



معلومات قانونية متنوعة للعامل و صاحب العمل

محتويات

٤٥	٤٢	٣٢	٣٠	٢٨	١٨	١٥	١٢	٤	٣
باب ساعات العمل	باب شهر الإنذار	باب الاستقالة من العمل	باب التغيب عن العمل	باب تأخير الأجور	باب الإجازات	باب فترة التجربة	باب الأجور	باب عقد العمل	مقدمة
٨٩	٨١	٧٩	٧٣	٦٩	٦٧	٥٧	٥٥	٥٣	٤٩
باب الشرط الجزائي	باب استفسارات عامة	باب المخالصة وإبراء الذمة	باب الضمان الاجتماعي	باب أحكام النقابات	باب شهادة الخبرة	باب الفصل من العمل	باب الإيقاف عن العمل	باب الإضراب عن العمل	باب العمل الإضافي
					١٠١	٩٨	٩٣		
					باب حقوق العامل وفقا لنظام الخدمة المدنية	باب العمال غير الخاضعين لقانون العمل	باب مكافأة نهاية الخدمة		

محتويات

معلومات قانونية منوعة للعامل و صاحب العمل

مقدمة

المرصد العمالي هو مؤسسة غير ربحية تعنى بدراسة الحقوق العمالية وما يتعلق بها وما يخص العامل وصاحب العمل و يهدف هذا البرنامج إلى المساهمة في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن والمنطقة العربية وفق معايير العمل الدولية ، من خلال إعداد الدراسات والتقارير التي تتناول مختلف الجوانب المتعلقة بقضايا العمل والعاملين بأجر في الأردن والمنطقة العربية ، والكشف عن الانتهاكات التي يتعرض لها العاملين في أماكن عملهم ، إلى جانب توفير قواعد بيانات شاملة تغطي مختلف المؤشرات الخاصة بسوق العمل والنقابات والمنظمات العمالية والقوانين والأنظمة النازمة لعملها ، بالإضافة إلى إقتراح سياسات بديلة لمواجهة التحديات التي تواجه سوق العمل الأردني والعربي ، إلى جانب تطوير وتنفيذ البرامج التدريبية الهادفة إلى تطوير مهارات وقدرات العاملين في الحركة العمالية الأردني والعربية.

المرصد العمالي

إن مهمة جمعية النهضة العربية للديمقراطية و التنمية -العون القانوني المساهمة بشكل فعال في الوصول إلى مجتمع عادل ومستقر، خال من الظلم والنزاع وتسعى إلى ذلك عن طريق تمكين الفئات المستضعفة من أفراد المجتمع ومساعدتهم في الحصول على حقوقهم والتمتع بحرياتهم ، والتأكيد على ضرورة الالتزام بحقوق الإنسان ، والحكم الرشيد، وسيادة القانون ، كما تهدف النهضة العربية للديمقراطية و التنمية -العون القانوني لمساعدة الأفراد والمجتمعات للوصول للعدالة، ومنحهم القدرة على إستخدام القانون كأداة لتمكينهم ، وتقديم خدماتها المجانية للأردنيين وغير الأردنيين على حدٍ سواء.

النهضة العربية للديمقراطية و التنمية -العون القانوني

و إن المعلومات الواردة تشكل مجموعه من الأسئلة الأكثر شيوعا من عمّال وأصحاب عمل حيث تم جمعها بالتعاون مع المرصد العمالي و تنقيحها من جمعية النهضة العربية للديمقراطية و التنمية - العون القانوني للإجابة عليها عبر المحامين المختصين وفقاً لقانون العمل و القوانين الأردنية سارية المفعول ، و تحتوي هذه المعلومات على مواضيع متنوعة و استفسارات قانونية تحكم العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل تم تقسيمها حسب الموضوع و طبيعة الأسئلة المطروحة لعدة أبواب من خلال تصنيفها على شاكلة أبواب يسهل على الباحث وصوله للمعلومة. و تقسيمات الأبواب هي كمايلي :

باب عقد العمل
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال؟

١- اتفق عامل و صاحب عمل في عقد العمل على أنه إذا قام أحدهما بفسخ عقد العمل قبل إنتهاء مدته دون سبب مشروع بأن يلتزم من قام بالفسخ بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي أصابه و يكون مبلغ التعويض بمقدار أجر شهر و يشترط الإخطار المسبق بشهر على الأقل و في حالة عدم مراعاة شرط المهلة يلتزم من قام بالفسخ بدفع ما يعادل أجر المدة المتبقية من مهلة الإخطار فهل من الجائز قانونا المطالبة بدفع أجور ما تبقى من مدة العقد و كذلك دفع بدل الضرر ؟

جواب:

بغض النظر عن أي إتفاق مكتوب أو شفوي في عقد العمل فإنه يحق لأحد أطراف عقد العمل بموجب قانون العمل الأردني في حال قيام أحد أطرافه بفسخ عقد العمل محدد المدة بإرادته المنفردة و دون سبب قانوني مشروع أن يطالب الطرف الآخر بالتعويض ، فإذا كان الفسخ من قبل العامل فإنه يحق لصاحب العمل مطالبة العامل بنصف راتب العامل مضروب في عدد الأشهر المتبقية من مدة العقد بغض النظر عن كمر الضرر الذي يدعي صاحب العمل أنه لحق به، أما إذا كان فسخ العقد من قبل صاحب العامل فإنه يحق للعامل المطالبة برواتب باقي مدة العقد بالإضافة لأية حقوق نص عليها العقد و قانون العمل ، و إن أي إتفاق بين العامل و صاحب العمل فيه مخالفة لنصوص قانون العمل و يحرم العامل من حقوق نص عليها قانون العمل فيعتبر باطلا .

سؤال؟

٢- هل يجوز لصاحب العمل إلغاء راتب الثالث عشر فما فوق و المنصوص عليه في العقد ؟

جواب:

عرفت المادة رقم ٢ من قانون العمل الأجر على أنه : كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي. كما نصت المادة رقم ٤ من ذات القانون على أنه : لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو إقرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون وعليه و وفقاً لنصوص المواد أعلاه فإنه لا يجوز قانوناً بأن يقوم صاحب العمل بإلغاء راتب الثالث عشر فما فوق أو أية مزايا أخرى للعامل نص عليها عقد العمل سواء أكان عقد العمل المبرم خطياً أو شفهيّاً أو كان محدد المدة أم غير محدد المدة وسواء أكان ذلك منصوصاً عليه باتفاق أو إقرار ، وعليه فإن أي إخلال بهذه الحقوق أثناء سريان مدة العقد من جانب صاحب العمل يستلزم تعويض العامل عنها .

سؤال؟

٣- هل يجوز لصاحب العمل تعديل العقود محدودة المدة دون موافقة الموظف؟

جواب:

نصت القاعدة القانونية على أن العقد شريعة المتعاقدين أي أنه يجب على أطراف العقد الالتزام بما اشتمل عليه العقد ولا يحق لأي طرف من أطرافه القيام بإجراء أي تعديل عليه دون موافق الطرف الآخر و في حال قيام صاحب العمل بإجراء أي تعديل على العقد الموقع بينه وبين العامل فإنه لا يحق له القيام بإجراء أي تعديل دون موافقة العامل على ذلك التعديل وفي حال قام صاحب العمل بإجراء أي تعديل دون موافقة العامل فإنه يعتبر كأنه لم يكن ولا يترتب عليه أي أثر قانوني وفقا لنص القاعدة القانونية المذكورة أعلاه.

سؤال؟

٤- إذا ورد في عقد العمل منع العامل من العمل في أي شركة منافسة في حالة الاستقالة، هل يعتبر هذا الشرط قانوني؟ وهل يحق لصاحب العمل منع العامل من العمل بأية منشأة منافسة؟

جواب:

يعتبر باطلا أي شرط في عقد العمل أو اتفاق يقضي بتنازل العامل عن أي حق من حقوقه ، لكن باستعراض نصوص القانون المدني باعتباره قانون عام فإنه قد وضع شروطا معينة على الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على عدم عمل العامل لدى منشأة منافسة و حتى يكون هذا الاتفاق صحيحا ومقبولا كونه يعد قييدا على حرية العامل فإنه يتوجب توفر الشروط التالية :-

- أ. العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة.
- ب. شرط المنافسة مقيدا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل
- و بالتالي فإنه يتوجب توفر الشروط التي نص عليها القانون المدني حتى يعتبر هذا الشرط قانونيا و بعكس ذلك فهو باطل .

سؤال؟

٥- هل من الممكن وضع بند في العقد محدد المدة حول كيفية إنهاء العقد؟ على سبيل المثال إعطاء شهر إنذار؟ وإن لم يكن ذلك ممكنا واضطر الموظف إلى الاستقالة قبل انتهاء مدة العقد فما هي الآثار القانونية المترتبة جراء ذلك ؟

جواب:

لا يوجد في قانون العمل ما يمنع من اتفاق العامل و صاحب العمل على شروط تحدد كيفية إنهاء عقد العمل ما لم يكن مخالفا لأحكام القانون و ينتهي عقد العمل أيضا إذا اتفق الطرفين على إنهائه سندا لنص المادة ٢١/١ من قانون العمل و لا يوجد في القانون ما يمنع من وجود شرط شهر الإنذار و في العقود محددة المدة إذا قدم العامل استقالته أو ترك العمل قبل انتهاء العقد و دون موافقة مع صاحب العمل أو كانت الاستقالة بغير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٩) من قانون العمل جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد و ذلك سندا لنص المادة ٢٦/ب من قانون العمل .

سؤال؟

٦- موظف يعمل منذ سنة ونصف في إحدى الشركات ولم يقرر بتوقيع عقد عمل سوى طلب توظيف عند التحاقه بالعمل، والآن أتيحت له فرصة عمل أخرى فهل يحق للعامل تقديم استقالته و مغادرة العمل دون أن يعطي صاحب العمل ولا يوم من شهر الإنذار ؟ وفي حال قدم الاستقالة وتم رفضها وغادر العمل ، فما هي الآثار القانونية المترتبة على ذلك و هل يعتبر العقد الشفوي قانونيا ؟

جواب:

من الجائز أن يكون عقد العمل غير مكتوب و يجوز إثباته بكافة طرق الإثبات سندا لنص المادة ١٥/أ من قانون العمل و يجوز إنهاء عقد العمل بالتراضي ما بين صاحب العمل و العامل سندا لنص المادة ٢١ من قانون العمل أما إذا كان إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة من قبل أحد الطرفين فإنه يتوجب عليه إشعار الطرف الآخر خطيا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل و يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة سندا لأحكام المادة ٢٣/أ+ب من قانون العمل .

أما إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال أي أن الإعفاء من شهر الإنذار هو من حق صاحب العمل سندا لأحكام المادة ٢٣/ج .

أما إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجرا عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها و ذلك سندا لنص المادة ٢٣/د من قانون العمل.

أما فيما يتعلق بموضوع تقديم الاستقالة و رفضها و ترك العمل فإنه بجميع الأحوال يتوجب إعطاء شهر إنذار لصاحب العمل كون المادة ٢٩ من قانون العمل حدد حصرا الحالات التي يجوز فيها ترك العمل دون إشعار و بعكس ذلك لا يجوز للعامل ترك العمل دون إشعار صاحب العمل .

سؤال؟

٧- موظف يعمل لدى شركة ولا يزال على رأس عملة ، و بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة و الحاجة لدخل آخر عمل أيضا في مؤسسة خاصة أخرى تختلف اختلاف كلي عن الشركة السابقة و لا يؤثر ذلك على عمله الأول إلا أن الشركة الأولى قامت بتوزيع تعهد و إقرار على الموظفين تهدف من خلاله بإلزام الموظفين لديها بعدم العمل لدى أية جهة أخرى سواء كانت حكومية أو شبة حكومية أو خاصة أو جهة أخرى، بخلاف ذلك يقر الموظف بفقدان و وظيفته لديها وكافة حقوقه العمالية كاملة مهما بلغت فهل يعتبر هذا الإقرار بمثابة تنازل عن كافة حقوق العامل لدى شركة و مدى قانونية هذا الإقرار و التعهد ؟ و هل يحق للشركة إجبار الموظفين التوقيع عليه؟ و في حالة رفض الموظف التوقيع على هذا التعهد، ما هو الإجراء القانوني التي تستطيع الشركة أن تقوم به بحق الموظف ؟

جواب:

لا يجوز للشركة أن تقوم بإجبار الموظفين على التوقيع على مثل هذا التعهد خاصة وأن التعهد جاء عاما و لم يقتصر على الوظائف المماثلة لعملها لدى الشركات المنافسة و إنما كان شاملا لأية وظيفة مهما كانت و هو أمر لا يمكن إلزام الموظف به و بالعموم و حتى لا يدخل الموظف في أي تعقيدات قانونية فأن عليه الامتناع عن التوقيع و هنا فأن الشركة لا تملك اتخاذ أي إجراء قانوني بحق الموظف و بخلاف ذلك وإذا ما قامت الشركة بمعاقبة الموظف الذي رفض التوقيع أو قامت باتخاذ أي إجراء بحقه فإنها تكون قد خالفت القانون.

سؤال؟

٨- مجموعة من العمال عملوا لدى إحدى الشركات ، و تم وضعتهم تحت التجربة لمدة شهرين، وبعد مرور ٣ أشهر طلبت الشركة من هؤلاء العمال التوقيع على عقد جديد أو تقديم الاستقالة، علما بأن العقد الجديد يحرم هؤلاء العمال من مجموعة من الحقوق التي حصلوها خلال الثلاث أشهر من العمل، و هل في حال تقديم الاستقالة هل يترتب اية حقوق لهم ؟

جواب:

إن عقد العمل بدء ببداية العمل نفسه سواء أكان هذا العقد مكتوبا أو غير مكتوب و حيث مضت فترة التجربة و استمر طرفي العقد بتنفيذه فإنه لا يمكن للشركة أن تنهي العقد بإرادتها المنفردة و دون مبرر قانوني كما لا يمكنها أن تجبر العمال على الاستقالة و لا يمكنها أن تجبرهم على التوقيع على نسخة عقد جديد تتضمن شروط مختلفة عن التي تم تعيينهم على أساسها و بالتالي فإنه يتوجب على العمال عدم توقيع أي ورقة و عدم تقديم الاستقالة و الاستمرار بالعمل بشكل طبيعي و في حال قيام الشركة باتخاذ أي إجراء سواء عقوبات تأديبية أو حتى الفصل من العمل فإن من حقهم اللجوء إلى القضاء و المطالبة بحقوقهم .

سؤال؟

٩- هل من الجائز قانونا الاشتراط في عقد العمل و ذلك في حال حدوث خلاف بين العامل و صاحب العمل عدم اللجوء إلى المحاكم و اللجوء إلى التحكيم لتسوية النزاع و الذي يتمتع الكثير من العمال عن الخوض فيها بسبب تكاليفها مما يتسبب بسكوته وضياع حقه الا يوجد بند في قانون العمل ينص على أنه يعتبر باطلا أي شرط في عقد العمل يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه قانون العمل ؟

جواب:

إن الاجتهاد القضائي الصادر عن محكمة التمييز الموقرة اعتبر أن شرط التحكيم في عقد العمل باطلا لانتقاصه حق من حقوق العامل و مخالفا لنص المادة ٤ من قانون العمل و اعتبر القرار أن اللجوء إلى القضاء حق من حقوق العامل كون القضايا العمالية مجانية و أن اللجوء إلى شرط التحكيم يتكبد فيها العامل رسوم و مصاريف ، و إن قانون العمل نظم العلاقة بين العامل ورب العمل ، وأعطى القضايا العمالية صفة الاستعجال ، كما أعفى القضايا العمالية من الرسوم ، حماية للطرف الأضعف وهو العامل ، و هو ما ورد بقرار محكمة تمييز حقوق رقم ٢٠١٥/٣٢٠ تاريخ ٢٠١٥/٣/٣١ (هيئته عامه)

سؤال؟

١٠- هل يحق لفئة من العمال في إحدى الشركات المطالبة بحقوق تعطى لفئة من العمال دون آخرين؟ أيضا هل يحق للشركة بالاستغناء عن خدمات أي موظف باسم إعادة هيكلة الشركة؟ وهل يحق للعمال إلزام الشركة بعقد الدورات التدريبية لتطوير الموظفين ؟ وهل يتوجب على الشركة وجود تسلسل وظيفي حسب الكفاءات و الخبرات؟

جواب:

إن قانون العمل قد رتب حقوق عماليه أساسيه للعامل و أقر بأية حقوق تكون أفضل مما نص عليها قانون العمل و يرتبها عقد عمل أو أي اتفاق بين صاحب العمل و العامل أو النظام الداخلي الخاص بصاحب العمل ، و إذا نص عقد العمل أو الاتفاق أو النظامي الداخلي على حقوق إضافية للعامل بالإضافة إلى الحقوق التي نص عليها القانون فتصبح حقا للعامل و ملزمة لصاحب العمل أما إذا نص على فئة معينه من العمال فانه لا يرتب حقا لباقي العمال لأنه قد تختلف من عامل لآخر و ، و فيما يتعلق بالدورات التدريبية و التسلسل الوظيفي فإنه لا يوجد بالقانون ما يلزم صاحب العمل بعمل دورات تدريبية للعامل أو الالتزام بمعيار التسلسل الوظيفي ، بإنهاء الخدمات بعض العمال تحت بند إعادة الهيكلة ففي العقود الغير محددة المدة لا يجوز إنهاء عقد العمل إلا بحدود ما نصت عليه المواد ٢١ و ٢٧ و ٢٨ من قانون العمل و بعكس ذلك يعتبر فصلا تعسفيا و إن إعادة الهيكلة ليس منها ، أما في العقود محددة المدة فإنه يجوز إنهاء عقد العمل بانتهاء العقد أما إذا كان إنهاء عقد العمل خلال سريان مدة العقد و دون مبرر قانوني فإنه إنهاء غير قانوني و يحق للعامل المطالبة ببطل الفصل التعسفي و هي باقي مدة العقد بالإضافة إلى حقوقه القانونية .

سؤال؟

١١- مجموعة من الموظفين في إحدى الشركات قاموا بعمل إضراب مفتوح للمطالبة ببعض الحقوق إلا أن الشركة و أثناء قيام العمال بالإضراب لم تجدد الشركة عقود العمال و التي صادف انتهاء هذه العقود بذات فهل يحق للشركة إنهاء الخدمات بدون سابق إنذار؟ و هل هنالك أية حقوق عمالية للعمال ؟

جواب:

تنتهي العقود محددة المدة بانتهاء مدتها و لا يوجد ما يلزم صاحب العمل أو العامل بتجديدها و بالتالي و ليس للعامل أي حق يستطيع المطالبة به ناتج عن عدم تجديد عقده المحدد المدة عند انتهاء مدته المقررة و ليس هناك حق بشهر الإنذار لان عقود العمل محددة المدة تنتهي في تاريخ معين و معروف و لا داعي لان يشعر الأطراف بانتهائها طالما يعرفون ذلك مسبقا و أبدى أحد الأطراف رغبته بعدم التجديد و أن الحقوق التي يستطيع العمال المطالبة بها هي فقط أية حقوق غير مدفوعة مثل بدل الإجازات و العمل الإضافي و مكافأة نهاية الخدمة إن لم يكونوا خاضعين للضمان الاجتماعي .

سؤال؟

١٢- هل يجوز أن تزيد مدة الإشعار بترك العمل عن شهر واحد ، علما بأن عقد العمل يتضمن بند ينص على أنه يتوجب على العامل إنذار الشركة قبل ثلاث شهور من ترك العمل ، وهل صحيح أن ساعات العمل خلال فترة الإشعار ٤ ساعات ليتاح للموظف البحث عن عمل جديد؟

جواب:

من الجائز قانونا أن تزيد مدة الإشعار عن شهر وذلك سنداً لأحكام المادة ٢٣/أ من قانون العمل حيث أن قانون العمل حدد الحد الأدنى لمدة الإشعار وهي شهر ولم يحدد الحد الأعلى وبالتالي في حال الاتفاق على مدة أعلى فإنه يصبح ملزم للطرفين.

سؤال؟

١٣- هل يجوز للشركة تغيير عقود موظفيها في حال فصل الشركة إلى شركتين بحيث تقوم كل شركة بغايات محدده رغم أن الشركتين لهما هيئة مديرين واحده وقسم مالي وشؤون موظفين واحد علما أن العقد الجديد يبدأ من تاريخ جديد ويتم الطلب من الموظفين تقديم استقالتهم قبل توقيع العقد ؟

جواب:

إن تقسيم الشركة إلى شركتين وإنشاء شركة جديدة و رغبة الشركة القديمة إنهاء أعمال العاملين لديها على أن تتعاقد معهم الشركة الجديدة فإن ذلك يتوجب على الشركة في هذه الحالة احتساب حقوق العمال كاملة بما فيها بدل الفصل التعسفي و بدل الإشعار و بدل مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن العمال مشتركين بالضمان الاجتماعي و أية حقوق نص عليها قانون العمل أو عقد العمل أو النظام الداخلي في الشركة إن وجد و دفع قيمة هذه الحقوق و من ثم إعادة تعيينهم في الشركة الأخرى التي من المنوي فتحها لأن الشركة الثانية لا يربطها بالشركة الأولى أي علاقة و ليس هناك ما يجعلها مسئولة عن حقوق العمال قبل التعاقد أو إن عمل العمال فيها يعتبر وفقا لعقد عمل جديد .

سؤال ؟

١٤-سائق يعمل في إحدى الشركات و خدمته ٢٤ سنة كنت اخدم بالمصفاة بالزرقاء، قبل أربع سنوات طلبت إدارة الشركة نقل سائقين اثنين للعمل بدائرة مستودعات العقبة التابعة لها في محافظه العقبة و تقدم هذا الموظف بطلب خطي وتمت الموافقة وانتقل للعمل في العقبة وبقي ثلاث سنوات و بعدها تم نقله إلى محافظة الزرقاء دون مبرر مما اضطر معه الموظف للاستقالة لان بيته وأولاده بالعقبة فهل يحق للشركة نقله علما وإذا كان عقد العمل ينص على ذلك فهل يعتبر قانونيا ؟

جواب :

إذا تم الاتفاق في عقد العمل على العمل بجميع مواقع الشركة أو ضمن تعهد بذلك فإن ذلك يعتبر ملزم للعامل سندا لنص المادة ٢/٢٩ حيث جاء بالنص لا يجوز استخدام العامل بصورة تدعو إلى تغير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

باب الأجور
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١- ما هي نسبة الزيادة السنوية في قانون العمل الأردني، وهل يحق للعامل المطالبة فيها؟

الجواب:

لا يوجد في قانون العمل أي نص يتعلق بالزيادة السنوية و لا يوجد أي نص قانوني عموماً يلزم صاحب العمل بزيادة راتب العامل في أي مرحلة من عقد العمل طالما أن راتبه يزيد على الحد الأدنى للأجور والمقرر حسب قرار اللجنة المختصة بمبلغ ١٩٠ دينار .

سؤال ؟

٢-موظف يعمل في شركة منذ ٧ سنوات وكان يتقاضى مبلغ بدل تنقلات كونه يستخدم سيارته الخاصة للحضور إلى الشركة كون المنطقة التي يسكن بها غير مخدمة بحافلات الشركة ،علما بان الشركة تؤمن المواصلات للموظفين ،كان المبلغ بما يعادل ١٠٠ لتر بنزين تسلم كوبونات ومن ثم بطاقات تعبئة من محطات الوقود حيث أن آخر مبلغ تقاضاه العامل هو ١٠٠ دينار شهري و قبل ٧ أشهر أوقفت الشركة هذا المبلغ وقد قام الموظف بالمطالبة فيه عدة مرات ولم يكن هناك استجابة فقدم شكوى إلى مكتب العمل وجاء التفتيش وطلب من الشركة أن تقوم بدفع المبلغ وأن تقوم بدفعه بأثر رجعي ولكن الشركة أصرت على دفع نصف المبلغ وعدم دفع أي شيء آخر كما تم الإتفاق عليه ، رفض الموظف ذلك وطالب بالمبلغ كامل فقامت الشركة بنقله من عمله كرئيس قسم المالية واستحداث قسم غير موجود سابقا يسمى بقسم متابعة شؤون الموردين ونقله إليه. فهل يستحق له بدل فصل تعسفي وماذا يجب عليه أن يفعل في هذه الحالة ؟

الجواب:

إن بدل المواصلات التي اعتاد صاحب العمل على دفعها للعامل بانتظام واطراد تصبح جزءا من أجره وحقوقه وامتيازاته التي لا يجوز لصاحب أن يمتنع عن دفعها لأي سبب كان و إن توقف صاحب العمل عن دفعها يعتبر مخالفة قانونية كما أن الإصرار على المخالفة القانونية بعد تنبيه مكتب العمل له يعتبر مبرا قانونيا للعامل بترك العمل مع الاحتفاظ بحقه بالتعويض و كافة حقوقه العمالية الأخرى .

سؤال ؟

٣-إذا تم منح موظف أمين صندوق علاوة على الراتب كعلاوة أمين صندوق وبعد مرور عام من استلامهم تغيرت وظيفته إلى موظف إداري فهل يفقد حقه في العلاوة و هل تخصم من راتبه أم لا؟

الجواب:

عرف قانون العمل الأردني الأجر في المادة ٢ منه على النحو التالي:

لم يخص القانون هذه المسألة بنص إلا انه وبرأينا لا يستحق العامل علاوة أمين الصندوق إذا ما تم تغيير عمله ونقله ليصبح إدارياً (بموافقة) انطلاقاً من التعريف القانوني للأجر في قانون العمل حيث أن الأجر فيه هو (كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها) وبالتالي فإن هناك ارتباط بين تأدية العامل للعمل وبين الأجر فلا يستحق العامل أجراً عن عمل لم يعمل به وحيث أن العلاوة المذكورة مخصصة لعمل أمين الصندوق فقط و حيث لم يعد العامل يؤدي هذه المهمة فإنه لا يستحق هذا الجزء من الأجر مع الإشارة إلى أن قيام صاحب العمل و بتغيير وظيفة العامل و نوع عمله هو أمر مقيد بقيود قانونية حيث لا يجوز لصاحب العمل نقل العامل إلى عمل يختلف اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه في العقد .

سؤال؟

٤- هل يجب زيادة راتب الموظف بعد انقضاء فترة التجربة؟ وهل من الجائز قانونياً أن يبقى راتب الموظف كما هو الحال خلال فترة التجربة دون إطرأ أي تعديل على راتبه؟

الجواب:

لا يوجد قانوناً ما يجبر صاحب العمل على زيادة راتب العامل بعد إنتهاء فترة التجربة وتثبيت العامل وهو أمر متروك لاتفاق أطراف العقد وتوافقهم عليه.

باب فترة التجربة
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال؟

١- هل يستطيع العامل ترك العمل خلال فترة التجربة المنصوص عليها في عقد العمل مع العلم بوجود بند في العقد يلزم العامل بتعويض صاحب العمل عن باقي مدة العقد؟

جواب:

إن فترة التجربة في حقيقتها القانونية عبارة عن خيار فسخ العقد بالإرادة المنفردة دون تعويض خلال مدة معينة يتم الاتفاق عليها و يحددها القانون لصالح أحد أطراف العقد أو لكليهما بحسب الاتفاق و قد جاء النص عليها في قانون العمل في المادة ٣٥ منه حيث جعل الاتفاق على هذا الخيار هو اتفاق جائز عندما يكون لصالح صاحب العمل و لا يخالف القانون إلا أن هذا لا يعني أن هذا الخيار لا يكون إلا لصالح العمل بل يجوز أن يكون أيضا للعامل على اعتبار أن أي اتفاق مع صاحب العمل يصب في مصلحة العامل هو اتفاق صحيح أما إذا كان فقط الشرط لصالح صاحب العمل و ليس لكليهما فان خيار التجربة يكون فقط لصاحب العمل وليس للعامل .

سؤال؟

٢- هل يجوز إنهاء خدمات العامل في العقود محددة المدة خلال الثلاثة أشهر الأولى دون تعويض العامل، مع العلم انه لم يرد في بنود العقد ما يدل على شرط فترة التجربة؟

جواب:

في حال لم يرد في العقد الموقع بين العامل وصاحب العمل شرط التجربة وبشكل صريح فإنه لا يجوز إنهاء خدمات العامل في أول ثلاثة أشهر بحجة انه تحت التجربة، ويعتبر الفصل في هذه الحالة تعسفيا، وذلك لان فترة التجربة وحسب نص المادة ٣٥ من قانون العمل أنها خيار لصاحب العمل، ويجب أن يذكر صراحة وهذا ما استقر عليه القضاء وفي قرار لمحكمة التمييز رقم ٢٠١٣/٣٩٠٩ تميز حقوق، حيث اشترط صراحة وجود شرط التجربة في العقد.

سؤال؟

٣- هل تحسب فترة التجربة من تاريخ بدء العامل بالعمل أم من تاريخ إبرام العقد، مع العلم بورود شرط التجربة بالعقد؟

جواب:

بداية بما أن فترة التجربة واردة في العقد فهي صحيحة ويمكن لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل في فترة التجربة دون إشعار حسب أحكام المادة ٣٥ من قانون العمل، وتبدأ إحتساب فترة التجربة من تاريخ العمل الفعلي للعامل.

سؤال؟

٤-قام شخص بتوقيع عقد عمل مع إحدى المنظمات و ينتهي عقد العمل بإنتهاء المشروع ولكن بعد شهر قام المدير بإنهاء خدمات العامل بحجة أن الثلاثة شهور الأولى فترة تجربة علما بأن عقد العمل محدد المدة ولم يذكر فيه فترة التجربة فهل يحق لصاحب العمل ذلك ؟

جواب:

نصت المادة (٣٥) من قانون العمل على انه:-

أ: لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك لتحقيق من كفايته و إمكانياته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة عن ثلاثة أشهر وان لا يقل اجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى للأجور.

ب: يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة. من خلال ما نصت عليه المادة رقم أعلاه فان قانون العمل حيث تعتبر فترة تجربة للعامل و بما لا يزيد ثلاثة أشهر الأولى من تاريخ بداية العمل عمل سواء أكان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة و سندا لقانون العمل فان خيار التجربة هو أمر جوازي لصاحب العمل و ليس شرط وجوبي و بالتالي إذا اتجهت نية المتعاقدين أن الثلاث شهور الأولى هي فترة تجربة فانه يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال تلك الفترة كما يحق للعامل ترك العمل خلال تلك المدة دون إشعار أو إنذار أما إذا اتجهت نية المتعاقدين ببدء العمل فورا و دون اعتبار لفترة التجربة فلا يحق لصاحب إنهاء عقد العمل دون مبرر قانوني و يعتبر فصلا تعسفيا .

باب الإجازات
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١- موظف قام بأخذ إجازة لغايات الالتحاق بزوجه التي انتقلت للعمل خارج المحافظة لمدة سنتين وبعد حوالي السنة تقدم بطلب لقطع الإجازة وتم رفض الطلب بسبب عدم انتفاء السبب حيث أن زوجته لا تزال تعمل في نفس المحافظة وقت اخذ الإجازة مع العلم أن هنالك أشخاص قاموا بقطع الإجازة بدون أن يتم طلب انتفاء السبب (مع العلم أن الرفض الذي هو تعسف إداري وشخصي) ، هل يحق للإدارة رفض هذا الطلب وهل هنالك ما ينص في القانون على ذلك أو هل هنالك ما ينص على وجوب قبول طلب الموظف ؟

جواب :

لقد جاء نص قانون العمل على إطلاقه بخصوص طلب إجازة الالتحاق بالزوج أو الزوجة وأشترط القانون أن هذه الإجازة تأخذ لمرة واحدة وتكون من دون اجر وعلى أن لا تزيد مدتها عن سنتين ولم يقر يشر القانون فيما يخص قطع الإجازة و العودة الى العمل قبل انتهاء الإجازة أو حتى قبول قطعها أو استكمالها و ترك النص على إطلاقه و بالتالي إذا نص النظام الداخلي في المؤسسة على ذلك فهو أمر جائز قانونا و يؤخذ به إذا كان النظام الداخلي صادرا بما يوافق القانون .

سؤال ؟

٢- سيدة تعمل في شركة كيف تستطيع حفظ حقها في إجازة الأمومة وهل يجب عليها تبليغ الشركة قبل مدة معينة من تاريخ الإجازة ؟

جواب:

بالنسبة لحق المرأة العاملة بإجازة الأمومة فهو محفوظ بنصوص قانون العمل و نصت المادة (٧٠) من قانون العمل حيث جعل من حق المرأة العاملة الحامل التي على وشك الولادة الحصول على إجازة مدفوعة الراتب لمدة عشرة أسابيع يمكن لها أن تحصل عليها كلها بعد الولادة أو لها أن تبدأ الإجازة قبل الولادة بشرط أن لا تقل المدة الباقية من الإجازة بعد الولادة عن ستة أسابيع .

سؤال ؟

٣- قام عامل بإحضار إجازة مزورة ؛ ويقول انه لجأ إلى إحضار تلك الإجازة كون الشركة قطعت عنهم التأمين بحيث أصبح كل الأطباء والمستشفيات يرفضون علاجهم ، واضطر لعدم قدرته على دفع ثمن العلاج وكشف الطبيب إلى اللجوء إلى احد المستشفيات الخاصة والتي يعمل فيها ابن أخيه كمرضى للعلاج بالطوارئ بحيث لا يدفع ثمن الكشف ، وتم إعطاؤه إجازة مرضية موقعه من المستشفى ولكن باسم طبيب غير موجود بالمستشفى، وبعد ذلك كشف مدير شؤون الموظفين الأمر في هذه الحالة ، هل يحق لهم فصل العامل؟ وإذا كان هناك إجراء فعلي يقوم به العامل لحفظ حقه ، فما هو؟

جواب:

نصت المادة (٢٨) من قانون العمل انه لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية:- أ- إذا أتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره). و بالتالي فان تقديم العامل لإجازة مزورة تدخل في عموم اللفظ الوارد في النص حول تقديم العامل أي وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه كسبب من الأسباب التي تعطي الحق لصاحب العمل بفصله دون تعويض .

سؤال؟

٤-أنهى عامل عقد عمله مع شركة في الأردن وبعدها انتقل للعمل بعقد جديد في فرعهم بالإمارات، بعد احتساب عدد أيام الإجازات للعامل استحق حوالي ٤٥ يوم عمل والشركة سوف تقوم بتعويضه ماديا عن هذه الأيام حيث أن راتب العامل مع الشركة يقسم إلى قسمين: أساسي وإضافي، الأساسي تم تعريفه في العقد كراتب بينما الإضافي هو بدل السكن والسيارة والتعليم للأولاد (أن وجد)، مع العلم أن الراتب الإضافي هو تقريبا مساوي للراتب وبالتالي يمثل نصف المدفوعات الشهرية تقريبا فعند احتساب التعويض قامت الشركة بأخذ الراتب الأساسي فقط خلال عمله احتساب التعويض المادي بدل الإجازات ، هل هذا مطابق لقانون العمل الأردني أم يجب احتساب الراتب الإضافي أيضا ؟ و قامت الشركة بقسمه راتب العامل السنوي على عدد أيام ألسنه كأمله وهي ٣٦٥ يوما ومن ثم ضرب الناتج ب ٤٥ يوم لاحتساب القيمة النهائية للتعويض ، وحيث أن العامل يعلم أن عدد أيام الإجازات هي "أيام عمل" فالقسمة على ٣٦٥ احتسبت أجازة نهاية الأسبوع بالإضافة للإجازات الرسمية مما أدى إلى تقليص قيمه التعويض النهائية بشكل كبير ، هل طريقه الاحتساب هذه صحيحة ومطابقة لقانون العمل الأردني أم لا ، علما أن الموظف يعمل بالشركة في الأردن منذ ما يقارب الخمس سنوات ؟ .

الجواب :

يحسب التعويض بناءا على الراتب أما الامتيازات و الحوافز فلا تدخل في احتساب بدل الإجازات وإنما على الراتب الأساسي فقط ، و إن عملية احتساب بدل التعويض تكون ليس على عدد أيام السنة وإنما يكون احتسابها بشكل شهري حيث أن القانون عرف الشهر على أنه ثلاثين يوما ولم يعرف السنة لذا نقوم بالاحتساب على النحو التالي قيمة العمل اليومي ضرب ٤٥ يوم إجازات ولا تحتسب على مدار السنة كونها إجازات .

سؤال؟

٥- فتاة تعمل مدرسة بمدرسة خاصة وينتهي عقدها بشهر ٦ من عام ٢٠١٢ وان معلمة طلبت الحصول على إجازة من صاحب العمل للزواج إلا انه رفض منحها إجازة براتب أو بدون راتب ،فقررت الموظفة بناءا على ذلك ترك العمل قبل إنتهاء المدة المحددة للزواج ودون دفع شرط الجزائي وهو ٥٠٠ دينار فما هي الحالة القانونية و هل يحق لصاحب العمل رفض الإجازة ؟

جواب :

على صاحب العمل أن يقوم خلال الشهر الأول من كل عام بتحديد تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل و كيفية استعمالها مع مراعاة مصلحة العامل و في حالة تجزئة الإجازة يجب أن لا يقل عدد أيامها في كل مرة عن يومين و لا يجوز إجبار العامل على تأجيلها للسنة التالية بل يجب موافقة الطرفين إذا أراد ذلك (سندا لنصوص المواد من ٦١-٦٤ من قانون العمل) و عليه و من خلال استقراء نصوص قانون العمل المتعلقة بالإجازة السنوية و ما استقر عليه العرف بهذا الخصوص فلصاحب العمل الحق بتحديد وقت الإجازة السنوية للعامل على أن يأخذ العامل إجازته كاملة خلال السنة و أن لا يقل كل جزء منها عن يومين ، أما بالنسبة لترك العمل و خوف الموظف في هذه الحالة من الشرط الجزائي فان هذه المسألة و أن كانت محل خلاف إلى حد ما فالراجح أن الشرط الجزائي في عقد العمل باطل و لا يلزم العامل باعتبار أن القانون حدد سلفا التعويض الذي يستحقه صاحب العمل في الحالة التي يترك فيها العامل العمل قبل أُنْتها مدة العقد محدد المدة مع الإشارة بهذا الخصوص إلى قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٢٠٠٩/٨٨٩ هيئة خماسية تاريخ ٢٠٠٩/١٠/١٤.

سؤال؟

٦- أجرى عامل عملية جراحية و خرج من المستشفى بعد ٣ أيام و وقد حصل على إجازة مرضيه لمدة شهر كامل و هي مختومة من المستشفى و لكن الشركة رفضت الاعتراف بكامل الإجازة و قالت انه لا يحق للعامل غير ١٤ يوم و أن المستشفى لا تعتبر جهة طبية معتمده ما هو الرأي القانوني بهذه الحالة ؟

جواب :

إن الإجازات المرضية هي حق من حقوق العامل التي نص عليها قانون العمل في المادة ٦٥ منه سواء وافق عليها صاحب العمل أم لم يوافق حيث نصت هذه المادة على :- (لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة)) و بالتالي إذا كان العامل نزيل إحدى المستشفيات فإن الإجازة المرضية التي تبلغ بالأصل ١٤ يوم تكون قابلة للتجديد لمدة ١٤ يوم و إن المقصود بجهة طبية معتمدة أن تقوم الشركة بتحديد الجهات الطبية التي تعتمدها في مثل هكذا حالات بموجب النظام الداخلي أو الإعلان المسبق عن ذلك و في حال لم يكن ذلك فيعتبر أي مرجع طبي معتمد ما لم يثبت عدم صحة التقرير .

سؤال؟

٧- كيف يتم احتساب بدل الإجازات عند الاستقالة ، من المعلوم أنه يتم دفع بدل كل يوم من الإجازة السنوية للموظف إذا لم تستعمل حسب نص المادة ٦٣ ولكن ما هي آلية الاحتساب ؟

جواب:

يستحق العامل الذي لم يمضي على عمله ٥ سنوات فأكثر ١٤ يوم إجازة عن كل سنة و يستحق العامل الذي مضى على عمله ٥ سنوات فأكثر ٢١ يوم عن كل سنة مع ملاحظة انه إذا نص العقد أو النظام الداخلي على عدد أكبر فإنه ملزم لصاحب العمل و إن آلية الاحتساب تكون بمقدار أجر اليوم الواحد للعامل مضروبا بعدد الإجازات المستحقة للعامل .

سؤال؟

٨- في حال أن الموظف كان مجاز إجازة سنوية وأثناء ذلك حصل على إجازة مرضية فهل تحسم ذلك من إجازته السنوية أم لا تؤخذ بالاعتبار ؟ في حال إنهاء الموظف المريض الإجازات المرضية وكذلك الإجازات السنوية هل يحق للشركة إنهاء خدماته أم لا وإذا الجواب لا كمر المدة المسموح للموظف البقاء على رأس عمله ؟

جواب:

نصت المادة ٦١ من قانون العمل على " لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الأسبوعية من الإجازة السنوية" و بالتالي لم يذكر النص الإجازة المرضية من ضمن العطل التي تحسب من الإجازة السنوية و بالمفهوم المخالف فإنها تحسب منها .

في حال تعرض الموظف لحالة صحية تمنعه من العمل يستفيد من الإجازة المرضية و في حال استنفادها يستفيد من الإجازة السنوية و في حال استنفادها يحق لصاحب العمل أن يفصله بإتباع أحكام الفقرة (هـ) من المادة ٢٨ من القانون و التي نصت على أنه يحق لصاحب العمل فصل العامل من العمل دون إشعار أو تعويض " إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقتطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة".

سؤال؟

٩- موظف له رصيد إجازات من سنة ٢٠١١ ، عند دخول العام ٢٠١٣ ، هل رصيد الإجازات للعام ٢٠١١ يلغى ؟

جواب :

على العامل أن يحصل على إجازته السنوية خلال نفس العام إلا أنه و وفقا لنص المادة ٦١/ج من قانون العمل يجوز أن يتفق العامل و صاحب العمل على تأجيل الإجازة إلى العام التالي و يكون صاحب العمل ملزما بالسماح للعامل باستغلالها خلال هذا العام الذي تأجلت إليه و في حال عدم مطالبة العامل بها أو سكوته عن المطالبة بها يفقد حقه بها بانقضاء هذا العام مما يعني و بالنسبة إلى السؤال المطروح هنا أن رصيد الإجازة السنوية لعام ٢٠١١ تنقضي بدخول العام ٢٠١٣ .

سؤال؟

١٠- في حال رغب صاحب العمل بأن يقبل استقالة عامل لديه حيث أن مدة عمل العامل لديه سنة تقريبا ، ما هي حقوق العامل بالنسبة للإجازات السنوية ، وتاريخ استحقاقه للإجازة ، و صرف بدل الإجازات ؟

جواب

يستحق العامل إجازة سنوية مقدارها ١٤ يوم (إذا كانت خدمته لا تزيد عن خمس سنوات) و ذلك لكل سنة من عمله و إذا لم يتم السنة يستحق عدد أيام من الإجازة بنسبة ما عمله و يحدد الاتفاق بين العامل و صاحب العمل كيفية استعمالها فإذا لم يحصل عليها العامل و انتهت علاقته بالعمل لأي سبب كان يستحق العامل بدلا نقديا عنها و بالنسبة للسؤال فان العامل قضى تقريبا سنة كاملة و بالتالي يستحق ١٤ يوم فقط فإذا استعملها أو استعمل جزءا منها فليس له المطالبة ببدل عنها أما إذا بقي له أيام لم يستعملها فإنه يستحق بدل نقديا عنها .

سؤال؟

١١- تقدم موظف بإجازة سنوية مدتها ١٤ يوم ولم يكن له أي رصيد إجازات مدور غير رصيد سنه و بعد انتهاء مده الإجازة تقاضى راتب شهر و قبل ان يكمل الشهر تقدم باستقالة ، ما هي الالية القانونية لمحاسبة الموظف عن الأيام التي منح فيها الإجازة السنوية للعام الذي لم يتم فيه إلا شهرين من العام ؟ وهل يحق لصاحب عدم منح الموظف إجازته السنوية إلا بعد استحقاقها لنهاية العام ؟

جواب :

يستحق العامل إجازة سنوية مقدارها ١٤ يوم (إذا كانت خدمته لا تزيد عن خمس سنوات) و ذلك لكل سنة من عمله و إذا لم يتم السنة يستحق عدد أيام من الإجازة بنسبة ما عمله و يحدد الاتفاق بين العامل و صاحب العمل كيفية استعمالها فإذا لم يحصل عليها العامل و انتهت علاقته بالعمل لأي سبب كان يستحق العامل بدلا نقديا عنها و بالنسبة للسؤال فإنه إذا تبين أن العامل حصل على إجازة مدفوعة الأجر أكثر مما يستحق فإنه يجوز لصاحب العمل رفع دعوى للمطالبة بها أو خصم هذه القيمة من أية مستحقات أخرى للعامل .

سؤال ؟

١٢- مدرّسة في أحد المدارس الخاصة، هل يحق للمديرة أن تخصم يومين من الراتب في حال الإجازة العادية أو حتى بالإجازة المرضية ؟

جواب :

لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم أجر العامل إذا استعمل اجتازته السنوية أو المرضية و للعامل الحق بالمطالبة بها.

سؤال ؟

١٣- في حال أن الموظف يتقاضى نصف الراتب بسبب الإجازة المرضية الطويلة ، هل يكون الثالث والرابع عشر بمقدار النصف أيضا ، علما بأنه تم صرفهم للموظف كاملين ، وعند مراجعة الموظف لقسم الرواتب وسألهم عن ذلك أجابوا أن هذه مكافأة ولا علاقة لها بالراتب ، إلا أن الشركة قامت بخصم ما دفعته سابقا علما بأنهم دفعوا في حالات مشابهة الثالث والرابع عشر كاملين ؟

جواب :

من غير الجائز قانونا الحسم من الراتب بسبب الإجازة المرضية حيث أنها حق للعامل و منصوص عليها بالمادة ٦٥ من قانون العمل الأردني و بالتالي فإن أي حسم من الراتب بسبب ذلك يعتبر باطلا و مخالفا للقانون مادام أن الإجازة المرضية جاءت موافقة لاحكام القانون و يسري الأمر إذا تم الحسم أيضا على رواتب الثالث عشر و الرابع عشر فيعتبر باطلا حيث استقر اجتهاد محكمة التمييز الأردنية على اعتبار رواتب الثالث عشر و الرابع عشر جزءا من الأجر (لطفا انظر قرار محكمة التمييز الأردنية بصفحتها الحقوقية رقم ٢٠٠٦/٨١٢ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٦/٧/٣١) ، و لايجوز فرض أي حسم على الراتب غير منصوص عليها بقانون العمل او النظام الداخلي .

سؤال؟

١٤- متى يسقط حق العامل في الحصول على إجازاته السنوية المستحقة ؟

جواب :

على العامل أن يحصل على إجازته السنوية خلال نفس العام إلا أنه و وفقا لنص المادة ٦١ /ج من قانون العمل و يجوز أن يتفق العامل و صاحب العمل على تأجيل الإجازة إلى العام التالي و يكون صاحب العمل ملزما بالسماح للعامل باستغلالها خلال هذا العام الذي تأجلت إليه و في حال عدم مطالبة العامل بها أو سكوته عن المطالبة بها يفقد حقه بها بانقضاء هذا العام .

سؤال؟

١٥- في حال قرر رئيس الوزراء تعطيل المؤسسات يومين بسبب الظروف الجوية أو لأي سبب آخر، وفي ظل هذا القرار إذا قررت شركة خصم من موظفيها جزء من المكافآت السنوية والإجازات السنوية بسبب هذا التعطيل . ما الرأي القانوني في ذلك ؟

جواب:

مبدئيا فانه لا يعتبر قرار مجلس الوزراء بتعطيل الدوائر الحكومية في أيام الثلوج و الظروف المشابهة عطلة رسمية لباقي القطاعات لكون هذا القرار لم ينص على ذلك إلا انه أيضا لا يجوز الخصم من راتب العامل بسبب عدم توجهه إلى العمل في تلك الظروف ، بالاستناد إلى القواعد العامة التي تحكم العقود و التي تعتبر أن القوة القاهرة التي تمنع المتعاقد من تنفيذ التزامه تعفيه من مسؤوليته عن التعويض و هو ما يسمى استحالة التنفيذ و مما يؤيد هذا الطرح أن محكمة التمييز عالجت موضوعا مشابها في قرارها رقم ١٩٧٢/٣٩٦ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٤ منشورات عدالة و الذي جاء به (" إن حوادث أيلول لسنة ١٩٧٠ تشكل قوة القاهرة تمنع العامل عن القيام بعمله و لهذا فان تغيبه خلال هذه الحوادث لا يسد مسد الإجازة العادية التي قررها القانون للعامل من اجل الراحة و الاستجمام ") ، حيث نلاحظ هنا أن محكمة التمييز رفضت حتى خصم الإجازة السنوية فكيف يخصم من الأجر ، كما أن المادة ٤٧ من قانون العمل حددت الحالات التي تعطي الحق لصاحب العمل للخصم من راتب العامل و ذكرت هذه الحالات على سبيل الحصر و لم يذكر منها غياب العامل عن العمل لقوة القاهرة أو أسباب خارجة عن إرادته .

سؤال ؟

١٦- موظف يعمل بشركة مقاولات بوظيفة رئيس قسم ، اضطر الموظف للغياب عن العمل لمدة ١٠ أيام بسبب وضع صحي طارئ يتعلق بأولاده وقد طلب شفهيًا من الشركة (بواسطة الهاتف) منحه إجازة غير مدفوعة الراتب وعندما عاد إلى العمل فوجئ بأن الشركة قد وجهت له إنذارا بحجة الغياب دون عذر رسمي ، هل يحق للشركة أو لصاحب العمل ذلك و ما هو التحليل القانوني لهذه الحالة؟ و ماذا بالنسبة للخصم من الراتب بعد تلقي الإنذار علما بان عدد أيام الإجازات للمهندس اقل من مدة الغياب ، علماً بأنه كان غالباً ما يعمل لأوقات متأخرة و حتى أيام الجمع و لكن دون أن تكون موثقة كتابياً ؟

جواب :

لا يجوز للشركة منح العامل إجازة بدون راتب و من ثم و بعد أن يقوم باستعمالها توجه له الإنذار المنصوص عليه في المادة (٢٨ / هـ) من قانون العمل و الذي ورد ضمن الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل بإنهاء خدمات العامل دون تعويض و يعتبر ذلك تصرفاً احتيالياً و سلوكاً سيئ النية لا يترتب أثراً في العقود عموماً علاوة على عقد العمل الأولى بالحماية أما بالنسبة للخصم من الراتب فان من حق صاحب العمل (الشركة) أن يخصم من راتب الموظف الذي يتغيب عن العمل دون إذن أو الحصول على إجازة مرضية أو غيرها من الإجازات التي نص عليها قانون العمل و لا يمكن إلزامه بخصم هذه الأيام من الإجازة السنوية و إن العمل متأخراً أو لأيام الجمع يترتب للعامل حقوقاً أخرى تتعلق بالأجر الإضافي للعمل في هذه الأوقات و لا يترتب له الحق بمقايضتها بعطل أو مغادرات و هو أمر متروك لاتفاق الطرفين و تراضيهم.

سؤال ؟

١٧- هل يجوز لصاحب عمل احتساب أيام العطل الرسمية يوم مقابل يوم عطلة دون أجر إضافي ؟ عندما يحصل الموظف على إجازة مرضية بخصم من راتب الموظف عن تلك الأيام التي لم يعمل بها بدل الخدمة ، هل هذا قانوني ؟

جواب :

بالنسبة للعطل الرسمية فإنه إذا عمل العامل خلالها فإنه يتم احتساب أجره عنها بواقع ١٥٠٪ من أجره عن اليوم العادي و بالتالي فإن تعويضها له بالسماح له بالتعطيل في يوم دوام عادي ليس قانونياً لأنه ينتقص من أجره عن الدوام بالعطلة الرسمية .

و بالنسبة للإجازة المرضية فان المادة ٦٥ ألزمت صاحب العمل (المؤسسة) بدفع اجر العامل الكامل في حال حصوله على إجازة مرضية و ذلك في حدود ٢٨ يوماً فقط ،

بحيث يشترط لحصوله على أجره عن الأربعاء عشر يوما الأولى أن يحصل على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، أما الأربعاء عشر يوما التالية فيجب أن يتوفر أحد الشرطين التاليين: الأول: أن يكون نزيل إحدى المستشفيات و الثاني: أو أن يحصل على تقرير من اللجنة الطبية المعتمدة من قبل المؤسسة ، و إذا نصت الأنظمة الداخلية للمؤسسة على حقوق عمالية أفضل من التي جاءت بالقانون بما في ذلك الإجازات المرضية فإنها تعتبر ملزمة للمؤسسة سندا لأحكام المادة ٤/أ من قانون العمل الأردني ، و بالتالي لا يجوز خصم أجره الأيام التي يعطلها العامل في الإجازة المرضية في حدود الأيام الممنوحة له بالقانون وفقا لما تم توضيحه أعلاه .

باب تأخير الأجور
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال؟

١- هل التأخر بصرف الرواتب للموظفين لمدة أسبوع من حق صاحب الشركة؟

الجواب:

عرفت المادة رقم (٢) من قانون العمل الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

كما نصت المادة ٤٨ من قانون العمل على أنه: يدفع أجر العامل خلال مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب عمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

وبموجب نص المادة أعلاه فإنه يجب على صاحب العمل دفع الأجر للعامل خلال مدة لا تزيد عن سبعة أيام، وإن تأخر صاحب بدفع أجر العامل في هذه الحالة يشكل مخالفة صريحة لأحكام قانون العمل ويستطيع العامل تقديم شكوى إلى وزارة العمل بحق صاحب العمل ، كما إن تخلف صاحب العمل عن دفع أجر العامل يعتبر من الأسباب التي يحق للعامل بها ترك العمل دون إشعار والمطالبة بالتعويض بكافة حقوقه العمالية وذلك بشرط أن يكون صاحب العمل قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في وزارة العمل تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

باب التغييب عن العمل
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال؟

١. هل يجوز الحسم من راتب العامل وإعطاء إنذار في نفس الوقت للعامل الذي تغيب يومين عن العمل دون موافقة صاحب العمل؟

جواب:

لا يجوز توجيه عقوبتين على نفس المخالفة حيث يعتبر ذلك مخالف للقانون ولا يجوز توجيه أو فرض عقوبة على العامل ليست واردة في لائحة الجزاءات للنظام الداخلي للشركة وذلك حسب أحكام المادة ٤٨ من قانون العمل، وحيث أن تغيب الموظف دون إذن يعتبر مخالفة ويعتبر تقصير منه في العمل فإنه يتوجب اتخاذ الإجراء التأديبي المنصوص عليه في لائحة الجزاءات من النظام الداخلي للمؤسسة المصادق عليه من قبل وزارة العمل وفي حال عدم وجود نظام معتمد للمؤسسة فإنه وبالرجوع لقانون العمل نجد أنه لا يوجد إجراء تأديبي محدد بحق الموظف الذي يخالف شروط العمل بعدم التزامه بالعمل والتغيب دون مبرر وعليه فإن صاحب العمل يملك الحق بتوجيه إنذار له أو يمكن أن يتخذ عقوبة أخف وهي تنبيه شفوي أو خطي والأمر هنا متروك لتقدير صاحب العمل على أن لا يرتقي إلى فصل العامل إلا إذا خالف النظام الداخلي أو سلامة وشروط العمل بعد إنذاره مرتان، وفقاً لما جاء في المادة (٤٧/ ز) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ فإنه يحق لصاحب العمل حسم أي مبالغ من الموظف في حال مخالفته للنظام الداخلي أو لشروط أو سلامة العمل وعليه وحيث أن الموظف لم يعمل في تلك الأيام فإنه لا يستحق الأجر عن هذه الأيام شريطة مراعاة المادة ٤٨ من قانون العمل بأن لا يزيد مدة الحسم من الراتب عن ثلاث أيام في الشهر الواحد .

سؤال؟

٢- إذا لم يستطع الموظف الالتحاق بعمله وذلك بسبب ظروف قاهرة ووجود خطر يهدد حياته هل تعتبر هذه الحالة غياب ؟

جواب:

لا يوجد في قانون العمل ما يشير إلى القوة القاهرة بشكل مباشر و التي قد تجبر العامل على التغيب عن العمل إلا أن المادة (٢٨ / هـ) من القانون أشارت إلى أن صاحب العمل يستطيع فصل العامل دون تعويض إذا تغيب عن عمله لمدة تزيد على ١٠ أيام متصلة أو ٢٠ يوم متقطعة بشرط أن يكون التغيب بدون سبب مشروع و أن يقوم صاحب العمل قبل إصدار قرار الفصل بإنذاره بالبريد المسجل و بجريدة يومية واحدة و أن تقدير كون السبب مشروع للغياب عن العمل من عدمه يعود للمحكمة باعتبار أن مسائل الفصل من العمل من المسائل الموضوعية التي تخضع للسلطة التقديرية للقاضي.

باب الاستقالة من العمل
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال؟

١- اتفق صاحب العمل و العامل في عقد العمل على أنه إذا قام أحدهما بفسخ العقد قبل إنتهاء مدته دون سبب مشروع فإنه يلتزم من قام بالفسخ بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي أصابه و يكون مبلغ التعويض بمقدار أجر شهر و يشترط الإخطار المسبق بشهر على الأقل و في حالة عدم مراعاة شرط المهلة يلتزم من قام بالفسخ بدفع ما يعادل أجر المدة المتبقية من مهلة الإخطار فهل يحق صاحب العمل مطالبة العامل بدفع أجور ما تبقى من مدة العقد و كذلك دفع بدل ضرر؟

جواب:

إن من حق صاحب العمل في حالة قيام العامل بفسخ عقد العمل محدد المدة بإرادته المنفردة و قبل إنتهاء مدة العقد و دون وجود مسوغ قانوني أن يطالب العامل بالتعويض و قد حدده القانون بنصف راتب العامل مضروب في عدد الأشهر المتبقية من مدة العقد بغض النظر عن كم الضرر الذي يدعي صاحب العمل انه لحق به و بغض النظر عن أي اتفاق مكتوب او شفوي.

سؤال؟

٢- أستاذ بكالوريوس منذ ٧ سنوات في مدرسة خاصة وفي آخر سنتين قام مدير المدرسة بكثرة الاستجوابات و ترقيته إلى رئيس قسم ثم تنزيله إلى ما دون رئيس قسم الأمر الذي أدى إلى استفزاز العامل و قد قدم استقالته وتم الموافقة عليها وبعدها ذهب العامل إلى مدير عام المدرسة بعد موافقة الاستقالة و وعد العامل شفهيًا و بوجود شهود بإعادته إلى العمل ولم يفعل فهل يستطيع العامل إلزام صاحب العمل بإعادته إلى العمل وهل تعتبر المضايقات الخطية قبل الاستقالة تدخل في باب الأذى المعنوي أو النفسي علما إن المدرسة غير مرخصة فهل تعتبر الاستقالة باطلة ؟

جواب:

إن الاستقالة تعني إنهاء عقد العمل من جانب العامل و هي تعتبر تصرفًا قانونيًا ملزمًا لصاحبه إذا وافق عليها صاحب العمل طالما أنها صدرت عن إرادة صحيحة خالية من العيوب و عيوب الإرادة هي الغش و التدليس و الغبن و الإكراه و بتقديرنا لم تتوفر أي من هذه العيوب في إرادة السائل عند تقديمه لاستقالته و إن ما أشار إليه لا يعتبر إكراهًا بالمعنى القانوني لأن الإكراه بحسب فقهاء القانون يجب أن يكون إكراهًا ملجئًا بمعنى أن يكون بدرجة كبيرة يهدد حياة الشخص أو يهدد شيء ذو قيمة عالية لديه و لا يكون ذلك بمجرد الضغط النفسي عليه و إن قيام صاحب العمل بتنزيل درجته يعتبر مخالفة عمالية إلا أن ذلك لم يعد موضوعًا يمكن الاحتجاج به بانتهاء عقد العمل و كان الأولى أن يقوم السائل بتقديم شكوى لمكتب العمل لمعالجة هذه المسألة في حينه لمعالجة هذه المسألة في حينه ليحفظ حقوقه العمالية بالاستقالة مع المطالبة بالتعويض كما أن وعد مدير عام المدرسة بإعادته إلى العمل ليس ملزمًا له لأن الوعد في عقود العمل لا يعتبر ملزمًا بطبيعته و لا يؤثر في ذلك كله كون المدرسة مرخصة أو غير مرخصة و بالتالي لا يوجد سند قانوني يجبر صاحب العمل لإعادة العامل إلى عمله.

سؤال؟

٣- قام عامل بكتابة استقالته من الشركة الخاصة التي يعمل بها منذ تسع سنوات وإن تاريخ الاستقالة هو ٢٠١٥/٨/٣ وذكر فيها بأنه يقدم استقالته هذه اعتباراً من ٢٠١٥/٩/٣٠ لذلك يود العامل معرفة تاريخ آخر يوم بالعمل سيترتب بناءً على الاستقالة وهل يستحق اخذ راتب شهر عشره أم أن ٢٠١٥/٩/٣٠ يعتبر آخر يوم وفترة الشهرين هما شهر إنذار؟

جواب:

نصت المادة رقم (٢٣) من قانون العمل على انه:-

أ- إذا رغب احد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين.
ب- يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من الخدمة.
د- إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجر عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره منها.
من خلال ما تم ذكره في السؤال أعلاه فإن تاريخ ترك العمل يكون بنهاية دوام يوم ٢٠١٥/٩/٣٠ وعليه فإن العامل لا يستحق بعد ذلك التاريخ أي راتب عن شهر ٢٠١٥/١٠ في حال تم ترك العمل في نهاية شهر ٢٠١٥/٩ وذلك لانتهاء عقد العمل.

سؤال؟

٤- هل يوجب قانون العمل أن تكون الاستقالة من العمل خطية و هل يجوز أن يستقيل الموظف من خلال إرسال بريد الالكتروني من بريده المتعارف عليه كونه بريده في العمل أم يجب أن تكون نسخه ورقية موقعه بخط اليد؟

جواب:

يجوز أن يستقيل الموظف برسالة من بريد الالكتروني إذا كان هناك إمكانية الاطلاع على البريد الالكتروني وتخزينه والرجوع إليه.
حيث نصت المادة ٦ من قانون المعاملات الالكترونية على ما يلي:-
إذا استوجب أي تشريع تقديم أي قيد أو عقد أو مستند أو وثيقة بشكل خطي أو كتابي فيعتبر تقديم السجل الالكتروني الخاص بأي منها منتجاً للآثار القانونية ذاتها شريطة ما يلي:-
إمكانية الاطلاع على معلومات السجل الالكتروني و إمكانية تخزين السجل الإلكتروني والرجوع إليه في أي وقت دون إحداث أي تغيير عليه.

سؤال؟

٥- إحدى المعلمات في إحدى المدارس الخاصة ، حصلت بينها وبين عائلتها مشكلة، فذهبت أختها إلى المدرسة وتقدمت عنها باستقالة، وهي لا تعلم بذلك وتمت الموافقة على هذه الاستقالة، فكيف يمكن الطعن بذلك ؟ علما أنها لا تريد الاستقالة ؟

جواب:

إن هذه الاستقالة غير قانونية و الأصل عدم الاعتداد بها وإن الطعن في هذه الاستقالة وعلى فرض الثبوت أنها لا تحمل توقيعها أو خطها فقد تعرض من قام بكتابتها أو توقيعها إلى جريمة التزوير .

سؤال؟

٦- وقع عامل عقد مع شركه و بعد يوم ١٥ قرر ترك العمل ، و بنود العقد أدناه تشير إلى وجود فترة تجربة (يستطيعون إنهاء خدمات العامل و يستطيع العامل تركهم بدون شهر إنذار) و تشير إلى شرط آخر في بند ١٠ أدناه.و قد ورد في بنود العقد :

(أ) يبدأ تعيين المستخدم من صباح اليوم ولمدة سنة واحدة تنتهي في مساء يوم ٢٠١٢..... .

و يجوز تجديد هذا العقد بموافقة الفريقين عند انتهاء مدته.

(ب) يخضع تعيين المستخدم لفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر .

في حالة تقديم المستخدم استقالته قبل انتهاء مدة العقد المحددة في البند (٢) أعلاه و/أو في حالة اضطرار صاحب العمل لممارسة حقه في فصل المستخدم وفقا لنص المادة (٢٨) من قانون العمل يتعهد المستخدم ويلتزم بدفع رواتب الأشهر المتبقية من مدة سريان هذا العقد.) فهل يستطيع العامل تقديم استقالته؟

جواب:

إن فترة التجربة في حقيقتها القانونية عبارة عن خيار فسخ العقد بالإرادة المنفردة دون تعويض خلال مدة معينة يتم الاتفاق عليها أو يحددها القانون لصالح أحد أطراف العقد أو لكليهما بحسب الاتفاق و قد جاء النص عليها في قانون العمل في المادة ٣٥ منه حيث جعل الاتفاق على هذا الخيار هو اتفاق جائز عندما يكون لصالح صاحب العمل و لا يخالف القانون إلا أن هذا لا يعني أن هذا الخيار لا يكون إلا لصالح العمل بل يجوز أن يكون أيضا للعامل على اعتبار أن أي اتفاق مع صاحب العمل يصب في مصلحة العامل هو اتفاق صحيح و من الواضح من خلال قراءة الشرط أعلاه أن خيار التجربة هنا وضع لصالح صاحب العمل و ليس لكليهما و ذلك من خلال استعمال كلمة (يخضع تعيين) و حيث جرى العرف على أن هذا الخيار يوضع دائما لصالح صاحب العمل فإن المتعاقدين كان عليهما أن يذكرنا بوضوح و صراحة كاملة أن هذا الخيار لكليهما حتى يستفيد منه العامل و هو ما لم يحصل في حالتنا هذه اما بالنسبة للشرط الجزائي

فان الموظف هنا ملزم بدفع راتب نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد و ليس دفع ما تبقى من شهور العقد لان القانون حدد هذا التعويض و لا يجوز لصاحب العمل أن يشترط ما يزيد عليه و أن وافق العامل على ذلك .

سؤال؟

٧- عمل شخص في شركة بعقد عمل بمدة ٦ أشهر وبعد شهرين قدم إستقالته بالاتفاق مع صاحب العمل وقبل هذه الاستقالة بالكتابة عليها خطيا بأنه يقبل هذه الاستقالة دون تحمل الشركة أو الموظف أي التزامات عن فسخ العقد و تم إعطاء العامل شهادة خبرة وبعد ذلك طلب صاحب العمل من العامل العودة للعمل ورفض صاحب العمل دفع الراتب المستحق للعامل إلا إذا عاد و أنجز بعض الأعمال و هدد صاحب العامل بأنه سوف يرسل إنذار بالبريد للعامل يطلب فيه من العامل العودة للعمل . فهل يحق له فعل ذلك وكيف يمكن للعامل تحصيل راتبه؟

جواب:

إجابة على التساؤل أعلاه فانه لا يجوز لصاحب العمل القيام بذلك و يستطيع العامل مراجعة المحكمة المختصة لتحصيل أية حقوق عمالية يرفض صاحب العمل دفعها .

سؤال؟

٨- عمل شخص في شركة منذ أربعة أشهر بعقد محدد المدة ٤ سنوات و صاحب العمل يحاول استفزازه و يقوم بتوجيه الأوامر بشكل غير لائق وبدء العامل يتضايق من تصرفات صاحب العمل و لكن العامل خائف من تقديم استقالته خوفا من المطالبة بباقي مدة العقد و هي نصف أجرة المدة المتبقية من العقد (كما هو مذكور في العقد) وهي ٤٤ شهر فما هو الحل ؟

جواب:

لا يستطيع العامل بموجب عقد محدد المدة أن يترك العمل دون مسوغ قانوني و عليه لا ننصح السائل بترك العمل للسبب الذي ذكره في سؤاله طالما أنه يحصل على حقوقه المنصوص عليها بالعقد كاملة .

سؤال؟

٩- موظف في القطاع الخاص أمضى خدمه لدى نفس صاحب العمل مده تزيد عن ٢٤ عاماً وتم توجيه إنذار نهائي له وبعدها مباشرة تم فصله من العمل و بعدها حصل إتفاق بينه و بين المدير على أن يقدم استرحام للتحويل من فصل إلى استقالة كي يحتفظ العامل بالتأمين الصحي فبقي العامل مصراً على ذلك حتى قابل صاحب العمل إلا إن صاحب العمل و من خلال أحد الموظفين أعلمه أنه يطلب منه أن يقدم استقالته على إن يتم بعد شهرين إعادته إلى العمل بأي وظيفة كانت ، فوافق العامل على ذلك و قدم استقالته بناء على وعد من صاحب العمل و المدير المالي إلا أن صاحب العمل لم يوفي بوعدده و لم يعد العامل إلى العمل فهل يملك العامل الحق بالمطالبة بحقوقه العمالية ؟

جواب:

في حالة التقدم بالاستقالة من قبل العامل فإنه يستثنى من الحقوق العمالية بدل الفصل التعسفي و بدل شهر الأشعار فقط و يحق المطالبة ببديل العمل الإضافي و بدل الإجازات و بدل العمل بالأعياد الرسمية و الدينية عن آخر سنتين عمل ، وفي حال لم يكن العامل مشتركاً بالضمان الاجتماعي يحق له المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة و التي تتمثل براتب شهر عن كل سنه خدمه و يحتسب على آخر اجر كان يتقاضاه .

سؤال؟

١٠- إذا قدم العامل استقالته هل يحق له أخذ إجازة مرضية خلال فترة الإنذار بترك العمل و ما هي الأوراق المطلوبة لإثبات أن الوضع الصحي للعامل لا يسمح له البقاء على رأس عمل؟

جواب:

يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة. ولكن قد نص القانون على الإجازة المرضية و في حال تغيب عن شهر الإشعار بسبب مرض معين أحال دون استطاعت العامل من تأدية شهر الإشعار لا يوجد ما يمنع قانوناً ولكن يجب إثبات المرض من خلال تقارير طبيه تثبت أحواله من قبل جهات معتمده.

سؤال؟

١١- ما هي الحقوق العمالية ما بعد الاستقالة لموظفي العقود في البنوك؟ هل يحق لهم راتب شهر عن كل سنة ؟

جواب:

الاستقالة لا تمنع من مطالبة العامل بكافة حقوقه العمالية المنصوص عليها بالقانون سواء تعلقت ببذل ساعات العمل الإضافي أو ببذل الإجازات السنوية أو بغيرها من الحقوق باستثناء التعويض عن الفصل التعسفي و شهر الإشعار التي هي حقوق عمالية تتعلق بإنهاء العمل من جهة صاحب العمل بدون مسوغ قانوني ، أما بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة فإن قانون العمل نص على أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن مشتركاً بالضمان الاجتماعي فإذا كان على عكس ذلك و كان مشتركاً بالضمان الاجتماعي لا يكون صاحب العمل ملزماً بدفع هذه المكافأة عند الاستقالة أو الفصل ، مع الإشارة إلى أنه إذا نص النظام الداخلي أو عقد العمل على خلاف ذلك ومنح العامل مكافأة نهاية خدمة رغم اشتراكه بالضمان الاجتماعي فإن ذلك يعتبر ملزماً لصاحب العمل و عليه دفعها .

سؤال؟

١٢- عمل شخص بشركة خاصة مدة أربع سنوات وشهرين وبعدها قدم استقالته من الشركة فوافقت الشركة عليها وطلب العامل من أن يعفى من شهر الإنذار علماً بأن العامل قام بتوفير البديل عنه مباشرة فهل يحق للعامل أن يطالب بحقوقه العمالية و ما هي طبيعة هذه الحقوق؟

جواب:

يترتب للعامل حقوق عمالية نتيجة لعقد العمل بعضها له علاقة بطريقة إنهاء العقد و بعضها ليس له علاقة بذلك أما الحقوق التي لها علاقة بطريقة إنهاء العقد فهي الفصل التعسفي و بدل الإشعار و هي حقوق لا تثبت إلا إذا تم إنهاء العقد بطريقة الفصل و أما الحقوق التي ليس لها علاقة بطريقة إنهاء العقد فهي بدل الإجازات السنوية التي لم يتم استهلاكها و بدل ساعات العمل الإضافي التي لم يتم دفعها و بدل العمل في العطل الدينية و الرسمية والأسبوعية التي لم يتم دفعها و كذلك مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن العامل مشتركاً بالضمان الاجتماعي و أية حقوق أخرى لم يكن العامل قد قبضها عند استحقاقها كفروق الرواتب أو الرواتب المتأخرة أو غير ذلك من الحقوق التي نص عليها القانون أو النظام الداخلي إن وجد و لم يمضي عليها مدة التقادم المنصوص عليها بقانون العمل الأردني .

سؤال؟

١٣- مهندسة قدمت إستقالتها من العمل في مفوضية تابعة لجهة رسمية حكومية وذلك بسبب ظروف عائلية خاصة ، و بعدها راجعت العمل و ذلك على اعتبار حالتها إنسانية بحته قدمت بعد ١٤ يوم من صدور الموافقة على الاستقالة طلبت العودة للعمل شارحة فيها الظروف فهل يحق لرئيس هذه الجهة إعادتها للعمل ؟

جواب:

من حيث المبدأ فإن ما يحكم هذه المسألة هو نظام الموظفين لدى هذه الجهة المعنية إلا أنه وعموماً و من الناحية القانونية إذا لم يكن هنالك نصوص في النظام الداخلي فإنه لا يوجد ما يمنع مدير هذه الجهة من الالتفات عن الاستقالة و عدم الأخذ بها أو عدم الموافقة عليها خاصة بوجود ظروف إنسانية تستدعي ذلك و أيضاً لا يوجد ما يجبره على إعادة العامل للعمل .

سؤال؟

١٤- قام عامل بتقديم استقالته لسبب خاص وقد طلب منه مدير القسم التابع له بأن يداوم شهر الإنذار ٣٠ يوماً دون إنقطاع فقام العامل بالمطالبة ببدل إجازاته و أن تحسب بدل ٣٠ يوماً دوام إلا أن صاحب العمل رفض و طلب من العامل أن يبقى لحين إنتهاء شهر الإنذار وهو ٣٠ يوماً و طلب أيضاً من العامل أن يعمل ١٠ ساعات و ٣٠ يوماً ، فهل يحق لصاحب العمل ذلك و هل يحق للعامل تقديم شكوى بحق رئيس القسم ؟

جواب:

على العامل أن يشعر صاحب العمل برغبته بترك العمل قبل شهر على الأقل حيث يقوم بعمله خلال فترة الإشعار بشكل اعتيادي و ذلك طوال مدة الشهر و يجب عليه الالتزام بساعات العمل في حدود ٨ ساعات التي نص عليها القانون (بدون فترة الراحة و ٩ ساعات مع فترة الراحة) أما تقديم شكوى بحق رئيس القسم فإن مكتب العمل الذي يعتبر الجهة المختصة بضبط مخالفات العمل المرتكبة من قبل أصحاب العمل عموماً ، و يوجد نص بالقانون يلزم صاحب العمل باستبدال الاجازة للموظف بدلا من شهر الانذار و يحق للموظف بدلا نقديا عن أيام الإجازة المستحقة و الغير مستعملة .

سؤال؟

١٥- هل يجوز التراجع عن الاستقالة من العمل و ما المدة المسموح بها لتراجع عن الاستقالة؟

جواب :

الاستقالة هي تعبير عن إرادة العامل بفسخ عقد العمل و ليس هناك في القانون مدة معينة تبقى فيها الإرادة صالحة و تفسد بانقضائها و بالتالي فإنه لا يوجد مدة معينة للاستقالة و لا يجوز الرجوع عنها إذا تمسك بها صاحب العمل.

سؤال؟

١٦- هل يحق لعامل موقع على عقد مدته سنة ويرغب بالاستقالة من العمل لعدم زيادة الراتب كما كان متفق عليه مع الشركة حيث تم الاتفاق أن الزيادة على الراتب تكون بعد فترة التجربة فهل يستطيع العامل تقديم إستقالته بدون أن تطالبه الشركة بجزاءات معينة ؟

جواب :

إن العقود المبرمة بين أطرافها تحكمها شروط العقد وفقا للقاعدة القانونية والتي تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين ، فإذا ورد في العقد بند ينص صراحة على زيادة الراتب في حال إنقضاء فترة التجربة فإنه تدفع الزيادة وأنه في حال لم يلتزم صاحب العمل بتلك الزيادة فإنه يحق للعامل ترك العمل وفسخ العقد دون إشعار الطرف الآخر ، و أما في حال لم يكن هنالك سببا قانونيا لفسخ العقد محددة المدة فإنه لا يجوز فسخ العقد بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين دون موافقة الطرف الآخر و يلزم بهذه الحالة تعويض الطرف الآخر .

سؤال؟

١٧- هل يحق للعامل إلغاء الاستقالة في نفس اليوم؟

جواب:

الاستقالة هي تعبير عن إرادة العامل بفسخ عقد العمل و ليس هناك في القانون مدة معينة تبقى فيها الإرادة صالحة و تفسد بانقضائها و بالتالي فإنه لا يوجد مدة معينة للاستقالة و لا يجوز الرجوع عنها إذا تمسك بها صاحب العمل.

سؤال؟

١٨- عمل شخص لدى محل تصوير و وقع على عقد عمل محدد المدة و بعد شهرين قام العامل بإخبار صاحب العمل خطياً برغبته بترك العمل و لكن يوجد بند بعقد العمل أنه لا يحق لأي من الطرفين الاستغناء عن الطرف الآخر إلا بعد إخطاره خطياً قبل إنتهاء هذا العقد بمده لا تقل عن شهر و إذا نشأ عن ترك العمل قبل إنتهاء هذا العقد أية خسائر تضر بالطرف الأول يكون الطرف الثاني مسئولاً قانونياً تعاقديه عنها و يلتزم بتعويض الطرف الأول تعويض كاملاً عن كامل ما يلحقه من خسارة و ما يفوته من كسب بسبب ذلك فهل يعتبر ذلك قانونياً ؟

جواب:

إن من حق صاحب العمل في حالة قيام العامل بفسخ عقد العمل محدد المدة بإرادته المنفردة و دون مبرر قانوني وفق ما نص عليه قانون العمل الأردني أن يطالب بالتعويض و قد حدده القانون بنصف راتب العامل عن كل شهر متبقي من مدة العقد بغض النظر عن كم الضرر الذي يدعي صاحب العمل أنه لحق به .

سؤال؟

١٩- عامل يعمل لدى مقاول ، أصيب هذا العامل بمرض وأخبر صاحب العمل أنه سيتترك العمل للعلاج فأخبره صاحب العمل أن له ذلك وأن يترك العمل للشفاء ، وبعد شهر عاد العامل لعمله إلا أن صاحب العمل رفض إعادته وعندما طالب بحقوقه قال له ليس له أية حقوق و طالبة بدفع غرامة مقدارها ٣٥٠ ، ما الرأي القانوني بهذه الحالة ؟

جواب :

كان الأولى على العامل عدم ترك العمل و ذلك لأن ما قام به العامل يعتبر استقالة من العمل و العقد شريعة المتعاقدين و كان الأولى أن يأخذ العامل إجازة مرضية و ذلك لأن الإجازة المرضية هي حق من حقوق العامل التي نص عليها قانون العمل في المادة ٦٥ منه سواء وافق عليها صاحب العمل أم لم يوافق حيث نصت هذه المادة على ((لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمد المؤسسة)) و بالتالي يجوز للعامل أن يتغيب عن عمله لمدة أقصاها ٢٨ يوم في حالة المرض و في حال أن تجاوزت إجازة العامل المرضية المدة المنصوص عليها في القانون فإن صاحب العمل غير ملزم بدفع اجر العامل عن تلك المدة و يحق له في هذه الحالة خصم الإجازة من الراتب أو من الإجازات السنوية لكنه و في جميع الحالات لا يحق له فصل العامل أثناء إجازته المرضية و إذا وقع الفصل فإن ذلك يعتبر فصلاً تعسفياً ، أما الحالة المعروضة فإنه يحق للعامل المطالبة بحقوقه العمالية الغير مدفوعة باستثناء التعويض عن الفصل التعسفي . مثل رواتب أو بدل إجازات و مكافأة نهاية الخدمة إن لم يكن خاضع لإحكام الضمان الاجتماعي.

باب شهر الإنذار
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال؟

١- هل يحق للشركة أن تجعل فتره الإنذار بعد الاستقالة شهرين بدل من شهر مع العلم بأن العقد كتب فيه بأنه يخضع لقانون العمل وما المسؤولية المترتبة على العامل إن لم يلتزم العامل بفترة الإنذار؟

جواب:

إذا كان إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة من قبل احد الطرفين فانه يتوجب عليه إشعار الطرف الآخر خطيا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل و يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة سنداً لإحكام المادة ٢٣/أ+ب من قانون العمل .
و إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال و أما إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها سنداً لإحكام المادة ٢٣/ج+د من قانون العمل.

يستفاد من نص المادة ٢٣/أ من قانون العمل أنها حددت الحد الأدنى لمدة الإشعار، بأن لا تقل عن شهر ولم يحدد الحد الأعلى ، وعليه فانه يجوز لطرفي عقد العمل بان يتفقا على مدة للإشعار تزيد عن الشهر. وبالتالي فان مدة الإنذار إذا زادت عن شهر و متفق عليها من قبل العامل و صاحب العمل لا تخالف القانون مادام أنها تعطي الحق بالتساوي للطرفين سواء كان إنهاء العمل من قبل صاحب العمل أو العامل.

سؤال؟

٢-موظف بشركة عمل إضافي بفترة تساقط الثلوج وكل المناسبات والعطل الرسمية أي ما يقارب ٢٤٠ ساعة إضافية بناء على طلب ٤ إداريين من الشركة وعندما طالب الموظف ببديل العمل الإضافي رفضت الشركة و بناء عليه قدم استقالته من الشركة و ترك العمل و عند مراجعته للشركة أعلموه بأنه لم يعطي الشركة شهر إنذار مع العلم بأن الشركة طلبت منه داوم شهر إنذار فهل يعتبر ذلك قانونياً ؟.

جواب:

مع مراعاة ما ورد في المادة (٢٩) من قانون العمل والتي تتيح للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية وفي حال قام العامل بتقديم استقالته في الظروف العادية فانه يتوجب عليه إشعار صاحب العمل خطيا برغبته في ترك العمل وذلك قبل شهر واحد على الأقل وفي حال لم يقرر العامل بإشعار صاحب العمل قبل شهر وتركه للعمل فانه يكون ملزماً بتعويض صاحب العمل بمقدار اجر راتب شهر واحد ما لم يقرر صاحب العمل بإعفائه خطياً عن العمل أثناء مدة الإشعار.

سؤال؟

٣-عامل يعمل في قطاع خاص حيث أنهى فترة التجربة وبعد ١٢ شهر تم إشراكه في الضمان الاجتماعي لمدة ١٢ شهر و قام بتقديم استقالته قبل شهر من انتهاء السنة، السؤال كم ساعة عمل في اليوم ملزم بها في فترة شهر الإنذار والتي هي ٢٣ يوم ؟

جواب :

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الأسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة وذلك سندا لنص المادة ٥٦ من قانون العمل و تسري أحكام هذه المادة على ساعات الدوام خلال شهر الإنذار أيضا ، و في حال عمل أكثر من ثماني ساعات فإنها تدخل باب العمل الإضافي .

باب ساعات العمل
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال؟

١- شركة تعمل بقرية العقبة اللوجستية بنظام الشفت الواحد (شفت صباحي فقط) منذ تأسيسها عام ٢٠٠٨ وحتى هذه اللحظة وهناك توجه من إدارة الشركة لإدخال نظام الورديات بحيث يكون هناك شفت صباحي وشفة مسائي مع العلم بأن النظام الداخلي للشركة أو عقود العمل الفردية الموقعة مع الموظفين لا تنص على نظام الورديات . هل إجراء الشركة بإدخال نظام الورديات منسجم مع أحكام قانون ؟

جواب:

على الرغم من أن قانون العمل حدد شروط العمل و مقدار ساعاته و تفاصيل كثيرة تتعلق به الا انه لا يوجد نص صريح يبين فيه فيما اذا كان من حق صاحب العمل تغيير أوقات العمل اليومي و بالعودة الى القواعد العامة للعقود فانه لا يجوز لأحد المتعاقدين ان يعدل في شروط العقد دون موافقة الطرف الآخر و بالتالي يمتنع على صاحب العمل ان يغير شروط العمل التي اتفق مع العامل عليها دون موافقته و يكون للعامل الحق بالدوام في الأوقات المتفق عليها فقط ما لم يكن هنالك نص يمنح صاحب العمل هذا الحق سواء بعقد العمل او النظام الداخلي

سؤال؟

٢- إن عدد ساعات العمل في الأسبوع لا يتجاوز ٤٨ ساعة و لكن هل يدخل من ضمنهم ساعة الراحة اليومية , أي على سبيل المثال أن الدوام من ٩-٦ (يومي عطله أسبوعية) و لا يوجد ساعة راحة؟؟؟ و هل يحق للموظف بالمطالبة بساعة راحة؟؟

جواب:

أ- نصت المادة ٥٦ من القانون على أنه (لا يجوز تشغيل العامل اكثر من ثماني ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة)

ب- يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم.)

باستقراء النص السابق و من خلال ما إستقر عليه التطبيق القضائي لهذا النص نجد أن المشرع جعل الأصل في هذه المسألة أن لا يتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل خلال الأسبوع ما مجموعه ٤٨ ساعة و حيث أن هناك يومي عطلة في الأسبوع فإن الباقي من الأسبوع هو خمسة أيام و بالنظر الى مجمل النص و بالتوفيق بين الفقرتين " أ و ب " منه فإننا نجد انه يمكن لصاحب العمل أن يوزع ساعات العمل البالغة ٤٨ ساعة على أيام الأسبوع الخمسة بالتساوي بحيث يكون عدد ساعات العمل اليومي ٩,٦ ساعات دون أن يشمل ذلك فترات الراحة و الطعام و بالتالي فإن صاحب العمل غير ملزم بإعطاء ساعة راحة حسب النص أيضا إذا نص النظام الداخلي أو تم الاتفاق أو التعاقد مع العامل بشكل يوفر ظروفأ أفضل له فيما يتعلق بالحقوق العمالية عموما بما في ذلك ساعات العمل فإن ذلك يعتبر ملزما لصاحب العمل سندا للمادة ٤/أ من القانون و بالتالي من المفضل الاطلاع على النظام الداخلي ان وجد او على عقود العمل لمعرفة ذلك.

سؤال؟

٣- عامل يعمل ٦ ساعات مدة الشفت والعطل الأسبوعية يوم واحد بينما العمل بالشركة ٩ ساعات مع يومين عطل في الأسبوع في حال إجازة زميله في الشفت الثاني يقوم بتغطية الشفت الثاني ٦ ساعات بدلا عنه أي يكون دوام ١٢ ساعة متواصلة دون حساب المسافة للعمل التي تتجاوز ٤٠ كم ويحاسب على ساعات العمل وليس على تغطية يوم عمل ويتم احتساب العمل الإضافي وتقسيم راتبه على أساس ٨ ساعات والمبلغ الناتج يحسب لـ ٦ ساعات هل هذا وهل يجوز تقسيم راتب الشهر على أساس ٨ ساعات وحساب ما المبلغ المترتب ودفعه لـ ٦ ساعات ؟

جواب:

نصت المادة ٥٦ من القانون على أنه (لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة) و يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم .

باستقراء النص السابق و من خلال ما استقر عليه التطبيق القضائي لهذا النص نجد أن المشرع جعل الأصل في هذه المسألة أن لا يتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل خلال الأسبوع ما مجموعه ٤٨ ساعة و حيث أن هناك يوم عطلة واحد في الأسبوع وفق لما نص عليه القانون و تعارف عليه الناس فان الباقي من الأسبوع هو ستة أيام و بالنظر إلى مجمل النص منه فإننا نجد انه يمكن لصاحب العمل أن يوزع ساعات العمل البالغة ٤٨ ساعة على أيام الأسبوع الستة بالتساوي بحيث يكون عدد ساعات العمل اليومي ثماني ساعات دون أن يشمل ذلك فترات الراحة و الطعام كما يمكن له أن يوزعها على نحو آخر بشرط أن لا يتجاوز مجموع ساعات العمل اليومي في جميع الحالات على ١١ ساعة بما في ذلك الفترات المخصصة للراحة والطعام . وعليه فإنه لا يجوز _مثلا _ أن يوزعها على أربع أيام لأن ساعات العمل اليومية ستكون ١٢ ساعة و هكذا ...

كما أنه إذا نص النظام الداخلي أو تم الاتفاق أو التعاقد مع العامل بشكل يوفر ظروفًا أفضل له فيما يتعلق بالحقوق العمالية عموما بما في ذلك ساعات العمل فإن ذلك يعتبر ملزما لصاحب العمل سندا للمادة ٤/أ من القانون .

سؤال؟

٤- هل يحق لصاحب العمل تغيير مواعيد دوام الموظفين علما بأن العمل يخضع لنظام الورديات وقام أحد العمال بتثبيت موعد الدوام الذي يرغب بدوامه عند تقديم طلب التوظيف ؟ فهل يحق لصاحب العمل تغيير موعد الدوام الذي يرغب العامل به ؟

جواب:

رغم أن قانون العمل حدد شروط العمل و مقدار ساعات العمل و تفاصيل كثيرة تتعلق به إلا أنه لا يوجد نص صريح يبين فيه فيما إذا كان من حق صاحب العمل تغيير أوقات العمل اليومي و لكن و بالعودة إلى القواعد العامة للعقود فإنه لا يجوز لأحد المتعاقدين أن يعدل في شروط العقد دون موافقة الطرف الآخر و بالتالي يمتنع على صاحب العمل أن يغير شروط العمل التي اتفق مع العامل عليها دون موافقته و يكون للعامل الحق بالدوام في الأوقات المتفق عليها فقط ، أما إذا كان تغير أوقات الدوام عند تقديم طلب التوظيف و قبل البدء بالعمل فهو أمر خاضع لإرادة المتعاقدين و ما يتم الاتفاق عليه .

باب العمل الإضافي
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١- هل يحق لموظف يعمل كمدير للمبيعات المطالبة بدل العمل الإضافي أم لا علما بأنه ملزم بالعمل الإضافي إذا دعت الحاجة ومع ذلك فإنه يخضع لقانون الدوام في الشركة وفي حال لم يلتزم بالدوام (التأخير الصباحي مثلا) لأي سبب كان سيتم معاقبته بالتنبيه الخطي ثم الخصم من الراتب حسب النظام الداخلي للشركة فهل هذا جائز قانونا ؟

جواب:

إن القاعدة هي أن من يمارس وظيفة الإشراف أو الإدارة لا يستحق بدل العمل الإضافي سندا لنص المادة ٥٨ من قانون العمل و لكن و من استقراء قرارات محكمة التمييز بهذا الخصوص يتبين أن هناك شروط لاعتبار أن الوظيفة التي يتولاها العامل تدخل في مفهوم الإدارة والإشراف المقصودان في المادة ٥٨ من قانون العمل الأردني والتي استثنتهما من أحكام العمل الإضافي وهي :

أ- أن يكون المسمى الوظيفي في سجلات الشركة الرسمية للوظيفة يحمل وصف الإدارة أو الإشراف مثل .. (مدير .. مشرف .. رئيس ...).

ب- أن تتحقق العلة التي لأجلها استثنت الوظيفة من أحكام العمل الإضافي و هي عدم إمكانية ضبط ساعات العمل بسبب طبيعة الوظيفة الإدارية التي لا تتقيد بساعات حضور و لا تتقيد بساعات خروج و تتضمن الكثير من الاجتماعات و اللقاءات داخل وخارج الشركة و بشكل لا يمكن معه تحديد ساعات العمل اليومي و ضبطها و في الحالات التي ينص فيها العقد أو النظام الداخلي على استحقاق ساعات العمل الإضافي للمدراء و المشرفين العامين فإن ذلك يعتبر ملزما للشركة على اعتبار أن أي نص في عقد أو نظام يرتب حقوقا أفضل للعامل تكون واجبة التطبيق .

سؤال ؟

٢- هل تخالف إدارة إحدى الشركات إذا كانت خلال دوام أيام العطل الرسمية والأعياد بالنسبة للموظفين يحسب اليوم بيوم وليس بيوم ونصف؟

جواب:

في كل الأحوال يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية مقابل أجر إضافي شريطة أن لا يقل أجر العامل فيها عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد و إذا عمل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية (سواء بموافقته أو بدون موافقته) فيجب أن لا يقل أجر العامل مقابل ذلك اليوم عن ١٥٠٪ من أجره المعتاد و ذلك سندا لنص المادة ٥٩ من قانون العمل الأردني .

سؤال؟

٣- موظف بشركة و كان يعمل بعد ساعات الدوام و في أوقات الثلج وكل المناسبات والعطل الرسمية أي ما يقارب ٢٤٠ ساعة إضافية بناء على طلب من الشركة و عندما طالب ببدل العمل الإضافي أعلموه أنه ليس له أية حقوق و على إثرها قدم استقالته من الشركة و عند مراجعته للشركة للحصول على مخالصة أعلموه أنه لم يلتزم بشهر الإنذار فما هي حقوق العامل فيما يتعلق ببدل العمل الإضافي؟

جواب:

بموجب نص المادة ٥٨ من قانون العمل فإن ساعات العمل الإضافي و المنصوص عليها بموجب هذا القانون لا تسري على أحكامها على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة . كما نصت المادة ٥٩ من قانون العمل على أنه:-

أ-يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجرا لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.

ب-إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الأسبوعية وأيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجرا إضافيا لا يقل عن (١٥٠٪) من أجره المعتاد.

حيث أنه وبموجب أحكام المادة أعلاه فإنه يستحق للعامل المطالبة ببدل أجره عن ساعات العمل الإضافية التي عملها على أن لا يقل التعويض عن كل ساعة عمل إضافي يقوم بها العامل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد و في حال قام بها العامل أثناء العطل الأسبوعية أو الرسمية أو أيام الأعياد الدينية فإنه يتقاضى وهذه الحالة أجرا إضافيا عن كل ساعة يقوم بها لا يقل عن ١٥٠٪ من بدل أجره المعتاد.

و مع مراعاة ما ورد في المادة (٢٩) من قانون العمل والتي تتيح للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية وفي حال قام العامل بتقديم استقالته في الظروف العادية فإنه يتوجب عليه إشعار صاحب العمل خطيا برغبته في ترك العمل وذلك قبل شهر واحد على الأقل وفي حال لم يقرر العامل بإشعار صاحب العمل قبل شهر وتركه للعمل فإنه يكون ملزما بتعويض صاحب العمل بما يعادل أجره عنها ما لم يقرر صاحب العمل بإعفائه خطيا عن العمل أثناء مدة الإشعار .

سؤال؟

٤- موظف إداري لدى شركة و كان يعمل ساعات إضافية بشكل يومي والشركة لا تعتمد نظام لتسجيل الدوام للموظفين الإداريين بل تعتمد النظام لعمل المصنع فقط فلم يتم تسجيل ساعات الدوام ، و مدير شؤون الموظفين أعلمه أن الموظفين الإداريين لا يحتسب لهم عدد ساعات إضافية بل يحتسب لهم علاوة اخر السنة في حال استقالة هذا الموظف فهل يحق له مطالبة الشركة في الدوام الإضافي وكيف يتم احتسابه اذا كان الجواب نعم ، وهل يستطيع المطالبة ببدل العلاوات ؟

جواب:

بموجب نص المادة ٥٨ من قانون العمل فإن ساعات العمل الإضافي و المنصوص عليها بموجب هذا القانون لا تسري على أحكامها على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة أما الموظفين الآخرين يستحق كل عامل منهم يخضع الى قانون العمل الأردني بدلا نقديا عن الساعات الاضافيه التي يقضيها بالعمل على أن يحسب البديل النقدي بما يساوي أجر الساعة العادية مضروبا بـ ١٢٥٪ أما أي إتفاق بين صاحب العمل و العامل و يعطي حقوقا أفضل مما نص عليه قانون العمل فإنه يصبح ملزما و فيما يتعلق بصرف بدل علاوات نهاية السنة فهي ملزمة لصاحب العمل في حال كان متفق عليها مسبقا .

سؤال ؟

٥-هل من الممكن أن يتم إحتساب ساعات العمل الإضافي في العام السابق و الغير مدفوع بدلا عنها وتعويضها في العام الذي يليه سواء ببديل مالي ويأبدالها بساعات تأخير أو مغادرة؟

جواب:

من حيث المبدأ يستحق كل عامل يخضع الى قانون العمل الأردني بدلا نقديا عن الساعات الإضافية التي يقضيها بالعمل على ان يحسب البديل النقدي للساعة الإضافية الواحدة باجر الساعة العادية مضروبا بـ ١٢٥٪ و يبقى هذا الحق ساريا مدة سنتين من تاريخ نشوء الحق فيها الا انه يجوز لصاحب العمل و العامل الاتفاق على تعويض هذه الساعات بشكل آخر سواء بإجازات او مغادرات طالما أن العامل يرغب و يوافق على ذلك .

سؤال ؟

٦- موظف حضر الى الدوام ومطلوب منه أن يقوم بعمل معين ولم ينهي ذلك بالوقت المحدد هل يجوز تأخيره عن ساعات العمل اليومية أم لا وإذا طلب من التأخير هل يستحق بدل ساعات العمل الإضافي ؟

جواب:

على العامل ان يعمل خلال اليوم الواحد ثمان ساعات دون راحة او ٩ ساعات مع فترة راحة و ان يبذل في عمله عناية الشخص المعتاد بحسب العرف السائد في مهنته فإذا لم تنتهي واجباته ضمن هذه المدة يؤجلها الى اليوم التالي و اذا طلب صاحب العمل منه الاستمرار لساعات اخرى حتى تنتهي واجباته يكون ذلك عملا إضافيا يستحق لكل ساعة منه أجرا إضافيا يعادل ١٢٥٪ من اجر الساعة العادي .

باب الإضراب عن العمل
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١. هل يجوز للموظف التوقف أو الإضراب عن العمل بدون موافقة من وزارة العمل وفي حال الحصول على الموافقة هل مدة الإضراب مدفوعة الثمن ؟

جواب:

لم يشترط القانون موافقة وزير العمل على الإضراب أو ضرورة إبلاغه وإنما اشترط في المادة ١٣٥/أ إبلاغ صاحب العمل بالإضراب قبل أربعة عشر يوماً من التاريخ المقرر للإضراب وتضاعف المدة فيما إذا كان العمل متعلق بالصالح العام، وتكون مدة الإضراب مدفوعة الثمن إذا كانت قانونية ويحدد الشروط والإجراءات بموجب نظام يصدر لهذه الغاية.

سؤال ؟

٢. ما هي المدة التي حددها القانون لإخبار المنشأة قبل بدأ الإضراب؟

جواب:

حدد قانون العمل في المادة ١٣٥/أ المدة التي يجب إعلام المنشأة قبل التاريخ المحدد للإضراب بأربعة عشر يوماً وإذا كان العمل متعلق بمصلحة عامة فتضاعف المدة.

سؤال ؟

٣. هل يجوز فصل العمال المضربين عن العمل؟

جواب:

لا يجوز فصل العمال المضربين عن العمل حتى ولو كان الإضراب غير قانوني و لم تتبع فيه الإجراءات الصحيحة وفقاً لما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية في قراراتها (قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٠/٣٧٩٤ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠١/١٠/٩ و قرار رقم ١٩٦٣/٣٥٩ (هيئة خماسية) تاريخ ١٩٦٣/١٢/٢٣ و قرار رقم ١٩٦٣/٣٥٩ (هيئة خماسية) تاريخ ١٩٦٣/١٢/٢٣)، وقد حدد القانون وفي المادة ١٣٦/أ الجزاءات على العامل المضرب والغير قانوني بغرامات وحرمان من الأجر ولكن لم يحدد الفصل كجزاء.

باب الإيقاف عن العمل
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال؟

١: هل يجوز توقيف الموظف لغايات التحقيق بدون راتب وكم المدة المسموح فيها وفي حال براءته هل تعتبر مدة توقيفه مدفوعة الثمن ؟

جواب:

نصت المادة ٤٨/أ من قانون العمل على انه لا يجوز إيقاف العامل بدون أجر لمدة تزيد عن ثلاث أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .

باب الفصل من العمل
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١- كم عدد الإنذارات التي يفصل عليها الموظف قانونيا؟

جواب:

يفصل العامل بعد حصوله على إنذارين كتابيين على أن يكون قد خالف النظام الداخلي للشركة ويشترط إنذاره كتابيا وان تكون عقوبة الإنذار للمخالفة واردة في لائحة الجزاءات للنظام الداخلي، وفقا لنص المادة ٢٨/د من قانون العمل.

سؤال ؟

٢- شاب يعمل لدى مقاول، وفي فترة أصيب بالمرض وأخبر صاحب العمل أنه سيتترك العمل للعلاج فأخبره صاحب العمل أن له ذلك وان يترك العمل للشفاء، وبعد شهر عاد العامل لعمله إلا أن صاحب العمل رفض إعادته وعندما طالب بحقوقه قال له ليس لك شيء عندي وعليك غرامة مقدارها ٣٥٠ ، ما الرأي القانوني بهذه القضية و هل يعتبر فصلا من العمل ؟

جواب:

إن الإجازات المرضية هي حق من حقوق العامل التي نص عليها قانون العمل في المادة ٦٥ منه سواء أوافق عليها صاحب العمل أم لم يوافق حيث نصت هذه المادة على و بالتالي يجوز للعامل ان يتغيب عن عمله لمدة أقصاها ٢٨ يوم في حالة المرض و في حال أن تجاوزت إجازة العامل المرضية المدة المنصوص عليها في القانون فان صاحب العمل غير ملزم بدفع اجر العامل عن تلك المدة و يحق له في هذه الحالة خصم الإجازة من الراتب او من الإجازات السنوية لكنه و في جميع الحالات لا يحق له فصل العامل أثناء إجازته المرضية و إذا وقع الفصل فان ذلك يعتبر فصلا تعسفيا .

سؤال ؟

٣- قامت شركة بفصل خمس موظفين فجأة بدون إنذار تحت بند إعادة الهيكلة وتقليص عدد الموظفين حيث تم إبلاغهم بتاريخ لاحق لوقت الفصل أنه تقر ما هي حقوقهم في هذه الحالة و أن الشركة اتخذت إجراءات الإبلاغ بإعادة الهيكلة بشكل قانوني علما أن أقل واحد يعمل منذ ١٢ سنة وبعضهم منذ ٢٠ سنة فما هي حقوقهم وهل يستطيعون إقامة دعوى قضائية أم ماذا؟

جواب:

إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقود العمل غير المحددة المدة للعمال الذين يعملون لديه وفقا للإجراءات المنصوص عليها في المادة ٣١ من قانون العمل و المتعلقة بالحالة التي يرغب بها صاحب العمل بتعليق الإنتاج أو التقليل منه لأسباب اقتصادية قاهرة فإنه لا يكون ملزما بدفع بدل فصل تعسفي و بدل إشعار و (مكافأة نهاية الخدمة لغير الموظفين المشتركين بالضمان الاجتماعي) و لهم الحق بالمطالبة ببديل الإجازات السنوية التي لم يستعملوها و كذلك بدل العمل الإضافي ان وجد و بدل العمل في العطل الرسمية و على العموم أية حقوق ترتبت لهم أثناء عملهم و لم يتقاضوها سواء نص عليها قانون العمل و/أو النظام الداخلي للشركة و/أو عقد العمل .

سؤال ؟

٤: هل من حق العامل الحصول على كتاب خطي من الشركة لإنهاء الخدمات أو الفصل أم يكفي الإبلاغ شفويا ؟

جواب:

إن الفصل من العمل يمثل بالمعنى القانوني إنهاء لعقد العمل من طرف صاحب العمل و هو بحقيقته واقعة قانونية لم يشترط القانون شكلا معيناً لوقوعها و بالتالي لا يمكن القول بإلزام صاحب العمل بالتعبير عن إرادته بإنهاء عقد العمل كتابة وعلى العكس فإنه يكفي من صاحب العمل أن يعبر عن إرادته بانتهاء عقد العمل بأي قول أو فعل يفيد ذلك.

سؤال ؟

٥- موظفين لدى شركة خاصة وصدر قرار الهيئة العامة بالتصفية الاختيارية ، ما هي حقوق العاملين في هذه الحالة ؟ و هل يتم التعامل مع هذه الحالة مثل الفصل التعسفي؟

جواب:

عقد العمل من العقود التي نظم لها المشرع قانونا خاصا لأهميتها و جعل المتعاقدين مقيدين فيها استثناءا من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين و حيث أن قانون العمل اشترط على الشركة أو المؤسسة التي ترغب بالإغلاق أو تخفيض الإنتاج بضرورة إبلاغ وزير العمل و الحصول على موافقة الوزارة على إجراءاتها و حيث لم تقم الشركة تحت التصفية الاختيارية بذلك فإن إنهاء عقود العمل لديها يعتبر فصلا تعسفيا يوجب التعويض علما بأن حقوق العمال تحتل مرتبة الديون الممتازة على الشركة والتي يجب دفعها قبل سداد الديون العادية أو المضمونة برهن مع ضرورة تحريك الدعاوى العمالية تجاه لجنة التصفية بالسرعة الممكنة للحصول على أحكام قضائية قطعية بها قبل اكتمال لجنة التصفية من تسديد الديون و التصرف بأموال الشركة .

سؤال ؟

٦- تم إرسال رسالة بريد الكتروني لموظف من قبل مدير الشركة منهيها بها خدمات الموظف في المؤسسة دون سابق إنذار أو تنويه ذاكراً في الرسالة ضرورة استمراره في العمل لمدة شهر كإنذار فما هي الحقوق العمالية للعامل في حال كان فصلاً تعسفياً علماً بأن العامل لم يكن مسجلاً في الضمان الاجتماعي والعقد محدد المدة ؟

جواب:

الحقوق العمالية التي يستحقها العامل بعقد محدد المدة عند فصله من العمل فصلاً تعسفياً و هي على النحو التالي :

١. بدل فصل تعسفي بمقدار يعادل باقي رواتبه عن المدة المتبقية من العقد .
٢. بدل نهاية خدمة بمقدار راتب شهر عن كل سنة و بنسبة هذا الراتب إلى المدة التي عمل بها إذا عمل أقل من سنة إذا لم يكن العامل منتسباً للضمان الاجتماعي.
٣. بدل الإجازات السنوية غير المستعملة عن آخر سنتين حيث أن كل عامل يستحق إجازة مدفوعة كل سنة بواقع ١٤ يوم .
٤. بدل ساعات العمل الإضافي و بما يعادل اجر الساعة مضروب في ١٢٥٪ و ذلك عن الساعات الإضافية التي تزيد على ساعات العمل المقررة قانوناً و البالغة ٤٨ ساعة بالأسبوع أو ٨ ساعات يومياً كما هو متعارف عليه.
٥. بدل عطل رسمية و دينية و بما يعادل ١٥٠٪ من الأجر اليومي و ذلك عن عمل العامل في أيام العطل الرسمية والدينية و الأسبوعية .
٦. أي حق رتبة العقد أو الاتفاق أو النظام الداخلي للمؤسسة لم يذكره القانون .

سؤال ؟

٧- عمل شخص في مطعم لمدة ستة شهور و ٩ أيام و تم فصله من العمل فصلاً تعسفياً علماً بأنه غير خاضع للضمان و كانت تحسب له ساعة إضافي الساعة بساعة فقط كما أنه كان يحصل على يومين إجازة في الشهر الكامل و في حاله عدم أخذ العطلة كان أجره إضافي الساعة بساعة فقط لم يحصل على أي عطل من العطل الرسمية و الدينية و الأعياد و لم يتم احتسابه على أنه عمل إضافي بل دوام عادي و لا يوجد يوم استراحة أسبوعياً و قبل فتره تعرض لوعكة صحية و تم خصم العطلة من راتبه فما هي حقوق العامل القانونية في هذه الحالة ؟

جواب:

إذا قام صاحب العمل بفصل العامل فصلا تعسفيا فإن العامل يستحق عندها تعويضا يعادل راتب نصف شهر عن سنة خدمة على أن لا يقل عن راتب شهرين و إذا كان العامل يتقاضى راتبا أقل من الحد الأدنى للأجور يحق له المطالبة بهذا الفرق بالإضافة إلى أنه يستحق بدل العطل الرسمية والدينية والأسبوعية بواقع ١٥٪ من اجر اليوم العادي و بدل ساعات عمل إضافي بواقع ١٢٥٪ من اجر الساعة العادية و إذا امتنع صاحب العمل عن دفعها يجوز للعامل أن يجري احتساب لهذه الحقوق بعد أن يضبط عدد أيام العطل التي عملها و عدد الساعات الإضافية و عدد الإجازات التي لم يستعملها و من ثم يلجأ للقضاء للمطالبة بها .

سؤال ؟

٨- كم عدد الإنذارات التي يفصل عليها الموظف وهل يوجد ما يسمى إنذار نهائي (بمعنى هل يعطى الموظف إنذار نهائي على مخالفة وفي المرة الثانية لأي مخالفة يفصل)

جواب:

جاء في المادة ٢٨/ب من قانون العمل انه على العامل أن يلتزم بتأدية العمل المطلوب منه في عقد العمل و كذلك يلتزم بشروط العقد المتعلقة بكيفية تأدية العمل حسب الاتفاق الذي تم مع صاحب العمل و إذا خالف العامل أي التزام يتطلبه منه العقد سواء أكان عقدا مكتوبا أو شفويا يحق لصاحب العمل أن يوجه إليه إنذارا يتضمن تحذيره من ارتكاب أي مخالفة أخرى و إذا عاد و خالف التزاماته مرة ثانية يحق لصاحب العمل إنذاره مرة أخرى و إذا خالف للمرة الثالثة يجوز لصاحب العمل أن يفصله من العمل دون أن يدفع له تعويض أو بدل إشعار شريطة ان تكون هذه الإنذارات موافقة للنظام الداخلي للمؤسسة إن وجد .

سؤال ؟

٩- إذا تم إنهاء الخدمات للموظف الذي تغيب ٢٠ يوم خلال السنة عن العمل هل المقصود بها خلال سنة تاريخية ام سنة إعتبارا من تاريخ تعيينه و إذا كان جديد هل تكون السنة متصلة بما بعدها أم سنة بسنة؟

جواب:

نصت المادة ٢٨/هـ من قانون العمل على أنه و بما معناه إذا تغيب العامل أكثر من عشرون يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة يجوز لصاحب العمل فصله من عمله بعد إنذاره كتابياً و نشر الإنذار في جريدة يومية واحدة و حيث أن السؤال هنا يتعلق بتفسير النص فقد تم الرجوع الى قرارات محكمة التمييز المتعلقة في هذا الباب و قرارات ديوان التفسير إلا انه لم نجد أي قرار يفسره و عليه فإننا سنقدم تفسيرنا الخاص عليه بما يمكن أن نفهمه من منطوق النص و دلالاته القانونية حيث نرى أن المقصود بالغياب هنا أن يكون لمدة واحد و عشرون يوماً متقطعة فأكثر في وحدة زمنية مقدارها سنة واحدة سبقت آخر يوم غياب دون النظر إلى بداية العقد و نهايته لان الغياب مخالفة لا تنقضي بانتهاء السنة العقدية و بداية سنة أخرى و لعدم وجود مبدأ لتقادم المخالفة و العقوبة في قانون العمل.

سؤال ؟

١٠- حدث خلاف بين المديرية وأحد الموظفين ولدى محاولة صاحب العمل الإصلاح بينهم قامت المديرية برفع صوتها والصراخ والضرب بيدها على مكتب صاحب العمل وقامت برمي المفاتيح بوجه صاحب العمل وأخذت تصرخ وخرجت من مكان العمل بدون إذن وحاول صاحب العمل الاتصال بها لمدة ٣ أيام إلا أنها لم تجب على الهاتف .. بعدها عادت إلى مكان العمل وتريد العودة للعمل .. السؤال هل يحق لصاحب العمل فصلها استناداً للمادة ٢٨/ط من قانون العمل ؟

جواب:

نصت المادة ٢٨/ط من قانون العمل أنه إذا قام العامل بالاعتداء على صاحب العمل أو على أحد زملائه بالضرب أو التحقير يجوز لصاحب العمل أن يقوم بفصله من عمله دون إشعار أو تعويض على أن تقدير هذه المسألة يعود للمحكمة فيما لو عرض عليها النزاع .

سؤال ؟

١١- قامت شركة بإجراء تعديل على لائحة الجزاءات بحيث يعاقب من يقوم بإحداث خطأ غير مقصود بالفصل من العمل هل الخطأ الغير مقصود عقوبته كما عقوبة الخطأ أو إحداث خلل بالعمل قصداً؟ وهل يجوز ذلك؟

جواب:

سندا لنص المادة ٥٥ من قانون العمل ((على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية و مخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.))

كما نصت المادة ٢٨ /د من قانون العمل الأردني والتي تتحدث عن متى يحق لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار : (اذا ارتكب العامل خطأ نشاء عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه) ، أي أن القانون لم يقرر بتحديد فيما إذا كان الخطأ عن قصد أو غير قصد فقط اشترط أن يكون الخطأ جسيما أو خسارة مادية كبيرة.

سؤال؟

١٢- في حال فصل الموظف بدعوى أن الموظف تسبب بخسارة المؤسسة ماديا. دون أن تقوم بإبلاغ الجهات المعنية بذلك أو أن يتم التحقق من ذلك ، وكان الأمر غير صحيح ولا يوجد أي خسارة للشركة ، فهل يمكن للموظف المفضول الاتجاه للقضاء لإثبات عدم صحة إدعاءات المؤسسة ؟ وكيف إذا كانت الإجابة نعم؟

جواب:

يحق للموظف اللجوء إلى القضاء وإقامة دعوى فصل تعسفي، كونه تم فصله تعسفيا دون أن يسبب خسارة مادية للشركة، وفي حال سبب خسارة مادية للشركة ، على الشركة أن تقوم بإبلاغ الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت العلم بوقوع الخسارة المادية.سندا لأحكام المادة ٢٨ فقرة ج من قانون العمل الأردني .

سؤال؟

١٣- تم فصل عامل من الشركة بعد إعطائه ٣ إنذارات بأقل من شهر بعد أن قام العامل بالاعتراض على أول إنذار لمكتب العمل ورفض توقيع الإنذارات قام مكتب العمل برفض أول إنذار بسبب إجراء خاطئ باتخاذ الإنذار وقامت الشركة بإعطائه الإنذار بعد أسبوع وهو ذات الإنذار الأول ، والإنذار الثاني والثالث كان بسبب انتهاء الإجازات الطبية ١٤ يوم وطلب من العامل بعد مرور ١٥ يوم من آخر إجازة إحضار تقرير طبي من دكتور مختص وإلا سوف يعتبر الإجازة ملغية وتعتبر غياب بدون عذر ولم يقيم العامل بإحضار أي تقرير لأنه لا يوجد إي طبيب يعطي تقرير بعد مرور أكثر من يوم على أي حاله فتم توجيه إنذار ثاني للعامل من قبل مدير الموارد بسبب التغيب بدون عذر وقام المدير العام بطلب نفس التقرير على نفس الإجازة و بناءا عليه تم إعطائه إنذار نهائي وفصل العامل من العمل فهل يعتبر إجراء قانوني ؟

جواب:

حددت المادة ٦٥ من قانون العمل الأردني حق العامل في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوما خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد و الذي يحدده صاحب العمل بشكل مسبق ، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوما أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة و بالتالي فإنه يتوجب على صاحب العمل تحديد الجهات الطبية المعتمدة لغايات الإجازات المرضية .

كما حددت المادة ٢٨ من قانون العمل الحالات التي يجوز فيها فصل العامل و لا يعتبر فصلا تعسفيا و منها تغيب العامل دون مبرر لمدة ١٠ أيام متتالية شريطة توافر كامل شروط نص المادة ٢٨ في حال تغيب العامل عن عمله دون مبرر و هو إرسال إشعار خطي للعودة للعمل و هو ما جاء باجتهادات محكمة التمييز الموقرة بالقرار رقم ٣٧٤٦ / ٢٠١٢ ((في حال قام العامل بالتغيب لمدة عشرة أيام متواصلة أو عشرون يوما متقطعة عن العمل ، يحق لرب العمل إنهاء خدماته بشرط أن ينذره كتابيا بضرورة عودته للعمل وذلك وفقا لأحكام المادة ٢٨ من قانون العمل)). أي انه و بشكل عام في حال تغيب العامل عن العمل و أنذره صاحب العمل بضرورة العودة إلى العمل و عاد العامل إلى العمل بناءا على الإنذار الموجه من صاحب العمل فإنه لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل من العمل سواء كان الغياب مبررا أم لا و يتم بعدها توجيه الإنذارات أو العقوبة المناسبة على الغياب إن كان وفقا لأحكام قانون العمل و لائحة الإنذارات و الجزاءات الواردة بالنظام الداخلي لصاحب العمل إن وجد ، و لكن تجدر الإشارة انه بجميع الأحوال إن مسألة تقدير الفصل إن كان تعسفيا أم لا هي مسألة اجتهادية يترك أمر تقديرها للمحكمة المختصة النازرة في الدعوى و هو ما إستقر عليه اجتهادات محكمة التمييز بقرارها رقم ٢٠١٢/٣٤٣٢ (تدخل مسألة وجود التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل ضمن صلاحية المحكمة التقديرية حيث أنها مسألة من مسائل الواقع وليست مسألة قانونية تضبط بنصوص محددة في القانون)

سؤال ؟

١٤- هل يجوز أثناء وجود نزاع عمالي بين المؤسسة و أحد النقابات أن يتم فصل موظف من العمل؟ في حالة عدم إعلام المؤسسة مفوض وزارة العمل لإنهاء النزاع العمالي عن وجود موظف مفصول من العمل أثناء النزاع وتم التوقيع على اتفاقية إنهاء النزاع العمالي ..ما هو الرأي القانوني في هذه الحالة؟ و في حالة قيام مدير المؤسسة بادعاء إعادة الموظف المفصول أثناء النزاع العمالي للعمل من أجل إتمام الاتفاقية ثم يتراجع بعد التوقيع عن الاتفاقية..فما هو الرأي القانوني؟ ماذا يجب للموظف المفصول أن يقوم من إجراء قانوني في هذه الحالة؟

جواب:

لا يجوز فصل العامل من عمله لأي سبب كان سوى الحالات الواردة في نص المادة ٢٨ من قانون العمل، وإن وجود أي نزاع بين المؤسسة وأي جهة ليس مبرر لفصل العامل وغير وارد في نص المادة (٢٨) من قانون العمل ، ويستطيع العامل إتخاذ الإجراء القانوني برفع قضية مطالبة بالفصل التعسفي على المؤسسة، ويستحق بذلك تعويض عن الفصل التعسفي ويقدر بمقدار راتب نصف شهر عن كل سنة عمل فيها على أن لا تقل عن شهرين ويضاف شهر الإشعار وتحسب على أساس آخر راتب يتقاضاه العامل بالإضافة إلى أية حقوق مستحقة له ، وذلك حسب أحكام المادة ٢٥ من قانون العمل.

سؤال ؟

١٥- عمل موظف بعقد عمل غير محدد المدة في شركة محدودة المسؤولية و لمدة ٦ شهور ، و في أحد الأيام تم إعلامه أن الشركة تم إغلاقها و أنه لم يبقى له عمل لديها من بعد تلك اللحظة ، فيما بعد علم الموظف أنه تمت تصفية الشركة ، ما هي الحقوق التي تحق له على هذه الشركة؟ ما هي قيمة بدل الفصل التعسفي و/أو شهر الإنذار ؟ ما هي حقوق الموظف بالنسبة لإشراكه في الضمان الاجتماعي؟

جواب:

إذا قام صاحب العمل بفصل العامل الذي يعمل بموجب عقد غير محدد المدة دون سبب قانوني مشروع فإن من حق العامل المطالبة ببدل الفصل التعسفي و المقدر بالقانون براتب نصف شهر عن كل سنة خدمة بما لا يقل عن راتب شهرين و بدل الإشعار و بدل مكافأة نهاية خدمة إذا لم يكن العامل مشترك بالضمان الاجتماعي بالإضافة إلى أي حق عمالي ترتب له أثناء عمله و لم يحصل عليها كفروق الرواتب أو بدل الإجازات أو ساعات العمل الإضافي أو غيرها .

سؤال ؟

١٦- هل يجوز منح الموظف إنذار أكثر من مرة باليوم وعلى مخالفات مختلفة ؟ و ما هي المخالفات التي يمكن فصل الموظف عليها وهل إنذار عدد ٢ كافي لفصله؟ و هل يجوز أن يتم إيقاع عقوبتين على نفس المخالفة ؟ و فصل العامل من عمله ؟

جواب:

يتم فصل العامل من العمل إذا قام العامل بإحدى الحالات التي نصت عليه المادة ٢٨ من قانون العمل أما في ما يخص العقوبات و الجزاءات تكون حسب ما ينص عليه النظام الداخلي وحسب نص المادة ٥٥ من قانون العمل و على الشركة أو المؤسسة أن لا تخالف الجزاءات الواردة ضمن قانون العمل و النظام الداخلي .

سؤال ؟

١٧- موظف خدمته ١٣ سنة قام باستقبال أميل ليس من اختصاصه أو عائد له وبدلا من إبلاغ مديرة المباشر أو حذفه حسب التعليمات المكتوبة قام بإرساله إلى موظف آخر , هل يوجد هناك مادة في القانون تبرر فصلة على ذلك , وفي حال تم فصلة و كان فصلا تعسفيا ما هي حقوق العامل إذا حكمت المحكمة لصالحه علما بأنه لا يوجد أي مادة في النظام الداخلي المصادق عليه تشير إلى مثل هكذا أمر ؟

جواب:

لا يوجد في القانون نص يبين نوع المخالفة التي تبرر لصاحب العمل فصل العامل من العمل و بالتالي لن لا يوجد في القانون نصا يعالج مسألة قيام عامل بإرسال رسالة بريد الكتروني لآخر او استقبله لها إلا أن أي سلوك يقدم عليه العامل و يترتب عليه ضررا جسيما لصاحب العمل فإنه يبرر الفصل أو في حال مخالفة العامل للتعليمات و الأنظمة المعمول بها في المؤسسة ، إلا أنه إذا قام صاحب العمل بفصل العامل دون مبرر قانوني فإن له الحق بالمطالبة بجميع حقوقه العمالية كبذل الفصل التعسفي و بدل الإشعار و بدل ساعات العمل الإضافي و بدل الإجازات السنوية و بدل العطل الرسمية و الدينية و مكافأة نهاية الخدمة (إذا لم يكن مشترك بالضمان الاجتماعي) و فروق الرواتب أن وجدت و هكذا ، و هي جميعا حقوق تحتاج إلى معلومات مفصلة ليتم حسابها بدقة.

سؤال ؟

١٨- ما عقوبة شتم الذات الإلهية من قبل الموظف ؟ وهل يترتب عليها الفصل من العمل ؟

جواب:

لا يوجد عقوبة مخصوصة للعامل الذي يسب الذات الإلهية بحق صاحب العمل أو بحق احد العمال إلا أن هذا السلوك يمكن أن يدخل في مفهوم المادة ٢٨/ط من القانون و التي أعطت الحق لصاحب العمل بفصل العامل دون تعويض أو إشعار إذا تعدى عليه أو على احد زملائه " بالضرب أو التحقير " باعتبار أن سب الذات الإلهية يعتبر عنفا لفظيا و إساءة للشعور الديني و يمكن إدراجها بمعنى التحقير مع الأخذ بعين الاعتبار أن تقدير هذه المسألة يعود لقاضي الموضوع فيما لو عرض عليه النزاع .

باب شهادة الخبرة
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١- هل يحق للموظف المفصول قانونيا الحصول على شهادة خبرة ؟

جواب:

للعامل الحق بالحصول على شهادة الخبرة أو كما سماها القانون بشهادة الخدمة عند انتهاء العمل ويتوجب على صاحب العمل إعطائها للعامل حتى لو كان هناك فصل للعامل ولا تتأثر بسبب إنهاء العمل، وذلك حسب أحكام المادة ٣٠ من قانون العمل.

باب أحكام النقابات
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)
و القوانين الأخرى "

سؤال ؟

١- هل يحق لصاحب العمل أو من ينوب عنه تهديد العاملين لديه بفصلهم عن العمل بسبب انتسابهم للنقابات العمالية ؟

جواب:

لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل بسبب انتمائه لأي نقابة عمالية و في حال قام بذلك فإنه يعتبر فصلا تعسفيا يوجب التعويض بما يعادل راتب نصف شهر عن كل سنة خدمة و بما لا يقل عن راتب شهرين بالإضافة إلى راتب شهر بدل إشعار و أية حقوق عمالية لم يسبق للعامل تقاضيها من إجازات أو رواتب أو غير ذلك وفقا لما نصت عليه المادة ٩٧/ب التي جاء بها (- يحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه إلى نقابة عمال أو التنازل عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل).

سؤال ؟

٢- هل يحق لصاحب العمل أو من ينوب عنه السماح بالنقابات المهنية الأردنية بوضع إعلاناتها على لوحة الإعلان الخاصة بالمنشأة وعدم السماح للنقابات العمالية الأردنية بوضع إعلاناتها على لوحة الإعلان الخاصة بالمنشأة ؟

جواب:

فيما يتعلق بالإعلانات الخاصة بالنقابة فإن صاحب العمل غير ملزم بتوفير لوحة لها في مكان العمل و له الخيار بالموافقة على أي إعلان ينشر في مكان العمل بإعتبار أن هذا حق لصاحب العمل .

سؤال ؟

٣- هل يحق لمنتسب النقابة رفع دعوى ضد الهيئة الإدارية في النقابة وأين يمكن تقديم مثل هذه القضية؟

جواب:

يجوز الطعن في قرارات مجلس النقابة أو الهيئة الإدارية لنقابات لدى المحكمة الإدارية فقط سنداً لنص المادة ١/٩ من قانون القضاء الإداري.

سؤال ؟

٤- هل يجوز التمديد للهيئة الإدارية لنقابه عمالية معينه ، وهل يعتبر ذلك قانونياً ، وهل يستطيع أعضاء الهيئة العامة إبطال هكذا قرارات إذا تم التمديد ؟

جواب:

أي قرار يصدر عن أي نقابة عمالية يتوجب أن يكون موافقا لاحكام قانونها أو نظامها الداخلي و أي قرار مخالف للقانون أو النظام أو التعليمات الخاصة بهذه النقابة و بالتالي فإنه يجوز الطعن في قرارات مجلس النقابة أو الهيئة الإدارية للنقابات لدى المحكمة الإدارية فقط سندا لنص المادة ١/٩/٩ من قانون القضاء الإداري.

سؤال ؟

٥- ما هي الطرق والسبل القانونية لإسقاط وسحب الثقة من الهيئة الإدارية لإحدى الهيئات الإدارية في إحدى النقابات العمالية ؟

جواب:

قد رسم النظام الداخلي و القانون لآي هيئة إدارية لآية نقابة عمالية الطريق في كيفية الإسقاط وسحب الثقة و ذلك من خلال المواد القانونية المشتملة على جميع كيفية وآلية الانتخاب وسحب الثقة من الهيئة الإدارية وما أسبابها.

سؤال ؟

٦- هل يوجد ما يمنع في قانون الاتحاد العام للنقابات العمالية من حصول اللجان التي تتبع لنقابة عامه من حق الانتساب والعضوية النقابية في الاتحاد العام وتكون هذه اللجان مسجله رسميا وقانونيا ويحملون رقم انتساب للاتحاد العام حيث يوجد لجنة و عددهم سبعة أعضاء وممثلين لشريحة موظفين و أنه و لغاية الآن ليس لديهم أرقام وبطاقات إنتساب وليس مسجلين لدى الاتحاد العام للنقابات العمالية علما بأنهم يتبعون إلى إحدى النقابات العمالية ، ما هي الطرق القانونية للحصول على الصفة القانونية كأعضاء نقابه قانونين ومسجلين لدى الاتحاد العام ؟

جواب:

بموجب نص المادة ٦ من النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات العمال حيث حددت شروط العضوية فقد جاء فيها ما يلي :

العضوية

أ- يتكون الاتحاد من مجموعه من النقابات المكونة لعضويته

ب- على كل نقابة عمالة الانضمام للاتحاد ويشترط لذلك ما يلي :

- أن تكون مسجله وفقا للقانون.

- أن لا يتعارض النظام الداخلي للنقابة مع أحكام هذا النظام.

وعليه فان الانضمام للاتحاد العام للنقابات العمال لا يكون إلا من خلال النقابة نفسها و لا يجوز من خلال اللجنة التابعة لنقابة عامه دون الانضمام من خلال النقابة العامة التابعة لها.

و أن شروط الانتساب إلى الاتحاد العام لنقابات العمل سندا لنص المادة ٧ من النظام الداخلي هي :

١. تقدم النقابة طلبا خطيا تعلن فيه عن رغبتها بالانضمام للاتحاد و التزامها بنظامه الأساسي .

٢. يرفق مع الطلب ما يلي:

أ- أسماء أعضاء الهيئة الإدارية

ب- صور عن محاضر الانتخاب .

ج- شيك بمبلغ ١٠٠ دينار أردني رسم انتساب للاتحاد .

٣. ينظر المكتب التنفيذي في طلب النقابة في أول اجتماع له بعد يقدم الطلب ويعد تقريرا تضمنه توصيه بالقبول أو الرفض مع بيان الأسباب و يقدم إلى المؤتمر في أول اجتماع له بعد تقديم الطلب.

سؤال ؟

٧- هل يجوز إنشاء نقابه للعاملين في الجامعات الأردنية وإذا كان يجوز ما هي الإجراءات القانونية لذلك من عدد مقدمين الطلب ومن مسئول؟

جواب:

من حيث المبدأ فإن من حق أي مجموعة تعمل في مجال معين تأسيس نقابة لها وهو حق كفله الدستور الأردني وحيث أن العاملين في الجامعات الأردنية لا يخضعون لأحكام قانون العمل وإنما يخضعون لأحكام الأنظمة الداخلية للجامعات التي يعملون فيها باعتبارها مؤسسات حكومية مستقلة فإن الشروط والإجراءات المطلوبة لإنشاء نقابة لهم تتحدد بموجب قانون يصدر لهذه الغاية وبالتالي فان على العاملين في الجامعات الأردنية المطالبة بإصدار هذا القانون على غرار ما حصل مع نقابة المعلمين .

باب الضمان الاجتماعي
"وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي
رقم (١) لسنة (٢٠١٤)"

سؤال ؟

١- مهندس مدني يعمل في الأردن منذ حوالي السنة لمكتب مبيعات تابع لشركة مقرها الأم في دولة الكويت (قطاع خاص) وقامت الشركة مؤخراً بإرسال عقد أردني يشمل فقط الراتب الأساسي بدون أي تأمين طبي أو حتى ذكر أي شيء بالنسبة للضمان وسؤالي هو هل يحق لي مطالبة الشركة بدفع نسبة الاقتطاع من الراتب الإجمالي لصالح الضمان الاجتماعي؟

جواب:

إن إشراك الموظف في الضمان الاجتماعي هو إلزامي بموجب قانون الضمان الاجتماعي وحدد النسب التي تقتطع من العامل و من صاحب العمل و بالتالي فإنه يحق للموظف المطالبة بإشراكه بالضمان الاجتماعي كما يحق للموظف إلزام الشركة بدفع النسبة المقررة.

سؤال ؟

٢- هل بإمكان عامل الاشتراك في الضمان الاجتماعي عن سنوات سابقة انقطع فيها عن العمل علماً بأن مدة اشتراك هذا العامل في الضمان الاجتماعي هي ١٠ سنوات متقطعة و بلغ من العمر ٤٦ عاماً ؟

جواب:

وفقاً لما جاء في قانون الضمان الاجتماعي لا يوجد ما يجيز للشخص بدفع اشتراكات عن السنوات التي لم يكن يعمل بها و لكن قانون الضمان الاجتماعي أجاز للعامل شراء مدد مستقبلية ولكن شريطة إتمام عدد معين من الاشتراكات ووفقاً للتقاعد المرجو من قبل العامل فيما إذا كان تقاعد مبكر أم تقاعد شيخوخة وإتمام العمر المحدد لهذه الغاية.

سؤال ؟

٣- ما هي التزامات صاحب العمل عند إصابة احد العمال، علماً بأن العامل مشترك في الضمان الاجتماعي؟ كيف يحسب الراتب للعامل؟ هل يدفع له فقط نسبة ٧٥٪ في حال الغياب؟ أم أن الأيام هذه تخصم من رصيد الإجازات المرضية وماذا لو تجاوزت مدة الإصابة والعلاج أكثر من ٢٨ يوم مع أن الضمان يحسب له ٧٥٪ من راتبه؟

جواب:

تقتصر التزامات صاحب العمل عند إصابة احد عماله المشتركين في الضمان الاجتماعي بإصابة عمل على نقل العامل إلى المستشفى على نفقته و إبلاغ مؤسسة الضمان الاجتماعي بالحادث خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة تحت طائلة تحمل ١٥٪ من نفقات العلاج إذا لم يلتزم بهذه المدة و كذلك إبلاغ الجهات الأمنية في الأحوال التي تتطلبها الأنظمة والقوانين و تحمل اجر العامل عن الثلاثة أيام الأولى من الإصابة و فيما عدا ذلك تتحمل مؤسسة الضمان الاجتماعي نفقات العلاج و تدفع للعامل ٧٥٪ من راتبه طوال فترة علاجه التي تمنعه عن العمل وفقا لما جاء بالمواد من ٢٥ إلى ٢٩ من قانون الضمان الاجتماعي أما بالنسبة لغياب العامل عن عمله في هذه الحالة فانه لا يتم خصم إجازاته المرضية لان الإجازة المرضية حق للعامل في حالة تعرضه لوعكة صحية غير ناجمة عن عمله أما غياب العامل بسبب إصابة عمل فإنها حالة يتحملها صاحب العمل فقط .

سؤال ؟

٤- شركة في طور التأسيس هل يتم إشراك الموظف في الضمان الاجتماعي ؟

جواب:

نص قانون الضمان الاجتماعي صراحة على أن صاحب العمل ملزم بدفع كامل الاشتراكات المستحقة عليه و على المؤمن عليه (العامل) من تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل و حتى تركه له شهر بشهر و يعتبر كسر الشهر شهرا كاملا وفقا لنص الفقرة ج من المادة ٢٠ من قانون الضمان الاجتماعي، ووفقاً لإجراءات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تشترط على الشركة في حال مرور ١٦ يوماً على عمل الموظف أن يتم إشراكه حتى إن ترك بعد ذلك التاريخ.

سؤال ؟

٥- هل يوجد نظام تأمين التعطل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي؟ وما هي شروطه؟

جواب:

نعم يوجد و يسمى نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم ١٥ لسنة ٢٠١٥ ، وتم تطبيقه اعتبارا من ٢٠١٥/٣/١ و قد ورد تأمين التعطل عن العمل في النظام من خلال المواد من ٢٠ و لغاية ٣٤ من النظام و يطبق على جميع المؤمن عليهم (العمال المشتركين بالضمان الاجتماعي) و نصت عليه المادة ٥٧ من قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لسنة ٢٠١٤ أيضا و التي نصت على ((تعتبر إيرادات تأمين التعطل عن العمل حسابا ادخاريا للمؤمن عليه ، وتتم تسوية حقوقه من هذا الحساب عند خروجه نهائيا من أحكام هذا القانون وفقا للإجراءات التالية:-

أ- يعاد للمؤمن عليه الرصيد المتراكم في حسابه الادخاري والمكون من الاشتراكات المقتطعة من أجره والاشتراكات المدفوعة من المنشأة مضافا إليها الربح الاستثماري المتحقق للحساب الادخاري على المبالغ المستثمرة مخصصا منها جميع المبالغ المصروفة له بدل التعطل عن العمل والنفقات المترتبة على إدارة هذا الحساب التي تحسب وفقا للأسس التي يحددها المجلس .

ب- إذا كان رصيد الحساب الادخاري للمؤمن عليه مدينا ففي هذه الحالة يسترد مقدار هذا الرصيد من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو تعويض الدفعة الواحدة المخصص للمؤمن عليه أو أي أموال أخرى عائدة له ويجوز تقسيط هذه المبالغ من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال المخصص له وفقا للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون .))

و قد نصت المادة ٢٦ / ب من النظام على :

- يحسب تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه وفقا لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وفقا للنسب التالية:-

- (١٠٪) من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع اذا كان عدد اشتراكاته (١٢٠) اشتراكا فأقل.

- (١٢٪) من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع اذا زاد عدد اشتراكاته على (١٢٠) اشتراكا وقل عن (٢١٦) اشتراكا.

- (١٥٪) من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع اذا كان عدد اشتراكاته لا يقل عن (٢١٦) اشتراكا.

ت- في حال استحقاق تعويض الدفعة الواحدة، تعاد للمؤمن عليه او المستحقين عنه المبالغ المسددة مقابل إضافة مدد الخدمة السابقة التي قام المؤمن عليه بدفعها قبل سريان أحكام القانون.))

و نصت المادة ٢٧ من ذات النظام على :

<< يصرف للمؤمن عليه الأردني تعويض الدفعة الواحدة للمرة الثانية عن مدة اشتراكه اللاحقة شريطة تغير سبب الصرف وان لا يقل عدد اشتراكاته اللاحقة عن (٦٠) اشتراكا.

<< يصرف للمؤمن عليه غير الأردني تعويض الدفعة الواحدة للمرة الثانية عن مدة اشتراكه اللاحقة لاي سبب من اسباب الصرف شريطة ان لا يقل عدد اشتراكاته اللاحقة عن (٢٤) اشتراكا.

<< في جميع الأحوال يصرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه للمرة الأخيرة في حال وفاته او إكماله السن او تجاوزها خلال الخدمة او خارجها دون ان يكون قد أكمل شروط استحقاق أي راتب تقاعد او راتب اعتلال.

مع الإشارة أن كل حالة تختلف بحسب الشروط و التعليمات و الجنسية و فيما إذا كانت تعويض الدفعة الواحدة أو غيرها .

سؤال ؟

٦- حال كانت الشركة لم تشرك الموظف في الضمان الاجتماعي خلال فترة عمله؟ فماذا يترتب على صاحب العمل؟

جواب:

إن عدم إشراك العامل بالضمان الاجتماعي من تاريخ نفاذ قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لعام ٢٠١٤ و ممن تنطبق عليهم تعريف الفئات الخاضعة لأحكام الضمان الاجتماعي سندا لنص المادة ٤ من قانون الضمان الاجتماعي لا يعفي صاحب العمل من المسؤولية القانونية المترتبة على ذلك و يتحمل دفع الغرامات التي نصت عليها المادتين ٢٠ و ٢١ من قانون الضمان الاجتماعي .

سؤال ؟

٧- ما هو مقدار الاقتطاع من العامل ومن صاحب العمل خلال عام ٢٠١٦؟ علماً أن الموظف يعمل في القطاع الخاص؟

جواب:

إن الاشتراكات الشهرية الإجمالية المستحقة على أصحاب العمل في القطاع الخاص، وعلى العاملين لديهم ستصبح إعتباراً من ٢٠١٦/١/١ بنسبة (٢١٪) من أجور العاملين، حيث يتحمل صاحب العمل ما نسبته (١٣,٧٥٪) والمؤمن عليه (٧,٢٥٪) شاملة تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وتأمين إصابات العمل، وتأمين الأمومة، وتأمين التعطل عن العمل.

سؤال

٨- أصيب عامل إصابة عمل و تم التبليغ خلال السبعة أيام، فما هي آلية دفع راتب الموظف من قبل الشركة. هل تتحمل الشركة الأيام الثلاثة الأولى من الإصابة، وبعد ذلك تقوم مؤسسة الضمان بتغطية باقي الأيام؛ وتتحمل مؤسسة الضمان العلاج؟ "علماً بأن الموظف حالياً مجاز لمدة أسبوع، وهل تعتبر إصابة العمل إجازة مرضية".

جواب :

تتحمل الشركة اجر العامل المصاب عن الأيام الثلاثة الأولى من إصابته كاملاً وفقاً لما جاء في نص المادة ٢٩/ج من قانون الضمان الاجتماعي و تتحمل مؤسسة الضمان الاجتماعي باقي الأيام بنسبة ٧٥٪ من قيمة الراتب الذي اتخذ الاشتراك على أساسه وفقاً للمادة ٢٩/أ.

سؤال ؟

٩- ما هي التزامات صاحب العمل عند إصابة احد العمال المشتركين في الضمان؟ بمعنى صاحب العمل كيف يحسب الراتب له؟ هل فقط نسبة ٧٥٪؟ أم أن الأيام التي تحسب له إجازة تعتبر من ضمن الإجازات المرضية وماذا لو تجاوزت مدة الإصابة والعلاج أكثر من ٢٨ يوم مع ان الضمان يحسب له ٧٥٪)

جواب :

تقتصر التزامات صاحب العمل عند إصابة احد عماله المشتركين في الضمان الاجتماعي بإصابة عمل على نقل العامل الى المستشفى على نفقته و إبلاغ مؤسسة الضمان الاجتماعي بالحادث خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة تحت طائلة تحمل ١٥٪ من نفقات العلاج اذا لم يلتزم بهذه المدة و كذلك إبلاغ الجهات الأمنية في الأحوال التي تتطلبها الأنظمة والقوانين و تحمل اجر العامل عن الثلاثة أيام الاولى من الإصابة و فيما عدا ذلك تتحمل مؤسسة الضمان الاجتماعي نفقات العلاج و تدفع للعامل ٧٥٪ من راتبه طوال فترة علاجه التي تمنعه عن العمل وفقا لما جاء بالمواد من ٢٥ الى ٢٩ من قانون الضمان الاجتماعي اما بالنسبة لغياب العامل عن عمله في هذه الحالة فانه لا يتم خصم إجازاته المرضية لان الإجازة المرضية حق للعامل في حالة تعرضه لوعكة صحية غير ناجمة عن عمله أما غياب العامل بسبب إصابة عمل فإنها حالة يتحملها صاحب العمل فقط .

باب المخالصة وإبراء الذمة
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١- موظف عمل بشركة وقد انتهت خدماته من تاريخ ٢٠١٥/٨/٣١ بداعي التصفية الاختيارية بسبب الخسارة وتم منحه راتب شهر إنذار ووعدوه براتب شهرين آخرين بأقرب وقت عندما يتم بيع الماكينات لمستثمر حيث يتم تفكيكها الآن السؤال هل لدى هذا الموظف حقوق أخرى بالإضافة إلى بدل الإجازات و العمل الإضافي وشهر الإنذار الذي استلمناه؟ وفيما لو لم يعطى الموظف أجره الشهرين التي وعد بها أمام كل الموظفين علماً بأن الشركة وقعت على مخالصة.

الجواب:

في الواقع إذا تم دفع هذه المبالغ للموظف يكون بذلك حصل على حقوقه العمالية ولكن في حال تمتعت الشركة فإن توقيع الموظف لمخالصة مع الشركة يعتبر إقرار خطي بالحصول على كافة المستحقات وإبراءً لزمة الشركة ، حيث أن توقيع المخالصة يعتبر بينة خطية بيد الشركة ولا يمكن دحضها بينة شخصية (شهود) وعليه فإن موقف الموظف القانوني ضعيف جداً و لا يمكن إثبات عكس الدليل الكتابي إلا من خلال توجيه يمين عدم كذب الإقرار.

سؤال ؟

٢- مجموعة من العمال يعملون بشركة وقد أنهت خدماتهم بداعي التصفية الاختيارية بسبب الخسارة ، تم منحهم راتب شهر إنذار و تم وعدهم براتب شهرين آخرين بأقرب وقت عندما يتم بيع الماكينات لمستثمر حيث كان يتم تفكيكها فهل لهم حقوق عدا بدل الإجازات والإضافي وشهر الإنذار الذي استلموه ؟ وفيما لو لم يتم دفع أجره الشهرين المتفق عليها أمام كل الموظفين فما هو الإجراء علماً بأن هؤلاء العمل قاموا بالتوقيع على مخالصة مع الشركة؟

جواب:

عند القيام بتوقيع مخالصة مع الشركة يعتبر إقرار خطي بالحصول على كافة المستحقات وإبراء ذمة الشركة.

باب استفسارات عامة
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال؟

١- هل يحق لوزير الداخلية أن يكلف أفراد من الأمن العام وغيرهم ليحلوا مؤقتا في إحدى الجهات الرسمية مكان موظفين أثناء اعتصامهم، وهل يحق للموظفين مقاضاة وزير الداخلية على ذلك؟

جواب:

إن قرار وزير الداخلية بتكليف أفراد من الأمن العام أو من غيرهم للعمل بدل الموظفين المضربين في إحدى الجهات الرسمية يعتبر قرارا إداريا قابل للطعن أمام محكمة العدل العليا من حيث المبدأ و القاعدة في هذا الخصوص أنه لا يجوز الطعن بالقرار الإداري إلا إذا توفر للطاعن شرط المصلحة المشروعة و هي أن يكون متضررا شخصيا من هذا القرار بأي وجه من الوجوه و يعود تقدير ذلك للمحكمة التي تفرض رقابتها على الدعوى من جميع أركانها و تحدد فيما إذا كان للشخص مصلحة بإقامتها أم لا و بتقديرنا الشخصي فانه لا يوجد مصلحة للموظفين المضربين بإقامة مثل هذه الدعوى حيث أنهم لا يتضررون من قيام الدولة بتسيير مرفق عام حتى و إن كان هذا التعطل سببه إضرابهم مع تأكيدنا على أن الإضراب حق أنساني ضمنته المواثيق الدولية الخاصة بالحقوق العمالية .

سؤال؟

٢- قيام صاحب العمل بتركيب كاميرات مراقبه بجميع غرف العمل وأضاف إلى الكاميرات ميكروفونات حساسة للصوت بدون موافقة العاملين للتصنت على كلامهم أثناء العمل فهل هذا جائز ؟

الجواب:

لا يوجد ما يمنع صاحب العمل قانونا من تركيب كاميرات مراقبة في موقع العمل بشرط أن تثبت هذه الكاميرات في الغرف أو الزوايا المخصصة لممارسة العمل فقط ولا تكشف أي غرفة أو مكان محدد لتوفير الخصوصية للعامل كمكان تغيير الملابس أو الحمامات أو غيرها، أما بالنسبة للميكروفونات الحساسة فإن تركيبها بشكل يجعل من مقدور صاحب العمل سماع الحوارات الشخصية التي تدور بين العاملين في موقع العمل أو سماع المكالمات الهاتفية التي يجرونها والتي لا تتعلق بتأديتهم لعملهم يعتبر انتهاكا لحياتهم الخاصة وهو فعل يعاقب عليه القانون وفقا لما نصت عليه المادة ٣٤٨ مكرر من قانون العقوبات .

سؤال ؟

٣- موظفة تعاني منذ فترة طويلة من أسلوب وطريقة صاحب العمل معها حيث انه يقوم باحتساب ساعات العمل بالدقيقة وهذا يرتب عليها خصم مبالغ كثيرة من الراتب علما أن المؤسسة هي من تتولى توصيل الموظفين من وإلى العمل، كذلك لم تحصل على أية زيادات أو مكافآت أو تعديل راتب منذ أكثر من خمسة سنوات بالرغم من حصول باقي الموظفين على زيادات في رواتبهم علما أن مدة الخبرة لدى الموظفة عشرة سنوات، ما هي التزامات صاحب العمل في هذه الحالة وما هي حقوق الموظفة في ضوء ما ورد؟

جواب:

بالنسبة إلى احتساب ساعات العمل بالدقيقة فإنه لا يشكل مخالفة قانونية من قبل صاحب العمل و على العكس إنه أمر مطلوب قانونا ، و بالنسبة للزيادة السنوية فإنه لا يوجد في قانون العمل ما يلزم صاحب العمل بزيادة راتب الموظف مهما بلغت سنوات العمل لديه ، وبالنسبة إلى التمييز في المعاملة فإن صاحب العمل له الحق بإعفاء أي عامل من العاملين لديه من أي التزام وظيفي و له الحق بإعطائه أي امتياز وظيفي دون أن يكون لباقي الموظفين الحق بالاحتجاج طالما أنهم يحصلون على حقوقهم العمالية وفقا لعقد العمل و القانون والنظام الداخلي للمؤسسة إن وجد مثل هذا النظام .

سؤال ؟

٤. هل الزيادة السنوية إجبارية ؟

جواب:

لم ينص قانون العمل على وجوب الزيادة السنوية للعامل، ولكن بما أن الزيادة تعتبر حقا أفضل للعامل فإنها تعتبر إلزامية في حال تم الاتفاق عليها في العقد أو وردت في النظام الداخلي للشركة وذلك حسب أحكام المادة ٤/أ من قانون العمل.

سؤال ؟

٥- تم تصفيه إحدى المعاهد بسبب إحالته إلى هيئة مكافحة الفساد و هناك عدد من العاملين تم إنهاء خدماتهم بالتراضي وبحسب قانون العمل، إلا أن هناك ما يقارب الـ ٧ موظفين إلى الآن ما زالوا على رأس عملهم ويقومون بالجرد مشكلتهم أن إدارة المعهد لم تقم بتسليمهم رواتبهم وحرمتهم من كافة الامتيازات، وقامت الإدارة بإخبارهم أن حقوقهم سيحصلون عليها عند التصفية وإنهاء المشكلة الحالية ولا يوجد موعد لإعطائهم حقوقهم ؟ ما هو الموقف القانوني ، وما هي حقوق الموظفين وهل هناك لهم مكافئة لنهاية الخدمة لهم أم لا؟

جواب:

بحسب أحكام قانون العمل فإن حقوقهم العمالية تتمثل ببذل الفصل التعسفي بما يعادل راتب نصف شهر عن كل سنة خدمة بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة بما يعادل راتب شهر عن كل سنة خدمة بشرط عدم الخضوع للضمان الاجتماعي بالإضافة إلى بدل الحقوق التي لم يكن الموظف قد حصل عليها أثناء فترة عمله كالإجازات السنوية و بدل العمل الإضافي و الرواتب أو الرواتب غير مدفوعة أو غيرها أو أية حقوق أخرى أفضل من الحقوق التي رتبها قانون العمل و نص عليها عقد العمل أو النظام الداخلي .

سؤال ؟

٦- هل هنالك تشريع بقانون العمل يسمح لشركات التوظيف اخذ راتب شهر او ١٠٪ من راتب اول سنة من العمل ؟

جواب :

إن المشرع نظم عمل مكاتب التوظيف بموجب نظام المكاتب الخاصة للتشغيل رقم ٢١ لسنة ١٩٩٩ الصادر بموجب المادة ١٠ من قانون العمل و تعليمات بدل الأتعاب التي تتقاضاها المكاتب الخاصة للتشغيل لسنة ٢٠١٢ صادر بموجب المادة ١ من المادة ٧ من نظام المكاتب الخاصة للتشغيل و قد نصت التعليمات على أن النسبة التي يتقاضاها المكتب في حال توفير فرصة عمل حقيقية للمواطن الأردني هي ٧٪ من المبلغ المحدد في عقد العمل و لمرة واحدة و لا يدخل في حساب هذه الأتعاب البذل المتعلق بالسكن و العمل الإضافي و ذلك عن عقد العمل المحدد بسنة أو أكثر أما إذا كانت مدة العقد أقل من سنة فتكون نسبة الأتعاب بما يتناسب مع مدة العقد .

سؤال ؟

٧- هل يحق لي كمدير للمبيعات المطالبة بدل العمل الإضافي أم لا علما بأنني ملزم بالعمل الإضافي إذا دعت الحاجة ومع ذلك إنني اخضع لقانون الدوام في الشركة وفي حال لم التزم بالدوام (التأخير الصباحي مثلا) لأي سبب كان سيتم معاقبتي بالتنبيه الخطي ثم الخصم من الراتب حسب النظام الداخلي للشركة؟

جواب:

القاعدة هي أن من يمارس وظيفة الإشراف أو الإدارة لا يستحق بدل العمل الإضافي سندا لنص المادة ٥٨ من قانون العمل ولكن:

و من استقراء قرارات محكمة التمييز بهذا الخصوص يتبين أن هناك شروط لاعتبار أن الوظيفة التي يتولاها العامل تدخل في مفهوم الإدارة والإشراف المقصودان في المادة ٥٨ من قانون العمل الأردني والتي استثنتهما من أحكام العمل الإضافي وهي:

أ- أن يكون المسمى الوظيفي في سجلات الشركة الرسمية للوظيفة يحمل وصف الإدارة أو الإشراف مثل (مدير .. مشرف .. رئيس ... الخ) .

ب- أن تتحقق العلة التي لأجلها استثنت الوظيفة من أحكام العمل الإضافي و هي عدم إمكانية ضبط ساعات العمل بسبب طبيعة الوظيفة الإدارية التي لا تتقيد بساعات حضور و لا تتقيد بساعات خروج و تتضمن الكثير من الاجتماعات و اللقاءات داخل وخارج الشركة و بشكل لا يمكن معه تحديد ساعات العمل اليومي و ضبطها.

في الحالات التي ينص فيها العقد أو النظام الداخلي على استحقاق ساعات العمل الإضافي للمدراء و المشرفين العاملين فان ذلك يعتبر ملزما للشركة على اعتبار أن أي نص في عقد أو نظام يرتب حقوقا افصل للعامل تكون واجبة التطبيق .

سؤال ؟

٨-هل تخالف الشركة القانون إذا كانت خلال دوام أيام العطل الرسمية والأعياد باحتساب اليوم بيوم للموظفين ؟.

جواب:

في كل الأحوال يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية مقابل أجر إضافي.

• إذا كان العمل الإضافي بموافقة العامل أكثر من ساعات العمل اليومية فيجب أن لا يقل أجر العامل مقابل ساعة العمل الإضافية عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.

• إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية (سواء بموافقته أو بدون موافقته) فيجب أن لا يقل أجر العامل مقابل ذلك اليوم عن ١٥٠٪ من أجره المعتاد.

و ذلك سندا لنص المادة ٥٩ من قانون العمل الأردني .

سؤال ؟

٩- مديرة مكتب مدير عام في إحدى الشركات وبسبب تغيير الإدارة تم نقل مكان عملها إلى مكاتب شؤون الموظفين دون تحديد مهامها الوظيفية أو مسماها ولم يتم إخبارها إلا فقط أنه تم نقلها إلى دائرة شؤون الموظفين وبنفس الراتب السؤال هل يحق لهم النقل وهل يحق لهم إلغاء الامتيازات الممنوحة للموظفة منذ ٥ سنوات ؟

جواب:

- يجوز لصاحب العمل إن ينقل العامل من موقع وظيفي إلى موقع آخر و لكن بتوفر الشروط التالية :
١. أن لا ينتقص ذلك من درجته الوظيفية.
 ٢. أن لا ينتقص ذل من راتبه.
 ٣. أن لا يحتمر عليه النقل العمل في مكان آخر يجبره على تغيير مكان سكنه.

سؤال ؟

١٠- هل يحق لمؤسسة إعادة هيكلة نظام الموظفين وتخفيض المسميات الوظيفية لعاملها، وهل يحق لها ان تطلب من الموظفين بعد ٣ سنوات عمل التوقيع على تعهد بعدم إفشاء أسرار المؤسسة، وهل يحق لها توقيعهم على مسميات وظيفية بعد مرور ٣ سنوات على العمل، وإلزامهم بمدونة سلوك) ؟

جواب:

يجوز للشركة أن تنظم الوظائف فيها بما يخدم مصلحة العمل و الإنتاج و ان تحدد لهذه الوظائف مسميات و أوصاف و القيد الوحيد على ذلك هو ان لا يتسبب هذا التنظيم بتخفيض رواتب أي من الموظفين او تنزيل درجاتهم ، و بالنسبة للشق الثاني من السؤال فان التزام الموظف بأسرار العمل هو أصلا واجب قانوني تم النص عليه صراحة في قانون العمل في المادة ١٩/ب منه و ليس هناك حاجة لتوقيعه على تعهد بذلك و كذلك فان مدونة السلوك لا تكون ملزمة الا في حدود توافقها مع قانون العمل و النظام الداخلي المصادق عليه من وزير العمل ان وجد .

سؤال ؟

١١- يوجد نظام داخلي ومصادق عليه من قبل وزارة العمل فهل يمكن تطبيق بنوده حتى لو كان ذلك مخالف لقانون العمل الأردني ؟

جواب:

اشترط قانون العمل أن يصادق وزير العمل على النظام الداخلي للشركة او المؤسسة و ذلك ليضمن أن النظام الداخلي يوافق القانون إلا أنه لا يجوز أن يخالف النظام الداخلي لقانون العمل بأي حال من الأحوال حتى و إن صادق عليه الوزير و إن مصادقة الوزير لا تمنحه المشروعية حيث أن القضاء يمتنع عن تطبيق أحكام أي نظام مخالف القانون.

سؤال؟

١٢- ما الفرق بين النص القديم للمادة ٥٨ من قانون العمل والنص الجديد بعد التعديل سنة ٢٠١٠ ؟

جواب:

بالرجوع الى التعديل الذي ادخل على نص المادة ٥٨ من قانون العمل الأردني رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ نجد انه لا يتعدى كونه تعديلا لغويا و لم يؤثر في جوهره و بالرجوع الى اجتهادات محكمة التمييز الموقرة بهذا الخصوص للسنوات اللاحقة لتعديل القانون نجد انها لم تختلف إطلاقا عن اجتهاداتها في ظل النص القديم و لم تعتبر ان لهذا التعديل أي اثر على حكمه .

سؤال؟

١٣- عمل موظف بشركة خاصة مدة أربع سنوات وشهرين وبعدها قدم استقالته من الشركة فوافقت الشركة عليها وما هي طبيعة الحقوق التي يستحقها الموظف؟

جواب:

يترتب للعامل حقوق عمالية نتيجة لعقد العمل بعضها له علاقة بطريقة إنتهاء العقد و بعضها ليس له علاقة بذلك أما الحقوق التي لها علاقة بطريقة إنتهاء العقد فهي الفصل التعسفي و بدل الإشعار و هي حقوق لا تثبت إلا إذا تم إنتهى العقد بطريقة الفصل و أما الحقوق التي ليس لها علاقة بطريقة إنتهاء العقد فهي بدل الإجازات السنوية التي لم يتم استعمالها و بدل ساعات العمل الإضافي التي لم يتم دفعها و بدل العمل في العطل الدينية و الرسمية والأسبوعية التي لم يتم دفعها و كذلك مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن العامل مشترك بالضمان الاجتماعي و أية حقوق أخرى لم يكن العامل قد قبضها عند استحقاقها كفروق الرواتب أو الرواتب المتأخرة أو غير ذلك من الحقوق التي نص عليها القانون أو النظام الداخلي إن وجد .

سؤال ؟

١٤-المادة ٢٨ من قانون العمل والعمال الفقرة "ب" يفصل العامل دون إشعار ما لم يقرر بالفداء بالالتزامات المترتبة عليه في العمل ؟ ما المقصود بذلك ؟

جواب:

إن المقصود من نص المادة ٢٨/ب من قانون العمل أنه على العامل أن يلتزم بتأدية العمل المطلوب منه في عقد العمل و كذلك يلتزم بشروط العقد المتعلقة بكيفية تأدية العمل حسب الاتفاق الذي تم مع صاحب العمل و إذا خالف العامل أي التزام يتطلبه منه العقد سواء أكان عقدا مكتوبا أو شفويا يحق لصاحب العمل أن يوجه إليه إنذارا يتضمن تحذيره من إرتكاب أي مخالفة أخرى و إذا عاد و خالف التزاماته مرة ثانية يحق لصاحب العمل إنذاره مرة أخرى و إذا خالف للمرة الثالثة يجوز لصاحب العمل أن يفصله من العمل دون أن يدفع له تعويض عن الفصل أو بدل إشعار .

سؤال ؟

١٥-عامل قام بتوقيع عقد عمل بوظيفة محاسبه لدى شركة ولم يذكر له المدير القيام بأي أعمال أخرى .. بعد ٤ شهور قام المدير بالاجتماع معه ومع موظفات الشركة وطلب منهم أن يقوموا بأعمال تنظيف من مرافق عامه والى آخره ... و لم يتم الاستجابة لهذا الأمر من قبل العاملين لأنه ليس من واجباتهم وقام المدير بإرسال تنبيه خطي نهائي لجميع الموظفين بان هذه من مسؤوليتهم وأنهم مقصرون هل يترتب عليهم كموظفين أي مسؤولية بخصوص تنظيف الشركة والمرافق العامه علما بأنها لم تذكر بالعقد ؟؟ وهل يترتب على التنبيه الخطي النهائي أي حقوق لديه من خصم الراتب او الفصل ؟

جواب:

بتطبيق أحكام المادة ١٧ من قانون العمل فإنه لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافا بينا عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي أقتضى هذا العمل ، كما نصت المادة ٢٩ من قانون العمل -أ: يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن إنتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية: ١:استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافا بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (١٧) من القانون. و بالتالي لا يحق لصاحب العمل إلزام العامل بأداء عمل يختلف اختلافا كبيرا عن طبيعة العمل التي تم الاتفاق عليه و نص عليه عقد العمل.

وفيما يتعلق بالتنبيه الخطي النهائي فإنه يترتب اثر لصاحب العمل إذا تم توجيه التنبيه وفق أحكام النظام الداخلي و قانون العمل و بسبب مخالفه إرتكبها العامل و كانت وفق أحكام القانون و النظام الداخلي و بعكس ذلك فإنه يعتبر باطلا و لا يترتب أية حقوق لصاحب العمل.

باب الشرط الجزائي
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١- موظف عمل لدى شركة صناعية منذ ١٥ عاما على نظام العقد السنوي ، وقع عقد التجديد السنوي بتاريخ ٢٠١٥/١١/١ وحصل هذا الموظف على عرض عمل بشركة أخرى ، ويرغب هذا الموظف بالاستقالة من الشركة الحالية ما هو الإجراء القانوني المناسب الذي يجب على الموظف إتباعه في هذه الحالة ؟ وفي حال تقدم الموظف باستقالة ، ما هي الأعباء أو العقوبات التي يمكن أن تترتب عليه علما بان العقد يحتوي على شرط جزائي بقيمة ١٠٠٠٠ دينار أردني بخصوص الشركة المنافسة ؟ هل ينطبق الشرط الجزائي على الموظف إذا انتقل للعمل لدى الشركة الأخرى بنفس مجال العمل الحالي مع العلم بأن الموظف يعمل لدى الجهتين وليس مؤسس أو شريك في أي شركة منهما ؟

جواب :

حدد القانون الحالات التي ينتهي بها عقد العمل سنداً لنص المادة ٢١ من قانون العمل الأردني وهي:

- إذا اتفق الفريقان على إنهاء العقد .

- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهاء العمل نفسه .

- إذا توفي العامل أو وقع به مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك من خلال تقرير طبي .

- إذا بلغ العامل سن التقاعد (الشيخوخة) .

كما نصت المادة ٢٦/ب من ذات القانون : (إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادر عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة ٢٩ من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل و ضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد . وأي شرط دون ذلك التعويض يعتبر باطلاً و تعسفياً بحق العامل .

سؤال ؟

٢- إذا احتوى عقد العمل على شرط جزائي عند ترك العمل سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة. فهل يحق للشركة رفع قضية ومطالبة العامل بهذه الغرامة وهل تستطيع منع العامل من السفر مثلاً ؟

جواب:

لم ينظم قانون العمل الأردني هذه المسألة في نص صريح إلا أنه يمكن القول اجتهدا و بالرجوع إلى قرارات محكمة التمييز فإن الشرط الجزائي أو ما يطلق عليه فقها (التعويض الإتفاقي) في عقد العمل لا يكون صحيحاً إذا وضع لمصلحة صاحب العمل لمخالفته لقانون العمل الذي وضع لحماية مصلحة العامل الذي يعتبر طرفاً ضعيفاً في عقد العمل و بمعنى آخر فإن صاحب العمل لا يملك حق مطالبة العامل بمقدار الشرط الجزائي لمخالفة الشرط لقانون العمل وليس لصاحب العمل إلا الحق في التعويض إذا ترك العامل العمل بلا إشعار و في حدود ما نص عليه قانون العمل وهو ما جاء بقرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٢٠٠٩/٨٨٩ هيئة خماسية تاريخ ٢٠٠٩/١٠/١٤ .

سؤال ؟

٣- موظف يعمل لدى إحدى الشركات بموجب عقد سنوي و تم توقيع عقد تجديد و بعدها حصل العامل على عرض عمل بشركة أخرى منافسة ويرغب بالاستقالة من الشركة الحالية فما هو الإجراء القانوني المناسب للعامل وما هي الالتزامات القانونية التي يمكن أن تترتب عليه بسبب ذلك مع الإشارة بأن العقد يحتوي على شرط جزائي في حال قيام العامل بالعمل لدى شركة منافسة فهل ينطبق على العامل إذا انتقل للعمل لدى الشركة الأخرى بنفس مجال عمله الحالي ؟

جواب:

نصت المادة ٢١ من قانون العمل الأردني على الحالات التي يجوز فيها إنهاء العقد و منها :

- إذا اتفق الفريقان على إنهاء العقد

- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهاء العمل نفسه.

كما نصت المادة ٢٦/ب من ذات القانون إذا كان إنهاء العقد محدد المدة إذا كان صادرا عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة ٢٩ من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل و ضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد . وأي تعويض يخالف هذا التعويض يعتبر باطلا و تعسفيا بحق العامل ما لم يكن أفضل لمصلحة العامل ، أما فيما يتعلق بالشرط الجزائي في حال عمل العامل في منشأة منافسة فإنه و باستعراض نصوص القانون المدني باعتباره قانون عام فإنه قد وضع شروطا معينة على الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على عدم عمل العامل لدى منشأة منافسة و حتى يكون هذا الاتفاق صحيحا ومقبولا كونه يعد قيда على حرية العامل فإنه يتوجب توفر الشروط التالية :-

١. العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة.

٢. شرط المنافسة مقيدا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

و بالتالي فإنه يتوجب توفر الشروط التي نص عليها القانون المدني حتى يعتبر هذا الشرط قانونيا و بعكس ذلك فهو باطل.

سؤال ؟

٤- موظفة ترغب بتقديم استقالتها من العمل علما أن عقد العمل محدد المدة و ينص على شرط جزائي في حال ترك العمل قبل انتهاء مدة العقد ؟

جواب:

إذا كان عقد العمل محدد المدة و قدم استقالته قبل نهاية مدة العقد فإنه يحق لصاحب العمل المطالبة بالتعويض عن باقي مدة العقد سندا لنص المادة ٢٦/ب من قانون العمل على أن لا يتجاوز ما يحكم به أجر نصف شهر عن كل شهر من باقي المدة أو المطالبة بالشرط الجزائي بموجب أحكام عقد العمل .

أما فيما يتعلق بالشرط الجزائي فان قانون العمل الأردني لم ينظم هذه المسألة في نص صريح إلا أنه يمكن القول اجتهدا و بالرجوع إلى قرارات محكمة التمييز فإن الشرط الجزائي أو ما يطلق عليه فقها (التعويض الاتفاقي) في عقد العمل لا يكون صحيحا إذا وضع لمصلحة صاحب العمل لمخالفته لقانون العمل الذي وضع لحماية مصلحة العامل الذي يعتبر طرفا ضعيفا في عقد العمل و بمعنى آخر فأن صاحب العمل لا يملك حق مطالبة العامل بمقدار الشرط الجزائي لمخالفة الشرط لقانون العمل وليس لصاحب العمل إلا الحق في التعويض إذا ترك العامل العمل بلا إشعار و في حدود ما نص عليه قانون العمل مع الإشارة إلى قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٢٠٠٩/٨٨٩ هيئة خماسية تاريخ ٢٠٠٩/١٠/١٤.

باب مكافأة نهاية الخدمة
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١- موظف يعمل لدى شركة منذ ثلاث سنوات ، ويرغب هذا الموظف بالانتقال إلى شركة أخرى . إلا أنه اكتشف بأن الشركة التي ترك العمل لديها لم تدفع الضمان المستحق عنه لمدة سنة ونصف ، ما هي الطريقة القانونية التي يستطيع من خلالها الموظف استرداد حقوقه من هذه الشركة وما هي الآلية لذلك مع العلم أن الشركة تدفع كامل الضمان عن الموظف كتحفيز للعمل لديها وهو موضح بعقد العمل لديها؟

جواب :

من حق الموظف المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة عن السنوات التي لم يتم إشراكه فيها بالضمان بما يعادل راتب شهر عن كل سنة من تلك السنوات و إذا لم يتجاوب صاحب العمل معه يستطيع اللجوء للمحكمة للمطالبة بها مع مراعاة مدة التقادم المانعة من سماع الدعوى العمالية وهي سنتين من تاريخ إنتهاء العمل.

سؤال ؟

٢- التحق موظف بالعمل لدى شركة ، و قد حقق شروط تقاعد الشيخوخة من مؤسسة الضمان الاجتماعي وحصل على التقاعد و لا يزال مستمر في العمل لدى الشركة ، ما هو التعويض المستحق للموظف من الفصل كنصف راتب عن كل سنة وهل يتم احتساب التعويض عن طيلة مدة الخدمة من تاريخ ١٩٩٣ وحتى ٢٠١٢ أم احتساب التعويض ما بعد التقاعد من الضمان الاجتماعي من تاريخ ٢٠٠٨ وحتى ٢٠١٢ وبناءا على الراتب والعلاوات أعلاه والتي تشمل راتب الثالث عشر والرابع عشر وشهر الإشعار وبدل مكافأة نهاية الخدمة بموجب القانون والمستحقات الأخرى ؟

جواب :

يشترط لاستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة أن لا يقتطع من راتبه لصالح الضمان الاجتماعي أي اشتراكات وفقا لما نص عليه قانون العمل الأردني .
إن العامل الذي خصص له راتب من الضمان الاجتماعي لا يجوز له إذا عمل عملا جديدا أو استمر بالعمل لدى نفس الجهة أن يقتطع منه اشتراكات لصالح الضمان الاجتماعي سندا لنص المادة (٦٣ / د) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لسنة ٢٠١٤ و بالتالي فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة عن السنوات التي يعملها بعد تخصيص الراتب له وبعد بلوغه الستين فقط .
إذا رتب النظام الداخلي أو العقد حقوقا أفضل للعامل فإنها ملزمة لصاحب العمل و بالتالي إذا ورد نص فيها يلزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية خدمة للعامل برغم الاشتراك في الضمان الاجتماعي فان صاحب العمل في هذه الحالة يلتزم بذلك و يدفع مكافأة نهاية الخدمة عن كل سنوات الخدمة عملا بالمباد القانوني الذي أسسه قانون العمل بتطبيق النص الأصلح للعامل أينما ورد .

سؤال ؟

٣- موظف يعمل لدى شركة دعاية وإعلان منذ ٣ سنوات ، في أول ثلاث أشهر ونصف من مدة عقد العمل لم تقم الشركة بإشراكه بالضمان الاجتماعي ، و قام صاحب العمل بفصل العامل فصلا شفوياً ودون ذكر الأسباب فهل يستحق بدلا عن مكافأة نهاية الخدمة عن هذه الفترة و ماهي الالتزامات المترتبة على صاحب العمل ؟

جواب :

للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه وهذا ما جاء بصراحة المادة ٣٢ : ((يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال اثنا عشر شهراً السابقة لانتهاه خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة).

إلا أن عدم إشراك العامل بالضمان الاجتماعي من تاريخ نفاذ قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لعام ٢٠١٤ و ممن تنطبق عليهم تعريف الفئات الخاضعة لأحكام الضمان الاجتماعي سندا لنص المادة ٤ من قانون الضمان الاجتماعي لا يعفي صاحب العمل من المسؤولية القانونية المترتبة على ذلك و يتحمل دفع الغرامات التي نصت عليها المادتين ٢٠ و ٢١ من قانون الضمان الاجتماعي .

سؤال ؟

٤- عامل يعمل لدى صاحب العمل من تاريخ ٢٠١٢-١-٢ الى تاريخ ٢٠١٢-٩-٣٠ ، في حال رفض صاحب العمل إعطاء العامل مكافأة نهاية الخدمة مع العلم أنه لم يقرر بإدخال العامل بالضمان الاجتماعي واقتطاع نسبته من راتب العامل ؟

جواب :

يستحق العامل عند إنتهاء عمله مكافأة نهاية خدمة إذا لم يكن مشترك بالضمان الاجتماعي و ذلك بواقع راتب شهر عن كل سنة خدمة و إذا كانت الخدمة اقل من سنة فانه يستحق مكافأة نهاية خدمة بنسبة الفترة التي قضاها بالعمل و للتوضيح يتم تقسيم راتبه على ١٢ شهر و من ثم يضرب الناتج بعدد الأشهر التي عملها العامل و يكون ذلك هو مقدار المكافأة التي يستحقها العامل في هذه الحالة .

سؤال ؟

٥- يعمل عامل في شركه لمدة ٨ أشهر تقريبا ، حيث تقوم الشركة بخصم بدل اشتراك بالضمان الاجتماعي ، وعند مراجعته العامل للضمان الاجتماعي تبين أن الشركة لم تقم بدفع اشتراك العامل لدى الضمان الاجتماعي ، إضافة أن للعامل إجازات لم يستغلها ، ما هو الرأي القانوني في هذه الحالة ؟

جواب :

حسب أحكام المادة ٣٢ من قانون العمل فإن العامل الغير مسجل في الضمان الاجتماعي يستحق مكافأة نهاية خدمة عن كل سنة عمل فيها لدى الشركة وتحسب على أساس آخر راتب تقاضاه العامل، وإذا كانت مدة خدمته أقل من سنة أو جزء من السنة فتحسب المكافأة بشكل نسبي عن الكسور من السنة. ويمكن للعامل الذي تم اقتطاع نسبة الضمان من راتبه التقدم بدعوى للمطالبة بنسبة الخصم إضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة ، و/ أو التوجه إلى الضمان الاجتماعي وتقديم شكوى لدى مفتش العمل لديهم.

سؤال ؟

٦- عمل عامل لدى إحدى الشركات مدة سبع سنوات ، ولكنه ترك العمل منذ ثمان شهور فهل يستحق المكافأة وما هي المدة القانونية التي يستطيع المطالبة بالمكافأة ؟

جواب :

يحق للموظف المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة بغض النظر عن ترك العمل أو طريقة ترك العمل، واشترط قانون العمل وحسب أحكام المادة ٣٢ منه عدم خضوع الموظف للضمان الاجتماعي و بالتالي إذا توفر الشرط المنصوص عليه بالمادة ٣٢ من القانون فإن العامل يستحق المطالبة ببديل مكافأة نهاية الخدمة ، وتحسب بمعدل راتب شهر عن كل سنة خدمة والأجزاء من السنة تحسب أيضا بنسبة آخر راتب ، وإن مدة التقادم للمطالبة بمكافأة نهاية الخدمة هي سنتين من تاريخ إنتهاء العمل وفقا لقانون العمل

سؤال ؟

٧- ما هي حقوق موظف متقاعد من الضمان الاجتماعي وبقي على رأس عملة لمدة عشر سنوات وتم فصله بدون أي مستحقات ، فما هي مستحقاته؟؟

جواب :

يستحق العامل جميع حقوقه العمالية حتى لو كان متقاعد من الضمان الاجتماعي ، فيستحق الرواتب غير المقبوضة وبدل الإجازات عن آخر سنتي عمل وإذا عمل بأيام عطل دينية أو رسمية ، وفي حالة كان إنهاء عمل العامل غير قانوني ومخالف لأحكام المادة ٢٨ من قانون العمل فإنه يستحق بدل فصل تعسفي وبدل شهر الإشعار حسب أحكام المادة ٢٥ من قانون العمل ، وبما أن العامل غير خاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي فإنه يستحق تعويض نهاية الخدمة وهو راتب آخر شهر تقاضاه عن كل سنة عمل فيها حسب أحكام المادة ٣٢ من قانون العمل .

باب العمال غير الخاضعين لقانون العمل
"وفقا لأحكام قانون العمل و تعديلاته
رقم (٨) لسنة (١٩٩٦)"

سؤال ؟

١-هل يخضع العاملون في قطاع الزراعة لقانون العمل ؟

الجواب:

من حيث المبدأ فإن قانون العمل وتعديلاته رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ و تعديلاته لم يستثني عمال الزراعة من أحكامه لكنه وينفس الوقت نص صراحة على وجود أحكام خاصة بهم على أن تتحدد هذه الأحكام بموجب نظام يصدر لهذه الغاية و أن هذا النظام لم يصدر بالتالي فإن القواعد العامة لقانون العمل تنطبق على هذه الفئة بما لها من حقوق و ما عليها من التزامات .

سؤال ؟

٢-موظف في وزارة النقل على العقود الشاملة منذ تاريخ ٢٠١٠/٨/١ وفي إجازة سنوية وخارج المملكة لمرافقة مريض لمدة ٥٤ و يرغب بتقديم استقالته و لكنه لا يحتفظ بنسخة من العقد ولا يعلم كيفية الاستقالة فكيف يتم تقديم الاستقالة في الدوائر الحكومية و فيما يتعلق بحقوقه العمالية فهل ينطبق عليه قانون العمل أم لا ؟

الجواب:

العاملين في الوزارات و الدوائر الحكومية التابعة لها بموجب عقود شاملة لا يخضعون لقانون العمل وإنما يخضعون لشروط العقد من جهة وأحكام نظام الخدمة المدنية ، أما بالنسبة لكيفية تقديم الاستقالة فإنه لا يوجد طريقة مخصوصة لها سوى تقديمها كتابيا للمسئول المباشر والذي بدوره يقوم برفعها إلى المسئول الأعلى ولا يمكن معرفة مصير هذه الاستقالة وما هي صلاحيات الإدارة في قبولها أو رفضها أو الآثار المترتبة عليها إلا بعد الاطلاع على العقد و معرفة أحكامه بهذا الخصوص .

باب حقوق العامل
”وفقاً لنظام الخدمة المدنية
رقم ٨٢ لعام ٢٠١٣ و تعديلاته“

سؤال ؟

١. تعيين موظف في إحدى البلديات باجرة يومية سنة ١٩٨٨ ، وكان خاضع لنظام الضمان الاجتماعي ، وفي سنة ١٩٩٥ تم تحويل راتب الموظف من نظام المياومة إلى نظام التصنيف ، وتم نقل الموظف إلى نظام التقاعد المدني وقامت مؤسسة الضمان الاجتماعي بدفع الاشتراكات المالية للموظف وهي مبلغ ٩٥٠ دينار وعند احتساب سنوات الخدمة للموظف تفاجأ بأن السنوات من ١٩٨٨ الى ١٩٩٥ أي بواقع سبع سنوات لم تحسب له من ضمن الخدمة ، هل يجوز أن يعيد الموظف المبلغ ٩٥٠ دينار لمؤسسة الضمان الاجتماعي على أن يتم تحويل هذا المبلغ إلى نظام الخدمة المدنية ليتم بالتالي احتسابها من سنوات خدمة الموظف علما بأنه ما زال الموظف خاضع للتقاعد المدني؟

جواب:

ليس هناك علاقة إطلاقاً بين المبلغ الذي تم إعادته للموظف من قبل الضمان الاجتماعي وبين احتساب مدة الخدمة و لا يجوز تحويل أية مبالغ من الضمان إلى صندوق التقاعد المدني أصلاً (بشكل فردي) و في جميع الأحوال فإن تلك السنوات لم يتم احتسابها من الخدمة لكونها كانت تستند إلى علاقة تنظيمية مختلفة حيث أن عامل المياومة يرم عقد العمل ليوم واحد و هكذا حتى يتم تثبيته وفقاً لنظام التوظيف النافذ في حين أن التصنيف يعني أن عقد العمل طويل الأمد و ليس يومياً و له أحكام و شروط و امتيازات مختلفة ولذلك لم تحتسب السنوات التي قضاها السائل في عمل المياومة من مدة الخدمة الفعلية .

سؤال ؟

٢. موظف في إحدى الوزارات على نظام العقود الشاملة حيث انه في إجازة سنوية وخارج المملكة لمرافقة مريض لمدة ٥٤ وحيث يرغب هذا الموظف بالاستقالة ماهي الإجراءات القانونية لتقديم الاستقالة ؟

جواب:

إن كيفية تقديم الاستقالة فإنه لا يوجد طريقة مخصوصة لها سوى تقديمها كتابياً للمسئول المباشر و الذي بدوره يقوم برفعها إلى المسئول الأعلى و لا يمكن معرفة مصير هذه الاستقالة وما هي صلاحيات الإدارة في قبولها أو رفضها أو الآثار المترتبة عليها إلا بعد الاطلاع على العقد و معرفة أحكامه بهذا الخصوص .

سؤال ؟

٣. موظفة عملت لدى إحدى الجهات الحكومية منذ سنة ١٩٧٩ حتى عام ١٩٩٠ ولم تستطيع الاشتراك بالضمان الاجتماعي ، وقد علمت الموظفة أنها تستحق على مدة عملها في المؤسسات الحكومية إما راتب تقاعدي أو مكافأة نهاية خدمة عن ١١ سنة تقريبا ، ما هو الرأي القانوني في هذه الحالة ؟

جواب:

بغض النظر عن أية حقوق قد يتم اكتسابها فلا يستطيع المطالبة بأية حقوق لعدة مرور الزمن عملاً بأحكام المادة ١/٤٥٠ من القانون المدني (حيث لا تسمع دعوى مطالبه بأي حق دوري متجدد كأجرة المباني والأراضي الزراعية والممتلكات والمعاشات بانقضاء خمس سنوات على تركها بغير عذر شرعي) ، بالإضافة الى أنه إذا كان الموظف العام خاضع لنظام الضمان الاجتماعي فإن أية مطالبة تسقط بمرور عشر سنوات من تاريخ الاستحقاق وفقاً لنص المادة ٩٥/أ من قانون الضمان الاجتماعي .

في الختام فإننا ننوه أن جميع الإجابات على الاستفسارات الواردة أعلاه تمت وفقاً للقوانين الأردنية السارية المفعول حتى تاريخ الإعداد (آذار من عام ٢٠١٦) و قد يصار الى وجود بعض الاختلافات في المستقبل في حال طرأ أي تعديل على أية نصوص قانونية ذات علاقة تمت بالتساؤلات ، و إن هذه المعلومات تهدف للتثقيف و لا تغني عن استشارة المحامين من ذوي الاختصاص حيث قد تختلف الإجابة من حاله الى أخرى .

متمنين أن تعم الفائدة على الجميع سواء عمال و/أو أصحاب عمل و لكل شخص حسب اختصاصه و أن يساهم هذا الجهد بنشر الوعي القانوني في المسائل القانونية المرتبطة بقانون العمل و القوانين الأخرى ذات العلاقة و أن يساهم بتعزيز مبدأ سيادة القانون متمنين أن يحفظ الله الاردن في ظل صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني حفظه الله .

يمنع الاقتباس أو النشر أو النسخ أو التعديل دون الحصول على الموافقة الخطية المسبقة
جميع الحقوق محفوظة لجمعية النهضة العربية للديمقراطية و التنمية -العون القانوني



ARDD-LEGAL AID

Arab Renaissance for
Democracy & Development

www.ardd-jo.org



www.phenixcenter.net

www.labor-watch.net