

قانون أجر الحد الأدنى-١٩٨٧*

١. في هذا القانون -

"تنظيم عمال قابل للتمثيل"، "اتفاقية جماعية"، "اتفاقية جماعية عامة" و"أمر توسيع" – كما تعني في قانون الاتفاقيات الجماعية-١٩٥٧؛

"معدل الأجر" - كتعريفه في البند ١ من قانون التأمين الوطني [صيغة مدمجة]، -١٩٦٨؛

"الوزير" - وزير العمل والرفاه؛

"قانون التقادم" - قانون التقادم -١٩٥٨؛

"قانون حماية الأجر" - قانون حماية الأجر -١٩٥٨؛

"قانون العقوبات" - قانون العقوبات-١٩٧٧؛

"قانون نظام الأحكام الجنائية" - قانون نظام الأحكام الجنائية [صيغة مدمجة]، -١٩٨٢؛

"قانون ساعات العمل والعطلة" - قانون ساعات العمل والعطلة -١٩٥١؛

"مشغل فعلي" و"مقاول قوى بشرية" - كتعريفها في البند ١ من قانون تشغيل العمال من قبل مقاولي قوى بشرية-١٩٩٦؛

"أمر نظام الأحكام الجنائية (اعتقال وتفتيش)" - أمر نظام الأحكام الجنائية (اعتقال وتفتيش) [صيغة جديدة]، -١٩٦٩؛

"اليوم المحدّد" - (شُطَب)؛

"جدول الغلاء" - (شُطَب)؛

"أجر الحد الأدنى"، في الشهر - المبلغ كما هو مفصل فيما يلي، بموجب الموضوع:

(١) في الفترة ما بين ١ حزيران ٢٠٠٦ وحتى ٣١ آذار ٢٠٠٧ - مبلغ يعادل -٣,٥٨٥,١٨ شيكل جديد، كما يُرفع خلال الفترة المذكورة بموجب البند ٤؛

(٢) في الفترة ما بين ١ نيسان٢٠٠٧ وحتى ٣٠ حزيران ٢٠٠٨ - مبلغ يعادل -٣,٧١٠,١٨ شيكل جديد أو مبلغ يعادل -٤٧,٥٠ بالمنة من معدّل الأجر مثلما هو في ١ نيسان (٢٠٠٧)، كما يُرفع خلال الفترة المذكورة بموجب البند ٤، وفقاً للأعلى من بينهما؛

(٣) في الفترة ما بين ١ تموز ٢٠٠٨ حتى انتهاء سريان قانون أجر الحد الأدنى (رفع مبالغ أجر الحد الأدنى – أمر ساعة) -٢٠٠٦ - مبلغ يعادل -٣,٨٥٠,١٨ شيكل جديد، كما يُرفع خلال الفترة المذكورة بموجب البند ٤؛

"أجر الحد الأدنى اليومي" - القسم-٢٥ من أجر الحد الأدنى بخصوص عامل مشغّل أسبوع عمل من ستة أيام، والقسم ٢/٢ ٢١ من أجر الحد الأدنى بخصوص عامل مشغّل أسبوع عمل من خمسة أيام؛

"أجر الحد الأدنى في الساعة" - القسم-١٨٦ من أجر الحد الأدنى.

٢. (أ) العامل الذي أتمّ ١٨ سنة (فيما يلي - عامل) المشغّل بوظيفة كاملة، كالمعمول به في مكان عمله، يحق له أن ينال من مشغله أجر عمل لا يقل عن أجر الحد الأدنى الشهري، أجر الحد الأدنى اليومي أو أجر الحد الأدنى في الساعة، كلّ وفقاً للشأن.

(ب) العامل المشغّل بوظيفة جزئية يحق له أجر حد أدنى جزئي، يُحتسب قياسا بجزئية وظيفته.

(ج) إذا تغيّب العامل عن عمله، ينخفض أجر الحد الأدنى الذي يحق له بموجب البند الفرعي

(أ)، بنسبة قياسية لفترة تغيبه، ولكن اذا ما كان يستحق تلقي أجر خلال فترة تغيبه بموجب القانون، اتفاقية عمل، اتفاقية جماعية، أمر توسيع أو تسوية جماعية أخرى أو بموجب الأوامر التي تلزم بصندوق تقاعد (في هذا البند - التسوية)، يكون الأجر بموجب أوامر التسوية.

٣. (أ) الأجر الذي يُحتسب بخصوص البند ٢ يكون أجر العمل الذي يدفعه المشغل للعامل لديه، مقابل يوم عمل عادي كالمعمول به في مكان عمله.

(ب) بخصوص البند الفرعي (أ) تُحتسب مركبات الأجر التالية:

(١) الأجر الأساس أو الأجر المدمج؛

(٢) إضافة غلاء اذا لم تكن مشمولة في الأجر المُدمج؛

(٣) إضافة ثابتة تُفَع للعامل على عمله،

ولكن لا تُحتسب إضافة عائلة، إضافة أقدمية، إضافة على عمل بورديات، علاوة محددة، متفق عليها، ثابتة أو جماعية، مرتب ١٣، مكافآت على أساس سنوي، وعائدات مصروفات بمل في ذلك مصاريف اقتصاد، مأكّل مشرب وملبس، وسفريات يدفعها المشغّل.

(ج) (ألغى).

(د) اذا لم يكن أجر العامل مجدياً بموجب المركبات الواردة في البند الفرعي (ب)(١) و (٢) أو بموجب قسم منها، يحتسب الأجر بخصوص البند الفرعي (أ) بموجب أجر العمل العادي بدون اضافات.

٤. يرفع أجر الحد الأدنى بموجب نسب اضافة الغلاء، التعويض على الغلاء أو اضافة أجر أخرى، تم تحديدها في اتفاقية جماعية عامة، تكون مجدية لغالبية العمال الذين تم ترتيب شروط عملهم في الاتفاقيات الجماعية؛ بداية رفع الأجر تكون يوم بدء الاضافات كالمذكور.

٥. مبلغ أجر الحد الأدنى لا ينقص في أية حال، على أثر تحديته بموجب هذا القانون.

٦. ينشر الوزير في السجلات بلاغا في هذا الشأن -

(١) أجر الحد الأدنى المُحدّث حتى تاريخ بدء كل واحدة من الفترات الواردة في الفقرات (١)، (٢)-و(٣) بشأت التعريف "أجر الحد الأدنى" للشهر "؛

(٢) (شُطَب)؛

(٣) أجر الحد الأدنى الذي رُفع بموجب أوامر البند ٤ وتاريخ البدء به.

٦أ. (أ) حق عامل لدى مقاول قوى بشرية بدفع أجر الحد الأدنى كما ورد في البد ٢، يسري أيضًا بالنسبة للمشغل الفعلي اذا توفّر واحد ممن يلي:

(١) إذا طالب العامل مقاول القوى البشرية خطيًا بدفع أجر الحد الأدنى له، قدّم للمشغّل الفعلي بلاغًا خطيًا يقدّم بموجبه المطلب المذكور، ولم يدفع مقاول القوى البشرية أجر الحد الأدنى حتى انقضاء ٢١ يومًا من تاريخ تقديم البلاغ؛ يمكن تقديم الطلب والبلاغ كالمذكور أيضًا من قبل تنظيم عمال كالوارد في البند ٧، أو، إذا وافق العامل على ذلك، فبواسطة تنظيم يعمل على دفع حقوق العمال؛

(٢) إذا قدّم مفتش عمل للمشغل الفعلي بلاغا خطيا أن لديه معلومات بموجبها عامل مقاول القوى البشرية المشغّل لديه لم يتلق أجر الحد الأدنى، ولم يدفع مقاول القوى البشرية أجر الحد الأدنى حتى انقضاء ٢١ يومًا من موعد تقديم البلاغ؛

(٣) اذا قدم العامل شكوى على انتهاك هذا القانون ضد مقاول القوى البشرية ضد المشغل الفعلي، حتى لو لم يُقدّم بلاغ قبل ذلك او طلب بموجب الفقرة (١) أو (٢) حسب الشأن، و ولم يدفع مقاول القوى البشرية أجر الحد الأدنى حتى انقضاء ٢١ يومًا من موعد تقديم الشكوى الى المشغّل الفعلي؛

(ب) بالرغم مما ورد في تعريف "اليوم المحدّد"، ففي قانون حماية الأجر يكون "اليوم المحدّد"، بخصوص دفع الأجر بموجب هذا البند من قبل المشغل الفعلي – اليوم التاسع بعد انقضاء الفترة المذكورة في البند الفرعي (أ)(١)، (٢) أو (٣)، بحسب الشأن.

٦ب. (أ) يعرض المشغّل في مكان العمل، في مكان بارز للعيان، اعلانا كما قرر الوزير بموجب البند الصغير (ب)، وتُصَلّ فيه حقوق العامل وفقاً لهذا القانون.

(ب) يحدد الوزير، بعد التشاور مع تنظيم عمال الذي يضم معظم العمال المنظمين في الدولة ومع تنظيمات مشغلين هي بنظر الوزير قابلة للتمثيل وترتبط بالموضوع، وبمصادقة لجنة العمل والرفاه والصحة التابعة للكنيست، نص الاعلان وفيه حجم أجر الحد الأدنى كما هو سار من حين الى آخر وكذلك عنوان ورقم هاتف قسم تطبيق قوانين العمل في وزارة العمل والرفاه.

(ج) بالاضافة الى أوامر البند الفرعي (ب) الوزير مخوّل أن يحدد بالطريقة المذكورة في البند الفرعي نفسه؛

(١) اللغات التي يعرض بها الاعلان، بخصوص جميع المشغلين أو أنواع منهم؛

(٢) طرق بديلة او اضافية لعرض الاعلان بخصوص أنواع مشغلين؛

(٣) أنواع مشغلين يكونون معفيين من واجب عرض الاعلان.

(د) المشغل الذي لا يقوم بواجبه بموجب البنود الصغيرة (أ)، (ج)(١) او (٢)، وهو ليس معفيًا بموجب البند الصغير (ج)(٣)، حكمه - الغرامة المذكورة في البند ١(أ)١(١) من قانون العقوبات، وغرامة اضافية كالمذكور في البند ٦١(ج) من قانون العقوبات على كل اسبوع تتواصل فيه المخالفة منذ يوم تبليغ مراقب العمل للمشغل خطيًا أنه لا يقوم بواجبه بموجب هذا البند؛ المخالفة وفقاً لهذا البند هي من نوع المخالفات المتعلقة بمسؤولية التشديد.

٧. مطالبة العامل بأجر الحد الأدنى يمكن ان يقدمها الى محكمة العمل من قبل العامل او تنظيم العمال القابل للتمثيل في مكان العمل نفسه، وفي غياب تنظيم كهذا - فمن قبل تنظيم العمال الذي يشغل العامل عضوا فيه.

٨. لا يسس مشغل بأجر عامل، بترقيته في العمل او بشروط عمله ولا يقبله من العمل بسبب شكوى او دعوى قدمها العامل على انتهاك أحد أوامر هذا القانون او بسبب مساعدته لعامل آخر، بخصوص شكوى او دعوى كالمذكور.

٧ب. خلال بحث تهمة او شكوى وفقاً لهذا القانون ضد مشغّل، يجب الاثبات في كل منها أن المشغل لم يدفع اجر الحد الأدنى، الا اذا ثبت العكس؛

(١) المتهم او المدعى عليه لم يقدم سجل حضور يتعلق بالعمل، اذا كان ملزمًا بتسجيل حضور ذلك العامل بموجب قانون ساعات العمل والعطلة، حين طالبه بذلك العامل، مفتش العمل او المحكمة؛

(٢) لم يعط المتهم او المدعى عليه للعامل استمارة أجر كالوارد في البند ٢٤ من قانون حماية الأجر، او لم يعرض مذكرة أجر كالوارد في البند ٢٤ من نفس القانون، اذا كان ملزمًا بتقديم استكارة أجر وبيادارة مذكرة أجر بموجب القانون نفسه، حين طالبه بذلك العامل، مفتش العمل او المحكمة؛

(٣) المتهم او المدعى عليه لم يشر في استمارة الأجر التي قدمها للعامل او مذكرة الأجر التي ادارها بموجب البند ٢٤ من قانون حماية الأجر الى قيمة الأجر المدفوع للعامل مقابل ساعة العمل؛ يسري مفعول ذلك بموجب هذه الفقرة اذا ما توفر التاليان فقط:

(١) المشغل ملزم باعطاء استمارة اجر او بإدارة مذكرة اجر بموجب قانون حماية الأجر؛

(٢) يسري على العامل قانون ساعات العمل والعطلة، ما عدا حين يتلقّى العامل اجرا شاملا بموجب اتفاقية جماعية صودق عليها بموجب البند ٥ من قانون حماية الأجر.

٨. محكمة العمل مخولة بالزام مشغّل آخر أجر الحد الأدنى، بأن يدفع للعامل تعويضات مزيدة على تأخير الأجر، مثلما تراه عادلا في ملاسبات الأمر.

٨أ. على الرغم من أوامر البند ٣(٢) من قانون العقود (علاجات بفعل مخالفة عقد)، ١٩٧٠، محكمة العمل مخولة في اطار شكوى على مخالفة أوامر البند ٧، باعطاء أمر منع أو أمر إلزام اذا ما رأى أن تقديم تعويضات فقط لن يكون عادلا؛ حين تعطي المحكمة امرًا كالمذكور تأخذ المحكمة بالاعتبار، أيضًا، تأثير الأمر على علاقات العمل في مكان العمل.

٩. على الرغم مما ورد في كل اتفاقية، فإن تحديد أجر الحد الأدنى بموجب هذا القانون او تحديته لا يشكلان بحد ذاتهما مبررا لدعوى لرفع اجر عمل العامل فوق أجر الحد الادنى او لأية فرقيّة، بسبب تحديد أجر الحد الأدنى أو تحديته.

١٠. (أ) بخصوص احتساب الأجر المربوط بموجب القانون باتفاقية معدل الأجر، وبخصوص رفعه، لا تؤخّذ في الاعتبار تغييرات في معدل الأجور نبعث من تغيير طرأ على أجر الحد الأدنى، مثلما كان في (١ نيسان ١٩٨٧)، مقابل اجر الحد الادنى الذي دفع لغالبية العمال عشية سريان هذا القانون، او نبعث من تغيير طرأ على أجر الحد الأدنى على اثر تحديته.

(ب) الوزير ووزير المالية ينشران في السجلات بلاغا بخصوص تغييرات في معدل الأجور، لا تؤخّذ بالاعتبار بشأن البند الفرعي (أ).

١١. هذا القانون، فيما عدا البندين ٩ و ١٠، جاء ليضيف الى حق العامل بحكم القانون، اتفاقية جماعية، تسوية جماعية أو عقد عمل، وليس لينتقص منه.

١٢. حق العامل بموجب هذا القانون غير قابل للاشتراط او التنازل عنه.

١٣. بخصوص هذا القانون حكم الدولة كحكم كل مشغّل آخر.

١٤. المشغل الذي لم يدفع للعامل لديه اجر الحد الأدنى حكمه - السجن لسنة ظاوغرامة كالوارد في البند ٦١(أ)(٤) من قانون العقوبات؛ المخالفة بموجب هذا البند هي من نوع المخالفات المتعلقة بمسؤولية التشديد.

١٤أ.(أ) اذا تم تشغيل عامل من قبل مقاول قوى بشرية، ولم يدفع له أجر الحد الأدنى، حكم المشغل الفعلي - السجن لسته أشهر او نصف الغرامة الواردة في البند ١٤، شريطة توفّر ما ورد في احدى الفقرات (١)، (٢) أو (٣) في البند ٦١(أ).

(ب) لا تضم اوامر البند الفرعي (أ) ما ينتقص من مسؤولية مقاول القوى البشرية بموجب البند ١٤.

١٥. اذا تم ارتكاب مخالفة بموجب هذا القانون من قِبل شركة، يُتهم بالمخالفة أيضًا كل شخص كان في فترة المخالفة مديرا فعليًا، مشاركا - ما عدا الشريك المحدود - او موظف في الشركة نفسها ومسؤول بخصوص المذكور، اذا لم يثبت ان المخالفة تمت بغير معرفته وانه قام بكل الوسائل المعقولة لضمان الحفاظ على هذا القانون.

١٥أ. (أ) بخصوص قانون التقادم، ينظر الى اليوم الذي قام به مقاول القوى البشرية بمخالفة واجبه بدفع اجر الحد الأدنى، على انه اليوم الذي نشأ فيه مبرر الدعوى ضد المشغّل الفعلي، بموجب البند ٦ أ.

(ب) بخصوص البند ٩ من قانون نظام الحكم الجنائي، ينظر الى اليوم الذي قام به مقاول القوى البشرية بالمخالفة بموجب البند ١٤، على انه يوم ارتكاب المخالفة من قبل المشغل الفعلي بموجب البند ١٤أ.

١٥ب. (أ) يعين الوزير من بين عمالي وزارته، مفتشين لمراقبة تنفيذ الأوامر بموجب هذا القانون (في هذا القانون - مفتشي العمل).

(ب) للقيام بوظائفه بموجب هذا القانون مفتش العمل مخوّل ب -

(١) مطالبة المشغل، المشغل الفعلي او شخص آخر ذي صلة بالشأن، بان يقدم اليه معلومات ووثائق او نسخ تتعلق بتنفيذ أوامر هذا القانون؛

(٢) مطالبة كل شخص كالمذكور في الفقرة (١) بأن يحوّل اليه اسمه وعنوانه وان يعرض امامه بطاقة هوية او بطاقة رسمية اخرى تثبت هويته وهو ملزم بحيازتها وفقاً لكل قانون؛

(٣) الدخول الى المكان الذي يكون لديه اساس معقول للافتراض بأنه يشغّل فيه اشخاص، أو يجري فيه عمل المشغّل، بما في ذلك عمل مقاول القوى البشرية، واجراء فحص فيه.

(ج) اذا ثار شك بارتكاب مخالفة بموجب هذا القانون، مفتش العمل مخول ب -

(١) التحقيق مع شخص لديه برأيه معلومات تتعلق بارتكاب المخالفة؛

(٢) حيازة غرض، بما في ذلك وثيقة تتعلق بارتكاب المخالفة.

(د) تسري على المخالفة بموجب البند الفرعي (ج)(١) أوامر البندين ٢ و ٣ من أمر الاجراء الجنائي (شهادة)(٩)، ويسري على غرض تمت حيازته بموجب البند الفرعي (ج)(٢) أوامر الفصل الرابع من أوامر نظام الحكم الجنائي (اعتقال وتفتيش).

١٥ج. (أ) من يعرفل مفتش العمل في القيام بوظيفته بموجب هذا القانون حكمه - السجن لسته أشهر.

(ب) من لا ينفذ مطالب مفتش العمل بموجب البند ١٥ ب، حكمه - السجن لسته أشهر وكذلك غرامة كالوارد في البند ٦١(ج) من قانون العقوبات على كل يوم تتواصل فيه المخالفة بعد اليوم الذي حدده مفتش العمل لتنفيذ المطلب.

١٥د. (أ) في هذا البند، "سلطة عامة" - كما تعني بموجب البند ٣٨(أ)أ من قانون عمل الشبيبة - ١٩٥٣.

(ب) السلطة العامة تضم في عقد يُبرم بينها وبين مقاول ينفذ عملا لها او يعطيها خدمات بموجب طلبها (في هذا البند مقاول منقّد)، بندا يحدد أن مخالفة أوامر هذا القانون من قبل المقاول المنفذ بخصوص عامل مشغّل من قبله لغرض تنفيذ عقد كالمذكور يشكل أيضًا مخالفة للعقد.

١٨. تكون محكمة العمل صلاحية وحيدة للبحث ضمن اجراء مدني في مخالفة أوامر هذا القانون.

النص اعلاه هو ليس النص الوافي والملزم للقانون ولكنه يحتوي على البنود المركزية لقانون اجر الحد الادنى.