغاز ومرافق الرعاية الصحية الطارئة (المستشفيات والمستشفيات الجراحية ومرافق غسيل الكلي ومؤسسات التمريض والخدمات المرتبطة بها)، والطب المجتماعي (صناديق الصحة والخدمات المرتبطة)، وتوريد الغذاء، ومؤسسات الرعاية الاجتماعية، وخدمات النقل، والموانئ، ومكاتب الحكومة المحلية، والمصانع التي تدعم الجيش، وغيرها.

- من الضروري أن نلاحظ أن تغيب العمال عن هذه المؤسسات الأساسية خلال وضع خاص يشكل جريمة.
- وفي حال التغيب أو الامتناع عن العمل، لن يكون للعامل حق في تلقي الأجر، مما يعكس أهمية دورهم الحاسم في ضمان استمرارية الخدمات الأساسية وصحة وسلامة المجتمع.

7. ساعات العمل الممتدة لموظفي الأمن (وجب التنويه إلى أنه تنظيم ليس ذات صلة مباشرة بمؤسساتنا):

لمواجهة متطلبات قطاع الحراسة والأمن الحالية وال الحاجة المتزايدة لخدمات الأمن، وللرد بفعالية على التحديات الأمنية الفريدة التي تواجهها خلال هذه الفترة، أصدر وزير العمل أحكاماً هامة، والذي يسمح بتمديد ساعات العمل اليومية، بشكل يسمح للموظفين بالعمل لمدة تصل إلى 14 ساعة في اليوم. تشمل هذه الفترة الممتدة ساعات إضافية بعد ساعات العمل القياسية.

- من المهم أن نلاحظ أن هذا التمديد لا يؤثر على الحد الأسبوعي للساعات الإضافية القائمة بالفعل في القطاع، والذي يتوقف عند حد 37 ساعة إضافية أسبوعياً كحد أعلى. يهدف هذا التدبير إلى ضمان استمرار الخدمات الأساسية خلال هذه الأوقات الحرجة.
- تطبق عدة شروط على هذا الأمر كالتالي:

استراحة إضافية: سيكون للموظفين الذين يعملون لأكثر من 12 ساعة في اليوم حق في استراحة إضافية تبلغ مدةها على الأقل 30 دقيقة إضافية إلى الاستراحة المنصوص عليها بالقانون. تم وضع هذه الاستراحة للمساعدة في الحفاظ على صحة ورفاهية الموظفين.

الحد الأسبوعي: لا يجب جدولة الموظفين للعمل لأكثر من ستة أيام عمل في الأسبوع. تم وضع هذا القيد لمنع الأعباء الزائدة وضمان أن لديهم وقت كافي للراحة والتعافي.

موافقة طوعية: موافقة الموظفين هي متطلب أساسي لتفعيل هذا الأمر. يجب أن يتم الاتفاق على تمديد ساعات العمل ما بعد الحدود القياسية بموافقة كل من الموظفين وأصحاب العمل.

المفاوضات والاتفاقيات: يتوجب التزام على التصرير لتمديد ساعات العمل بعد مناقشات واتفاقيات مع منظمة شركات الأمن وبعد استشارة منظمات ذات الصلة لضمان تنفيذ هذه التدابير بتوازن وعدالة.

سيصبح التصرير الموقع لتمديد ساعات العمل فعالاً اعتباراً من 23 أكتوبر وسيظل ساري المفعول حتى تُرفع أوامر قيادة الجبهة الداخلية المتعلقة بالوضع الخاص على نطاق الجبهة الداخلية. هذا التنظيم مصمم لتلبية احتياجات الأمن الفريدة وضمان سلامه وأمان المجتمع خلال هذه الفترة.

خلال هذه الأوقات الصعبة، نؤكد لكم على وجودنا واستعدادنا لتقديم الإرشاد والدعم للجميع بشأن هذه المسائل القانونية المعقدة. في حال كان هناك أي استفهام أو تساؤلات فيما يتعلق بتنظيم أحوال العاملين خلال هذه الفترة لا تترددوا في التواصل معنا إما عن طريق البريد الإلكتروني: legaloffice@aocts.org وأو office@sahlia-law.com أو عن طريق الهاتف على: 0502403030 (المحامي زكي سحليه).

مع الشكر الجزيل،

زكي سحليه، محام

المكتب القانوني – مجلس رؤساء الكنائس الكاثوليكية



LEGAL OFFICE

المكتب القانوني

ASSEMBLY OF CATHOLIC ORDINARIES OF THE HOLY LAND

