

الضوابط القانونية لحماية أجر العامل وفقاً لقانون العمل الأردني وأوامر

الدفاع الصادرة في ظل جائحة كورونا

Legal controls to protect the wages of workers in accordance with Jordanian
labor law and defense orders issued under the corona pandemic

إعداد

عامر الشوابكة

إشراف

الأستاذ الدكتور أنيس منصور خالد المنصور

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

كانون أول، 2022

التفويض

أنا عامر الشوابكة أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: عامر سليمان محمد الشوابكة

التوقيع: 

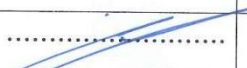

التاريخ: ١٩٤١٤١٤٠٠

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة بعنوان الضوابط القانونية لحماية أجر العامل وفقاً لقانون العمل الأردني

وأوامر الدفاع الصادرة في ظل جائحة كورونا

وأجيزت بتاريخ 29 /1/ 2022

التوقيع		اعضاء لجنة المناقشة
	مشرفاً	الاستاذ الدكتور أنيس منصور خالد المنصور
	عضواً	الدكتور ياسين القضاة
	عضواً	الدكتور مصطفى موسى العجارمة
	عضواً خارجياً	الدكتور علاء محمد الفواعير

الاهداء

والدي

اهدي ثمرة جهدي المتواضع الي من وهبني الحياة والامل والنشأة على شغف المثابرة
والمعرفة الى روح والدي الطاهرة رحمه الله

والدتي

التي رأني قلبها قبل عينيها وحضنتني احشائها قبل يديها الى شجرتي التي لا تذبل
الى الظل الذي اوي اليه في كل حين امي

زوجتي

الى أروع من جسد الحب في كل معانيه فكانت السند والعطاء قدمت لي الكثير في
صور من صبر وامل ومحبه لن أقول شكرا" بل سأعيش الشكر معكي دائما "

ابنتي

الى ابنتي الغاليتين اللتين استمديت من عيونهما القوة والاستمرار هيا سلمى

اخوتي واخواتي

الى من شاركوني طفولتي وأحبوني بصدق وإخلاص وتعاونوا معي في مسيرتي
العلمية اخوتي واخواتي

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أصبغ علي نعمائه، وأحاطني بواسع فضله ولطفه وإحسانه لإتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على معلم الإنسانية، وهادي البشرية سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم .

ما يكنه القلب يعجز التعبير عنه اللسان، ويقصر في تسطيره البيان، ولكن هو شيء مما في النفس يشي به القلم، وهو متعثر المعاني عاجز عن بيان ما أكنه من الشكر والتقدير والإحترام الى استاذي الدكتور انيس منصور، على تفضله قبول الإشراف على هذه الرسالة، وتكرمه بالتوجيهات والمتابعة الدائمة، والملاحظات القيمة أثناء إعداد الرسالة .

كذلك أتوجه بأجل وأعظم معاني الشكر والتقدير والإحترام لأساتذتي الكرام اعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذه الرسالة .

والشكر لجميع الأخوة والأصدقاء الذين قدموا كل العون لإنجاز هذه الرسالة .

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الاهداء
هـ	الشكر والتقدير
و	قائمة المحتويات
ط	الملخص باللغة العربية
ك	الملخص باللغة الانجليزية
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها
1	أولاً: تمهيد
2	ثانياً: مشكلة الدراسة
2	ثالثاً: أسئلة الدراسة
3	رابعاً: أهداف الدراسة
3	خامساً: أهمية الدراسة
3	سادساً: حدود الدراسة
4	سابعاً: مصطلحات الدراسة
5	ثامناً: منهجية الدراسة
5	تاسعاً: الدراسات السابقة
11	الفصل الثاني: أجر العامل وفق أحكام التشريع الأردني
12	المبحث الأول: ماهية الأجر
12	المطلب الأول: مفهوم الأجر وشروطه

الصفحة	الموضوع
ب	التفويض
12	الفرع الأول: مفهوم الأجر
17	الفرع الثاني: شروط الأجر
24	المطلب الثاني: أنواع أجر العامل وملحقاته
24	الفرع الأول: أنواع الأجور
28	الفرع الثاني: ملحقات الأجر
33	المبحث الثاني: أهمية الأجر ومزاياه والطرق المتبعة في تحديده
33	المطلب الأول: أهمية أجر العامل
35	المطلب الثاني: مزايا أجر العامل وطرق تحديده
35	الفرع الأول: الطابع الحيوي للأجر
36	الفرع الثاني: الطابع الإنساني للأجر
37	الفرع الثالث: الطابع الاجتماعي والاقتصادي للأجر
41	الفصل الثالث: الطبيعة القانونية لحماية أجر العامل
42	المبحث الأول: أوجه حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل
42	المطلب الأول: تحديد الحد الأدنى للأجور
42	الفرع الأول: مفهوم الحد الأدنى للأجور
44	الفرع الثاني: إجراءات تحديد الحد الأدنى للأجر
48	المطلب الثاني: حماية الأجر من الاقتطاعات والحسميات
52	المطلب الثالث: تقييد جزاءات مخالفات العامل المتعلقة بالأجر
56	المطلب الرابع: حماية أجر العامل في حال تعدد أصحاب العمل
63	المبحث الثاني: أوجه حماية الأجر في مواجهة الغير
63	المطلب الأول: الحماية القانونية لأجر العامل بمواجهة دائني صاحب العمل في التشريع الأردني

الصفحة	الموضوع
ب	التفويض
66	المطلب الثاني: الحماية التشريعية للأجور
66	الفرع الأول: الحماية التشريعية للأجور في قانون العمل الأردني
68	الفرع الثاني: الجزاء المترتب على صاحب العمل
70	الفصل الرابع: الضوابط القانونية لحماية أجر العامل خلال تفعيل أوامر الدفاع
71	المبحث الأول: أثر جائحة كورونا وتفعيل قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 في المملكة الأردنية الهاشمية
78	المبحث الثاني: أجر العامل في ضوء أوامر الدفاع في الأردن
79	المطلب الأول: أجر العامل في ضوء أوامر الدفاع رقم (1) ورقم(6)
90	المطلب الثاني: مدى موثمة أوامر الدفاع رقم (9) ورقم(14) لأجر العامل في ضوء قانون العمل
91	الفرع الأول: أمر الدفاع رقم (9) لسنة 2020 والصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992
97	الفرع الثاني: أمر الدفاع رقم (14) لسنة 2020 والصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992
106	الفرع الثالث: أمر الدفاع رقم (24) لسنة 2020 والصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992
111	الفصل الخامس: الخاتمة والنتائج والتوصيات
111	النتائج
112	التوصيات
115	المراجع

الضوابط القانونية لحماية أجر العامل وفقاً لقانون العمل الأردني وأوامر الدفاع

الصادرة في ظل جائحة كورونا

أعداد

عامر الشوابكه

إشراف

الأستاذ الدكتور أنيس منصور خالد المنصور

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بيان الآليات القانونية لقانون العمل الأردني وأوامر الدفاع لحماية الأجر للعاملين، وبيان دور قانون العمل الأردني وأوامر الدفاع في حماية أجور العاملين، وبيان مدى مشروعية وقف العمل بنصوص قانون العمل وبموجب أوامر الدفاع وأثر ذلك على حماية أجور العمال، وقد توصل الباحث إلى إن الأجر يعد العنصر الأساسي في عقد العمل، ويعتبر الحد الأدنى للأجر من أهم سبل الحماية القانونية للأجر لمنع تعسف أصحاب العمل وبخس العمال أجورهم، ووضع قانون العمل الأردني الحد لأصحاب العمل فيما يتعلق بالإقتطاعات والحسميات وفرض الجزاءات التأديبية على العامل من خلال نصوص واضحة لا يجوز مخالفتها والخروج عنها، واوصى الباحث المشرع وضع عدد من النصوص القانونية التي تجبر أصحاب العمل على إتخاذ السبل التوعوية والتثقيفية للعمال بحقوقهم ومنها وضع الملصقات والنشرات في مختلف أنحاء المنشأة بطريقه مبسطة وسهلة ليتسنى لأي عامل فهمها وإدراكها على أن يكون ذلك تحت طائلة المساءلة القانونية والرقابة التفتيشية من قبل وزارة العمل بين الحين والآخر، وأن المشرع الاردني بتوضيح مفهوم الاجر في نص المادة الثانية من

قانون العمل دون أن يأتي على ذكر عناصره وملحقاته، لذا نهيب بالمشرع الاردني أن يعتمد الى توضيح مفهوم الاجر وذكر كافة عناصره وملحقاته وعدم تركها لما هو بين السطور في نصوص القانون لما لها من أهمية كبيرة في تحديد أجر العامل.

الكلمات المفتاحية: أجر العامل، اوامر الدفاع، جائحة كورونا.

Legal Controls to Protect the Wages of Workers In Accordance with Jordanian Labor Law and Defense Orders Issued Under the Corona Pandemic

Prepared by

Amer Alshawabkeh

Supervised by:

Prof. Anis Mansoor Khalid Almansour

Abstract

The present study aims to identify the legal controls of the Jordanian labor law and the defense orders issued to protect the wages of workers. It aims to identify the role of the Jordanian labor law and the defense orders in protecting the wage of workers. It aims to identify the legitimacy of annulling the texts of the labor law in accordance with the defense orders. It aims to identify the impact of that on the protection of the wage of workers. It was found that wage is the most significant element in the labor contract. Due to the significance of wage, the legislator defines it in the labor law. The minimum limit of wage is deemed the most significant method for offering legal protection to wage. It prevents the employers from oppressing the employees, and assigning wages that undervalue employees. The Jordanian labor law set the limits for the employers in terms of deductions, liabilities, and enforcement of disciplinary punishments on employees through clear texts that can't be violated nor infringed. The researcher recommends setting several legal texts that force employers to take awareness raising measures to promote awareness among workers about their rights. Such measures include: placing posters and distributing brochures in various places in the organization in an easy and simple manner. That should be done in order

for the workers to understand and acknowledge the information. It should be done under the legal accountability and inspection of the Ministry of Labor from time to time. The researcher adds that the Jordanian legislator clarified the meaning of wage in the second article of the labor law without mentioning the elements of wages and the things associated with it. Thus, he adds that the Jordanian legislator should mention the elements of wages and the things associated with it and refrain from mentioning them implicitly in the texts of the law due to their significance in determining the wage of workers.

Keywords: wage of worker, defense order, corona pandemic

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً: تمهيد

يعتبر الأجر مسألة جوهرية في قانون العمل، حيث إن من أهم أهداف سن قوانين العمل ضمان معاملة عادلة للعامل وتوفير معيشة لائقة، ويتم ذلك من خلال التدخل عن طريق سن قوانين العمل لتحديد أجور عادلة أو فرض حد أدنى لها مما يحسن مستواها الاجتماعي والاقتصادي، ومن هنا فقد جاء قانون العمل الاردني لسنة 1996 وتعديلاته والقانون المعدل رقم (26) لسنة 2010 لينظم آلية توفير الحماية القانونية لأجر العمال سواء بفرضه حداً أدنى للأجور كضمان لكفاية الأجر ضمن مواد طرحها القانون من أجل توفير قدر مناسب من المعيشة الإنسانية المحققة للأمن الاجتماعي والاقتصادي للعامل، وتوفير قاعدة قانونية تسهل على العاملين الحصول على أجورهم وآلية تحديد كيفية قيام اصحاب العمل بالوفاء بالأجر وتوفير ضمانات محددة لاستيفاء العمال لأجورهم.

ومع بدايات عام 2020 تعرض العالم وبما فيه الأردن لانتشار جائحة كورونا، والتي جاءت كجائحة لم تستثن اي قطاع، وادت لشلل العمل في كثير من القطاعات الحيوية في الأردن، وقد برزت أهمية التنظيم القانوني لحماية اجر العاملين في ظل جائحة كورونا وما مرت به الدولة الأردنية من تحديات صحية فرضت عليها اجراءات جاءت منظمة ضمن قانون الدفاع الذي صدرت بناء عليه أوامر دفاع لعام 2020 تطرقت بشكل كبير لتنظيم سوق العمل خاصة بعد قرارات الاغلاقات شبه الكاملة للمؤسسات والمنشآت مما اضر بالعاملين على اختلافهم واثّر في استحقاقهم للأجور، الأمر الذي فرض على الحكومة التعاطي مع هذه المعضلة ضمن أوامر

الدفاع والتي تتناسب مع المعطيات التي فرضتها الجائحة من جهة ومستحقات العاملين ضمن قانون العمل من جهة أخرى.

ثانياً: مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الفترة التي مرت بها الأردن في بدايات عام 2020 بجائحة كورونا وما نتج عنها من اجراءات واغلاقات أثرت بشكل كبير على العاملين والمؤسسات بلا استثناء وعلى سير العمل في الكثير من الأنشطة التجارية منها او الخدمية أو غيرها من الأنشطة، الأمر الذي أثر على الأجور سواء من حيث توفيرها او حتى السعي لتخفيضها لمعظم العاملين في المؤسسات المتأثرة بتداعيات الاجراءات المتعلقة بجائحة كورونا، وبالنظر لآلية الحماية التي اقرها قانون العمل الاردني وقانون الدفاع بأوامره التي اقرت مع جائحة كورونا، فقد جاءت هذه الدراسة للبحث عن مدى كفاية أحكام قانون العمل واوامر الدفاع الصادرة بموجب قانون الدفاع في فرض الحماية لاجور العمال.

ثالثاً: أسئلة الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الاجابة على تساؤل جوهري وهو ماهية الضوابط القانونية لحماية اجر العامل وفقاً لقانون العمل الأردني وأوامر الدفاع الصادرة في ظل جائحة كورونا؟ كما وتسعى الدراسة بالأجابة عن التساؤلات التالية:

1. الآليات القانونية لقانون العمل الأردني وأوامر الدفاع لحماية الأجور للعاملين؟
2. ما أوجه القصور في نصوص قانون العمل الأردني وأوامر الدفاع في حماية أجور العاملين؟

3. مامدى مشروعية وقف العمل بنصوص قانون العمل وبموجب أوامر الدفاع وأثر ذلك على

حماية أجور العمال؟

رابعاً: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف يمكن اجمالها فيما يلي:

1. بيان الآليات القانونية لقانون العمل الأردني وأوامر الدفاع لحماية الأجور للعاملين .
2. بيان دور قانون العمل الأردني وأوامر الدفاع في حماية أجور العاملين.
3. بيان مدى مشروعية وقف العمل بنصوص قانون العمل وبموجب أوامر الدفاع وأثر ذلك على حماية أجور العمال.

خامساً: أهمية الدراسة

تتمحور أهمية الدراسة حول توضيح ماهية الدور التشريعي لقانون العمل الأردني وأوامر الدفاع في تنظيم الأجر وحمايته باعتباره الأجر عنصراً جوهرياً ومرتكزاً أساسياً في حياة الأفراد وبعد صدور أوامر الدفاع ما هي المحاكم المختصة للنظر بالمنازعات العمالية .

سادساً: حدود الدراسة

أولاً: الحدود الزمانية:

تغطي هذه الدراسة الفترة الزمانية ما بين اصدار قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وأوامر الدفاع الصادرة في عام 2020 وجاء اختيار هذه الفترة لتكون موضعاً للدراسة كونها الفترة التي تم تعديل قانون العمل فيها وتعرضت الأردن فيها لجائحة كورونا وتم اقرار أوامر الدفاع للتعاطي مع هذه الجائحة.

ثانياً: الحدود المكانية

التشريعات الأردنية المختصة بالعمالين من اصدار قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته وأوامر الدفاع الصادرة في عام 2020.

سابعاً: مصطلحات الدراسة

الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً او عيناً مضافاً اليه سائر الاستحقاقات الاخرى ايا كان نوعها، اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي (المادة 2 من قانون العمل الأردني لسنة 1996).
العامل: كل شخص ذكراً كان او انثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة او التأهيل المادة رقم (2) من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته.

قانون الدفاع: هو عبارة عن قانون الطوارئ وللحالات الاستثنائية، لذلك فهو قانون مؤقت يجري تفعيله والعمل به بموجب قرار يصدر من مجلس الوزراء بعد أن تصدر الإرادة الملكية بالموافقة عليه، والهدف من وراء إصدار مثل هذا القانون لمجابهة أية حالة طارئة قد تواجه المملكة والتي من شأنها تهديد الأمن الوطني أو السلامة العامة، بمعنى أن قواعد هذا القانون لا تطبق في الحالات الاعتيادية شأنه شأن القانون العادي وإنما فقط في الحالات الطارئة، وهذا يعني أنه سيتم إيقاف العمل بالقوانين العادية السارية وسيحل هو محلها .

أوامر الدفاع: تلك الأوامر التي تصدر من قبل الجهات المختصة بالدولة وغالباً ما تكون الجهات الحكومية لمواجهة ظرف ما تهدد أمن وسلامة الدولة، وهي الأوامر التي أقرت لسنة 2020 بمقتضى قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992.

جائحة كورونا: فيروس كورونا (كوفيد- 19) هو فيروس مستحدث وهو سلالة جديدة من الفيروسات التاجية وتكمن خطورة الفيروس في أنه يصيب الجهاز التنفسي للإنسان مع عدم معرفة علاج نهائي.

ثامناً: منهجية الدراسة

سيتم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي من خلال دراسة ما هو قائم حالياً في كل من قانون العمل الأردني وأوامر الدفاع الصادرة في ظل جائحة كورونا، من خلال تناول نصوص القوانين وتحليلها وصولاً إلى النتائج المرجوة منها، وتحليل مضمون أوامر الدفاع الصادرة لحماية اجر العامل وآلية تطبيقها ونتائجها.

تاسعاً: الدراسات السابقة

دراسة (المومني، 2021) بعنوان " آثار جائحة كورونا على عقود العمل" رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط

تناولت الدراسة الآثار القانونية لأوامر الدفاع الناظمة لعلاقات العمل في ظل جائحة كورونا، من حيث بيان الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع، والآثار القانونية لأوامر الدفاع المنظمة لعلاقات العمل، وما هي الآثار القانونية بعد العمل بقانون الدفاع على عقود العمل. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استعراض بعض نصوص قانون العمل الأردني ونصوص قانون الدفاع المعمول بها في ظل جائحة كورونا، وتبين من خلال الدراسة أنه لصاحب العمل رفض منح أي عامل إجازته السنوية خلال فترة انتشار جائحة كورونا إذا كان التحاق العامل بعمله ضرورية لمقتضيات العمل، ولكن بالطبع فإنه يجب على صاحب العمل مراعاة مصلحة العامل أيضا عند تكليفه أساسا بالعمل في هذه الظروف. وأنه يجب التفريق بين

أثر انتشار جائحة كورونا على العمال الذين اقتضت طبيعة عملهم الوجود على رأس عملهم أثناء فترة الوباء على ضوء تطبيق قانون الدفاع الأردني رقم 13 لسنة 1992 ، وبين من قضى بموجب تطبيق هذا القانون انقطاعهم عن عملهم، وإن المعيار في ذلك هو بيان إمكانية الدفع لكل طبيعة عمل على حدا، فإذا كان من الممكن وبتابع طرق الحماية والوقاية المعلن عنها العمل دون اختلاط ودون خشية وقوع إصابات بين الأيدي العاملة بهذا المرض فإنه لا يمكن اعتبار جائحة كورونا بحد ذاتها قوة قاهرة، وخصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها أنه كان حري بوزير العمل التحوط في تنفيذ أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بخصوص أحكام الفقرة " هـ " من المادة 28 من قانون العمل بأن يكون قراره إجرائية فقط دون أن يتعدى ذلك الوصول إلى إصدار أمر دفاع جديد، وكان من الأفضل اكتفاء وزير العمل بوضع تدابير إجرائية لتنفيذ نص الفقرة " هـ . " كما نصي بمنح العامل الذي قضى بضرورة تواجده على رأس عمله في ظل انتشار جائحة كورونا علاوة بدل العمل الخطر بغض النظر عن طبيعة عمله.

دراسة (عليان، 2020)، بعنوان " الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى

تأثيرها على عقود العمل الفردية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على حقوق العاملين في القطاع الخاص اثناء فترة التعطيل عن العمل وكذلك ما هو الحال لو استمر تعطيل هذه القطاعات عن العمل، وهل يملك صاحب العمل انتهاء عقد العمل الفردية في هذه الحالة وهل تدخل ضمن حالات الفسخ لتتحقق شرط القوة القاهرة أو استحالة تنفيذه أم من الظروف الطارئة، وبين مدى موائمة امر الدفاع رقم 6 لعام 2020 لقواعد قانون العمل ولقانون الدفاع نفسه، وتوصلت الدراسة إلى أن العامل لا يملك رفض اوامر صاحب العمل بالالتحاق بعمله اثناء فترة الوباء في حال كان ذلك ضمن القوانين

المرعية والمطبعة وبما يتوافر مع الاوامر الصادرة بموجب قانون الدفاع، وأنه ليس لصاحب العمل في حال امتناع العامل عن الالتحاق بعمله اثناء فترة الوباء إنهاء عمله متذرعاً بنص الفقرة 'ب' من المادة 28 من قانون العمل، وقد أوصت الدراسة إلى أنه يجب اعطاء العامل علاوة بدل العمل الخطر إذا تواجد على راس عمله في ظل انتشار فيروس كورونا المستجد.

دراسة (الرشيدي، 2010) بعنوان الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني

والكويتي، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة.

هدفت الدراسة لمعرفة مدى الحماية القانونية للأجر في عقد العمل، والوقوف على النظام القانوني لأجر العامل، واجراء مقارنة بين قانون العمل الأردني وبين قانون العمل الكويتي وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى وجود بعض الثغرات في قانون العمل الأردني والكويتي، ورأت الدراسة أن كلاً من المشرعين الأردني والكويتي يوفر الحماية القانونية للأجور العمالية في حالة عدم استيفائها من صاحب العمل، وقد أوصت الدراسة بأن على المشرع الأردني ادخال نصوص واضحة ودقيقة لتنظيم مسألة تحديد مكان الوفاء بالأجور حيث لم يرد في قانون العمل ما ينظم هذه المسألة.

تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في كون الدراسة الحالية ستناقش مدى الحماية القانونية في ظل اوامر الدفاع، وتأثير جائحة كورونا على العامل وصاحب العمل وكيفية إدارة حقوق كل من الطرفين ومدى ملائمة تلك الأوامر الصادرة مع تلك الجائحة وتأثيرها على طرفين العقد.

دراسة (ملاوي، 2010) بعنوان تقويم تعريف الأجر في قانون العمل الأردني، جامعة الملك

سعود - كلية الأنظمة والعلوم السياسية، مجلد 22، الطبعة 1.

تناول الباحث المادة الثانية من قانون العمل الأردني الأجر بأنه: "ما يستحقه العامل لقاء عمله". وجاء في نص المادة (821) من القانون المدني الأردني "أن العامل يستحق الأجر إذا لم يوكل إليه عمل متى استعد أو تفرغ له". تتطرق الملاحظة العلمية لهذا البحث بالسؤال عن مدى صحة القول بارتباط الأجر بالعمل. خاصة وأن قانون العمل الأردني وبعض نصوص القانون المدني الأردني المتصلة بعقد العمل تورد حالات كثيرة يستحق فيها الأجر دون أن يقوم العامل بعمل.

وهدفت الدراسة للبحث عن مدى صحة القول بارتباط الأجر بالعمل، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى أن الأجر والعمل والتبعية القانونية عناصر مميزة في عقد العمل سواء بحسب ما نظمته أحكام قانون العمل الأردني أو أحكام القانون المدني الأردني.

تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة أن دراستنا أضافت مدى الحماية القانونية في ظل أوامر الدفاع في الأردن، وتأثير جائحة كورونا على العامل وصاحب العمل وكيفية إدارة حقوق كل من الطرفين ومدى ملائمة تلك الأوامر الصادرة مع تلك الجائحة وتأثيرها على طرفين العقد.

دراسة (العياش 2020)، بعنوان " أجر العامل وجائحة فيروس كورونا: قراءة جديدة لنص المادة 61 من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، مجلد 8، الكويت.

تناولت هذه الدراسة إلى معالجة إشكالية مدى حق العامل في الأجر، إبان تعطيل المنشآت الخاصة بقرار من السلطة العامة كإجراء احترازي لمواجهة تفشي فيروس كورونا في الكويت. ورغم وجود نص خاص هو المادة (61) الذي يعرض لمثل هذا الظرف، يلزم - في ظاهره - للوهلة الأولى صاحب العمل بتأدية الأجر بلا قيد زمني، ودون أن يعير اهتماما للأسباب التي أدت إلى التعطيل، إلا أن لنا في هذه الدراسة تصورا مختلفا في تفسيره. وقد اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي تأصيلا للمفاهيم، والتحليلي سعيا للوصول للأهداف المرجوة. وتكمن أهمية البحث في سعيه للإجابة عن التساؤل المطروح، في ظل نصوص قانون العمل الكويتي، التي تحيط أجر العامل بضمانات تشريعية كبيرة، وهذا ما عرضنا له في المبحث الأول، إذ تناول الباحث فيه مفهوم الأجر وطرق حمايته، ليقودنا إلى بحث مدى علاقة تعطيل المنشأة بحق العامل في الأجر وذلك في مبحث ثان: تطرقنا فيه إلى المقصود بتعطيل المنشآت، سواء أكان بسبب صاحب العمل أم السلطة العامة، ثم عرجنا إلى بيان أثره على الأجر، وتحديدًا مدى إمكانية فسخ عقد العمل أو وقفه أو إنهائه في مثل هذه الظروف.

وقد توصلت الدراسة إلى أن المشرع أحاط الأجر بسياسات حمائي، ينبغي فيه عدم جواز تخفيض الأجر، أو انفساخ العقد لعدم تحقق شروطه المطلوبة، ولكنه في الوقت ذاته يجوز عدم دفع الأجر تبعا لوقف عقد العمل، وذلك حتى تزول الظروف التي أدت إلى الوقف؛ بل وفي أحيان أخرى يجوز إنهاء العقد دون مسؤولية، طالما لا يرغب صاحب العمل باستمرار العامل لديه عند التعطيل، وفي ذلك وجدنا مجالاً لتطبيق القوة القاهرة الجزئية على عقد العمل. وفي

ضوء ما سبق يبدو من الأهمية أن يتدخل المشرع بشكل عاجل، لمعالجة أثر الظروف الاستثنائية أو الاقتصادية على أجر العامل عن طريق تبني فكرة وقف العمل، ومعالجة الحالات التي يجوز فيها إنهاء العقد أو وقفه أو تخفيض الأجر في مثل تلك الظروف، بفرض نظام التأمين عن البطالة الوقتية عند الإنهاء أو الوقف، والدعم عند التخفيض.

تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة أن دراستنا تناولت أثر الجائحة في ظل أوامر الدفاع في الأردن، وتطرق الباحث لماهية الأجور وأنواعها وملحقاتها قبل الحديث عن الجائحة وتأثيرها على عد العمل .

الفصل الثاني

الأحكام العامة لأجر العامل

يتكون عقد العمل من عناصر أساسية مكونة له، هذه العناصر يجب أن تتواجد في عقد العمل وإلا اعتبر العقد باطلاً، ومن هذه العناصر: العمل والمدة الزمنية والتبعية والأجر، ويُعد هذا الأخير من أهم عناصر عقد العمل، وهو السبب الأساسي للعامل من أجل القيام بالعمل المُكلف به، والناظر في أغلب تشريعات الدول يجد أن الأجر غير محدد بشكل مُفصل، لكن حماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل تمّ تحديد الحد الأدنى للأجر، بحيث إذا ثبت أن صاحب العمل لم يتقيد بالحد الأدنى يُعرض نفسه للمسائلة القانونية، ومن الجدير بالذكر أن الأجر يعد عنصراً جوهرياً في عقد العمل، وهو أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل، حيث أن العامل ومن خلال هذا الأجر سيتمكن من الإستمرار في تأمين متطلبات الحياة و العيش بكرامة تغنيه عن سؤال الناس، لذا أولى الإسلام عناية بالغة بالأجر فقد قال تعالى في قصة شعيب و موسى " قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا "(1). أيضاً وصى رسولنا الكريم بالعامل فقال صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"(2)، وفي هذا الفصل من الرسالة سيتم تعريف الأجر والأحكام العامة، بالإضافة إلى الإطار العام للحماية القانونية للأجر في ظل قانون العمل على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية الأجر

المبحث الثاني: أهمية الأجر ومزاياه والطرق المتبعة في تحديده

(1) سورة القصص، الآية 25 .
(2) أخرجه ابن ماجة 817/2، كتاب الرهون: باب أجر الأجراء، حديث 2443، والقضائي في مسند الشهاب 433/1، رقم 744.

المبحث الأول

ماهية الأجر

أشار المشرع الأردني لأجر العامل في كثير من النصوص القانونية فقد تدخل من خلال قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته⁽¹⁾، ليقنن ما أمر به الإسلام ليضفي الصبغة القانونية على حق العامل في الحصول على الأجر دون أن ينازعه شيء في هذا الحق، وبالتالي سوف يقوم الباحث بتوضيح مفهوم الأجر لتحديد ما يعتبر جزءاً منه وما يخرج عن مفهومه، لما لذلك من أثر كبير في حماية الأجر، لذا سنتناول في هذا المبحث مفهوم الأجر وشروط إستحقاقه في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني أنواع الأجر وملحقاته ثم في المطلب الثالث سنتحدث عن أهميته ومزاياه وطرق تحديده على النحو التالي:

المطلب الأول

مفهوم الأجر وشروطه

يعتبر الأجر مفهوم نسبي يختلف باختلاف وجهة النظر إليه من قبل العامل أو صاحب العمل. بالنسبة إلى العامل هو ما يتقاضاه صافياً على فترات دورية مقابل بيعه لقوة عمله التي لا يملك سواها. أما بالنسبة إلى صاحب العمل فالأجر هو ما يتوجب دفعه لقاء كمية العمل التي يبذلها العامل وسوف يقوم الباحث بتقسيم المطلب الأول إلى فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: مفهوم الأجر

إنَّ تعريف الأجر يشمل العديد من التعاريف المختلفة بحسب الزاوية التي يُنظر إليها لتعريف الأجر، بحيث يُعرف الأجر باللغة على أنه: "الثواب والمكافأة"، كما للأجر معنيان

(1) قانون العمل الاردني رقم(8) لسنة 1996 وتعديلاته، المنشور في الجريدة الرسمية رقم(4113)، الصفحة(1173).

مُتقاربان أحدهما يدلّ على الجزاء عن القيام بالعمل الصّالح، الآخر الأجر بمعناه الاقتصادي؛ أي الأجر عن العمل الذي يبذله الإنسان، وبالتالي فإنّ تعريف الأجر من الناحية الاقتصادية هو: " المبلغ الذي يُدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر. ويتوسع بعضهم في مفهوم الأجر حتى يشمل جزءاً من دخل صاحب المشروع الذي يقوم بإدارته بنفسه وذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيمياً أو إدارةً،" أمّا عن مكونات الأجر فهي تشمل العديد من المُستحقات التي تُستحق للعامل خلال فترة عمله، فالأجر لا يقتصر على المقابل المادي الذي يأخذه العامل شهرياً أو يومياً أو بحسب ما هو مُتفق عليه في عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، بل يضم الأجر أيضاً جميع المدفوعات والتعويضات التي يحصل عليها العامل بصورة منتظمة أو عرضية، من الأمثلة على ذلك: بدل الساعات الإضافية والعلاوات، بالإضافة إلى الأسهم بالشركة، والمُخصصات العائلية التي يدفعها صاحب العمل، إضافةً إلى جميع المُخصصات العينية كتأمين السكن وعلى نحو ذلك.

حيث يعد من أهم الحقوق المقررة للعامل لكونه الالتزام الاساسي الذي يقع على عاتق صاحب العمل، فهو محل العقد من ناحية، ومن ناحية أخرى هو سبب إلتزام صاحب العمل، حيث أن قيام العامل بالعمل على النحو المتفق عليه سيرتب على صاحب العمل دفع الأجر للعامل وفقاً للشروط المنصوص عليها في العقد .

وبالتالي يعرف الأجر لغوياً أنه: عوض العمل والإنتفاع.

وفي لسان العرب لابن منظور⁽¹⁾ هو الجزاء على العمل، والجمع أُجور والإجارة: من أجر يأجر، وهو ما أعطيت من أجر في عمل، والأجر: الثواب.

(1) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي ابي الفضل جمال الدين، لسان العرب، المجلد الرابع، دار الفكر، ص 10.

وجاء في كتاب العين⁽¹⁾ الأجر: جزاء العمل. أجر يُأجر، مأجور. والأجير المستأجر. والإجارة: ما أعطيت من أجر في عمل .

قد نجد أيضاً تداول وانتشار مصطلح المرتب والذي عرفه البعض⁽²⁾ على أنه ما يتقاضاه الموظف ويصرف له شهرياً، كلا المصطلحين - الأجر والمرتب - لهما المعنى نفسه ومتشابهان من حيث المضمون إلا أنهما مختلفان من حيث الاستخدام فمصطلح الأجر عادةً ما يستخدم عندما تكون طبيعة العمل إنتاجية أو صناعية حيث يدفع فيها مقابل العمل حسب الكمية أو الزمن أو كلاهما معاً، بينما مصطلح الرواتب يستخدم في بيئة العمل المكتبية ذات الطابع الإداري⁽³⁾.

وجاء في بيان مفهوم الأجر التشريعي أن كلمة الأجر قد تدل على معنيين معنى ديني يفيد الجزاء عن العمل الصالح أو الثواب والمكافأة، أما المعنى الآخر للجزاء معنى اقتصادي فهو ما يقوم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل تنفيذه لعملٍ ما لمصلحة الأول وتحت إدارته وإشرافه⁽⁴⁾.

وقد عرف بأنه "المقابل القانوني للعمل، مما يعني أن بين العمل والأجر ارتباطاً وثيقاً يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين حيث يعتبر سبب التزام كل من المتعاقدين هو سبب التزام المتعاقد الآخر، فيكون سبب التزام العامل بأداء العمل هو التزام صاحب العمل بدفع الأجرة"⁽⁵⁾.

وعرفه جانب آخر من الفقهاء بأنه "المقابل للعمل الذي يؤديه العامل لرب العمل"⁽⁶⁾.

(1) الأزدي، الخليل بن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، الجزء الأول، تحقيق هادي حسن حمودي، خدمات الإعلان السريع، ص 93.

(2) وسلان، أنور أحمد، وسيط القانون الإداري، دار النهضة العربية، 1988، ص 191.

(3) www.hrddiscussion.com، تاريخ الزيارة 2020\4\3، الساعة 4:12 مساءً.

(4) www.arab-ency.com.sy، تاريخ الزيارة 2020\4\3، الساعة 4:25 مساءً .

(5) كبيره حسن، (1964) أصول قانون العمل، الجزء الأول، ص 328.

(6) رأفت محمد أحمد حماد، (1983)، أجر الأجير في الفقه الإسلامي والقانون المدني، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الأزهر كلية الشريعة والقانون، القاهرة، ص 218.

في حين ذهب بعضهم الى تعريفه بأنه "كل ما يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل لقاء قيام الأخير بالعمل موضوع العقد، بل هو، كل ما يدخل ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل أيّ كان الإسم الذي يطلق عليه، وأياً كانت الطريقة التي يحتسب بها و أيّ كانت الصور والأشكال التي يكون عليها⁽¹⁾.

نجد أيضاً مدلول آخر للأجر لدى جانب آخر من الفقهاء بأنه "هو ما يحصل عليه العامل عوضاً عن عمله أو عن احتباسه لمصلحة العمل في عقد عمل صحيح"⁽²⁾.

نلاحظ من جملة هذه التعريفات أنها جميعاً تتفق بأن الأجر هو مقابل العمل أو ما يستحقه العامل مقابلاً للجهد الذي بذله للقيام بالعمل لمصلحة صاحب العمل، بمعنى أن الأجر هو المورد المالي الذي يعود على العامل لقاء عمله بموجب عقد العمل الذي يربط بينه وبين صاحب العمل، وبالتالي فإن إلتزام العامل سبباً لإلتزام صاحب العمل والعكس صحيح .

وكما ذكرنا سابقاً ما نص عليه قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 و تعديلاته، في المادة (2) تتضمن مجموعة من التعاريف لمجموعه من العبارات والكلمات التي وردت فيه ومنها تعريف الأجر حيث جاء تعريفه على النحو التالي:

" كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الإستهقاقات الأخرى أيّ كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو إستقر التعامل على دفعها بإستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي".

(1) علي، عامر محمد، (1999)، شرح قانون العمل الأردني، ط1، المركز القومي للنشر، الأردن، ص161.
(2) توفيق، عبد الناصر العطار، (1989)، شرح أحكام قانون العمل، جامعة أسيوط، القاهرة، ص 167 .

وقد عرف قانون الضمان الاجتماعي الأجر على أنه "المقابل النقدي أو المقابل العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقاً للأسس والضوابط التي تحددها الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون"⁽¹⁾.

وما جاء في إتفاقية المساواة في الأجور تعريفاً للأجر في الفقرة (أ) من المادة الأولى حيث جاء فيها "تشمل كلمة "أجر" أو الراتب العادي، الاساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عينا، لقاء استخدامه له"⁽²⁾.

والجدير بالذكر ما جاءت به محكمة التمييز الأردنية الأجر على ضوء ما جاء في المادة سابقة الذكر من قانون العمل بأنه "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينا مضافاً إليه سائر الإستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو إستقر التعامل على دفعها بإستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي"⁽³⁾.

ومما سبق ذكره في النصوص السابقة نجد أن المشرع الأردني أصاب في تعريفه للأجر حيث إعتبر أن الأجر يجب أن يشمل كل ما يستحقه العامل مقابل إتمامه للعمل الملقى على عاتقه سواء أكان الأجر نقداً أم عينا حيث ترك هذا الأمر لما يتوصل إليه أطراف عقد العمل من إتفاق

⁽¹⁾ المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014، المنشور في العدد (5267) من الجريدة الرسمية، الصفحة 493، تاريخ 2014/1/29.

⁽²⁾ إتفاقية المساواة في الأجور، الإتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل والمعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 1951.

⁽³⁾ قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم 2009\2240 والصادرة بتاريخ 2009\11\11، منشورات عدالة

في قرار أخر بأنه ".... كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينا مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي".

نجد في فحوى هذه القرارات سالفه الذكر بأنه يدخل في مفهوم الأجر جميع الاستحقاقات والعلاوات و المكافآت والتي تدفع للعامل أثناء قيامه بعمله وفقاً لتعريف الأجر في المادة الثانية من قانون العمل ويستثنى من ذلك الضريبة المدفوعة عن المكافأة السنوية، ومساهمة صاحب العمل في صندوق الإيداع والضمان الاجتماعي وفقاً لإجتهااد آخر للمحكمة ذاتها. قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم 2016\2454، والصادرة بتاريخ 2016\10\16، منشورات قسطاس.

من حيث كيفية الدفع والقبض، كما أن ما عمد اليه المشرع عندما اتجه الى إعطاء العامل الحق في الحصول على الأجر في بعض الأحيان حتى ولو لم يتم بأداء العمل، قد اخذ بالمفهوم الواسع للأجر (المفهوم الإجتماعي) كما هو الحال في حصوله على الاجر في أيام الإجازات المرضية والأسبوعية والعطل الرسمية، وهو خروج عن الاصل والذي يقضي بحق العامل بالحصول على الأجر إذا قام بتأدية العمل وهو (المفهوم الإقتصادي للأجر)، وفي هذا الاتجاه ما يحسب للمشرع لمراعاته الجمع ما بين المتطلبات الإقتصادية والاجتماعية.

كما أنه كان موقفاً في إضافة الإستحقاقات المتفق عليها في العقد أو تلك الواردة في القانون أو في النظام الداخلي أو تلك التي جرى العرف على دفعها للعامل، وهذا بحد ذاته يحتسب للمشرع بإعتبار أن العامل هو الطرف الأضعف في هذا العقد والذي يضطر في أغلب الأحيان الى القبول بما يريده صاحب العمل حتى وإن لم يكن مطابقاً لما هو متفق عليه بينهما، فقط لكي لا يضيع على نفسه فرصة الحصول على قوت يومه، وكون المشرع نص على ما يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر ففي ذلك حماية للعامل وحقه في الحصول على أجره كاملاً، وكون محكمة التمييز الاردنية عرفت الأجر على ضوء ما جاء في قانون العمل فذلك تأكيداً منها أن المشرع لم يجانبه الصواب.

الفرع الثاني: شروط الأجر

وهناك شروط يستند اليها العامل لحصوله على الأجر المنصوص عليه في القانون وهنا لابد لنا من معرفة هذه الشروط التي تعطي العامل الحق في الحصول على هذا الأجر .

أولاً: وجود عقد عمل.

أي أنه لابد أن يكون أمام عقد عمل صحيح ومكتمل الأركان، حيث أن إختلال أي ركن من أركان العقد سيؤدي إلى بطلان العقد بطلاناً مطلقاً أو نسبياً وهذا يعتمد في تحديده على

الركن المختل في العقد، لذا لا بد من صحة العقد لتفادي البطلان الذي يمنع العامل من الحصول على الأجر الذي يستحقه مقابل العمل الذي يقوم به وإلتزم بآدائه تجاه صاحب العمل⁽¹⁾.

وبالرجوع لقانون العمل الأردني نجد أنه أعطى الأجر حماية خاصة بإعتباره ضرورياً للعمال لإعتمادهم عليه لسد إحتياجاتهم والإمتناع عن سؤال الناس وحفظ كرامتهم في الحصول على قوت يومهم.

ولإعتبار العقد صحيحاً فيجب أن يتفق صاحب العمل مع العامل على القيام بأعمال مشروعة وغير مخالفة للنظام العام و الآداب العامة حتى وإن كان هذا العمل المتفق عليه خارج إختصاص العامل، المهم أن يتم الإتفاق على القيام بأعمال محددة، ومما يجعل العقد غير صحيحاً أن يطلب صاحب العمل من العامل أعمالاً فيها منافسة غير مشروعة، كأن يطلب منه أن يقوم بالمنافسة غير المشروعة ومنها أن يطلب منه تضليل الجمهور فيما يتعلق بسلعة أو منتج يصنع من قبل مصنع منافس أو أن يطلب منه أن يروج الإشاعات المغرضة التي قد تنال من سمعة زميل له ليحصل على زيادة في الأجر حيث أن هذا الفعل مخالفة واضحة وصريحة للآداب العامة⁽²⁾.

ومما تجدر الإشارة إليه أن قيام العامل بالإتفاق مع صاحب العمل في العقد على القيام بأعمال خارجة عن إختصاصه لا يؤثر على مشروعية العقد وذلك إستناداً للقاعدة القانونية العقد شريعة المتعاقدين، الأمر الذي لا يرتب معه أي مخالفة قانونية على صاحب العمل لكون العامل قد وقّع على البنود الواردة في عقد العمل وإرتضى لنفسه هذه المكانة ابتداءً، لذا فإنه يستحق

(¹) العربي، ناديا عبدالهادي، (2018)، التنظيم القانوني لأجر العامل في التشريع الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، ص11.

(²) الرشيد، منال، (2011)، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ص51.
-انظر أيضاً (م2) من قانون المنافسة غير المشروعة و الاسرار التجارية رقم 5 لسنة 2000، المنشور على الصفحة 1316 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4423 تاريخ 2000/4/2.

الحصول على الأجر المترتب على قيامه بالواجبات الموكولة إليه من قبل صاحب العمل حتى و إن خرجت عن نطاق إختصاصه، لكن هذا لا يعني أن يقوم صاحب العمل بتكليفه بمهام إضافية تخرج عن تلك التي نص عليها الإتفاق بينهما إلا إذا قضت الضرورة ذلك، والا فللعامل كامل الحرية بترك العمل من دون إشعار إذا خرجت المهام عن حدود طاقته مع إحتفاظه بحقه بالحصول على كل مستحقاته العمالية⁽¹⁾.

في حين ذهب جانب من الفقه⁽²⁾ الى القول بأن هذا العقد المبرم على هذا النحو يجعل من هذا الشرط باطلاً بالإستناد الى النظام العام الحمائي⁽³⁾، إلا أنه بالإستناد للواقع العملي الحالي في ظل الظروف الإقتصادية السائدة ونقص فرص العمل وإزدياد أعداد المتعطلين عن العمل في مختلف الدول وبخاصة تلك النامية منها، أمراً يمكن معه إعتبار توجه أغلب الباحثين عن فرص عمل وتوقيع عقود عمل خارجة عن إختصاصاتهم أمراً مبرراً، وهنا تتحمل تلك الظروف الإقتصادية السيئة مسؤولية هذا التوجه المجحف غالباً بحق الباحثين عن تلك الفرص⁽⁴⁾.

ثانياً: تناسب الأجر مع العمل.

على صاحب العمل أن يقوم بدفع الأجر المتفق عليه مسبقاً مع العامل عند قيامه بالعمل فمن غير المتصور أن يقوم العامل بتنفيذ عمل لا أجر له حتى وإن لم يتم كتابة الأجر في الإتفاق، إلا أنه يستحق الحصول على أجر ما أنهاه من عمل أو ما خصص له وقت وأعد نفسه للقيام به ومن ذلك ما يحدث عند قيام صاحب مصنع خياطة بإحضار فني لإصلاح عطل حدث

(1) نصت المادة(17) من قانون العمل الأردني على " لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل الا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث او لاصلاح ما نجم عنه او في حالة القوة القاهرة وفي الاحوال الاخرى التي ينص عليها القانون على ان يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الطرف الذي اقتضى هذا العمل".

(2) المغربي، جعفر محمود، (2010)، أحكام بطلان عقد العمل في القانون الاردني، بحث منشور، المجلة الاردنية في القانون العلوم السياسية، ص142.

(3) "فالمقصود بالنظام العام الحمائي مجموعة المبادئ والقواعد الاساسية لقانون العمل، والتي تمثل الحد الأدنى من الحقوق التي يجب ان تمنح للعامل"، انظر المغربي، جعفر محمود، المرجع نفسه.

(4) أنور، عبدالله، (1997)، تشريع العمل و التأمينات الإجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ص66.

في ماكنات الخياطة لديه فهنا لا يمكن تصور قيام الفني بالحضور للمصنع وإصلاح العطل دون مقابل يتم الإتفاق عليه بينه وبين صاحب المصنع عند إتمام العمل الذي طلب منه القيام به حتى ولو كان ذلك الإتفاق شفاهةً وهو ما يحدث عادةً في مثل هذا النوع من الأعمال⁽¹⁾.

وفيما يتعلق بتناسب الأجر مع العمل فيجب أن يتم الإتفاق بين العامل وصاحب العمل على تحديد الأجر تحديداً نافياً للجهالة الفاحشة وأن يكون كافياً ومتناسباً مع العمل الذي أداه العامل، أما في حال عدم الإتفاق بينهما فلم يغفل المشرع الأردني عن معالجة هذه الحالة في نص المادة(45) من قانون العمل الأردني والتي نصت على " وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد " ما يعني أن للعامل الحق في الحصول على أجر يتناسب مع عمله بالإستناد الى ما يحصل عليه اقرانه ممن يقومون بعمل مشابه في نوعه وطبيعته للعمل الذي يقوم به، كمن تعاقد مع شركة بوظيفة سائق ولم يتم تحديد أجرته في العقد أو كيفية إحتسابها فإنه يتم النظر في مثل هذه الحالة الى الأجور المدفوعة لمن يقومون بمثل وظيفته في الشركة وإحتساب الأجر بناءً عليها إن كان متاحاً وممكناً.

وفي حال عدم إتفاق الأطراف على ذلك وحدث بينهم نزاع فيجدر بنا الإشارة هنا الى أن محكمة الصلح تختص إختصاصاً نوعياً بالنظر في هذه النزاعات العمالية إن لم يكن هناك سلطة أجور في المنطقة التابع لها هذا النزاع مكانياً⁽²⁾.

(1) نصت المادة (821) من القانون المدني الأردني " على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه و تفرغ له وإن لم يسند إليه عمل".

(2) نصت المادة (137) في الفقرة (أ) من قانون العمل الاردني على " تختص محكمة الصلح بالنظر، بصفة مستعجلة، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى احكام هذا القانون.. " .

لكن السؤال الذي يتبادر الى الأذهان ماذا لو لم يتم تحديد الأجر؟ ألا نكون أمام جهالة فاحشة بالأجر بإعتباره عنصر مهم في عقد العمل؛ ألا يفضي هذا الحال الى إعتبار العقد باطلاً لإنتفاء المحل؟

في الحقيقة أجاب المشرع الاردني في قانون العمل على هذه التساؤلات ففي المادة (45) من هذا القانون أحال النزاع الى محكمة الصلح وإعتبره نزاعاً عمالياً وفي ذلك إفادة بإنتفاء الجهالة الفاحشة في المحل وما يساهم في إيضاح ذلك أكثر ذكرت المادة (52) من القانون نفسه بأنه يجب تحديد الحد الأدنى للاجور⁽¹⁾، وعليه فإن العامل بشتى الحالات يستحق الحد الأدنى للاجور وهذا ما يؤدي الى إنتفاء الجهالة الفاحشة مع بقاء حقه في الحصول على الأجر الذي يتناسب مع عمله وجهده والذي تقوم المحكمة بتقديره من خلال الخبرة⁽²⁾ وعليه فإن عدم تحديد الأجر لا يؤدي الى بطلان العقد.

وهذا ما أكدته محكمة التمييز في قرار لها على آلية تحديد الأجر في حال خلو العقد منه حيث جاء في القرار " كما نصت المادة 45 من قانون العمل على أنه (يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام القانون بإعتباره نزاعاً عمالياً)⁽³⁾ .

(1) نصت المادة(52) في الفقرة (أ) من قانون العمل الأردني على أنه" يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال واصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين اعضائها تتولى تحديد الحد الأدنى للاجور مقدرا بالنقد الاردني وذلك بصفة عامة او بالنسبة لمنطقة معينة او مهنة معينة...".

(2) ملكاوي، بشار عدنان، (2005)، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دار وائل للنشر و التوزيع، ص73.

(3) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم270\2020، والصادرة بتاريخ 2020/2/6، منشورات قسطاس .

ومن الأهمية بمكان الإشارة الى أن تتناسب الأجر مع العمل يكون أيضاً بتناسب الأجر مع عدد الساعات التي يقضيها العامل في العمل، فقد نصت المادة (56) من قانون العمل على أن "أ. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة، ب. يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الاسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على احدى عشر ساعة في اليوم".

وبالرغم من قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) وحرية الاطراف بالاتفاق ووضع شروط العقد الا أن المشرع لم يترك هذه الحرية مطلقه للأطراف نظراً لخصوصية عقد العمل لأن العامل طرف ضعيف فيه، حيث أن المشرع بفرضه هذه المادة فإنه يخشى من تجبر صاحب العامل بفرض سيطرته عليه وإجباره على العمل لساعات طويلة لا تتناسب مع الاجر المتفق عليه والذي يتلقاه العامل، فضبط عدد ساعات العمل بثمان ساعات يومياً وثمان واربعين أسبوعياً يقيد حرية الاطراف بالاتفاق على ساعات عمل طويلة تفوق قدرة العامل على العمل و الانتاج، وعدد الساعات الوارد في نص المادة (56) سابقة الذكر هو الاصل ولكن يوجد إستثناءات على ذلك حيث أورد بعض الفقهاء أن العامل بإمكانه العمل لساعات تزيد عن ثمان ساعات دون أن تعتبر ساعات عمل إضافية ودون أن يعتبر ذلك مخالفة لقانون العمل والحالات كالتالي⁽¹⁾:

- 1- العمال الذين يتولون مهام الاشراف العام او الادارة كالمدير العام أو المدير الاداري.
- 2- العمال الذين يعملون خارج المؤسسة في بعض الحالات كالمهندس الذي يعمل في موقع العمل.

(1) علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص133.

3- العمال الذين تتطلب اعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها كالمحصل أو مندوب المبيعات.

وعلى ضوء ذلك نجد أن المشرع وإن كان في تحديده ثمان ساعات للعمل أراد عدم تجبر صاحب العمل بالعامل بفرض سلطته و سلطانه عليه كون هذا الاخير هو الطرف الضعيف في العقد الا أنه لم يكن موفقاً في هذا التحديد، حيث أن هذا العدد يعتبر وقتاً طويلاً ومرهقاً للعامل الأمر الذي سينعكس على صحة العامل وإنتاجيته، لذا كان من الافضل أن يقلص المشرع من الحد الاقصى لساعات العمل لكي لا يفقد العامل تركيزه كنتيجة حتميه للعمل الطويل، كأن يكون العمل بما لا يزيد عن 6 ساعات يومياً.

وهناك حالات يجوز فيها لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات أكثر من ساعات العمل المطلوبة منه شريطة أن يتقاضى العامل أجراً إضافياً عنها وهي كالتالي طبقاً لما ورد في نص المادة (57) و(59) من قانون العمل الاردني⁽¹⁾:

1- عند القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وأن لا تزيد عدد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها.

2- من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي ماله أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها بشرط أن لا يزيد عدد الايام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على عشرين يوماً في السنة الواحدة.

3- ويجوز تشغيل العامل بموافقتة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الاسبوعية، على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.

(1) انظر المادتين (57 و59) من قانون العمل الاردني.

4- إذا إشتغل العامل في يوم عطلته الاسبوعية أو أيام الاعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن 150% من أجره المعتاد.

ورغبةً من العامل على العمل الاضافي رغبةً منهم في زيادة مدخولهم ورفع مستوى معيشتهم _ أراد حفظ حق العامل الذي يعمل وقتاً يزيد عن عدد الساعات المطلوبة منه سواء كان هذا العمل الاضافي بإختياره كما هو في الحالتين الواردتين في المادة (59) سابقة الذكر والتي لا دخل لإرادة صاحب العمل بها ولا يحق له ان يفرضها على العامل، وحسناً فعل المشرع عندما ترك بعض العمل الإضافي لإختيار العامل لما في ذلك من إحترام للعامل الذي قد لا يكون لديه طاقة إضافية على العمل، أم كانت الحالات من مقتضيات العمل وطبيعته كما ورد أعلاه في المادة (57)، حيث أن هذه الحالات جاءت على سبيل الحصر، وفي هذا التنظيم حماية من المشرع للعامل الذي قد يستغله صاحب العمل ويجبره على العمل بفرض عدد ساعات تفوق قدرته الانتاجية بحجة مواجهة ظروف طارئة و صعبة و يدرجها تحت حالات العمل الاضافي.

المطلب الثاني

أنواع أجر العامل وملحقاته

يأخذ الأجر أشكالاً عدة مع ملحقاتها وسوف يقوم الباحث بتقسيم المطلب الثاني إلى

فرعين لتوضيح ذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: أنواع الأجور

أن الأجر هو " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر

الإستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو إستقر

التعامل على دفعها بإستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي"

أي أن كل ما يستحقه العامل عن العمل الذي أداه بالإضافة الى اي ملحقات اخرى إستحقها العامل سواء منحه إياها القانون أم عقد العمل أم النظام الداخلي أم منحت له عرفاً، كما أن المشرع في هذا التعريف إستثنى أجر العمل الإضافي وإعتبره خارجاً عن الأجر بمفهومه العام، بالرغم من أنه أطلق عليها لفظ الأجر، وأن إستثناء العمل الإضافي من الأجر ليس أمراً منصفاً وعادلاً، حيث أن العامل قد بذل جهداً إضافياً إستحق عليه الأجر الإضافي وعليه فالأصل أن تكون ضمن المفهوم العام للأجر⁽¹⁾.

عند النظر الى المادة الثانية من قانون العمل نرى أن المشرع ذكر فيها بشكل واضح أنواع الأجر وأنه قد يكون أجراً نقدياً و قد يكون عينياً.
أولاً: الأجر النقدي.

أن يقوم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل لقاء ما أداه من عمل بالعملة المتداولة قانوناً ما لم يتفقان على خلاف ذلك⁽²⁾، إن كانت العملة الوطنية المتداولة قانوناً ترهق العامل وتكبدته فرق سعر صرف العملة⁽³⁾، حيث يتم الإتفاق على هذه المبالغ بينهما في العقد بشرط ألا تقل عن الحد الأدنى الذي حدده القانون، سواء أكانت محددة بالزمن أم بالقطعة أم بالعمولة أم بحصة من الأرباح⁽⁴⁾.

فقد يتفق صاحب العمل مع العامل على أن يكون الأجر كاملاً أو جزءاً منه حصة من الربح العائد على المنشأة بعد إتمام العمل، لكن السؤال الذي يمكن أن يثار هنا ما هو معيار التفرقة بين هذه الحالة وحالة الشريك في المؤسسة؟

⁽¹⁾المغربي، جعفر محمود،(2018)، شرح أحكام قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، دار الثقافة، ط2، ص146.

⁽²⁾المخاترة، مجدولين عبد الحميد، (2007)، الحماية القانونية للأجر، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ص26.
⁽³⁾للصاممة، عبد العزيز، (1999)، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، الكويت، العدد الأول، ص54.

⁽⁴⁾ علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص171 .

إن معيار التفارقة بين كلتا الحالتين هو معيار التبعية القانونية، حيث أن الشريك في المؤسسة لا يكون تابعاً لشريكه ويتحمل معه خسارة المشروع، وعلى العكس تماماً في الحالة الأخرى حيث أن صاحب العمل ينفرد في الإدارة ويتبع له العامل في كل شيء، كما أن أي خسارة في المشروع يتكبدها صاحب العمل ويكون من حق العامل أن يحصل على الحد الأدنى للأجور المقرر له بموجب القانون⁽¹⁾.

وعندما يتفق صاحب العمل مع العامل على أن يكون الأجر حصة من الأرباح فإنه يتوجب عليه أن يسمح للعامل بالإطلاع على دفاتره للتأكد من قيمة الإيرادات وحجم النفقات لمعرفة حصته من الأرباح، وإلا فمن حق العامل اللجوء إلى القضاء.

أما إن كان الإتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن يكون الأجر بالعمولة، فإن من حق العامل أن يأخذ نسبة مئوية من المبيعات أو نسبة مئوية من الإنتاج، ويتم اللجوء إلى هذه الطريقة من قبل صاحب العمل لتحفيز العمال وتشجيعهم على الإنتاج⁽²⁾.

ونجد ما يؤكد على ذلك في قرار محكمة التمييز حيث جاء في القرار ".....وفي ذلك تجد محكمتنا أن المطالبة ببديل العمولة هي من امتيازات العقد وفقاً لأحكام المادة (4) من قانون العمل وبالتالي فإنه لا يستوجب دفع الرسوم القانونية عنها كونها ناشئة عن عقد العمل ولطالما أن محكمة الصلح تختص في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية وفقاً لأحكام المادة/137) أ (من قانون العمل فإن الدعوى معفاة من الرسوم بما فيها رسوم التنفيذ وفقاً لحكم المادة/137) ج (من القانون ذاته كما أن قرار ديوان تفسير القوانين رقم (5) لسنة 2003 اعتبر العمولات التي تنشأ لقاء ما يبيعه من مواد أو للصفقات التي يتوسطون بها ويعقدونها لحساب

(¹) العربي، ناديا عبدالهادي، مرجع سابق، ص25.

(²) الهنائي، سيف بين راشد بن مسلم، (2010)، الحماية القانونية للأجر وفقاً لقانون العمل العماني رقم 2003\35 وتعديلاته، كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، ص 48 .

من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل جهودهم في عقد هذه الصفقات فهي تدخل في مفهوم الأجر مما لا يستوجب دفع الرسوم القانونية عنها. (1)

ويرى الباحث أنه لا ضير في الطريقة التي يحدد فيها الأجر سواء أكان نقداً مسمى أم بإحدى الحالات السابق ذكرها، طالما أن صاحب العمل لا ينقص من أجر العامل شيئاً.
ثانياً: الأجر العيني.

يمنع القانون من أن يكون أجر العامل عينياً، كأن يكون هذا الأجر مسكناً أو ملبساً أو مأكلاً أو وسيلة نقل، شريطة أن يكون كلا الطرفين متفقان على أن هذا المقابل العيني هو الأجر وليس مجرد أداة من أدوات العمل⁽²⁾، ومن ذلك الزي الموحد الذي يفرضه صاحب العمل على العمال من خلال النظام الداخلي في الشركة، فإنه لا يعد أجراً ولا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع مقابله من الأجر المسمى أو من قيمة الأجر العيني المتفق عليه، وإلا كان من حق العامل اللجوء للقضاء والذي سيحكم بجعل قيمة هذه البدلات العينية أجراً نقدياً عوضاً عن تلك البدلات⁽³⁾، وتأكيداً على ذلك جاء في قرار محكمة التمييز ما يلي " إذا كان من شروط عقد العمل إلزام صاحب العمل بتقديمه وجبتي طعام يومياً الى العامل، ولم يكن يقدم له سوى وجبة واحدة، فإن العامل يستحق قيمة الوجبة الأخرى بسعر التكلفة"⁽⁴⁾.

أيضاً نرى أن المشرع ذكر الأجر العيني في نص المادة (1/810) من القانون المدني الاردني حيث نصت المادة على الآتي " أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو

(1) قرار محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 1062\2020 تاريخ 2020/7/15 منشورات عدالة

(2) الهنائي، سيف بين راشد بن مسلم، مرجع سابق، ص34 .

(3) علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص172.

(4) قرار محكمة التمييز بصفتها الحقوقية في القضية رقم 71\64 نقلا عن علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص173.

منفعة في أي صورته كانت⁽¹⁾، ومعنى (المنفعة) الواردة في نص المادة أن صاحب العمل قد يقوم بدفع الأجرة للعامل من خلال مقابل عيني وليس فقط أجراً نقدياً.

لكن الملاحظ أنه في وقتنا الحاضر لم يعد يستخدم هذا النوع من الأجر العيني بشكل كبير بل يغلب عليه أن يكون جزءاً بسيطاً مضافاً إلى الأجر النقدي _ وهو ما يسمى بالأجر المختلط والذي يكون في جزء منه نقدي والجزء الآخر عيني _ بخلاف ما كان سابقاً حيث كان أصحاب العمل يعتمدون على الأجر العيني وخاصة من قبل الزراعيين والحرفيين.

الفرع الثاني: ملحقات الأجر

ويعتبر إلتزام صاحب العمل بدفع الأجر إلتزاماً أساسياً لكن إلتزامه لا يقف عند هذا الحد بل يجب عليه أن يدفع للعامل المستحقات والمبالغ المرتبطة بالعمل والمتممة له والملحقة به وهي كالتالي:

أولاً: المكافأة

وتعرف بأنها مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل للعامل زيادةً على الأجر نظير ما بذله من جهد لجلب المنفعة للمنشأة التي يعمل بها من زيادة أرباح وتقليل نفقات، أو مقابل إلتزامه بقواعد العمل والإنضباط وعدم التغيب، أو لحصوله على خبرة ومؤهل معين، وعليه فهي تصرف للعامل لقاء إجتهاده وتفوقه وإتقانه للعمل⁽²⁾.

وعليه فالمكافأة ليست هبة من صاحب العمل لأن العامل يستحقها مقابل تميزه في العمل، وحقيقة الأمر أن هذه المكافأة لا تستحق للعامل إلا إذا نص العقد أو النظام الداخلي للمنشأة أو جرى العرف على صرفها له لصمت المشرع عن الإشارة لها.

(¹) أنظر المادة(1\810) من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976، المنشور في الجريدة الرسمية رقم(2645) الصفحة (2).
(²)الهنائي، سيف بين راشد بن مسلم، مرجع سابق، ص41.

ثانياً: العلاوة

وهي عبارة عن مبالغ تصرف للعامل بالإضافة الى أجره لإعتبارات متعددة مثل العلاوات العائلية وتصرف بسبب زيادة العبء العائلي، وعلاوات غلاء المعيشة وتصرف بسبب إرتفاع متطلبات الحياة⁽¹⁾، فهي عبارة عن إعانة للعامل ليستطيع تأمين إحتياجاته المعيشية. وحتى تكون العلاوة أجراً يشترط فيها الثبات والديمومة، فمثلاً لو منح العامل علاوة النقل بسبب نقله للعمل في منطقة نائية، ثم عاد للعمل في مقر الإدارة فإن هذه العلاوة لا تعد من ملحقات الأجر، وهكذا على سائر العلاوات الأخرى.

لم يُشر المشرع الاردني الى هذه الصورة كمتعمم للأجر وإنما ترك الأمر لما ينص عليه العقد أو النظام الداخلي أو ما جرى العرف عليه من دفعها أم لا، وهذا شيء مؤسف أن لا يكون هناك نص يقرر حق العامل في العلاوة وتركه للإتفاق أو العرف أو نصوص النظام الداخلي للمنشأة.

ثالثاً: المنح

يقصد بها ما يعطيه صاحب العمل للعمال في أوقات معينة من السنة كما هو الحال بالإكراميات التي تمنحها المنشآت للعاملين فيها في الأعياد و المناسبات الوطنية والدينية أو في راتب الثالث عشر الذي يصرف للعاملين في البنوك في نهاية كل عام⁽²⁾، والمنحة لا تخرج عن كونها تبرعاً في حقيقة الأمر إلا أن إعتبارها جزءاً لا يتجزأ من العقد له شروطه و ضوابطه:

1- أن يكون إلتزام صاحب العمل بدفع المنحة وارداً بنص صريح في العقد الذي أبرمه مع العامل، وهنا مصدر الإلتزام هو العقد.

(1) المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص148.
(2) الهنائي، سيف بين راشد بن مسلم، مرجع سابق، ص42.

2- أو أن يكون إلتزام صاحب العمل ناشئاً عن نص وارد في لوائح داخلية تخص المنشأة، و عليه فإن هذه اللوائح تلزم صاحب العمل ولا يجوز له الإمتناع عن دفع المنحة للعامل إلا بإتفاقهما.

3- أو أن يكون إلتزام صاحب العمل نتيجة عادة إعتادها العمال في المنشأة شريطة أن تكون هذه المنحة لجميع العمال في المنشأة الذين يعملون ذات العمل، وأن تكون مستمرة لا منقطعة و أن لا تتغير قيمتها أي أن تكون ثابتة المقدار.

رابعاً: البدلات

ينحصر في ما يدفعه صاحب العمل للعامل بإحدى حالتين إما مقابل جهد يبذله أثناء تنفيذ العمل ومخاطر يتحملها بسبب طبيعة العمل، كأن يعمل في المواد الكيميائية أو أن يعمل ليلاً، وفي هذه الحالة يعتبر ما يدفع للعامل بها جزءاً من الأجر، أو تلك التي تدفع للعامل حتى يتمكن من إتمام العمل المطلوب منه مثل بدل التمثيل وبدل المواصلات وهذه الصورة لا تكون جزءاً من العقد الا اذا تم دفعها للعامل جزافاً وليس مقابل ما أنفقه العامل تأديةً لعمله وإلا أصبحت عبارة عن تعويض له عن ما أنفقه⁽¹⁾.

وبالتالي فإن ما يدفعه صاحب العمل للعامل من بدلات بصورة منتظمة وبشكل مستمر تصبح جزءاً من الأجر وتستوجب الحماية القانونية ويمتنع على صاحب العمل أن يتوقف عن دفعها ومن حق العامل المطالبة بها طالما أنها مرتبطة بالعمل ومتصلة به إتصلاً وثيقاً شريطة أن تكون بناءً على إتفاق مسبق أو متعارف على دفعها أو نصت اللوائح الداخلية عليها، و إلا فإنها تأخذ صورة الهبة أو التبرع وبالتالي من غير المتصور إعتبارها جزءاً من الأجر.

(1) المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص149.

وجاء في قرار محكمة التمييز الأردنية في قرار لها على ما يعتبر بدلاً حيث نص القرار على أنه "إذا قامت ادارة الفندق بتوزيع جزء من بدل الخدمة التي تتقاضاها من العملاء كنسبة مئوية من ثمن ما يقدم لهم، باستمرار على العمال فإنها تعتبر علاوة وتدخل في حساب الاجر عند تحديد المكافاة. استقر الاجتهاد على ان بدل المنام يدخل في الاجر"⁽¹⁾.

خامساً: العمولة

هي عبارة عن مبلغ من المال يدفع للعامل عن ما يبذله من مجهود لتسهيل إبرام الصفقات لمصلحة صاحب العمل⁽²⁾، وفي الغالب تحسب العمولة بنسبة مئوية من الأرباح أو بنسبة مئوية من قيمة المواد التي قام بتسويقها، ومصدر هذا الملحق بالاجر هو القانون أو الإتفاق أو اللوائح الداخلية أو العرف، الأمر الذي يستنتج معه أن لا سلطان لإرادة صاحب العمل المنفردة بالعودة عن دفعها للعامل، الا إذا وافق هذا الأخير على ذلك، وكون تعريف الأجر الوارد في نص المادة الثانية من قانون العمل جاء عاماً وشاملاً "...مضافاً إليه سائر الإستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها ... الخ " فإن الأجر يمكن أن يحتمل أي اتفاق بين طرفي العقد ابتداءً.

وقد أكدت محكمة التمييز في قرار لها على أن الاجر قد يكون عمولة أو حصة من الارباح حيث نص القرار على ما يلي " ... ورداً على ذلك فإن المشرع الأردني قد تناول تعريف وصور الاجر في قانون العمل و القانون المدني حيث نصت المادة (2) من قانون العمل على أن الاجر هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 381 لسنة 1977.
(2) يس، عبدالرزاق حسين، (1992)، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، مطبعة الفجيرة الوطنية، دبي، ط1، 675.

الاجور المستحقة عن العمل الاضافي، وجاء في المادة(1/810) من القانون المدني (أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت).⁽¹⁾

سابعاً: الهبة

الهبة وقد تسمى الإكرامية أو البخشيش كما هو دارج في اللهجة العامية والتي نص عليها القانون المدني الاردني في المادة(811) بالتالي (... ومقابل الخدمة)⁽²⁾ وهي عبارة عن مبلغ قليل من المال يقوم العملاء بإعطائه للعامل تعبيراً منهم عن رضاهم عن تقديم الخدمة. الهبة في الاصل ليست أجراً ولا جزءاً منه وإنما هي تبرع من العميل للعامل، الا أنها لم تعد محتفظةً بصفاتها التبرعية، فقد يتم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن تكون الإكرامية التي يحصلها من العملاء هي جزء متمم للاجر أو لتعارف وإعتياد دفعها في بعض الاحيان كما يحدث في بعض الفنادق والمطاعم حيث يتم دفعها بنسبة مئوية على الفاتورة، ولكي تدخل الهبة ضمن الاجر يجب أن يجري العرف على دفعها ليتسنى ملاحظتها والاتفاق عليها وقت العقد ولا بد من وجود ما يضبط هذه الإكرامية ليكون من السهل معرفة نصيب كل عامل حيث يتم وضعها في صندوق وتوزع على العاملين بالتساوي⁽³⁾.

(1) انظر قرار محكمة التمييز رقم 83/2014 بصفتها الحقوقية.

(2) انظر المادة (811) من القانون المدني (تدخل في أجر العامل وتعتبر جزءاً منه العمولات و النسب المئوية ومقابل الخدمة...)

(3) حمدان، حسين عبداللطيف، (2007)، قانون العمل، دراسة مقارنه، منشورات الحلبي، بيروت، ص429.

المبحث الثاني

أهمية الأجر ومزاياه والطرق المتبعة في تحديده

أنَّ عقد العمل من العقود الاجتماعية والتي كان فيها المشرِّع اجتماعياً أكثر من كونه قانونياً؛ وذلك لأنَّ عقد العمل يتكون من طرفين العامل وصاحب العمل، وبالطَّبع فإنَّ العامل هو الطرف الضعيف في عقد العمل كان لزاماً على المشرِّع حمايته من قوَّة صاحب العمل، وعلى ضوء ذلك سنتناول في هذا المبحث أهمية الأجر بالنسبة للعامل وما يعود عليه من نفع جرَّاء حصوله على هذا الأجر بإعتباره مصدر دخله في المطلب الأول، ومن ثمَّ سنتحدث عن مميزاته وطرق تحديده في المطلب الثاني على النحو الآتي:

المطلب الأول: أهمية أجر العامل

المطلب الثاني: مزايا أجر العامل وطرق تحديده

المطلب الأول

أهمية أجر العامل

يعتبر العامل هو الطرف الضعيف في عقد العمل كان لزاماً على المشرِّع حمايته من قوَّة صاحب العمل، فعمل المشرِّع على تنظيم العديد من الأحكام، ومن أهم هذه الأحكام تحديد الحدِّ الأدنى من الأجور، كون أنَّه من الصعب تحديد أجر لكل عمل على حداء، نظراً لكثرة هذه الأعمال وتشعبها، فكان تحديد الحد الأدنى للأجر خير الأمور التي تحمي العامل من إجحاف صاحب العمل، حيث لا يجوز لهذا الأخير أن يُعطي العامل أقل من هذا الحد وإلا تعرَّض للمسؤولية القانونية بقوة القانون، ويحق للعامل مطالبته أمام المحكمة المختصة بالمبالغ التي تم

اقتطاعها منه، ويجب الأخذ بعين الاعتبار أنّ الدعاوي العمالية في بعض الدول تُقيد لدى المحاكم دون أي رسم حمايةً له.

وبالتالي لا يمكن تطبيق القواعد القانونية التي تطبق على عقد العمل لإنتفاء عنصر الأجر الذي يقوم عليه هذا العقد، وعليه فالأجر هو حق العامل عن عمل قام بأدائه لمصلحة صاحب العمل، ومما لا شك فيه أن للأجر أهمية بالغة في إرتقاء المستوى المعيشي سواء بالنسبة للمجتمع أم بالنسبة للجهة التي يعمل بها العامل أم بالنسبة للعامل، فبالنسبة للمجتمع فإن إرتفاع الأجر يتزامن معه فرض ضرائب أعلى لتتناسب مع معدلات هذه الأجر و بالتالي فإن ذلك سيعود على خزينة الدولة بالنفع، الأمر الذي سيؤدي الى تحسين مستوى المعيشة في هذا المجتمع لما تتمتع به الدولة من إمكانية إقامة مشاريع تتيح للأفراد العمل بها وبالتالي الحصول على فرص عمل الامر الذي سيحد من وجود البطالة، كما أن أهمية الأجر الاجتماعية تتمثل في المحافظة على النظام العام والحد من وجود الجريمة التي تنفشي عند وجود البطالة وهذا ما لا يمكن للدول السيطرة عليه في ظل الاعداد الهائلة العاطلة عن العمل.

وعند الرجوع للقواعد القانونية التي فرضها المشرع والتي لا يجوز مخالفتها، نجد أن له أهمية كبيرة حتمت على المشرع وضع نظام قانوني يحدد فيه معنى الأجر ومضمونه والحد الأدنى الذي لا يسمح بالنزول عنه، وهذا ما حقق التوازن في العلاقة التعاقدية التي تجمع ما بين صاحب العمل والعامل والذي خرج بموجبة هذا الأخير من كونه طرفاً ضعيفاً مذعناً وإعتباره طرفاً له حقوقه المصانة من خلال قواعد أمره⁽¹⁾، وعليه ولمدى أهمية الأجر بالنسبة للعامل فإنه يستحقه طالما أنه قام بعمله أو أعد نفسه للقيام به، ولا يوجد ما يحجب حقه في الحصول عليه.

(1) الطاهر قرين، (2019)، مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية، مقال منشور في مجلة العلوم الإنسانية، عدد52 المجلد ب، الجزائر، ص74 .

المطلب الثاني

مزايا أجر العامل وطرق تحديده

مع تطور الحياة وتنوعها وتعدد الأديان السماوية والاحزاب السياسية التي تدعو للمساواة والتخفيف على الانسان المستغل من قبل صاحب العمل الا انها لم تستطيع الوصول الى المساواة المنشودة، حيث بقيت المجتمعات منقسمة الى طبقة قوية وطبقة مذعنة الا ان النصوص القانونية التي نظمت الشؤون الخاصة بالعمل والعمال ساهمت في إعطاء العامل الحرية في أن يعمل أو يمتنع عن العمل دون أن يكون هناك من يجبره أو يستغله للعمل، لكن حاجة الانسان للعمل ورغبته في الحصول على المال تحتم عليه العمل للحصول على الأجر ومن الاهمية الكبيرة التي تظهر مميزات الأجر في عدة نواحي ومنها الطابع الحيوي والطابع الانساني والطابع الاجتماعي والإقتصادي وسوف يقوم الباحث بتوضيح ذلك من خلال عدة فروع .

الفرع الأول: الطابع الحيوي للأجر

يعتبر الأجر هو الركن الأساسي في العلاقة العقدية ليس باعتباره مقابلاً للعمل الذي يبذله العامل فحسب، وإنما لأنه يعتبر المردود الأساسي الذي تعتمد عليه أغلب الطبقة العاملة وتعاش منه وهذا ما يكسب الاجر الطابع الحيوي؛ إذ إنه لولا وجود الأجر الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله لما كنا أمام هذا التطور في شتى نواحي الحياة، وحيث أن قانون العمل من القوانين المتطورة بتطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فإن أغلب التشريعات تأخذ بهذا الطابع فنجد أنه في بعض الأحيان يستحق العامل الاجر بالرغم من عدم أدائه للعمل المطلوب منه إذا كان تعطله عن أدائه لأسباب حددها القانون ومنها الاجازات والعطل الرسمية

والاسبوعية والتي ورد الحديث عنها في المواد(55-77) من قانون العمل الاردني⁽¹⁾، وهذا يخالف ما جاء في الطابع القانوني للأجر والمنصوص عليه في المادة الثانية من قانون العمل، وهو أن الأجر يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مبالغ لقاء قيامه بما هو متفق عليه في العقد، أيضا إذا كان العقد باطلا فإنه يترتب على هذا البطلان بطلان كافة الإجراءات المترتبة عليه إلا أنه ومن وجهة نظر بعض الفقهاء فإن بطلان العقد لا يحرم العامل من حقه في تقاضي أجره عن المدة التي قام بالعمل خلالها، وهذا إن يدل على شيء فهو يدل على الميزة الحيوية للأجر وأهميته في حياة العامل⁽²⁾.

الفرع الثاني: الطابع الإنساني للأجر

نص الإسلام على أن العمل يعد مصدرا للرزق وهو وسيلة لإعمار الأرض وبناء المجتمعات الإنسانية وإرتقائها، فشجع على العمل والكسب الحلال حتى لا ينتهي المطاف بالإنسان ان يكون عاطلا عن العمل ويعيش بذلك عالة على المجتمع وعلى غيره من الناس وهو ما سيدفعه لحاجة السؤال ومد يده للحصول على ما يسد احتياجاته لذلك عندما استخلف الله جل جلاله الإنسان في الأرض أمره بالعمل على إعمارها ليتمكن من التمتع بخيراتها ويترفع عن سؤال الناس فقال تعالى: " هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا، فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور"⁽³⁾.

في الحقيقة لقد إهتم الإسلام برفع مكانة العمل بشكل كبير؛ حيث اعتبر العمل نوعا من العبادة والجهاد في سبيل الله فقد وردت في القرآن الكريم (360) آية تحث على العمل ومنها قوله تعالى: " فاقرعوا ما تيسر من القرآن علم أن سيكون منكم مرضى وآخرون يضربون في

(1) انظر الفصل الثامن من قانون العمل الاردني.

(2) عبدالله، أنور، (1997)، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ص66.

(3) سورة الملك، الآية 15.

الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقاتلون في سبيل الله...⁽¹⁾، وقد جاء في قول الرسول صل الله عليه وسلم في دعوته للعمل عندما سئل عن أطيب الكسب فقال عليه السلام: " عمل الرجل بيده، وكل بيع مبرور، وقال صلى الله عليه وسلم: " ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده"⁽²⁾، أما عن وجود الطابع الانساني والاهتمام به في التشريع الاردني فقد بدا ذلك من خلال الاهتمام بالحماية القانونية للأجر.

الفرع الثالث: الطابع الاجتماعي والاقتصادي للأجر

تعتبر اسرة العامل أن الأجر الذي يحصل عليه معيّلهم هو المصدر الأول ويكاد يكون المصدر الوحيد الذي تعتمد عليه في تسيير أمور معيشتها وذلك لسد حاجاتهم الاساسية لغايات الشعور بالأمن الاجتماعي والسبب في أهمية هذا الطابع هو أن قانون العمل يشمل جانباً كبيراً من قطاع المجتمع، حيث تبدو هذه الأهمية واضحة فيما تضمنته قواعد قانون العمل من حماية للأجر وساعات العمل وأيام الراحة والإجازات السنوية والمرضية والتأمين ضد إصابات العمل وغيرها.

ويرى الباحث أن الأهمية الاجتماعية للأجر دفعت المشرع الأردني إلى سن تشريع خاص بالضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في حالة التقاعد والعجز والوفاة والمرض، وذلك من خلال قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014، والذي يشمل وينص

(1)سورة المزمل، الآية 20.

(2)حدثنا به إبراهيم بن موسى ، وأخبرنا به عيسى زاد أبو زر وبن عساكر (ابن يونس) وأبو الوقت عن ثور، عن خالد بن معادن عن المقدم ،صحيح البخاري (1970)، تأليف أبي عبدالله محمد بن اسماعيل بن إبراهيم بن برد الجعفي (مولا هم البخاري)، الجزء الرابع، حديث رقم 1870، كتاب البيوع، (1872 - 1871ح)، ص 18.

على أنواع التأمينات التي يحصل عليها العامل المؤمن عليه من صاحب العمل في حالة إصابات العمل والشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل والتأمين الصحي⁽¹⁾. وعادةً ما يتم الإتفاق بين العامل و صاحب العمل في العقد المبرم بينهما على تحديد الاجر، حيث أن هناك عدة طرق يمكن الإستناد عليها في تحديده، وهذه الطرق تختلف باختلافنوع وطبيعة العمل، فإما أن يتفقا على تحديده وفقاً لمعيار الزمن، و إما أن يحدد بناءً على إنتاجية العامل دون الالتفات للزمن المستغرق في الإنتاج، وقد يكون الاتفاق بالجمع ما بين معيار الزمن ومعيار الإنتاج ونوضحه من خلال النقاط التالية:

أولاً: تحديد الاجر على أساس الإنتاج (القطعة)

حيث يتم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن يكون الاجر حسب ما يقوم العامل بإنتاجه، أي بحسب الوحدة الانتاجية أو القطعة التي ينتجها العامل كأن يتفقا على أن للعامل أجر معين عن كل قطعة ملابس يخيطنها، وفي الحقيقة إن هذا النوع من أنواع تحديد الاجر يخدم صاحب العمل من خلال حرصه على إنتاج كم معين أكثر ما يعتمد على جودة هذا الإنتاج، فما يهم صاحب العمل هو إنتاج كمية معينة أيأ كانت الوسيلة، في حين أن العامل يبذل قصارى جهده من أجل إنتاج أكبر قدر ممكن من عدد القطع المطلوب منه ليتسنى له الحصول على الاجر المتفق عليه، الامر الذي لا يحمده عقباه، لان هذا سيضر بالنوع لحساب الكم وسيؤدي الى إرهاق العامل والاضرار بصحته، غير أن هذه الطريقة في حساب الاجر أصبحت محصورة الإستخدام لتقدم وتطور التقنيات المتبعة في الإنتاج، حيث أصبح الاعتماد على الآلات

(¹) قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5267 على الصفحة 493 بتاريخ 29\1\2014، أنظر المواد (2,3)، وانظر قرار المحكمة الإدارية العليا رقم 152 لسنة 2015 بشأن أنواع التأمينات الوارد ذكرها في المادة 3 من هذا القانون.

الاتوماتيكية في الإنتاج⁽¹⁾، كما أن هذه الطريقة في حساب الاجر ستكون مجدية بالنسبة للعامل الماهر (من يمتلك خبرة في العمل)، ولن تكون كذلك بالنسبة للعامل المتدرب أو الجديد (من لا تتوفر لديه خبرة سابقة في العمل) فالأول ستكون لديه القدرة على إنتاج عدد أكبر من القطع لدرايته في كيفية الإنتاج وتواتر قيامه بذات العمل، في حين أن المتدرب لن تكون لديه هذه السرعة في الإنتاج.

ثانياً: حساب الاجر بالزمن

ويعد معيار الزمن العنصر الأساسي في حساب الأجر، بمعنى أن العامل وصاحب العمل يتفقان على أن حساب الاجر سيكون من خلال وحدة زمنية معينة كالساعة أو اليوم أو الشهر، دون الالتفات الى الكمية التي أنجزها العامل خلال هذه الفترة، وفي الحقيقة ان الإعتماد على هذه الطريقة في حساب الأجر سيكون سبباً في تراخي العامل وعدم إكترائه لكمية الإنتاج لضمانه الحصول على كامل الأجر في نهاية الوحدة الزمنية المتفق عليها، كما أن الإعتماد على هذه الطريقة سيؤدي الى عدم القدرة على التمييز ما بين العامل المتراخي والعامل المهتم بأداء العمل المطلوب منه على أكمل وجه، الامر الذي يتطلب إرتفاع كلف الرقابة الداخلية وزيادة العبء الملقى على عاتق المسؤولين عن هذه الرقابة.

ثالثاً: حساب الاجر بالطريقة

ويتم الجمع ما بين كلتا الطريقتين السابقتين معاً، فيحدد حد أدنى لأجر العامل على أساس معيار الزمن و يزداد هذا الاجر بإزدياد إنتاج العامل بمعنى أن يتحدد أجر ثابت للعامل على أساس الزمن و يزداد بإزدياد الإنتاج، و يتم اللجوء الى هذه الطريقة لتجنب العيوب

(¹) الداودي، غالب، (2015)، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط1، الاردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص145.

الموجودة في الطريقتين السابقتين: الاجر بالزمن و الاجر بالقطعة، فالعامل الذي يكون معدل إنتاجه بطيء في الاجر بالقطعة فإنه يضمن في هذه الطريقة الحصول على الاجر الثابت وفقاً لمعيار الزمن و يزداد هذا الاجر بإزدياد عدد القطع التي يقوم بإنتاجها⁽¹⁾.

وبالإعتماد على هذه الطريقة فإنه يحدد للعامل أجر لإنتاج عدد من القطع بأقصى زمن، وعليه إذا قام بإنتاج العدد المطلوب منه بزمن أقل فإنه سيحصل على مقابل عن ما قام بتوفيره من زمن⁽²⁾.

وهذا ما يتفق عليه الباحث نظراً لكونها تجبرهم على التعلم السريع أملاً بالحصول على أجر أعلى كلما إزدادت عدد القطع التي ينتجوها، وعليه، فإن هذه الطريقة تحقق مصلحة كلا طرفي العقد حيث تعمل على زيادة الانتاج ورفع مستوى الاجور وبالتالي زيادة الربح.

(¹) محمود جمال الدين زكي، (1982)، عقد العمل في القانون المصري، ط2، مطبعة القاهرة، ص85.
(²) إسماعيل، ايهاب، (1982)، الوجيز في قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، مطبعة جامعة القاهرة، ط1، ص232.

الفصل الثالث

أوجه حماية أجر العامل

نجد أن المشرع إعتبر الأجر عنصراً من عناصر تكوين عقد العمل حيث جعل وجود عقد العمل لصيقاً بوجود الأجر وبغيابه تزول صفة عقد العمل عن العلاقة التعاقدية حيث تضمنه القانون المدني عدداً من المواد لتنظيم عقد العمل حيث شملت نصوص المواد (805-832) من هذا القانون تفاصيل كثيرة تتعلق بالعلاقة العمالية⁽¹⁾، لكن ما يعنينا في هذا السياق النصوص التي تتحدث عن الأجور، فقد إستهل المشرع حديثه عن هذه العلاقة في نص المادة (805) من القانون المدني والتي ذكر فيها الأجر حيث نصت على أن عقد العمل "عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر"⁽²⁾، وعلى ضوء ما سبق سوف يقوم الباحث بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

المبحث الأول: أوجه حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

المبحث الثاني: أوجه حماية الأجر في مواجهة الغير

(1) انظر المواد (805-832) من القانون المدني الاردني.
(2) وعليه نصت محكمة التمييز الاردنية في قرار لها على " ... وعرفت المادة(805/1) من القانون المدني (عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر)، المادة:(805/2) أما إذا كان العامل غير مقيد بأن لا يعمل لغير صاحب العمل أو لم يوقت لعمله وقتاً فلا ينطبق عليه عقد العمل ولا يستحق به أجره الا بالعمل حسب الاتفاق ويتضح من هذا السياق التشريعي أن من أهم عناصر عقد العمل وما يميزه عن غيره من العقود التي قد تتشابه معه هما عنصرا التبعية والإشراف و الأجر قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحوقية رقم 4401 لسنة 2018، والصادر بتاريخ 2018/11/11 منشورات قسطاس.

المبحث الأول

أوجه حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

جاء في نص المادة (821) من القانون المدني والتي سبق الحديث عنها، لحماية الأجر والتي أعطت العامل الحق بتقاضي الأجر بمجرد التوقيع على العقد سواء باشر عمله أم لا، طالما أنه تفرغ للعمل المتفق عليه، وسوف نبين من خلال هذا المبحث تحديد الحد الأدنى للأجور وحماية الأجر من الاقتطاعات والحسميات من خلال أربعة مطالب على النحو الآتي:

المطلب الأول: تحديد الحد الأدنى للأجور

المطلب الثاني: حماية الأجر من الاقتطاعات والحسميات

المطلب الثالث: تقييد جزاءات مخالفات العامل المتعلقة بالأجر

المطلب الرابع: حماية أجر العامل في حال تعدد أصحاب العمل

المطلب الأول

تحديد الحد الأدنى للأجور

ما هي الطريقة الفضلى لوضع وتنفيذ سياسة سليمة للحد الأدنى للأجور؟ هذا السؤال في غاية الأهمية نظراً إلى ارتفاع عدد العمّال المعنّيين في جميع أنحاء العالم وبسبب مخاطر سوء الإدارة، وللإجابة عن التساؤل سيقوم الباحث بتقسيم المطلب الأول إلى فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: مفهوم الحد الأدنى للأجور

لم يكتفِ المشرع الاردني بتنظيم الاجور في القواعد العامة في القانون المدني بل أفرد للعلاقة العمالية تشريعاً خاصاً وقف فيه على كافة التفاصيل المتعلقة بعقد العمل وحقوق العمال لكي لا يتمكن صاحب العمل من إذلال العامل وتسخيره للعمل كآلة صماء.

وفي حال سكت المشرع ولم يتطرق الى تفصيل معين يتم العودة للقواعد العامة الواردة في القانون المدني، لكي لا يسمح لصاحب العمل بالإنفراد في تنظيم هذه العلاقة بما يناسبه وحده دون الالتفات لحقوق العامل و قدرته الجسدية والنفسية.

وكما أشرنا الى أن المشرع فصل في قانون العمل كل ما يتعلق بعقد العمل، الا أن ما يعيننا البحث به هنا هو الأجر والذي يعتبر على رأس التزامات صاحب العمل وأهم ما يشجع العامل على التعاقد فقد أحاط المشرع الاجر بحماية كبيرة تعددت مظاهرها، ومنها وضع حد أدنى للأجور، ووضع قواعد تحمي أجر العامل من صاحب العمل ودائنيه، وهذا ما سنتحدث عنه تباعاً.

وقبل الحديث عن الحماية التي أحاطها المشرع بالأجر لابد لنا أولاً من معرفة المقصود بالحد الأدنى للأجور.

وباستقراء قانون العمل الأردني للبحث عن تعريف لمفهوم الحد الأدنى للأجور، نجد بأن المشرع لم يتطرق له ضمن قائمة المصطلحات التي عرفها في المادة الثانية منه، كما أن جميع قرارات محكمة التمييز الاردنية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور أتت نصوصها خالية من تعريفه، لذا سنعمد في توضيح مفهومه على ما أورده بعض المعنيين بهذا الشأن.

حيث يمكن تعريفه بأنه " المستوى الذي لا يجوز أن يقل عنه أجر العامل في المهنة التي يعمل بها"⁽¹⁾.

(1) بدوي، احمد زكي، (1985)، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، ص174.

وقد عرفته اتفاقية العمل العربية رقم(15)" يقصد بالحد الأدنى العام للأجور المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل و أسرته والعيش بمستوى إنساني لائق"⁽¹⁾.

وبالنظر في التعريفات السابقة الذكر أنه يمكننا استخلاص تعريف الحد الأدنى للأجور بأنه: "المبلغ الذي يجب على صاحب العمل أن لا ينزل عنه عند دفع الاجر للعامل لقاء ما أداء من عمل خلال المدة المتفق على العمل خلالها لضمان العيش الكريم للعامل و لأفراد أسرته".

الفرع الثاني: إجراءات تحديد الحد الأدنى للأجر

لقد كان تدخل الدولة واضحاً في حماية الاجر من خلال القواعد القانونية الأمرة التي حددت الحد الأدنى للأجور والذي لا يجوز النزول عنه عند دفع الاجر للعامل، حيث ان الهدف من هذا التحديد ضمان العيش الكريم لكل الفئات العمالية وضمان تغطيتهم للمتطلبات الضرورية لهم و لأسرهم، كما أن هذا التحديد يحقق الاستقرار في علاقات العمل.

وقد تدخلت الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجر عن طريق قواعد قانونية تلزم كلا الطرفين، وذلك لان فئة العمال من أوسع و أكبر فئات المجتمع وأشدّها حاجة الى الحماية بإعتبارها الطرف الضعيف المدعن في علاقة العمل و رغبةً منها بحماية هذه الفئة وإبعادها عن الآثار السلبية الناجمة عن ترك تحديد الاجور لسوق العمل، حيث أن هذا الترك قد ساهم في تدني مستويات الاجور الى الحد الذي لم يعد معه بإستطاعة العامل أن يوفر إحتياجاته الأساسية، كما أنه ساهم في رفع معدل البطالة لرفض بعض العمال العمل مقابل أجر قليل يدفعه صاحب العمل.

(1)الاتفاقية العربية بشأن تحديد الاجور رقم (15) لسنة 1983.

وقد نظم المشرع الحد الأدنى للأجر في المادة (52) من قانون العمل الاردني والتي

نصت على ما يلي:

" أ. يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال واصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين اعضائها تتولى تحديد الحد الأدنى للاجور مقدرا بالنقد الاردني وذلك بصفة عامة او بالنسبة لمنطقة معينة او مهنة معينة وتكون مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد. ب. تعقد اللجنة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة الى ذلك بدعوة من رئيسها وتقدم قراراتها الى الوزير اذا لم تكن بالاجماع ليتولى رفعها الى مجلس الوزراء ليتخذ القرار بشأنها على أن تأخذ بعين الاعتبار في تقديرها للاجر تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة وتنتشر القرارات النهائية التي تصدر بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية بما في ذلك تاريخ بدء العمل بها".

بالنظر للنص أعلاه نجد أن المشرع لم يضع حداً أدنى للأجور من خلال نص تشريعي ثابت_ وحسناً فعل_ حيث أن النص التشريعي يستدعي تعديله اجراءات ليست بالبسيطة، وإنما ترك أمر تحديده للجانبِ المختصة لكي يكون هذا التحديد مرناً ويمكن تعديله بما يتوافق مع المتطلبات المتغيرة كلما وجدت حاجة لذلك، كارتفاع الاسعار وارتفاع قيمة العملة وما الى ذلك.

وتتشكل اللجنة المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجور بناء على قرار من رئيس الوزراء وبتنسيب من وزير العمل، من عدد متساوٍ من ممثلي أصحاب العمل والعمال ووزارة العمل ويكون الرئيس من أحد اعضائها، ومدة العضوية فيها سنتان قابلة للتجديد، وتقوم هذه اللجنة

بإتخاذ قراراتها بالإجماع، وفي حال عدم الإجماع ترفع قراراتها لوزير العمل ليقوم بدوره برفعها لمجلس الوزراء ليتخذ القرار المناسب بشأنها⁽¹⁾.

وبالتالي فإن إلزام المشرع الاردني للجنة بإتخاذ قراراتها بالإجماع قد يصعب عملية إتخاذ القرار في بعض الاحيان نظراً لإختلاف وجهات نظر الاعضاء والتي تبني لدى كل منهم وفقاً لقناعاته ورؤيته للأمور وتبعاً لإختلاف المصالح، لذا يرى الباحث، حبذا لو ترك المشرع إتخاذ القرار بالاغلبية المطلقة ليسهل عملية إتخاذ القرار، كما أن نص المادة (52) من قانون العمل جاء خالياً من النص على أي مدة تلزم هذه اللجنة بالإجتماع للنظر في الحد الادنى للاجور وهو ما يؤخذ أيضاً على المشرع، حيث كان من الاولى النص على مدة معينة يمكنها معها الإجتماع ولتكن مثلاً كل خمس سنوات.

وقد إجتمعت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل لرفع الحد الادنى للاجور لسنة 2020 والتي كان يرأسها وزير العمل في الرابع والعشرين من شباط (فبراير) 2020 وإتخذت قرارها برفع الحد الادنى للاجور من 220 دينار شهرياً الى 260 دينار شهرياً اعتباراً من 2021/1/1⁽²⁾.

وبالعودة لنصوص قانون العمل الاردني للوقوف على القواعد القانونية التي تتعلق بالحد الادنى للاجور نجد المادة (35/أ) منه إشتطت أن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الادنى المقرر للاجور⁽³⁾، وفي ذلك حماية للعامل تحت التجربة والذي سيرضى بالقليل مقابل حصوله على فرصة عمل.

كما أن المشرع أكد في المادة (53) من قانون العمل على ضرورة الإلتزام بالقرارات الصادرة عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، والتي نصت على "يعاقب صاحب العمل أو من ينوب

(1) علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص169.
(2) انظر المادة الاولى من قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5687 على الصفحة 4799 بتاريخ 2020/12/31.
(3) انظر المادة (35/أ) من قانون العمل الاردني.

عنه بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار عن كل حالة يدفع فيها الى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة الى الحكم للعامل بفرق الاجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة".

وباستقراء نص هذه المادة نجد أن المشرع فرض عقوبة على صاحب العمل الذي لا يقوم بدفع الاجر بما يتلاءم مع قواعد الحد الأدنى للأجور، والتي تهدف الى حماية العامل من هيمنة صاحب العمل وإستغلاله.

وتأكيداً على ذلك نصت محكمة التمييز الاردنية في قرار لها على ما يلي " ... وبالعودة الى المادة (53) والتي تنص على : (يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمئة دينار ولا تزيد على الف دينار على كل حالة يدفع فيها الى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية وذلك إضافة الى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة)، من خلال هذه المادة نجد أن فرض عقوبة على رب عمل الذي يدفع أجر للعامل أقل من الحد الأدنى للأجور أو تشكل جرماً جزائياً بحق رب العمل، وأن المحكمة التي تفصل بذلك هي المحكمة الجزائية أما المطالبة بالحقوق العمالية ومن خلالها الفرق بين ما يتقاضاه العامل والحد الأدنى للأجور فيكون من إختصاص محكمة الصلح الحقوقية الناظرة للدعوى وأن تحريك دعوى المخالفات المترتبة على قانون العمل من إختصاص مفتش العمل وليس العامل، وحيث إن المحكمة الإستئنافية توصلت الى خلاف ذلك وقامت بإحتساب حقوق المدعية على أساس راتب(140) ديناراً دون مراعاة الحد

الادنى للأجور بتاريخ عملها لدى المدعى عليها فتكون بذلك قد خالفت القانون مما يتعين نقض القرار المميز لورود أسباب التمييز"⁽¹⁾.

ومن هنا، وبالنظر الى سوق العمل وما يحدث على ارض الواقع يرى الباحث أن أصحاب العمل وبالرغم من فرض عقوبات عليهم في حال مخالفتهم لقواعد الحد الادنى للأجور الا أنهم مستمرون في انتهاكاتهم لحقوق العمال، مستغلين في ذلك حاجتهم للعمل والتي تدفع بهم الى القبول بالعمل بأجر زهيد، حيث يلجأ أصحاب العمل الى طرق ملتوية كمخرج قانوني لهم من خلال إجبار العمال على التوقيع على عقود صورية لا تمس الواقع بشيء، ومن ذلك إرغام صاحب العمل العامل على التوقيع على عقد يتضمن في أحد بنوده على أنه يتقاضى أجر 260 ديناراً في حين أنه يتقاضى فعلياً 180 ديناراً، لكي يتهرب من المساءلة القانونية، وفي الحقيقة وعلى الرغم من هذا التحايل الذي يقوم به بعض أصحاب العمل الا أن فرض حد أدنى للأجور ساهم في تشجيع العمال على اللجوء الى القضاء للمطالبة بحقوقهم معتمدين في ذلك على النصوص القانونية الحامية لحقوقهم .

المطلب الثاني

حماية الاجر من الاقتطاعات والحسميات

الاقتطاع هو فصل قطعة من الشيء وأخذ جزء منه، والاقتطاع في هذا السياق أن يقوم صاحب العمل بأخذ جزء من أجر العامل بصورة واضحة ومباشرة بما يملكه من سلطات تجاه العامل، فقد يقوم بإيقاع جزاءات تأديبية على العامل عن طريق إقتطاع جزء من أجره، أيضاً من الممكن أن يكون هناك علاقات مالية متعددة ما بين العامل وصاحب العمل فيضطر الاخير الى

(1) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 5156 لسنة 2020، والصادر بتاريخ 2020/5/10 منشورات قسطاس .

إجراء المقاصة بين ما له عند العامل من مال وما للعامل عنده من أجر لكي يحصل على حقه، بالإضافة الى أن العامل وأثناء تنفيذه للعمل المطلوب منه قد يقوم بإتلاف شيء من ممتلكات أو الات صاحب العمل فيقتطع من أجره ليعوض الفقد أو التلف الحاصل⁽¹⁾، وقد حرص المشرع الاردني على حماية أجر العامل من الاقتطاعات على الرغم من أن الاصل منع الاقتطاع من أجر العامل⁽²⁾، الا أن المشرع استثنى بعض الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل القيام بذلك كما جاء في المواد (47) و(49) من قانون العمل الاردني حيث نصت المادة (46/أ) من قانون العمل الأردني على أنه: "يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون".

أولاً لا بد لنا من الإشارة الى أن المشرع عندما ذكر في نص المادة (46) سابقة الذكر على وجوب دفع الاجر للعامل خلال مدة لا تزيد عن السبعة أيام فإنه إن دل على شيء فهو يدل على مدى إهتمامه وحرصه على حماية الاجر الذي قد يكون عامود الحياة بالنسبة للعامل ومُعيّله الاساسي، ثم أكد بعد ذلك في نص المادة ذاتها الى عدم جواز اقتطاع جزء من الاجر الا في الحالات المحددة قانوناً وفي ذلك إشارة الى أنها جاءت على سبيل الحصر⁽³⁾، وبخلاف الحالات المذكورة في القانون فإن اي اقتطاع من أجر العامل فإنه يعتبر مخالفة قانونية.

وتأكيداً على ذلك جاء في قرار محكمة التمييز على أنه " .. في ذلك نجد أن المستفاد من نص المادة (46) من قانون العمل أنها نصت بدفع الاجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم اي جزء منه الا في الحالات التي يجيزها القانون ويقع عبء اثبات استلام الرواتب على عاتق المدعي عليها وحيث أن المدعي قد طالب بأجر

(1) يس، عبدالرزاق حسين، مرجع سابق، ص 705.

(2) الداودي، غالب علي، مرجع سابق، ص 149.

(3) المصاروة، هيثم حامد، (2008)، شرح قانون العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ص 207.

الشهر السابع وتسعة ايام من شهر 8 لعام 2008 بدعواه ولم تقدم الجهة المدعى عليها أي دليل يثبت استلام المدعي لهذه الرواتب فإن المدعي يستحق هذه الاجور عن المدة المطالب فيها مما يتعين رد هذا السبب⁽¹⁾.

وفيما يتعلق بالحالات_ وهي على سبيل الحصر لا المثال_ التي أجاز بها المشرع الاقتطاع من أجر العامل جاءت المادة (47) من قانون العمل الأردني لتنص على ما يلي⁽²⁾:

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية:

أ. استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من الملف على (10%) من الأجر.

ب. استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.

ج. اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى.

د. اشتراكات العامل في صندوق الادخار.

هـ. الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين.

و. كل دين يستوفي تنفيذاً لحكم قضائي.

ز. المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل

أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون .

(¹) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم 4243\2011، والصادرة بتاريخ 2\2\2012، منشورات قسطاس .
(²) انظر المادة(47) من قانون العمل الاردني.

وعلى الرغم من الحالات الواردة في المادة أعلاه إلا أن حماية الأجر لم تقف عند هذا الحد فقد تمت حماية الأجر من اقتطاعات الضمان الاجتماعي، فقد نصت المادة (11/أ) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على الآتي⁽¹⁾:

أ. لا تدخل البنود الواردة أدناه في مفهوم الأجر الشهري الخاضع للاقتطاع ولا تعتبر جزءاً منه: بدل العمل الإضافي أي بدل ساعات العمل الإضافية التي يؤديها المؤمن عليه والتي تزيد على ساعات العمل المقررة وفقاً لأحكام قانون العمل النافذ أو أي أنظمة صادرة بهذا الخصوص.

1. المنح السنوية التي تدفعها المنشأة على شكل مبالغ زيادة على الأجر المتفق عليه بمناسبة من المناسبات.

2. الإكراميات والهبات التي يحصل عليها المؤمن عليه من العملاء من مبالغ نقدية لقاء قيامه بخدمتهم، وتكون مباشرة أو عن طريق المنشأة.

3. بدل التمثيل؛ أي البديل الذي يصرف للمؤمن عليه الذي يمثل جهة عمله لدى جهة أخرى داخل المملكة أو خارجها....."

وعلى ضوء ذلك فإن كل ما ورد في قانون العمل ونظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي فيما يتعلق بحالات الاقتطاع ما هو إلا تأكيداً على حماية الأجر لما له من أهميته بالنسبة للعامل وعائلته والركيزة التي يستند عليها لضمان ديمومته الإنسانية.

وجاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية " ان المدعي قد عمل لدى المدعى عليها سائق باص على خط عمان _السلط من شهر 9/95 ولغاية 9/2001 باستثناء آخر شهرين عمل فيهما على خط عمان _الزرقاء على باص آخر بأجرة يومية مقدارها عشرة دنانير (300) دينار شهرياً من

(¹) نظام رقم (14) لسنة 2015، نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، صادر بمقتضى المادة (106) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014، والنظام رقم (119) لسنة 2016 نظام معدل لنظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

الساعة السادسة وحتى الثامنة مساءً وكان يعمل أيام الجمع والعطل الرسمية وأيام الأعياد الدينية والقومية وأنه لم يستعمل إجازته السنوية وغير مشمول بالضمان الإجتماعي وأن المدعى عليها أقدمت على تخفيض أجره اليومي ليصبح خمسة دنانير من ثمانية دنانير مما اضطره ترك العمل.

وعليه يكون ما قضت به المحكمة من حقوق عمالية تتمثل ببديل الفصل التعسفي وبديل الإشعار وبديل الأعياد الدينية والعطل الرسمية ومكافأة نهاية الخدمة وبديل الإجازة السنوية في محله وموافقاً للأصول والقانون".⁽¹⁾

المطلب الثالث

تقييد جزاءات مخالفات العامل المتعلقة بالأجر

لم يترك المشرع مسألة حق صاحب العمل بفرض عقوبة عن المخالفات التي يقترفها العامل من دون تقنين فقد نصت المادة (48) من قانون العمل الاردني على ما يلي:

" لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعي ما يلي:

أ. أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.

⁽¹⁾راجع بذلك قرار محكمة التمييز الصادر عن الهيئة العادية رقم (2007/1387 فصل 2008/1/28).

ب. أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها.

ج. أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه".

وباستقراء هذا النص يثبت أن المشرع حمى العامل من كافة النواحي المتعلقة بالجزاءات التأديبية⁽¹⁾، وحسناً فعل، حيث تظهر هذه الحماية من خلال اشتراط أن تكون المخالفة التي يرتكبها العامل ضمن لائحة جزاءات منصوص عليها مسبقاً ومعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه لكي لا يسمح لصاحب العمل بالتعسف في استخدام حقه تجاه العامل بإتخاذ عقوبات تخرج عن نطاق ما هو منصوص عليه، كما تظهر الحماية التي كفلها المشرع للعامل في تحديد العقوبة بما لا يزيد عن ثلاثة أيام في الشهر الواحد سواء أكانت العقوبة بالخصم من الراتب أو بالايقاف عن العمل، وفي هذا حماية كبيره للعامل فأياً كان عدد المخالفات التي يرتكبها خلال الشهر فلا يسمح لصاحب العمل أن يغلظ عليه العقوبة حسب أهوائه، كأن يخصم من الراتب أكثر من ثلاثة أيام بحجة زيادة المخالفات المترتبة على العامل، وإلا أعتبر مخالفاً لأحكام قانون العمل الاردني ويعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد عن مئة دينار⁽²⁾، وهذا ما سيجعل صاحب العمل يفكر ملياً قبل إتخاذ أية عقوبة بحق العامل غير تلك المنصوص عليها.

(1) "الجزاء التأديبي: هو كل تنبيه أو إجراء يتخذه صاحب العمل نتيجة السلوك المعيب للعامل، وتتعلق هذه الجزاءات بإستمرار وجود العامل في المنشأة كعقوبة الفصل، أو بمهامه الوظيفية، كالوقوف عن العمل أو نقل العامل الى عمل آخر، أو بأجره ومستحقاته الوظيفية"، انظر الهنائي، سيف بن راشد، مرجع سابق، ص91.

(2) انظر المادة(139) من قانون العمل الاردني والتي تنص على "كل مخالفة لأحكام هذا القانون او اي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط

أيضاً ما يعد من مظاهر الحماية التي ارادها المشرع في نص المادة (48) سابقة الذكر أن لا يتم إيقاع العقوبة مباشرة بحق العامل ولكن يجب اتباع اجراءات معينة، تبدأ بسماع أقوال العامل ومن ثم إعطاءه الحق بالاعتراض على العقوبة لدى مفتش العمل خلال اسبوع من تاريخ تبلغه بها، بالإضافة الى منع صاحب العمل من إيقاع أي جزاء على العامل اذا انقضى خمسة عشر يوماً على تاريخ ارتكاب العامل للمخالفة وهو ما يسمى بالقيود الزمني في توقيع الجزاء، وهو ما يحد من سلطة صاحب العمل في ممارسة حقه بإيقاع الجزاء التأديبي، حيث يرى جانب من الفقه، أنه من الأولى أن يسمح لصاحب العمل بإيقاع الجزاء على المخالفة المرتكبة من قبل العامل من تاريخ علم صاحب العمل وليس من تاريخ ارتكابها⁽¹⁾، إلا أننا نؤيد ما ذهب اليه المشرع الاردني من إعطاء الحق لصاحب العمل بإيقاع الجزاء خلال 15 يوماً من تاريخ ارتكاب المخالفة وليس من تاريخ العلم بها، وعليه فإن موقف المشرع الاردني كان صائباً عندما سمح لصاحب العمل بإتخاذ الجزاءات التأديبية_ مع وجود بعض القيود_ حيث أنه يملك سلطة إدارية وإنضباطية في المنشأة تمكنه من إدارة وفرض العقوبات على المخالفين فيها لإلامامه بكل ما يقع من مخالفات، وليس له الدفع بعدم العلم فكان عليه أن يفعل ما لديه من سلطة لضمان انتظام سير العمل، ومنع العمال من الخروج عن تنفيذ الإلتزام الملقى على عاتقهم، بالإضافة الى أن إطالة مدة الملاحقة ستكون سبباً في ضياع حقوق العامل أو حتى الإنتقاص من الحماية التي أرادها المشرع لأجر العامل.

أيضاً يتضح لنا من الفقرة (ج) والتي ورد فيها أن تخصص الاموال المقتطعة من أجور العمال بسبب مخالفاتهم للخدمات الاجتماعية للعاملين في المنشأة، وهو أيضاً ما يمنع

في ذلك ان تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به اذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه اشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون".
(¹)المغربي، جعفر محمود، مرجع سابق، ص143.

صاحب العمل من التعسف في إتخاذ العقوبات الا في الحالات المستدعية لها، لأنه يعلم في نهاية المطاف أنه لن يستفيد من هذه الاموال المتحصلة من فرض العقوبة على العامل. ⁽¹⁾.

ولإستكمال البحث في الحماية التي أولاها المشرع للحسم من الأجر نجد أنه وبالإضافة الى ما ورد في الفقرة (ز) من المادة (47) فيما يتعلق بإتلاف أدوات العمل أو فقدانها والتي ترتب مسؤوليه على العامل، أن المادة (49) من قانون العمل الاردني، والتي تؤيدها المادة (817) من القانون المدني الاردني⁽²⁾، نصت على التالي: "اذا ثبت ان العامل قد تسبب في فقد او اتلاف ادوات أو الات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل او كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل ان يقتطع من اجر العامل قيمة الاشياء المفقودة او المتلفة او كلفة اصلاحها على ان لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على اجر خمسة ايام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء الى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الاضرار التي تسبب العامل به".

وحيث أن من الالتزامات التي تقع على عاتق العامل والتي يتوجب أن يبذل بها عناية الرجل العادي في المحافظة على الأشياء التي تكون في عهده والتي يتسلمها بإعتبارها ضرورية لأداء عمله، فإنه إذا بذل ما بإستطاعته من هذه العناية ورغم ذلك تعرضت الاشياء

(1) وفي هذا السياق أكدت محكمة التمييز في عدة قرارات لها على ما ورد في المادة (48) أنفة الذكر، حيث نصت في إحدى هذه القرارات على ما يلي: "2. أخطأت المحكمة بإعتبار فصل المدعية موافق للقانون وخالفت المادة 48 من قانون العمل و النظام الداخلي لان المدعية ووفقاً لنص المادة المذكورة لم يصدر بحقها أي إنذارات لان هذه الانذارات لم ينطبق عليها الشكل القانوني المطلوب للإحتجاج بها كما وأنه لم يتم التحقيق مع المميزة في أي من هذه الانذارات مما يجعلها غير قانونيين ولا يجوز الاحتجاج بهما لتبرير تطبيق المادة 28/د من قانون العمل. 3. أخطأت المحكمة بإعتبار فصل المدعية موافق للقانون حيث إن هذين الانذارين لا ينطبق عليهما لائحة الجزاءات إذ إنه لا يوجد عقوبة على الاهمال في لائحة الجزاءات ولا عقوبة تفرض على ترك مكان العمل وكذلك عدم الإلتزام بالزي الرسمي إذ يتوجب أن تكون العقوبة الأولى تنبيه ولا يجوز جمع ثلاث عقوبات في إنذار واحد مما يجعل الانذارات باطلة من حيث الشكل ومخالفتها لنص المادة 48 من قانون العملقرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم 2020/4693، والصادرة بتاريخ 2020/12/15، منشورات قسطاس.

(2) نصت المادة (817) من القانون المدني الاردني على " يضمن العامل ما يصيب مال صاحب العمل من نقص او تلف او فقد بسبب تقصيره او تعديه".

للتلف فلا تقوم مسؤوليته تجاه هذا التلف⁽¹⁾، وبخلاف ذلك فمن حق صاحب العمل أن يقتطع من أجره بما يعادل قيمة ما قام بإتلافه شريطة أن لا يزيد هذا الاقتطاع عن أجر خمسة أيام في الشهر، سواء كان التلف في الأشياء الموجودة في عهدة العامل أم تلك التي يملكها صاحب العمل، فالحكم واحد في كلتا الحالتين⁽²⁾.

ويجد الباحث أن ما قام به المشرع عند الدمج بين مصلحة صاحب العمل والعامل في نص المادة (49) من قانون العمل الاردني، وذلك عندما سمح لصاحب العمل بأن يقتطع بشكل مباشر من أجر العامل دون اللجوء للقضاء بالإضافة الى تحديد حد أعلى للحسم من أجر العامل عن ما تلف أو فقد بسببه من ادوات أو الات بما لا يتجاوز خمسة أيام في الشهر، وفي هذا التحديد صيغة إلزام لا يجوز مخالفتها أو الخروج عنها، ثم إن أراد صاحب العمل اللجوء للقضاء للمطالبة في التعويض فله ذلك.

المطلب الرابع

حماية أجر العامل في حال تعدد أصحاب العمل

يطمح العامل بإستمرار عمله وإستقراره، لتستقر به حياته وتطمئن أسرته، فالعمل يشكل مصدراً لرزقه وقوت حياته، ومن يجد فرصة عمل يسع جاهداً للمحافظة عليها، لكي لا يجد نفسه فجأة عاطلاً عن العمل، وحيث أن إبرام عقد العمل هو فرصة، فإن الحفاظ عليها أمر في غاية الأهمية، فهذه الفرصة ليست متاحة في أي وقت وغير متوفرة في كل حين، فتزاحم العمال كبير والعرض محدود، والبطالة هم كبير في مجتمعاتنا.

(¹) السرحان عدنان ابراهيم، خاطر نوري حمد، (2012)، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية، الالتزامات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط5، ص 21.
(²) كيره، حسن، (1979)، اصول قانون العمل، جامعة الاسكندرية، ط3، ص551.

وقد يحدث أن تطرأ أثناء سريان عقد العمل ظروف قد تؤثر على حقوق العامل، ومن هذه الظروف الطارئة تغيير صاحب العمل، حيث يحل محله صاحب عمل جديد، وتغيير صاحب العمل هذا يعود لأسباب متعددة؛ فقد يتغير بسبب بيع المشروع، أو إنتقاله بالإرث، أو بالوصية، أو بالهبة، أو بالدمج، أو لأي سبب آخر، لكن ما يثار التساؤل عنه هنا، ما هو مصير عقود العمل التي أبرمها صاحب العمل القديم مع العمال؟ فهل تنتهي وتنتضي ويفقد العامل فرصة العمل التي سعى جاهداً للحصول عليها، وأفنى عمره في الاخلاص لها؟ وما هو مصير أجره وممن سيستوفيه؟

لقد تنبه المشرع الأردني لهذه المسألة، ونظم مسؤولية صاحب العمل الجديد في مواجهة العامل الذي سبق له وأن تعاقد مع صاحب العمل القديم، على الرغم من عدم وجود علاقة تعاقدية تربطهما، حيث أن المشرع يضمن في هذا التنظيم بقاء عقد العمل الذي أبرم بين العامل وصاحب العمل القديم معمولاً به في مواجهة صاحب العمل الجديد، حيث نصت المادة (16) من قانون العمل الاردني على الآتي: "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو إنتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الاصلي والجديد مسؤولين بالتضامن لمدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الاداء قبل تاريخ التغيير واما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

ويلتزم صاحب العمل الجديد بالإبقاء على عقود العمل القديمة حيث ورد في بداية نص المادة (16) من قانون العمل الأردني على " يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل... " ولا يستطيع صاحب العمل الجديد الفكاك منه بحجة تغيير رب العمل، وأنه لم يكن طرفاً فيها، حيث تعتبر عقود العمل السابقة مستمرة بين العامل صاحب العمل الجديد بقوة

القانون، كما لو أبرمت بينهما منذ البداية، وهي لا تحتاج لموافقة ورضا صاحب العمل والعامل، لكن إذا رفض العامل الاستمرار عد ذلك بمثابة إنهاء لعقد العمل بالإرادة المنفردة، مما يبرئ صاحب العمل الجديد من كل المسؤولية، إذ أن قاعدة استمرار وبقاء عقود العمل هي قاعدة مبررة للمصلحة العامة فيها مصلحة للعامل والمنشأة⁽¹⁾.

القاعدة العامة أنه إذا تعدد المدينون (أصحاب العمل) في الالتزام إنقسم الدين عليهم بحيث لا يملك الدائن (العامل) أن يعود على أي واحد منهم إلا في حدود حصته من الدين، إلا إذا كانوا متضامنين فعندئذ يجوز مطالبتهم منفردين و/أو مجتمعين بكامل الدين⁽²⁾ ومن ثم يعتبر هذا النظام إستثناء على القاعدة العامة، لهذا نجد أن القانون المدني الأردني يقضي في المادة (426) " لا يكون التضامن بين المدينين إلا باتفاق أو بنص القانون".

وعليه وحيث أن نص المادة (16) من قانون العمل يتفق مع نص المادة (426) من القانون المدني الاردني التي تشترط لتحقيق التضامن أن يكون باتفاق أو بنص القانون، وحيث أن التضامن ورد في نص المادة (16) فإن مسؤولية صاحب العمل الجديد تكون تضامنية مع صاحب العمل القديم في تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن عقد العمل والمستحقة الأداء قبل تغييره، وأهمها الإلتزام بدفع الأجر المستحق قبل تاريخ تغيير صاحب العمل .

وقد حدد المشرع الاردني فترة تضامن صاحب العمل الجديد مع صاحب العمل القديم وإقتصرها بستة أشهر ومن ثم وبعد إنقضاء هذه الفترة تنتقل الإلتزامات المترتبة على العمل الى صاحب العمل الجديد وحده.

(1) العويدي، أحمد، المنصور، أنيس، أحمد، العلاوين، كمال (2014) أثر تغيير صاحب العمل على الإلتزامات السابقة، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد 6، العدد 4، ص 110.
(2) الفأر، عبدالقادر، (2004)، أحكام الإلتزام آثار الحق في القانون المدني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط، ص174.

حيث أن المشرع أراد في تحديد مدة التضامن وحصرها في ستة أشهر إيجاد نوع من الحماية للعامل، لكن حبذا لو أنه جعل مدة تضامن صاحب العمل القديم والجديد أطول كأن تكون إثني عشر شهراً بدلاً من ستة أشهر، لأن في ذلك محافظة أكبر على إستقرار المراكز القانونية وصوناً للحقوق العمالية التي قد تضيع بين هذا وذاك، بالإضافة الى أن هذا التضامن يزيد من ضمان العامل في حصوله على الاجر في الوقت الذي يتغير فيه صاحب العمل.

لكن يجب أن نميز بين الحالات التي يتغير فيها صاحب العمل القديم، وكما قلنا قد يتغير صاحب العمل إما بسبب بيع المشروع أو إنتقاله بالارث أو لأي سبب آخر، ليصبح العمل تحت إدارة صاحب العمل الجديد وإشرافه، وعليه قد يكون صاحب العمل الجديد من الخلف العام وقد يكون من الخلف الخاص، وهذا ما سنوضحه الآن.

أولاً: الخلف العام لصاحب العمل القديم

الخلف العام هو من يخلف الشخص في ذمته المالية بكل ما يتعلق بها من حقوق وإلتزامات أو بجزء منها ومثال ذلك الوارث والموصى له بجزء من التركة⁽¹⁾.

الاصل طبقاً لقانون العمل الاردني أن وفاة صاحب العمل لا تؤثر على إستمرارية عقد العمل إلا إذا كانت شخصيته محل إعتبار⁽²⁾ عند التعاقد، بمعنى ما كان العامل ليبرم عقد العمل لولا أن شخصية صاحب العمل هي الدافع الرئيس له في ذلك، وهذا ما نصت عليه المادة (22) من قانون العمل الاردني حيث جاء فيها "لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل الا اذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل"، وهي بدورها تتفق أيضاً مع نص المادة (830) من

(1) السنهوري، عبد الرزاق أحمد، (2000)، الوسيط في القانون المدني الجديد، المجلد الاول، مصادر الإلتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط2، ص439.
(2) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، (2006)، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، ص310.

القانون المدني الاردني والتي نصت على " يفسخ العقد بوفاة العامل كما يفسخ بوفاة صاحب العمل اذا كانت شخصيته قد روعيت في ابرام العقد".

وباستقراء نص المادتين السابقتين نجد أن عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل لا ينتهي الا اذا كانت شخصية الأخير محل إعتبار، وعليه فإن عقد العمل والحقوق المكتسبة للعامل تبقى مستمرة في مواجهة الخلف العام لصاحب العمل المتوفى، ولكن السؤال هنا، ما مدى إلتزام الخلف العام في مواجهة العامل ؟

في الحقيقة كان هناك خلاف بين الفقهاء حول مدى إلتزام الخلف العام في مواجهة العامل، فقد ذهب البعض⁽¹⁾ الى إلتزام الخلف العام في حدود ما آل اليهم من تركة مورثهم و أنه ليس للعامل الرجوع عليهم الا فيما يمكن للتركة أن تغطيه من هذه الإلتزامات فحق الرجوع على الورثة ليس مطلقاً وإنما مقيد بحدود التركة، في حين ذهب البعض الآخر⁽²⁾ الى أن الخلف العام مسؤولون عن الوفاء بجميع الإلتزامات دون التقيد بحدود التركة، بمعنى أن الخلف العام مسؤول تجاه العامل في ما آل اليه من تركة بالإضافة الى أمواله.

وبالتالي فإن كلا الرأيين له ما يبرر إتجاهه، فالقواعد العامة تقضي بإلتزام الورثة بالوفاء بالديون المستحقة في حدود تركة مورثهم والتي ورد النص عليها في المادة(1107) من القانون المدني الاردني والتي جاء فيها (لا يجوز للدائنين الذين لم يستوفوا حقوقهم لعدم ثبوتها في بيان "وصي التركة " ولم تكن لهم تأمينات على اموال التركة ان يرجعوا على من كسب بحسن نية حقاً عينياً على تلك الاموال ولهم الرجوع على الورثة في حدود ما عاد عليهم من التركة"⁽³⁾، في حين أن المادة (16) من قانون العمل الاردني ألزمت صاحب العمل الجديد

(1) غانم، إسماعيل،(1962)، قانون العمل، بيروت، ص 393.

(2) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص846.

(3) انظر المادة(1107) من القانون المدني الاردني.

بجميع الحقوق المستحقة للعامل في مواجهة صاحب العمل القديم (المتوفى) وليس في حدود التركة فقط، هذا يعني أن هناك تعارضاً بين المادتين، وأرى أنه كان من الأولى على المشرع أن يلزم صاحب العمل الجديد في نص المادة (16) بحدود ما آل إليه من التركة، فمن غير المعقول الزامه بشيء لم يحم بإبرام عقد على الالتزام به، فأرى أنه حريٌّ بالمشرع أن يقوم بتعديل نص المادة (16) لتتوافق مع القاعدة العامة التي تقضي بعدم الزام الوارث الا في حدود ما آل إليه من التركة.

ثانياً: الخلف الخاص لصاحب العمل القديم

الخلف الخاص هو من يخلف الشخص في عين معينة بالذات أو في حق عيني عليها⁽¹⁾.
 كالمشتري الذي يخلف البائع في العين المباعة، وفي هذا الصدد فإن مشتري المشروع أو المنشأة هو الخلف الخاص، وهي من أكثر الحالات التي يتغير فيها صاحب العمل، ولكن؛
 ماذا بالنسبة لأثر هذا التغير على حقوق العمال؟

لقد نصت المادة (207) من القانون المدني الاردني على ما يلي " اذا أنشأ العقد حقوقاً شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك الى خلف خاص فان هذه الحقوق تنتقل الى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء اذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء اليه".

⁽¹⁾ باستقراء نص المادة (16) من قانون العمل الاردني الى جانب نص هذه المادة سابقة الذكر، نجد أنها تلزم الخلف الخاص بالحقوق المستحقة إذا كانت من مستلزمات الشيء الذي انتقل اليه في حين أن المادة (16) من قانون العمل فإنها تلزم الخلف الخاص بجميع الحقوق المستحقة سواء كانت من مستلزمات الشيء أم لا، وعليه، وعلى الرغم من أن عقود العمل التي أبرمها صاحب العمل القديم ليست من مستلزمات انتقال الشيء لصاحب العمل الجديد؛ إلا أنه ملزم بها في مواجهة العامل، أيضاً لن ننسى ما إشتراطته المادة (207) من القانون المدني بضرورة علم الخلف الخاص بوجود عقود عمل وقت انتقال الشيء في حين أن المادة (16) لم تشترط ذلك.

وعلى ضوء ما سبق؛ نرى بضرورة تطبيق نص المادة(16) من قانون العمل و إلزام الخلف الخاص بالعقود المبرمة سواء علم بها وقت انتقال ملكية الشيء اليه أم لا، طبقاً لقاعدة الخاص يقيد العام.

المبحث الثاني

حماية الاجر في مواجهة دائني صاحب العمل

وبيان التدخل القانوني لحماية الأجور عرف بأن الإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه، فنجد كثيراً ما يتعامل مع غيره من أجل قضاء حوائجه والحصول على المال الذي يسد به حاجته اليومية من مأكّل وملبس ومسكن وغيرها من الأمور الاستهلاكية التي تتطلبها تلك الحاجة. فنجد بأن هذه التعاملات اليومية قد تتعارض مع المجتمع بشكل عام، وقد تتعارض مع المصلحة الخاصة لبعض أفراد المجتمع، وبالتالي يترتب على ذلك إلى ظهور العديد من الصراعات والنزاعات التي لو لم ينظمها المشرع في قانون خاص ليبين الأسس التي يجب على الفرد أن يحافظ عليها في تعاملاته اليومية في الحياة العملية، ومن هذه النزاعات مواجهة العامل لدائني صاحب العمل وكذلك بيان الحماية التشريعية للأجور وهو ما سوف يتطرق إليه الباحث من خلال هذا المبحث بتقسيمته إلى مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: الحماية القانونية لأجر العامل بمواجهة دائني صاحب العمل في التشريع الأردني

المطلب الثاني: الحماية التشريعية للأجور

المطلب الأول

الحماية القانونية لأجر العامل بمواجهة دائني صاحب العمل في التشريع الأردني

يتضمن القانون المعمول به بنداً واحداً ينطبق على جميع الدائنين بمن فيهم أصحاب العمل، أي نص المادة (51)، التي تنص على؛ أنه لا يجوز حجب أجور العمال بموجب المادة 51، ويشترط في هذا القانون، باستثناء نسبة لا تزيد على 20%، أن يكون ديناً ثابتاً يُسدّد بحكم قضائي، وإن جملة الأحكام والقواعد القانونية التي أفردها المشرع لحماية الاجر وضمان حصول

العامل عليه، ولن يفوتنا التطرق لما جاء في نص المادة (51) من قانون العمل الاردني والتي نصت على " أ. 1. تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة بموجب احكام هذا القانون، للعامل او ورثته او أي مستحقين لها بعد وفاته، ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الاولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة. 2. يفقد العامل حقه في الامتياز العام المنصوص عليه في البند (1) من هذه الفقرة اذا ثبت للمحكمة المختصة ان الاجور والمبالغ المتحققة له والتي يشملها هذا الامتياز لا تستند الى أي اساس قانوني".

يتضح من نص هذه المادة؛ أن المشرع قصد حماية العامل من الوقوف بين جموع الدائنين الذين يتزاحمون للحصول على أموالهم المستحقة لدى صاحب العمل، فأعطى له الإمتياز في الحصول على أجره بإعتباره مصدر رزقه الذي يجب أن لا ينازعه أحد في الحصول عليه، بمعنى أن يتقدم حقه في الحصول على أجره قبل أي دين آخر مترتب على صاحب العمل ومنها الضرائب والرسوم والمبالغ المستحقة لخزينة الدولة، سواء كانت أمواله منقولة او غير منقولة، حيث يحق للعامل الحصول على أجره بمطالبة صاحب العمل ولا يكون لهذا الاخير أي صلاحية بتأخير حصول العامل على الاجر لما في ذلك من مخالفة صريحة لنص المادة (51) سابقة الذكر، كما يجب التنويه الى أن حق إمتياز العامل في الحصول على أجره هو إمتياز عام أي أن هذا الحق مرتبط ببقاء الاموال في ملكية صاحب العمل وأنه بمجرد خروجها من يده لا يحق للعامل تتبعها في أي يد تكون من أجل الحصول على أجره⁽¹⁾.

وقد أكدت على ذلك محكمة التمييز الاردنية في قرار لها حيث جاء فيه " .. وحيث أن

الفقرة أ من المادة 51 من قانون العمل النافذة بتاريخ التنفيذ قد اعتبرت المبالغ المستحقة للعامل

(1) شنب، محمد لبيب، (1983)، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ط4، ص494.

بموجب قانون العمل ديوناً ممتازة إمتيازاً عاماً من الدرجة الاولى تقدم على ما عداها من سائر الديون بما في ذلك .. والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية⁽¹⁾ .

ويرى الباحث أن نصوص القانون المدني الاردني نجد فيه ما يخالف ما جاء في نص المادة (51) من قانون العمل الاردني، حيث نصت المادة (1435) من القانون المدني على "1. يكون للديون الآتية، بقدر ما هو مستحق منها في الستة الشهور الاخيرة حق امتياز على جميع اموال المدين من منقول وعقار: أ- المبالغ المستحقة... 2. وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرينة ومصروفات الحفظ والاصلاح، اما فيما بينهما فتستوفى بنسبة كل منها" .

هذا التعارض بين نص المادتين قد يحدث إشكالية حول أي المادتين يجب تطبيقها في حال وقفنا أمام نزاع عمالي بشأن حق العامل بالأجر في مواجهة دائني صاحب العمل؛ في الحقيقة إن تطبيق المادة(51) هو الاصح لما في ذلك من حماية أكبر لحق العامل في حصوله على الاجر وما يؤكد على ذلك ما جاء في نص المادة (4) من قانون العمل الاردني⁽²⁾، والتي أوجبت تطبيق النصوص والاحكام التي تحقق للعامل حقوقاً أفضل، وعليه وحيث أن المادة(51) من قانون العمل تضمن للعامل حصوله على الاجر بالتقدم على سائر الدائنين بالمقارنة بنص المادة(1435) من القانون المدني الاردني فإنه يجب أن يصار الى تطبيقها في حال نشوب نزاع عمالي من هذا النوع⁽³⁾.

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم 2010/487، والصادرة بتاريخ 2010/6/21، منشورات قسطاس .

(2) نصت المادة(4) في الفقرة (أ) من قانون العمل الاردني على " لا تؤثر احكام هذا القانون على اي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل اي قانون آخر او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.

(3) نصت المادة(4) في الفقرة (أ) من قانون العمل الاردني على " لا تؤثر احكام هذا القانون على اي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل اي قانون آخر او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون، كما أن المشرع الاردني لم يترك حالة إفلاس صاحب العمل دون

المطلب الثاني

الحماية التشريعية للأجور

بعد أن أشرنا إلى مفهوم حماية الأجور بشكل عام وبعد أن تناولنا لمدى الحماية القانونية التي تكفلها القوانين الداخلية للأردن فيما يتعلق بتنظيم القوانين المنظمة لحماية الحقوق العمالية، باعتبار أن الأجر هو المصدر الأساسي للعامل والذي من خلاله تحفظ أمنه الاجتماعي والاقتصادي هو ومن في إعالته.

يدفعنا هذا للحديث عن النصوص التشريعية التي هدف المشرع الأردني عند تعديلها لقانون العمل من فرض حماية أكبر للحقوق العمالية وقام الباحث بتقسيم المطلب الثاني لفرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: الحماية التشريعية للأجور في قانون العمل الأردني

تعد النصوص التشريعية الوضعية بقواعدها الأمرة التي لا يجوز مخالفتها لتنظيم عقود العمل والذي يعتبر الأجر أهم نصوصها. حيث نظمت هذه القوانين الكثير من البنود المتعلقة بهذا العقد ومنها الحد الأدنى للأجور، والمساواة في الأجور ولا يوجد اختلاف بين المرأة والرجل، وطريقة دفع الأجر ومكان الوفاء به، وسلطات صاحب العمل في زيادة أو تخفيض الأجر من حيث تدخل المشرع الأردني في حماية الأجر في حالة إذا كان الأجر أقل من الحد الأدنى للأجر الواجب دفعه بموجب عقد العمل. كذلك حيث نصت المادة 53 والمعدلة بالقانون

معالجة، فقد نصت الفقرة (ب) من المادة (51) على " في حالة تصفية المؤسسة أو افلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسة للعامل أو لورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل اجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد اي مصروفات اخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة او التصفية". وهنا يتضح لنا أن المشرع أعطى أولوية للعامل في الحصول على أجر شهر واحد بالتقدم على سائر الدائنين بمجرد وضع وكيل التفليسة يده على أموال صاحب العمل دون أن ينازعه على ذلك الحق أحد، حماية له من الوقوف في طابور الدائنين.

رقم 26 لسنة 2010 على أنه: "يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسون دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة". وحسناً عمل المشرع بزيادة قيمة الغرامة على صاحب العمل في حالة مخالفته بصرف أجر العامل لديه بأقل من الحد الأدنى للأجور فهذا النص يخدم إلى حد كبير العمال تحت التجربة على اعتبار أنه يجب ألا يقل أجر العامل تحت التجربة عن الحد الأردني المقرر للأجور، والعلة في ذلك أنه لو ترك أمر تحديد الأجر إلى إرادة المتعاقدين الحرة فإن صاحب العمل قد يعرض العامل تحت التجربة لمنحه أجراً زهيداً لأن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، ومن أجل ذلك تدخل المشرع بوضع قواعد تضمن ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى المقرر للأجور، ومن هذه القواعد نصت عليه المادة 35 /أ من قانون العمل الأردني، والتي اشترطت أن لا يقل أجر العامل تحت التجربة عن الحد الأدنى المقررة للأجور.⁽¹⁾

وتتضمن أيضاً أبرز التعديلات الواردة في هذا القانون فيما يتعلق بحماية حقوق العمال المالية وهي شمول العاملين بعقد العمل محدد المدة بالحق في تقاضي مكافأة نهاية الخدمة وبنفس الشروط الخاصة بالعاملين بموجب عقود العمل غير محددة المدة.

ف نجد أن المشرع الأردني من تعديله لهذا النص يهدف من خلاله إلى تحقيق التوازن في الحقوق والواجبات بين العامل وصاحب العمل وتحقيق المساهمة في معالجة مشكلة البطالة وتوفير فرص العمل للباحثين عن عمل وبخاصة للداخلين الجدد إلى سوق العمل.

(1) الفنيش، محمد توفيق (2005). عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني، جامعة آل البيت ، عمان (رسالة ماجستير غير منشورة)، ص46.

وأيضاً فيما يتعلق بالمساواة بين أجور العاملات وأجور العمال ولا يوجد فرق بينهم، فوفقاً لأحكام اتفاقية أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل فإنه يقصد بالأجر "الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى وكل المزايا الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء استخدامه ، عيناً أو نقداً، بصورة مباشرة أو غير مباشرة".⁽¹⁾

الفرع الثاني: الجزاء المترتب على صاحب العمل

أن المادة (2) من قانون العمل الأردني عرفت العامل الأمر الذي يعطي دلالة على اتجاه المشرع إلى تقرير المساواة على جميع العاملين في عقود العمل، ومن خلال القرار الصادر عن لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور لسنة 2008 . حيث حدد المشرع الأردني حد أدنى عام لأجور العمال في المملكة أن لا يقل الحد الأدنى للأجور في المملكة مائة وخمسين ديناراً أردنياً شهرياً.⁽²⁾

فعندما ندقق في مضمون القرار السابق نجده لا يميز في الحد الأدنى في الأجور بين النساء والرجال، فهذا الأمر يعطي دلالة على اتجاه المشرع إلى تقرير المساواة في الأجر بين الرجال والنساء على حد سواء .

أما المادة (53) المعدلة بقانون العمل الأردني رقم 26 لسنة 2010 بأنه : " يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل خمسون دينار ولا تزيد عن مائتان دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى العامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم

(1) المادة (1) من اتفاقية تساوي أجور العمال والعلامات عند تساوي الأجر رقم 100 لسنة 1951. والمادة (1/3) والمادة (1/2).
 (2) المادة (1) من القرار الصادر عن لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور لسنة 2008 والمنشور على الصفحة 5430 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4937 بتاريخ 2008/11/16، نقلاً من رسالة عفاف عفيفي، المرجع السابق، ص20، الهامش (1).

للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبه كلما تكررت المخالفة . " فزيادة قيمة الغرامة على صاحب

العمل تشكل ضمانه كبيره للأجور العمالية بهدف الحد من تعسف أصحاب العمل .

الفصل الرابع

الضوابط القانونية لحماية أجر العامل من خلال تفعيل أوامر الدفاع

جاء أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 بعدة أحكام قانونية عددت أسباب واقعية وقانونية لإنهاء عقد العمل، كما أنها عمدت إلى وقف العمل ببعض النصوص القانونية المبنية على قواعد العدالة ونواميس الطبيعة، بالإضافة إلى حصر أسباب إنهاء الخدمات، ويعد ظهور أول إصابة بفيروس كورونا في الثاني من آذار (مارس) الماضي، الناقد الذي أعلن بدء تعامل الأردن مع هذه الجائحة، حيث لجأت الحكومة الى اتخاذ إجراءات صارمة للحد من انتشار هذا الفيروس وانتقال العدوى، أهمها تفعيل قانون الدفاع وفرض عطلة للمؤسسات والمدارس، استمرت أسبوعين، لتعلن بعدها استمرار إغلاق المؤسسات العامة والخاصة، والعمل عن بعد للمؤسسات التي تتطلب الضرورة استمرار عملها، وغيرها الكثير من الاجراءات التي فرضت بموجب أوامر الدفاع، وهذا ما نستطيع إيجازه في المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: أثر جائحة كورونا وتفعيل قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 في المملكة

الأردنية الهاشمية

المبحث الثاني: أجر العامل في ضوء أوامر الدفاع في الأردن

المبحث الأول

أثر جائحة كورونا وتفعيل قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 في

المملكة الأردنية الهاشمية

تعاني 188 دولة وإقليم لغاية الآن من وجود حالة أو أكثر مصابة بفيروس كورونا - كوفيد 19 وبسببه قُيدت العديد من الدول حرية الحركة وأقامت ضوابط حدودية، تضمنت ردود الفعل الوطنية تدابير لاحتواء الوباء كما أسلفنا سابقاً مثل الحجر الصحي وحظر التجول، وأخذت الدول على عاتقها دفع انتشار هذا الفيروس أو دخول الفيروس لها من الدول المجاورة.

وعلى المستوى الوطني في المملكة الأردنية الهاشمية وعلى غرار غيرها من الدول قامت الدولة باحتضان الأزمة على الرغم من شح الموارد وضعف الإمكانيات الاقتصادية فعملت الحكومة الأردنية في إعلان قانون الدفاع وصدرت الإرادة الملكية السامية بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم 9060 في جلسته المنعقدة في 2020/3/17 والذي تم بموجبه إعلان العمل بقانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 في جميع أنحاء المملكة من تاريخ صدور الإرادة الملكية السامية، وكان ذلك بالاستناد إلى الدستور الأردني وفقاً للمادة 124 منه والمادة 2 بفقرتها (أ) و(ب) من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992، فقد نصت المادة 124 من الدستور الأردني لسنة 1952 على أنه "إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ فيصدر قانون باسم قانون الدفاع".

كما نصت المادة الثانية من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 "إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ تهدد الأمن الوطني أو السلامة العامة في جميع أنحاء

المملكة أو في منطقة منها لسبب وقوع حرب أو ... انتشار آفة أو وباء يعلن العمل بهذا القانون بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار مجلس الوزراء".

ويتضح من خلال قرار مجلس الوزراء رقم 9060 أن السبب في إعمال قانون الدفاع إعلان منظمة الصحة العالمية انتشار وباء كورونا وللحد من انتشاره وللمحافظة على صحة المواطنين وسلامتهم فقد نسب مجلس الوزراء لصاحب الجلالة بتفعيل وإعلان العمل بقانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 وفعلاً صدرت الإرادة الملكية بالموافقة على تنسيب مجلس الوزراء اعتباراً من 2020/3/27 وتطبيقاً لقانون الدفاع أصدر رئيس الوزراء حزمة من القرارات التي كان لها - ولا ريب - أثراً على تنفيذ الالتزامات العقدية.

ولما تقدم سوف نخوض في غمار قانون الدفاع وتفعيله والسند الدستوري لقانون الدفاع صلاحيات رئيس الوزراء في قانون الدفاع، وأثر قانون الدفاع في الالتزامات العقدية فيما يلي.

أولاً: قراءة تاريخية لقانون الدفاع:

لا يخفى أن الموثيق والإعلانات والاتفاقيات الدولية والداستير والتشريعات الوطنية، قد أباحت للدول ذات السيادة، أن تتجه صوب جملة من التدابير والإجراءات الاستثنائية حين يتعرض وجود الدولة للأخطار والأزمات، وذلك حينما تحتاج السلطة التنفيذية في الدولة صلاحيات جديدة للقيام بواجبها للحفاظ على كيان الدولة ووجودها، حتى وإن تعارض ذلك مع صريح قوانينها العادية وذلك كله قائم على فكرة الضرورة المرتكزة أولاً على وجود خطر يهدد مصلحة جوهرية معتبرة قانوناً كسلامة المواطنين والحفاظ على صحتهم مثل وباء فيروس كورونا، وثانياً على ركن شكلي يتمثل بتجاوز أحكام القوانين العادية.

ويرجع تصدي المملكة الأردنية للأخطار التي تحيق بالدولة إلى عام 1935 - متأسية بالأسلوب الفرنسي - وقانون الأحكام العرفية (تعليمات الإدارة العرفية لسنة 1939)، وقد عمد

المشروع الأردني إلى تسمية القانون الأول بقانون الدفاع متأثراً بالقانون الإنجليزي، رغم اختلافهما في التطبيق، ففي بريطانيا ليس قانون هناك معد مسبقاً، بينما في الأردن أعد القانون سلفاً عام 1935، وطبق سابقاً عام 1939 وقبل اللجوء لمجلس الأمة، ثم ألغي قانون الأحكام العرفية عام 1989، ومن ثم عمل على توحيد تشريعات الطوارئ رقم 13 لسنة 1992 والذي يعد أكثر دقة وتطوراً من القانون القديم⁽¹⁾.

ثانياً: السند الدستوري لقانون الدفاع وتفعيل قانون الدفاع:

تعد المادة 124 من الدستور الأردني لسنة 1952 هي السند الدستوري لإصدار قانون الدفاع، حيث نصت على أنه "إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ فيصدر قانون باسم قانون الدفاع".

ونظراً لانتشار وباء فيروس كورونا فقد صدرت الإرادة الملكية بالموافقة على تنسيب مجلس الوزراء بإعلان العمل بقانون الدفاع رقم 1992 في جميع أنحاء المملكة اعتباراً من تاريخ 17/آذار/2020 وذلك استناداً للمادة الثانية في فقرتها الأولى من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992، إذ نصت على: أ- إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ تهدد الأمن الوطني أو السلامة العامة في جميع أنحاء المملكة أو في منطقة منها بسبب وقوع حرب، أو قيام حالة تهدد بوقوعها، أو حدوث اضطرابات أو فتنة داخلية مسلحة أو كوارث عامة أو انتشار آفة أو وباء يعلن العمل بهذا القانون بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء.

(1) سلامة، أيمن (2019)، مقال بعنوان: قانون الدفاع: قراءة دستورية وتاريخية، مقال منشور في موقع الأول نيوز بتاريخ 2019/3/17.

ب- تتضمن الإرادة الملكية بيان الحالة التي تقرر بسببها إعلان العمل بهذا القانون والمنطقة التي يطبق فيها وتاريخ العمل به.

ج- يعلن عن وقف العمل بهذا القانون بإرادة ملكية تصدر بناء على قرار من مجلس الوزراء".

وحيث أن إعلان العمل بقانون الدفاع، لا يكون إلا في ظروف استثنائية كحالة انتشار وباء فيروس كورونا، فينبغي أن يكون في أضيق الحدود وبما يحقق الصالح العام لحماية الوطن والمواطنين، ومتى توفرت قناعة مبنية على أسباب معقولة إن منظومة التشريعات العادية يتعذر معها لكافة الظروف الطارئة مثل فيروس كورونا، وحيث أن نظرية الضرورة في هذا الصدد ليست سياسية وإنما قانونية فإنها تخضع لرقابة القضاء.

وعلى دعامة من ذلك فقد كرست الإرادة الملكية بالإعلان عن قانون الدفاع مبدأ الأنسنة في ضمانات تطبيق قانون الدفاع وحماية حقوق الإنسان، حيث حددت الإرادة حالة العمل بهذا القانون وهي مجابهة فيروس كورونا والحد من انتشاره لحماية سلامة المواطنين، وكذلك توجيه الحكومة بأن يكون تطبيق قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه في أضيق نطاق ممكن، وبما لا يمس حقوق الأردنيين السياسية والمدنية ويحافظ عليها ويحمي الحريات العامة والحق في التعبير الذي كفله الدستور وفي إطار القوانين العادية النافذة⁽¹⁾.

ثالثاً: صلاحيات رئيس الوزراء في قانون الدفاع:

أنط قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 تطبيق هذا القانون برئيس الوزراء بموجب أوامر خطية وله تفويض جميع صلاحياته أو بعضها لمن يراه أهلاً للقيام بذلك في جميع أنحاء

(1) أبودلو، عبدالكريم محسن، أنسنة قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه، مقال منشور في جريدة الدستور 13/نيسان/2020.

المملكة أو في منطقة معينة وبالشروط والقيود التي يعينها، وتعد هذه المكنة صلاحية تشريعية لرئيس الوزراء⁽¹⁾.

ولعل من أبرز الصلاحيات التشريعية لرئيس الوزراء سنداً للمادة (4) من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 تتمثل في وضع قيود على حرية أشخاص في اجتماع وانتقال وإقامة وإلقاء القبض على المشتبه بهم أو الخطرين على الأمن الوطني والنظام العام وتكليف أي شخص بأي عمل أو أداء أي خدمة ضمن قدرته وتفقيش الأشخاص والأماكن والمركبات دون التقيد بأحكام أي قانون آخر ووضع اليد على الأموال المنقولة وغير المنقولة وتأجيل الوفاء بالدين والالتزامات المستحقة ومنع أو حصر أو تقييد استيراد المواد أو تصديرها أو نقلها من مكان لآخر والاستيلاء على أي أرض أو بناء أو طريق أو مصدر من مصادر المياه والطاقة وإخلاء بعض المناطق أو عزلها وفرض منع التجول وتنظيم وسائل النقل ومراقبة الرسائل والصحف والمطبوعات ومنع أخذ صور أو عمل تصاميم أو خرائط لأي مكان أو شيء يعينه وإلغاء رخص الأسلحة النارية والذخائر والمفرقات ومنع صنع أجهزة الاتصال أو بيعها أو شرائها⁽²⁾.

رابعاً: أثر قانون الدفاع في الالتزامات العقدية

بينما على نحو ما أسلفنا أن قانون الدفاع يجيز لرئيس الوزراء أو من يفوضه اتخاذ حزمة من الإجراءات ضمن أهداف ومقاصد الإرادة الملكية التي أعلنت تفعيل هذا القانون للمحافظة على صحة المواطنين بسبب فيروس كورونا المستجد.

وهدياً على ما سبق فقد أصدر رئيس الوزراء عدداً من القرارات الدفاعية بمقتضى

قانون الدفاع والتي كان أهمها تعليق دوام المؤسسات التعليمية كالمدارس والجامعات ورياض

(1) العويدي، أحمد علي، الاختصاص التشريعي لرئيس الوزراء في قانون الدفاع، مقال منشور في موقع كل الأردن، 2020/3/27، ولذلك انظر تفصيل ذلك: د. علي مجيد العكيلي، الحدود الدستورية للسلطة التنفيذية في الدساتير المعاصرة، "Google Books".

(2) انظر نص المادة الرابعة من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992.

الأطفال ومعاهد التدريب ووقف جميع الفعاليات والتجمعات العامة وتوجيه المواطنين بعدم التجمع في المناسبات وحظر التجوال وغيرها مما يخص حقوق العمال، الأمر الذي ترتب عليه تعذر تنفيذ بعض الالتزامات العقدية، بسبب حظر التجول أو تعطيل العمل في بعض الأحيان، فلا المقاول ولا صاحب العمل ولا المستأجر قادر على الوفاء بالتزاماته العقدية في بعض الأحيان، الأمر الذي استتبع سجلاً قانونياً عن حكم الالتزامات العقدية في ظل تفعيل قانون الدفاع؟

ولئن كان قانون الدفاع يوقف العمل بالنصوص القانونية في أي تشريع يخالف أحكام قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه⁽¹⁾.

بيد أن مفاعيل المادة الرابعة - آنفة الذكر - سيئة الصيت لا تسري مفاعيلها على الدستور، إذ نتفق مع الرأي الراجح فقهاً أن قانون الدفاع لا يعطل أحكام الدستور ونصوصه باعتبار أن الدستور هو القانون الأسمى وأن قانون الدفاع أصلاً صدر استناداً لأحكام الدستور وقانون الدفاع يقع في درجة أدنى من الدستور، ولا يجوز وفقاً لطرائق التفسير الأصولية لتشريع أدنى أن يخالف أو يعطل تشريع أعلى سنداً لمبدأ التدرج في القاعدة القانونية⁽²⁾.

وعودة على بدء، فإن كانت المادة العاشرة - آنفة الذكر - من قانون الدفاع تعطل أي تشريع آخر - غير الدستور - متى تعارض مع قانون الدفاع والأوامر الصادرة بمقتضاه، فإن المادة الحادية عشر من قانون الدفاع قد بينت صراحة أثر تعذر تنفيذ أي عقد بسبب أحكام قانون الدفاع أو الأوامر الصادرة بمقتضاه، بأن يكون هذا العقد موثقاً، حيث نصت المادة المذكورة "إذا تعذر تنفيذ أي عقد أو التزام بسبب مراعاة أحكام هذا القانون أو أي أمر أو تكليف أو

(1) تراجع المادة العاشرة من قانون الدفاع رقم 13 لسنة 1992 والتي تنص على "يوقف العمل بأي نص أو تشريع يخالف أي حكم من أحكام هذا القانون والأوامر الصادرة بمقتضاه".

(2) نصرابين، لبيت، قانون الدفاع لا يعطل الدستور، مقال منشور في موقع عمون ومنشور في موقع خبرني 9/أبريل/2020.

تعليمات صادرة بمقتضاه أو بسبب الامتثال لهذه الأحكام، فلا يعتبر الشخص المرتبط بهذا العقد مخالفاً لشروطه، بل يعتبر العقد موقوفاً إلى المدى الذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذراً ويعتبر ذلك دفاعاً في أي دعوى أقيمت أو تقام على ذلك الشخص أو أي إجراءات تتخذ هذه من جراء عدم تنفيذ للعقد أو الالتزام".

وبناء على صراحة المادة الحادية عشر من قانون الدفاع - آفة الذكر - فإن تعذر تنفيذ أي عقد أو التزام فإن المشرع رتب على أن العقود في هذه الفترة تكون موقوفة واجبة التطبيق في هذا الوضع⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى أحكام العقد الموقوف في القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 نجد من الأحكام الناظمة للعقد الموقوف من حيث بيان التصرف الموقوف وإجازة التصرف وشروط صحة الإجازة والتي أرى أنه يلحق بالإجازة حالة الإذعان الصادر بمقتضى قانون الدفاع⁽²⁾.

(1) وسيراً على ذات النهج سارت دائرة تنفيذ محكمة بداية عمان في أحد قراراتها الصادر بتاريخ 2020/6/17 حيث لم تعتبر المحكوم عليه أنه مختلف عن الأقساط المستحقة عليه من 2020/3/30 ولغاية 2020/5/20 كونها استحققت أثناء فترة العمل بأمر الدفاع رقم (5).

(2) تراجع المواد 171-175 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.

المبحث الثاني

أجر العامل في ضوء أوامر الدفاع في الأردن

بدأ العام (2020) باتخاذ قرار رفع الحد الأدنى للأجور ليصبح 260 ديناراً وانتهى بإقرار تطبيق هذا القرار، إلا أن أسباب كثيرة دخلت وأثرت على العمال وصعبت حياتهم، أبرزها خسارة الآلاف لوظائفهم في حين عانى الغالبية من أوامر الدفاع الخاصة بسوق العمل بسبب جائحة كورونا، فقد فرضت هذه الجائحة مزيداً من التحديات والصعوبات على سوق العمل الأردني الذي كان أساساً يعاني من العديد منها، ومن ذلك على سبيل المثال ارتفاع نسب البطالة وزيادة نسب تواجد العمالة المهاجرة غير المصرح لها بالعمل والتي كان من الصعب عليها مغادرة البلاد لوجود قرارات منع السفر وإغلاق المطارات.

هذه الإجراءات رافقها إصدار 30 أمر دفاع حتى هذا التاريخ⁽¹⁾، لتذليل العقبات التي قد تظهر اثناء مواجهة كورونا _ SARS-CoVID19 _ لكن ما يعيننا في هذا المقام هو تلك الأوامر المتعلقة بأجور العمال، وبناءً على ما سبق سوف يقوم الباحث بتقسيم المبحث الثاني إلى مطلبين رئيسيين على النحو الآتي:

المطلب الأول: أجر العامل في ضوء أوامر الدفاع رقم (1) ورقم (6)

المطلب الثاني: مدى مواءمة أوامر الدفاع رقم (9) ورقم (14) لأجر العامل في ضوء قانون

العمل

(¹) انظر الموقع الرسمي لرئاسة الوزراء، www.pm.gov.jo، تاريخ الزيارة 2021/8/17، الساعة 12:31 صباحاً.

المطلب الأول

أجر العامل في ضوء أوامر الدفاع رقم (1) ورقم (6)

يعتبر إعلان العمل بقانون الدفاع وأوامره الدفاعية، حاجةً ملحةً لمواجهة فيروس كورونا الذي إنتشر على الصعيد المحلي والإقليمي، حيث تعددت هذه الأوامر كلٌ حسب الحالة التي إستدعت إصدارها، وسنرى تباعاً ما هي الأوامر الدفاعية التي صدرت في ظل هذه الجائحة والتي تعلقت بأجور العمال، وقسم الباحث المطلب الأول إلى فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: أمر الدفاع رقم (1) لسنة 2020 والصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992

تطرق أمر الدفاع رقم (1) الى تنظيم أمور سوق العمل بعد إغلاقه بشكل شبه كامل حيث نص على التالي⁽¹⁾: " استناداً- لأحكام المادتين (3) و(10) من قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992- أقرر إصدار أمر الدفاع التالي:-

أولاً: يوقف العمل بأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته والأنظمة والتعليمات التي تطبقها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي فيما يتعلق بما يلي:-

1- البند (2) من الفقرة (أ) من المادة (3) فيما يتعلق بالعمال الخاضعين لأحكام قانون العمل في منشآت القطاع الخاص.

2- أحكام الفقرة (ب) من المادة (19).

3- أحكام الفقرات (أ) و(ب) و(ج) من المادة (22).

4- أحكام المادة (86) فيما يتعلق بفوائد التأخير والغرامات.

(¹) انظر الجريدة الرسمية، العدد 5626 المنشور بتاريخ 2020/3/19.

5- أحكام الفقرة (أ) من المادة (94) والفصل الخامس من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (14) لسنة 2010 وتعديلاته .

ويعمل بأمر الدفاع التالي بديلا عنها:-

1- يعلق تطبيق تأمين الشيخوخة المنصوص عليه في البند (2) من الفقرة (أ) من المادة (3) من قانون الضمان الاجتماعي المشار إليه خلال الفترة للأشهر آذار ونيسان وأيار لعام 2020 على جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل في منشآت القطاع الخاص، ويستثنى العاملون لدى منشآت القطاع العام وأمانة عمان الكبرى والبلديات والشركات المملوكة للحكومة أو للمؤسسات العامة الرسمية أو المؤسسات العامة، على أن يستمر تطبيق تأمين العجز الطبيعي وتأمين الوفاة الطبيعية والتأمينات الواردة في البنود (1,3,4) من الفترة ذاتها، على أن تلتزم المنشأة بأداء 1% من أجور العاملين الخاضعة للاقتطاع عن تأمين العجز الطبيعي وتأمين الوفاة الطبيعية إضافة الى الالتزام بتأدية الاشتراكات المترتبة على التأمينات الأخرى وفقا لأحكام القانون، وفي حال عدم إمكانية تسديد المبالغ المستحقة على المنشآت عن تلك الفترة يتم تقسيط هذه المبالغ دون ترتيب فوائد وللمدة التي تطلبها المنشأة على أن يتم تسديدها في مدة أقصاها 2023/12/31.

2- على الرغم مما ورد في البند (1) أعلاه وفي حال رغبت المنشأة الاستمرار بتطبيق تأمين الشيخوخة على كل أو بعض العاملين لديها ولم تتمكن من دفع الاشتراكات المستحقة عن تلك الفترة من الأشهر آذار ونيسان وأيار لعام 2020، يتم تقسيطها دون ترتيب فوائد، وبحيث يتم سدادها في مدة أقصاها 2023/12/31.

3- يجوز لفئات العمال المعلق تطبيق تأمين الشيخوخة عليهم في البند (1) أعلاه الانتساب بصفة اختيارية لتأمين الشيخوخة على أن يؤديوا للمؤسسة ما نسبته 16,5% من أجورهم الخاضعة للاقتطاع في المنشأة.

4- عدم ترتيب فوائد تأخير وأية غرامات على المبالغ المستحقة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي خلال تلك الفترة عن التأخر بدفع الاشتراكات في مواعيدها وعن التأخر في تسليم النماذج المطلوبة للمؤسسة وعن التأخر بإبلاغ المؤسسة عن أي تغيير يطرأ على استحقاق المنافع التأمينية أو الحقوق التقاعدية.

5- إيقاف العمل بأحكام الفقرة (أ) من المادة (14) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته وتأجيل إجراءات التحصيل المنصوص عليها في الفصل الخامس من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة رقم (4) لسنة 2010 وتعديلاته.

6- تخصيص نسبة لا تتجاوز (50%) من إيرادات اشتراكات تأمين الأمومة السنوية لتقديم إعفاءات عينية ومادية لغير المقتردين من كبار السن والمرضى أو عائلاتهم بالطرق والآليات التي تحددها المؤسسة".

نجد في هذا الامر أنه نص على وقف العمل بأحكام قانون الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بتأجيل دفع المؤسسات والعمال لنسبة تغطية الشيخوخة من أجورهم للأشهر من آذار ولغاية أيار وتقسيطها دون فوائد، وتخصيص 50% من إيرادات تأمين الأمومة للعام 2020 لتقديم مساعدات عينية ومادية لغير المقتردين من كبار السن والمرضى، كما منح هذا الامر منشآت القطاع الخاص صلاحية استثناء العاملين لديها من تأمين الشيخوخة لمدة ثلاثة أشهر اعتباراً من الأول من آذار لسنة 2020، مقابل استمرار شمولهم بتأمين العجز والوفاة وإصابات العمل والأمومة والتعطل، وإعطاء صلاحيات للقطاع الخاص باستثناء العاملين من تأمين الشيخوخة وهذا يترتب عليه تخفيض نسبة الاشتراكات المترتبة عليها وعلى العاملين لديها كما تم منح المنشآت خيار تقسيط الاشتراكات المترتبة ودون ترتيب فوائد تقسيط عليها، على أن يتم سدادها على فترة تمتد حتى نهاية العام 2023.

وبالتالي فإن الجهة المختصة حسناً فعلت بإصدارها أمر الدفاع هذا، حيث يعتبر جميع ما ورد في هذا القرار من باب تخفيف الأعباء خلال الأزمة الراهنة، وللحد من تغولها على القطاعات والعاملين فيها عند اقتطاع الاشتراكات وتحصيلها من أجورهم، حيث أن هذا التخفيض يتناسب مع أجر العامل الذي تم تخفيضه خلال الأزمة، هذا من جهة، لكن من جهة أخرى، لو نظرنا الى تعليق دفع الإشتراكات على المدى البعيد، سنجد أن ذلك تم على حساب العمال المشتركين الذين لن تحسب لهم فترة إنقطاع إشتراكاتهم في الضمان مما سيقلل من قيمة الراتب التقاعدي للعامل عند تقاعده، كما قد يؤدي ذلك الى حرمان عدد من العمال من الحصول على راتب تقاعدي لعدم إكمال المدة القانونية (15 سنة إشتراك بالضمان) والتي يجب توفرها كشرط للحصول على راتب تقاعدي.

الفرع الثاني: أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 والصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992

وضع أمر الدفاع رقم (6) بنوداً لمختلف الحالات حيث أعطى الحق للعاملين من داخل المؤسسات بالحصول على أجورهم كاملة وبدل عمل إضافي، اما العاملون بساعات عمل كاملة عن بعد فيحق لهم تقاضي أجورهم كاملة مع إمكانية أن يتبرع لمؤسسته بـ 30% من أجره بإرادته الحرة، ومن لا يعمل يتقاضى 50% من أجره شريطة ان لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، أي أن هذا الامر جاء لتخفيض الأجر بدلاً من حرمان العامل بشكل كامل منه، وبالإضافة الى معالجة مسالة العمل عن بعد بدلاً من الإستغناء عن خدمات العامل⁽¹⁾.

(1) جاء نص أمر الدفاع رقم (6) كالتالي: "حيث أن الهدف الأساسي من حظر التجول هو حماية حياة الأردنيين وصحتهم، ولبذل ما يمكن من جهود للقيام بالإجراءات اللازمة لتقليل الآثار الاقتصادية السلبية على المشغلين وشركات القطاع الخاص والعاملين فيها ولغايات تمكين الاقتصاد من استعادة عافيته بعد انتهاء الأزمة الحالية، مع دراسة امكانية التدرج في فتح وتشغيل القطاعات الاقتصادية وفق ضوابط السلامة والصحة العامة والأولويات الوطنية، انظر الجريدة الرسمية، العدد 5631 المنشور بتاريخ 2020/4/9.

جاء في أمر الدفاع رقم (6) التالي:- أولاً: أ- يستحق جميع العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص أو أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل أجورهم المعتادة عن الفترة من 2020/3/18 ولغاية 2020/3/31، على أن لا يستحق أي من العاملين في القطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل أجره اضافية عن عملهم خلال تلك الفترة إلا إذا تم تكليفهم بعمل إضافي وفقاً لأحكام المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996. ب- لغايات إعمال الفقرة (أ) من هذا البند يوقف العمل بالفقرة (ب) من المادة (29) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فيما يتعلق بالأحكام القانونية المتعلقة بالعمل أيام العطل الرسمية فقط. ثانياً: أ- تحدد القطاعات أو المؤسسات أو المنشآت المستثناة من القطاع الخاص أو من أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل من قرار التعطيل والتي سيصرح لها بالعمل بعد الحصول على موافقة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل والصحة والوزير المختص مجتمعين. ب- لغايات إعمال الفقرة (أ) من هذا البند يفوض وزراء العمل والصناعة و التجارة والتموين والصحة بتحديد أسس وإجراءات وشروط الحصول على الموافقة بموجب تعليمات تصدر عنهم مجتمعين لهذه الغاية. ثالثاً:- لتسهيل آليات العمل "عن بعد" بشكل كلي أو جزئي وتمكين القطاعات الاقتصادية في هذه الظروف من القيام بنشاطاتها الاقتصادية واستمرارها بالإنتاج أقرر ما يلي: أ- لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة ممارسة أعمالها "عن بعد" بشكل كلي أو جزئي. ب - يوقف العمل بأحكام المواد (3) و(5) و(8) و(10) و(12) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وذلك لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند. ج - يفوض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتنظيم العمل المرن "عن بعد" بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية. رابعاً: اعتباراً من تاريخ 2020/4/1 تحدد أجور العاملين

في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وفي أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل⁽¹⁾ ، ويترتب على صدور القرار بالموافقة على الإيقاف ما يلي: أ- لا يجوز لصاحب العمل الذي أوقف العمل بمنشأته بصورة كلية مزاولة أي عمل أو أي نشاط خلال فترة الإيقاف. ب- أن لا تنقطع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل خلال فترة الإيقاف، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه الفترة. ج- لا تحتسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل. د- تبقى جميع الالتزامات المالية والتعاقدية المترتبة على صاحب العمل قائمة خلال فترة الإيقاف باستثناء أجور

(¹) كما يلي: أ- يستحق العاملون الذين يؤدون أعمالهم في مكان العمل أجورهم كاملة، على أنه يجوز الاتفاق بإرادة العامل الحرة على تخفيض أجره، على أن لا يتجاوز مقدار التخفيض 30% من أجر العامل المعتاد، وأن لا يتم اللجوء لهذا الخيار إلا إذا كان التخفيض شاملاً لرواتب الإدارة العليا للمنشأة. ب- يستحق العاملون الذين يقومون بأداء أعمالهم "عن بعد" بشكل كلي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل أو غير المصرح لها بالعمل كامل أجورهم ، وكما يستحق العاملون "عن بعد" بشكل جزئي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها أو تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل أجورهم حسب ساعات العمل الفعلية ، وبما لا يقل عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة الواحدة، أو وفق الأجر المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من هذا البند أيهما أعلى. ج- يستحق العاملون المنصوص عليهم بالفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند والذين يكلفون بعمل إضافي أجراً إضافياً وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من المادة (29) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فقط. د- لغايات إعمال الفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند يوقف العمل بالفقرة (ب) من المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فيما يتعلق بالأحكام القانونية المتعلقة بالعمل أيام العطل الرسمية فقط. هـ- لصاحب العمل في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل بصورة جزئية بالنسبة للعاملين غير المكلفين بعمل أو تلك المشمولة بقرار التعطيل ولم يصرح لها بالعمل، التقدم بطلب لوزير العمل للسماح له بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجر المعتاد لهؤلاء العمال، على أن لا يقل ما يتقاضاه العمال من الأجر عن الحد الأدنى للأجور وتحدد الأسس والشروط التي يتم بموجبها السماح لأصحاب العمل بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجر الأصلي بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل لهذه الغاية. ح - يوقف العمل بنص المادة (50) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 لغايات تنفيذ الفقرتين (هـ) و (و) من هذا البند. خامساً: لصاحب العمل غير القادر على دفع الأجور على النحو الوارد في البند "رابعاً" أعلاه في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل والمصرح لها بالعمل، أو من تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير مصرح لها بالعمل، التقدم بطلب للجنة مشتركة يشكلها كل من وزير الصناعة والتجارة والتموين والعمل لإيقاف العمل في مؤسسته أو منشأته كلياً، ووقف عقود العمل لجميع العمال، وعلى صاحب العمل أن لا يتخذ أي إجراء بهذا الشأن إلا بعد الحصول على موافقة تلك اللجنة، وعلى أن يرفق بالطلب كشفاً يبين أسماء العمال وطبيعة وشكل عقد كل منهم ومدته وأوقات الدوام ومقدار أجره وفق ما هو مسجل في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

العاملين. هـ- لا يستفيد صاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل من المصرح لها بالعمل من اي برامج للحماية الاقتصادية للقطاع الخاص من تاريخ الإيقاف. و- يتم وضع إشارة منع التصرف على الأموال المنقولة وغير المنقولة العائدة للمنشأة خلال فترة الإيقاف بقرار من اللجنة سادساً: أ- مع مراعاة ما ورد بالفقرة (هـ) من البند خامساً أعلاه، يحق لصاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل والمشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل، الاستفادة من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها. ب. تعمل الحكومة على منح حوافز تشجيعية لأصحاب العمل الملتزمين بدفع أجور العمال كاملة من بداية العمل بقانون الدفاع وحتى انتهاء العمل به بالإضافة لاستفادتهم من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها.

سابعاً:- تسعى الحكومة وعلى ضوء إمكاناتها بتقديم الدعم اللازم لتأمين احتياجات الحياة الأساسية لعمال المياومة الأردنيين من غير المشتركين في الضمان الاجتماعي شريطة اشتراكهم بالضمان الاجتماعي وفق آلية يتم تحديدها لاحقاً. ثامناً: أ- لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لإجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) والفقرات (أ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ب. لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند يوقف العمل بالمادة (23) وبنصوص الفقرات (ب، ج، د، هـ و) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ويفوض وزير العمل باتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق الفقرة (هـ) منها ج. على كل صاحب عمل قام بإجبار أي عامل لديه على الاستقالة أو أنهى خدمته أو قام بفصله عن العمل في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند وخلال الفترة الممتدة من تاريخ 2020/3/18 حتى تاريخ صدور أمر الدفاع رقم (1) لسنة 2020 بإعادتهم إلى العمل خلال

أسبوع من تاريخ نشر الأمر في الجريدة الرسمية تاسعاً: يعتبر كل تعهد أو اتفاق أو وثيقة يتنازل فيها العامل عن أي من حقوقه أو تؤدي إلى الانتقاص من تلك الحقوق منذ تاريخ 2020/3/18 باطلّة ولا يعتد بها قانوناً، وعلى صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لإلغائها خلال أسبوع من تاريخ نشر أمر الدفاع هذا في الجريدة الرسمية عاشرأً: أ. تتم إعادة النظر بما ورد في أمر الدفاع هذا والتعليمات الصادرة بمقتضاه بشكل شهري أو كلما اقتضت المصلحة ذلك بمقتضى بلاغات يصدرها رئيس الوزراء لهذه الغاية. ب. تحدد أسس وشروط استفادة صاحب العمل من كل برنامج من برامج الحماية الاقتصادية من الجهة الرسمية المختصة بموجب تعليمات تصدرها لهذه الغاية. ج- يصدر رئيس الوزراء البلاغات والأوامر اللازمة لتنفيذ ما جاء بأمر الدفاع هذا. حادي عشر: أ- يعاقب كل من يخالف أيًا من إجراءات الحصول على الموافقة المشار إليها في البند (ثانياً) من أمر الدفاع هذا بإغلاق المنشأة المخالفة لمدة ستين يوماً. ب- يعاقب من يخالف أي حكم آخر من أحكام أمر الدفاع هذا والبلاغات الصادرة عن رئيس الوزراء أو الوزراء المكلفين بمقتضاه بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات ، وبالغرامة ثلاثة آلاف دينار. ج- لا تحول العقوبات المنصوص عليها في أمر الدفاع هذا دون حق العمل بالمطالبة بحقوقه المالية وفقاً لأحكام قانون العمل رقم (8) لسنة 1996".

وعلى ضوء ما ذكرناه نجد أن المشرع وضع آلية لاحتساب الأجور على النحو التالي:

أولاً: الأجور الشهرية

- الفترة الزمنية الأولى: والمحددة من تاريخ 2020/3/18 وحتى تاريخ 2020/3/31، يستحق العمال الخاضعون لقانون العمل أجورهم كاملة سواء كانت المنشأة التي يعملون فيها مصرح لها بالعمل أم غير مصرح لها.
- الفترة الزمنية الثانية: وتبدأ من تاريخ 2020/4/1 وتنقسم إلى أربع حالات على النحو التالي:

1- أداء العمل من مكان العمل بالشكل الاعتيادي؛ يستحق العامل أجره كاملاً كالمعتاد دون أن ينقص منه شيء.

2- أداء العمل بشكل كامل (عن بعد)؛ يستحق العامل أجره كاملاً سواء كانت المؤسسة التي يعمل بها مصرح لها بالعمل ام لا.

3- أداء العمل بشكل جزئي (عن بعد)؛ يستحق العامل أجره ساعات العمل الفعلية التي عملها على ان لا يقل أجر الساعة عن الحد الأدنى المقرر للساعة شريطة الا يقل عن 50% من أجرته الشهرية المعتادة او الحد الأدنى للأجور أيهما أعلى.

ولتوضيح ذلك لا ضير من ضرب مثال على ذلك:

يعمل علي في إحدى الشركات براتب شهري مقداره 550 ديناراً شهرياً وبسبب الظروف الحالية أصبح يعمل بشكل جزئي وبمعدل أربع ساعات باليوم فانه يستحق أجرته وفق المعادلة التالية:
الاجر الشهري ÷ عدد أيام الشهر ÷ عدد ساعات العمل اليومية = أجر الساعة الواحدة، وفي المثال تكون المعادلة كالتالي؛ 550 دينار ÷ 30 يوم ÷ 8 ساعات عمل = 2.29 أجره الساعة الواحدة، فلو انه عمل 100 ساعة بالشهر فانه يستحق (عدد ساعات العمل × أجر الساعة الواحدة) = $2.29 \times 100 = 229$ دينار شهرياً أي أن أجر علي الشهري اقل من الحد الأدنى للأجور والبالغ 260 دينار و اقل من 50% من بدل اجره الشهري والذي يبلغ (275) دينار وعليه فانه يستحق مبلغ 275 دينار كونه الأجر الأعلى.

4- العاملين غير المكلفين بالعمل بالنسبة للمؤسسات المصرح لها بالعمل بشكل جزئي بمعنى ان تكون الشركة أو المؤسسة مصرح لها بالعمل لكن بصورة جزئية بالنسبة للعاملين لديها، فلهم 50% من الاجر بعد حصول صاحب العمل على موافقه من الوزير.

ولتوضيح ذلك نضرب هذا المثال:

إحدى المؤسسات لديها 50 موظفاً واقتضت طبيعة العمل في ظل الأوضاع الحالية تشغيل 20 منهم فقط فإن هؤلاء يستحقون الأجر كاملاً، أما الثلاثون عامل غير المكلفين بالعمل أو الذين لم يتم استدعاؤهم للعمل، فلصاحب العمل التقدم بطلب لوزير العمل لدفع 50% من أجرتهم الاعتيادية على أن لا تقل عن الحد الأدنى للأجور، فلو كان أحدهم يتقاضى اجراً شهرياً 750 ديناراً، فإنه إذا تمت الموافقة من قبل وزير العمل على طلب صاحب العمل فسيقوم صاحب العمل بدفع مبلغ 375 ديناراً للعامل الذي لم يكلف بالعمل أما إذا كان راتبه 350 ديناراً فإنه يتقاضى 260 ديناراً وهو الحد الأدنى للأجور حيث أنها القيمة الأعلى من نصف الراتب الشهري والبالغة 175 ديناراً.

ثانياً: ساعات العمل الإضافي

لا يستحق العامل بدل أجر عن العمل الإضافي إلا إذا تم تكليفه بذلك وفق الفقرة (أ) من المادة (59) من قانون العمل سواء كان يقوم بالعمل من مكان عمله بشكل كامل أم عن بعد.

ثالثاً: بدل العمل أيام العطلة الرسمية

لا يستحق العامل أية أجور إضافية عن العمل خلال أيام العطل الرسمية سواء كان يقوم بالعمل من مكان عمله بشكل كامل أم عن بعد أم بشكل جزئي حيث يتقاضى أجرته كأني يوم عمل عادي، إلا إذا كان من الأشخاص المشمولين بقرار التعطيل وأثبت ذلك من خلال وزارتي العمل والصناعة والتجارة والتموين فإنه سيحصل على بدل العمل في أيام العطل الرسمية.

أما فيما يتعلق بما ورد في أمر الدفاع من إعطاء الحرية الكاملة للعامل بالموافقة على تخفيض أجره، فمن وجهة نظر الباحث أن هذا المنح غير منطقي حيث أن العامل غير مخير وليس أمامه سوى الإذعان والقبول بما سيفرضه عليه صاحب العمل والا كان أمام ما لا يحمد عقباه سواء أكان ذلك بخسارته للعمل أم بتعطله عن العمل نتيجةً للجوء صاحب العمل لتقديم

طلب بوقف عمله كلياً لعدم قدرته على دفع الأجر، وهو أيضاً ليس بالأمر السهل، حيث سيتجه تفكير العامل الى الاخذ بمبدأ "قليل دائم خير" من كثيرٍ منقطع" ، كما أن ما ورد في الفقرة (ح) من البند رابعاً والتي تنص على وقف العمل بالمادة 50 من قانون العمل، كان إتجاهاً غير صائب وخروجاً عما هو مستقر عليه في قانون العمل والتطبيق القضائي وعن مبادئ العدالة، وفيه تجاوز لحالة الضرورة التي تقوم عليها أوامر الدفاع؛ فحصول العامل على الاجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة ايام الاولى من توقف العمل خلال السنة ونصف اجره عن المدة التي تزيد على ذلك هو الخيار الافضل بالنسبة للعامل، بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الاجر على سنتين يوماً في السنة، طالما أن ما حال بين العامل وبين قيامه بالعمل سببٌ خارجٌ عن إرادته وإرادة صاحب العمل.

أيضاً لا بد من الوقوف على أن أمر الدفاع هذا لم تغفل فيه الجهة المختصة عن مسألة إنهاء خدمات العامل أو فصله أو إجباره على الاستقالة، ويرى الباحث أنها حسناً فعلت، حيث أن هذه المسألة غاية في الأهمية لكون العامل الطرف الاضعف في عقد العمل وغالباً ما يرضخ لصاحب العمل، وبالعودة الى نص أمر الدفاع أعلاه نجد أنه عالج هذه المسألة وألزم صاحب العمل بإعادة العامل الى العمل خلال أسبوع من تاريخ نشر الأمر في الجريدة الرسمية، و الا اعتبر منتهكاً لحقوق العامل، وعلى الرغم من أن أوامر الدفاع اعتبرت فصل العامل جريمة يعاقب عليها، الا أن هذا الأمر لا يحول دون لجوء العامل الى المحاكم المدنية للمطالبة بحقوقه العمالية.

أما فيما يتعلق بالبند ثامناً الوارد في أمر الدفاع أعلاه و حيث أن الاصل أن يمتثل العامل لأوامر وتعليمات صاحب العمل طالما أنها لا تخالف القانون والعقد والآداب العامة⁽¹⁾، فإن كانت الاوامر الصادرة للعامل من قبل صاحب العمل من شأنها تعريضه للخطر فإن طاعة صاحب العمل ليست واجبة ولا يعد العامل في هذه الحالة مخالفاً بالتزامه، وليس من حق صاحب العمل إنهاء خدماته، وعليه وحيث أن صاحب العمل يمتثل لما جاء في أوامر الدفاع خاصة وأنه ضمن للعامل بيئة عمل صحية من خلال إتباع معايير السلامة لكي لا يعرضه للخطر، بالإضافة الى تحصيل تصريح للعامل من الجهات المختصة لتسهيل حركته في ظل قرارات حظر التجول، فإنه لا يجوز للعامل رفض أوامر صاحب العمل بالإلتحاق بالعمل والا كان مخالفاً بالإلتزام بالعمل ومن حق صاحب العمل إنهاء خدماته، الا أن البند ثامناً جاء ليعطل العمل بالمادة (28) من قانون العمل، الامر الذي يترتب عليه عدم قدرة صاحب العمل على إنهاء خدمات العامل إن إمتنع عن الإلتحاق بالعمل، وعليه فإن الباحث يرى أن هذه المسألة فيها حماية أكبر للعامل لكي لا يقع في شرك تذرع صاحب العمل بالمادة (28) من قانون العمل إن كان يخشى على نفسه من خطر الإلتحاق في العمل في ظل هذا الوباء .

المطلب الثاني

مدى مواءمة أوامر الدفاع رقم (9) ورقم(14) لأجر العامل في ضوء قانون العمل

بعد التطرق لأمر الدفاع رقم (1) ورقم (6) توصلنا إلى أن الجهة المختصة بإصدار أمر الدفاع قد أخفقت في ذلك لما سيؤدي اليه مثل هكذا قرار من إرباك لعلاقة العامل بصاحب العمل

⁽¹⁾ نصت المادة(19) من قانون العمل الاردني في الفقرة (أ) على ما يلي " على العامل :أ . تادية العمل بنفسه وان يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وان يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر او تخالف احكام القوانين المعمول بها او الآداب العامة.

وأنة سيؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي للعامل فكان من الأفضل أن يكون الوقف على غرار ما جاء في نص المادة (31) من قانون العمل والتي تجيز للعامل بعد صدور قرار الوقف أن يتحلل من العلاقة التعاقدية ويترك العمل، واستكمالاً للبحث سوف نقوم بالتطرق لأمر الدفاع رقم (9) ورقم (13) وذلك من خلال فرعين على النحو الآتي"

الفرع الأول: أمر الدفاع رقم (9) لسنة 2020 والصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992

لقد نص أمر الدفاع رقم (9) والمنشور في الجريدة الرسمية على التالي⁽¹⁾: "ضمانة للاستقرار المعيشي والوظيفي لعمالنا وادامة عمل القطاع الخاص حماية للاقتصاد الوطني وتكريساً لمفهوم التضامن والتشاركية والتكافل بين مؤسسات القطاع العام والخاص والافراد ولمساندة القطاع الخاص في تحمل الالتزامات المترتبة عليه بمقتضى امر الدفاع رقم (1) لسنة 2020، اقرر إصدار أمر الدفاع هذا لاستحداث برامج التضامن والمساندة التالية:

اولاً:- برنامج تضامن (1) :

تستفيد من هذا البرنامج المنشأة المشمول جميع عمالها بأحكام قانون الضمان الإجتماعي والتي يتم تحديدها بموجب التعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي والمنقطع جميع او بعض عمالها عن ممارسة عملهم خلال شهري نيسان وايار لسنة 2020، كما يشترط في العامل الذي تطلب المنشأة صرف بدل التعطل عن العمل له ان لا تقل اشتراكاته بالضمان عن 12 اشتراكا، وان يكون منقطعاً عن مزاوله العمل لديها

ويشترط ان تتقدم المنشأة بطلب صرف بدل التعطل في موعد لا يتجاوز 2020/5/31، حيث تلتزم المؤسسة بتخصيص (50%) من اجر المؤمن عليه الخاضع

⁽¹⁾ انظر الجريدة الرسمية، العدد 5634 المنشور بتاريخ 2020/4/16.

للاقتطاع وبما لا يقل عن 165 ديناراً شهرياً ولا يزيد على (500) دينار على ان تدفع المنشأة للمؤسسة وقبل الصرف ما نسبته (20%) من اجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع وبما لا يزيد على (250) ديناراً، وهنا يظهر ان امر الدفاع وضمن برنامج بدل التعطل نظم الية دفع الأجور للعاملين المتعطلين عن عملهم جراء اجراءات الحكومة في التعاطي مع جائحة كورونا، بما يتناسب والاقتطاعات للضمان الاجتماعي، حيث انه يأتي لدفع بدل تعطل مؤقت عن العمل بهدف حماية المؤمن عليهم المشتركين بالضمان الأردنيين وكذلك المؤمن عليهم من أبناء قطاع غزة وأبناء الأردنيات العاملین في منشآت القطاع الخاص الأكثر تضرراً من الظروف الراهنة، للتخفيف على منشآتهم ومساندتها في تجاوز هذه الأزمة، واذا قل ما يصرف للعامل من بدل التعطل وفق هذا البرنامج عما هو محدد في الفقرة (هـ) من البند رابعا من امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 تتحمل المنشأة دفع الفروقات المترتبة للعامل .

ثانياً: برنامج تضامن (2):

جاء برنامج تضامن (2) في خضم سعي الحكومة لدعم العاملين والمنشآت، حيث تستفيد من هذا البرنامج المنشأة غير المشمولة بأحكام قانون الضمان الإجتماعي والتي يتم تحديدها بموجب التعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة والمنقطع جميع او بعض عمالها عن ممارسة عملهم، كما على المنشأة أن تتقدم التي ترغب بالاستفادة من هذا البرنامج في موعد لا يتجاوز 2020/5/31 بطلب لشمول كافة العاملين لديها واصحاب العمل ومن في حكمهم بتأمين التعطل عن العمل، ومقابل تحملها مبلغاً مقداره (140) دينار عن كل عامل يتم شموله ولمرة واحدة، وهنا لم يتم الارتكاز على قيمة أجر العامل في مساندة المنشأة في المبلغ الذي تتحمله، الا ان ما يميز هذا البرنامج هو شمول كل عامل في هذه الحالة مشمولاً بتأمين التعطل عن العمل فقط لغاية 2020/12/31 ويتم شمول العاملين في المنشأة بكافة التأمينات اعتباراً من 2021/1/1.

وبناء على هذا الأمر فإن للمنشأة التقدم بطلب صرف بدل التعطل للعمال الذين تم شمولهم والمنقطعين عن العمل لديها عن شهري نيسان وايار لسنة 2020، ويحسب بدل التعطل في هذه الحالة بواقع (150) ديناراً شهرياً لكل عامل على ان تدفع المؤسسة (100) دينار من هذا البديل وتدفع المنشأة للمؤسسة قبل الصرف (50) ديناراً، حيث أن للمنشأة تقسيط المبالغ المستحقة عليها بموجب البند (2) من هذا البرنامج على ان يتم تسديدها في مدة اقصاها نهاية عام 2022 دون ترتيب فوائد مع حق المؤسسة باعتماد الضمانات والاجراءات اللازمة لتحصيل تلك المبالغ وقد اعطى هذا البرنامج حق العاملين في الحصول على جزء من الأجر لا قبل عن 100 دينار ولا يزيد عن 150 دينار وذلك من خلال تعاون المنشأة ومؤسسة الضمان الاجتماعي بهذا الأجر.

ثالثاً: برنامج مساند (1):

يستفيد من هذا البرنامج المؤمن عليه المشترك بتأمين التعطل عن العمل الذي انتهت خدمته او المؤمن عليه الذي اوقف عمله لدى المنشأة بموجب البند خامسا من امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020، كما يشترط في المؤمن عليه المستفيد من هذا البرنامج ان لا يقل عدد اشتراكاته عن 36 اشتراكاً، كما يشترط ان يتقدم المؤمن عليه بطلب صرف بدل التعطل عن العمل.

وبناء على هذا البرنامج فإنه يصرف للمستفيد من هذا البرنامج ما نسبته (50%) من أجره الخاضع للإقتطاع على ان لا يقل البديل المصروف عن (150) ديناراً ولا يزيد على (350) ديناراً شهرياً ولمدة ثلاثة أشهر فق حصر هذا البرنامج في مدة لا تقل عن 3 اشهر فقط

رابعاً : برنامج مساند (2):

1. يستفيد من هذا البرنامج المؤمن عليه الاردني و المؤمن عليه غير الاردني المقيم في المملكة، والذين تنطبق عليهم الشروط التي يتم تحديدها بموجب التعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة لهذه الغاية.
2. يشترط ان يتقدم بطلب لصرف مبالغ على حساب رصيده الادخاري في تامين التعطل عن العمل.
3. يصرف للمستفيدين من هذا البرنامج مبلغ وفقاً للنسب التي تحددها التعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة لهذه الغاية وبعده اقصى (450) ديناراً تصرف على ثلاثة أشهر.

خامساً: برنامج مساند 3 :

1. يستفيد من هذا البرنامج المؤمن عليه المشترك في الضمان الإجتماعي ولا يزيد اجره الاخير الخاضع للاقتطاع على (500) ديناراً، كما يشترط في المؤمن عليه المستفيد من هذا البرنامج ان لا يقل عدد اشتراكاته عن (12) اشتراكاً باحكام قانون الضمان، وان تكون تلك الاشتراكات مسددة بالكامل بالنسبة للمؤمن عليه المشترك اختيارياً.
2. يشترط في المؤمن عليه المستفيد من هذا البرنامج والمشارك بصفة الزامية ان يكون غير مشمول حالياً باحكام القانون، وبناء على هذا البرنامج فإنه يصرف للمستفيد من هذا البرنامج نسبة لا تزيد على (5%) من مجموع أجوره المشمولة بالضمان وبعده اقصى مقداره (450) ديناراً تصرف على ثلاثة اشهر وفقاً للشروط المحددة في التعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة .

سادساً: احكام شاملة لجميع البرامج:

1. يطبق برنامج تضامن 1 وبرنامج تضامن 2 على الأردنيين وابناء قطاع غزة وابناء الاردنيات المقيمين في المملكة.
2. تستفيد المنشأة التي لم تقم بشمول جميع العاملين لديها بأحكام قانون الضمان الاجتماعي من برنامج تضامن 1 بالنسبة للعامل المشمول وبرنامج تضامن 2 بالنسبة للعامل غير المشمول وفقاً للشروط المحددة لكل منهما.
3. تستفيد المنشأة من برامج التضامن بالنسبة للعامل المشمول لديها والذي يقل عدد اشتراكاته عن (12) اشتراكاً وفقاً للتعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة.
4. لا يجوز أن يصبح رصيد الحساب الادخاري للمؤمن عليه الأردني قبل مدة إستحقاقه لبدل التعطل او خلالها مديناً بأكثر من ضعفي متوسط الأجر الشهري المشمول الآخر (30) اشتراكاً او مدة اشتراكه أن قلت عن ذلك ولا يجوز أن يصبح الرصيد الادخاري للمؤمن عليه غير الاردني مديناً.
5. لا يجوز للمؤمن عليه الجمع بين أكثر من برنامج من البرامج الواردة في أمر الدفاع هذا.
6. لا يجوز الصرف من صندوق التعطل عن العمل بأكثر من رصيده الكلي الفائض.

سابعاً : أحكام عامة .

1. يفوض مدير عام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بإضافة اية قطاعات او منشآت مستثناه من تعليق تامين الشيوخة والتقسيت بموجب امر الدفاع رقم (1) لسنة 2020.
2. لا تسري أحكام البندين (2) و(4) من امر الدفاع رقم (1) لسنة 2020 على الفئات المستثناة بما فيها القطاعات المشار اليها في البند (1) اعلاه.

3. يضاف للفئات المستفيدة من احكام البند (6) من امر الدفاع رقم (1) لسنة 2020. الأشخاص

غير المقتدرين من الأردنيين و ابناء قطاع غزة و ابناء الاردنيات المقيمين في المملكة.

يوقف العمل باي نص او تشريع يخالف اي حكم من أحكام امر الدفاع هذا".

لقد صدر هذا الأمر ليعلن عن مجموعة من البرامج والتي تسعى بدورها لحماية العمال والمنشآت الخاصة التي تعطلت عن العمل بسبب ما آل اليه الوضع الراهن نتيجة الأزمة الوبائية من خلال ترسيخ مبدأ التضامن والتشاركية بين مؤسسات القطاع العام والخاص والافراد لحماية الإقتصاد الوطني وضمان الإستقرار المعيشي والوظيفي للعمال، حيث أعلن عن ثلاثة برامج كان أولها برنامج (تضامن 1) والذي يسعى الى دعم المنشآت المشمول جميع عمالها بأحكام قانون الضمان الإجتماعي والتي تعطلت عن العمل جزئياً أو كلياً، عن طريق اللجوء لمؤسسة الضمان الإجتماعي لتقوم بدورها بدفع نسبة 50 % من بدل التعطل وتحمل المنشأة 20% من أجر العامل الشهري وبما لا يزيد عن 250 دينار، في حين تتحمل المؤسسة باقي البديل المستحق على أن يكون للعامل 12 إشتراكاً بالضمان على الأقل، أما البرنامج الثاني فكان (تضامن 2) حيث سعى لحماية المؤسسات غير المشمولة بأحكام قانون الضمان الإجتماعي والتي إنقطع عمالها عن أداء عملهم في شهري (نيسان، وأيار)، واشترط لإستفادة العامل من هذا البرنامج أن تغطي المنشأة مبلغ 140 ديناراً عن كل عامل تقوم بشموله ولمرة واحدة، بالإضافة الى 50 ديناراً من قيمة البديل الشهري المصروف للعامل تدفع للمؤسسة قبل الصرف للعامل المؤمن عليه.

كما تم إصدار برنامج (مساند 1،2،3) بموجب هذا الأمر والذي شمل العمال المؤمن عليهم والذين إنتهت خدمتهم أو المتوقفين عن العمل بموجب أمر الدفاع رقم (6) و بشروط تم تحديدها بشكل تفصيلي في أمر الدفاع رقم (9) لكل برنامج على حده.

يرى الباحث أن الجهة المختصة بإصدار هذه البرامج قد غفلت عن أن الهدف الأساس من إصدارها هو تجنب المصاعب الاقتصادية أثناء هذه الجائحة وتخفيف العبء عنهم وتوفير الحد الأدنى من معيشتهم، وعليه فإن عدم شمول العمال الذين يقل عدد إشتراكهم عن (12) إشتراكاً في برنامج (تضامن 1) وبرنامج (مساند3) والذين يقل إشتراكهم عن (36) إشتراكاً في برنامج (مساند1) كان إ تجاهاً خاطئاً مما جعلهم يعتمدون على طرق الحماية الشعبية لإستمرار معيشتهم، فقد إعتدوا على أفراد عائلاتهم وأصدقائهم وجيرانهم، فكان ذلك هو المنقذ لهم في ظل فشل الجهة المختصة في شمولهم في البرامج، وعدم تقديمها حلاً كافية لرفع المعاناة عن المواطنين، حيث ان مساعدات الضمان لم تتمكن من شمول جميع المتضررين وعليه كان من الأفضل على الجهة المختصة أن تسمح بالإستفادة من هذه البرامج لكافة العاملين دون النظر الى عدد إشتراكاتهم، وإن كان ذلك سيزيد العبء المالي على الضمان لعدم وجود أرصده مخصصة لهذه الأعباء في تركيبة الضمان الإجتاعي المطبقة حالياً مما سيؤثر على سيولته المالية.

الفرع الثاني: أمر الدفاع رقم (14) لسنة 2020 والصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13) لسنة 1992

أصدر رئيس الوزراء هذا الأمر في السادس عشر من حزيران من أجل حماية وتمكين المنشآت الخاصة الأكثر تضرراً من اداء اجور عمالها من خلال مساهمة مؤسسة الضمان الاجتماعي والحكومة بنسبة منها، حيث جاء نص أمر الدفاع كالتالي⁽¹⁾: "إستكمالاً لإدامة عمل القطاع الخاص حماية للاقتصاد الوطني ومساعدته لتحمل الأعباء المترتبة عليه خاصة فيما يتعلق بالقطاعات والأنشطة الاقتصادية الأكثر تضرراً ولدعم مرحلة التعافي. أقرر إصدار أمر الدفاع هذا لاستحداث برامج الحماية والتمكين التالية:

(¹) انظر الجريدة الرسمية، العدد 5646 المنشور بتاريخ 2020/4/16.

أولاً: برنامج حماية:

1. تستفيد من هذا البرنامج أي من منشآت القطاع الخاص العاملة في قطاع السياحة والنقل المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، باستثناء المنشآت المملوكة منها بالكامل للحكومة أو المؤسسات الرسمية العامة أو المؤسسات العامة أو البلديات. 2. يستفيد من هذا البرنامج المؤمن عليه المشمول بأحكام قانون الضمان الاجتماعي في شهر حزيران من عام 2020 ولغاية الشهر الذي تتقدم فيه المنشأة بالطلب. 3. مدة الاستفادة من هذا البرنامج ابتداءً من شهر حزيران ولغاية شهر كانون الأول من سنة 2020. 4. تتقدم المنشأة بالطلب موقِعاً من قبل المفوض أو المفوضين عنها حسب السجل التجاري خلال مدة لا تتجاوز 2020/12/31 وفقاً للنموذج الذي تعتمده المؤسسة لهذه الغاية والمتضمن إقراراً وتعهداً من المفوض بتسديد تلك المبالغ. 5. تلتزم المؤسسة بتخصيص ما نسبته (50%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع وبما لا يقل عن (220) ديناراً ولا يزيد على (400) دينار عن كل شهر يتم الصرف عنه، على أن تدفع المنشأة للمؤسسة وقبل الصرف ما نسبته (20%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع وبما لا يزيد على (200) دينار وعلى أن يتم التخصيص من بداية الشهر الذي تقدمت فيه المنشأة بالطلب وعلى أن يتم دفع هذا المبلغ من المؤسسة للمؤمن عليه. 6. يتم صرف المبالغ التي تحملتها المؤسسة من فائض حساب التعطل عن العمل وتعتبر ديناً على المنشأة يتم سدادها في مدة لا تتجاوز 2023/6/30. 7. على المنشأة توقيع اتفاقية لتسديد الدين قبل تاريخ 2021/1/31 وفقاً للأنظمة المعمول بها في المؤسسة وفي حال تخلف المنشأة عن توقيع الاتفاقية أو عدم الالتزام بأي من بنودها تباشر المؤسسة إجراءات التحصيل بما فيها الحجز على الأموال المنقولة وغير المنقولة المملوكة للمنشأة وبما يتناسب مع قيمة المبالغ المستحقة عليها. 8. تتحمل الحكومة فائدة بنسبة (3%) سنوية عن المبالغ التي تحملتها المؤسسة من تاريخ الصرف وحتى السداد التام يتم

تحويلها للمؤسسة في نهاية كل شهر على أن لا تتجاوز المدة التي تلتزم الحكومة بدفع الفائدة عنها تاريخ 2023/6/30 وتحمل المنشأة الفائدة عن الفترة التي تلي ذلك.

ثانياً : برنامج تمكين اقتصادي (1):

1. يستفيد من هذا البرنامج منشآت القطاع الخاص المحددة بموجب التعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة على أن لا تشمل تلك التعليمات المنشآت المملوكة للحكومة أو للمؤسسات الرسمية أو المؤسسات العامة أو البلديات أو المنشآت العاملة في القطاعات التالية (البنوك، التأمين، الكهرباء والمياه، الاتصالات، التعليم) . 2. للمنشأة المستفيدة من هذا البرنامج شمول العاملين لديها بشكل جزئي بتأمين الشيخوخة مع التزامها بشمولهم بشكل كامل بتأمين العجز والوفاء وبقية التأمينات الأخرى المطبقة بأحكام القانون. 3. مدة الاستفادة من هذا البرنامج ابتداء من شهر حزيران ولغاية شهر كانون الأول من سنة 2020. 4. تلتزم المنشأة المستفيدة بتأدية ما نسبته (5%) من أجور المؤمن عليهم العاملين لديها واقتطاع ما نسبته (3.25%) من تلك الأجور عن شمولهم بتأمين الشيخوخة وتأدية ما نسبته (1%) من تلك الأجور عن شمولهم بتأمين العجز والوفاء إضافة إلى الالتزامات المترتبة عليها وعلى المؤمن عليه عن باقي التأمينات بما في ذلك الاشتراكات المترتبة بموجب المادة (64/ج) من قانون الضمان الاجتماعي وحسب مقتضى الحال. 5. تعد الفترة المشمولة بهذا البرنامج معتمدة بالكامل لغايات احتساب مدة استحقاق أية منفعة تأمينية مقرررة بموجب القانون. 6. تعتمد نصف الفترة المشمولة بهذا البرنامج لغايات احتساب راتب تقاعد الشيخوخة والتقاعد المبكر على أن يتم احتساب (50%) من الأجر عن الفترة المشمولة بهذا البرنامج لغايات صرف تعويض الدفعة الواحدة المقرر في الفقرة (ب) من المادة (70) من قانون الضمان الاجتماعي . 7. على المنشأة الراغبة في الاستفادة من هذا البرنامج التقدم بطلب خلال مهلة

لا تجاوز 2020/12/31 وعلى أن تستفيد من هذا البرنامج من بداية الشهر الذي تقدمت فيه بالطلب .

ثالثاً : برنامج تمكين اقتصادي (2):

1. يستفيد من هذا البرنامج المؤمن عليهم العاملين في أي من منشآت القطاع الخاص بموجب التعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة على أن لا تشمل تلك التعليمات المنشآت المملوكة للحكومة أو المؤسسات الرسمية أو المؤسسات العامة أو البلديات أو المنشآت العاملة في القطاعات التالية (البنوك، التأمين، الكهرباء المياه، الاتصالات، التعليم).
2. يستفيد من هذا البرنامج المؤمن عليه الذي لا تزيد أجوره الخاضعة للاقتطاع في آخر منشأة عن (700) دينار وذلك عن فترات شموله بأحكام قانون الضمان الاجتماعي.
3. تصرف للمستفيد من هذا البرنامج بناء على طلبه سلفة بنسبة (5%) من مجموع أجوره الخاضعة للاقتطاع على حساب تعويض الدفعة الواحدة وبحد أقصى مقداره (200) دينار تصرف دفعة واحدة يتم تسديدها عند تسوية حقوقه.

رابعاً: أحكام شاملة لجميع البرامج:

- 1- يستفيد من هذه البرامج المؤمن عليهم الأردنيون وأبناء قطاع غزة المقيمون وأبناء الأردنيات المقيمون في المملكة.
- 2- لا يستفيد من برنامج تمكين اقتصادي (2) المؤمن عليه الذي استفاد من برنامج مساند (3) بموجب أمر الدفاع رقم (9).
- 3- يضاف إلى برنامج حماية أي قطاع أو منشأة بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب مدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعي.

4- يتم صرف المبالغ المستحقة لهذه البرامج من الفوائض المتوافرة لدى المؤسسة وصندوق استثمار أموال الضمان الاجتماعي.

5- يشترط لغايات استفادة المنشآت من برنامج حماية أن لا تكون قد استفادت من أي قروض أو تسهيلات قدمتها الحكومة.

6- يفوض مدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعي بوقف العمل بأي من البرامج المنصوص عليها في أمر الدفاع هذا كلياً أو جزئياً.

خامساً: أحكام عامة :

1. تشمل المنشآت بأحكام قانون الضمان الاجتماعي من التاريخ الذي تتقدم فيه بطلب الشمول أو من تاريخ محضر الضبط والتفتيش أيهما أسبق خلال الفترة من 2020/4/1 ولغاية 2020/9/30 من بداية الشهر وبغض النظر عن تاريخ ممارسة المنشأة نشاطها وفي حال تقدم المؤمن عليه العامل في المنشأة المشمولة وفقاً لهذا البرنامج بشكوى بخصوص تاريخ شموله يتم النظر فيها وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

2. يضاف بند جديد إلى برنامج مساند (3) الوارد في امر الدفاع (9) ما نصه: "يستفيد من هذا البرنامج المؤمن عليه غير المشترك في الضمان الاجتماعي بتاريخ العمل بأمر الدفاع هذا ولا يزيد أجره الأخير على (1000) دينار".

3. يعاد العمل بالفقرة (أ) من المادة (94) من قانون الضمان الاجتماعي والفصل الخامس من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. سادساً : يوقف العمل باي نص أو تشريع يخالف أي حكم من أحكام أمر الدفاع هذا".

بعد الإطلاع على ما جاء به أمر الدفاع رقم (14)، يتبين أنه قد تم استحداث برامج الحماية والتمكين المتمثلة في برنامج الحماية، برنامج تمكين اقتصادي (1)، برنامج تمكين اقتصادي (2)، وسنوضح مضمون هذه البرامج على النحو التالي:

أولاً: برنامج حماية

- **المستفيدون من هذا البرنامج/ يقتصر البرنامج على فئة معينة من المستفيدين فقد تم تحديدهم كالتالي:**

1. منشآت القطاع الخاص العاملة في قطاع السياحة والنقل المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، شريطة ألا تكون مملوكة بشكل كامل للحكومة أو المؤسسات الرسمية العامة أو البلديات، فإن كانت كذلك تخرج من نطاق برنامج الحماية.

2. المؤمن عليه المشمول بأحكام قانون الضمان الاجتماعي في شهر حزيران من عام 2020 ولغاية الشهر الذي تتقدم فيه المنشأة بالطلب.

- **مدة الاستفادة/ يعتبر البرنامج محدد المدة (زمني) حيث تنحصر الاستفادة منه خلال الفترة المتمثلة من 2020/6/1 إلى شهر 2020/12/31 أي لمدة سبعة أشهر.**

- **طلب الاستفادة/ يشترط أن يكون الطلب المقدم من المنشأة التي تسعى للاستفادة من البرنامج موقعاً من قبل المفوض أو المفوضين عنها وذلك بناءً على السجل التجاري ووفقاً للنموذج المعتمد لديها ويتضمن إقرار وتعهد من المفوض بتسديد تلك المبالغ، خلال مدة زمنية لا تتجاوز 2020/12/31.**

- **نسبة الأجر/ يتوجب على المؤسسة أن تلتزم بتخصيص جزء من أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع ما نسبته (50%) وبحد أدنى (220) دينار، وحد أقصى 440 دينار وذلك عن كل شهر يتم الصرف عنه، شريطة أن تقوم المنشأة بالدفع قبل الصرف ما نسبته 20% من**

أجر المؤمن عليه الخاضع للاقتطاع للمؤسسة بما لا يزيد على 200 دينار على أن يتم التخصيص من بداية الشهر الذي تقدمت فيه المنشأة بالطلب وعلى أن يتم دفع هذا المبلغ من المؤسسة للمؤمن عليه.

- دين المنشأة/ تعتبر المنشأة مدينة للمؤسسة وعليها السداد في مدة لا تتجاوز 2023/6/30، وذلك نتيجة صرف المبالغ التي تحملتها المؤسسة من فائض حساب التعطل .
- آلية سداد دين المنشأة/ تقوم المنشأة بتوقيع اتفاقية لتسديد الدين قبل تاريخ 2021/1/31، وينظم هذه الاتفاقية الأنظمة السارية داخل المؤسسة، إلا أنه في حال تخلف المنشأة عن التوقيع أو في حال إخلالها بالالتزام بأي بند من البنود الواردة في الاتفاقية، فإنه يحق للمؤسسة أن تباشر إجراءات التحصيل بما فيها الحجز على الأموال المنقولة وغير المنقولة للمنشأة بشرط أن يتناسب هذا التحصيل مع قيمة المبالغ المستحقة عليها.
- دور الحكومة/ يتمثل دور الحكومة بتحمل فائدة بنسبة 3% سنوية عن المبالغ التي تحملتها المؤسسة وذلك من تاريخ الصرف وحتى السداد التام، من خلال تحويلها للمؤسسة في نهاية كل شهر، ويستمر التزام الحكومة بدفع الفائدة عنها بما لا يتجاوز تاريخ 2023 /6/30، وما يترتب من فوائد بعد هذا التاريخ تتحملها المنشأة.

ثانياً: برنامج تمكين اقتصادي (1)

- المستفيدون من البرنامج/ منشآت القطاع الخاص المحددة بموجب التعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة، ولا تشمل هذه التعليمات المنشآت المملوكة للحكومة أو للمؤسسات الرسمية أو المؤسسات العامة أو البلديات أو المنشآت العاملة في القطاعات التالية: البنوك - التأمين - الكهرباء والمياه - الاتصالات - التعليم.
- التأمين/ يتيح البرنامج للمنشأة المستفيدة منه شمول العاملين لديها بنوعين من التأمين وهما:

1. **تأمين جزئي:** وذلك بشمول العاملين لدى المنشأة المستفيدة من البرنامج بشكل جزئي بتأمين الشيخوخة.

2. **تأمين كلي:** تلتزم المنشأة بشمول العاملين لديها بشكل كامل بتأمين العجز والوفاة وبقية التأمينات الأخرى المطبقة بأحكام القانون.

- **مدة الاستفادة/ مدة الاستفادة من البرنامج** مماثلة للمدة الواردة في برنامج حماية حيث تبدأ من 2020/6/1 ولغاية 2020/12/31.

- **نسبة الأجر/ تلتزم المنشأة المستفيدة بتأدية ما نسبته (5%) من أجور المؤمن عليهم** العاملين لديها واقتطاع ما نسبته (3.25%) من تلك الأجر عن شمولهم بتأمين الشيخوخة، وتأدية ما نسبته (1%) من تلك الأجر عن شمولهم بتأمين العجز والوفاة إضافة إلى الالتزامات المترتبة عليها وعلى المؤمن عليه عن باقي التأمينات.

- **الفترة المشمولة/ تعتبر الفترة المشمولة بهذا البرنامج معتمدة بالكامل لغايات احتساب مدة استحقاق أية منفعة مقررة وفق القانون، ويتم اعتماد نصف هذه الفترة لغايات احتساب راتب تقاعد الشيخوخة والتقاعد المبكر بشرط أن يتم احتساب 50% من الأجر عن الفترة المشمولة بهذا البرنامج لغايات صرف تعويض الدفعة الواحدة.**

- **طلب الاستفادة/ يتعين على المنشأة الراغبة في الاستفادة من هذا البرنامج أن تتقدم بطلب خلال مهلة لا تتجاوز 2020/12/31، حيث تستفيد منه من بداية الشهر الذي تقدمت فيه بالطلب.**

ثالثاً: برنامج تمكين اقتصادي (2)

- المستفيدون من البرنامج/يستفيد من هذا البرنامج فئتان متمثلتان في:

1. المؤمن عليهم العاملون في أي من منشآت القطاع الخاص المحددة بموجب التعليمات التطبيقية التي تصدرها المؤسسة.

2. المؤمن عليه الذي لا تزيد أجوره الخاضعة للاقتطاع في آخر منشأة عن (700) دينار وذلك عن فترات شموله بأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

* يستثنى من فئة المستفيدين المنشآت المملوكة للحكومة أو للمؤسسات الرسمية أو المؤسسات العامة أو البلديات أو المنشآت العاملة في القطاعات التالية (البنوك، التأمين، الكهرباء، المياه، الاتصالات، التعليم).

- السلفة/ تصرف للمستفيد من هذا البرنامج بناء على طلبه سلفة بنسبة (5%) من مجموع أجوره الخاضعة للاقتطاع على حساب تعويض الدفعة الواحدة وبعده أقصى مقداره (200) دينار تصرف دفعة واحدة يتم تسديدها عند تسوية حقوقه.

يرى الباحث أن الحكومة سعت جاهدة من خلال هذه البرامج الى دعم الاقتصاد الوطني والنهوض بمؤسساته وانها عملت قدر المستطاع على تحمل نسب من أجر العمال لعل ذلك يكون عاملاً مسانداً للمؤسسات لإستمرار وقوفها على قدميها وإستمرار آدائها لعملها لكي لا يكون العامل ضحية عدم الإستمرار هذا الذي سيردي به عاطلاً عن العمل أو سيجعل منه كبش فداء للأزمة من خلال أداء عمل لا يتناسب مع قيمة الاجر الذي يحصل عليه من قبل صاحب العمل لعدم قدرة الاخير على دفع ما يستحقه العامل فعلياً.

الفرع الثالث: أمر الدفاع رقم (24) لسنة 2020 والصادر بمقتضى قانون الدفاع رقم (13)

لسنة 1992

صدر أمر الدفاع هذا من أجل المحافظة على استقرار وضع العمال الأردنيين في القطاع الخاص، وتخفيف الأعباء الاقتصادية المترتبة على منشآت القطاع الخاص التي تأثرت بشكل ملحوظ بنتائج جائحة كورونا "المستجد"، والعمل على مساندة العاملين في القطاعات والمنشآت غير الحاصلة على تصريح عمل.

حيث تضمن الأمر في فحواه، النص على استمرار العمل بشكل موسع في تنفيذ برامج المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي المنصوص عليها في أوامر الدفاع (9) و(14) لسنة 2020 والتي سبق الحديث عنها في الفرعين السابقين مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار أي تعديلات طرأت عليها، ويتم التوسع هذا بموجب بلاغات يصدرها رئيس الوزراء بناء على تنسيب مدير عام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

كما أوعز هذا الأمر للعودة الى تعليق تأمين الشبخوخة الصادر بموجب أمر الدفاع رقم (1) لسنة 2020 وذلك بناء على ما تحدده المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من آليات ومدد، بموجب تعليمات تصدر من مدير عام المؤسسة.

بالإضافة الى النص على إنشاء برنامج (استدامة) بالتعاون ما بين الحكومة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بحيث تكون مساهمة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في هذا البرنامج من فوائض تأمين إصابات العمل، وذلك بغرض المحافظة على فرص العمل في القطاع الخاص ولغاية استدامة عمل هذه المنشآت والعاملين فيها، على أن تقوم المؤسسة بموجب بلاغ يصدره رئيس الوزراء بالآتي:

1. إدارة البرنامج.
 2. تحديد القطاعات والمنشآت المستفيدة من البرنامج.
 3. تحديد شروط الاستحقاق والمبالغ المخصصة للعاملين فيها وآليات الصرف منه ومدته.
 4. تحديد سائر الشؤون المتعلقة به بموجب بلاغ يصدره رئيس الوزراء.
- وتكون آلية الاستفادة من البرنامج من خلال تقديم طلب من قبل ضابط إرتباط المنشأة أو الشخص المصرح له بالدخول على حساب المنشأة عن طريق موقع المؤسسة الإلكتروني، حيث يظهر له قائمة بأسماء الأردنيين المستحقين عن الشهر الذي قُدم فيه الطلب، ثم يقوم بملى البيانات المطلوبة، وبعدها تصل رسالة الى العامل المستفيد ليقوم بإرسال الأبيان⁽¹⁾، الخاص به لمؤسسة الضمان من خلال البنك الذي يتعامل معه، أما بالنسبة للمنشآت تصل للشخص المعني فيها رسالة بقيمة المبلغ المستحق على المنشأة عن الشهر الذي تقدم فيه على طلب إستدامة وعليه أن يسدد المبلغ كاملاً، ثم بعدها بعدة أيام تصرف للعاملين الراتب المستحق الى حساباتهم البنكية⁽²⁾.

وحقيقةً يرى الباحث أن الجهة المختصة بإصدار أمر الدفاع هذا قد أخفقت عندما تركت مسألة التقدم بطلب الاستدامة خياراً للمنشأة، في حين أن الاقتطاع سيكون من أجور العاملين، فكيف يترك مثل هذا الخيار للمنشأة دون أن يتم الرجوع للعاملين بالموافقة على هكذا طلب الذي

(¹) رقم الحساب البنكي الدولي واختصار لكلمة (International Bank Account Number) والأبيان في الأصل لتسهيل المدفوعات داخل الاتحاد الأوروبي ولكن التنسيق كان مرناً كفاية ليطبق عالمياً. وهو تنظيم رقمي لحسابات العملاء في القطاع المصرفي. يعمل "أبيان" على تسهيل معالجة العمليات المالية للعملاء وذلك لتمثيل طول عدد خانات أرقام الحسابات مع بعضها البعض في أي مكان في العالم، وكذلك لسهولة قراءته والتعامل معه بشكل آلي، انظر www.alzwhd.blogspot.com، تاريخ الزيارة 2021/6/5، الساعة 8:18 مساءً.

(²) انظر الموقع الرسمي لمؤسسة الضمان الإجتماعي، www.ssc.gov.jo ، تاريخ الزيارة 2021/2/22، الساعة 6:14 مساءً.

سينتج عنه تخفيض أجورهم وزيادة في عدد اشتراكاتهم بالضمان، وعليه أرى أن هذا الخيار حريٌّ بالتعديل مع ضرورة عدم قصره على رغبة المنشأة وإفساح المجال للعامل للتعبير عن رأيه أو أن يترك الأمر للجنة ثلاثية تتشكل من أصحاب العمل والعمال ووزارة العمل لإتخاذ القرار بهذا الشأن على أن تكون قراراتها مستعجلة .

أيضاً نص هذا الأمر على ضمانته تتعلق بالأجور، حيث أوجب عدم جواز أن تقل الأجور الخاضعة للاقتطاع وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 في شهر كانون الثاني لعام 2021، عن الأجور الخاضعة للاقتطاع في شهر كانون الثاني لعام 2020 في المنشأة ذاتها وذلك للمؤمن عليهم العاملين في المنشآت المستفيدة من أمر الدفاع هذا، ويتضح مما ورد في النص أن المشرع بين الحد الأدنى من الاقتطاع إلا أنه لم يذكر الحد الأقصى، فيجوز أن تزيد الأجور المقتطعة وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 في شهر كانون الثاني لعام 2021، عن الأجور الخاضعة للاقتطاع في شهر كانون الثاني لعام 2020.

وتالياً نص أمر الدفاع رقم (24) والذي جاء فيه⁽¹⁾ " للمحافظة على استقرار العمالة الأردنية في القطاع الخاص، وتخفيف الأعباء الاقتصادية المترتبة على منشآت القطاع الخاص التي تأثرت بجائحة كورونا ومساندة العاملين في القطاعات والمنشآت الأكثر تضرراً بالجائحة والقطاعات والمنشآت غير المصرح لها بالعمل، أقرر إصدار أمر الدفاع التالي:

أولاً: 1- يستمر العمل ويتم التوسع في تنفيذ برامج المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (مساند وتمكين اقتصادي وحماية) المنصوص عليها في أوامر الدفاع (9) و(14) لسنة 2020 وأية تعديلات طرأت عليها.

(1) انظر الجريدة الرسمية، العدد 5683 المنشور بتاريخ 2020/12/15.

2- يتم التوسع في البرامج الواردة في الفقرة (1) من هذا البند بموجب بلاغات يصدرها رئيس الوزراء بناء على تنسيب مدير عام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

ثانياً: يعاد العمل بتعليق تأمين الشيخوخة الصادر بموجب أمر الدفاع رقم (1) لسنة 2020 وفقاً للآليات والمدد التي تحددها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بموجب تعليمات يصدرها مدير عام المؤسسة.

ثالثاً: 1- ينشأ برنامج للمحافظة على فرص العمل في القطاع الخاص يسمى برنامج "استدامة" بالتعاون بين الحكومة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وتكون مساهمة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في هذا البرنامج من فوائض تأمين إصابات العمل.

2- تتولى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إدارة البرنامج وتحدد القطاعات والمنشآت المستفيدة منه وشروط الاستحقاق والمبالغ المخصصة للعاملين فيها وآليات الصرف منه ومدته وسائر الشؤون المتعلقة به بموجب بلاغ يصدره رئيس الوزراء.

رابعاً: لا يجوز أن تقل الأجور الخاضعة للاقتطاع وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 في شهر كانون الثاني لعام 2021 عن الأجور الخاضعة للاقتطاع في شهر كانون الثاني لعام 2020 في المنشأة ذاتها وذلك للمؤمن عليهم العاملين في المنشآت المستفيدة من أمر الدفاع هذا.

خامساً: لرئيس الوزراء تعديل أي من أحكام أمر الدفاع هذا وأوامر الدفاع ذوات الأرقام (1) و(9) و(14) و(10) و(18) لسنة 2020 بموجب بلاغات يصدرها لهذه الغاية.

بعد الحديث عن البرامج التي تم استحداثها بموجب أوامر الدفاع سابقة الذكر، ومن خلال دراستها وتحليلها، يرى الباحث أن هذه البرامج وإن كانت تبدو في ظاهرها برّاقة وجميلة تهدف لحماية العمال بتمكينهم من سد حاجاتهم في ظل الظروف الإستثنائية التي نمر بها، إلا أنها

في حقيقة الأمر أضرت بالعمال فكانت المساعدات التي قدمتها موجهة لأصحاب العمل، الذين إستفادوا وعوضوا خسارتهم على حساب العمال من خلال السماح لهم بتخفيض الأجر وإعفاؤهم من الغرامات والفوائد البنكية وتعليق تأمين الشيخوخة وغيرها، بالإضافة الى أن السماح للعمال بسحب أرصدهم الإدخارية من خلال تعويض الدفعة الواحدة كان الهدف منه هو تغطية عجز الحكومة عن تقديم المساعدات للأفراد المتضررين، حيث نتج عجز الضمان هذا بسبب إلغاء تأمين البطالة في عام 2014 و الذي إستبدل ببديل التعطل، بالإضافة الى إلغاء تأمين العجز المؤقت و تأمين المنح العائلية.

وتوجه الشرائح المخاطبة بهذه البرامج للحصول على تعويض الدفعة الواحدة كان بسبب الحاجة والتي معها يتغيب الفهم والوعي، فيصبح تفكير العامل نتيجة الحاجة، تفكيراً أنياً للحصول على مصلحة ضئيلة دون النظر الى المصلحة المستقبلية الكبيرة، وهي وجود مبلغ مدخر كراتب تقاعدي.

الفصل الخامس

الخاتمة والنتائج والتوصيات

أما وقد وصلنا الى نهاية هذه الدراسة والتي تناولنا فيها الحماية القانونية للأجر في ظل قانون العمل الاردني وأوامر الدفاع، فقد توصلنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو التالي:

النتائج:

من خلال إستقراء هذه الدراسة فقد توصل الباحث الى النتائج التالية:

1. يعد الأجر العنصر الأساسي في عقد العمل.
2. نظراً للأهمية البالغة لعنصر الأجر عمد المشرع في قانون العمل الاردني و نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وكذلك في قانون الدفاع الى توفير سبل الحماية القانونية له.
3. يعد الحد الادنى للأجر من أهم سبل الحماية القانونية للأجر لمنع تعسف أصحاب العمل وبخس العمال أجورهم.
4. وضع قانون العمل الاردني الحد لأصحاب العمل فيما يتعلق بالإقتطاعات والحسميات وفرض الجزاءات التأديبية على العامل من خلال نصوص واضحة لا يجوز مخالفتها والخروج عنها.
5. نظم المشرع مسؤولية صاحب العمل الجديد في مواجهة العامل الذي سبق له وأن تعاقد مع صاحب العمل القديم، على الرغم من عدم وجود علاقة تعاقدية تربط ما بين العامل وصاحب العمل الجديد، حيث أن المشرع يضمن في هذا التنظيم بقاء عقد العمل الذي أبرم

- بين العامل وصاحب العمل القديم معمولاً به في مواجهة صاحب العمل الجديد وجعل هذا التضامن في ما بينهما لمدة ستة أشهر، حفاظاً على المراكز القانونية وصوناً لحقوق العامل.
6. إتجاه الأردن الى تفعيل أوامر الدفاع لتفادي النتائج والعواقب الوخيمة لأزمة كورونا، والتي جانبت في بعض الأحيان الهدف منها ومست بحقوق العمال بشكل جوهري.
7. عدم إدراج تفعيل قانون الدفاع في ظل جائحة كورونا تحت أي من نظريتي الظروف الطارئة و القوة القاهرة لأن ذلك يعتمد على الحالة التي تحكم العمل فقد يكون تنفيذ العمل مستحيلاً مما يجعلنا أمام قوة القاهرة، وقد يكون تنفيذه مرهقاً فنكون أمام ظرف طارئ .
8. أن أوامر الدفاع الخطية الصادرة عن رئيس الوزراء والتي يمارس بها صلاحياته تكون في مرتبة أعلى من مرتبة التعليمات والقرارات الادارية، وأن هذه الاوامر تتمتع بقوة قانونية خاصة وتكون بذاتها نوع خاص من مراتب القواعد القانونية.

التوصيات:

- بعد ما تم التوصل اليه من نتائج نود وضع مجموعة من التوصيات لعلها تلقى إهتماماً في المستقبل وهي على النحو التالي:
1. على الرغم من وجود نصوص قانونية تحمي العامل وحقه وخاصة حقه بالأجر، إلا أننا عند النظر الى الواقع العملي نجد أن فئة العمال تضم في اغلبها عدداً لا بأس به من العمال ممن ليست لديهم دراية بحقوقهم العمالية وبحقهم بالمطالبة بها، لذا نلتمس من المشرع وضع عدد من النصوص القانونية التي تجبر أصحاب العمل على إتخاذ السبل التوعوية والتثقيفية للعمال بحقوقهم ومنها وضع الملصقات والنشرات في مختلف أنحاء المنشأة بطريقه مبسطة

وسهلة ليتسنى لأي عامل فهمها و إدراكها على أن يكون ذلك تحت طائلة المساءلة القانونية والرقابة التفتيشية من قبل وزارة العمل بين الحين والآخر.

2. إكتفى المشرع الاردني بتوضيح مفهوم الاجر في نص المادة الثانية من قانون العمل دون أن يأتي على ذكر عناصره و ملحقاته، لذا نهيب بالمشرع الاردني أن يعمد الى توضيح مفهوم الاجر وذكر كافة عناصره و ملحقاته وعدم تركها لما هو بين السطور في نصوص القانون لما لها من أهمية كبيرة في تحديد أجر العامل.

3. أن يقوم المشرع بتعديل مدة التضامن بين صاحب العمل القديم و صاحب العمل الجديد في مواجهة العامل ليصبح نص المادة (16) من قانون العمل الاردني لتصبح على النحو التالي "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع او إنتقاله بطريق الإرث او دمج المؤسسة او لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الاصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة اثنا عشر شهراً عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الاداء قبل تاريخ التغيير واما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

4. بالرغم من فرض عقوبات على أصحاب العمل، الا اننا نتمنى من المشرع تغليظ العقوبة عليهم لتصل الى حجز الحرية في حال مخالفتهم لقواعد الحد الأدنى للأجور حيث أنهم مستمرين في انتهاكاتهم لحقوق العمال، مستغلين في ذلك حاجتهم للعمل والتي تدفع بهم الى القبول بالعمل بأجر زهيد، من خلال لجوء أصحاب العمل الى طرق ملتوية كمخرج قانوني لهم و إجبار العمال على التوقيع على عقود صورية لا تمس الواقع بشيء.

5. ما ورد في أمر الدفاع رقم (6) من إعطاء الحرية الكاملة للعامل بالموافقة على تخفيض أجره، فهو منح غير منطقي، حيث أن العامل غير مخير وليس أمامه سوى الإذعان والقبول

بما سيفرضه عليه صاحب العمل، لذا حبذا لو أعادت الجهة المختصة بإصدار أوامر الدفاع النظر في ما جاء في هذا الأمر و عدم ترك الأمر لخيار العامل بل تخفيض الأجر بصورة تتناسب مع حالة العامل و العمل الذي يقوم به كل على حده .

6. إن الجهة المختصة بإصدار أمر الدفاع رقم (9) قد غفلت عن الهدف الأساس من إصدارها للبرامج (تضامن و مساند)، وعليه نوصي أنه من الأفضل على الجهة المختصة أن تسمح بالإستفادة من هذه البرامج لكافة العاملين دون النظر الى عدد اشتراكاتهم.

7. إن الجهة المختصة بإصدار أمر الدفاع رقم (24) قد أخفقت عندما تركت مسألة التقدم بطلب الاستدامة خياراً للمنشأة، في حين أن الاقتطاع سيكون من أجور العاملين، فكيف يترك مثل هذا الخيار للمنشأة دون أن يتم الرجوع للعاملين بالموافقة على هكذا طلب الذي سينتج عنه تخفيض أجورهم وزيادة في عدد اشتراكاتهم بالضمان، وعليه يرى الباحث أن هذا الخيار حريٌّ بالتعديل مع ضرورة عدم قصره على رغبة المنشأة وإفساح المجال للعامل للتعبير عن رأيه أو أن يترك الامر للجنة ثلاثية تتشكل من أصحاب العمل والعمال ووزارة العمل لإتخاذ القرار بهذا الشأن على أن تكون قراراتها مستعجلة .

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً: المصادر

1. ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي ابي الفضل جمال الدين، لسان العرب، المجلد الرابع، دار الفكر، ص 10.

2. الأزدي، الخليل بن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، الجزء الأول، تحقيق هادي حسن حمودي، خدمات الإعلان السريع، ص 93.

ثانياً: الكتب القانونية

1. أبو شنب، أحمد عبد الكريم، (2006)، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط2.

2. إسماعيل، ايهاب، (1982)، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة جامعة القاهرة، ط1.

3. أنور، عبدالله، (1997)، تشريع العمل والتأمينات الإجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس

4. بدوي، احمد زكي، (1985)، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية.

5. توفيق، عبد الناصر العطار، (1989)، شرح أحكام قانون العمل، جامعة أسيوط، القاهرة.

6. حمدان، حسين عبداللطيف، (2007)، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، بيروت.

7. الداودي، غالب، (2015)، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط1، الاردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

8. الرصفاوي فتحي، (1973)، النظرية العامة في عقد العمل، ط 1، المكتبة الوطنية.
9. السرحان عدنان ابراهيم، خاطر نوري حمد، (2012)، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية، الالتزامات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط5.
10. السنهوري، عبد الرزاق أحمد، (2000)، الوسيط في القانون المدني الجديد، المجلد الاول، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط2.
11. شنب، محمد لبيب، (1983)، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ط4
12. عبدالله، أنور، (1997)، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس.
13. علي، عامر محمد، (1999)، شرح قانون العمل الأردني، ط1، المركز القومي للنشر، الأردن.
14. غانم، إسماعيل، (1962)، قانون العمل، بيروت.
15. الفأر، عبدالقادر، (2004)، أحكام الالتزام آثار الحق في القانون المدني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط.
16. كيره، حسن، (1979)، اصول قانون العمل، جامعة الاسكندرية، ط3.
17. محمود جمال الدين زكي، (1982)، عقد العمل في القانون المصري، ط2، مطبعة القاهرة
18. المخاترة، مجدولين عبد الحميد، (2007)، الحماية القانونية للأجر، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
19. المصاروة، هيثم حامد، (2008)، شرح قانون العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
20. المغربي، جعفر محمود، (2018)، شرح أحكام قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، دار الثقافة، ط2.

21. ملكاوي، بشار عدنان، (2005)، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في

قانون العمل الأردني، دار وائل للنشر و التوزيع.

22. منصور، شاب توبا، (1977)، شرح قانون العمل، جامعة بغداد، دار الحرية للطباعة.

23. وسلان، أنور أحمد، وسيط القانون الإداري، دار النهضة العربية، 1988.

24. يس، عبدالرزاق حسين، (1992)، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات

الإجتماعية، مطبعة الفجيرة الوطنية، دبي، ط1.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

1. رأفت محمد أحمد حماد، (1983)، أجر الأجير في الفقه الإسلامي والقانون المدني،

دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الأزهر كلية الشريعة والقانون، القاهرة.

2. الرشيد، منال، (2011)، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني

والكويتي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.

3. العربي، ناديا عبدالهادي، (2018)، التنظيم القانوني لأجر العامل في التشريع الأردني،

دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت.

4. الهنائي، سيف بين راشد بن مسلم، (2010)، الحماية القانونية للأجر وفقاً لقانون العمل

العماني رقم 2003\35 وتعديلاته، كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

رابعاً: الأبحاث المنشورة

1. الطاهر قرين، (2019)، مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية، مقال منشور في مجلة

العلوم الإنسانية، عدد 52 المجلد ب، الجزائر، ص 74 .

2. اللصاصة، عبد العزيز، (1999) ، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، الكويت، العدد الأول، ص 54.

3. المغربي، جعفر محمود، (2010)، أحكام بطلان عقد العمل في القانون الاردني، بحث منشور، المجلة الاردنية في القانون العلوم السياسية، ص142.

4. العويدي، أحمد، المنصور، أنيس، أحمد، العلاوين، كمال(2014) أثر تغيير صاحب العمل على الالتزامات السابقة، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد 6، العدد 4 ، ص 110.

المواقع الإلكترونية

خامساً: المواقع الإلكترونية.

1. [/www.ar.wikipedia.org/wiki](http://www.ar.wikipedia.org/wiki)
2. www.arab-ency.com.sy
3. www.hrdiscussion.com
4. www.mayoclinic.org
5. www.sayidy.net
6. انظر www.alzwihd.blogspot.com
7. الجريدة الرسمية.
8. الموقع الرسمي لرئاسة الوزراء/ www.pm.gov.jo
9. الموقع الرسمي للديوان الملكي.
10. الموقع الرسمي لمؤسسة الضمان الإجتماعي، www.ssc.gov.jo
11. [موقع عدالة.](#)
12. [موقع قرارك.](#)
13. [موقع قسطاس.](#)

سادساً: القوانين والإتفاقيات والأنظمة.

1. إتفاقية المساواة في الأجور، الإتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل والمعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 1951.
2. الدستور الاردني لسنة 1952 وتعديلاته.
3. قانون الدفاع الأردني رقم 13 لسنة 1992.
4. قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2014.
5. قانون العمل الاردني رقم(8) لسنة 1996 وتعديلاته.
6. القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة ،1976.
7. نظام رقم(14) لسنة 2015، نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.