

الضوابط القانونية لحماية أجر العامل في القانون الأردني

Legal Control for Wage Protection in Jordanian Law

إعداد

روان عبدالحفيظ الخمايسة

إشراف

الدكتورة تمارا يعقوب ناصر الدين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في القانون الخاص

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني، 2022

تفويض

أنا روان عبدالحفيظ الخمايسة، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً إلى المكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: روان عبدالحفيظ الخمايسة.

التاريخ: 11 / 01 / 2022.

التوقيع: 

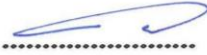
قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: "الضوابط القانونية لحماية الأجر في القانون الأردني".

وأجيزت بتاريخ: 2022/01/11.

للباحثة: روان عبد الحفيظ دايج الخمائسه.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	المكان	التوقيع
د. تمارا يعقوب ناصر الدين	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د. أنيس منصور المنصور	رئيس اللجنة	جامعة الشرق الأوسط	
د. ياسين أحمد القضاة	عضواً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د. صاحب عبيد الفتلاوي	عضواً خارجياً	جامعة عمان الأهلية	

شكر وتقدير

أولاً أحمد الله تعالى حمداً كثيراً طيباً مباركاً ملئ السماوات والأرض على ما أكرمني به من إتمام هذه الدراسة التي أرجو أن تنال رضاه.

ثم أتقدم بالشكر والعرفان إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة تمارا يعقوب ناصرالدين التي أشرفت على إعداد هذه الرسالة، والتي لم تبخل عليّ بالنصح والتوجيه حتى إتمام هذه الدراسة، فجزاها الله عني خير الجزاء ووفقها.

ثم أتقدم بالشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، وعلى ما سيقدمون من ملاحظات وإرشادات قيمة من شأنها أن تثري هذه الرسالة.

ثم أتقدم بالشكر إلى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشرق الأوسط متمنية لكم دوام التوفيق والنجاح.

الباحثة

روان عبدالحفيظ الخمايسة

الإهداء

إهداء إلى روح والدي ...

المربي الفاضل الذي شرفني بحمل اسمه، ومن بذل الغالي والنفيس في سبيل وصولي لدرجة علمية عالية، رحل قبل أن يرى ثمرة غرسه.

إلى نور عيني وضوء دربي ومهجة حياتي ...

أمي من كانت دعواتها وكلماتها رفيق دربي متّعها الله بالصحة والعافية.

إلى السند والعضد والساعد..... إخواني المهندس رعد، والدكتور محمد وطارق

إلى ابن أخي العزيز المهندس أحمد، وابنة أخي ألفت، وفقهم الله وأنار دربهم.

إلى كل من يبحث ويفكر من أجل الإرتقاء بالعلم في كل مكان.

الباحثة

روان عبدالحفيظ الخمايسة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ.....
تفويض.....	ب.....
قرار لجنة المناقشة.....	ج.....
شكر وتقدير.....	د.....
الإهداء.....	ه.....
فهرس المحتويات.....	و.....
الملخص باللغة العربية.....	ح.....
الملخص باللغة الإنجليزية.....	ي.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً: المقدمة.....	1.....
ثانياً: مشكلة الدراسة.....	3.....
ثالثاً: أسئلة الدراسة.....	3.....
رابعاً: هدف الدراسة.....	4.....
خامساً: أهمية الدراسة.....	4.....
سادساً: حدود الدراسة.....	4.....
سابعاً: محددات الدراسة.....	4.....
ثامناً: مصطلحات الدراسة.....	5.....
تاسعاً: الإطار النظري للدراسة.....	6.....
عاشراً: الدراسات السابقة ذات الصلة.....	6.....
أحد عشر: منهج الدراسة.....	8.....

الفصل الثاني: ماهية الأجر

المبحث الأول: مفهوم الأجر.....	10.....
المطلب الأول: تعريف الأجر.....	11.....
المبحث الثاني: أنواع الأجر.....	16.....
المطلب الأول: الأجر النقدي.....	16.....
المطلب الثاني: الأجر العيني.....	28.....

الفصل الثالث: الضمانات القانونية لحماية الأجر

- المبحث الأول: ضمانات حماية الأجر في قانون العمل الأردني 34
- المطلب الأول: الحماية القانونية للأجر في مواجهة صاحب العمل 35
- المطلب الثاني: ضمانات الحماية القانونية للأجر في مواجهة الغير 54
- المبحث الثاني: ضمانات حماية الأجر في قانون الضمان الاجتماعي 56
- المطلب الأول: الضوابط القانونية التي اشتمل عليها قانون الضمان الاجتماعي لحماية الأجر 57
- المطلب الثاني: أوامر الدفاع وأثرها على حماية الأجر خلال جائحة كورونا 64

الفصل الرابع: آثار حماية الأجر والعقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر

- المبحث الأول: آثار حماية الأجر 88
- المطلب الأول: آثار حماية الأجر في القانون المدني الأردني 88
- المطلب الثاني: آثار حماية الأجر في قانون العمل الأردني 89
- المطلب الثالث: آثار الحماية القانونية للأجر في قانون الضمان الاجتماعي 104
- المبحث الثاني: العقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر 110
- المطلب الأول: العقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر في قانون العمل الأردني 110
- المطلب الثاني: العقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر في قانون الضمان الاجتماعي 111

الفصل الخامس: الخاتمة، النتائج والتوصيات

- أولاً: نتائج الدراسة 115
- ثانياً: توصيات الدراسة 117
- قائمة المصادر والمراجع 119

الضوابط القانونية لحماية الأجر في القانون الأردني

إعداد:

روان عبدالحفيظ الخمايسة

إشراف:

الدكتورة تمارا يعقوب ناصر الدين

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مفهوم الأجر وما هي أنواع العمل وبيان ما هو الأجر الذي يستحقه العامل عن عمله في العطل الأسبوعية، أو الرسمية، أو الأعياد، وما الشروط الواجب توافرها بالأجر الذي تؤدي عنه اشتراكات الضمان الاجتماعي، والفئات التي لها قواعد خاصة بالحد الأدنى للأجور، ومدى كفاية التنظيم القانوني لحماية الأجر.

تتمثل مشكلة الدراسة في وجود اختلاف في عناصر الأجر ما بين قانون الضمان الاجتماعي، وقانون العمل مما يؤثر على حماية الأجر. ولمعالجة مشكلة الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي من خلال استعراض نصوص قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى تطرق الدراسة لأوامر الدفاع التي صدرت خلال جائحة كورونا، وخاصة ما تعلق منها بموضوع الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن المشرع نص في قانون العمل على استحقاق العمال أجورهم كاملة في حال وقف العمل بصورة مؤقتة لسبب لا يد لصاحب العمل به، وذلك خلال الأيام العشرة الأولى للتوقف، ومن ثم يلزم صاحب العمل بدفع نصف الأجر عن المدة التي تزيد عن ذلك، وأن العمل على ثلاثة أنواع فهو إما أن يكون جهداً بدنياً أو جسدياً، أو عملاً ذهنياً، أو عمل يتطلب جهداً فكرياً وجسدياً والهدف من العمل بأنواعه الحصول على الأجر. كما يجوز تشغيل العامل في أيام العطل الرسمية، والأسبوعية، وأيام الأعياد لقاء أجر إضافي. ويفقد العامل حق الامتياز إذا تبين أن الأجور والمبالغ المستحقة ليس لها سند قانوني، ووجدنا أن المشرع الأردني لم يقر بتحديد تاريخ للوفاء بالأجر، كما أعطى المشرع أجور العمال حق امتياز على المبالغ المستحقة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وأن هناك شروط لا بد من توافرها في الأجر الذي تؤدي عنه اشتراكات الضمان الاجتماعي ذكرها نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وهناك فئات معينة اشترط المشرع حصولها على الحد الأدنى للأجور وهم العمال قيد التجربة، والمتدرب الذي نظم ما بينه وبين صاحب العمل عقد تدريب، كما أن المشرع الأردني لم ينص على إعطاء

الصلاحيّة لمفتش العمل والضمان الاجتماعي بالرقابة على المساواة بين العمال الذين يعملون بنفس المهنة بدفع الأجر، كما تبين من خلال هذه الدراسة عدم كفاية التنظيم القانوني لحماية الأجر.

وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات منها: أن ينص المشرّع الأردني في قانون العمل كما فعلت بعض التشريعات المقارنة على حماية خاصة لأجر العامل في مواجهة دائنيه تزيد عن الحماية المقررة وفقاً للقانون المدني. كما نوصي أن ينص المشرّع في قانون العمل، كما فعلت بعض التشريعات المقارنة على أنه يجب على صاحب العمل أن يجري تحقيقاً في حال تسبب العامل بإتلاف بعض ممتلكات صاحب العمل، وإبلاغ العامل بنتيجة التحقيق وقيمة المبلغ الذي سوف يتم اقتطاعه منه، إعطاء الصلاحيّة لمفتش العمل والضمان الاجتماعي للرقابة على المساواة بين العمال الذين يعملون بنفس المهنة بدفع الأجر.

الكلمات المفتاحية: الأجر، العمل، العامل.

Legal Control for Wage Protection in Jordanian Law

Prepared by: Rawan Abd Alhafeeth Dayej Alkhamaiseh

Supervised by: Dr. Tamara Naser Aldeen

Abstract

The study of used the descriptive analytical methodology by reviewing the texts of the Jordanian Labor Law with the Social Security Law, in relation to the defense orders issued during the Corona pandemic, especially those related to the subject of the study..

The study concluded that the Labor Law says that workers should be entitled to their full wages in the event of a temporary suspension of work for any reason beyond the control of the employer, during the first ten days of the suspension, and then the employer shall pay half the wage for any period exceeding the first ten days, noting that work is of three types, it is either a physical effort, mental work, or work that requires intellectual and physical efforts, and the goal of all types of work is to obtain a wage. The worker may also be employed on official, weeklends, and feast days for an additional wage. The workers loose the right of privileges if the wages and due amounts have no legal basis, and we found that the Jordanian legislator did not set a due date for paying the wages, and the legislator put some conditions concerning the wages to be subject to Social Security subscription included in the social security law,/ and there are certain categories that the legislator stipulated to obtain the minimum wage limit, such as workers under probation, and those under training through a contract between them and the employer, and the Jordanian legislator did not authorize the labor and social security inspectors to ask for equal payment for those working in the same profession , as it was found through this study that there is insufficient legal regulation to protect wages.

The study concluded several recommendations as follow: The Jordanian legislator put a special protection for the wages of the worker in facing his creditors based on civil law , as some other comparative legislation did , That the an investigation employer must be conducted by the employer in case that the worker caused damage to some of the employer's properties, and inform the worker of the outcome of the investigation and the amount to be deducted from him, giving the authority to the labor and social security inspector for inspecting the equality between workers working in the same profession.

Keywords: Wage, Work, Worker.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً: المقدمة

ارتبط ظهور قانون العمل بالثورة الصناعية في أوروبا فهو قانون حديث في المجتمع الإنساني جاء لحماية الطبقة العاملة التي كانت مضطرة للعمل لدى أصحاب رؤوس الأموال، وكانت العلاقة غير متوازنة لوجود ظلم يقع على الطبقة العاملة وتميل لصالح أصحاب العمل فجاء قانون العمل لتنظيم هذه العلاقة وليوازن المصالح، فصدر قانون العمل الأردني رقم (21) لسنة 1960 وتم تعديله عدة مرات ليواكب المستجدات، ثم صدر قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ليعطي الطبقة العاملة دور أكبر في المجتمع الأردني وإعطائها العديد من الحقوق والمزايا أكثر مما كان موجوداً في القانون السابق⁽¹⁾.

وتسمية قانون العمل قد تدل على أن مصدره الوحيد هو التشريع، علماً بأن هناك مصدر آخر له وهو العرف الذي تعتبر قواعده ملزمة أيضاً كقواعد التشريع.

ولا بد من الإشارة إلى الأهمية الاجتماعية لقانون العمل كونه يمس غالبية العاملين في المجتمع، فالأجر الذي يتقاضاه العامل يحدد للعامل وأفراد أسرته مستوى معيشتهم، كما أن قواعده تنظم للعامل ساعات عمله وراحته وكيفية المحافظة على صحته عن طريق توفير بيئة عمل صحية، وتنظم قواعده عمل المرأة والأحداث الذين يشكلون شريحة كبيرة من المجتمع.⁽²⁾

(1) أبو شنب، أحمد عبد الكريم (2003). شرح قانون العمل الجديد، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الرابع، ص3.

(2) الداودي، غالب علي (2003). شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل، الطبعة الثالثة، ص5-6.

فمحلّ معظم المنازعات العمالية هو الأجر والمستحقات التابعة له، وبالتالي فإن حماية الأجر تؤدي إلى تقليص عدد المنازعات، فهناك دول ونتيجة معاناتها من مشكلة الخلافات ما بين العمال وأصحاب العمل وجدت أنه من الأفضل عدم فتح الباب أمام اعتراض العمال وتضجرهم بسبب ضعف حماية حقوقهم لذا فوزارة العمل كانت وما زالت صاحبة الكلمة الأولى في تحديد الحد الأدنى للأجور، وهو دور هام للوزارة ينعكس أثره على سوق العمل والإنتاج القومي فالأجور كانت وما تزال من أهم الأمور التي تشغل أصحاب العمل والعمال، فالطبقة العاملة تسعى دائماً إلى رفع مستوى الأجور لرفع مستوى معيشتهم.⁽¹⁾

فالدولة تعنى بحماية الأجر عن طريق سن تشريعات تضمن للعامل حق الحصول عليه، وتقوم هذه التشريعات في تحديد الأجر بحيث تكفل حياة كريمة للعامل وعائلته، وتطور الأمر على المستوى الدولي حيث عقدت العديد من الاتفاقيات الدولية تحت إشراف منظمة العمل الدولية لوضع قواعد وأسس متعلقة في عمل العمال وأجورهم وساعات العمل وغيرها من الأمور المتعلقة بالعمل وعلاقة العامل بصاحب العمل، فمنظمة العمل الدولية اهتمت منذ تأسيسها عام 1919 بوضع مستويات كافية للأجور، ومن ذلك ما نصت عليه المادة (41) من دستورها " أن المجتمعات الصناعية تكفل وضع أجور للعامل كافية للاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة " فأهمية الأجر تبرز من خلال اعتماده كأساس لاحتساب التعويض المستحق للعامل في حال تعرضه لإصابة عمل أو احتساب المبلغ المستحق للورثة في حال وفاته.⁽²⁾

(1) أبوهزيم، ياسمين عبدالوالي. رسالة ماجستير بعنوان حماية الأجر وفق أحكام قانون العمل الأردني، جامعة الإسراء الخاصة، ص6.

(2) العقيلة، زيد محمود (2013). بحث بعنوان الحماية التشريعية لأجر العمال في القانون الإماراتي دراسة مقارنة، منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية. عدد54، ص846.

وجاء قانون الضمان الاجتماعي ليكمل جنباً إلى جنب مع قانون العمل حماية فئة العمال، فهو نظام تأميني شمولي يوفر الحماية للعامل (المؤمن عليه) من بعض المخاطر، مثل فقدانه القدرة على الإنتاج والكسب بسبب تعرضه لإصابة عمل أو العجز أو الشيخوخة مما يحقق الاستقرار النفسي والمادي للعامل، وقد نص قانون الضمان الاجتماعي على أدوات تشريعية تضمن سلامة تطبيق القانون ⁽¹⁾، ومن هذه الأدوات فرض الغرامات على المنشآت التي لا تقوم بشمول كافة العاملين لديها أو تقوم بشمولهم على أساس أجورهم غير الحقيقية. ⁽²⁾

ثانياً: مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في اختلاف عناصر الأجر ما بين قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل مما ينعكس أثره على قيمة الراتب التقاعدي المستحق للمؤمن عليه العامل.

ثالثاً: أسئلة الدراسة

- ما هو الأجر؟
- ماهي الضوابط القانونية لحماية الأجر؟
- ما الأجر الذي يستحقه العامل في حالة عمله في العطل الرسمية أو الأسبوعية أو الأعياد الدينية بموافقة وعدم موافقة؟
- ماهي الشروط الواجب توافرها بالأجر الذي تؤدي عنه اشتراكات الضمان الاجتماعي؟
- مدى كفاية التنظيم القانوني لحماية الأجر؟

(1) دليل عمل التفتيش الخاص بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

(2) المادة (22/ج) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته.

رابعاً: هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى بيان الضوابط القانونية لحماية الأجر وبيان ما هو الأجر الذي يستحقه العامل في عمله في العطل الأسبوعية أو الأعياد الدينية أو في العطل الرسمية، والشروط الواجب توافرها بالأجر الذي تؤدي عنه اشتراكات الضمان الاجتماعي ومدى كفاية التنظيم القانوني لحماية الأجر وماهي الفئات التي لها قواعد خاصة بالحد الأدنى للأجور.

خامساً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة بأنه يعنى بها فئة العمال وكذلك أصحاب العمل، لما للأجر وحياته من أهمية للمحافظة على حياة كريمة للعامل وتوعيته بحقوقه وخاصة بأجره وتعريف صاحب العمل بالتزاماته بأداء الأجر وتجنبيه الجزاءات المترتبة على عدم التزامه بتأدية الأجر.

سادساً: حدود الدراسة

الحدود الزمانية: سوف تكون الدراسة في إطار أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وقانون العمل رقم (8) لسنة 1998 وتعديلاته لعام 2019، وأحكام القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

الحدود المكانية: قانون الضمان الاجتماعي الأردني وقانون العمل الأردني والقانون المدني الأردني.

سابعاً: محددات الدراسة

تلتزم هذه الدراسة ببحث الضوابط القانونية لحماية الأجر العمالي في القانون المدني الأردني وقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في الأردن بدراسة مقارنة مع القوانين الأخرى.

ثامناً: مصطلحات الدراسة

- العمل: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم، أو عرضي أو مؤقت أو موسمي. (1)
- الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضاف إليه كافة 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. (2)
- التمييز بالأجور: عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون تمييز قائم على الجنس. (3)
- العمل الجزئي: العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه ساعات أقل من عدد الساعات المنصوص عليها في المادة (56) في قانون العمل. (4)
- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة عامل أو أكثر. (5)
- العامل: كل شخص ذكر كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته يشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل. (6)

(1) المادة (2) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته لسنة 2019 المنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16.

(2) المرجع السابق نفسه.

(3) المرجع السابق نفسه.

(4) المرجع السابق نفسه.

(5) المرجع السابق نفسه.

(6) المرجع السابق نفسه.

تاسعا: الإطار النظري للدراسة

تشمل الدراسة خمسة فصول، الأول يتضمن مقدمة عن الموضوع بما تحتويه من مشكلة الدراسة وأسئلة الدراسة وأهداف الدراسة وأهميتها ومصطلحات الدراسة وحدود ومحددات الدراسة والإطار النظري للدراسة بالإضافة إلى الدراسات السابقة والمنهج المتبع.

أما الفصل الثاني عن ماهية الأجر تعريفه وأنواعه في مبحثين. والفصل الثالث سيكون عن ضوابط حماية الأجر في قانون العمل في مبحث وفي قانون الضمان الاجتماعي في مبحث ثاني مع التطرق في المبحثين لأوامر الدفاع.

والفصل الرابع سيكون عن آثار حماية الأجر والعقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر، والفصل الخامس النتائج والتوصيات.

عاشراً: الدراسات السابقة ذات الصلة

1- حماية الأجر وفق أحكام قانون العمل الأردني، أبو هزيم، ياسمين عبدالوالي، جامعة الإسراء بحث منشور في دار المنظومة 2014.

بيّنت الباحثة شروط استحقاق العامل للأجر عند تأديته العمل بأن هناك التزام على العامل بتأدية العمل بنفسه والتزام العامل بأوامر رب العمل، وبيّنت القواعد التي تحكم تأدية الأجر للعاملين وضمانات حماية الأجر والتدخل في حماية الأجر من خلال الاتفاقيات الدولية.

في حين أن هذه الدراسة جاءت بهدف بيان آثار حماية الأجر والعقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر وضوابط حماية الأجر في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني مع التطرق لأوامر الدفاع.

2- الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي دراسة مقارنة، العقيلة، الدكتور زيد

محمود، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية 2013.

بين الباحث مفهوم الأجر وفقاً لما عرفه قانون تنظيم علاقات العمل رقم (8) لسنة 1980 في دولة الإمارات العربية المتحدة وبين حماية الأجر في الشريعة الإسلامية، وتناول الباحث القواعد القانونية في حماية الأجر وأحكام الوفاء بالأجر ومظاهر حمايته.

في حين أن هذه الدراسة تهدف إلى بيان مفهوم الأجر وفقاً للتشريع الأردني وبيان آثار حماية الأجر والعقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر، وضوابط حماية الأجر في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني مع التطرق لأوامر الدفاع.

3-الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، الرشيد، منال سالم شوق،

رسالة ماجستير مقدمة في جامعة الشرق الأوسط 2010.

حيث بينت الباحثة ماهية عقد العمل وتحديد خصائصه وعناصره وأطرافه وما هي الإلتزامات التي تقع على عاتق العامل، والإلتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل وما هو التدخل الدستوري لحماية الأجر، والتدخل في حماية الأجر من خلال المعاهدات الدولية، وما هي الحماية التشريعية للأجور في القانون الكويتي.

في حين أن هذه الدراسة تهدف إلى بيان مفهوم الأجر وفقاً للتشريع الأردني وبيان آثار حماية الأجر والعقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر، وضوابط حماية الأجر في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني مع التطرق لأوامر الدفاع.

4-الضمانات التشريعية لحماية أجر العامل دراسة تحليلية في ظلال الحماية القانونية لأجر

العامل في البحرين ومصر، حسن، خالد جمال أحمد، بحث منشور في مجلة الحقوق المجلد الثامن، حيث بين الباحث مظاهر وأنماط الحماية القانونية المكفولة لأجر العامل في قانون العمل البحريني مقارناً بقانون العمل الموحد المصري، وبين الباحث قواعد تيسير الوفاء بالأجر، ومساعي التشريعات والقوانين بغية الوصول إلى تقرير حد أدنى لأجر العامل بهدف حماية أجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل

أما هذه الدراسة فقد بينت مفهوم الأجر وأنواع الأجر وما هي آثار حماية الأجر في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي.

أحد عشر: منهج الدراسة

استخدم المنهج الوصفي والتحليلي باستعراض النصوص القانونية الأردنية وتحليلها وهي قانون

العمل الأردني وتعديلاته لعام 2019 وقانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لعام 2014

والقانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

الفصل الثاني

ماهية الأجر

كانت الصورة التقليدية للأجر تقتصر فقط على ما يتم الإتفاق عليه بين العامل وصاحب العمل لحظة التعاقد، سواء كان نقدياً أم عينيّاً، غير أنه قد اتسع نطاق الأجر ليشمل العديد من المستحقات، وذلك على إثر التدخل التشريعي الذي عمدت إليه أغلب قوانين العمل في العالم⁽¹⁾.

ولالأجر عدة مفاهيم، فمنها ما هو قانوني، ومنها ما هو اجتماعي، بالإضافة للمفهوم الإقتصادي، أما المفهوم القانوني للأجر فهو ما تعلق باحتساب الأجر على أساس خدمة العامل بغض النظر عن الإعتبار الشخصي، وأن هذا المفهوم للأجر هو المفهوم المدني حسب نظرية الإلتزامات في العقود الملزمة للجانبين التي تجعل سبب إلتزام كل من المتعاقدين سبباً للإلتزام الطرف الآخر، أما المفهوم الإجتماعي فالأجر له وظيفة اجتماعية إلى جانب كونه مقابل عمل، لأنه المصدر الأساسي لرزق العامل وأسرته، أما المفهوم الإقتصادي فهو أن الأجر أحد عناصر الإنتاج، ولها تأثير مباشر على كلف الإنتاج وبالتالي تتأثر أرباح أصحاب العمل، وأسعار السلع والخدمات بمقدار الأجور، وأن عدم مراعاة الجانب الإقتصادي في تحديدها يؤدي إلى استهلاك الموارد الإقتصادية واستنزافها على مستوى الإنتاج القومي.⁽²⁾

في هذا الفصل سيتم بيان ماهية الأجر في مبحثين، المبحث الأول سيتناول تعريف الأجر والمبحث الثاني سيتناول أنواع الأجر.

(1) حسن. خالد جمال أحمد حسن. بحث بعنوان الضمانات التشريعية لحماية أجر العامل دراسة تحليلية في ظلال الحماية القانونية لأجر العامل في البحرين ومصر، مجلة الحقوق. المجلد الثامن، ص 47.

(2) السوداني. نادية فرحان زامل. رسالة دكتوراه بعنوان العدالة الإجتماعية في حكم علاقات العمل -دراسة - مقارنة - كلية الحقوق. جامعة النهدين. 1433هـ - 2012 م. من ص 98-ص 100

المبحث الأول

مفهوم الأجر

الأجر لغةً الجزاء على العمل⁽¹⁾، واصطلاحاً هو "ما يحصل عليه العامل لقاء ما يقوم به من عمل يلتزم به بموجب العقد"⁽²⁾. ويعرف من الناحية الدينية بأنه "الجزاء على العمل الصالح أو الثواب أو المكافأة"⁽³⁾. أما تعريفه من الناحية الإقتصادية "ذلك الجزاء من العائد الذي يعطي للعامل خلال تقسيم الثروة كما يشير إلى تعويضات العمل المبذول من طرف العمال"⁽⁴⁾. والفقه يذهب إلى أن الأجر هو المقابل الطبيعي للعمل، لذلك بقي سريان السبب الحقيقي في العقود الملزمة للجانبين. فالأجر وفقاً لمنظور قانون العمل والقوانين المتعلقة بتنظيم علاقة العمل يختلف عن التعويضات المقدمة مقابل لبعض الأعمال، والتصرفات التي يقوم بها الأشخاص مثل المقاول، والوكيل، والذي يثير عدة إشكاليات فقهية وقانونية فيما يتعلق في تعريف الأجر وتقديره. فالأجر يتكون من عنصرين أحدهما ثابت، والعنصر الآخر متغير، وهذا ما تأخذ به كل التشريعات الحديثة. كما قام الفقه الحديث بإعطاء نفس المفهوم للأجر حيث أدخل العناصر النقدية، والعينية فيه سواء تم منحها للعامل بصفة مباشرة، كالمبلغ النقدي الذي يتقاضاه بشكل يومي، أو شهري، أو

(1) الفيروز أبادي. مجد الدين محمد بن يعقوب. القاموس المحيط. الجزء الأول. المؤسسة العربية للطباعة والنشر. بيروت. سنة 1993. ص362

(2) العقائلة. زيد محمود. بحث بعنوان الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة). مجلة البحوث القانونية والإقتصادية. العدد 54. أكتوبر 2013. ص840.

(3) أبري حفيظه. و. بريهمات لنده. رسالة ماجستير بعنوان دور الأجور في تحقيق الرضا الوظيفي. جامعة مولود معمري - تيزي وزو - العام الدراسي 2015-2016 ص15

(4) شاويش. مصطفى نجيب. إدارة الموارد البشرية. إدارة الأفراد. عمان. دار الشروق للنشر. ط3. عام 2005. ص181.

منحت للعامل بطريقة غير مباشرة، كتكفل صاحب العمل ببعض الأعباء الإجتماعية الخاصة بالعامل.⁽¹⁾

المطلب الأول تعريف الأجر

عرفت المادة (2) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته الأجر بأنه (كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل، أو النظام الداخلي، أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي). نلاحظ من التعريف الذي أورده المشرع الأردني للأجر بأن مفهوم الأجر واسع، بحيث يشمل ليس فقط (مقابل العمل)، بل يدخل في مفهوم الأجر كافة الاستحقاقات الأخرى التي تفرض على صاحب العمل بموجب القانون (كمكافأة نهاية الخدمة)، أو عقد العمل (كعلاوة غلاء المعيشة) أو رتبت في القانون الداخلي للمنشأة (كراتب الثالث عشر والرابع عشر) الذي يتم صرفه في بعض المنشآت، أو استقر التعامل على دفعها (كالنسبة من الأرباح التي تصرف للعمال في نهاية كل سنة)، وحسناً فعل المشرع الأردني عندما توسع في مفهوم الأجر؛ لأنه كان يهدف من ذلك تمتع كافة مستحقات العامل بالحماية القانونية التي يقرها قانون العمل للأجر، وهذا يقودنا إلى المقارنة ما بين تعريف قانون العمل الملغي للأجر وتعريف القانون رقم (8) لسنة 1996 له، لنجد أن ما يميز تعريف القانون رقم (8) لسنة 1996 هو وضوح لما يشمله مفهوم الأجر أما تعريف القانون الملغي للأجر في المادة (8/2) والتي جاء فيها "ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل بموجب عقد عمل كتابياً كان، أو شفويّاً معبراً عنه بالنقد أو العين أو

(1) الطاهر. قرين. بحث بعنوان مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية. مجلة العلوم الإنسانية. عدد (52). المجلد (ب). ديسمبر 2019. ص76

بحصة من الأرباح أو بالعملة (الكومسيون) أو على أساس العمل بالقطعة " (1). الأجر يشمل عناصر نقدية وأخرى عينية تقدم من صاحب العمل إلى العامل مقابل ما بذله العامل من جهد ووقت، وما حققه من نتائج (2). فالقانون الملغي قد أخرج من مفهوم الأجر كل مال يقبضه العامل بمناسبة العمل، فجاء القانون رقم (8) لسنة 1996 وأدخل في مفهوم الأجر كل ما يحصل عليه العامل بمناسبة العمل طالما تم النص عليه في القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للمنشأة، أو استقر التعامل عليه، بالإضافة إلى أن القانون الجديد قد حسم الجدل حول ما إذا كانت أجور بدل العمل الإضافي تدخل في مفهوم الأجر أم لا، لذا ذهب جانب من الفقه إلى أن إخراج المشرع بدل العمل الإضافي من مفهوم الأجر لا عدالة فيه؛ لأن بدل العمل الإضافي هو مقابل جهد بذله العامل، بالتالي كان على المشرع أن يدخل بدل العمل الإضافي ضمن مفهوم الأجر (3)، وترى الباحثة أن سبب استثناء المشرع بدل العمل الإضافي من مفهوم الأجر، هو تشجيع العامل على مراعاة مصالحه الاجتماعية فيجد العامل الوقت الكافي للاهتمام بأسرته، هذا من جانب، ومن جانب آخر يكون بالإمكان إعطاء فرصة عمل لعامل آخر باحث عن العمل.

وعرف المشرع الأجر في القانون المدني "1-أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من

مال أو منفعة في أي صورة كانت " (4).

(1) المادة (8/2) القانون المؤقت رقم (21) لسنة 1960 المنشور في الجريدة الرسمية العدد (1491) تاريخ 21 أيار 1960 صفحة (511)

(2) أبوهزيم. ياسمين عبدالوالي. بحث بعنوان حماية الأجر وفق أحكام قانون العمل الأردني. جامعة الإسرء. الأردن. 2014. منشورات دار المنظومة. ص10

(3) أبو شنب. أحمد عبدالكريم (1998). شرح قانون العمل الجديد. دار الثقافة للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى، ص166.

(4) المادة (810) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

والأجر قد يكون نقداً أو عيناً وقد يجمع العامل بين الأجر النقدي والعيني، لذا يشترط في الأجر العيني حتى يعتبر جزءاً من الأجر شرطين هما:

1. أن تكون هذه البدلات العينية قد منحت للعامل مقابل عمل قام به ولم تمنح كأداة من أدوات العمل.

2. أن يكون صاحب العمل قد منح البديل العيني كالتزام عليه اتجاه العامل لا على سبيل التبرّع.⁽¹⁾

ولا بد من الإشارة إلى أن أهمية تكييف ما يعطى للعامل على أنه أجر أم لا، تكمن في أن القانون يحيط الأجر بحماية لم يوفرها لغيره.⁽²⁾

وفي قرار لمحكمة التمييز الأردنية جاء فيه "أن الثابت أن المدعي كان يعمل لدى المدعي عليها بأجر شهري مقداره (360) ديناراً بالإضافة إلى مبلغ دينار ونصف عن كل مركبة يقوم بفحصها وحيث أن هذا المبلغ يدخل في مفهوم الأجر وفقاً لأحكام المادة الثانية من قانون العمل الأردني التي عرفت الأجر بأنه (كل ما يستحقه العامل لقاء عمله مضافاً إليه كافة الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نصّ القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي) وحيث أن المحكمة الاستئنافية توصلت إلى هذه النتيجة التي توصلنا إليها باعتبار ذلك المبلغ جزءاً من الأجر فيكون ما توصلت إليه واقعاً في محله لموافقته للقانون".⁽³⁾

(1) المغربي، جعفر محمود (2021). شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز. دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 144-146.

(2) نايل. السيد عيد (2002). قانون العمل. دار النهضة. بدون طبعة، ص 248-249.

(3) قرار لمحكمة التمييز الأردنية في القضية رقم (2021/1520) الصادر بتاريخ: 2021/5/26. موقع عدالة

فمفهوم الأجر يشمل كافة العلاوات والمكافآت، ويحقق لعامل مستوى معيشي معين، لذا يجب أن يقيس الأجر الجهد الذي يبذله العامل حتى يشعر بالرضا وأن الأجر عادل له، مما يعطي العامل دافعية وتحفيز للعمل مما ينعكس أثره على المنشأة التي يعمل بها من حيث تحقيق الأهداف التي تطمح له المنشأة. وفي قرار لمحكمة التمييز نجد أن المحكمة استندت في تعريف الأجر إلى قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فالأجر حسب قرار محكمة التمييز واسع بحيث يشمل كافة الاستحقاقات الأخرى باستثناء الأجر المستحق عن العمل الإضافي، فكل ما هو مقابل عمل قام به العامل لصاحب العمل سواء كان المقابل متفقاً عليه بينهما، أو تفرضه التشريعات النازمة للعلاقة ما بين العامل وصاحب العمل.⁽¹⁾

ونجد أن التشريعات والفقه لم يتفقا على تعريف محدد للأجر وسبب اختلاف تعريف الفقه يعود لاختلاف وجهات نظر وتصور الفقهاء، فالأجر هو كل ما يستحقه العامل نظير ما يقوم به من عمل بغض النظر عن الوضع المالي للمنشأة سواء حققت أرباح أو منيت بخسائر⁽²⁾. وقد عرفت المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 الأجر " المقابل النقدي أو المقابل العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقاً للأسس والضوابط التي تحددها الأنظمة الصادرة بمقتضى هذا القانون " ونرى أن المشرع هنا في تعريفه للأجر شمل كل ما يتقاضاه العامل من أجر نقدي أو عيني كما تم النص على ذلك في قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 إلا أنه ترك ما يدخل وما يخرج من مفهوم الأجر للأسس والضوابط التي تحددها الأنظمة الصادرة بمقتضاه، وبالعودة لنظام الشمول بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، فقد استثنت بدل العمل الإضافي من

(1) قرار لمحكمة التمييز الأردنية رقمه (214/444) تاريخ 2014/4/6. موقع عدالة

(2) أبوهزيم. ياسمين عبدالوالي. بحث حماية الأجر وفق أحكام قانون العمل الأردني. جامعة الإسراء. الأردن. 2014.

مفهوم الأجر بالإضافة لبعض البدلات والعلاوات، وبالتالي جعل المشرع ما يدخل في مفهوم الأجر وما يخرج من مفهوم الأجر أكثر مرونة بحيث يتم توسيع مفهوم الأجر أو يتم تضيقه بالتعديل على الأنظمة الصادرة بموجب القانون.

المبحث الثاني أنواع الأجر

الأجر هو أحد أركان عقد العمل، حيث يعتبر الأجر محلاً في عقد العمل، فالمشرع الأردني عندما عرّف الأجر كان تعريفه له واسعاً. حيث شمل مفهوم الأجر كل ما يستحقه العامل مضافاً له كافة الاستحقاقات الأخرى بغض النظر عن نوعها، سواء تم النص عليها بالقانون أو ذكرت في عقد العمل، أو تم إدراجها في النظام الداخلي للمنشأة، أو جرت العادة على دفعها. ⁽¹⁾

وقد ذكرت المادة (810) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 "1- أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت. 2- فإذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة." وقد تم حسب تعريف قانون العمل للأجر استثناء بدل العمل الإضافي. لذا فهناك العديد من الأنواع للأجر، لذا يعرض هذا المبحث أنواع الأجر في مطلبين المطلب الأول هو الأجر النقدي والمطلب الثاني هو الأجر العيني.

المطلب الأول الأجر النقدي

الأجر النقدي "هو كل ما يحصل عليه العامل من نقود إلى جانب الأجر الأساسي من العمولة والمنح والعلاوات بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة إن وجدت". ⁽²⁾

(1) المغربي، جعفر محمود (2021). شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز. دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص144-ص145.

(2) أبو هزيم. ياسمين عبدالوالي . مرجع سابق. ص15

وفي قرار لمحكمة التمييز الأردنية جاء فيه "أن أجر العامل يتناول الأجر المسمى مضافاً إليه أي استحقاق أو علاوة تدفع بصورة دائمة مهما كان نوعها باستثناء الأعمال الإضافية"¹. من خلال قراءة دقيقة للقرار، نجد أن محكمة التمييز اعتبرت بعض الاستحقاقات جزء من الأجر مثل العمولات وبدل السكن، فإذا كان الأجر نقداً فلا تثور أية عقوبة قانونية في تحديد أن الأجر هو أجر نقدي ولكن الصعوبة تثور في تحديد الأجر فيما إذا كان نقدي أم لا في حال اشتمل الأجر على بعض الميزات العينية.

ومن صور الأجر النقدي 1- العمولة (الكمسيون) 2- المنح 3- العلاوات 4- والأجر الأساسي 5- المكافأة، وسنوضح مفهوم كلاً منها على حده في خمسة أفرع.

الفرع الأول: العمولة (الكمسيون)

وهي النسبة المئوية من قيمة المواد التي يسوقها العامل، وقد يكون الأجر نسبة مئوية من جملة الإنتاج، ففي الحالة الأولى وهي اتخاذ الأجر نسبة مئوية من قيمة المواد التي سوقها العامل، يكون الهدف تشجيع العامل على بذل قصارى جهده لتسويق منتجات العمل، أما في الحالة الثانية وهي اتخاذ الأجر صورة نسبة مئوية من جملة الإنتاج، فهي تهدف إلى تشجيع العامل على مضاعفة جهده لزيادة الإنتاج. ولابد من بيان أن مصدر (العمولة) هو إما العقد أو العرف، بالتالي لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بإرادته المنفردة بإلغاء العمولة أو إجراء أي تعديل عليها أو تبديلها بأجر ثابت. (2)

ويثور التساؤل التالي وهو كيفية احتساب العمولة؟

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (1999/101) تاريخ 1999/09/08.

(2) أبو شنب. أحمد عبدالكريم (1998). مرجع سابق، ص 168-ص 170.

يتم احتساب العمولة حسب اتفاق الطرفين، وفي حال عدم وجود اتفاق يتم تقديرها حسب العرف، وقد تضاف العمولة للأجر الأساسي الثابت الذي يحصل عليه العامل وقد تشكل الأجر الوحيد الذي يستحقه العامل.

أما استحقاق العمولة فتستحق بمجرد إتمام الصفقة التي قام بها الوسيط، إلا في حالة وجود اتفاق بجعل استحقاقها متوقفاً على التنفيذ، فعند وجود مثل هذا الاتفاق فإنها لا تستحق في حالة عدم التنفيذ، ولكنها تستحق بالرغم من عدم التنفيذ إذا تبين أن سبب عدم التنفيذ يعود لصاحب العمل، إلا إنه لا يوجد ما يمنع أن يوجد عرف، أو عادة، أو اتفاق على استحقاقها في حالة أن الصفقة تمت نتيجة لجهود ونشاط الوسيط بطريقة غير مباشرة.⁽¹⁾

والعمولة تصلح بحد ذاتها أن تكون أجراً، إذا كانت تستحق بشكل مباشر عن جهد مبذول في جلب الصفقة، وحتى تعتبر العمولة أجراً لا بد أن يكون الوسيط التجاري يتبع لصاحب عمل ويخضع لرقابته.⁽²⁾

الفرع الثاني: (الهيئة) أو (الوهبة) أو (البقشيش)

وهي ما يدفعه عملاء المحل للعاملين فيه تقديراً منهم على حسن تقديمهم للخدمة، وهناك من يطلق عليها (الوهبة) كالقانون المصري، وباللغة العامية يطلق عليها البقشيش.

(1) نایل، السيد عبد (2002). قانون العمل (ملحق به مشروع قانون العمل الموحد). دار النهضة العربية. بدون طبعة، ص258- ص259.

(2) العياش، مرضي عبيد والهاذل. سامي مطرد. بحث أجر العامل وجائحة فيروس كورونا قراءه جديده لنص م (61) من قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010. مجلة كلية الحقوق الكويتية العالمية - السنة الثامنة- ملحق خاص - العدد 6-شوال 1441هـ-يونيو 2020م، ص155.

وتختلف الهبة عن المنحة في أن الهبة تُعطى من العملاء للعمال، فهي لا تُعطى من قبل صاحب العمل للعمال كما بالمنحة، ويعطيها العملاء بدافع الرضا والمجاملة.

فالأصل بالهبة أنها اختياريه (تبرع)، فهي تعبر عن رضا العميل عن خدمة العامل وحسن تعامله، إلا أنه نظراً لانتشار الهبة واعتماد العمال وأصحاب العمل عليها أحياناً جعلها تصبح التزام بعد أن كانت تبرعاً ولكن بشرط أن يتضمنها عقد العمل أو ينص عليها القانون أو يجري العرف على دفعها، في هذه الحالة تكون الهبة جزء من الأجر أو أجر العامل كامل⁽¹⁾.

وقد بيّنت المادة (811) من القانون المدني الأردني أن الهبة جزء من الأجر، عندما ذكرت أنه يدخل في أجر العامل ويعتبر جزء منه "مقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها". فهذا النص يفيد بأنه يعتبر جزء من الأجر مقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها، وتحتسب عند تسوية حقوق العامل⁽²⁾ وقد تعطى للعامل مباشرة من قبل العملاء، وقد يتم دفعها لصاحب العمل ويقوم بدوره بدفعها للعامل، وقد أصبح أصحاب العمل يدخلون الهبة في اعتبارهم عند تحديد الأجر في بعض القطاعات كالمطاعم والمقاهي والفنادق، وقد يعتمد العامل على الهبة بحيث يعمل دون تحديد أجر له من قبل صاحب العمل⁽³⁾.

وحتى تعتبر الهبة جزء من الأجر لابد من توفر شرطين:

1. الشرط الأول: أن يجري العرف على دفعها، فالهبة لا تعد من الأجر إلا إذا جرت العادة على دفعها من قبل عملاء المنشأة التي يتبع لها العامل، أما إذا لم يجري العرف على دفعها

(1) العياش. مرضي عبيد. الهذال. سامي مطرد. مرجع سابق. ص155.

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم (2002/1137) (هيئة عامة) تاريخ (2001/10/9). القانون المدني الأردني. ص252.

(3) ابوشنب. أحمد عبدالكريم (1998). مرجع سابق. ص 173-174.

فلا تعتبر جزء من الأجر، وقد تأخذ الهبة شكل نسبة مئوية من قيمة الشيء المبيع أو الخدمة المقدمة، وفي هذه الحالة تعتبر جزءاً من الأجر ولو لم يجر العرف على دفعها كما يحدث في بعض المنشآت السياحية.

2. الشرط الثاني: وجود قواعد تضبط مقدار الهبة ولو بشكل تقديري، كأن يتم جمع جميع الهبات في صندوق مشترك، ويقوم صاحب العمل بتوزيعها على العمال. فالأصل أن الهبة تعطى للعمال الذين يتصلون بالعملاء اتصال مباشر، بالتالي لا يحق لصاحب العمل أن يعطيها للعمال الذين لا يتعاملون مع العملاء، ولا أن يستأثر لنفسه بجزء منها. على أنه يمكن الاتفاق ما بين صاحب العمل والعامل أن يقتطع صاحب العمل جزء من الهبة مقابل ما يتلفه العامل، أو أن يتم الاتفاق أن يستأثر بها صاحب العمل في مقابل أن يعطي العامل أجراً ثابتاً بدلاً منها، أو أن توزع على جميع العمال حتى أولئك الذين لا يتصلون بالعملاء⁽¹⁾.

الفرع الثالث: العلاوات

هي مبلغ من المال يعطى زيادة عن الأجر لاعتبارات عدة كزيادة الأعباء العائلية (العلاوة العائلية) وكذلك العلاوة السنوية، ويستحقها العامل في حال النص عليها في عقد العمل، أو النظام الداخلي للمنشأة أو جرى العرف عليها، وذلك لعدم النص على هذه الصورة من قبل المشرع، فإذا قام صاحب العمل بإعطائها للعامل تعتبر جزء من أجر العامل، أما إذا صرفت لمرة واحدة مثل العيادية فلا تعتبر أجراً وتكون أقرب للهبة⁽²⁾.

(1) نایل. السيد عيد. قانون العمل (ملحق به قانون العمل الموحد). دار النهضة العربية. بلا طبعه 2001-2002 من ص264-265.

(2) المغربي. جعفر محمود (2002). شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز. دار الثقافة للنشر والتوزيع. ص148.

وتكون العلاوة على نوعين:

1. العلاوة العائلية وعلاوة غلاء المعيشة.

2. العلاوة الدورية.

أما النوع الأول وهي العلاوات التي تصرف للعامل بسبب غلاء المعيشة أو الأعباء العائلية، ومصدر هذه العلاوات يكون إما نص القانون أو قد يكون مصدرها الاتفاق في حالة عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي. أو قد يكون مصدرها اعتياد صاحب العمل على صرفها بشرط أن تأخذ صورة العمومية والثبات والاستمرارية وعلاوة غلاء المعيشة تعطى ليمكن العامل من مواجهة تكاليف المعيشة، فنقص القيمة الشرائية للنقود والتضخم يؤديان إلى تقليل الأجر الحقيقي. والعلاوة العائلية تعطى للعامل لمواجهة ظروفه العائلية كزيادة أعباء تربية وإعالة الأولاد، والزواج وما إلى ذلك من ظروف عائلية، وعلاوة غلاء المعيشة وهي التي تعطى لمواجهة ظروف اقتصادية. وكون كلاً من العلاوة العائلية وعلاوة غلاء المعيشة يهدفان لمواجهة الظروف الاقتصادية أو العائلية ولا ترتبط بالعمل، فهي على الأغلب تقرر بنص القانون.

أما العلاوة الدورية فهي عبارة عن مبلغ نقدي وقد يكون غير نقدي، يعطى للعامل بصورة منتظمة (دورية)، وهي على الأغلب سنوية وتحدد بنسبة مئوية من الأجر الأساسي للعامل، أو قد تكون مبلغاً محدداً وثابتاً على سبيل المثال (150) ديناراً أردنياً.

وتضاف العلاوة الدورية للأجر مما يرفع الأجر بمقدار قيمة العلاوة التي تمت إضافتها، وهذه العلاوة قد تكون إما اتفاقية، أو قانونية، أو عرفية، بالتالي تقرر إما بنص القانون عليها فهي علاوة قانونية، أو يتم الاتفاق عليها في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي فهي اتفاقية، أو قد

تكون من عادة صاحب العمل إعطاء مثل هذه العلاوة وتكون بشكل مستمر وثابت وعام، فهي عرفية، أو قد يتم تضمينها في لائحة تنظيم العمل الخاصة بالمنشأة⁽¹⁾.

الفرع الرابع: المكافأة والمنحة

فالمكافأة هي مبلغ من المال يحصل عليه العامل لكفاءته أو إخلاصه بالعمل أو لجهده المبذول في العمل، أو ما يترتب على عمله من تقليل للنفقات أو زيادة الإنتاج أو الأرباح، أو تقليل الخسائر، وتضاف للأجر الأساسي إما بنص القانون أو العقد أو العرف، أو بمقتضى لائحة العمل الخاصة بالمنشأة⁽²⁾.

وتسمى المكافأة عملياً بالمكافأة التشجيعية في حال أعطيت للعامل لمواظبته على الحضور في أوقات الدوام، أو لإنجازه العمل بالوقت المحدد، وتسمى أيضاً مكافأة الإنتاج في حال أعطيت للعامل لمكافئته على زيادة الإنتاج عن حد معين.

وأما المنحة: فهي مبلغ من المال، أو أي شيء عيني يعطى للعامل في أوقات ومناسبات معينة وجدير بالذكر أن المكافأة والمنحة تعتبر تبرع من صاحب العمل، بالتالي لا تعتبر جزء من الأجر ولكن إذا أصبح صاحب العمل ملزماً بأدائها أياً كان مصدر الالتزام، بحيث لا يمكن الإنقاص منها أو ليس لصاحب العمل أن يتمتع عن صرفها ففي هذه الحالة تصبح جزءاً من الأجر⁽³⁾.

(1) نايل. السيد عيد. مرجع سابق. من ص 272-275.

(2) العياش. مرضي عبيد والهدال. سامي مطرد. مرجع سابق. ص 154.

(3) نايل. السيد عيد. مرجع سابق. ص 266-267.

وبما أن صرف المنحة يعد تبرعاً، وبالتالي فهي غير ملزمة لصاحب العمل، ولكن هذه المنحة تصبح جزءاً من الأجر في حالتين:

- 1- إذا كان هناك إلتزام على صاحب العمل بأدائها للعامل، بموجب نص في عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو تم النص عليها في لائحة النظام الداخلي للمنشأة.
- 2- أن يجري العرف على منحها، بحيث تعتبر جزء من الأجر بالنسبة للعمال، أي أن يتوفر فيها صفة الثبات، والعمومية والاستمرارية، ولا يكون لصاحب العمل الحرية في منحها، فإذا أصبحت المنحة ملزمة لصاحب العمل تعد من جزءاً من الأجر. (1)

وقد دار جدال حول طبيعة المنحة والمكافأة، فهناك رأي يرى أن المكافأة تعتبر تبرعاً من صاحب العمل، لذا لا يمكن اعتبارها جزءاً من الأجر، ولكنها تصبح جزءاً من الأجر في حال أصبح صاحب العمل ملزماً بدفعها، ومهما كان مصدر الالتزام، بحيث لا يمكن لصاحب العمل الرجوع عنها أو إنقاصها (2).

وهناك رأي ثان يرى أن المكافأة هي مبلغ من المال، يدفع من قبل صاحب العمل للعامل تقديراً له على جهوده، وأن الوصف القانوني لها أنها ليست هبة، وإنما هي أجر بالتالي ينطبق عليها مفهوم الأجر، كونها دفعت مقابل إتقان العامل لعمله، فدفعها يكون مقابل العمل فهي تدخل في مفهوم الأجر، حتى لو دفعت في مبالغ متغيرة وفترات متباعدة، فتحسب عند احتساب الأجر النهائي عن طريق استخراج قيمتها من الأجر الشهري أو اليومي، وهذا الرأي يرى أنه لا يشترط حتى تعتبر أجراً أن يتم النص عليها في عقد العمل أو أن يجري العرف على صرفها أو أن ينص

(1) شربا، أمل. الطاس. هيثم. مرجع سابق . ص49.

(2) نايل، السيد عيد. مرجع سابق. ص266-267.

النظام الداخلي للمنشأة عليها لأنها تدخل في مفهوم الأجر الوارد في نص المادة (2) من قانون العمل الأردني⁽¹⁾.

وترى الباحثة أن الرأي الثاني أقرب للصواب لأن المكافأة تعطى للعامل مقابل عمل قام بإتقانه وهذا ينطبق مع تعريف المادة (2) من قانون العمل الأردني التي ذكرت أن الأجر كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله، مضافاً إليه كافة الاستحقاقات الأخرى، فالاستحقاقات هنا تعني كل ما يلحق الأجر الأساسي للعامل سواء كانت هذه الاستحقاقات نقدية أو عينية ماعدا بدل العمل الإضافي. وبناءً على قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم (5) لسنة 2003 نجد أن القرار اعتبر من الاستحقاقات التي تدخل في مفهوم الأجر في حال نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي عليها أو استقر التعامل على دفعها المكافآت الشهرية والسنوية والتي يقصد بها إدخال نوع من التغيير بالأجر، بسبب حصول العامل على مؤهل علمي، أو توفر صفة مميزة بالعامل كإلمامه بلغة أجنبية، أو قدم نتائج تعود بالنفع على المنشأة وعلى حسن سير العمل فيها، ولم يعتبر القرار المذكور أعلاه المنح السنوية التي تدفع من قبل صاحب العمل في مناسبة من المناسبات ولا ترتبط بنجاح أو فشل المنشأة جزءاً من الأجر⁽²⁾.

وتقرير المنحة بموجب عقد العمل، أو بموجب النظام الداخلي للمنشأة لا يثير أي مشكلة في إلزام صاحب العمل بها، لأنه لا يستطيع التعديل على عقد العمل بإرادته المنفردة، كما لا يمكنه التعديل على النظام الداخلي لأن هذا التعديل يمس حق مكتسب للعمال.

(1) ابوشنب. أحمد عبدالكريم. مرجع سابق. ص 172-173

(2) قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم (5) لسنة 2003.

أما تقرير المنحة بموجب العرف فقد وجد حوله خلاف فقهي فيما يخص تحديد المقصود بالعرف، هل المقصود به العرف بالمعنى القانوني والذي يعتبر مصدراً من مصادر القانون أم المقصود به العادة؟

فقد ذهب رأي فقهي للقول أن العرف المقصود به العادة وليس العرف بالمعنى الاصطلاحي وحجتهم في ذلك المادة (3/383) من القانون المدني الفرنسي لأنه يستخدم مصطلح العادة. وذهب رأي فقهي آخر للقول أن المقصود بالعرف هنا العرف بالمعنى الاصطلاحي، وهو (الاعتقاد على صرف المنحة بحيث يتشكل اعتقاد بالزامها، ووجهوا انتقاداً لأصحاب الرأي الأول أنه ليس صحيحاً الاحتجاج بالنص الوارد في القانون المدني الفرنسي، الذي استعمل مصطلح العادة لا العرف، طالما أن النص العربي يستعمل مصطلح العرف هذا أولاً. وثانياً أنه يطلق مصطلح العادة على العرف باللغة القانونية الفرنسية⁽¹⁾.

الفرع الخامس: نسبة من الأرباح

لا يستحق العامل نسبة من الأرباح إلا إذا تم تحقيق الربح، وقد تكون أجرة العامل كاملة نسبة من الأرباح، كما يمكن أن تضاف النسبة من الأرباح إلى مبلغ مقطوع يستحقه صاحب العمل. وفي حال عدم تحقيق الربح وكانت نسبة العامل من الأرباح مضافة إلى مبلغ مقطوع يستحقه فلا يوجد مشكلة لأن العامل يستحق المبلغ المقطوع فقط، أما في حال كان أجر العامل كله نسبة من الأرباح فإن عدم تحقيق ربح لا يعني عدم استحقاق العامل الأجر، إنما يتم تحديد مقدار الأجر حسب العقد وفي حال عدم تحديده في العقد، فحسب الأجر المقدر لعمل من نفس النوع، وإذا لم

(1) يحيى. ياسين محمد. بحث بعنوان (التزام صاحب العمل بأداء الأجر دراسة مقارنة بين القانون المصري والسوداني). منشور في دار المنظومة. من ص74-75.

يوجد أجر مقدر عن نفس نوع العمل، فحسب العرف وإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقدير الأجر⁽¹⁾ وهذا ما جاء في المادة (45 من قانون العمل) بخصوص تحديد الأجر.

الفرع السادس: الأجر الاساسي

وهو الأجر الذي يتم الاتفاق عليه في عقد العمل مضافاً إليه العلاوات الدورية التي تطرأ عليه، ويطلق عليه البعض الأجر النقدي ويدفع عادةً بصورة نقدية، ويمكن احتساب الأجر الأساسي بالقطعة أو بالزمن ويمكن الجمع ما بين الطريقتين وتسمى طريقة الجمع هذه حساب الأجر بالطريقة.

حساب الأجر بالزمن: المقصود به احتساب الأجر على أساس وحدة زمنية معينة كالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة بغض النظر عن كمية الانتاج التي ينتجها العامل خلال هذه الفترة الزمنية.

وقد يتم الاتفاق على دفع الأجر على سبيل المثال كل أسبوعين، وهو وقت أداء الأجر ويتم احتساب الأجر على أساس الساعة أو اليوم.

حساب الأجر بالقطعة: هو احتساب الأجر على أساس عدد الوحدات الإنتاجية (كمية الإنتاج)، فيزيد الأجر بزيادة الإنتاج وينقص بنقصانه.

حساب الأجر بالطريقة: ويقصد به احتساب الأجر على أساس الإنتاج والزمن معاً، بأن يتم تحديد أجر ثابت للعامل يحسب على أساس الزمن ويتم زيادة هذا الراتب حسب زيادة الإنتاج، كما

(1) المغربي. جعفر محمود. مرجع سابق . ص 147-148

ويحسب الأجر بالطريقة بعدة طرق: الطريقة الأولى أن يحدد أجر للعامل على أساس الزمن بالإضافة إلى إعطائه مقابلًا عن كل وحدة إنتاجية ينتجها.

الطريقة الثانية: أن يتم تحديد حد أدنى من الوحدات الإنتاجية التي يقوم العامل بإنتاجها خلال فترة زمنية محددة، على أن يزداد الأجر عن كل وحدة إنتاجية إضافية.

الطريقة الثالثة: أن يحدد أجر للعامل على أساس حد زمني أقصى لإنتاج عدد معين من الوحدات الإنتاجية، فإذا أنتجه العامل خلال فترة زمنية أقل تمت زيادة الراتب مقابل ما وفره من الزمن.

الطريقة الرابعة: قد يحدد للعامل أجر على أساس إنتاج عدد معين من الوحدات الإنتاجية خلال فترة زمنية محددة على أن ينقص الأجر إذا نقصت الوحدات الإنتاجية خلال الفترة الزمنية المحددة.

وفي حال اتفاق المتعاقدين على طريقة معينة فلا يحق لصاحب العمل بإرادته المنفردة أن يعدل طريقة احتساب الأجر التي تم الاتفاق عليها، فلا يجوز لصاحب العمل إحلال طريقة احتساب الأجر بالقطعة محل طريقة احتساب الأجر بالزمن، كما لا يجوز لصاحب العمل أن يغير الوحدة الزمنية التي يحسب على أساسها الأجر ويقوم بنقل عامل المشاهدة إلى عامل المياومة أو العكس، إلا أن هذا التغيير جائز وصحيح إذا وافق العامل على ذلك موافقة صريحة أو ضمنية⁽¹⁾.

(1) نايل، السيد عيّد، مرجع سابق. ص 132-134.

المطلب الثاني الأجر العيني

هو المقابل غير المادي الذي يكون على شكل خدمات تقدمها المنشأة للعامل كالمواصلات والعلاج ، والسكن، والطعام.

ويسمى بدلاً؛ لأنه قد يحصل العامل على بدل نقدي عنها، لذلك تسمى بدل سكن، بدل ملابس، وبدل طعام، وحتى تعتبر البدلات العينية التي تعطى للعامل من مشتملات الأجر يجب أن تكون البدلات مقابل العمل أو نظيراً عنه، وعادة تكون مقررة إما في القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للمنشأة، أما إذا أعطيت للعامل عن نفقات تكبدها بسبب العمل أو منحت على سبيل التبرع أو أعطيت لتسهيل مزاولة العامل لعمله كإعطاء العامل سيارة لتسهيل عليه عمله، أو الزبي الموحد الذي يصرف من قبل بعض المنشآت للعمال فلا تدخل في مفهوم الأجر العيني.⁽¹⁾

وبالرجوع إلى نص المادة (810/1) من القانون المدني الأردني التي نصت على ما يلي "أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت". والمقصود (بمنفعة في أي صورة كانت) أن الأجر قد يكون نقدياً وقد يكون عينياً وقد يحصل اتفاق بين صاحب العمل والعامل أن يعتبر المقابل العيني جزءاً من الأجر كبذل الملابس والمأكل والتأمين الصحي.

وهناك شروط لاعتبار المقابل العيني جزءاً من الأجر فقد ذهب الفقه لاعتبار المقابل العيني جزءاً من الأجر اذا قدم للعامل كمقابل للعمل وليس كأداة من أدوات العمل، فالقضاء المصري على سبيل المثال ذهب إلى أن المقابل العيني (الميزة العينية) يكون جزءاً من الأجر عندما يكون ليس

(1) العياش، مرضي عبيد والهدال. سامي مطرد (2020). مرجع سابق. ص 156

فقط في الحالات التي تكون لازمة لإنجاز العمل وإنما عندما يكون الهدف منها تمكين العامل من إنجاز عمله وقد تخرج بعض المزايا العينية من مفهوم الأجر كأن تعتبر أداة من أدوات العمل وليست لازمة لإنجاز العامل للعمل المطلوب منه كبذل الملابس الذي يصرف للعمال في بعض المنشآت كالفنادق والمطاعم لغاية توحيد الزي وظهرهم بمظهر لائق، وكذلك الأمر بالنسبة للملابس التي تصرف للوقاية من مخاطر العمل اذا احتوت طبيعة العمل على مخاطر معينة تحتاج لنوعية معينة من الملابس كملابس عمال المناجم وملابس الأطباء. (1)

وهناك صور مختلفة للأجر العيني تتغير بتغير طبيعة العمل الذي كلف العامل للقيام به، فلا يعتبر من قبيل الأجر العيني توفير صاحب العمل للعامل مكان خاص ليقوم بالعمل المطلوب منه كأن تكون مهمة العامل أمن وحماية، ومما يدخل في مفهوم الأجر العيني ما يلي:

1. المزايا العينية وهي الأعباء المالية التي تقوم المنشأة بتحملها بدلاً عن العامل كالخدمة الطبية.
2. البذل وهو ما يقدمه صاحب العمل للعامل بشكل مستمر ودوري سواء كان على شكل بدل طعام أو لباس وذلك حتى يتمكن العامل من القيام بالعمل المطلوب منه، وبالرجوع لنص المادة (824) من القانون المدني الأردني نصت على أن بدل اللباس وإطعام العامل هي جزء من الأجر يتحملها صاحب العمل ويلزم بها أو إذا وجد عرف بها سواء تم الاتفاق على ذلك بعقد العمل أم لا. (2)

والأصل بالأجر العيني أنه لا يشكل جزءاً من الأجر إلا في حالة اتسامه بالاستمرارية وكان

مجانياً أو بثمن رمزي. (3)

(1) الرشيدى. منال سالم شوق . مرجع سابق. ص66-67.

(2) أبو هزيم. ياسمين عبدالوالي . مرجع سابق. ص16.

(3) العقائلة. زيد محمود (2013). مرجع سابق. ص843.

فالأجر العيني أو ما يطلق عليه البعض المزايا العينية: هو ما يقدمه صاحب العمل للعامل من أشياء ما عدا النقود سواء أشياء قيمة: وهي التي تتفاوت أحادها تفاوت يعتد به، فلا يقوم بعضها مقام بعض بالوفاء، أما الأشياء المثلية: هي التي يقوم بعضها مقام بعض عند الوفاء، والتي تقدر عادة بالتعامل بين الناس بالعدد أو المقاس أو الكيل أو الوزن ويعتبر من الأجر العيني ما يقدمه صاحب العمل للعامل من طعام أو نقل العامل من مكان سكنه إلى مكان العمل والعودة من العمل إلى المنزل، لذا فالأجر العيني غالباً ما يكون أجر إضافياً إلى الأجر النقدي، إلا أن هذا لا يمنع أن يكون أجر العامل كله أجر عيني وإن كان هذا نادر الحدوث.

ولا بد من وجود شروط لابد من توافرها في الخدمات والأشياء التي تقدم عيناً، وهي ثلاثة شروط:

1. أن يقدم الأجر العيني بصفة مستمرة ودون مقابل، أما في حال قام العامل بدفع مقابل له انتفت عنه صفة الأجر، وفي حال دفع العامل أقل من القيمة الحقيقية فإن الفرق يعتبر جزء من الأجر.

2. أن يكون الأجر العيني أداة من أدوات العمل، وحتى يعتبر أداة من أدوات العمل، يجب أن تكون لازمه لإنجاز العامل لعمله، كذلك الأمر إذا كان الهدف منها أن يتمكن العامل من إنجاز عمله على أكمل وجه لذا لا يعتبر من قبيل الأجر العيني السيارة التي تعطى للعامل لتساعده في إنجاز عمله أو الملابس التي تسلم للعامل ليقوم بارتدائها أثناء قيامه بعمله فالأجر العيني هنا لا يعتبر جزء من الأجر، فنجد أن الأجر العيني عبارة عن منافع تقوم بالنقود وتكون إما مسكناً أو ملبساً أو مأكل أو انتقال يتم تزويد العامل بها دون مقابل، ويجب أن يراعى بالأجر العيني أن يكون قد الاتفاق عليه أولاً.

3. أن يكون صاحب العمل قد قدم الأجر العيني على سبيل الالتزام لا التبرع، أما إذا تم تقديم

الأجر العيني دون اتفاق بالعقد، أي لم يتم الاتفاق عليه ولم يتم النص عليه في لائحة العمل،

أو النظام الداخلي ولم يثبت جريان العرف على صرفه، وقدم على أساس التبرع.⁽¹⁾

فالأجر العيني بمختلف صورته يخضع لنفس أحكام الأجر ويترتب على خضوع الأجر العيني

لنفس أحكام الأجر عدة نتائج وهي:

1. اعتبار الأجر العيني من ضمن الأجر، وبالتالي يضاف إلى الأجر النقدي الذي يستلمه

العامل، كما يأخذ به عند مراعاة الحد الأدنى للأجور.

2. التزام صاحب العمل بأداء الأجر العيني، أي لا يكون أدائه متروك لإرادة صاحب العمل،

ففي هذه الحال امتناع صاحب العمل عن تقديم الملابس على سبيل المثال والذي تعهد

صاحب العمل بتقديمها، فيحق للعامل المطالبة بالملابس للمحكمة أن تحكم له بها.

3. انتهاء الأجر العيني بانتهاء العقد ومهما كان سبب انتهائه، ولو بسبب تعسف صاحب

العمل لأن الأجر العيني في هذه الحالة مثله مثل الأجر النقدي، وقد أحسن المشرع عندما

نص في المادة (25) من قانون العمل الأردني على أنه إذا تبين للمحكمة من الدعوى التي

أقامها العامل خلال سنتين يوماً من فصله تعسفياً أن الفصل كان تعسفياً فلها أن تصدر

أمرًا لصاحب العمل بإعادة العامل لعمله الأصلي أو يدفع تعويض له مقداره أجر نصف

شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبعد أدنى لا يقل عن أجر شهرين بالإضافة

إلى استحقاقات أخرى نص عليها القانون في المواد 32,33 وبديل الإشعار على أن يتم

(1) نايل. السيد عيد. مرجع سابق . ص 137-138

احتساب التعويض على آخر أجر يتقاضاه العامل⁽¹⁾. وترى الباحثة أن المشرع في هذا الحكم أحاط العامل بحماية قانونية للحصول على حقه في حال فصله تعسفياً. أما إذا كانت الميزة سكناً، وكان العامل قد استأجر السكن من صاحب العمل بموجب عقد إيجار، ففي هذه الحالة وعند انتهاء عقد العمل فإن هذا الأجر العيني لا ينتهي لانفصال عقد العمل عن عقد الإيجار، أي لا يوجد ارتباط بينهما، أما إذا كان السكن بدون أجر وكان سبب إعطائه السكن المجاني كونه عاملاً واضحاً، فهنا يوجد ارتباط ما بين عقد العمل والأجر العيني (السكن المجاني)، وبالتالي تنتهي ميزة السكن بانتهاء عقد العمل. فالأجر العيني يكون واضحاً عند نقل قيمة مالية من ذمة صاحب العمل إلى العامل، وعلى ذلك لا يعتبر أجراً عينياً الملابس الخاصة بالعمل التي تسلم للعامل أو الأدوات التي تسلم إليه حتى لو كانت لتيسير مهنته، ولا يعتبر من الأجر العيني المنشآت التي يضعها صاحب العمل تحت تصرف العامل كالمكتبة أو الصالات الرياضية⁽²⁾. وإذا تم الاتفاق في عقد العمل أن يقدم صاحب العمل وجبتين من الطعام للعامل وقام صاحب العمل بتقديم وجبة واحدة ففي هذه الحالة يستحق العامل قيمة الوجبة الثانية بسعر التكلفة لأنها جزء⁽³⁾. أما ما يستحقه العامل الزراعي من أجر عيني يحدد بالاتفاق على نسبة معينة من المحصول الزراعي تعطى للعامل⁽⁴⁾.

(1) المادة (25) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته

(2) حسين. ربحي محمد. بحث بعنوان الحماية القانونية لأجر العامل. مجلة جامعة الإستقلال للأبحاث. المجلد (5). العدد (2). من 243-244.

(3) نقلاً عن العتوم. منصور إبراهيم (1992). شرح قانون العمل الأردني دراسة مقارنة. عمان. د. ط. ص 114.

(4) الداودي. غالب علي. مرجع سابق. ص 119.

أما بالنسبة للمعيار الذي يتم من خلاله تحديد فيما إذا كانت الامتيازات العينية التي يقدمها صاحب العمل من مأكّل أو ملبس أو نقل أو طعام جزء من الأجر أم لا، هو مدى التزام صاحب العمل بتقديم هذه الامتيازات العينية، فإذا كانت من متطلبات العمل ففي هذه الحالة تخرج عن كونها جزء من الأجر ومثال ذلك ما يقدمه صاحب العمل للعامل من ملابس فإذا قدمت كونها من ضرورات العمل (كماليس السلامة المهنية) أو للظهور بمظهر لائق أمام الزبائن هنا الملابس لا تعتبر جزء من الأجر العيني، أما في حال قدم صاحب العمل الملابس للعامل ليظهر بها في حياته الخاصة، وهي هنا ليست من متطلبات العمل بالتالي تعتبر جزءاً من الأجر. وفي حال اعتبار الأجر العيني جزءاً من الأجر الذي يتقاضاه العامل، فإن الأجر العيني يقوم بالنقد، ومن ثم يضاف إلى الأجر لاحتساب بدل الإجازات، ومكافأة نهاية الخدمة، والراتب الخاضع للضمان الاجتماعي، أو أي حقوق أخرى تترتب للعامل على أجره. (1)

(1) كرم. عبدالواحد (1998). قانون العمل في التشريع الأردني. دار الثقافة للنشر والتوزيع. ط1، ص136-137.

الفصل الثالث

الضمانات القانونية لحماية الأجر

لا شك أن حماية الأجر لا تأتي أهميتها لحماية العامل فقط وحصوله على حاجاته الضرورية، ولكن تظهر أهمية هذه الحماية أن أسرة العامل ومن يقوم بإعالتهم تعتمد على ذلك الأجر في معيشتهم، ومن هنا تظهر الحكمة التي من أجلها أحاط المشرع الأجر بالحماية، ومنع المساس به لأي سبب كان، حفاظاً على كرامة العامل واحترام إنسانيته. (1)

لذا سيتناول هذا الفصل ضوابط الحماية القانونية للأجر في مبحثين: 1- المبحث الأول ضوابط حماية الأجر في قانون العمل الأردني، 2- والمبحث الثاني ضوابط حماية الأجر في قانون الضمان الاجتماعي.

المبحث الأول

ضمانات حماية الأجر في قانون العمل الأردني

نظراً لأن الأجر هو مصدر رزق العامل لذا قام المشرع بإحاطته بالحماية القانونية المناسبة، وكان المشرع حريصاً على حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل من جهة، كما جاء في المواد من (45 إلى 54) بالإضافة إلى المادة (16) من قانون العمل، وفي مواجهة دائني العامل من جهة أخرى كما جاء في نص المادة (47/و) من قانون العمل الأردني، وقد تضمن قانون العمل كما ذكرنا سابقاً، والقانون المدني في المواد (823، 821، 826) منه قواعد لتوفير هذه الحماية القانونية، أما بالنسبة لحماية الأجر في مواجهة صاحب العمل، فقد تضمن قانون العمل الضمانات اللازمة للوفاء بالأجر، ومن هذه الضمانات أن المشرع قد اعتبر أجر العامل من حقوق الامتياز

(1) عثمان. العوضي العوضي. مرجع سابق. ص491

العامة التي لها أولوية الاستيفاء على غيرها من الحقوق الأخرى هذا من ناحية، ومن ناحية ثانية حد المشرّع من حرية صاحب العمل في الخصم من أجر العامل مقابل ما قام بإتلافه من أدوات العمل أو فقدتها لسبب يعود للعامل، كما حد من حرّيته في الخصم من الأجر لتسديد ما أقرضه صاحب العمل للعامل، وحد من حرّيته في الاقتطاع من أجر العامل بسبب إيقاع جزاء تأديبي على العامل.

أما حماية الأجر في مواجهة دائني العامل نجد أن المشرّع قد بسط حمايته هنا عن طريق الحد من سلطة دائني العامل بالحجز على الأجر عندما يكون تحت يد صاحب العمل.

لذا سوف يتم بحث ضوابط الحماية القانونية للأجر في قانون العمل الأردني في مطلبين: المطلب الأول ضوابط الحماية القانونية للأجر في مواجهة صاحب العمل، والمطلب الثاني ضوابط الحماية القانونية للأجر في مواجهة دائني العامل.⁽¹⁾

المطلب الأول

الحماية القانونية للأجر في مواجهة صاحب العمل

نظراً لأهمية الأجر فقد أحاطه المشرّع بالحماية القانونية في مواجهة صاحب العمل، بأن وضع ضوابط لتنظيم سلطة صاحب العمل للحد من الاقتطاع من أجر العامل دون أن يكون هنالك مسوغاً للاقتطاع من أجر العامل لأي سبب كان، وهنا نبحت كيف قام المشرّع بحماية الأجر في الفصل السابع من قانون العمل، والحق الذي قرره القانون لعمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي المطالبة بالأجر عن طريق رفع دعوى مباشرة على المقاول الأصلي أو صاحب

(1) يحيى. ياسين محمد (1988). بحث بعنوان التزام صاحب العمل بأداء الأجر دراسة مقارنة بين القانون المصري والسوداني. منشور دار المنظومة. الناشر جامعة القاهرة - مكتب شؤون فرع الخرطوم. عدد 10. ص140.

المشروع⁽¹⁾، والدعوى المباشرة تعد من الوسائل القانونية التي تمكن الدائن من جبر المدين على تنفيذ ما التزم به ،وغيرها من ضوابط الحماية، كما نذكر القيود التي أوردها القانون على سلطة صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل سواء كان الاقتطاع جزاءً تأديبياً يوقع على العامل، أو كان بدل إتلاف العامل لأدوات العمل أو استيفاء لقرض أقرضه صاحب العمل للعامل⁽²⁾.

الفرع الأول: الامتياز المقرر لأجر العامل

من أجل حماية أجر العامل وكافة الحقوق المالية الأخرى ،فقد اعتبر المشرع أجر العامل وكافة المستحقات المالية الأخرى المقررة له ولورثته أو المستحقين لهذه المبالغ بعد وفاته، هي ديون ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني للكلمة، فقد نصت المادة (1435) من القانون المدني الأردني على أنه " يكون للديون الآتية، بقدر ما هو مستحق منها في السنة الشهور الأخيرة حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار: أ-المبالغ المستحقة، من أجور ومرتبات وتعويضات ومكافآت الخدم والكتاب والعمال وكل أجير آخر." إلا أن العامل يفقد حق الامتياز هذا في حال تبين للمحكمة المختصة أن الأجور والمبالغ المستحقة للعامل والتي يشملها حق الامتياز ليس لها أي سند قانوني⁽³⁾. وحسناً فعل المشرع الأردني عندما جعل العامل يفقد حق الامتياز إذا تبين أن الأجور والمبالغ المستحقة ليس لها سند قانوني، وذلك خشية التحايل على القانون من قبل العامل مما يكون فيه إضرار بدائني صاحب العمل⁽⁴⁾.

(1) المغربي. جعفر محمود . مرجع سابق . ص 152

(2) يحيى. ياسين محمد. بحث بعنوان التزام صاحب العمل بأداء الأجر دراسة مقارنة بين القانون المصري والسوداني. مجلة جامعة القاهرة بالخرطوم. عدد 10. سنة 1988 ص 141.

(3) المادة (2/1/أ/51) من قانون العمل الأردني.

(4) المغربي. جعفر محمود (2021). شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز. دار الثقافة للطباعة والنشر. ص 152.

وأوجب المشرّع على المصفي ووكيل التفليسة في حال إفلاس المؤسسة، أو تصفيتها وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل، أن يدفع للعامل أو لورثته ما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له، وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية⁽¹⁾. ونلاحظ أن المشرّع قد جعل امتياز العامل امتيازاً عاماً، والامتياز العام بالقانون المدني يقع للدائن على جميع أموال المدين فهو وعلى خلاف الامتياز الخاص الذي يقع على منقول معين أو عقار معين⁽²⁾. وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية " إن مسؤولية الوزارة كشخص ثالث حائز على أموال مدينها ومدين المدعي (العامل) يعتبر دائماً صاحب حق امتياز في أموال الشركة المحكوم عليها بقدر ما هو مستحق له من حقوق عمالية في الستة أشهر الأخيرة قبل فصله عملاً بأحكام المادة (1435) من القانون المدني الأردني".⁽³⁾

الفرع الثاني: عدم جواز حسم أي مبالغ من أجر العامل

فقد نص المشرّع على عدم جواز حسم أي مبالغ من أجر العامل إلا في حالات معينة أوردها المشرّع على سبيل الحصر وهي:

1. استرداد السلف التي قدمها صاحب العمل للعامل بحيث لا يزيد قيمة كل قسط يسترده

صاحب العمل عن (10%) من الأجر.

2. استرداد أي مبالغ دفعت للعامل زيادة عن المبالغ المستحقة له.

3. اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يتحمل العامل نسبة معينة منها والحسميات التي يجب

إجراؤها بموجب القوانين الأخرى.

(1) المادة (51/ب) من قانون العمل.

(2) المادة (1426) من القانون المدني الأردني.

(3) قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية /عمل رقم (1984/474) هيئة خماسية، تاريخ 1984/9/27 .

4. اشتراكات العامل في صندوق الادخار.
5. الحسميات المتعلقة بتسهيلات الإسكان المقدمة من قبل صاحب العمل، بالإضافة إلى أي مزايا أو خدمات حسب النسب والمعدلات التي تم الاتفاق عليها بين الطرفين.
6. الديون التي تستوفى تنفيذاً لحكم قضائي.
7. المبالغ التي ترتبت على العامل نتيجة مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما قام بإتلافه من مواد أو أدوات بسبب إهماله أو خطئه.⁽¹⁾

الفرع الثالث: زمان ومكان دفع الأجر

فيما يتعلق بزمان الوفاء بالأجر نص قانون العمل على أنه يجب أن يتم دفع الأجر للعامل خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز حسم أي شيء من الأجر إلا في الحالات التي أجازها القانون. كما نص قانون العمل أن توقيع العامل على أي إيصال أو أي سجل أو كشف لا يعني سقوط حقه في أي زيادة على المبلغ الذي قبضه⁽²⁾. والأصل وبحسب القواعد العامة فإن زمان الوفاء بالالتزام يكون فوراً بمجرد ترتب الالتزام بذمة المدين مالم يوجد اتفاق أو نص يقضي بخلاف ذلك⁽³⁾، وبحسب ما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون المدني فالأصل أن الوفاء بالالتزام يستحق بمجرد ترتبه إلا إذا كان مضافاً إلى أجل اتفاقي أو قانوني أو قضائي، وفيما يتعلق بالأجر يكون حسب اتفاق الطرفين أو كما هو منصوص عليه بالنظام الداخلي، ونجد أن بعض التشريعات العربية التي قامت بتحديد موعد لدفع الأجر قد قضت بأن الموعد حسب طبيعة العمل، ولكن المشرع الأردني ألزم صاحب العمل المبادرة لدفع الأجر للعامل خلال سبعة أيام وتحسب من

(1) المادة (47) من قانون العمل الأردني.

(2) المادة (46/أ/ب) من قانون العمل الأردني.

(3) المادة (334) من القانون المدني الأردني.

تاريخ استحقاقه، وقد أحسن المشرع الأردني عندما لم يَقم بتحديد تاريخ للوفاء فقد راعى في ذلك عرف المهنة الذي قد يساهم في تحديد الموعد. أما مكان دفع الأجر فالقواعد العامة تقضي أن يتم دفع الأجر في مكان العمل إلا إذا كان الاتفاق والعرف يقضيان بخلاف ذلك، فقد نص القانون المدني فيما يتعلق بمكان الوفاء على حالتين وهما: 1- إذا كان محل الالتزام شيئاً معين بالذات فيجب أن يتم تسليمه في المكان الذي وجد فيه وقت نشوء الالتزام إلا إذا وجد اتفاق صريح أو ضمني أو نص يقضي بغير ذلك 2- باقي الالتزامات الأخرى فيكون مكان الوفاء هو موطن المدين أو المكان الذي يوجد فيه مكان عمله في حال كان التزام المدين متعلق بعمله فالدائن يسعى دون سعي المدين إلى الوفاء به، والعلة في هذا الحكم أن يكون الوفاء في موطن المدين كما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون المدني⁽¹⁾، ومن ثم فقد يتم الاتفاق ما بين العامل وصاحب العمل أن يتم تحويل الأجر إلى الحساب البنكي الخاص بالعامل ولا إجبار على العامل أن يحول أجره لحسابه البنكي، أي أن يسلم له في مكان العمل وسبب ذلك، حتى لا يتكبد العامل عناء الانتقال من مكان لآخر ليستلم أجره⁽²⁾.

الفرع الرابع: الإجراءات التأديبية والغرامات

لقد نص المشرع على عدم جواز اتخاذ أي إجراء تأديبي أو أن فرض أية غرامة من قبل صاحب العمل على العامل في حال ارتكابه لمخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه وقد نظم المشرع آلية فرض الغرامة، فقد جعل لفرض الغرامة على العامل عدة ضوابط وهي:

(1) المادة (336) من القانون المدني الأردني.

(2) العريف. علي. شرح قانون العمل، ج 2 القاهرة. ص 327.

1. ألا تفرض على العامل غرامة تزيد عن أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد، وألا يتم إيقافه

عن العمل بدون أجر لأكثر من ثلاثة أيام في الشهر الواحد، على أن تتاح للعامل فرصة

سماع اقواله للدفاع عن نفسه قبل أن تفرض عليه العقوبة، وأن يكون له حق الاعتراض

على العقوبة المفروضة عليه أمام مفتش العمل خلال أسبوع من تاريخ تبليغه العقوبة.

2. يسقط حق صاحب العمل في اتخاذ أي إجراء تأديبي، أو فرض أي غرامة على العامل

عند ارتكابه أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من

قبل وزير العمل أو من يفوضه بعد مرور 15 يوم على ارتكاب العامل للمخالفة. 3- في

حال فرض غرامة على العامل تسجل هذه الغرامة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل

ومقدار هذه الغرامة، بالإضافة إلى أن على صاحب العمل أن يذكر أسباب فرض الغرامة

على العامل، على أن تخصص الغرامة لتقديم خدمات اجتماعية للعمال في المنشأة وحسب

ما يقرر وزير العمل أو من يفوضه ⁽¹⁾. وترى الباحثة أن المشرع الأردني كان موفقاً عندما

جعل لفرض الغرامة آلية معينة ساعدت في زيادة الحماية على أجر العامل، فعلى سبيل

المثال منع فرض غرامة تزيد عن أجر (3) أيام لأن العامل يعتمد على معيشته على هذا

الأجر وهو مصدر دخله الوحيد، فراعى المشرع عدم حرمانه من جزء كبير من دخله.

الفرع الخامس: في حال تسبب العامل في فقد، أو إتلاف أدوات، أو آلات، أو منتجات تعود

ملكيتها، أو حيازتها لصاحب العمل.

عالج المشرع هذه الحالة بأن أعطى الحق لصاحب العمل في حال قام العامل بالتسبب في

إتلاف أو فقد أدوات أو آلات أو منتجات تعود ملكيتها لصاحب العمل، لسبب يعود لخطأ من

العامل نتيجة مخالفته لتعليمات صاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما مقداره قيمة الأشياء

(1) المادة (48) من القانون العمل الأردني.

التي تم فقدها أو إتلافها، أو أن يقوم باقتطاع كلفة إصلاح ما تم إتلافه وضبط المشرّع عملية الاقتطاع هذه بأن اشترط أن لا يزيد ما يتم اقتطاعه عن أجر خمسة أيام في الشهر، على أنه يحق لصاحب العمل اللجوء إلى المحاكم النظامية ليطالب بالتعويض عن الأضرار التي تسبب بها العامل⁽¹⁾. وقد أخضع القانون صاحب العمل في حال قام بالاقتطاع بسبب الفقد أو الإتلاف لعدة ضوابط وهي:

1. أن يكون الفقد أو الإتلاف في آلات أو أدوات أو منتجات تعود ملكيتها لصاحب العمل سواء كانت في حوزة صاحب العمل أو في عهدة العامل.
2. أن يكون هذا الإتلاف أو الفقد سببه خطأ وقع من العامل، سواء كان هذا الخطأ متعمداً أم غير متعمد وجاء النص في هذا مطلقاً والمطلق يبقى على إطلاقه، ويشمل الفقد أو الإتلاف الرعونة والإهمال من قبل العامل وعدم التحوط.
3. لقد وضع المشرّع حداً أقصى لما يقتطعه صاحب العمل ككلفة إصلاح بأن لا يتجاوز ما يتم اقتطاعه عن أجر خمسة أيام في الشهر كما وقد سمح القانون لصاحب العمل حق اللجوء للمحاكم النظامية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب بها العامل⁽²⁾، وحبذا لو نص المشرّع الأردني كما فعلت بعض التشريعات المقارنة كالقانون المصري رقم (12) لسنة (2003) في المادة (73) منه والتي نصّت على أن يجري صاحب العمل تحقيق وإبلاغ العامل بنتيجة التحقيق وقيمة المبلغ الذي سوف يتم اقتطاعه منه والذي يمثل

(1) المادة (49) من قانون العمل الأردني

(2) العوضي. العوضي عثمان. بحث بعنوان الحماية القانونية للأجر في مواجهة صاحب العمل. مجلة حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية. عدد 8. سنة 2003. ص 528.

قيمة التلف الذي تسبب به العامل ثم يبدأ باقتطاع المبلغ من أجر العامل وسمح القانون المصري للعامل التظلم من تقدير صاحب العمل لقيمة التلف أمام المحكمة العمالية.

الفرع السادس: وقف العمل بصورة مؤقتة

في حال اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة لسبب لا يعزى إليه، وليس بوسعه دفعه، كالكوارث الطبيعية على سبيل المثال، ففي هذه الحالة يستحق العامل أجره كاملاً عن العشرة أيام الأولى لوقف العمل خلال السنة، على أن يقوم صاحب العمل بدفع نصف أجر العامل في حال بقي سبب التوقف عن العمل أكثر من عشرة أيام، ويشترط أن لا يزيد مجموع التعطيل الكلي للعامل عن ستين يوماً في السنة، وبفهم من ذلك أنه في حال تجاوزت مدة التعطيل (60) يوماً في السنة فإن الأيام ما بعد الستين يوماً تكون غير مدفوعة الأجر وكان على المشرع أن يذكر أن العشرة أيام هي أيام عمل حتى يفهم من ذلك أنه إذا تخللها عطل رسمية أو عطل الأعياد أن لا تحسب من ضمن العشرة أيام التي نص عليها المشرع فالنص في وضعه الحالي لم يحدد فيما إذا كانت العطل الرسمية وعطل الأعياد تدخل من ضمن العشرة أيام⁽¹⁾. ترى الباحثة أن المشرع وضع ثلاثة شروط للتوقف عن العمل حسب نص المادة (50) من قانون العمل الأردني وهي:

1- اضطرار صاحب العمل لإيقاف العمل بحيث يستحيل على صاحب العمل الاستمرار

بالعمل في ظل ظرف غير متوقع من قبله.

2- أن يكون وقف العمل بصورة مؤقتة أي أن يكون لدى صاحب العمل النية للعودة للعمل

ولا نية لديه أن يقوم بإغلاق المنشأة.

(1) المادة (50) من قانون العمل الأردني.

3- ألا يعزى سبب التوقف لصاحب العمل، ومعيار ذلك والذي وضعه المشرع أنه ليس

بوسعه دفعه كالكوارث الطبيعية، أو صدور قرار حكومي بإيقاف العمل كما حدث خلال

جائحة كورونا حيث لم يصرح لبعض المنشآت بالعمل حسب أوامر الدفاع التي صدرت

خلال الجائحة. ونجد أيضاً أن المشرع قد بين مدى استحقاق العامل لأجره كاملاً أو

استحقاقه جزءاً منه في حال وقف العمل وذلك كما يلي:

أ. في العشرة أيام الأولى من وقف العمل خلال السنة، فيستحق العامل في هذه الحالة أجره

كاملاً عن هذه العشرة أيام.

ب. إذا زاد التوقف عن العمل عن العشرة أيام خلال السنة فيستحق العامل في هذه الحالة

نصف أجره ولكن اشترط المشرع ألا تزيد مدة التعطيل الكلي المدفوعة الأجر عن (60)

يوماً.

الفرع السابع: حق العمال في رفع دعوى مباشرة

فالدعوى المباشرة تعد من الوسائل القانونية التي تمكن الدائن من جبر المدين على تنفيذ ما

التزم به، وتعطى للدائن الذي يكون بين حقه وحق الغير صلة، والدائن في الدعوى المباشرة يستأثر

بنتائج هذه الدعوى، فيصبح له مركزاً ممتازاً بالنسبة لغيره من الدائنين، وهذا يعد خروجاً على قاعدة

المساواة بين الدائنين. والدعوى المباشرة لا تقرر إلا بنص شأنها شأن الامتيازات، فالقانون المدني

لم يعرض لها بنص عام¹ لذا فللدعوى المباشرة حالات وهي: 1- نص المادة (73) من قانون

التجارة الأردني لسنة 1966 والتي جاء فيها " للمرسل إليه حق في إقامة الدعوى المباشرة على

الناقل من أجل العقد الذي عقده الناقل مع المرسل، وبهذه الدعوى يتسنى له أن يطالبه بالتسليم أو

1 أبو السعود. رمضان. أحكام الإلتزام. دار المطبوعات الجامعية. الإسكندرية، 1998. ص158

أداء بدل التعويض عند الاقتضاء لعدم إتمام العمل كله أو بعضه"، ودعوى المرسل إليه في عقد النقل البري.

2- في المادة (305) من القانون المدني الأردني.

3- دعوى المضرور في التأمين الإلزامي تجاه المؤمن بموجب نص المادة (13/ب) من نظام التأمين الإلزامي للمركبات رقم (12) لسنة 2010 والذي اعتبرته محكمة التمييز الأردنية بمثابة قانون خاص، والذي جاء فيه " يستفاد من المادة العاشرة من نظام التأمين الإلزامي من المسؤولية المدنية الناجمة عن استعمال المركبات رقم (32) لسنة 2001 أنها تنص (مع مراعاة أحكام المادة (12) من هذا النظام تلتزم شركة التأمين بتعويض الغير عن أي مبالغ يكون المؤمن له مسؤولاً عن دفعها كتعويض عن الضرر. وتحدد مسؤولية شركة التأمين في التعويض وفق أسس تحدد بمقتضى تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس. وحيث أن النظام الذي استندت إليه محكمة الاستئناف والصادر بموجب قانون يرقى إلى مرتبة القانون الخاص خاصة وأن هذا القانون الذي صدر بموجب أحكامه النظام المشار إليه هو قانون خاص أولى بالتطبيق من القانون العام على اعتبار، ولا يجوز للمدين في الدعوى المباشرة التصرف في حقه في مواجهة مدينه، كما يمنع مدين المدين عند إنذاره أن يقوم بالوفاء بهذا الحق لغير الدائن، ويمنع على باقي الدائنين مشاركة الدائن الذي قام برفع الدعوى مباشرة بما يحققه من هذه الدعوى، والذي يجدر ذكره أنه حتى يستوفي الدائن حقه من مدين المدين، لا بد من توافر شرطين في الحق المطالب به وهما:

أ. أن يكون محقق الوجود.

ب. أن يكون الحق مستحق الأداء، على أنه لا يمكن للدائن عند رجوعه على مدين المدين

أن يطالب بأكثر مما يكون له في ذمة المدين. والدعوى المباشرة يجب أن تقرر بموجب

نص تشريعي خاص، فلا يوجد في القوانين المدنية العربية نص عام بالدعوى المباشرة،

وإنما قررت بموجب تطبيقات خاصة باستثناء القانون المدني اللبناني في نص المادة (277) من قانون الموجبات والعقود اللبناني⁽¹⁾. أما حالات الدعوى المباشرة وتطبيقاتها المتفق عليها بين شراح القانون المدني الأردني:

1- نص المادة (73) من قانون التجارة الأردني لسنة 1966 والتي جاء فيها " للمرسل إليه حق في إقامة الدعوى المباشرة على الناقل من أجل العقد الذي عقده الناقل مع المرسل، وبهذه الدعوى يتسنى له أن يطالبه بالتسليم أو أداء بدل التعويض عند الاقتضاء لعدم إتمام العمل كله أو بعضه"، ودعوى المرسل إليه في عقد النقل البري.

2- في المادة (305) من القانون المدني الأردني.

3- دعوى المضرور في التأمين الإلزامي تجاه المؤمن بموجب نص المادة (13/ب) من نظام التأمين الإلزامي للمركبات رقم (12) لسنة 2010 والذي اعتبرته محكمة التمييز الأردنية بمثابة قانون خاص، والذي جاء فيه " يستفاد من المادة العاشرة من نظام التأمين الإلزامي من المسؤولية المدنية الناجمة عن استعمال المركبات رقم (32) لسنة 2001 أنها تنص (مع مراعاة أحكام المادة (12) من هذا النظام تلتزم شركة التأمين بتعويض الغير عن أي مبالغ يكون المؤمن له مسؤولاً عن دفعها كتعويض عن الضرر. وتحدد مسؤولية شركة التأمين في التعويض وفق أسس تحدد بمقتضى تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس. وحيث أن النظام الذي استندت إليه محكمة الاستئناف والصادر بموجب قانون يرقى إلى مرتبة القانون الخاص خاصة وأن هذا القانون الذي صدر بموجب أحكامه النظام المشار إليه هو قانون خاص أولى بالتطبيق من القانون العام على اعتبار

(1) الفار، عبدالقادر (2008). أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني). دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 100-101.

أن القانون المدني في أعمال التأمين هو قانون عام وقانون تنظيم أعمال التأمين هو قانون

خاص كما أن النظام المذكور لا يخالف أحكام الدستور".⁽¹⁾

4- في قانون العمل الأردني عندما نص على ذلك في المادة (15/هـ/أ) من القانون، لذلك يتقاضى عمال المقاول أجورهم المستحقة لهم مباشرة على المقاول من حق المقاول الذي يكون على صاحب العمل عن طريق رفعهم لدعوى مباشرة على صاحب العمل. فقد أعطى المشرع الحق للعمال في رفع دعوى مباشرة للمطالبة بما يستحق لهم وذلك في حالتين:

1- الحالة الأولى: إذا كان العمال يعملون لدى مقاول وذلك لتنفيذ عقد مقاوله فلهم الحق في رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما لهم من مستحقات ومنها الأجر لدى المقاول، وتكون المطالبة بحدود ما يستحق للمقاول على صاحب العمل وقت رفع الدعوى 2- الحالة الثانية: إذا كان العمال يعملون لدى مقاول فرعي فلهم الحق في رفع دعوى مباشرة، إما على المقاول الأصلي أو على صاحب المشروع والمطالبة تكون في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي، أو في حدود ما على المقاول الأصلي من مستحقات للمقاول الفرعي.⁽²⁾

ولا يشترط لاستعمال الدعوى المباشرة أن يكون عمال المقاول قد طالبوه أولاً ولا يشترط كذلك أن يكون المقاول معسراً، وإنما يكفي أن يقوم العمال بإصدار صاحب العمل بتأدية أجورهم ولكن بحدود مديونيته للمقاول الذي يتبعون إليه⁽³⁾. وفي حال تنازل المقاول عن حقه اتجاه صاحب العمل لشخص آخر، فلا يحتج بحالة الحق هذه، ولهم الحق أن يستوفوا أجورهم من هذا الحق متى تمت الحوالة قبل أن يقع الحجز في يد صاحب العمل، والهدف من ذلك هو ضمان حصول العمال على

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية / تأمين رقم (2005/2810) (هيئة خماسية) تاريخ 2005/12/21. منشورات مركز عداله

(2) المادة (15/هـ/2) من قانون العمل الأردني.

(3) عثمان، العوضي العوضي. مرجع سابق. ص 516-517.

أجورهم⁽¹⁾. وقد ثار تساؤل لدى أحد الفقهاء حول ما هو الحكم في حالة قام المقاول بإحالة حقه قبل صاحب العمل قبل أن يتم إيفاء الحجز على ماله من قبل عمال المقاول؟ لم يعالج قانون العمل موضوع الحوالة لذا يتم الرجوع لقواعد القانون المدني في هذا الخصوص كونه يمثل الشريعة العامة فقد تضمن العديد من الأحكام الخاصة، فقد عرفت المادة (993) من القانون المدني الحوالة " نقل الدين والمطالبة من ذمة المحيل إلى ذمة المحال عليه " ومن المواد المتعلقة بحوالة الدين المادة (1003) من ذات القانون "ينتقل الدين على المحال عليه بصفته التي على المحيل فإن كان حالاً تكون الحوالة به حالة وإن كان مؤجلاً تكون مؤجلة " والمادة (1/1004) والتي نصت على ما يلي " يبقى للدين المحال به ضماناته بالرغم من تغيير شخص المدين " وهذا يعني أن أجور العمال في حالة حوالة الدين تبقى محتفظة بحق الامتياز المقرر لها بموجب أحكام قانون العمل، ويرى الباحث وبحسب نص المادة (1/1004) من القانون المدني وزيادة في حرص المشرع على حماية الأجر فقد أعطى العمال حق تتبع حقهم بالأجر لوجود حق امتياز عليه.

الفرع الثامن: التضامن ما بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد

لا شك أن عقد العمل هو من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من ناحية العامل، ولا تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة صاحب العمل، إلا إذا روعيت شخصيته بالعقد⁽²⁾، لذلك يبقى عقد العمل ساري المفعول، والإلتزامات الناشئة عنه قائمة حتى في حال تغير صاحب العمل كأن تنتقل المنشأة لصاحب عمل جديد. فقد قرر المشرع الأردني المسؤولية التضامنية بين صاحب

(1) يحيى، ياسين محمد . مرجع سابق . ص 145.

(2) هاشم. رفعت هشام. شرح قانون العمل الأردني، تشريع، فقه، قضاء. الطبعة الثانية، 1990. عمان-الأردن. ص 266

العمل القديم وصاحب العمل الجديد، بحيث يمكن للعامل عند المطالبة بحقوقه على أي منهما أو يرجع عليهما معاً، ولكن ضمن مدة قانونية حددها المشرع.⁽¹⁾

فقد نص قانون العمل على أنه يبقى معمول بعقد العمل في حال تغير صاحب العمل، بسبب بيع المشروع، أو انتقاله بالإرث، أو في حال تم دمج منشأتين مع بعضهما البعض، يبقى صاحب العمل الأصلي، وصاحب العمل الجديد مسؤولين مسؤولية تضامنية عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد، والمستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير ولمدة ستة أشهر، أما بعد انقضاء تلك المدة فتكون المسؤولية كاملة على صاحب العمل الجديد⁽²⁾. وتكون مدة احتساب (الستة أشهر) من تاريخ ترك صاحب العمل القديم المنشأة، وأكدت محكمة التمييز في العديد من قراراتها، أنه وفي حال بيع صاحب العمل المنشأة فإن صاحب العمل الجديد يكون هو الخصم عند المطالبة بالحقوق العمالية التي نتجت عن العمل السابق، إلا إذا قام العامل بمطالبة صاحب العمل السابق والجديد بذلك الحق بالتضامن خلال ستة شهور من تاريخ ترك صاحب العمل السابق للعمل⁽³⁾.

والسؤال الذي يثور أنه في حال تغيير صاحب العمل الجديد بتغيير طبيعة العمل، أو نشاط المنشأة، فما مصير حقوق العمال في ذمة صاحب العمل القديم؟ نجد أن محكمة التمييز أكدت في حكم لها على أن " انقضاء الشركة المندمجة وزوال شخصيتها الاعتبارية ليس له أثر على عقود العمل التي أبرمتها وتبقى هذه العقود سارية المفعول، في مواجهة الشركة الدامجة ما دام غرض

(1) القهيوي. محمد أشرف، والضمور أحمد خليف. وعلي. طارق عبدالمجيد. بحث بعنوان أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل والحقوق العمالية التي نشأت قبل انتقال ملكية المشروع المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية) (issn:2537-0758) ص2031

(2) المادة (16) من قانون العمل الأردني.

(3) المخاتره، مجدولين عبدالمجيد عبدالمهدي دراسة سابقة ص56-57.

الشركة الدامجة مماثلاً لغرض الشركة المندمجة⁽¹⁾. فالمشرّع حسب نص المادة (16) من قانون العمل أقر أن التضامن ما بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم في الوفاء بالحقوق العمالية واجب، ومن أهم هذه الحقوق هو الأجر، فالتضامن الذي نص عليه القانون يعد من أهم ضمانات حماية الأجر حيث نجد أن المشرّع في نص المادة (16) من قانون العمل قد جعل عقود العمل خروجاً على القاعدة العامة التي تقضي بانتهاء العقود التي يبرمها السلف وقام بإلزام الخلف العام والخاص بالإبقاء على عقد العمل وذلك للطبيعة الحمائية التي يتصف بها قانون العمل وعليه فقد جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية رقم (2002/181) " إذا استمر العامل في عمله بموجب عقد عمل واحد لم يتخلله فترات انقطاع فإنه يبقى عقداً معمولاً به بالرغم من تغيير صاحب العمل لأي سبب ويبقى صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن حقوق العامل عن كامل مدة خدمته وفقاً لما تقضي به المادة (16) من قانون العمل " . وبناءً على ما جاء في قرار محكمة التمييز والمادة (16) من قانون العمل فإن تغيير صاحب العمل لأي سبب سواء لانتقال الملكية، أو الإرث، أو البيع فإن ذلك لن يكون له تأثير على عقد العمل الذي كان قائماً قبل انتقال الملكية، وكذلك الأمر بالنسبة للحقوق المترتبة عليه. وحسب نص المادة (830) من القانون المدني الأردني والمادة (22) من قانون العمل فإن عقد العمل إذا كان ينقضي بوفاة العامل كون حق العمل لا يورث، بالإضافة إلى أن شخصية العامل قد تكون ذات اعتبار في بعض الأحيان، لأنها أساس استخدامه، فإن وفاة صاحب العمل لا تؤدي لفسخ عقد العمل، بل يبقى عقد العمل قائماً بين العامل ومن انتقلت إليه ملكية المشروع⁽²⁾ وقد أكدت محكمة التمييز في قرار لها جاء فيه " إذا باع رب العمل

(1) مجلة نقابة المحامين. تمييز مدني أردني لسنة 1995. العدد (9-10). رقم (95/697) ص2661

(2) القهوي. محمد أشرف خالد علي. والضمور. أحمد خليف. وعلي. طارق عبدالمجيد محمد. مرجع سابق . من ص2040-2041.

مشغله، فإن رب العمل الجديد هو الخصم في المطالبة بالحقوق العمالية الناجمة عن العمل، مالم
يقم العامل بمطالبة صاحب العمل السابق والجديد بتلك الحقوق بالتضامن خلال ستة أشهر من
تخلي صاحب العمل السابق، عملاً بالمادة (16) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 حيث أن
العامل أقام دعواه بعد أكثر من ستة أشهر على تخلي رب العمل السابق عن المشغل فإن دفع رب
العمل المدعى عليه الدعوى بانتفاء الخصومة بينه وبين العامل المدعى دفع مقبول، ويكون ما
ذهبت إليه محكمة الاستئناف برد الدعوى لعدم الخصومة في محلها موافقاً للقانون".⁽¹⁾

الفرع التاسع: دور مفتش العمل في حماية الأجر

لقد ترك قانون العمل الحرية لأطراف عقد العمل تحديد الأجر الذي سوف يحصل عليه
العامل، إلا أنه قيد هذه الحرية بفرضه لحد أدنى للأجر وهو ما يسمى بالحد الأدنى للأجور² وقد
اعتبر المشرع دفع الأجر للعامل الذي يقل عن الحد الأدنى للأجور يعد مخالفة يعاقب عليها
القانون وقد نصت المادة (53) من قانون العمل الأردني كما سنأتي لها لاحقاً على عقوبة مخالفة
صاحب العمل للقانون وإعطاء العامل أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور. ويكون مفتش العمل
مسؤولاً عن الكشف عن مخالفة عدم دفع الحد الأدنى للأجر من خلال الرقابة التي يمارسها على
المنشآت من خلال السجلات التي يزود بها صاحب العمل المفتش والتي ألزم القانون صاحب
العمل بتقديمها للمفتش حيث ألزم صاحب العمل بأن يرسل إلى الوزارة، أو إلى أي مديرية من
مديرياتها كشوفات تتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة عمله وأجره وتاريخ

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية (هيئة ثلاثية). رقم (2584 / 1999) تاريخ 2000/4/4. منشورات عدالة.

(2) فتيحه. أعراب (2015). بحث بعنوان الحماية القانونية للأجر في القانون الجزائري. جامعة الدكتور الطاهر مولاي

مباشرة العمل لدى صاحب العمل ويقدمه صاحب العمل في الشهر الأول من كل سنة (1). وقد أعطى القانون للمفتش صلاحية الضابطة العدلية بموجب أحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية وهدف المشرع من منح المفتش هذه الصلاحية هو إعطاء المفتش حق الدخول للمنشأة والحصول على المعلومات التي يرغب الحصول عليها للتأكد من مدى صحتها دون أن يتعرض لأي مقاومة عند الدخول للمنشأة، وحتى يضمن المشرع حسن تعاون صاحب العمل مع المفتش (2). ففرض تقديم السجلات وكافة البيانات للمفتش، ومنح المفتش صلاحية الضابطة العدلية وذلك لإحكام رقابة الدولة على التزام صاحب العمل بقانون العمل والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه ومن ضمن هذه الالتزامات دفع الأجر. والسؤال الذي يثار هنا هل أعطى المشرع الأردني الصلاحية للمفتش بالرقابة على المساواة بين العمال بدفع الأجور بالنسبة للعمال الذين يعملون بنفس المهنة؟ لم ينص المشرع الأردني صراحة على هذه الصلاحية لذا حبذا لو نص عليها كما فعلت بعض التشريعات المقارنة كالقانون الجزائري في المادة (84) من قانون علاقات العمل والتي جاء فيها "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز". ونص على عقوبة المخالفة في نص المادة (142) من ذات القانون والتي جاء فيها "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة (17) من هذا القانون. ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 10000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط."

(1) المادة (8) من قانون العمل الأردني.

(2) المادة (9) من قانون العمل الأردني.

الفرع العاشر: تعيين سلطة أجور للنظر بالدعاوى المتعلقة بالأجور

يقوم مجلس الوزراء بناءً على تنسيب وزير العمل بتعيين سلطة أجور في منطقة معينة مشكلة من ذوي الاختصاص في شؤون العمل، وقد تتألف من شخص أو أكثر، حيث وكل إليها القانون عدة مهام ومن المهام التي وكلت إليها هو اختصاص سلطة الأجور بالنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور كالنقص بالأجر المدفوع أو الحسم غير القانوني، أو تأخير دفعه من الأجر، بحيث تكون الدعوى من اختصاص سلطة الأجور في تلك المنطقة، ويتم الفصل فيها بصورة مستعجلة، ويشترط أن يكون العامل على رأس عمله حتى تقبل الدعوى⁽¹⁾. ونجد أن المشرع سهل إجراءات التقاضي بالدعاوى المتعلقة بالأجر، فقد جعل النظر بهذا النوع من الدعاوى من اختصاص سلطة الأجور وحدد المشرع بأنها سلطة الأجور في منطقة معينة، وفي حال لم يتم تعيين سلطة أجور في منطقة معينة يعود الاختصاص لمحكمة الصلح. لذا ذهبت محكمة التمييز في قرار لها بخصوص المطالبة بحقوق عمالية، أن المطالبة هي من الحقوق العمالية التي أشارت إليها المادة (137/أ) من قانون العمل الأردني باعتبارها من النزاعات العمل الفردية باستثناء ما تعلق بالأجر في المناطق المشكل فيها سلطة أجور، وبالتالي فإن الاختصاص يقع لمحكمة الصلح طالما أن الدعوى عمالية وهي معفاة من الرسوم وفقاً لأحكام المادة (137/ب) من قانون العمل⁽²⁾. فسلطة الأجور جهة خاصة تمارس عمل قضائي يوازي عمل محكمة الصلح إلا أنها لا تعد محكمة. واشترط المشرع أن يكون العامل على رأس عمله حتى يتمكن من رفع الدعوى، حيث جاء في قرار لمحكمة التمييز "إن اختصاص سلطة الأجور للنظر بالدعاوى العمالية بحدود نص المادة (54) من قانون

(1) المادة (1/54) من قانون العمل الأردني.

(2) قرار محكمة تمييز/حقوق رقم (2019/5770) تاريخ 2019/12/31.

العمل والتي تنحصر في النظر في الأجور، والنقص فيها، والحسميات وتأخير دفعها، وبأجور ساعات العمل الإضافي عن الفترات التي عملها بشرط أن يكون العامل على رأس عمله⁽¹⁾.

وفي حال كانت الدعاوى مشتملة على مطالبة بعضها بحق يتعلق بالأجر وبعضها الآخر غير متعلق بالأجر، ففي هذه الحالة لا يتم تجزئة الدعوى بحيث تنتظر سلطة الأجور بالجزء المتعلق بالأجر، والجزء الآخر غير المتعلق بالأجر تنتظره المحكمة المختصة، بل تكون الدعوى كاملة من اختصاص محكمة الصلح. وهناك عدة مظاهر لتبسيط إجراءات التقاضي أمام سلطة الأجور وهي:

1. أن سلطة الأجور تنتظر في الدعاوى المتعلقة بالأجر وتفصل بها بصورة مستعجلة.
2. أن سلطة الأجور غير ملزمة بتطبيق الأصول والإجراءات المتبعة في المحاكم النظامية، مثل دعوة الشهود أو الطلب من الخصوم تقديم مستندات بيانات ضرورية للفصل في الدعوى.

3. حسب القانون المعدل لقانون العمل رقم (26) لسنة 2010 أصبح من صلاحيات سلطة الأجور إجراء الوساطة لحل النزاع العمالي، بناءً على طلب العامل وتطبق سلطة الأجور لهذه الغاية قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية بالحدود التي لا تتعارض مع أحكام قانون العمل.

4. تنفذ قرارات سلطة الأجور من قبل دائرة التنفيذ المختصة وكأنها صادرة عن محكمة نظامية شريطة عدم خضوع المبالغ المحكوم بها للتقسيط⁽²⁾. وجاء في قرار لمحكمة التمييز " يستفاد من المادة (54/ب) من قانون العمل التي تنص في مطلعها على أن لا تكون

(1) قرار محكمة تمييز/حقوق رقم (2019/5601) تاريخ 2019/10/10.

(2) المغربي. جعفر محمود (2021). شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز. دار الثقافة. ص62-ص64.

سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التي حددتها المادة (54) ولا يرتب البطلان على إجراءات سلطة الأجور فيما إذا اتبعت ما هو منصوص عليه في قانون أصول محاكمات مدنية، فالبطلان لا يترتب إلا بنص ولكن أجاز القانون لسلطة الأجور، ومن باب تسهيل الإجراءات عدم إتباع الإجراءات المنصوص عليها في قانون أصول محاكمات مدنية ونلاحظ أن القانون في المادة (54) منه لم ينص على أن يكون من يتولى سلطة الأجور قاضياً، فقد أجاز التعيين من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل". (1)

المطلب الثاني

ضمانات الحماية القانونية للأجر في مواجهة الغير

بالعودة إلى قانون العمل الأردني نجد أن المشرّع قام بتنظيم حماية الأجر للعامل في مواجهة دائنيه بموجب نص المادة (47/فقرة و) وجاء فيها "لا يجوز حسم أي مبالغ من أجر العامل إلا في الحالات الآتية: و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي"، بالتالي يجب أن يتم العودة للقواعد العامة بالقانوني المدني فيما يتعلق بالحجز على الأجر، وحوالته، وإجراء المقاصة بخصوصه. لأن المشرّع لم يضع قواعد خاصة بهذه الحماية في قانون العمل. فتسري القواعد العامة على عقود العمل غير الخاضعة لقانون العمل والخاضعة للقانون المدني، وهذه القواعد تمثل الحد الأدنى من الحماية التي كفلها المشرّع، نجد أن المشرّع الأردني، وتحديداً في المادة (47) قانون العمل الأردني في الفقرة (و) " كل دين تنفيذاً لحكم قضائي"، وعليه فقد أحال المشرّع فيما يتعلق بالحجز على الأجر وإجراء المقاصة بخصوصه وحوالته ونسبة الاقتطاع منه للقانون المدني والمادة (31/ب) من

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية / عمل رقم (2013/2206) (هيئة خماسية) تاريخ 2013/9/15.

قانون التنفيذ وتعديلاته رقم (25) لسنة 2007، وبالعودة لبعض التشريعات المقارنة كالقانون المصري على سبيل المثال، نجد أنه ميز بين دين النفقة وغيره من الديون فيما يتعلق بنسبة الاقتطاع فقد نص في المادة (44) من قانون العمل المصري على أنه " مع مراعاة أحكام المواد (75,76,77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو التنازل عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (25%) من الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50%) في حالة دين النفقة. وعند التزام يقدم دين النفقة، وثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استرداد لما صرفه إليه بدون وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات. ويشترط لصحة التنازل عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة، وترى الباحثة أن على المشرع أن يحدد مرتبة هذه الديون عند التزام المدينين.

المبحث الثاني

ضمانات حماية الأجر في قانون الضمان الاجتماعي

قانون الضمان الاجتماعي هو نظام تأميني شمولي، يضم مجموعة من التأمينات هدفها حماية العامل (المؤمن عليه) من المخاطر التي قد يتعرض لها عن طريق توفير دخل له في حال فقد القدرة على الإنتاج لبلوغه سن الشيخوخة أو لعجزه وحماية أفراد أسرته في حال وفاته مما يحقق الاستقرار النفسي والمادي للمؤمن عليه⁽¹⁾. إن جوهر التأمينات الاجتماعية هو أن يتحمل المجتمع ككل النتائج المترتبة على التعرض لخطر من الأخطار، فهو نظام تكافل اجتماعي هدفه تأمين العيش الكريم والمستقر للعامل، وخصوصاً في حال عدم قدرته على العمل بسبب عجزه، أو تقدمه بالسن، وكذلك تأمين العيش الكريم لأفراد أسرته الذين كانوا يعتمدون على أجره قبل وفاته. وفكرة العدل التي يريد قانون الضمان الاجتماعي تحقيقها لا تخرج عن إحدى فكرتين:

1. الأولى فكرة العدل التبادلي: وهي تقوم على أن المؤمن عليه يقوم بعمل مهني، أو حرفي مقابل أجر يحصل عليه عن هذا العمل، لذلك لابد من وجود تناسب ما بين قيمة الأجر الذي يحصل عليه المؤمن عليه وقيمة الاشتراكات التي تقتطع عن هذا الأجر أي بمعنى أنه سوف يكون هناك تفاوت بالرواتب التقاعدية المقررة بموجب القانون بسبب تفاوت الأجر.

2. وفكرة العدل التوزيعي: ويعني أن فكرة الضمان الاجتماعي تقوم على التضامن والتكافل بين أفراد المجتمع، وتوفير حد أدنى من الدخل بغض النظر عن طبيعة العمل الذي

(1) الموقع الرسمي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي www.ssc.gov.jo

يمارسه المؤمن عليه، أي أن الحق في التأمين يقوم على أساس سد حاجة الفرد وليس على أساس ما يقدمه للمجتمع. (1)

بدايةً وحسب نص المادة (20) من قانون الضمان الاجتماعي تحسب الاشتراكات التي تقتطع من أجر المؤمن عليه والاشتراكات التي تؤديها المنشأة يكون بناءً على أجر المؤمن عليه، فقد اشتمل قانون الضمان الاجتماعي على العديد من الضوابط لحماية الأجر الخاضع للاقتطاع، لذا سنبين في هذا المبحث الضوابط التي اشتمل عليها قانون الضمان لحماية أجر العمال في مطلب وأوامر الدفاع التي صدرت خلال جائحة كورونا والتي كان لها دور كبير في حماية أجور العمال خلال الجائحة في مطلب ثان.

المطلب الأول

الضوابط القانونية التي اشتمل عليها قانون الضمان الاجتماعي لحماية الأجر

لقد اشتمل قانون الضمان الاجتماعي على عدة ضوابط لحماية الأجر ساهمت في حماية الأجر، لذا سوف نذكر في هذا المطلب هذه الضوابط بشكل مفصل في عدة فروع.

الفرع الأول: حق الامتياز المقرر لأجور العمال على المبالغ المستحقة للمؤسسة

ففي حال تزامن المدينين يكون للمبالغ المستحقة للمؤسسة حق امتياز على جميع المدينين، ولكن حق الامتياز هذا يكون بعد المصروفات القضائية وأجور العمال، فالمشرع جعل مرتبة المبالغ المستحقة للمؤسسة الثالثة وجعل الامتياز المقرر لأجور العمال بالمرتبة الثانية بعد المصروفات القضائية (2)، وهذا الترتيب الذي وضعه المشرع هو ترتيب يتفق وطبيعة قانون الضمان

(1) نایل. السيد عید. الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. د. ط. مطابع جامعة الملك سعود 1417 هـ. ص 314-315.

(2) المادة (94) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته.

الاجتماعي، فهو وكما ذكرنا سابقاً هو قانون حماية اجتماعية، وحسناً فعل المشرع حيث قام بالمحافظة على أجور العمال وأعطاهم حق امتياز على المبالغ المستحقة للمؤسسة، علماً أن تحصيل المبالغ المستحقة للمؤسسة يتم وفقاً لقانون تحصيل الأموال الأميرية النافذ، وذلك كما جاء في نص المادة (94/أ) من قانون الضمان الاجتماعي، ولهذه الغاية يمارس المدير العام للمؤسسة صلاحيات الحاكم الإداري و لجنة تحصيل الأموال الأميرية بمقتضى ذلك القانون.

الفرع الثاني: إلزام المنشأة بأداء الاشتراكات عن الأجر الحقيقي للعامل (المؤمن عليه)

ألزم قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته في المواد (21،22) المنشآت أن تقدم بيانات للمؤسسة تتضمن أسماء العاملين لديها وأجورهم بالإضافة إلى أن على المنشآت تأدية الاشتراكات على أساس الأجور الحقيقية للعمال وقد جاء في قرار المحكمة الإدارية الأردنية " عند عدم توافر البيانات لدى المنشأة وفقاً لأحكام الفقرتين (أوب) من المادة (21) من قانون الضمان الاجتماعي أو عدم مطابقتها للواقع تحسب الاشتراكات ووفق لما تقدره المؤسسة " (1)، كما ألزم نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الصادر بمقتضى المادة (106) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 المنشأة أن تؤدي الاشتراكات عن كل ما يتقاضاه العامل من أجر ولكن إذا توافرت فيه شروط حددها النظام ويجب أن تكون هذه الشروط مجتمعة وهي:

1. يشترط بالأجر العمومية: والمقصود بالعمومية هنا، أن تكون المنشأة قد درجت على صرف هذه العلاوة لجميع العاملين لديها، أو أن تصرف العلاوة لفئة معينة من العمال لديها، ولكن وفق أسس معينة دون أن يكون صرف هذه العلاوة معتمداً على تقدير المنشأة.

(1) قرار المحكمة الإدارية الأردنية رقم (2020/158) (هيئة خماسية) تاريخ 2020/9/29. منشورات عدالة

2. الشرط الثاني الذي يشترط توافره حتى يعتبر ما يتقاضاه العامل أجراً (الثبات): والمقصود

بالثبات هنا ألا يكون للمنشأة سلطة تقديرية في منح العلاوة أو حرمان العاملين منها، مما لا

يدع مجالاً للشك بأنها أصبحت جزءاً من الأجر.

3. الشرط الثالث هو (الاستمرارية): والمقصود بالاستمرارية أن تستقر المنشأة على صرف

العلاوة وبصفة مستمرة.

4. الشرط الرابع هو (الاستحقاق): والمقصود بالاستحقاق هنا أن يزول العامل (المؤمن عليه)

العمل الذي تقرر صرف العلاوة عنه، وبمفهوم المخالفة في حال توقف العامل عن مزاولته

العمل الذي تقرر صرف العلاوة عنه بأن تم نقله لعمل آخر على سبيل المثال فيوقف صرف

العلاوة وبالتالي لا تدخل بالأجر المصروف للعامل⁽¹⁾.

الفرع الثالث: الحد الأدنى للأجر الشهري الخاضع للاقتطاع

نصّ نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على أنه يجب ألا يقل الحد

الأدنى للأجر الشهري الذي تحسب الاشتراكات على أساسه، عن الحد الأدنى للأجور المعتمد

حسب قانون العمل النافذ⁽²⁾، كما جاء في نظام الشمول أن الحد الأدنى للأجر يعدل بحسب قرار

يصدر عن لجنة تحديد الأجر، والمشكلة بقرار من مجلس الوزراء. فعلى سبيل المثال في قرار

لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور جاء فيه أن الحد الأدنى للأجر لعام 1999 في المملكة (80)

ديناراً شهرياً⁽³⁾. وفي قرار آخر للجنة الثلاثية لشؤون العمل وحسب الصلاحية المخولة لها بموجب

المادة (52) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 أن الحد الأدنى للأجور في المملكة (80)

(1) المادة (10) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

(2) المادة (14/ج/1) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

(3) قرار لجنة تحديد الأجر المنشور في الجريدة الرسمية رقم (4374). ص 3358. تاريخ: 1999/9/1.

ديناراً ويعمل بهذا القرار من تاريخ 2012/1/1، على أن هذا القرار يطبق على العامل غير الأردني، أما العامل الأردني فالحد الأدنى لأجره هو (90 ديناراً⁽¹⁾). وبتاريخ 2020/2/24 قررت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رفع الحد الأدنى لأجور العمال الأردنيين ليصبح (260) ديناراً ويكون الحد الأدنى لأجور العمال غير الأردنيين (230) ديناراً، اعتباراً من 2021/1/1 لمدة سنتين وحتى يتساوى مع الحد الأدنى لأجور العمال الأردنيين وهي (260) ديناراً خلال عامي (2022 و2023)⁽²⁾. ويطبق الحد الأدنى للأجور على العمال المشمولين بقانون العمل بغض النظر عن طريقة تقاضي الأجر، أما بالنسبة لحساب الحد الأدنى للأجور للعاملين بأجر يومي، أو بالساعة، أو أسبوعي، أو لأي مدد أخرى، بأن يقسم الحد الأدنى للأجر الشهري على (ثلاثون) يوماً على أن تتم زيادة الحد الأدنى للأجور للأعوام (2022، 2023، 2024) بما يعادل نسبة التضخم للسنة السابقة والتي تصدر عن الجهات الرسمية. وينعكس أثر ذلك على أنه وفي حال تزويد المؤسسة بأجور تقل عن الحد الأدنى للأجور المقررة من قبل اللجنة الثلاثية، فإن المؤسسة تقوم بتعديل الأجور حسب قرار اللجنة⁽³⁾.

الفرع الرابع: التعديل على الأجر الذي تحسب الاشتراكات على أساسه

تحسب الاشتراكات التي تؤديها المنشأة أو المقتطعة من أجور العمال (المؤمن عليهم) خلال سنة ميلادية ويكون ذلك على أساس ما يتقاضاه العامل (المؤمن عليه) من أجر خاضع للاقتطاع في كانون ثاني من كل سنة، على أنه لا يؤخذ بأي تعديل يطرأ على الأجر خلال السنة إلا في حالتين:

(1) قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 5134. تاريخ 2011/12/31.

(2) قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمال المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ: 2020/2/24.

(3) المادة (14) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

1. إذا كان التعديل بأثر رجعي ويكون التعديل اعتباراً من شهر كانون ثاني من ذات السنة، أي في حال قامت المنشأة بالتعديل على أجر المؤمن عليه بأن قامت بزيادة أجره فعلى سبيل المثال كان الأجر الذي تم تزويد المؤسسة به في كانون ثاني هو (1000) دينار، ثم قامت المنشأة بزيادة أجر العامل بناء على قرار مجلس إدارة المنشأة بتاريخ 2021/05/01 ليصبح أجر العامل (1500) ديناراً بدلاً من (1000) على أن يكون هذا التعديل بأثر رجعي اعتباراً من 2021/1/1، في هذه الحالة يتم التعديل على أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع ليصبح (1500) ديناراً في كانون ثاني لعام 2021 بدلاً من (1000) ديناراً ويتم احتساب فرق الاشتراكات عن الأجر الجديد.

2. إذا كان التعديل على الأجر يستند إلى تغيير وظيفة (المؤمن عليه) من وظيفة دائمة غير مصنفة، أو وظيفة بعقد بدرجة وفئة، إلى وظيفة بعقد شامل جميع العلاوات أو أن يتم العكس، ففي هذه الحالة تعدل الأجور الخاضعة للاقتطاع بموجب نماذج سريان، ونماذج إيقاف معتمده لدى المؤسسة. وحالياً يتم التعديل إلكترونياً من قبل ضابط ارتباط المنشأة مع المؤسسة، عن طريق قيامه بالدخول على حساب المنشأة ويقوم بإرسال نماذج السريان والإيقاف عن طريق هذا الحساب. هذا في حال كان للمؤمن عليه (العامل) خضوع سابق في نفس المنشأة التي تم التعديل على رواتب المؤمن عليه العامل لديها، أما بالنسبة للمؤمن عليهم (العمال الجدد) الذين يلتحقون بالعمل لدى المنشأة لأول مرة بعد كانون ثاني، فيتم احتساب الاشتراكات التي تؤدي عن أجورهم الخاضعة للاقتطاع على أساس الأجر الذي يتقاضونه في الشهر الذي التحقوا فيه بالعمل، وقد تم تحديد سقف لأجر المؤمن عليه (العامل) الخاضع للاقتطاع، والذي التحق بالعمل لأول مرة اعتباراً من تاريخ 2014/3/1 وهو تاريخ نفاذ القانون رقم (1) لسنة 2014 هو (3000) ديناراً، على أن يتم

ربط هذا الحد الأعلى للراتب بالتضخم في شهر كانون ثاني من كل سنة، والمقصود بالتضخم (معدل النمو في سلة أسعار المستهلك لسنة سابقة والمعتمد من الجهات الرسمية المختصة) ⁽¹⁾ كما يجب أن لا يتجاوز الحد الأعلى للأجر الشهري الخاضع للاقتطاع عن خمسة أمثال متوسط الأجور الذي تعتمده المؤسسة كل عام، والمقصود بمتوسط الأجور هنا (معدل الأجور الخاضعة لأحكام هذا القانون لسنة سابقة وفقاً لسجلات وقيود المؤسسة لغايات ربط الرواتب بالتضخم) ⁽²⁾ . في قرار المحكمة الإدارية العليا جاء فيه " فإن تقرير التفتيش قد بين أن متوسط الأجور لدى المنشأة لعام 2014 هو (392) ديناراً. وفي ضوء ما تقدم فإن من حق المطعون ضدها (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي) أن تحسب وتقدر أجر الطاعن والاشتراكات خلال الفترة التي عمل فيها بالمطعم وهي خمسة اشتراكات وتحديد نسبة زيادة الراتب وفقاً لما لها من صلاحيات بموجب نصوص المواد (21) من قانون الضمان الاجتماعي، والمواد (17/ب) و(55) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي " ³ شريطة أن يصبح الحد الأعلى للأجر الشهري الخاضع للاقتطاع هو (3000) ديناراً، وهذا بالنسبة للمؤمن عليهم الذين خضعوا لأحكام القانون لأول مرة من 2010/5/1 ولغاية 2014/2/8. أما المؤمن عليه المشمول بأحكام القانون قبل 2010/5/1 ولم يتجاوز أجره (5000) ديناراً شهرياً، فيكون الحد الأعلى لأجره الخاضع للاقتطاع هو (5000) ديناراً، وفي حال تجاوز أجره الذي تم احتساب الاشتراكات على أساسه (5000) ديناراً شهرياً قبل تاريخ 2010/5/1 فيعتمد أجره كما هو، على ألا يتم

(1) المادة (90/أ) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014.

(2) المادة (90/ب) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014.

(3) قرار المحكمة الإدارية العليا الأردنية رقم 2020/220 (هيئة خماسية) تاريخ 2020/10/6. منشورات مركز عدالة

الأخذ بعين الاعتبار بأي زيادة تطرأ على الأجر بعد ذلك التاريخ. أما في حال انخفاض أجر المؤمن عليه عن الحد الذي أجازه القانون، فيحتفظ بحقه الوصول مرة أخرى إلى هذا الحد في حال عاد أجره للارتفاع. (1)

الفرع الخامس: التزام المنشآت بتمكين المفتش من الاطلاع على الوثائق الخاصة بالمنشأة

نص نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أنه على المنشأة الالتزام بتمكين المفتش من الاطلاع على كافة الوثائق بما فيها السجلات والدفاتر بالإضافة إلى البيانات الإلكترونية التي تبين أعداد العاملين في المنشأة وأجورهم الحقيقية (2)، والتأكد من شمول العاملين جميعهم بفتراتهم وأجورهم الصحيحة. (3)

كما تلتزم المنشأة عند شمولها لأول مرة بأحكام القانون بتزويد المؤسسة بالعديد من الوثائق والبيانات ومنها رواتب العاملين لديها ويكون ذلك بموجب كشوفات تسلم للمؤسسة وفي حال عدم وجود هذه الكشوفات تقوم المنشأة بتقديم إقرار خطي بقيمة أجور العاملين لديها بالإضافة إلى فترات عملهم. (4)

الفرع السادس: إفاد المؤمن عليه (العامل) في بعثة علمية أو منح إجازة تفرغ علمي

ففي هذه الحالة يستمر اشتراك المؤمن عليه (العامل) من خلال المنشأة التي وافقت على إفاده في بعثة دراسية أو ما يسمى في إجازة دراسية مدفوعة الأجر، أو إجازة تفرغ علمي، تؤدي الاشتراكات عن كامل الأجر الخاضع للاقتطاع، والذي كان يتقاضاه المؤمن عليه قبل حصوله

(1) المادة (20) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014.

(2) المادة (54/ب) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

(3) المادة (55/ب) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

(4) المادة (58) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

على الإجازة، ففي هذه الحالة تؤدي الاشتراكات من خلال المنشأة التي وافقت على منحه إجازة تفرغ علمي عن كامل أجره الخاضع للاقتطاع، والذي كان يتقاضاه قبل حصوله على إجازة التفرغ العلمي، مما يمنع المنشآت من تخفيض الأجر بحجة حصول المؤمن عليه على إجازة دراسية، أو إجازة تفرغ علمي مما يجعل المنشأة تؤدي اشتراكات في هذه الحالة عن جزء من الأجر، وزيادة في حماية الأجر فإنه يجب إضافة الزيادة السنوية على أجر المؤمن عليه، في حال استحقاقه لها حتى لو كان في إجازة تفرغ علمي أو بعثة دراسية⁽¹⁾.

المطلب الثاني

أوامر الدفاع وأثرها على حماية الأجر خلال جائحة كورونا

لا شك أن جائحة كورونا تسببت بتدهور الاقتصاد العالمي، وقد وصفته منظمات دولية بأنه الأسوأ منذ الحرب العالمية الثانية. وقد أبدت العديد من المنظمات الدولية المعنية بالحقوق العمالية مخاوفاً من فقدان العمال لوظائفهم، أوفي أحسن حال تخفيض أجورهم، لذلك كان الحل الوحيد لتجاوز آثار الأزمة، هو إعطاء المزيد من السيولة بهدف دعم القطاع الخاص واستقرار العمالة فيه. وقد سعت الحكومة الأردنية إلى دعم القطاعات التي تضررت من الأزمة فقد أصدرت أوامر الدفاع في (التاسع عشر) من آذار عام 2020 استناداً لأحكام قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992، والصادر استناداً إلى المادة (124) من الدستور، حيث تم إيقاف العمل في بنود قانون الضمان الاجتماعي واستبدلت ببنود أخرى جاءت على شكل برامج وضعتها المؤسسة تتوافق مع

(1) المادة (28) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

أوامر الدفاع⁽¹⁾. لذا سوف نذكر أوامر الدفاع التي صدرت من الحكومة الأردنية والبرامج التي قامت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بإطلاقها لتنفيذ أوامر الدفاع.

الفرع الأول: أمر الدفاع (1)⁽²⁾

أوقف أمر الدفاع رقم (1) لسنة 2020 العمل بأحكام قانون الضمان الاجتماعي فيما يتعلق في بنود معينه، وتم استبدال هذه البنود بأمر الدفاع (1) والذي تعلق بتعليق تطبيق (تأمين الشيوخوخة) المنصوص عليه في البند (2) من الفقرة (أ) من المادة (3) من قانون الضمان الاجتماعي خلال الأشهر (أذار، ونيسان، وأيار) لعام 2020.

والتعليق يشمل جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل في منشآت القطاع الخاص، واستثنى العاملين لدى القطاع العام وأمانة عمان والبلديات والشركات المملوكة للدولة بالإضافة للمؤسسات العامة والرسمية، وأبقى على استمرارية العمل أو تطبيق تأمين العجز الطبيعي والوفاء الطبيعية كما أبقى على التأمينات المنصوص عليهما في البنود (1,3,4) من الفقرة (1) من المادة (3) من القانون، وهي تأمين إصابات العمل وتأمين التعطل عن العمل وتأمين الأمومة، وتلتزم المنشأة بأداء ما نسبته (1%) من أجور العاملين الخاضعة للاقتطاع عن تأمين العجز الطبيعي والوفاء الطبيعية، بالإضافة إلى تأدية الاشتراكات المترتبة على التأمينات الأخرى. ووفقاً لأحكام البند (3) من أمر الدفاع (1) سمح للعمال الذين يرغبون في الاستمرار بالشمول في تأمين الشيوخوخة أن يقوموا بالانتساب بصفة اختيارية على أن يؤدوا للمؤسسة ما نسبته (16.5%) من أجورهم الخاضعة للاقتطاع. ترى الباحثة أن السماح للعمال بالشمول في تأمين (الشيوخوخة)

(1) استجابة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لأزمة COVID-19 لعام 2020. إعداد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. إدارة البحوث والدراسات. مديرية الدراسات الإكتوارية. الإصدار الثاني. إصدار 2021.

(2) المنشور في الجريدة الرسمية الخميس 24 رجب سنة 1441 هـ الموافق 19 أذار سنة 2020م. العدد رقم 5626

اختيارياً فيه نوع من الحماية لهم، لأن فترة تعليق الشيخوخة لا تحسب كاملة كمدد اشتراك للعامل (المؤمن عليه) مما ينعكس أثره على احتساب الراتب التقاعدي، فعلى سبيل المثال إذا تم تعليق تأمين الشيخوخة لمدة 3 أشهر كما جاء في أمر الدفاع، عند استحقاق العامل (المؤمن عليه) راتب تقاعد الشيخوخة والذي يشترط للحصول عليه أن يكون للمؤمن عليه (180) اشتراكاً وأن يكون العمر (60) للذكر و (55) للأنثى فلو كان للمؤمن عليه (180) اشتراكاً ولديه (3) أشهر تعليق تحسب عدد الاشتراكات في معادلة احتساب الراتب التقاعدي (177) اشتراكاً بدلاً من (180) اشتراكاً مما يؤثر على قيمة الراتب التقاعدي بأن تقل قيمة الراتب التقاعدي أما في حال اشتراكه اختيارياً فتحسب كامل المدة كون المؤمن عليه سدد تأمين الشيخوخة.

الفرع الثاني: أمر الدفاع رقم (6) ⁽¹⁾

لقد بين أمر الدفاع رقم (6) أن جميع العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص الخاضعة لقانون العمل، يستحقون أجورهم المعتادة عن الفترة من 2020/3/18 ولغاية 2020/3/31، أي أن على المنشآت دفع أجور العاملين لديها كاملة دون أي نقصان، على ألا يستحق العاملين في القطاعات المستثناة من التعطيل أي أجر إضافي عن نفس الفترة إلا إذا كلفوا بعمل إضافي حسب أحكام المادة (59/ب) من قانون العمل فيما يتعلق بالعمل الإضافي خلال العطل الرسمية وحدد استحقاق العاملين في القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل على النحو التالي:

1. يستحق العمال الذين يؤدون العمل في مكان عملهم أجورهم كاملة على أنه يجوز الاتفاق بإرادة العامل الحرة على تخفيض أجره، على ألا يزيد التخفيض عن (30%) من أجر

(1) المنشور في الجريدة الرسمية. عمان. العدد (5631). تاريخ 2020/4/9. من ص 1981-1984

العامل المعتاد، ولا يجوز اللجوء إلى هذا الخيار إلا إذا شمل التخفيض رواتب الإدارة العليا للمنشأة.

2. أما بالنسبة للعاملين عن بعد وبشكل كلي في المنشآت المصرح لها بالعمل، أو التي شملها قرار التعطيل، أو غير المصرح لها بالعمل، فيستحقون أجورهم كاملة، أما العاملون عن بعد بشكل جزئي فيستحقون أجورهم حسب ساعات العمل الفعلية، على ألا يقل أجر الساعة عن الحد الأدنى لأجر الساعة الواحدة، أو أن يحصلوا على (50%) من قيمة الأجر، على أن لا يقل الأجر الذي يتقاضاه العامل عن الحد الأدنى للأجور، وذلك بعد التقدم لوزير العمل بطلب لصرف (50%) من الأجر للعامل، ويصرف الأجر الأعلى إما (50%) أو يحسب الأجر بالساعة على ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة. أما في حالة عدم قدرة صاحب العمل على دفع الأجور حسب البند رابعاً من أمر الدفاع سواء كانت المنشأة مصرح لها بالعمل أو كانت من المنشآت غير المصرح لها بالعمل، ومشمولة بقرار التعطيل فيجوز لصاحب العمل التقدم بطلب للجنة المشتركة والتي يشكلها وزير الصناعة والتجارة والتموين، ووزير العمل، حتى يتم إيقاف العمل في منشأته كلياً وبالتالي إيقاف عقود العمل لجميع العمال لديه، ولكن على صاحب العمل أن لا يقوم بإيقاف العمل في منشأته كلياً وكذلك إيقاف عقود العمل إلا بعد موافقة اللجنة المشتركة، وعليه أن يرفق مع الطلب كشف بأسماء العاملين لديه وأجورهم وفقاً لما هو مسجل لدى الضمان الاجتماعي، وطبيعة وشكل ومدة العقد بالإضافة لوقت الدوام. ويترتب على الموافقة على طلب صاحب ما يلي:

أ. عدم انقطاع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل خلال فترة الإيقاف ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال تلك الفترة.

ب. لا تحسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل، فعلى سبيل المثال إذا بقي عن انتهاء عقد العمل (خمسة) أشهر وكان التوقف لمدة شهرين فمدة التوقف عن العمل هذه لا تحسب من ضمن الخمسة أشهر، أي يبقى على مدة انتهاء العقد (خمسة) أشهر.

ج. تبقى جميع الالتزامات التعاقدية والمالية المترتبة على صاحب العمل خلال فترة التوقف عن العمل باستثناء الأجور، وتم منح حوافز تشجيعية من قبل الحكومة لكل منشأة من منشآت القطاع الخاص تكون ملتزمة بدفع أجور العمال كاملة من بداية العمل بقانون الدفاع وحتى انتهاء العمل به، ولصاحب العمل أن يخفض الأجر الشهري للعامل الذي يؤدي عمله بشكل كلي، سواء كان أداؤه للعمل في مكان العمل أو عن بعد ولكن يكون التخفيض وفق شروط معينة وهي:

- أن يكون التخفيض باتفاق الطرفين وبرضا العامل، أي دون إكراه، أو ضغط، أو تهديد.
- أن يشمل التخفيض أجور الإدارة العليا في المنشأة.
- أن يكون العامل من العاملين في القطاعات / الأنشطة الأكثر تضرراً وهذه القطاعات يحددها رئيس الوزراء بناءً على تنسيب مشترك لكل من وزير العمل ووزير الصناعة والتجارة والتموين، على أن يتم مراجعة قائمة القطاعات / الأنشطة الأكثر تضرراً بشكل دوري لأن بعض الأنشطة والقطاعات قد تخرج عن كونها الأكثر تضرراً.
- ألا تزيد نسبة التخفيض عن (30%) من الأجر.
- ألا يقل الأجر بعد التخفيض عن الحد الأدنى للأجور، أما بالنسبة للعامل الذي يؤدي عمله بشكل جزئي، سواء في مكان العمل، أو عن بعد فيستحق أجره بحسب أجر ساعات العمل الفعلية، بما لا يقل عن الأجر المحدد للساعة الواحدة أو بنسبة (50%) من الأجر

أيهما أكثر. ويجوز لصاحب العمل تخفيض أجر العامل الذي لا يقوم بعمل، أي لم يكلف بعمل دون موافقة العامل ولا وزارة العمل ولكن بشروط وهي:

1. ألا تزيد نسبة التخفيض عن (60%) من الأجر بالنسبة للقطاعات الأكثر تضرراً، وألا تزيد نسبة التخفيض عن (50%) بالنسبة للقطاعات الأخرى.

2. وفي حال التخفيض يجب ألا يقل الأجر عن (150) ديناراً بالنسبة للقطاعات الأكثر تضرراً، ولا يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجور بالنسبة لباقي القطاعات ⁽¹⁾. كما أعتبر أمر الدفاع (6) كل وثيقة أو تعهد أو اتفاق يتنازل فيها العامل عن أي من حقوقه أو تنتقص منها باطلة وغير معتد بها قانوناً، وعلى صاحب العمل مباشرة الإجراءات اللازمة لإلغائها خلال أسبوع من تاريخ نشر أمر الدفاع بالجريدة الرسمية، وعقوبة صاحب العمل في حال مخالفته لأمر الدفاع الحبس من (3) شهور إلى (3) سنوات وبالغرامة (3000) ديناراً، على أن هذه العقوبات لا تحول دون مطالبة العامل بحقوقه العمالية وفقاً لقانون العمل رقم (8) لسنة 1996. وفي حال كان العاملين في منشآت القطاع الخاص يقيمون بشكل معتاد داخل المناطق الجغرافية التي تم اتخاذ قرار بعزلها ويؤدون أعمالهم خارجها أو يؤدون أعمالهم داخل المناطق التي تم عزلها ويقع مكان إقامتهم المعتاد خارجها، فيجوز لصاحب العمل تخفيض مالا يزيد عن (50%) من الأجر الشهري لهؤلاء العمال على ألا يقل الأجر بعد التخفيض عن الحد الأدنى للأجور، وذلك خلال الفترة الممتدة من تاريخ اتخاذ القرار بعزلها ولحين صدور قرار برفع العزل عنها، أي لا يجوز أن يمتد التخفيض بالأجر لبعد ذلك. ⁽²⁾ إن إلغاء العمل

(1) بلاغ رقم (7) الصادر استناداً لأحكام أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020.

(2) البلاغ رقم (9) الصادر استناداً لأحكام أمر الدفاع (6) لسنة 2020.

بنص الفقرة (أ) من مادة (21) من قانون العمل ضمناً عن طريق تحديد أسباب إنهاء الخدمات هو منطقي إذا ما علمنا أن الفقرة (أ) من البند الثامن من أمر الدفاع (6) تقضي بإنهاء عقد العمل عند اتفاق طرفيه على الإنهاء بإرادة العامل على الأغلب معيبة خلال توقف النشأة عن العمل مما يؤدي إلى إيقاع العامل تحت تحكم صاحب العمل وهو أمر راعاه رئيس الوزراء في أمر الدفاع صراحة لذا جاء البند التاسع من أمر الدفاع باعتبار كل تعهد أو وثيقة يتنازل فيها العامل عن أي من حقوقه أو تنقص من هذه الحقوق اعتباراً من تاريخ 2020/3/18 باطلاً وغير معتد بها قانوناً. وقد حصر أمر الدفاع (6) أسباب إنهاء الخدمات، وبغض النظر عن طبيعة العقد سواء محدد المدة، أم غير محدد المدة وهذه الأسباب هي:

- أ. في حال وفاة العامل، أو عجزه عن العمل وثبت ذلك بتقرير من المرجع الطبي.
- ب. إذا استوفى العامل شروط استحقاق شروط راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي، إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.
- ج. إذا انتحل العامل هوية أو شخصية غيره، أو قدم وثائق أو شهادات مزورة بقصد جلب منفعة لنفسه أو سبب إضرار بغيره.
- د. إذا أدين العامل بحكم قضائي بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة واكتسب الحكم الدرجة القطعية.
- هـ. إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بين أو متعاطي لمخدرات أو أي مؤثر عقلي وقام بارتكاب أي عمل مخل بالآداب العامة في مكان العمل.
- و. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل، أو أحد رؤسائه، أو أي عامل، أو شخص أثناء العمل أو بسببه بالتحقير أو الضرب، وأن المحاكم ملزمة بأن تطبق هذا

النص بدلاً من المادة (190) من قانون العقوبات، لذا تجد الباحثة أن أمر الدفاع

عندما حصر الأسباب التي تجيز لصاحب العمل إنهاء الخدمات، قد وازن ما بين

حق العامل وحق صاحب العمل.⁽¹⁾

الفرع الثالث: أمر الدفاع رقم (9) ⁽²⁾

حسب أمر الدفاع رقم (9) تم استحداث برنامجي (تضامن ومساند) لذلك سوف تبين الدراسة

كل برنامج على حده.

أولاً: برنامج تضامن: فقد تم استحداث برنامج تضامن (1) وتضامن (2).

أما برنامج تضامن (1): فقد بين البرنامج أن المنشآت التي تستفيد من هذا البرنامج هي جميع

المنشآت التي تم شمول جميع عمالها بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، على أنه يشترط لحصول

العامل على بدل التعطل عن العمل:

1. ألا تقل اشتراكاته بالضمان عن (12) شهر.

2. كما يجب أن يكون منقطع عن العمل لدى المنشأة.

3. اشترط البرنامج أن تتقدم المنشأة بطلب صرف بدل التعطل خلال موعد أقصاه

2020/5/31، وتلتزم المؤسسة بصرف (50%) من أجور المؤمن عليهم الخاضعة

للاقتطاع ويشترط ألا يقل الأجر المصروف عن (165) ديناراً ولا يتجاوز (500) ديناراً،

على أن تقوم المنشأة بدفع (20%) من أجور المؤمن عليهم الخاضعة للاقتطاع بما لا

(1) عليان. رياض محمود. الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية " دراسة قانونية تحليلية مع تطبيقات قضائية من خلال قانون الدفاع والتعليمات الصادرة بمقتضاه"، المعهد القضائي الأردني 2020/12/23. ص 83-97.

(2) المنشور في الجريدة الرسمية. عدد 5634. عمان. تاريخ 2020/4/19

يتجاوز (250) ديناراً. ويجوز لصاحب العمل في المنشآت والمؤسسات المصرح لها العمل بشكل جزئي في حال كان هناك عمال غير مكلفين بالعمل، وكذلك المنشآت المشمولة بقرار التعطيل ولم يصرح لها بالعمل أن يتقدم للوزير بطلب مضمونه السماح لصاحب العمل أن يدفع ما لا يقل عن (50%) من قيمة أجور العمال، شريطة ألا يقل ما يتم صرفه للعمال من أجور عن الحد الأدنى للأجور، وفي حال قلت قيمة (50%) عن الحد الأدنى للأجور تتحمل المنشأة الفروقات المترتبة للعامل.

أما برنامج تضامن (2): في حال عدم استفادة العامل من برنامج تضامن (1)، أتاحت المؤسسة للمنشآت غير المشمولة بالضمان الاجتماعي والمتضررة من الأزمة أن تشمل العاملين لديها بالإضافة إلى أصحاب العمل ومن في حكمهم بتأمين التعطل عن العمل مقابل أن يقوم صاحب العمل بدفع (140) ديناراً عن كل عامل تدفع ولمرة واحدة مع إمكانية التقسيط، مقابل أن يحصل العامل على (150) ديناراً كأجر شهري وتساهم المؤسسة بدفع الجزء المتبقي، ويرى الباحث بأن أهم أثر لهذا البرنامج أنه حد من التهرب التأميني للمنشآت فقد تم شمول العديد من المنشآت عند إطلاق هذا البرنامج كانت غير مشمولة قبل الجائحة مما كان له كبير الأثر على حقوق العمال العاملين بالمنشأة. ويعتبر العامل مشمول بتأمين التعطل عن العمل فقط لغاية تاريخ 2020/12/31 على أن يشمل العامل بكافة التأمينات اعتباراً من 2021/1/1 والجدير بالذكر ان برنامج تضامن (1) وتضامن (2) ينطبق على الأردنيين وأبناء قطاع غزة وأبناء الأردنيات المقيمين بالمملكة. وللمنشأة أن تتقدم بطلب صرف التعطل عن العمل للعاملين المشمولين لديها وانقطعوا عن العمل بسبب الجائحة، ويكون صرف بدل التعطل عن شهري (نيسان وأيار) لعام 2020. أما بالنسبة لقيمة بدل التعطل الذي يستحقه العامل هو (150) ديناراً شهرياً لكل عامل،

على أن تدفع المنشأة للمؤسسة قبل صرف بدل التعطل (50) ديناراً وتتحمل المؤسسة (100) دينار من قيمة البديل.

ثانياً: برنامج مساند

• برنامج مساند (1): بالنسبة للفئات المستفيدة من برنامج مساند (1) هي:

1. العامل المشمول بتأمين التعطل عن العمل والذي أنهيت خدماته.
2. العامل الذي أوقف عمله لدى المنشأة لعدم قدرة صاحب العمل على دفع الأجور وذلك اعتباراً من 2020/04/01، سواء كانت المنشأة خاضعة لقانون العمل ومصرح لها بالعمل، أو كانت المنشأة مشمولة بقرار التعطيل وغير مصرح لها بالعمل (كالمقاهي والمطاعم)، حيث يتقدم صاحب العمل للجنة المشتركة والتي يشكلها وزير العمل، ووزير الصناعة والتجارة والتموين بطلب لإيقاف العمل في مؤسسته أو منشأته كلياً، بالإضافة إلى وقف عقود العمل لجميع العاملين، وبعد موافقة اللجنة يتقدم للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بطلبات الحصول على بدل التعطل عن العمل لعماله، بحيث يصرف للعامل ما نسبته (50%) من الأجر الخاضع للاقتطاع شريطة ألا يقل البديل المصروف عن (150) ديناراً شهرياً ولا يتجاوز (350) ديناراً شهرياً، وتكون مدة الصرف لثلاثة شهور ويصرف البديل اعتباراً من بداية الشهر التالي لتقديم الطلب في حال كان إيقاف المؤمن عليه (العامل) عن الشمول من بداية الشهر الذي قدم فيه الطلب، وتكون الدفعات اللاحقة بعد (30) يوماً من صرف الدفعة السابقة، وإذا عُذنا لأحكام تأمين التعطل عن العمل المنصوص عليها في القانون رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته وتحديداً نص المادة (54) من القانون فقد نصت على بدء صرف بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه اعتباراً من بداية الشهر التالي للشهر الذي يتقدم فيه بطلب صرف بدل التعطل عن العمل، فلو أن

المؤمن عليه تقدم بطلب الحصول على بدل التعطل في 2019/5/22 فيصرف له بدل التعطل عن العمل في 2019/6/1 عن شهر (5) شريطة ألا يتقدم بطلب الحصول على البديل في الشهر الذي أنهيت فيه خدماته فإذا أنهيت خدمات المؤمن عليه اعتباراً من 2019/5/5 فلا يجوز أن يتقدم بطلب الحصول على البديل في شهر (5) بل يتقدم بالطلب في 2019/6/1 ويصرف البديل له عن شهر (6) في 2019/7/1 وهنا نلاحظ أن أوامر الدفاع سمحت أن يتقدم المؤمن عليه بطلب الحصول على بدل التعطل في الشهر الذي أنهيت فيه خدماته حتى لا يبقى المؤمن عليه في ظل جائحة كورونا شهراً دون دخل، كما ونصت المادة (58) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه في حال أصبح رصيد الحساب الادخاري لصندوق التعطل قبل استحقاق المؤمن عليه الأردني لبديل التعطل (أي قبل الصرف) أو خلال صرف بدل التعطل مديناً بأكثر من (3) أضعاف متوسط أجر آخر (36) اشتراك فيوقف صرف البديل، أي يحسب متوسط آخر (36) اشتراك ثم يتم ضربه في (3) والنتيجة هو الحد المسموح للمؤمن عليه الأردني أن يكون رصيده مديناً به، وفي حال تجاوز الرصيد هذا الحد فيوقف صرف بدل التعطل الأردني، أما المؤمن عليه غير الأردني فقد نصت المادة (58) من القانون أنه يوقف صرف بدل التعطل له إذا لم يكن له رصيد دائن في حسابه أي لا يسمح بأن يكون رصيده مديناً بأي مبلغ.

أما أمر الدفاع (9) فقد أوقف صرف بدل التعطل للمؤمن عليه الأردني في حال أصبح رصيد حسابه الادخاري سواء قبل مدة استحقاقه للبديل أو خلالها مديناً بأكثر من ضعفي متوسط الأجر الشهري لآخر (36) اشتراك أو متوسط عدد اشتراكاته إذا قلّت عن (36)، من ثم نجد أن أوامر الدفاع سمحت للمؤمن عليه الذي تقل عدد اشتراكاته عن (36) اشتراك التقدم بطلب الحصول على

بدل التعطل بينما اشترطت المادة (1/50) من قانون الضمان الاجتماعي أن لا يقل عدد اشتراكات المؤمن عليه (36) اشتراك، أما المؤمن عليه غير الأردني فلم يسمح له أمر الدفاع (9) في حال أصبح رصيده الادخاري مديناً الحصول على بدل التعطل، فقد قللت أوامر الدفاع من المتوسط الذي لا يجوز أن يتجاوزه الحد المسموح به للصرف بالنسبة للمؤمن عليه الأردني، فعلى سبيل المثال إذا لم يكن المؤمن عليه الأردني يستحق صرف بدل التعطل عند احتساب الشيك الثاني لتجاوز رصيده الحد المسموح به وهو (3) أضعاف متوسط أجره في آخر (36) اشتراك حسب أحكام قانون الضمان الاجتماعي فقد سمح أمر الدفاع (9) للمؤمن عليه الأردني الحصول على الشيك الثاني من بدل التعطل لأنها خفضت المتوسط الذي يحسب على أساسه الحد المسموح للمؤمن عليه الأردني تجاوزه.

- **برنامج مساند (2):** وحسب هذا البرنامج يتم السماح للمؤمن عليه الأردني وغير الأردني أن يحصل على جزء من رصيده الادخاري في صندوق التعطل عن العمل، بحد أعلى (450) ديناراً موزعة على (ثلاثة) شهور، وقد وسعت المؤسسة شريحة المستفيدين من هذه البرنامج بحيث يستفيد منه كل من لديه رصيد ادخاري بقيمة (90) ديناراً فأكثر بدلاً من (150) دينار.
- **برنامج مساند (3):** ويستفيد من هذا البرنامج المؤمن عليهم الأردنيين وغير الأردنيين، ويشترط للاستفادة من هذا البرنامج ما يلي:

1. ألا يزيد أجر المؤمن عليه الأخير عن (500) دينار.
2. يشترط بالمستفيد من هذا البرنامج في حال كان مشترك بصفة إلزامية أن يكون غير خاضع لأحكام القانون عند الاستفادة من البرنامج.
3. ويشترط أن يكون للمؤمن عليه المستفيد من البرنامج ما لا يقل عن (12) اشتراك في أحكام القانون، وأن تكون هذه الاشتراكات مسددة بالكامل في حال كان المستفيد من البرنامج

مشترك اختياريًا أي لم يميز البرنامج بين من كان مشتركاً بأحكام القانون بشكل إلزامي أم كان مشتركاً اختياريًا.

4. ضرورة أن يتقدم المؤمن عليه بطلب صرف سلفة على حساب اشتراكاته الإجمالية (صرف على حساب تعويض الدفعة الواحدة) بنسبة (50%) من مجموع أجوره المشمولة بأحكام القانون ويكون الصرف بحد أقصى (450) دينار تُصرف على مدى (3) شهور ثم تم تعديل البرنامج ليشمل المؤمن عليهم الذين لا تزيد أجورهم عن (1000) دينار بدلاً من (500) دينار.

الفرع الرابع: أمر الدفاع رقم (14)

وحسب أمر الدفاع رقم (14) فقد تقرر استحداث برامج (حماية وتمكين) وسوف نفصل كلاً منها:

أولاً: برنامج حماية

فقد استفادت من هذا البرنامج منشآت القطاع الخاص العاملة بالسياحة والنقل فقد جاء هذا البرنامج لدعم العاملين في قطاع النقل والسياحة، كونهما أكثر قطاعين تلقيا الأثر الأكبر خلال أزمة كورونا. وتم استثناء المنشآت المملوكة للدولة أو المؤسسات الرسمية العامة أو المؤسسات العامة والبلديات. ويستفيد من برنامج حماية المؤمن عليهم الذين تم شمولهم بأحكام قانون الضمان الاجتماعي اعتباراً من شهر حزيران لعام 2020 واستمر لغاية الشهر الذي تقدّم فيه بالطلب، أما بالنسبة لمدة الاستفادة من البرنامج فهي ابتداءً من شهر حزيران وحتى كانون الثاني لسنة 2020 وعلى المنشأة أن تتقدم بطلب من قبل المفوضين بالتوقيع عن المنشأة كما بالسجل التجاري، ويكون الطلب عبارة عن نموذج إلكتروني اعتمدته المؤسسة يتضمن إقرار وتعهد من المفوض بتسديد المبالغ التي يربتها البرنامج على المنشأة، على أن تتقدم بطلب في موعد أقصاه 2020/12/31.

وتلتزم المؤسسة بتخصيص أجر للمؤمن عليه ما نسبته (50%) من أجره الخاضع للاقتطاع على ألا تقل نسبة (50%) عن (220) ديناراً ولا تتجاوز (400) ديناراً شريطة أن تدفع المنشأة للمؤسسة ما نسبته (20%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع بشرط ألا تزيد نسبة (20%) عن (200) دينار، على أن يخصص المبلغ المستحق للمؤمن عليه اعتباراً من بداية الشهر الذي تتقدم فيه المنشأة بالطلب، وتقوم المؤسسة بدفع المبلغ المستحق للمؤمن عليه، بمعنى يتم الصرف مباشرة للمؤمن عليه وليس للمنشأة بعد أن يقوم المؤمن عليه بتزويد المؤسسة برقم (IBN) الخاص به، وقد أوقف البلاغ رقم (17) الصادر بموجب أمر الدفاع رقم (24) العمل ببرنامج حماية اعتباراً من كانون أول لعام (2020) أي أن فرصة الإستفادة من هذا البرنامج هي سبعة أشهر كحد أقصى تبدأ من شهر حزيران وتنتهي بنهاية عام (2020).⁽¹⁾

ثانياً: برامج تمكين

أما برامج تمكين فقد تضمن برنامجين هما: تمكين اقتصادي (1) وتمكين اقتصادي (2). بالنسبة لبرنامج اقتصادي (1): استهدف هذا البرنامج المنشآت الأكثر تضرراً بالأزمة واستثنى المنشآت المملوكة للدولة بالكامل، والمؤسسات الرسمية والعامّة، والمؤسسات العامة، والبلديات، والمنشآت العاملة بالقطاعات التالية (البنوك، والتعليم، والكهرباء، التأمين، المياه، والاتصالات) حيث يمكن شمول العاملين بشكل جزئي في تأمين الشيوخة مع بقاء تأدية الاشتراكات عن تأمين العجز والوفاء وتأمين التعطل بالإضافة لتأمين الأمومة وتأمين إصابات العمل، ونتيجة لذلك انخفضت قيمة الاشتراكات المقطوعة من صاحب العمل والعامل من (21.75%) لتصبح (13.5%) من قيمة أجر العامل الخاضع للاقتطاع.

(1) استجابة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لأزمة COVID19 لعام 2020. إعداد إدارة البحوث والدراسات / مديرية الدراسات الإكتوارية. ص10.

وأما برنامج تمكين اقتصادي (2): حيث أتاح هذا البرنامج للعاملين في منشآت القطاع الخاص من أردنيين، وأبناء قطاع غزة، وأبناء الأردنيين المقيمين داخل المملكة الحصول على سلفة على (حساب تعويض الدفعة الواحدة) لمساعدتهم على تجاوز الأزمة حيث تقدم المعاملة إلكترونياً عن طريق موقع المؤسسة. وتبلغ قيمة السلفة (5%) من مجموع أجورهم الخاضعة للاقتطاع، ويكون الحد الأقصى لهذه السلفة (200) ديناراً، ويتم الصرف دفعة واحدة ويشترط ألا يتجاوز أجر العامل المراد الصرف له عن (700) ديناراً، ويتم تسديد هذه السلفة إما عن طرق الراتب التقاعدي عند تخصيصه، أو عن طريق خصم المبلغ من قيمة (تعويض الدفعة الواحدة) عند تقدّم المؤمن عليه بطلب صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادة (70/أ) والمادة (70/ب) من قانون الضمان الاجتماعي، على ألا يترتب أي فوائد عند تسديد قيمة السلفة. ولقد اشتمل قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته التي تمت منذ صدور قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (30) لسنة 1978 والقانون رقم (19) لسنة 2001 والقانون المعدل رقم (26) لسنة 2009 والقانون المؤقت رقم (7) لسنة 2010 وحتى القانون رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته التي تمت في 2019/10/1 على صرف تعويض الدفعة الواحدة فقط ووفق نسب معينه كما ويشترط للصرف أن تتوافر أسباب للصرف نص عليها القانون وهي مذكورة في المواد (70/أ/ب) من القانون الحالي، ولم تسمح بصرف سلفه على حساب تعويض الدفعة الواحدة، والذي يجدر ذكره أن صرف السلفة على حساب تعويض الدفعة الواحدة التي نص عليها أمر الدفاع (24) لا يشترط سبباً لصرف السلفة ويرى الباحث أن أمر الدفاع (24) وسع من شريحة المؤمن عليهم المستفيدين من السلفة وبالأخص بالنسبة للمؤمن عليهم الأردنيين، فقد شدد القانون على صرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليهم الأردنيين وبالذات الذكور عن طريق تحديد أسباب للصرف قد يصعب تحقيقها في بعض الأحيان،

لأن القانون يهدف أن يحصل المؤمن عليه الأردني على راتب تقاعدي وليس على تعويض دفعه واحده فقليلٌ دائمٌ خيرٌ من كثيرٍ منقطع.

الفرع الخامس: أمر الدفاع رقم (18) ⁽¹⁾

لقد أعطى أمر الدفاع رقم (18) الحق للمؤمن عليه الاستفادة من برنامج (مساند 1) وهو برنامج يمنح بدل التعطل عن العمل لمدة (6) شهور. ويشترط حتى يستفيد المؤمن عليه (العامل) من برنامج (مساند 1) ما يلي:

1. ألا يصبح رصيد المؤمن عليه المستفيد من البرنامج مديناً بأكثر من (8%) من مجموع أجوره الخاضعة للاقتطاع، بحيث يدخل بالرصيد المدين أي مبالغ حصل عليها وفقاً لأوامر الدفاع السابقة أو أي مبالغ أخرى مستحقة للمؤسسة، بمعنى يخصم من الرصيد ما تم صرفه للمؤمن عليه المستفيد من برنامج (مساند 1) من بدلات التعطل، أو سلفة على حساب تعويض الدفعة الواحدة، أو سلفة تمكين اقتصادي، أو أي مبالغ ترتبت على المؤمن عليه للمؤسسة كأن يكون مدين على سبيل المثال بسبب حصوله على بدل التعطل بدون وجه حق بسبب عودته لعمل مشمول بأحكام القانون أثناء حصوله على بدل التعطل.

2. يمكن للمؤمن عليه الذي استفاد من (مساند 1) المرتبط بأوامر الدفاع السابقة أن يستفيد من (مساند 1/ معدل) المرتبط بأمر الدفاع (24) ولمدة (6) شهور.

3. أن يكون المؤمن عليه مشمول بتأمين التعطل عن العمل بالمنشأة التي انتهت خدماته منها ويصرف للمؤمن عليه (50%) من أجره الأخير الخاضع للاقتطاع على ألا يقل البديل المصروف عن (150) ديناراً ولا يتجاوز (350) ديناراً، ويتم التقدّم بطلب الاستفادة من برنامج (مساند 1) عن طريق الخدمات الإلكترونية المتوفرة على موقع المؤسسة الرسمي.

(1) المنشور في الجريدة الرسمية. عمان، عدد خاص رقم (5665). تاريخ 2020/5/10

وخلال فترة حصول المؤمن عليه على بدل التعطل يبقى مشمولاً بتأمين (الشيخوخة والعجز والوفاة) وللمؤمن عليه تعليق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ويخصم من مبالغ المؤمن عليه في صندوق التعطل (الرصيد الادخاري) نسبة (1%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع عن كل شهر من الأشهر التي حصل فيها على بدل التعطل، أما في حال رغبته الشمول بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فيخصم في هذه الحالة من رصيده في صندوق التعطل (الرصيد الادخاري) نسبة (17.5%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع عن كل شهر من الأشهر التي حصل فيها على بدل التعطل. كما مدد أمر الدفاع رقم (18) في البند ثانياً منه الاستفادة من برنامج (تمكين اقتصادي 1) المقرر بموجب أمر الدفاع (14) ويكون التمديد لمدة لا تتجاوز 2021/5/31.

الفرع السادس: أمر الدفاع رقم (24)

حفاظاً على استقرار العمالة الأردنية العاملة في القطاع الخاص وتخفيفاً على المنشآت التي تضررت في جائحة كورونا، بالإضافة إلى المنشآت التي لم يصرح لها بالعمل خلال الجائحة، صدر أمر الدفاع رقم (24) حيث شمل توسعاً في تنفيذ برامج المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وهي (مساند، تمكين اقتصادي، حماية) والتي وردت في أوامر الدفاع (14، 9) لسنة 2020. لقد أعاد أمر الدفاع (24) العمل بتعليق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الوارد بأمر الدفاع رقم (1)، وتم العمل في برنامج جديد للحفاظ على فرص العمل في القطاع الخاص وهو برنامج (استدامه) الذي هو عبارة عن برنامج تشاركي بين الحكومة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تساهم فيه المؤسسة من خلال فائض تأمين (إصابات العمل). ومما جاء به هذا الأمر هو قيام المؤسسة بالتعديل على برنامج (مساند 1) بحيث أصبح يصرف للمؤمن عليه (المستفيد) بدل التعطل عن

العمل ولمدة (6) شهور شريطة ألا يكون رصيد المؤمن عليه (المستفيد) من البرنامج مديناً بأكثر من (8%) من مجموع أجوره الخاضعة للاقتطاع⁽¹⁾. التعديل الذي قامت به المؤسسة بناءً على البلاغ رقم (17) كان يخص المؤمن عليهم الذين استفادوا من برنامج (مساند1) الذي قرره أوامر الدفاع السابقة، حيث أصبح بإمكان المؤمن عليهم الاستفادة مرة أخرى من بدل التعطل عن العمل لمدة (6) شهور أخرى وسمي (مساند/معدل)، ويصرف للمؤمن عليه ما نسبته (50%) من أجره الشهري الخاضع للاقتطاع بحد أدنى (150) دينار و بحد أعلى (350) ديناراً شهرياً. وأعطى برنامج (مساند/ معدل) للمؤمن عليه (المستفيد) من البرنامج الخيار في أن يقوم بتعليق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، بحيث تكون النسبة التي تخصم من رصيده الادخاري في صندوق التعطل هي (1%) من أجره الخاضع للاقتطاع، وعند تسوية حقوقه في حال اختياره نسبة (1%) تحسب (الستة أشهر) (3) شهور بدلاً من (6) أشهر، أما في حال اختياره نسبة الاستمرار في الشمول في تأمين الشيخوخة والعجز الطبيعى والوفاء الطبيعية فيختار نسبة الخصم من رصيده الادخاري (17.5%) وهي بدل اشتراكه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، مقابل أن يحسب شموله في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء كاملاً أي (6) أشهر كاملة، مما ينعكس أثره على استحقاق الراتب التقاعدي، فعندما يقوم المؤمن عليه بتعليق أشهر التعطل ال(6) وتقدم فيما بعد بطلب الحصول على راتب تقاعد الشيخوخة لبلوغه سن الستين، وكان لديه عند التقدم بالطلب (180) اشتراك (شهر) وهي المطلوبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة، فإنه لا يستحق في هذه الحالة راتب تقاعد الشيخوخة لوجود (174) شهر فقط وليس (180) شهر لقيامه بتعليق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الخاصة بتأمين التعطل عن العمل. من البرامج التي أطلقها أمر الدفاع (24) 1- برنامج استدامة: كما ذكرنا سابقاً، وحفاظاً على استقرار العمالة الأردنية في القطاع

(1) بلاغ رقم (17) الصادر استناداً لأمر الدفاع رقم (24).

الخاص ولتخفيف أعباء الجائحة على منشآت القطاع الخاص والتي قسّمت إلى قسمين:

1- القطاعات الأكثر تضرراً 2- والقطاعات غير المصرح لها بالعمل. وقد بدأ برنامج استدامة من كانون أول 2020 ولغاية أيار 2021، ساهمت الحكومة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بدفع أجور العمال، ويستفيد من برنامج استدامه المنشآت غير المصرح لها بالعمل، وهي المنشآت التي تم إيقاف نشاطها بموجب قرار حكومي بسبب الجائحة، والمنشآت الأكثر تضرراً، واستثنى البرنامج المنشآت التي تقدمت بإيقاف نشاطها والعاملين لديها من تلقاء نفسها وبتاءً على موافقة وزارة العمل. أما بالنسبة لشروط الاستفادة من البرنامج بالنسبة للمنشآت غير المصرح لها بالعمل:

1. يجب أن تكون المنشأة فعالة عند تقديمها بطلب الاستفادة من برنامج استدامه، أي ألا تكون المنشأة موقوفة النشاط أو مغلقة رسمياً.

2. أن يكون العامل مشمول بأحكام قانون الضمان الاجتماعي عن طري المنشأة من شهر أذار عام 2020 واستمر بالشمول بالمنشأة غير المصرح لها بالعمل، ويترتب على ذلك ما يلي:

أ. لا يجوز أن تتقدم المنشأة لشمول أحد العاملين لديها بأثر رجعي في حال عدم وجود شمول للمؤمن عليه العامل خلال الفترة من شهر أذار لعام 2020 ولغاية شهر تشرين ثاني لعام (2020).

ب. في حال قيام المنشأة بالتعديل على أجر المؤمن عليه بأثر رجعي وتم إدخال التعديل بعد تاريخ 2020/11/30 فإنه لا يؤخذ بالتعديل لغايات الصرف ويتم الصرف بناءً على أجره السابق.

ج. يجوز للمنشأة أن تقوم بإعادة شمول المؤمن عليه وبالتالي الاستفادة من البرنامج في حال كان المؤمن عليه موقوف عن العمل وله شمول خلال الفترة بين 2020/3 ولغاية 2020/10. وبحسب برنامج استدامه يتم تخصيص ما نسبته (50%) من أجر العامل

المعتمد للاقتطاع، فبالنسبة للمنشآت غير المصرح لها بالعمل وبعد أدنى (220) ديناراً وجد أقصى (500) ديناراً، يتحملها البرنامج بشكل كامل بالإضافة إلى تحمل البرنامج اشتراكات الشمول بتأمينات المؤسسة المطبقة للألف الأول من الأجر الخاضع للاقتطاع، ويتحمل صاحب العمل ما يتجاوز السقف. أما بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين في المنشآت الأكثر تضرراً فيخصص لهم (75%) من أجورهم الخاضعة للاقتطاع بحيث يتحمل البرنامج (50%) أي (37.5%) من (75%) من الأجور بما لا يتجاوز (500) ديناراً شهرياً ويتحمل صاحب العمل (50%) المتبقية أي (37.5%) من (75%)، وفي حال تجاوز (75%) ال (500) ديناراً يتحمل صاحب العمل ما تجاوز ذلك. ومثال على ذلك إذا كان أجر العامل الخاضع (1300) ديناراً ويعمل بقطاع غير مصرح له بالعمل فالراتب المستحق حسب برنامج استدامه هو (50%) أي (650) ديناراً، المبلغ الذي سوف يقوم البرنامج بتحميله هو (500) ديناراً كحد أعلى أما المبلغ المتبقي للعامل وهو (150) ديناراً تتحمله المنشأة، والجدير بالذكر أن شروط استفادة المنشآت الأكثر تضرراً هي نفس شروط استفادة المنشآت غير مصرح لها بالعمل. أما بالنسبة للاشتراكات الشهرية المستحقة على المنشأة: فلا يتكفل البرنامج بدفع أي اشتراكات ولذلك يجوز للمنشأة أن تعلق بشكل جزئي أو كلي تأمين (الشيخوخة) فقط، وفي حال علفت التأمين بشكل كامل تكون نسبة الاقتطاع الشهري على المنشأة (4.25%) وعلى العامل (1%) من أجره الخاضع للاقتطاع، كما ويجوز للمؤمن عليه (العامل) في هذه الحالة أن يشترك خلال فترة التعليق اشتراك اختياري على أن يكون قسطه الشهري عن الاشتراك الاختياري ما نسبته (16.5%) من أجره الخاضع للاقتطاع ويسمى (اشتراك اختياري تكميلي). وفي حال طلب المنشأة التعليق الجزئي لتأمين الشيخوخة تتحمل المنشأة (13.5%) من أجر العامل الخاضع للاقتطاع،

وتحمل المؤمن عليه العامل (8.25%) من أجره دون أن يسمح له بالاشتراك الاختياري، والجدير بالذكر أن المستفيد من برنامج استدامه هم المؤمن عليهم الأردنيين فقط، كما أن على المنشأة التي ترغب الاستفادة من البرنامج التقدم بطلب إلكتروني عن طريق موقع المؤسسة وبشكل شهري قبل نهاية (الخامس عشر) من الشهر التالي لشهر الاستحقاق، وعلى المنشأة دفع المبالغ المترتبة عليها كمساهمة منها بأجور العمال، ولغايات صرف المنافع المترتبة على برنامج استدامة يعتمد أجر العامل الخاضع للاقتطاع في شهر كانون ثاني لعام 2020، هذا في حال كان المؤمن عليه مشمولاً بأحكام قانون الضمان الاجتماعي في شهر أذار لسنة 2020 لدى المنشأة ودون انقطاع إلا أن تعليق تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء حسب برنامج (تضامن 1) لا يعتبر انقطاع عن الشمول. وفي حال انطباق الشروط على المؤمن عليه ويوجد لديه فترات انقطاع فيعتمد لغايات صرف المنافع المستحقة الأجر الأقل. ولقد تم تمديد الاستفادة من البرنامج حتى نهاية كانون أول لسنة 2021.

2- البرنامج الثاني الذي أطلقه أمر الدفاع رقم (24) برنامج (تمكين اقتصادي 2): والذي صدر بناءً على البلاغ رقم (17) لأمر الدفاع رقم (24) حيث وسع البرنامج من فئة العمال المستفيدين منه حيث شمل عمال المنشآت والقطاعات غير المصرح لها بالعمل، والمنشآت والقطاعات الأكثر تضرراً ويشترط للاستفادة من البرنامج ما يلي:

1. ألا تزيد أجور المؤمن عليهم الخاضعة للاقتطاع في آخر منشأة مشمولون بها عن (1000) دينار.

2. تصرف سلفه للمؤمن عليه وفقاً لهذا البرنامج عند قيامه بتقديم طلب سلفه ما نسبته (8%) من مجموع أجوره الخاضعة للاقتطاع على حساب (تعويض الدفعة الواحدة) وبعد أقصى

(500) دينار للمؤمن عليه الأردني و(200) دينار للمؤمن عليه غير الأردني، على أن يتم الصرف دفعة واحدة وتسدد السلفة عند تسوية حقوق المؤمن عليه سواء عند حصوله على (تعويض الدفعة الواحدة) أو حصوله على راتب تقاعدي.

3. في حال تم الصرف للمؤمن عليه وفقاً لبرنامج (تمكين اقتصادي 2) الصادر بموجب أمر الدفاع (14) الحد الأدنى (200) ديناراً فيتم الصرف في حال تقدمه للصرف للمرة الثانية مبلغ (300) ديناراً وهو الفرق بين ما تم صرفه حسب برنامج (تمكين اقتصادي 2) السابق وال (500) ديناراً وهي الحد الأقصى للصرف حسب برنامج تمكين اقتصادي الصادر بموجب أمر الدفاع (24). ومن الجدير بالذكر أن البلاغ رقم (17) ألغى الفقرة (الرابعة) من البند (ثالثاً) من أمر الدفاع (9) لسنة 2020 التي تحدثت عن برنامج (مساند1) فحسب أمر الدفاع (9) كان الحد الأقصى للصرف حسب برنامج مساند (1) (450) ديناراً وتصرف على ثلاثة دفعات قيمة كل دفعة (150) ديناراً. وجاء البلاغ رقم (17) وألغى الفقرة الرابعة من البند ثالثاً واستعاض عنه بأن يصرف المؤمن عليه المستفيد بدل التعطل عن العمل لمدة ستة شهور شريطة ألا يصبح رصيده مديناً بأكثر من (8%) من مجموع أجوره الخاضعة للاقتطاع ويدخل ضمن (8%) المبالغ التي حصل عليها بموجب أوامر الدفاع السابقة، أو أي مبالغ استحققت للمؤسسة. وقد عدل البلاغ رقم (30) لسنة 2021 على البند (ثالثاً) من أمر الدفاع رقم (14) لسنة 2020 بأن أضاف الفقرة (5) إليه والتي منحت الحق للمؤمن عليه الذي لا يتجاوز أجره (1500) ديناراً الاستفادة من البرنامج.

(برنامج تعافي): تم استحداث هذا البرنامج كبرنامج فرعي عن برنامج (استدامه) وتم إصداره بموجب البلاغ رقم (42) لسنة 2021 الصادر استناداً لأمر الدفاع رقم (24) لسنة (2021)، وسمي (تعافي) لمساعدة المنشآت والقطاعات المستفيدة منه بالتعافي، ودفع كامل أجور العاملين لديها. ويستفيد من هذا البرنامج المنشآت التي استفادت من برنامج استدامة، كما ويستفيد من هذا البرنامج المؤمن عليه الأردني المشمول بأحكام قانون الضمان الاجتماعي خلال الفترة الممتدة من شهر آذار وحتى تشرين أول لسنة 2020. ويدفع للمؤمن عليه حسب برنامج تعافي كامل أجره المعتمد، بحيث يتم دفع ما نسبته (30%) من الأجر من مخصصات برنامج استدامه و(70%) مساهمة من المنشأة، وتكون مدة البرنامج خمسة أشهر تبدأ من شهر آب، ويتم دفع (100%) من أجر العامل بحيث يكون الدعم من البرنامج (30%) من أجر العامل بسقف أعلى (500) ديناراً شهرياً أما التزامات المنشأة أي مساهمة المنشأة تكون (70%) من الأجر. ومن البرامج المتفرعة عن برنامج استدامة أيضاً برنامج (استدامه+): حيث يكون المخصص للعامل (75%) من أجره الخاضع للاقتطاع، يدعم البرنامج (75%) من المخصص للعامل أي يتحمل البرنامج (56.25%) من الأجر بسقف 500 دينار شهرياً، أما المنشأة فتتحمل (25%) من المخصص أي (18.75%) من أجر العامل. لذا يرى الباحث أن أوامر الدفاع والبرامج التي أطلقت لتنفيذ هذه الأوامر من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي قد ساهمت بشكل كبير في حماية أجر العامل وتمكينه من الحصول ولو على جزء من أجره خلال الجائحة هذا من جانب أما من جانب آخر ساهمت في دعم القطاع الخاص لتمكينه من الاستمرارية وتجنب استغناء بعض المنشآت عن بعض العاملين لديها بسبب الأزمة الاقتصادية التي تعرض لها القطاع الخاص خلال الجائحة. لذا يرى الباحث أن أوامر الدفاع وعن طريق البرامج التي تم إطلاقها بالتعاون ما بين الحكومة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي قد ساهمت بتوفير الدخل لشريحة كبيرة من العمال عن طريق

مساعدة منشآت القطاع الخاص على الاستمرار في دفع ولو جزء من الأجر للعامل، وعدم إنهاء خدمات بعض العمال بسبب تعثر صاحب العمل اقتصادياً وعدم قدرته على دفع الأجور بسبب الجائحة. علماً بأن أثر أوامر الدفاع سوف يستمر بالنسبة للحقوق التأمينية التي سوف تقوم المؤسسة بصرفها حتى وكما هو متوقع لحوالي (25) سنة قادمة فعلى سبيل المثال من علق تأمين الشيخوخة عند حصوله على بدل التعطل أثناء تطبيق أوامر الدفاع وهو يبلغ من العمر الآن (30) سنة سوف ينعكس أثره على استحقاقه لراتب التقاعد وبالأخص المبكر أي عند بلوغه سن (50) فقد يكون لديه (252) اشتراك منها (6) أشهر تعطل عن العمل تم تعليقها، ففي هذه الحالة لا يستحق راتب تقاعد مبكر ألا بعد عمله بالإضافة إلى (252) اشتراك أن يعمل (6) أشهر أخرى ليصبح عدد الاشتراكات المطلوبة منه لاستحقاق الراتب (258) اشتراك.

الفصل الرابع

آثار حماية الأجر والعقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر

تنشئ عقود المعارضة التزامات وحقوق متبادلة لكل من طرفي العقد، وتحدد هذه الحقوق والالتزامات بإرادة طرفي العقد، وكما بينا أن عقد العمل هو عقد معارضه، ومن ضمن الأمور التي يحددها طرفا العقد في عقد العمل هو الأجر، ونظراً لأهمية الأجر تدخل المشرع الأردني بتنظيم أحكامه في قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، والقانون المدني، فتضمن القانون المدني أحكاماً تتعلق بالأجر، كما تدخل كل من قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي لحماية الأجر أيضاً، لذا سوف يتطرق هذا الفصل لآثار حماية الأجر في المبحث الأول والعقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر في المبحث الثاني.

المبحث الأول

آثار حماية الأجر

في هذا المبحث سوف نتناول آثار حماية الأجر في القانون المدني الأردني في المطلب الأول، وآثار حماية الأجر في قانون العمل في المطلب الثاني، وآثار حماية الأجر في قانون الضمان الاجتماعي في المطلب الثالث.

المطلب الأول

آثار حماية الأجر في القانون المدني الأردني

نص المشرع في القانون المدني الأردني أنه "على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى العمل الذي كلف بأدائه، أو فرغ نفسه للقيام بهذا العمل وإن لم يسند إليه صاحب العمل أي عمل"، وبالتالي إذا كفّ صاحب العمل يد العامل عن العمل؛ فإنه يستحق أجره عن فترة إيقافه عن العمل؛ لأن كفّ اليد لا يعني عدم استحقاق العامل للأجر؛ لأن عقد العمل مازال ساري

المفعول ولم ينته بعد. فقد نص القانون المدني الأردني على " على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل " (1). كما نص القانون المدني على ما يأتي: " إذا كانت مدة العمل معينة في العقد وفسخ صاحب العمل العقد قبل انقضاء مدته بلا عذر أو عيب في عمل العامل وجب عليه أداء الأجر إلى تمام المدة " (2). كما نص القانون المدني على " إذا انقضت المدة المعينة للعمل ووجد عذر يقتضي مد أجلها يستمر العقد بقدر الحاجة ويلزم صاحب العمل أجر مثل المدة المضافة " (3)، ونلاحظ أن القانون المدني لم يغير من طبيعة أن العقد محدد المدة يبقى محدد المدة حتى في حال تم تمديده، ويرى الباحث أن المشرع حافظ على أجر العامل في حال تمديد العقد بأن أقر حقه بأجر المثل عن المدة المضافة.

ولقد نص المشرع أيضاً على أنه في " إذا طلب صاحب العمل من آخر القيام بعمل على أن يكرمه لزمه أجر مثله سواء كان ممن يعمل بأجر أم لا (4).

المطلب الثاني

آثار حماية الأجر في قانون العمل الأردني

ويهدف قانون العمل إلى ضمان العدالة والمعيشة اللائقة للعمال ويتم ذلك عن طريق تدخل قانون العمل لوضع أجور عادلة أو وضع حد أدنى للأجر، وللأجر أهمية اجتماعية واقتصادية للعامل ومن يعيلهم فهو يشكل أمنهم الاجتماعي، فالأمن الاجتماعي يتطلب حماية قانونية مثل الحماية المقررة للأجر حتى يشعر العمال والذين يشكلون الغالبية العظمى من المجتمع بأنهم تحت

(1) المادة (821) من القانون المدني الأردني.

(2) المادة (826) من القانون المدني الأردني.

(3) المادة (825) من القانون المدني الأردني.

(4) المادة (823) من القانون المدني الأردني.

حماية القانون ⁽¹⁾، لذا لقد تضمن قانون العمل الأردني على عدة رسائل لحماية الأجر وهي كالآتي:

الفرع الأول: تعرض العامل لإصابة عمل نتج عنها عجز جزئي دائم

في حال تعرض العامل لإصابة عمل نتج عنها عجز جزئي دائم ولكن لا يحول دون ممارسته عمل آخر غير العمل الذي كان يمارسه، فقد أوجب قانون العمل على صاحب العمل أن يقوم بتشغيله في مكان آخر يناسب حالته الصحية في حال وجود مثل هذا العمل، وترى الباحثة أن المشرّع اشترط لإلزام صاحب العمل بتشغيل العامل الذي أصيب بعجز دائم جزئي شرطين هما:

1. أن يوجد لدى صاحب العمل عمل يناسب وضعه الصحي، وبمفهوم المخالفة لا إلزام على صاحب العمل بتشغيل العامل المصاب بالعجز الجزئي في حال عدم وجود عمل يناسب حالته الصحية.

2. أن يكون مقدار الأجر الذي يخصص للعامل يعادل الأجر المخصص للعامل الذي يقوم بنفس العمل، على أن يتم احتساب حقوقه المادية عن الفترة السابقة للإصابة على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه قبل الإصابة ⁽²⁾. وهو أقرب للعدالة أن تسوى حقوق العامل المادية المستحقة له قبل الإصابة عن الفترة السابقة للإصابة على أساس أجره الذي كان يتقاضاه قبل الإصابة. ولقد أعطى المشرّع رعاية خاصة للعمال الذين يصابون بعجز أثناء أدائهم للعمل فحسب نص المادة (13) من القانون تم إلزام صاحب العمل بتشغيلهم وفق ضوابط معينة وهي:

(1) الرشيدى. منال سالم شوق. مرجع سابق. ص60.

(2) المادة (14) من قانون العمل الأردني.

أ. أن يصاب العامل بعجز دائم جزئي، أما في حال إصابة العامل بعجز مؤقت يمكن

شفأؤه فلا إلزام على صاحب العمل بتشغيله؛ لأنه سوف يعود للعمل بعد شفائه.

ب. ألا تمنع إصابة العامل بالعجز من أدائه لأي عمل آخر يختلف عن العمل الذي

كان يقوم به، فلو كان العجز كلياً لانعدمت الفائدة من قيام العامل بإداء لأي عمل

يسند إليه.

ج. أن تكون الإصابة التي تعرض لها العامل بنفس مكان عمله.

د. توفر العمل المناسب للعامل الذي تعرض للإصابة بالعجز لدى نفس صاحب

العمل.

هـ. تحسب الحقوق المترتبة للعامل عن المدة السابقة للإصابة على أساس أجره الأخير

قبل إصابته.

و. أن يعطى العامل المصاب بالعجز الأجر الذي يمنح عادة في عمله الجديد الذي

سوف يقوم به ⁽¹⁾. ويرى الباحث أن المشرع عندما ألزم صاحب العمل بتشغيل

العامل المصاب بعجز دائم جزئي في نفس المنشأة ولكن في عمل يناسب وضعه

الصحي فيكون منع صاحب العمل من إنهاء خدمات العامل بحجة إصابته بالعجز

الدائم الجزئي وهو أحوج ما يكون للعمل لوجود أسرة تعتمد على أجره من العمل.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل صاحب العمل واستخدامه لعامل قيد التجربة

في حال إنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل صاحب العمل قبل انتهاء مدته، أو تم إنهاء

العقد من قبل العامل لسبب من الأسباب الواردة في المادة (29) من قانون العمل فيستوفي العامل

جميع الحقوق والمزايا المذكورة في عقد العمل ومن ضمنها استحقاقه للأجور التي تستحق حتى

(1) كرم. عبدالواحد . مرجع سابق . ص 65-ص 66.

نهاية المدة المتبقية من العقد فعلى سبيل المثال إذا كان باقياً على انتهاء عقد العمل (6) أشهر، فيستحق العامل أجره كاملاً عن (6) أشهر المتبقية على انتهاء العقد، إلا في حالة كان سبب انتهاء العقد هو الفصل للأسباب الواردة بالمادة (28) من قانون العمل ⁽¹⁾. وجاء في قرار لمحكمة التمييز " 1- يترتب إنهاء صاحب العمل لعقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته ، للعامل أجور باقياً مدة العقد مالم يكن الفصل مستنداً للمادة (28) من قانون العمل كما تنص على ذلك المادة (26/أ) من القانون المذكور.

2- إذا استندت المميّزة في إنهاء عقد العمل مع المميز ضده للمادة (23/أ) من قانون العمل فإن المميز ضده يستحق أجور باقياً مدة العقد رغم ما أورده المميّزة في دفعها للدعوى استناداً للمادة (28) من قانون العمل لأن إنهاء عقد العمل استند للمادة (23) ولم يستند للمادة (28) ⁽²⁾، ونجد أن محكمة التمييز استندت في قرارها على نص المادة (23) من قانون العمل والتي قضت بأنه في حال رغب أحد طرفي العقد إنهاء عقد العمل محدد المدة فإن عليه إشعار الطرف الآخر قبل شهر على الأقل، وميزت المادة المذكورة أعلاه بين حالتين:

1. حالة إذا كان الإشعار بإنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل صاحب العمل فله إعفاء

العامل من العمل خلال شهر الإنذار وله أن يقوم بتشغيله باستثناء الأيام السبعة الأخيرة

فلا يجوز له أن يقوم بتشغيل العامل بها ويستحق العامل في جميع الأحوال أجره كاملاً.

2. الحالة الثانية إذا كان الإشعار بإنهاء العقد من قبل العامل وقام بترك العمل قبل انتهاء

مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة ترك العمل بل وأوقعت المادة (23) جزاء على

ذلك بأن يقوم العامل بتعويض صاحب العمل عن الفترة التي ترك العمل بها قبل انتهاء

(1) المادة (26/أ) من قانون العمل الأردني.

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية /عمل رقم (2004/2028) (هيئة خماسية) تاريخ 2004/7/20. منشورات عداله

مدة الإشعار ويكون التعويض بما يعادل أجره عن المدة المتبقية، ولم تستند المحكمة في حكمها لنص المادة (28) والتي بينت الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار حيث وجدت المحكمة أن سبب إنهاء عقد العمل ينطبق عليه نص المادة (23) وليس نص المادة (28).

في حال قام صاحب العمل باستخدام عامل قيد التجربة، للتأكد من كفاءته فيستحق العامل أجراً خلال فترة التجربة والتي يجب ألا تزيد في أي حالة من الحالات عن (3) أشهر، ويجب ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجور⁽¹⁾، فالمشرع قد وضع ضابطين لاستخدام العامل قيد التجربة وهما:

1. ألا تزيد مدة التجربة عن (3) أشهر.
2. وألا يقل الأجر خلال فترة التجربة عن الحد الأدنى للأجور. وجاء في قرار لمحكمة التمييز "وعليه فإن عقد العمل وما تضمنه الشرط والمادة (35) المشار إليها أجازت لصاحب العمل إنهاء استخدام المميز خلال فترة التجربة ودون بيان الأسباب وهذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي في العديد من قرارات محكمة التمييز وحيث ذهبت المحكمة الاستئنافية على هذا النحو فيكون قرارها متفقاً وأحكام القانون وما استقر عليه الاجتهاد القضائي " (2)، ويحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال فترة التجربة، ويرى الباحث أن المشرع ترك الخيار لصاحب العمل في إشعار العامل بانتهاء استخدامه وله الحق بعدم الإشعار، وفي حال استمرار العامل في عمله بعد انتهاء فترة التجربة أصبح العقد عقد عمل غير محدد المدة وتحسب فترة التجربة من ضمن مدة العقد،

(1) المادة (35) من قانون العمل الأردني.

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية - حقوق رقم (2019/573) (هيئة عادية) تاريخ: (2019/4/15) منشورات عدالة.

والسؤال الذي يدور هل يبقى العامل في هذه الحالة يتقاضى أجره عند الحد الأدنى للأجور أم يعتبر تحول عقد العمل بعد انتهاء فترة التجربة إلى عقد محدد المدة عقداً جديداً وبالتالي يكون الأجر حسب اتفاق الطرفين؟ لم يذكر المشرع إجابة على ذلك السؤال بالتالي ترى الباحثة أن العقد المحدد المدة أصبح عقداً جديداً، ولابد من اتفاق الطرفين على الأجر الجديد سواء وافق العامل على البقاء على الحد الأدنى للأجور أم رغب في رفع الأجر.

الفرع الثالث: حق العامل ترك العمل دون أن يقوم بإشعار صاحب العمل بسبب تخفيض أجره

يحق للعامل ترك العمل دون أن يقوم بإشعار صاحب العمل، ويبقى محتفظاً بكافة حقوقه القانونية المقررة عند انتهاء الخدمة وما يترتب على ذلك من عطل وضرر في عدة حالات ذكرها المشرع على سبيل الحصر لا المثال في المادة (29) من القانون ومن ضمنها أن يتم تخفيض أجره، على أن يراعى ألا يكون سبب تخفيض الأجر هو تعرض العامل لإصابة عمل حالت دون قيامه بعمله الأصلي، وقام صاحب العمل بنقله لعمل آخر يناسب حالته الصحية، وبالأجر المخصص لمثل هذا العمل حسب نص المادة (14) من القانون ⁽¹⁾. وقد اعتبرت محكمة التمييز في قرار لها "أنه من المقرر في المادتين (46/أ) و(29) من قانون العمل أن تخفيض الأجر من قبل صاحب العمل يعتبر صورة من صور انتهاء العمل بسبب صاحب العمل وينزل منزلة الفصل غير المبرر فيكون من باب أولى عدم دفع الأجور أو أي جزء منها صورة أخرى من الفصل غير المبرر" ⁽²⁾، ومن خلال قراءة القرار المذكور أعلاه فإن محكمة التمييز وجدت أن تخفيض الأجر يعتبر صورة من صور الفصل غير المبرر (الفصل التعسفي) وقد يكون فيه إجبار للعامل على ترك العمل.

(1) المادة (29) من قانون العمل الأردني.

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية رقم (2019/4797) (هيئة ثلاثية) تاريخ: 2019/12/31. منشورات عدالة.

الفرع الرابع: تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية أو أيام العطل الرسمية أو عطلة نهاية الأسبوع

في حال تم تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية، وهذا جائز فيستحق العامل أجر عن ساعات العمل الإضافية لا يقل عن (125%) من أجره المعتاد، أما إذا تم تشغيل العامل في عطلته الأسبوعية، أو الأعياد الرسمية، والأعياد الدينية فيستحق العامل أجراً إضافياً لا يقل عن (150%) من أجره المعتاد⁽¹⁾. وفي قرار لمحكمة التمييز جاء فيه "وعن السبب السادس ومفاده تخطئة محكمة الاستئناف بالحكم للمدعي (المميز ضده) ما نسبته (15%) من قيمة أجره اليومي عن أيام العطل الأسبوعية والدينية، نجد أن محكمة الدرجة الأولى قامت باحتساب العطل الأسبوعية وعددها 96 يوماً والعطل الدينية عن آخر سنتين عمل التي حددها المدعي ب (16) يوم وقامت باحتساب بدلاً عنها، وحسب العملية الحسابية بضرب ذلك العدد ب (150% * مقدار الأجر اليومي) توصلاً لما يستحقه المدعي بدلاً عن ذلك وهي عملية حسابية صحيحة وحيث أن محكمة الاستئناف أيدتها فيما توصلت إليه فإن قرارها جاء متفقاً والعملية الحسابية الصحيحة وكذلك متفقاً وأحكام المادة (59/ب) من قانون العمل الأردني"⁽²⁾. على أن يستحق العامل أجر يوم العطلة الأسبوعية كاملاً، ويستثنى من ذلك إذا كان يعمل بأجر يومي أو أسبوعي، فيستحق أجر يوم العطلة الأسبوعية في حال عمل ستة أيام متصلة قبل يوم العطلة الأسبوعية، وفي حال عمل (3) أيام وأكثر ولكن أقل من ستة أيام بالأسبوع فيستحق أجراً يعادل نسبة الأيام التي عمل بها خلال الأسبوع⁽³⁾. وفي قرار لمحكمة التمييز جاء فيه "أن المدة التي

(1) المادة (59) من قانون العمل الأردني.

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية رقم (2021/86) (هيئة ثلاثية) تاريخ (2021/2/14).

(3) المادة (60/ج) من قانون العمل الأردني.

يجب تشغيل العامل فيها (8) ساعات يومياً أو (48) ساعة في الأسبوع وفق أحكام المادة (56) من قانون العمل، إلا أن القانون المذكور في المادة (57) منه أجاز تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية مقابل أجرٍ إضافي محدد في المادة (59/أ) من القانون أي لا يقل الأجر الإضافي عن (125%) من أجره المعتاد⁽¹⁾.

الفرع الخامس: استحقاق العامل إجازة سنوية أو مرضية بأجر كامل

من حق العامل الحصول على إجازة سنوية وتكون هذه الإجازة بأجر كامل، ومدة الإجازة (14) يوماً عن كل سنة خدمة، إلا إذا تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل أن تكون الإجازة أكثر من ذلك، وإذا لم يمض سنة على عمل العامل فيستحق إجازة بأجر حسب نسبة المدة التي عمل خلالها في السنة⁽²⁾. أما إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب دون أن يستنفذ رصيد إجازاته السنوية، فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة⁽³⁾. كما يحق للعامل إجازة مرضية مدتها (14) يوم في السنة الواحدة، وتكون بأجر كامل وتجدد الإجازة المرضية لمدة (14) يوم أخرى وبأجر كامل إذا تم إدخال العامل إلى المستشفى أو كانت الإجازة بناءً على تقارير من لجنة طبية معتمدة من قبل المنشأة⁽⁴⁾.

الفرع السادس: حصول المرأة العاملة على إجازة أمومة والعامل على إجازة أبوة مدفوعة الأجر

كفل قانون العمل الحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، على أن تكون مدة الإجازة قبل الوضع أو ما تسمى (إجازة توقع الولادة) وبعدها (70) يوماً أي (10) أسابيع

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية الحوقية /عمل رقم (2007/3261) (هيئة خماسية) تاريخ 2008/6/11. منشورات عدالة.

(2) المادة (61) من قانون العمل الأردني.

(3) المادة (63) من قانون العمل الأردني.

(4) المادة (65) من قانون العمل الأردني.

واشترط القانون ألا تقل الإجازة بعد الولادة عن (6) أسابيع، أي يكون للمرأة العاملة الحق بالحصول على إجازة توقع ولادة كحد أقصى (4) أسابيع⁽¹⁾. وهي نفس مدة الإجازة التي يحسب على أساسها بدل الأمومة حسب أحكام قانون الضمان الاجتماعي حيث تستحق المؤمن عليها بدلاً يعادل أجرها سنة الولادة عن (70) يوماً، ولها الحق في الحصول على إجازة توقع ولادة بحد أعلى (4) أسابيع تحسب من ضمن الـ (70) يوم. ونجد أن المشرّع في قانون العمل أعطى للمرأة العاملة الحق بإجازة أمومة مدفوعة الأجر من قبل صاحب العمل، وفي الوقت نفسه أعطاها الحق بالحصول على بدل إجازة أمومة من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كونها كانت مشمولة بتأمين الأمومة حسب أحكام المادة (44) من قانون الضمان الاجتماعي، ويرى الباحث أنه ولدى قيام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتطبيق تأمين الأمومة بتاريخ 2011/9/1 كان على المشرّع التعديل على نص المادة (70) من قانون العمل المتعلق بإجازة الأمومة بحيث يضيف في بداية النص عبارة (في حال عدم استحقاق المرأة العاملة بدل الأمومة حسب أحكام قانون الضمان الاجتماعي والأنظمة الصادرة بموجبه فلها الحق في ... إلى آخر النص) فقد لا تستحق المرأة بدل إجازة الأمومة حسب أحكام قانون الضمان الاجتماعي لعدم وجود (6) أشهر متصلة تسبق إجازة الأمومة، كما منع المشرّع حسب أحكام المادة (70) من قانون العمل تشغيل المرأة خلال إجازة الأمومة، ونص المشرّع في المادة (46) من قانون الضمان الاجتماعي على إيقاف بدل الأمومة في حال التحاق المؤمن عليها بعمل مشمول بأحكام القانون وكما نصت المادة (18) من نظام المنافع التأمينية على استمرار شمول المؤمن عليها خلال الفترة التي تستحق عنها بدل إجازة الأمومة ولا يجوز إيقافها لأي سبب كان بما في ذلك إيقاف نشاط المنشأة أو إغلاقها رسمياً. كما أعطى قانون العمل الأردني للعامل الحق بالحصول على إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها (3) أيام

(1) المادة (70) من قانون العمل الأردني.

حيث نص القانون على ما يلي " ج- يحق للعامل الحصول على إجازة أبوه ثلاثة أيام مدفوعة الأجر " ⁽¹⁾، وترى الباحثة أن المشرع قد أحسن بإعطاء العامل إجازة الأبوة حتى يتمكن من تقديم الرعاية اللازمة للأم والطفل.

الفرع السابع: إذا تم إغلاق المنشأة أو مكان العمل، أو في حال قيام صاحب العمل بإغلاق المنشأة غلقاً محظوراً.

في حال إغلاق المنشأة أو مكان العمل أو تم إيقاف آلات العمل، فيكون من حق العمال الحصول على أجورهم كاملة خلال مدة الإغلاق أو الإيقاف ⁽²⁾ وحسناً فعل المشرع بأن نص على استحقاق العمال أجورهم كاملة وذلك لأن سبب التوقف عن العمل لا يد لهم به وهم راغبون بالعمل فمن حقهم الحصول على أجورهم كاملة. ومن خلال قراءة نص المادة (31) من قانون العمل أن هناك شروط حتى يتمكن صاحب العمل من إنهاء عقود العمل أو تعليقها بشكل جزئي أو كلي وهي:

1. أن يترتب على هذه الظروف التوقف عن العمل نهائياً أو اقتضت الظروف الاقتصادية لصاحب العمل أن يقلص منه أو أن يستبدل نظام إنتاج بآخر.
2. تبليغ الوزير خطياً بظروف العمل التي يتعرض لها صاحب العمل والإجراء الذي سوف يقوم به سواء تقليص العمل، أو التوقف نهائياً عن العمل أو استبدال خط الإنتاج بآخر، ولكن على صاحب العمل عدم اتخاذ أي إجراء قبل الرد على التبليغ الخطي من قبله للوزير.

(1) المادة (66/ج) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

(2) المادة (84) من قانون العمل الأردني.

3. أن يقوم الوزير بتشكيل لجنة من ثلاثة أطراف وهم (صاحب العمل، والعمال، ووزارة العمل) وتقوم اللجنة بالتحقق من سلامة الإجراء الذي سوف يقوم به صاحب العمل على أن تقدم هذه اللجنة توصياتها للوزير خلال مدة لا تتجاوز (15) يوماً من تاريخ تقديم التبليغ.
4. وعلى الوزير أن يصدر قراره بخصوص التوصية خلال (7) أيام من تاريخ رفعها للوزير سواء كانت التوصية بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر بهذه الإجراءات.
5. أن يتعلق سبب إنهاء الخدمات بظروف خاصة بصاحب العمل سواء أكانت ظروف اقتصادية أم فنية.
6. أن تكون عقود العمل غير محددة المدة وبالتالي فالنص لا ينطبق على عقود العمل محددة المدة.
7. أن يترتب على الأسباب أو الظروف إما تعليق بعض العقود أو توقفها جميعاً أو إنهاء خدمات بعض العاملين بحسب الأثر المترتب على تقديم الطلب وعلى المتضرر من قرار الوزير سواء صاحب العمل، أو العمال أن يتقدم بطعن لدى محكمة الاستئناف خلال (10) أيام من تاريخ تبليغه القرار، وفي قرار لمحكمة التمييز جاء فيه يتضح أن سبب إنهاء الخدمة هو الصعوبات المالية وليس بسبب مخالفة المميز ضده للنظام الداخلي كما أشار إلى ذلك وكل المميّزة في أسباب التمييز إلا أنه لم يرد في بيانات المميّزة أنها قامت بإعلام وزير العمل بهذه الصعوبات المالية التي تقتضي إنهاء عقود عمل ليتسنى للوزير تشكيل لجنة ثلاثية من أطراف الإنتاج الثلاث للتأكد من سلامة الإجراءات وفقاً لما تقتضيه المادة (31/أ/ب/ج) من قانون العمل وكذلك المادة (33) من النظام الداخلي وحيث أن الفصل تم في 2015/5/3 دون إتباع الإجراءات القانونية ويستدعي الحكم له ببطل الفصل التعسفي

وبدل الإشعار" ⁽¹⁾، لذا نجد من القرار السابق أن العامل يستحق بدل شهر الإنذار (راتب شهر الإنذار) بالإضافة إلى بدل الفصل التعسفي. ولابد من الإشارة إلى أنه في حال كان سبب إيقاف العمل القوة القاهرة أو الظروف الطارئة نجد أن المشرع أخذ بنظرية الظروف الطارئة والتي تجعل من تنفيذ العقد غير مستحيل، وأخذ بنظرية القوة القاهرة والتي تجعل من تنفيذ العقد أمراً مستحيلاً وذلك بنص المادة (17) من قانون العمل، كما ونصت المادة (247) من القانون المدني الأردني على أنه "في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه، فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل ومثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين." بالإضافة إلى ما نصت عليه المادة (205) من القانون المدني، ولا يميز كثير من الفقهاء بين القوة القاهرة والحادث الفجائي الوارد بنص المادة (17) من قانون العمل بحيث لو نظرنا إليه أنه غير متوقع الحدوث فهو حادث فجائي، وإذا نظرنا إليه أنه لا يمكن دفعه فهو قوة القاهرة، وكلاً من القوة القاهرة والحادث الفجائي سبب أجنبي، ويضاف إلى القوة القاهرة والحادث الفجائي إعلان الأحكام العرفية والأوامر العسكرية وكلاهما غير متوقع الحصول ويجبران الشخص على الإخلال بالتزامه، ويجب أن تؤثر القوة القاهرة بظروفها وحالتها على العلاقة التعاقدية ذاتها، ولا يكفي التذرع أن القوة القاهرة أثرت في بلد ما، وفي ظل انتشار فيروس كورونا وهل هو من القوة القاهرة أم لا، فوصول الفيروس للأردن كان متوقعاً لتفشي المرض عالمياً بالإضافة إلى تحذيرات منظمة الصحة العالمية بالتالي هو حدث متوقع للدول كافة، لذا يبقى البحث في إمكانية دفعه، ولا يقصد بالدفع معالجة المرض

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية - حقوق رقم (2019/2666) (هيئة عادية) تاريخ 2019/6/11.

وإنما المقصود إمكانية تنفيذ عقد العمل دون أن يتعرض العامل نفسه وباقي العمال للخطر، فالمشرّع في المواد (78، 79، 80) من قانون العمل ألزم صاحب العمل بتوفير وسائل الحماية اللازمة للعاملين. ونجد أن المشرّع لم يَقم بإسقاط التزام العامل بسبب القوة القاهرة مع أن شروط القوة القاهرة أن تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، وإذا كانت هذه الاستحالة من فعل المدين إما أن يقوم بالتعويض، أو يتم فسخ العقد وفي ظل جائحة كورونا ليست من فعل المدين، وهي ليست بسبب من صاحب العمل لذا فهو ملزم بالوفاء ولا يمكنه فسخ العقد. لذا فالحالة التي نصت عليها المادة (31) من قانون العمل لا تدخل ضمن مفهوم الظروف الطارئة والسبب أنه من شروط الظروف الطارئة أن يكون الظرف عام، أما الشروط التي جاءت في نص المادة المذكورة ومن ضمنها أن تكون الظروف الخاصة بصاحب العمل لا تعدّ مبرراً في ظل انتشار فايروس كورونا على سبيل المثال لتقديم الطلب المذكور بنص المادة المذكورة أعلاه. (1)

نص القانون على حق العامل في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة (14) يوماً في السنة في حالتين ذكرهما المشرّع وهما:

1. في حال التحاق العامل بدورة ثقافية معتمدة من وزارة العمل أو الاتحاد العام لنقابات العمال، وذلك بناءً على ترشيح صاحب العمل، أو مدير المنشأة بشرط التنسيق مع النقابة المعنية.
2. في حال أداء فريضة الحج، ولكن جعل المشرّع للحصول على هذا النوع من الإجازات توافر شرطين وهما:

أ. أن يعمل العامل لمدة (5) سنوات متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل.

(1) عليان. رياض محمود. مرجع سابق. ص44-ص56.

ب. تعطى هذه الإجازة لمرة واحدة فقط خلال خدمة العامل.

إلا أن الإجازة التي يتقدم بها العامل للإلتحاق بالدراسة في جامعة أو كلية معترف بها ومدة الإجازة (4) أشهر تكون دون أجر⁽¹⁾.

إذا قام صاحب العمل بإغلاق منشأته إغلاقاً محظوراً أي دون إعطاء إشعار للعمال قبل مدة لا تقل عن (14) يوم من التاريخ المحدد للإغلاق على أن تضاعف المدة المحددة للإشعار لتصبح (48) يوم في حال كان العمل الذي يقوم به صاحب العمل متعلق بأحد خدمات المصالح العامة ويعاقب صاحب العمل بغرامة مقدارها (500) دينار عن اليوم الأول للإغلاق المحظور و(50) دينار عن كل يوم يستمر فيه بالإغلاق بالإضافة إلى إلزامه بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر فيها الإغلاق.⁽²⁾

الفرع الثامن: العامل له أجر إضافي في حال تشغيله أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية أو تشغيله خلال العطلة الأسبوعية

لقد نص القانون على جواز أن يقوم صاحب العمل بتشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك في حالتين ذكرهما القانون على سبيل الحصر على أن يتقاضى العامل عن ساعات العمل الإضافي هذه أجراً إضافياً والحالتان اللتان نص عليهما القانون هما:

1. الحالة الأولى: في حالة القيام بالجرد السنوي والإعداد للميزانية والحسابات الختامية، أو في

حال رغبة صاحب البيع بأسعار منخفضة.

2. الحالة الثانية: لتلافي تعرض البضائع أو المواد لتلف أو تجنب المخاطر المتعلقة بعمل

فني معين وذلك لتجنب وقوع خسائر، أو لنقل بضائع أو مواد لتسليمها في وقت معين وقد

(1) المادة (66) من قانون العمل الأردني.

(2) المادة (135/ب) والمادة (136/ب) من قانون العمل الأردني.

اشتراط القانون ألا يزيد عدد الايام عن عشرين يوماً في السنة الواحدة وقد استعاض النص

السابق عن كلمة العادية بالأسبوعية. (1)

يكون يوم العطلة الاسبوعية هو يوم الجمعة من كل أسبوع ويستحق العامل عنه أجراً كاملاً،

إلا إذا كان يعمل على أساس يومي، أو أسبوعي، ففي هذه الحالة يستحق أجر العطلة الأسبوعية

إذا عمل ستة أيام متصلة قبل يوم العطلة الاسبوعية، ويستحق أجراً بنسبة الأيام التي عمل بها إذا

كانت ثلاثة أيام فأكثر إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك. (2)

الفرع التاسع: استحقاق العامل كامل أجره عن مدة الإشعار

في حال رغب أحد طرفي العقد وهما صاحب العمل والعامل بإنهاء عقد العمل يترتب عليه

إشعار الطرف الآخر كتابةً برغبته في إنهاء العقد وذلك قبل شهر على الأقل برغبته بإنهاء العقد

وهو ما يسمى (شهر الإنذار)، على أنه لا يجوز لأي طرف سحب الإشعار في حال قام بإشعار

الطرف الآخر إلا بموافقة الطرفين. وقد ميز القانون بين ما إذا كان الإشعار من طرف صاحب

العمل أو العامل ففي حال كان الإشعار من قبل صاحب العمل فيجوز له إعفاء العامل من العمل

خلال مدة الإشعار، وله أن يقوم بتشغيله ولكن لا يجوز له أن يشغل العامل خلال السبعة أيام

الأخيرة وفي جميع الحالات يستحق العامل أجره كامل خلال مدة الإشعار (شهر الإنذار).

أما إذا كان الإشعار من قبل العامل فلا يجوز له ترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار، وإذا

ترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة ترك العمل بل وعليه أن يعوض

صاحب العمل عن فترة الإشعار المتبقية بما يعادل أجره عن تلك المدة.

(1) المادة (57) من قانون العمل الأردني.

(2) المادة (60) من قانون العمل الأردني.

دينار عن كل يوم يستمر فيه بالإغلاق بالإضافة إلى إلزامه بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر فيها الإغلاق.

المطلب الثالث

آثار الحماية القانونية للأجر في قانون الضمان الاجتماعي

الفرع الأول: في حال تعرض المؤمن عليه (العامل) لإصابة عمل

إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل المصاب (المؤمن عليه) لعمله، فقد ألزم القانون المؤسسة خلال مدة تعطله بسبب إصابة العمل (أي بعد اعتبار الحادث المدعى بوقوعه إصابة عمل من قبل اللجان المختصة بالمؤسسة) أن تدفع بدلاً يومياً يحسب بنسبة (75%) من الأجر اليومي الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته عند وقوع الإصابة. ويكون البديل اليومي عن الأيام التي يكون فيها العامل المصاب قيد العلاج في أحد المراكز العلاجية المعتمدة لدى المؤسسة أو الأيام التي يقضيها العامل المصاب (المؤمن عليه) في المنزل، وتتحمل المنشأة أجر الأيام الثلاثة الأولى للإصابة تحسب من تاريخ وقوعها (1).

الفرع الثاني: صرف بدل الأمومة خلال إجازة الأمومة على أساس الأجر الخاضع سنة الولادة

يصرف للمؤمن عليها خلال إجازة الأمومة كما ذكرنا سابقاً في أثر حماية الأجر في قانون العمل الأردني بدلاً يعادل أجرها الخاضع للاقتطاع عن (70) يوماً ففي حال كان الأجر الخاضع للاقتطاع والذي زودت به المنشأة صحيحاً أي (نفس الأجر الذي تتقاضاه المؤمن عليها فعلياً) من غير زيادة أو نقصان فيكون صرف بدل الأمومة صحيح وحسب أحكام القانون، ويخصم من البديل المصروف للمؤمن عليها اشتراكات تأمين الشيخوخة، والعجز، والوفاة بالإضافة إلى اشتراك التعطل

(1) المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي.

عن العمل، وحكمة المشرع من ذلك هو استمرارية شمول المؤمن عليها بأحكام القانون خلال إجازة الأمومة، لذلك اعتبر المشرع إجازة الأمومة الممنوحة للمؤمن عليها مدة خدمة فعلية ⁽¹⁾، علماً بأن أحد مصادر تمويل تأمين الأمومة التي نصت عليها المادة (42) من قانون الضمان الاجتماعي هي الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة من أجور المؤمن عليهم بنسبة (0.75%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع وهي كما جاءت بنص القانون (ثلاثة أرباع الواحد بالمئة).

الفرع الثالث: حصول المؤمن عليه على بدل التعطل عن العمل، وصرف أي منافع تأمينية للمؤمن عليه على أساس أجره الذي تم احتساب بدل التعطل على أساسه، واعتبار الاشتراكات المقتطعة من أجر المؤمن عليه الخاضع من مكونات حسابه الادخاري المتراكم.

يصرف للمؤمن عليه بدل التعطل عن العمل بحيث يستحق الصرف حسب المدد التالية:

1. يحصل المؤمن عليه على بدل التعطل لمدة (3) أشهر إذا كان عدد اشتراكاته بأحكام القانون

لا يتجاوز (180) اشتراك أي أقل من (180) اشتراك.

2. يصرف للمؤمن عليه بدل تعطل لمدة (6) أشهر إذا كان عدد اشتراكاته بأحكام القانون

(180) اشتراك فأكثر، على أن يتم خصم اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء على

أساس أجر المؤمن عليه الذي تم احتساب البديل على أساسه وحسب ما ورد في المادة

(3/أ/59) من القانون. ويتم صرف أي منافع تأمينية تستحق للمؤمن عليه مستقبلاً على

أساس أجره الذي حسب بدل تعطل على أساسه والجدير بالذكر أن نسبة خصم الاشتراكات

خلال فترة التعطل تكون من الحساب الادخاري للتعطل الخاص بالمؤمن عليه ⁽²⁾. ويكون

احتساب البديل الذي يستحقه المؤمن عليه خلال مدة التعطل حسب النسب التالية:

(1) المادة (45) من قانون الضمان الاجتماعي

(2) المادة (52) من قانون الضمان الاجتماعي.

أ. يستحق المؤمن عليه (75%) من أجره الخاضع للاقتطاع للشهر الأول، أي أن بدل التعطل الذي يستحقه المؤمن عليه عن الشهر الأول يعادل (75%) من أجره الخاضع للاقتطاع.

ب. يستحق المؤمن عليه (65%) من أجره الخاضع كبديل تعطل عن الشهر الثاني.

ج. يستحق المؤمن عليه (55%) من أجره الخاضع كبديل تعطل عن الشهر الثالث.

د. يستحق المؤمن عليه (45%) من أجره كبديل تعطل لكل من الأشهر الرابع والخامس

والسادس. ويكون الصرف وفق حد أعلى لصافي بدل التعطل، ويتم ربط هذا الحد سنوياً.

ويكون الصرف وفق حد أعلى لصافي بدل التعطل، ويتم ربط هذا الحد سنوياً بمعدل

التضخم الذي عرفته المادة (90) من القانون، وقد تم البدء بتطبيق تأمين بدل التعطل عن

العمل في 2011/9/1⁽¹⁾.

يكون المؤمن عليه خلال حصوله على بدل التعطل مشمول بأحكام القانون، لذلك يخضع من

حساب المؤمن عليه في صندوق التعطل اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة على أساس

أجره الذي تم احتساب البديل عليه، علماً بأن المدد المصروف عنها بدل التعطل تحسب عند صرف

أي منافع تأمينية تتحقق للمؤمن عليه وعلى أساس هذا الأجر الذي تم احتساب البديل على

أساسه⁽²⁾، فعلى سبيل المثال لو كان للمؤمن عليه (110) اشتراك منها (3) اشتراكات شمل فيها

بتأمين (الشيخوخة والعجز والوفاة / تعطل) بسبب حصوله على بدل التعطل لمدة (3) أشهر، وتقدم

المؤمن عليه بطلب الحصول على تعويض الدفعة الواحدة بسبب بلوغه سن (60) خارج الخدمة

فتضاف الـ (3) الأشهر التي حصل فيها على بدل التعطل لمدد اشتراكاته الـ (107) لتصبح عدد

(1) المادة (53) من الضمان الاجتماعي.

(2) المادة (52/ب) من قانون الضمان الاجتماعي.

اشتراكات المؤمن عليه المشمولة بأحكام القانون (110) اشتراكات وتدخل الفترة التي حصل فيها المؤمن عليه على بدل التعطل في احتساب مبلغ التعويض المستحق للمؤمن عليه حسب أحكام المادة (70/ب) من القانون.

لكل مؤمن عليه مشمول بأحكام القانون ماعدا المؤمن عليه العامل بالقطاع العام، أو المشترك اختياريًا، حساب ادخاري يتكون من إيرادات الاشتراكات المقطوعة من أجر المؤمن عليه الخاضع مضافاً إليه الربيع الاستثماري المتحقق لهذا الحساب مخصصاً منه جميع المبالغ المصروفة كبديل التعطل عن العمل والنفقات المترتبة على إدارة هذا الحساب، على أن تتم تسوية الحساب وصرف المبالغ الموجودة فيه للمؤمن عليه عند خروجه نهائياً من أحكام القانون.⁽¹⁾

الفرع الرابع: حق صاحب راتب التقاعد المبكر الأردني الجمع بين راتب التقاعد وأجره من أي عمل.

يحق لصاحب راتب التقاعد المبكر الأردني أن يجمع بين جزء من راتبه التقاعدي وأجره من أي عمل مشمول بأحكام القانون، وذلك حسب النسب الواردة في الجدول رقم (7) الملحق بالقانون رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته، وهذه من التعديلات التي قام المشرع بإدخالها على القانون الجديد رقم (1) لسنة (2014)، حيث كان القانون السابق رقم (19) لسنة 2001 والقانون المؤقت رقم (26) لسنة 2009، والقانون المؤقت رقم (7) لسنة 2010 في المادة (85/د) يمنع صاحب راتب التقاعد المبكر الجمع بين راتبه التقاعدي وأجره من أي عمل أو مهنة تدر عليه دخلاً، ولابد من توافر شروط حتى يتمكن صاحب راتب التقاعد المبكر من الجمع بين أجره من عمل والراتب المخصص له حسب أحكام القانون وهذه الشروط هي:

(1) المادة (57/أ) من قانون الضمان الاجتماعي.

1. أن ينقطع عن العمل لمدة لا تقل عن (24) شهر محسوبة من تاريخ حصوله على راتب التقاعد المبكر.

2. ألا يعود للعمل في أي من المنشآت التي كان يعمل بها خلال الستة وثلاثون اشتراكاً الأخيرة السابقة على استحقاقه لراتب التقاعد المبكر.

3. ألا يعود المؤمن عليه الذي تم تخصيص راتب تقاعد مبكر له وفقاً لأحكام القانون على العمل في مهنة من المهن الخطرة⁽¹⁾.

الفرع الخامس: حق صاحب راتب العجز الجزئي الطبيعي الجمع ما بين أجره من عمل وجزء من راتب الاعتلال، وجواز الجمع بين الأجر من عمل وراتب اعتلال العجز الناشئ عن إصابة العمل

لقد سمح المشرع لصاحب راتب العجز الجزئي الطبيعي الدائم أن يجمع ما نسبته (50%) من راتب العجز الجزئي الطبيعي الدائم وأجره من العمل المشمول بأحكام القانون، ويتم إعادة احتساب راتب الاعتلال المخصص له بعد تركه للعمل بإضافة مدة اشتراكه اللاحقة إلى السابقة وحسب متوسط أجره الجديد الخاضع للاقتطاع.⁽²⁾ وفي حال تعرض المؤمن عليه لإصابة عمل، وتم تخصيص راتب عجز إصابي له، سواء كان راتب عجز إصابي كلي دائماً أو راتب عجز إصابي جزئي دائماً، أعطى القانون الحق للمؤمن عليه الذي خصص له راتب الاعتلال بسبب العجز أن يعمل ويجمع أجره من عمل أو دخل من مهنة وراتب العجز الناتج عن إصابة العمل.⁽³⁾

(1) المادة (85/د) من قانون الضمان الاجتماعي.

(2) المادة (85/هـ) من قانون الضمان الاجتماعي.

(3) المادة (40) من قانون الضمان الاجتماعي.

الفرع السادس: في حال نشوء نزاع على أجر المؤمن عليه، نسبة النقصان المسموح بها في الأجر الذي يحسب الراتب التقاعدي على أساسه

إذا نشأ نزاع حول أجر المؤمن عليه سواء كان هناك اعتراض من قبل المؤمن عليه الخاضع وخصوصاً الأجر الأخير، أو كان هناك شكوى مقدمة منه على المنشأة مبيناً فيها أن أجره الخاضع غير صحيح، وأنه كان يتقاضى أجراً أكثر من الأجر الخاضع، وقد يكون هناك قفزات بالرواتب الخاصة بالمؤمن عليه وأرادت المؤسسة التأكد من صحتها حسب الأصول القانونية، وبناءً على ذلك أصدرت المؤسسة قراراً بخصوص الأجر الخاضع الصحيح والذي سوف تقوم باعتماده وقام المؤمن عليه بالاعتراض على القرار وبعد استنفاده طرق الإعتراض المتاحة حسب أحكام القانون وكانت المؤسسة تؤكد على قرارها في كل مره ورغب المؤمن عليه برفع دعوى لدى المحكمة الإدارية، ففي هذه الحالة يتم تسوية حقوقه على أساس الأجر غير المتنازع عليه لحين صدور قرار قضائي قطعي بخصوص النزاع شريطة أن تكون المؤسسة طرفاً فيه ⁽¹⁾. وضع القانون نسبة محددة يجب ألا يقل متوسط الأجر الذي يحسب الراتب التقاعدي على أساسه عن هذه النسبة وهي (20%)، أي لا يجوز أن يقل النقصان في متوسط الأجر الذي يحسب الراتب التقاعدي على أساسه عن (20%) وذلك في بداية (48) اشتراكاً الأخيرة. ⁽²⁾

(1) المادة (92/ب+ج) من قانون الضمان الاجتماعي.

2 المادة (62/د) من قانون الضمان الاجتماعي

المبحث الثاني

العقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر

سوف يتناول هذا المبحث العقوبات التي رتبها كلاً من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في حال عدم دفع الأجر لذلك سوف نذكر العقوبات الواردة في هذا الخصوص في قانون العمل في مطلب، والعقوبات الواردة في قانون الضمان الاجتماعي في مطلب ثان.

المطلب الأول

العقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر في قانون العمل الأردني.

لقد اشتمل قانون العمل على عقوبات يرتبها على صاحب العمل في حال عدم قيامه بدفع الأجر وهذه العقوبات هي:

1. بطلان كل شرط بالعقد أو اتفاق يتنازل فيه العامل عن أي حق من حقوقه الممنوحة له ⁽¹⁾ بموجب أحكام القانون ومن ضمن هذه الحقوق حقه بالأجر.

2. في حال دفع صاحب العمل أو من ينوب عنه للعامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور يعاقب بغرامة لا تقل عن (500) ديناراً ولا تتجاوز (1000) ديناراً عن كل عامل يدفع له أقل من الحد الأدنى للأجور بالإضافة إلى أنه يحكم للعامل بفرق الأجر الذي لم يتم صاحب العمل بدفعه وتضاعف العقوبة في حال تكرارها. ⁽²⁾

3. العقوبة التي تفرضها سلطة الأجور: تقوم سلطة الأجور كما ذكرنا سابقاً بالنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور سواء كانت نقص في دفع الأجر أو حسم غير قانوني من الأجر أو التأخر في تسديد الأجر أو أجور الساعات الإضافية، كما تقوم بإجراء الوساطة لحل

(1) المادة (4) من قانون العمل.

(2) المادة (53) من قانون العمل الأردني.

النزاع ما بين العامل وصاحب العمل بناءً على طلب العامل شريطة أن تتم الوساطة خلال (6) شهور من تاريخ انتهاء عمل العامل، وفي حال تخلف صاحب العمل عن حضور جلسات الوساطة تفرض عليه غرامة مقدارها (50) ديناراً.

المطلب الثاني

العقوبات المترتبة على عدم دفع الأجر في قانون الضمان الاجتماعي

لم يتضمن قانون الضمان الاجتماعي أي عقوبات على عدم دفع الأجر وذلك لطبيعة الحماية الاجتماعية التي يتميز بها هذا القانون، لذا فقانون العمل هو من ينظم العلاقة العقدية ما بين العامل وصاحب العمل، فالعقوبات التي يشتمل عليها قانون الضمان الاجتماعي تتعلق بعدم تسديد الاشتراكات عن أجر المؤمن عليه وهذه العقوبات هي:

1- العقوبة الأولى فرض فوائد تأخير في حال التأخر عن أداء الاشتراكات المقطوعة من أجور

المؤمن عليهم: فعلى كل منشأة خاضعة لأحكام القانون أن تؤدي اشتراكات شهرية وهي عبارة عن نسبة من أجور المؤمن عليهم العاملين بالمنشأة، على أن يتم اقتطاع جزء من أجور المؤمن عليهم وجزء آخر تؤديه المنشأة لحسابهم إلى المؤسسة، وتؤدي من الاشتراكات خلال (15) يوم من الشهر التالي لاستحقاق هذه الاشتراكات وفي حال تأخر المنشأة عن تسديد الاشتراكات بعد هذه الموعود يترتب على المنشأة في هذه الحالة فائدة تأخير مقدارها (1%) شهرياً عن أي من الاشتراكات التي تأخرت عن تسديدها. وقد نصت على ذلك المادة (16) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (14) لسنة 2015 وتعديلاته في الفقرة (ب) منها أن فائدة التأخير قدرها (1%) شهرياً عن الاشتراكات التي تأخرت عن تسديدها وتزيد عن دينار

واحد، كما ونصت الفقرة (ج) من نفس المادة أن فوائد التأخر عن تسديد الاشتراكات عن المؤمن عليهم الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة بعد (60) يوم من تاريخ شمولهم بأحكام القانون.

كما تلتزم المنشأة بدفع غرامة قيمتها (1%) في حال تأخر المنشأة عن تزويد المؤسسة ببيانات مفصلة عن أسماء العاملين لديها، بالإضافة إلى أجورهم والتي تقدم على نماذج مخصصة يعتمدها مجلس التأمينات في المؤسسة، شريطة أن تكون هذه البيانات مطابقة لدفاتر وسجلات المنشأة علماً بأن تقديم هذه البيانات أصبح إلكترونياً عن طريق الدخول على حساب المنشأة الخاص على موقع المؤسسة الإلكتروني، ونلاحظ أن المشرع قد أطلق على عقوبة التأخر عن تسديد الاشتراكات (فائدة تأخير)، أما في حال تأخر المنشأة عن التزويد بالبيانات المتعلقة بالعاملين لديها وأجورهم (غرامة)، وتكون عن كل شهر تتأخر فيه المنشأة عن التزويد بالبيانات ⁽¹⁾. وقد نصت المادة (17) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة في الفقرة (أ) منها أنه في حال كانت المنشأة محتفظة بالبيانات التي يجب أن تسلم للمؤسسة بأي وسيلة إلكترونية تكون منتجة لآثارها شريطة توفر ثلاثة شروط مجتمعة وهي:

1. أن تكون البيانات محفوظة بالشكل الذي تم إنشاؤها به أو تسلمها أو إرسالها وبطريقة تضمن عدم إجراء أي تعديل أو تغيير على محتواها.
2. أن تحفظ بطريقة تتيح معرفة المنشئ، والمرسل إليه ووقت، وتاريخ الإرسال، والتسليم.
3. أن يقدم المفوض بالتوقيع عن المنشأة تعهد بأن البيانات المقدمة منه صحيحة وتتحمل المنشأة المسؤولية كاملة عن صحة البيانات ومطابقتها للواقع.

(1) المادة (22/أ) من قانون الضمان الاجتماعي.

2- العقوبة الثانية إذا لم تقطع المنشأة الاشتراكات عن كل أو بعض العاملين لديها أو لم تؤدّ الاشتراكات على أساس أجورهم الحقيقية: تلتزم المنشأة التي لم تقم باقتطاع الاشتراكات عن كل أو بعض العاملين لديها أو لم تؤدّ الاشتراكات على أساس أجورهم الحقيقية سواء زيادة أو نقصاناً بدفع غرامه مقدارها (30%) من قيمة الاشتراكات دون إنذار أو إخطار مسبق من المؤسسة وتحسب الغرامة كالتالي:

1. في حال ثبوت المخالفة لأحكام القانون بموجب محضر تحقيق وتفتيش الذي تقوم به المؤسسة فإن الغرامة تحسب من تاريخ وقوع المخالفة وحتى تاريخ تنظيم محضر الضبط والتفتيش.
2. في حال قامت المنشأة من تلقاء نفسها بإشعار المؤسسة خطياً بوقوع المخالفة من خلال كتاب أو النموذج المعتمد من قبل المؤسسة وتبين من خلال التفتيش الذي تقوم به المؤسسة أن المعلومات الواردة بالكتاب أو النموذج صحيحة ومكتملة علماً أنه قد يتم اعتماد الإشعار من قبل مدير الفرع المعني دون تفتيش ففي هذه الحالة تحسب الغرامة على الاشتراكات المستحقة على المنشأة من تاريخ وقوع المخالفة وحتى تاريخ الإشعار.
3. وفي حال شمول المنشأة بأحكام القانون بأثر رجعي تحسب الغرامة من تاريخ شمول المنشأة بأثر رجعي وحتى تاريخ تنظيم محضر الضبط والتفتيش⁽¹⁾. ويرى الباحث أنه روعيت العدالة في احتساب الغرامة على المنشأة في حال عدم تسديد الاشتراكات عن كل أو بعض العاملين لديها أو لم تسدد على أساس أجورهم الحقيقية، عندما تم التفريق ما بين ثبوت المخالفة على المنشأة بموجب محضر ضبط وتفتيش وبين مبادرة المنشأة بالتبليغ عن وقوع المخالفة لديها وفي ذلك أيضاً تشجيع للمنشآت للمبادرة بالتبليغ عن المخالفة مما ينعكس أثره على قيمة الغرامة بحيث تكون أقل مما لو تم اكتشاف المخالفة عند طريق محضر الضبط والتفتيش.

(1) المادة (19) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة بالضمان الاجتماعي رقم (14) لسنة 2015.

الفصل الخامس

الخاتمة، النتائج والتوصيات

يقوم قانون العمل بتنظيم العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل، فالعامل يشكل الجانب الأضعف في هذه العلاقة، فالعمال يشكلون شريحة ضخمة من المجتمع، لذا اهتم قانون العمل بالأجر وحمايته، فالأجر الذي يستحقه العامل مقابل ما يقوم به من عمل له تأثير بالغ الأهمية على حياة العامل، فهو يحدد مستوى المعيشة له ولأفراد أسرته في المجتمع، ومن خصائص قانون العمل مراعاته لمصلحة العامل في ظل وجود عقد العمل، فللعامل أن يقوم بإثباته بكل طرق الإثبات حسب نص المادة (1/15) من قانون العمل رقم (8) لعام 1996 وتعديلاته. وقانون العمل لا يسري إلا على العمل الذي يتقاضى عنه العامل أجر، لأن العامل يهدف من العمل الحصول على أجر، وبمفهوم المخالفة فإن العمل التبرعي لا يخضع لقانون العمل. وتعتبر علاقة العمل قائمة بغض النظر عن نوع الأجر سواء كان نقداً أم عيناً، ومن ثم هناك عدة طرق لتحديد الأجر فهو يحدد إما بالإنتاج أو الزمن، ويتم الاتفاق على الأجر في عقد العمل، وفي حال عدم الاتفاق عليه فقد نظم المشرع طريقة تحديده في نص المادة (45) من القانون والتي بينت أنه في حال عدم تحديد الأجر في عقد العمل، فيستحق العامل أجر المثل إذا وجد وفي حال عدم وجود أجر المثل لنفس العمل فيحدد الأجر حسب العرف، فإذا لم يوجد عرف تقوم المحكمة بتحديد، ويجب أن لا يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجور، وقد ساهم قانون الضمان الاجتماعي بحماية الأجر، فالطبيعة الشمولية والحماية الاجتماعية التي يتميز بها قانون الضمان الاجتماعي والتي تهدف إلى شمول أكبر شريحة من المجتمع في أحكامه ساهمت في توفير الحماية لأفراد المجتمع في ظل ظروف تهدد العامل وقدرته على الكسب بسبب عجزه أو وفاته أو بلوغه سن الشيخوخة،

بالإضافة أن قانون الضمان الإجتماعي يحقق التكافل بين أفراد المجتمع وخصوصاً بين العامل وصاحب العمل، وعندما قام قانون العمل بتعريف الأجر فقد توسع في مفهومه فشمل كل ما يستحقه العامل لقاء عمله سواء نقداً أو عيناً مضافاً إليه كافة الإستحقاق الأخرى باستثناء بدل العمل الإضافي، وقد عرف قانون الضمان الإجتماعي الأجر في القانون رقم (8) لسنة 2001 المادة (2) منه بأنه المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله وفقاً لأحكام قانون العمل، وعرفه المشرع في القانون رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته في المادة (2) منه بأنه المقابل النقدي والعيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفق الأسس والضوابط التي تحددها الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام القانون، وحسب نص المادة (11) لنظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (14) لسنة 2015 وتعديلاته نص على البنود التي لا تدخل في مفهوم الأجر وهي عبارة عن علاوات وبدلات، ولم يعتبرها جزء من الأجر وهي (22) بند مما يضيق من مفهوم الأجر خلافاً لتعريف قانون العمل له.

وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات نجلها بما يأتي:

أولاً: نتائج الدراسة

1. نص المشرع في المادة (50) من قانون العمل على استحقاق العمال أجورهم كاملة في حال وقف العمل بصورة مؤقتة لسبب لا يد لصاحب العمل به، وذلك خلال الأيام العشرة الأولى للتوقف، ومن ثم يلزم صاحب العمل بدفع نصف الأجر عن المدة التي تزيد عن ذلك، لذا نجد أن المشرع قد راعى في هذا الحكم الطرف الذي تعرض له صاحب العمل والضائقة المادية التي قد يمر بها هذا من جهة، كما حمى العمال بأن يستمروا بالحصول على الأجر، أو جزء منه خلال الطرف هذا من جهة أخرى، وذلك؛ لأن سبب التوقف عن العمل الذي كان لا

يمكن دفعه من قبل صاحب العمل لا يد لهم به فقد فرغوا أنفسهم للعمل ومن ثم فهم راغبون فيه.

2. حافظ المشرع على أجور العمال وأعطاهما حق امتياز على المبالغ المستحقة للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي فهو قانون حماية اجتماعية.

3. هناك شروط لا بد من توافرها في الأجر الذي تؤدي عنه اشتراكات الضمان الإجتماعي ذكرها نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي وفسر معنى كلاً منها وهي أربعة شروط:

أ. العمومية: أن تكون المنشأة قد درجت على صرف العلاوة لجميع العاملين لديها أو لفئة معينة منهم وتقرر دون أي يكون ذلك معتمد على تقدير المنشأة.

ب. الثبات: ألا تكون للمنشأة سلطة تقديرية في منح العلاوة أو الحرمان منها مما لا يدع مجالاً للشك لأنها أصبحت جزء من الأجر.

ج. الاستمرارية أن تستقر المنشأة على صرف العلاوة وبشكل مستمر.

د. الإستحقاق: أن يزول العامل العمل الذي تقرر منح العلاوة لمن يقومون به.

4. هناك فئات معينة اشترط المشرع حصولها على الحد الأدنى للأجور وهم:

أ. العمال قيد التجربة على ألا تزيد مدة التجربة عن (3) شهور.

ب. المتدرب الذي نظم ما بينه وبين صاحب العمل عقد تدريب ويجب ألا يقل أجر العامل

في المراحل الأخيرة لعقد التدريب عن الحد الأدنى للأجور.

5. عدم كفاية التنظيم القانوني لحماية الأجر فلا بد من تدخل المشرع لتعديل بعض النصوص القانونية لزيادة الحماية التي قررها على الأجر فقد ركز عليها في بعض الجوانب وقصر في هذه الحماية في جوانب أخرى.
6. لم ينص المشرع الأردني صراحة على إعطاء الصلاحية للمفتش بالرقابة على المساواة بين العمال الذين يعملون بنفس المهنة بدفع الأجور.
7. لم يعالج المشرع أجر العامل في حال استمراره بالعمل بعد انتهاء فترة التجربة وتغير العقد لعقد غير محدد المدة هل يبقى الأجر ضمن الحد الأدنى للأجور، أم يجب أن يحدد أجر جديد للعامل في العقد محدد المدة حسب اتفاق الطرفين، ويفضل أن يترك المشرع ذلك لاتفاق الطرفين كون العقد شريعة المتعاقدين.

ثانياً: توصيات الدراسة

1. يوصي الباحث أن يقوم المشرع في نص المادة (50) من قانون العمل بذكر أن العامل يستحق أجره كاملاً عن العشرة الأيام الأولى من توقف العمل بما فيها أيام العطل والأعياد حتى يفهم من ذلك أنه إذا تخللها عطل رسمية وعطل الأعياد؛ لأن من حق العامل الحصول على أجره كاملاً خلال العطل الرسمية والأعياد أن تحسب من ضمن العشرة أيام التي نص عليها المشرع فالنص في وضعه الحالي لم يحدد فيما إذا كانت العطل الرسمية وعطل الأعياد تدخل من ضمن العشرة أيام، ولا يفهم أن الذي يحسب من ضمن العشرة أيام، أيام العمل فقط.
2. يوصي الباحث أن ينص المشرع في قانون العمل، كما فعلت بعض التشريعات المقارنة كالقانون المصري في المادة (73) منه والتي نصت على أنه يجب على صاحب العمل أن يجري تحقيقاً في حال تسبب العامل بإتلاف بعض ممتلكات صاحب العمل وإبلاغ العامل

بنتيجة التحقيق وقيمة المبلغ الذي سوف يتم اقتطاعه منه والذي يمثل قيمة التلف الذي تسبب به العامل ثم يبدأ باقتطاع المبلغ من أجر العامل وسمح القانون المصري للعامل التظلم من تقدير صاحب العمل لقيمة التلف أمام المحكمة العمالية.

3. يوصي الباحث بأن ينص المشرع كما فعلت بعض التشريعات المقارنة كالقانون الجزائري في المادة (84) من قانون علاقات العمل على إعطاء الصلاحية للمفتش بالرقابة على المساواة بين العمال الذين يعملون بنفس المهنة بدفع الأجور.

4. أن يوسع المشرع من مفهوم الأجر الوارد المادة الثانية من قانون الضمان الإجتماعي بحيث يصبح التعريف كالتالي (كل ما يتقاضاه المؤمن عليه من مقابل نقدي أو عيني لقاء عمله مضافاً إليه كافة الاستحقاقات الأخرى وفقاً للأسس والضوابط التي تحددها الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون)، ومن ثم يتم التعديل على نظام الشمول من قبل المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي وتحديداً المادة (11) منه، بحيث يتم شمول بعض العلاوات والبدلات التي كانت مستثناة لتصبح من عناصر الأجر، مما يؤدي لرفع الأجر الخاضع للاقتطاع، وبالتالي يزيد من قيمة الأجر الذي يحسب الراتب التقاعدي على أساسه.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب القانونية

أبو شنب، أحمد عبدالكريم (2003). شرح قانون العمل الجديد، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الرابع.

الداوودي، غالب علي (2003). شرح قانون العمل وتعديلاته، ط3، دار وائل.

رمضان، سيد محمود (2005). الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 دراسة مقارنه مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة، الطبعة الأولى، الإصدار الثاني.

العريف. علي (1964). شرح قانون العمل. ج2 القاهرة.

أبو السعود. رمضان (1998). أحكام الالتزام، دار المطبوعات الجامعية. الإسكندرية.

الفار. عبدالقادر (2008). أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني). دار الثقافة للنشر والتوزيع، د. ط.

الفيروز أبادي . مجد الدين محمد بن يعقوب . القاموس المحيط . الجزء الأول . المؤسسة العربية للطباعة والنشر

كرم. عبدالواحد (1998). قانون العمل في التشريع الأردني. دار الثقافة للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى.

المغربي، جعفر محمود (2021). شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

نايل. ار السيد عيد. قانون العمل (ملحق به مشروع قانون العمل الموحد) دار النهضة

نايل. السيد عيد (1417هـ). الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: الأبحاث المنشورة

- أبو هزيم، ياسمين عبدالوالي (2014). حماية الأجر وفق أحكام قانون العمل الأردني جامعة الإسراء بحث منشور في دار المنظومة.
- أبري حفيظه. و. بريهمات لنده. رسالة ماجستير بعنوان دور الأجور في تحقيق الرضا الوظيفي. جامعة مولود معمري -تيزي وزو
- حسين. رحي محمد. بحث بعنوان الحماية القانونية لأجر العامل. مجلة جامعة الإستقلال للأبحاث. المجلد (5) العدد(2).
- الرشيدي. منال سالم شوق (2010). رسالة ماجستير بعنوان الحماية القانونية للأجور بقانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة). كلية الحقوق. جامعة الشرق الأوسط.
- شريا. أمل والطاس. الدكتور هيثم. بحث بعنوان قانون العمل. منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
- عثمان. العوضي. بحث بعنوان الحماية القانونية للأجر في مواجهة صاحب العمل. مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية ع 8
- العقائلة، زيد محمود (2013). الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية.
- عليان. رياض محمود. بحث بعنوان الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية " دراسة قانونية تحليلية مع تطبيقات قضائية من خلال قانون الدفاع والتعليمات الصادرة بمقتضاه.
- الطاهر. قرين (2019). بحث بعنوان مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية. مجلة العلوم الإنسانية. عدد (52). المجلد ب.
- العياش. مرضي عبيد والهزال. سامي مطرد. بحث أجر العامل وجائحة فيروس كورونا قراءه جديده لنص (61) من قانون العمل الكويتي.

فتيحة. أعرب (2015). بحث بعنوان الحماية القانونية للأجر في القانون الجزائري. جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيد.

القهيوي. محمد أشرف خالد علي. والضمور. أحمد خليف. وعلي. طارق عبدالمجيد محمد. بحث بعنوان أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل والحقوق العمالية التي نشأت قبل انتقال ملكية المشروع. المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية).

المخاتره. مجدولين عبدالمجيد عبدالمهدي (2004). رسالة ماجستير بعنوان الحماية القانونية للأجر. دار المنظومة.

شاويش. مصطفى نجيب . إدارة الموارد البشرية. إدارة الأفراد. عمان. دار الشروق للنشر.

يحيى. ياسين محمد. بحث بعنوان (التزام صاحب العمل بأداء الأجر دراسة مقارنة بين القانون المصري والسوداني منشور في دار المنظومة).

ثالثاً: القوانين والأنظمة

1. القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

2. قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014.

3. قانون العمل الأردني وتعديلاته لعام 2019.

4. نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

5. أمر الدفاع (1).

6. أمر الدفاع رقم (6).

7. أمر الدفاع رقم (9).

8. أمر الدفاع رقم (14).

9. أمر الدفاع رقم (18).

10. أمر الدفاع رقم (24).

11. بلاغ رقم (7) الصادر استناداً لأحكام أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020.

12. البلاغ رقم (9) الصادر استناداً لأحكام أمر الدفاع (6) لسنة 2020.

13. البلاغ رقم (17) الصادر استناداً لأمر الدفاع رقم (24).

رابعاً: قرارات محكمة تمييز وقرارات الجهات المختصة

استجابة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لأزمة COVID-19 لعام 2020. إعداد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. إدارة البحوث والدراسات. مديرية الدراسات الإكتوارية. الإصدار الثاني. إصدار 2021

قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمال المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 2020/2/24.

قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل. المنشور في الجريدة الرسمية رقم 5134. تاريخ 2011/12/31.

قرار لجنة تحديد الأجر المنشور في الجريدة الرسمية رقم (4374). ص 3358 تاريخ 1999/9/1

قرار محكمة التمييز الأردنية - حقوق رقم (2019/2666) (هيئة عادية) تاريخ: 201/6/11

قرار محكمة التمييز الأردنية - حقوق رقم (2019/573) (هيئة عادية) تاريخ: (2019/4/15) منشورات عدالة.

قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية (هيئة ثلاثية). رقم (1999 /2584) تاريخ 2000/4/4. منشورات عدالة.

قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية / عمل رقم (2013/2206) (هيئة خماسية) تاريخ 2013/9/15.

قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية /عمل رقم (2004/2028) (هيئة خماسية) تاريخ 2004/7/20.

قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية /عمل رقم (2007/3261) (هيئة خماسية) تاريخ 2008/6/11. منشورات عدالة.

قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية رقم (2019/4797) (هيئة ثلاثية) تاريخ: 2019/12/31.
منشورات عدالة.

قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية رقم (2021/86) (هيئة ثلاثية) تاريخ (2021/2/14)

قرار محكمة تمييز/حقوق رقم (2019/5601) تاريخ: 2019/10/10

قرار محكمة تمييز/حقوق رقم (2019/5770) تاريخ: 2019/12/31.

مجلة نقابة المحامين. تمييز مدني أردني لسنة 1995. العدد (9-10). رقم (95/697) ص2661.

خامساً: المواقع الإلكترونية

الموقع الرسمي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي www.ssc.gov.jo