

قائمة مستحقات مختصره للعمال الفلسطينيين الذين يعملون بفرع الزراعة داخل إسرائيل

الحد الأدنى للأجور - أجر العامل لمن يعمل بمرتب شهري كامل 5300 شيقل (182 ساعة شهريا), الحد الأدنى للساعة هو 29.12 شيقل . 233 شيقل ليوم عمل 8 ساعات .

موعد دفع الأجر - على المشغل أن يدفع الراتب للعامل لغاية اليوم التاسع من الشهر الذي يلي الشهر الذي عمل فيه .

ساعة عمل إضافية - هي كل ساعة عمل بعد 8 ساعات عمل للعاملين 6 أيام في الأسبوع أو كل ساعة عمل بعد 9 ساعات للعاملين 5 أيام في الأسبوع (الساعة الإضافية تحسب بعد ساعات العمل العادية), وتحسب الساعة الإضافية أول ساعتين 125% وكل ساعة بعد الساعتين الإضافيتين زيادة 150% .

يوم الراحة الأسبوعي - يوم الراحة الأسبوعي يكون عبارة عن 36 ساعة متواصلة، على الأقل، تتضمن يوم راحة العامل بحسب دينه. إذا عمل العامل في يوم الراحة يكون مستحقاً بالمقابل بنسبة 150% عن أول 8 ساعات، وعن الساعة التاسعة والعاشره 175% من أجر ساعة العمل، وعن كل ساعة إضافية أكثر يحصل على 200% . **بالإضافة إلى ذلك يستحق العامل الحصول على يوم راحة بديل .**

بديل سفريات - يحق للعامل مبلغ 26.20 شيقل كحد أعلى بدل سفريات يوميا من بيته إلى المعبر ومن المعبر إلى مكان العمل ذهابا وإيابا في حال دفع العامل بدل سفريات . معظم المشغلين يسجلون بدل السفريات في قسيمة الراتب دون دفعها فعليا . لذلك مهم جدا وضروري مراجعة قسيمة الراتب شهريا . الانتباه والتأكد بأن المشغل دفع السفريات فعليا ولم يسجل ذلك زورا في قسيمة الراتب .

بديل إجازة سنوية - يستحق العامل **أجازة** سنوية مدفوعة الأجر للسنوات الخمس الأولى مدتها 16 يوما، ومع تزايد سنوات العمل تزداد أيام **الأجازة** السنوية . من سنة 2017 تم تغيير نظام دفع **الأجازة** السنوية , حيث أن دائرة المدفوعات الإسرائيلية (الليشكا) توقفت عن دفع بدل **الأجازة** السنوية للعمال سنويا , يجب على العامل مطالبة صاحب العمل بالخروج **للأجازة** السنوية أو دفعها . معظم المشغلين يسجلون بأنهم دفعوا بدل **الأجازة** السنوية في قسيمة الراتب دون دفعها فعليا . لذلك مهم جدا وضروري مراجعة قسيمة الراتب شهريا . الانتباه والتأكد بأن المشغل دفع بدل **الأجازة** السنوية فعليا ولم يسجل ذلك زورا في قسيمة الراتب .

بديل إجازة مرضية - في حالة المرض والتعطل عن العمل بسبب ذلك , **يحق للعامل** الحصول على بدل إجازة مرضية . **وعلى العامل** تقديم تقرير طبي أو شهادة مرضيه لصاحب العمل . اليوم الأول من **الأجازة** المرضية غير مدفوع الأجر اليوم الثاني والثالث 50% من الأجر ومن اليوم الرابع فما فوق 100% من الأجر اليومي . ويحق للعامل 18 يوما **أجازة** مرضيه سنويا وله أن يجمع 90 يوما على الأكثر خلال فترة عمله .

من سنة 2019 تم تغيير نظام دفع **الأجازة** المرضية , حيث توقفت دائرة المدفوعات الإسرائيلية عن دفع بدل **الأجازة** المرضية للعمال , لذلك على العامل مطالبة المشغل مباشرة بدفع بدل **الأجازة** المرضية . معظم المشغلين يسجلون بأنهم دفعوا بدل **الأجازة** المرضية في قسيمة الراتب دون دفعها فعليا . مهم جدا وضروري مراجعة قسيمة الراتب شهريا . الانتباه والتأكد بأن المشغل دفع بدل **الأجازة** المرضية فعليا ولم يسجل ذلك زورا في قسيمة الراتب .

مستحقات الاستجمام - يستحق العامل الذي أتم سنة عمل الحصول على دفع مقابل 7 أيام نقاهة بمبلغ 378 شيقل لليوم (من السنة الأولى حتى السابعة). المبلغ الإجمالي 2,646 شيقل للسنة . معظم المشغلين يسجلون بأنهم دفعوا بدل الاستجمام في قسيمة الراتب دون دفعها فعليا . مهم جدا وضروري مراجعة قسيمة الراتب شهريا . الانتباه والتأكد بأن المشغل دفع بدل الاستجمام فعليا ولم يسجل ذلك زورا في قسيمة الراتب .

بديل أعياد - يحق للعامل 10 أيام إجازة أعياد مدفوعة الأجر في السنة .

معظم المشغلين يسجلون بأنهم دفعوا بدل الأعياد في قسيمة الراتب دون دفعها فعليا , مهم جدا وضروري مراجعة قسيمة الراتب شهريا . الانتباه والتأكد بأن المشغل دفع بدل الأعياد فعليا ولم يسجل ذلك زورا في قسيمة الراتب .

العمل في جزء من السنة (عامل موسمي) - الحق في عطلة سنوية وأيام عيد مدفوعة هو حق أيضاً لمن عمل لمدة أقل من سنة (يحصل على جزء نسبي). الحق في مستحقات نقاهة وتعويضات إقالة يُعطى أيضاً مقابل عمل خلال جزء من السنة (الجزء النسبي)، بشرط أن يكون العامل قد أتم سنة عمل واحدة على الأقل عند المشغل .

هيئة سنوية "معناق شنتي": بحسب بند 36 لأمر التوسيع في القطاع، يحصل العامل الشهري الثابت على هبة سنوية بنسبة نصف الأجر الذي يُدفع له بنصفين متساويين خلال السنة .

مصروف: يحق للعامل مصروف شهري من المشغل وقيمه 100 شاقل.

التقاعد وتعويضات الفصل - يتكون من 3 حصص (حصتين صاحب العمل , حصة العامل) , حصة التقاعد من المشغل **6.5%** من الراتب , حصة التعويضات من المشغل **6%** , حصة التقاعد من العامل **6%** من الراتب , أي ما مجموعه حوالي **18.5%** من قيمة الراتب الأساسي المسجل حسب قسيمة الراتب , هذه الأموال تحول إلى دائرة المدفوعات **الأسرائيلية** , من الشهر الأول للعمل في إسرائيل.

على العامل أخذ الحيطه , الحذر والانتباه بان الراتب المسجل في قسيمة الراتب هو الراتب الذي حصل عليه بالفعل . مستحقات التقاعد وتعويضات الفصل تحسب وتدفع من الراتب المسجل في قسيمة الراتب.

إعلام مسبق عن ترك العمل (فصل أو استقالة) - في حال فصل العامل من العمل يجب إبلاغ العامل بكتاب فصل خطي من صاحب العمل للعامل , وفي حالة استقالة العامل يجب إبلاغ الاستقالة خطياً لصاحب العمل .

مدة الإنذار للفصل أو الاستقالة شهر من إنهاء العمل أو حسب ما نص عليه القانون .

رفع قضية لمحكمة العمل - يحق للعامل رفع دعوى قضائية لمحكمة العمل خلال سبع سنوات من تاريخ ترك العمل لمطالبة المشغل بالحقوق التي لم يحصل عليها خلال فترة العمل , في حال الإجازة السنوية تكون المدة القصوى لرفع قضية للمحكمة هي ثلاث سنوات من إنهاء العمل.

على العامل الانتباه , أخذ الحيطه والحذر بعدم التوقيع على أي ورقة مخالصة أو مصالحة أو ما شابه ذلك يطلب منه ذلك عند انتهاء عمله , لأن ذلك يصعب جدا عليه تحصيل حقوقه من المشغل في حال رفع قضية قضائية ضده .

على العامل توفير أدله كافييه وبراهين داعمة في حال رفع قضية لدعم قضيه بالمحكمة , مهم جدا تسجيل يومي ودقيق لساعات العمل (ساعة بداية ونهاية العمل) في مفكره خاصة أو من خلال تطبيق خاص في التلفون (الجوال) , هذا التسجيل هو بمثابة أدله وبراهين داعمة ومهمة جدا لإثبات الدعوى القضائية وبالتالي نجاحها .

يمكنك التواصل معنا من خلال تلفونات طاقم الجمعية -

المحامي خالد دوخي 0525349870 , عبد الحليم داري 0509099044 , عرفات عمرو 0598111264

أو من خلال صفحتنا على الفيس بوك :- (جمعية عنوان العامل | لدعم العمال الفلسطينيين والدفاع عنهم في إسرائيل)