



ورقة الحقائق: الانتقام بناء على ممارسة العمال لحقوقهم في مكان العمل غير قانوني

الوكالات الفيدرالية المسؤولة عن تنفيذ حقوق العمّال تسعى لحمايتهم من الاستغلال والانتهاكات، بغض النظر عن وضع الهجرة. وعلى الرغم من ذلك، فالعديد من العمّال يُرَدَعوا أو يُمنَعوا من الدفاع عن حقوقهم في مكان العمل خوفاً من الانتقام. في بعض الحالات، أصحاب العمل قد يستغل وضع الهجرة لمنع العمّال من ممارسة حقوقهم. تحظر قوانين الولايات المتحدة عموماً على أصحاب الأعمال الانتقام من العمّال بسبب ممارستهم لحقوقهم في مكان العمل، بغض النظر عن وضع الهجرة لهم. يتطلب قانون العمل والتوظيف أن تكون طريقة تنفيذ قانونها عازلة عن التلاعب الغير مناسب من قبل الأطراف التي تسعى إلى منع العمّال من ممارسة حقوقهم أو تهديدهم أو الانتقام منهم عندما يقومون بذلك. تُوضّح ورقة الحقائق هذه أنّ الانتقام من العمّال الذين يدافعون عن حقوقهم في مكان العمل غير قانوني، بغض النظر عن وضع الهجرة للعمال.

الانتقام بموجب قانون معايير العمل العادلة

قانون معايير العمل العادلة (FLSA) تأسس الحد الأدنى للأجور وساعات العمل الإضافية للعديد من العاملين في أمريكا، ويتم تنفيذ القانون بواسطة قسم الأجور والساعة (Wage and Hour Division) التابع لوزارة العمل بالولايات المتحدة. يمنع قانون معايير العمل العادلة (FLSA) الانتقام من أي شخص كان قد قدم شكوى لدى وزارة العمل أو صاحب العمل (شفهياً أو كتابةً) أو قام بالتعاون في تحقيق خاص بقانون معايير العمل العادلة (FLSA). حماية العمّال من الانتقام والتأكد من أنهم لا يواجهون تهديد أو التخويف عند ممارسة حقوقهم هي أولوية مهمة لقسم الأجور والساعة (Wage and Hour Division). يجق للعمّال الذين لا يملكون تصريح للعمل الحصول على الحد الأدنى للأجور ودفع الأجر لساعات العمل الإضافية بموجب قانون معايير العمل العادلة (FLSA) بالقدر نفسه كما غيرهم من العمّال. لا يجوز لصاحب العمل بطرد العمّال أو بالتمييز بأي طريقة أخرى ضدهم كوسيلة للانتقام منهم لمطالباتهم بحقوقهم للحد الأدنى للأجور أو مطالباتهم لدفع الساعات الإضافية (والتي يمكن أن تشمل الأمور المتعلقة بالأجر مثل الخصومات أو الإكراهيات) أو بسبب تعاونهم مع تحقيق خاص بقانون معايير العمل العادلة (FLSA). وتطبق أشكال الحماية هذه بغض النظر عن وضع الهجرة. على سبيل المثال، قد يكون من غير القانوني لصاحب العمل أن يُبلغ عن عامل لا يحمل وثائق إلى سلطات الهجرة كإنتقام لتقديم شكوى بخصوص الأجور. بعض وسائل التعويضات لانتهاكات الانتقام قد تكون محدودة للعمّال الذين ليس لديهم تصريح عمل.

للحصول على معلومات إضافية، يُرجى الاطلاع على قسم الأجور والساعة (Wage and Hour Division) **ورقة الحقائق # رقم 77:** **حظر الانتقام بمقتضى قانون معايير العمل العادلة (FLSA)** أو قم بزيارة موقع قسم الأجور والساعة (Wage and Hour Division): <http://www.wagehour.dol.gov>. لتقديم شكوى بشأن الانتهاكات الخاصة بالأجور أو الانتقام اتصل بخط المعلومات المجاني وخط المساعدة، وهو متاح من 8 صباحاً حتى 5 مساءً بتوقيت منطقتك الزمنية على رقم 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). الخدمات اللغوية متاحة والمكالمات سرية.

الانتقام بموجب القوانين المُطبقة بواسطة إدارة السلامة والصحة المهنية

إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) التابعة لوزارة العمل بالولايات المتحدة تفرض المعايير واللوائح الخاصة بسلامة وصحة مكان العمل وحقوق العمّال الأخرى بموجب قانون السلامة والصحة المهنية (OSH). يحظر قانون الصحة والسلامة المهنية (OSH) على أصحاب العمل الانتقام من الموظفين لممارسة حقوقهم المنصوصة في قانون الصحة والسلامة المهنية (OSH). تشمل هذه الحقوق تقديم شكوى تتعلق بقانون OSHA، المشاركة في عملية تفتيش أو التحدّث مع أحد المفتشين، طلب سجلات التعرّض والإصابة الموجودة لدى صاحب العمل، الإبلاغ عن إصابة، ورفع شكوى تتعلق بالسلامة أو الصحة ضد صاحب العمل. من غير القانوني لصاحب العمل أن يقوم بطرد العمّال انتقاماً منهم لمطالباتهم بحقوقهم المنصوصة في قانون الصحة والسلامة المهنية (OSH) أو التعاون مع تحقيق يتعلّق بقانون OSHA، بغض النظر عن وضع الهجرة. وبالإضافة إلى ذلك، OSHA تفرض أحكام المُبلغين عن المخالفات لـ 21 من القوانين الأخرى التي تحمي الموظفين الذين يُبلغون عن انتهاكات تتعلق بالسلامة البيئية والنوعية، وصناعة النقل، وكذلك حماية المستهلك والمستثمر. العمّال الذين لا يملكون تصريح للعمل محميون بموجب أحكام مكافحة الانتقام المفروضة من قبل قانون OSHA، على الرغم من أنّه قد تكون هناك بعض القيود على سبل التعويضات المتاحة لهم.

للحصول على معلومات إضافية، يُرجى زيارة موقع OSHA: <http://www.whistleblowers.gov> (أيضاً متوفرة باللغة الأسبانية على http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html). لتقديم شكوى بشأن السلامة في مكان العمل، يُرجى زيارة الرابط التالي: <http://www.osha.gov/pls/oshaweb/ocomplaintform.html> (أيضاً متوفرة باللغة الأسبانية على http://www.osha.gov/pls/oshaweb/ocomplaintform_sp.html)؛ لتقديم شكوى بشأن الانتقام، يُرجى زيارة الرابط التالي: http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html (أيضاً متوفرة باللغة الأسبانية على http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

الانتقام بواسطة المتعاقدين الفيدراليين بموجب قوانين المساواة في فرص العمل المفروضة بواسطة البرامج الفيدرالية للالتزام بالعقود التابعة لمكتب وزارة العمل

مكتب البرامج الفيدرالية للالتزام بالعقود (OFCCP) يفرض القوانين التي تمنع التمييز في التوظيف من قبل المتعاقدين الفيدراليين (الشركات التي تقوم بأعمال مع الحكومة الفيدرالية) على أساس العرق، اللون، الدين، الجنس (بما في ذلك الحمل والحالات الطبية ذات الصلة)، الهوية الجنسية (بما في ذلك وضع المتحولين جنسياً)، التوجه الجنسي، الأصل القومي، والإعاقة أو الوضع كمحارب قديم محمي. كل هذه القوانين التي تفرضها OFCCP تجعل من غير القانوني طرد العامل، تخفيض الدرجة الوظيفية له، مضايقته، أو الانتقام من الأشخاص (المتقدمين لوظيفة، الموظفين، أو الموظفين السابقين) لأنهم قدموا شكواي ضد التمييز تتعلق بـ OFCCP، أو لأنهم قدموا شكواي لأصحاب العمل أو غيرهم حول التمييز في العمل، أو لأنهم شاركوا في أي نشاط يتعلق بإدارة القوانين النافذة المتعلقة بـ OFCCP (مثل التحقيق في شكوى أو تقييم امتثال المتعاقد) أو في أي نشاط يتعلق بتطبيق أي قوانين أخرى فيدرالية، أو خاصة بالولاية، أو محلية تشترط المساواة في فرص العمل. الانتقام غير القانوني بموجب القوانين التي تفرضها OFCCP قد يشمل أي تصرف قد يمنع العامل العادي عن الشكوى من التمييز. تُطبق هذه القوانين على كل شخص، بغض النظر عن وضع الهجرة له، على الرغم من أنّ بعض وسائل التعويضات قد تكون محدودة للعامل الذين ليس لديهم تصريح عمل.

للحصول على معلومات إضافية، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني لـ OFCCP: <http://www.dol.gov/ofccp> أو اتصل على خط مكتب المساعدة المجاني على رقم 1-800-397-6251. لتقديم شكوى من التمييز أو الانتقام، قم باستكمال نموذج الشكوى المتوفر في عدة لغات على موقع OFCCP.

الانتقام بموجب الباب السابع من قانون الحقوق المدنية، وقانون المساواة في الأجور، وقانون التمييز على أساس السن في التوظيف، وقانون الأمريكيين ذوي الإعاقة، وقانون عدم التمييز بناءً على معلومات وراثية

لجنة فرص العمل المتساوية (EEOC) تفرض قوانين تحظر التمييز في التوظيف من قبل أصحاب العمل، ووكالات التوظيف، أو النقابات العمالية على أساس العرق، اللون، الدين، الجنس (بما في ذلك الحمل والحالات الطبية ذات الصلة، الهوية الجنسية (بما في ذلك وضع المتحولين جنسياً) والتوجه الجنسي)، الأصل القومي، العمر (40 أو أكبر)، والإعاقة، والمعلومات الوراثية. كل هذه القوانين التي تفرضها EEOC تجعل من غير القانوني فصل أو تخفيض الدرجة الوظيفية أو مضايقة، أو الانتقام من الأشخاص (المتقدمين لوظيفة، أو الموظفين، أو الموظفين السابقين) لأنهم قدموا اتهامات بالتمييز تتعلق بـ EEOC، أو لأنهم قدموا شكواي لأصحاب العمل أو الهيئات الأخرى التي تمنع التمييز في العمل، أو لأنهم شاركوا في إجراءات التمييز في التوظيف (مثل تحقيق أو دعوى). الانتقام غير القانوني بموجب القوانين التي تفرضها EEOC قد يشمل أي تصرف قد يمنع العامل العادي عن الشكوى من التمييز. تُطبق هذه القوانين على كل شخص، بغض النظر عن وضع الهجرة له، على الرغم من أنّ بعض وسائل التعويضات قد تكون محدودة للعامل الذين ليس لديهم تصريح عمل.

للحصول على معلومات إضافية، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني لـ EEOC: <http://www.eeoc.gov>. لتقديم اتهام بالتمييز أو الانتقام يجب عليك التواصل مع أقرب مكتب EEOC لك أو الاتصال على رقم 1-800-669-4000. وبالإضافة إلى ذلك يمكنك استكمال تقييم على الإنترنت على الرابط التالي: <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>.

الانتقام بموجب قانون العلاقات العمالية الوطنية

يفرض مجلس العلاقات العمالية الوطنية (NLRB) قانون العلاقات العمالية الوطنية (NLRA) الذي يحمي حقوق معظم العاملين في القطاع الخاص في تشكيل، أو الانضمام، أو سحب الشهادة، أو مساعدة منظمة العمال (اتحاد)، والمفاوضة الجماعية من خلال ممثلين يختارونهم بأنفسهم، أو الامتناع عن مثل هذه الأنشطة. يمكن أيضاً للموظفين الانضمام معاً لتحسين ظروف وشروط العمل بدون اتحاد. القانون يحظر أصحاب العمل من التدخل مع العاملين في ممارسة الحق في تشكيل، أو الانضمام، أو مساعدة منظمة العمال للمفاوضة الجماعية، أو من العمل معاً لتحسين ظروف وشروط العمل، أو الامتناع عن أي نشاط من هذا القبيل. وبالمثل، فإنّ منظمة العمال قد لا تتداخل مع العاملين في ممارسة هذه الحقوق.

العامل الذين ينقصهم تصريح عمل تتم حمايتهم من قبل أشكال الحماية الخاصة بـ NLRA، بما في ذلك الحماية من الانتقام. وعلى الرغم من ذلك، فإنّ استعادة العمل السابق وإعادة الأجر كتعويض قانوني غير متوفر للموظفين الذين ليس لديهم تصريح عمل. انظر القسم أدناه، هل العمال الذين ينقصهم تصريح العمل يحق لهم إعادة الأجر (Backpay)?

للحصول على معلومات إضافية، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني لـ NLRB: <http://www.nlr.gov>. لتقديم اتهام يتعلق بالانتهاكات أو الانتقام ضد صاحب العمل أو مؤسسة العمل، لديك عدد من الخيارات. يمكنك الاتصال بخط المعلومات المجاني على 1-866 667 (6572) NLRB، والذي سوف يُحوّلك إلى مكتب ميداني محلي لـ NLRB. يمكنك أيضًا زيارة مكتب ميداني محلي لـ NLRB خلال ساعات العمل العادية له أو إرسال بريد باتهام إلى مكتب ميداني محلي لـ NLRB. يمكنك العثور على دليل للمكاتب الميدانية لـ NLRB مع بيانات الاتصال وساعات العمل على <https://www.nlr.gov/who-we-are/regional-offices>، ونماذج الاتهام على <https://www.nlr.gov/resources/forms>. يمكنك أيضًا أن تُرسل شكوى إلكترونيًا عبر الموقع الإلكتروني لـ NLRB على <https://apps.nlr.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition>

الانتقام بموجب قانون الهجرة والجنسية وفي بعض برامج طلبات للحصول على تأشيرات

مكتب المستشار الخاص لشؤون ممارسات التوظيف غير العادلة (OSC) المتعلقة بالهجرة في قسم الحقوق المدنية في وزارة العدل الأمريكية يفرض الأحكام المناهضة للتمييز في قانون الهجرة والجنسية (INA). ويحظر هذا الحكم على أصحاب العمل التمييز في التوظيف، الطرد، التعيين، فرض رسوم على أساس وضع المواطنة أو الهجرة؛ التمييز في التوظيف، الفصل، التعيين، فرض رسوم على أساس الأصل القومي من قبل أصحاب العمل الذين يقعون خارج نطاق اختصاص لجنة فرص العمل المتساوية (EEOC)؛ والتمييز في عملية التحقق من الأهلية للعمل للعامل (نموذج I-9 وعملية E-Verify) على أساس الأصل القومي أو وضع المواطنة؛ والانتقام أو التهديد ضد الأفراد الذين يُقدّمون اتهامات تتعلق بـ OSC، أو يتعاونون مع تحقيق خاص بـ OSC، أو إتخاذ إجراءات قد تنتهك القانون، أو الدفاع عن حقوقهم أو عن حقوق غيرهم تحت أحكام مكافحة التمييز المتعلقة بـ INA.

للحصول على معلومات إضافية، اتصل على الخط الساخن للعاملين لـ OSC على رقم 1-800-255-7688، من 9 صباحًا حتى 5 مساءً، بالتوقيت الشرقي (خدمة الهاتف النصّي لضعاف السمع: 1-800-237-2515). يمكن للمتصلين عدم الكشف عن هويتهم والخدمات اللغوية متاحة. يمكنك أيضًا زيارة <http://www.justice.gov/crt/about/osc> للحصول على المزيد من المعلومات عن OSC والقانون الذي تفرضه. للمعلومات عن كيفية تقديم اتهام، قم بزيارة <http://www.justice.gov/crt/filing-charge>.

قسم الأجور والساعة (Wage and Hour Division) يفرض حماية العامل في برامج تأشيرات غير المهاجرين H-1B (العَمال المؤقتون ذوو المهارة العالية)، H-2A (العَمال الزراعيون المؤقتون)، H-2B (العَمال غير الزراعيين المؤقتين). أصحاب الأعمال للعَمال H-2A والعَمال H-2B عمومًا لا يجوز لهم تخويف، تهديد، كبح، إجبار، الوضع في القائمة السوداء، الفصل، التمييز بأي شكل من الأشكال ضد أي شخص كان قد أودع شكوى، شَهِدَ أو على وشك أن يشهد في دعوى، تشاور مع محامٍ أو برنامج للمساعدة القانونية، أو مارس أو أكد على أي حق أو حماية بموجب هذه البرامج أو INA نيابة عن نفسه/نفسها أو غيره. لا يجوز لأصحاب الأعمال الانتقام أو التمييز ضد العَمال H-1B الذين يكشفون عن انتهاكات أو يتعاونون في الإجراءات المتعلقة بامتنال صاحب العمل للبرنامج.

لتقديم شكوى بشأن الانتقام في برامج التأشيرة لغير المهاجرين، اتصل على خط المعلومات المجاني وخط المساعدة، وهو متاح من 8 صباحًا إلى 5 مساءً بتوقيت منطقتك الزمنية، على الرقم (1-866-487-9243) (1-866-4USWAGE). الخدمات اللغوية متاحة والمكالمات سرية.

هل العَمال الذين ينقصهم تصريح العمل يحق لهم إعادة الأجر (Backpay)؟

"إعادة الأجر" يشمل بشكل عام فئتين من الأجور: (أ) أجور مكتسبة مقابل العمل المنجز، و (ب) أجور تُمنَح مقابل العمل الذي كان سيتم تأديته إذا لم يتم فصل العامل بشكل غير قانوني. العَمال الذين ينقصهم تصريح عمل لديهم دائمًا الحق في الفئة الأولى من السداد، أو تلك الأجور التي اكتسبها مقابل العمل المنجز، وكذلك بعض وسائل التعويضات الأخرى الملائمة بموجب قوانين العمل والتوظيف.

هناك بعض القيود على الفئة الثانية من إعادة الأجر، أو الأجور للعَمال الذين ينقصهم تصريح عمل فيما يتعلق بالأعمال التي لم يتم تأديتها. قضت المحكمة العليا في الولايات المتحدة في (2002) *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137، أنّ NLRB لم يكن باستطاعتها منح الأجر للأعمال التي كان سيؤديها العامل الذي لا يملك تصريح عمل إذا كان لم يُفصل بشكل غير قانوني والذي كان قد تم طرده بصورة غير قانونية كانتقام لمشاركته في اتحاد العمل. على النقيض من ذلك، إذا تم فصل عامل لديه تصريح عمل بشكل غير قانوني، فإنّ ذلك العامل عمومًا يمكن أن يحصل على اجر للأعمال التي كان سيؤديها إذا لم يتم فصله. يحق للعامل دائمًا الحصول على اجر مقابل العمل المنجز في الواقع، بغض النظر عن وضع الهجرة.

للحصول على معلومات إضافية حول وسائل التعويض، يُرجى الاطلاع على:

مذكرات المستشار العام لـ NLRB:

- [GC 15-03](#) إجراءات مُحدّثة في معالجة قضايا أوضاع الهجرة التي تنشأ خلال وقائع ممارسات العمل غير العادلة

- [GC 98-15](#) وسائل انتصاف استعادة الوضع السابق و الأجر للذين تم ممارسة التمييز ضدهم والذين قد يكونوا أجانبا عديمو الوثائق في ضوء وسائل الانتصاف الأخيرة للمجلس والمحكمة
- [GC 02-06](#) الإجراءات ووسائل الانتصاف للذين تم ممارسة التمييز ضدهم والذين قد يكونوا أجانبا عديمو الوثائق بعد *Hoffman Plastic Compounds, Inc.*

وزارة العمل بالولايات المتحدة، قسم الأجور والساعة (Wage and Hour Division) [ورقة الحقائق رقم 48: تطبيق قوانين العمل الأمريكية على العمال المهاجرين: تأثير قرار Hoffman Plastics على القوانين التي يفرضها قسم الأجور والساعة \(Wage and Hour Division\)](#)

آخر تحديث: 10 ديسمبر 2015