

القدس في 10 تشرين الأول 2023

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

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

تحية طيبة وبعد،

تبعاً 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 التحديثات الرئيسية ذات الصلة بقانون العمل المطبق خلال هذه الفترة.

فيما يلي تحليل مفصل لكافة البنود الرئيسية المدرجة في قانون حماية العمال 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 الحمایات الوظيفية لضمان الأمان الوظيفي واستقرار الأفراد الذين يقومون بأدوار حيوية خلال الحالات الطارئة أو كجزء من واجباتهم المدنية. الهدف هو حماية حقوق العمل لهؤلاء العمال 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 بالأبناء – 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 هذه 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 سيتلقون 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 متفقين حول كيفية التعامل مع هذا الوضع الخاص.

### 3. إغلاق منشآت العمل – من قبل الجيش الإسرائيلي

- عندما يتعلق الأمر بدفع الأجور 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 متغيباً 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" و/أو التفاوض وتوقيع اتفاقيات مناسبة. (سيتم نشر هذه المعلومات لمحاسبكم من قبل دولة إسرائيل).

### 4. إغلاق منشآت العمل – من قبل أصحاب العمل (الجماعة)

- في حالة إغلاق أحد الأعمال دون الامتثال لتوجيهات قيادة الجبهة الداخلية، وكان الإغلاق قراراً متخذاً بشكل حصري من قبل صاحب العمل، يتعين مراعاة الاعتبارات التالية:
  - إجازة: يحق لصاحب العمل منح موظفيه إجازة ويمكن القيام بهذا باستخدام أيام الإجازة المتراكمة لدى الموظفين. إذا لم يكن لديهم أيام إجازة متراكمة، ستتحمل تكلفة أيام الإجازة من قبل صاحب العمل. بالإضافة إلى ذلك، يحق لصاحب العمل اتخاذ قرارات بشأن ترتيبات العمل عن بُعد.
  - تعويض عن إغلاق الأعمال: قد يتساءل صاحب العمل الذي أغلق أعماله دون الامتثال لتوجيهات الجبهة الداخلية عما إذا كان مستحقاً لتلقي تعويض من الدولة عن الأجور التي قام بدفعها لموظفيه خلال فترة الإغلاق.
- في الحالات السابقة من القتال والعمليات العسكرية، تم إنشاء إجراءات التعويض للشركات بواسطة وزارة المالية، مع مراعاة اعتباراتها. ومن المهم أن يكون حق التعويض عن أجور الموظفين مشروطاً بأن يكون الموظف متغيباً 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 تغييرات فريدة. من الممكن أن تتكيف توجيهات الجبهة الداخلية أو تُخفف لاستيعاب التطورات في الوضع، وقد يتم فرض قيود إضافية على الأعمال. كما وأنه من المتوقع أن تؤثر هذه التعديلات على عدد كبير من الشركات، ويُوصى بالبقاء على اطلاع وتحديث الأوضاع مع تطور هذه التغييرات.

### 5. التغيب عن العمل بسبب الخوف:

- بالنسبة للموظفين الذين امتنعوا عن الحضور للعمل بسبب الخوف الشخصي وليس بموجب توجيهات قيادة الجبهة الداخلية، فإن المبدأ الأساسي هو أن صاحب العمل عادةً غير ملزم بدفع الأجور للموظفين أو العاملين المتغيبين بهذا الصدد على ألا يكون تغيب الموظف غير محددًا 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 المتراكمة أو إمكانية تنفيذ ترتيبات عمل عن بُعد. هذه الاتفاقيات يمكن أن تعزز من التفاهم والتعاون خلال هذه الأوقات غير المؤكدة، مضمنةً أن تلبى احتياجات واهتمامات كل من صاحب العمل والموظف بفعالية.

### 6. عاملى الخدمات 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 ومراكز غسيل الكلى ومؤسسات التمريض والخدمات المرتبطة بها)، والطب المجتمعي (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 الأجور، 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 والحاجة 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 الأمنية الأساسية خلال هذه الأوقات الحرجة.
- تنطبق عدة شروط على هذا الأمر كالتالي:
  - استراحة إضافية: سيكون للموظفين الذين يعملون لأكثر من 12 ساعة في اليوم حق في استراحة إضافية تبلغ مدتها 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 مطلب 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 التوقيع على التصريح لتمديد ساعات العمل بعد مناقشات واتفاقيات مع منظمة شركات الأمن وبعد استشارة منظمات ذات الصلة لضمان تنفيذ هذه التدابير بتوازن وعدالة.
  - سيصبح التصريح 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 سلامة 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 استفسار أو تساؤلات فيما يتعلق بتنظيم أحوال العاملين خلال هذه الفترة لا تترددوا في التواصل معنا إما عن طريق البريد الإلكتروني: [legaloffice@aocets.org](mailto:legaloffice@aocets.org) و/أو [office@sahlia-law.com](mailto:office@sahlia-law.com) أو عن طريق الهاتف على: 0502403030 (المحامي زكي سحلية).

مع الشكر الجزيل،

زكي سحلية، محام

المكتب القانوني – مجلس رؤساء الكنائس الكاثوليكية



LEGAL OFFICE

المكتب القانوني

ASSEMBLY OF CATHOLIC ORDINARIES OF THE HOLY LAND

