

تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الاردني
(دراسة مقارنة)

**Regulating the Teamwork contract under the
Jordanian labor law
(Comparative Study)**

إعداد

محمد خالد عطوي السعيدات

إشراف

الأستاذ الدكتور أنيس منصور المنصور

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في القانون الخاص

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2020

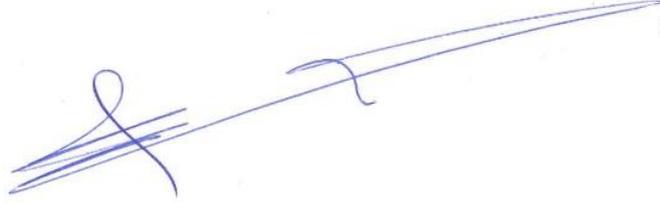
تفويض

أنا محمد خالد عطوي السعيدات أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا وإلكترونيا للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الإسم: محمد خالد عطوي السعيدات.

التاريخ: 2020 / 07 / 07.

التوقيع:



قرار لجنة المناقشة

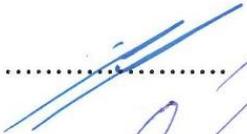
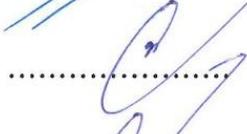
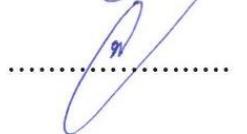
نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: "تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون

العمل الاردني (دراسة مقارنة)"

واجيزت بتاريخ: 21 / 06 / 2020 .

للباحث: محمد خالد عطوي السعيدات.

أعضاء لجنة المناقشة

الإسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
أ.د. أنيس منصور المنصور	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د. محمد ابراهيم أبو الهيجاء	مناقشاً داخلياً ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د. نجم رياض الرضي	مناقشاً خارجياً	جامعة عمان الأهلية	

شكر وتقدير

أولاً نشكر الله عز وجل ونحمده واشكر لكل من نصحني أو أرشدني أو وجهني أو ساهم معي في إعداد هذا البحث بإيصالي للمراجع والمصادر المطلوبة في أي مرحلة من مراحلها، وأشكر على وجه الخصوص استاذي الفاضل الدكتور أنيس منصور على مساندي وإرشادي بالنصح والتصحيح وعلى اختيار العنوان والموضوع، ولأعضاء لجنة المناقشة الكرام، كما أن شكري موجه لإدارة كلية الحقوق بجامعة الشرق الأوسط هذا الصرح التعليمي العظيم كل الشكر والتقدير.

الباحث

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

صدق الله العظيم

الهي لا يطيب الليل الا بشركك ولا يطيب النهار الا بطاعتك

"لوجه الله عز وجل "

الى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة ... الى نبي الرحمة ونور العالمين

" سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "

الى من كلهم الله بالهيبة والوقار الى من علموني العطاء بدون انتظار

"والدي ووالدتي"

الى من رافقوني منذ أن حملنا حقائق صغيرة ومعهم سرت الدرب خطوة بخطوة وما زالوا يرافقوني

" اخواني وأخوتي "

الى رفيقة الدرب والنعمة التي اشكر الله عليها دوما وأبدا

"زوجتي وابني"

فهرس المحتويات

أ.....	العنوان
ب.....	تفويض
ج.....	قرار لجنة المناقشة
د.....	شكر وتقدير
ه.....	الإهداء
و.....	فهرس المحتويات
ح.....	الملخص باللغة العربية
ط.....	الملخص باللغة الانجليزية

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً:

1.....	المقدمة
3.....	ثانياً: مشكلة الدراسة
3.....	ثالثاً: هدف الدراسة
4.....	رابعاً: أهمية الدراسة
4.....	خامساً: أسئلة الدراسة
5.....	سادساً: حدود الدراسة
5.....	سابعاً: محددات الدراسة
6.....	ثامناً: مصطلحات الدراسة
6.....	تاسعاً: منهجية الدراسة
6.....	عاشراً: الأدب النظري
7.....	احد عشر: الدراسات السابقة

الفصل الثاني: ماهية عقد العمل الجماعي

11.....	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل الجماعي
12.....	المطلب الأول: تعريف عقد العمل الجماعي
14.....	المطلب الثاني: أهمية عقد العمل الجماعي وفوائده
19.....	المطلب الثالث: طبيعة عقد العمل الجماعي
22.....	المطلب الرابع: الجزاء على مخالفة احكام عقد العمل الجماعي

المبحث الثاني: انعقاد عقد العمل الجماعي وانتهائه.....	25
المطلب الأول: شروط انعقاد عقد العمل الجماعي.....	25
المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل الجماعي.....	30
المبحث الثالث: أطراف عقد العمل الجماعي.....	33
المطلب الأول: النقابات العمالية.....	33
المطلب الثاني نقابات أصحاب العمل.....	41

الفصل الثالث: آثار عقد العمل الجماعي

المبحث الأول: آثار عقد العمل الجماعي الشكلية	43
المطلب الأول: آثار عقد العمل الجماعي بالنسبة لأطراف العقد	43
المطلب الثاني: آثار عقد العمل الجماعية بالنسبة للغير	47
المبحث الثاني: آثار عقد العمل الجماعي الموضوعية.....	50

الفصل الرابع: تسوية المنازعات العمالية

المبحث الأول: ماهية المنازعات العمالية الجماعية.....	54
المطلب الأول: مفهوم المنازعات العمالية الجماعية.....	54
المطلب الثاني: صور المنازعات العمالية الجماعية.....	57
المبحث الثاني: طرق حل النزاعات العمالية.....	63
المطلب الأول: المفاوضات الجماعية.....	63
المطلب الثاني: التوفيق.....	68
المطلب الثالث: القضاء (المحكمة العمالية).....	75

الفصل الخامس النتائج والتوصيات

أولاً: الخاتمة.....	82
ثانياً: النتائج.....	83
ثالثاً: التوصيات.....	85
المراجع والمصادر.....	86

تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الاردني (دراسة مقارنة)

إعداد

محمد خالد عطوي السعيدات

إشراف

الأستاذ الدكتور أنيس منصور المنصور

الملخص

يعتبر عقد العمل الجماعي من الموضوعات الحديثة في القانون والذي نظمه المشرع نظرا لتعدد العلاقات التي تحكمها أطراف العمل، والرغبة في تنظيم هذه العقود لضمان الأمن الإجماعي، والحيلولة دون حدوث اضطرابات عمالية واجتماعية، وقد حظيت هذه العقود بالإهتمام الكبير في الاتفاقيات الدولية وأهمها إتفاقية العمل الدولية رقم (48) الخاصة بحق التنظيم والمفاوضات الجماعية، كما أنها حظيت بالإهتمام بالقوانين الوطنية مما يعزز من أهمية هذه العقود إقتصاديا واجتماعيا.

وقد جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أهمية عقود العمل الجماعية في قانون العمل الأردني رقم (14) لسنة 2019 ومقارنتها بالقانون المصري رقم (12) لسنة 2003، حيث تناولت هذه الدراسة مفهوم عقد العمل الجماعي وأهميته، وكيفية انعقاده، وما ينطوي على شروط شكلية وموضوعية، كما تعمقت الدراسة في بيان أطراف عقد العمل الجماعي، والمنازعات العمالية وأهم النصوص القانونية التي تعالجها في القانوني الأردني والمصري.

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها ضرورة اعاده تنظيم لبعض النصوص الخاصة والمتعلقة في عقد العمل الجماعي مثل المواد الخاصة بالنزاع العمالي والتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية. وخلصت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها من الضروري إعادة تطوير قانون العمل بشكل شمولي بحيث يوفر الحماية الاجتماعية الضرورية المتعارف عليها والتعامل معها باعتبارها حدودا دنيا من الحقوق والحمايات والالتزامات للعاملين وأصحاب الأعمال، فيما يعرف بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل أو ما يطلق عليه بمعايير العمل اللائق،

الكلمات المفتاحية: عقد العمل الجماعي، المنازعات العمالية، قانون العمل.

**Regulating the Teamwork contract under the Jordanian labor law
(Comparative Study)**

Prepared by:

Mohammad Khalid Etewi Al- Saidat

Supervised by:

Prof. Dr. Anis Mansour Al-Mansour

Abstract

The Team work contract is one of the modern topics in the law, which the legislator has organized in various countries due to the complexity of the relationships governed by the parties to work, and the desire to organize these contracts to ensure social security, and to prevent labor and social disturbances, and these contracts have received great attention in international agreements and the most important agreement International Labor Law No. (48) concerning the right to organize and collective negotiations. It has also received attention from national laws, which enhances the importance of these contracts economically and socially.

This study came to highlight the importance of team work contracts in the Jordanian Labor Law No. (14) for the year 2019 and compare them with the Egyptian Labor Law No. (12) for the year 2003, where this study dealt with the concept of the team work contract, its importance, how it takes place, and what it includes formal conditions And objectivity, as the study deepened in explaining the parties to the team work contract, labor disputes and the most important legal texts that deal with them in the Jordanian and Egyptian labor laws.

The study reached several results, the most important of which is the lack of legal articles related to the team work contract. The study concluded a set of recommendations, the most important of which is the addition of new articles related to the team work contract to the provisions of the Labor Law.

Keywords: Teamwork contracts, labor Disputes, labor Law.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً: المقدمة

نشأت عقود العمل الجماعي مع تزايد النمو الإقتصادي في الدول المختلفة وظهور شركات كبرى تغطي قطاعات على درجة عالية من الأهمية وتستثمر في رؤوس أموال ضخمة كقطاعات سكة الحديد والنقل الجوي والسياحي والغزل والنسيج والالبسة والكهرباء وغير ذلك من القطاعات المهمة في حياة الدول، وعليه يغدو عقد العمل الجماعي ضرورة لتنظيم تلك القطاعات الضخمة في سوق العمل¹.

اذ ان أهم ما يميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى، هو التجاؤه إلى الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، وهذا واضح في تكوين العمال للنقابات، وفي تجميع أصحاب العمل في منظمات خاصة بهم، وفي المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل التي قد تؤدي إلى إبرام اتفاقيات جماعية، وفي الإضراب الجماعي الذي يقوم به العمال للضغط على أصحاب العمل.

وتعتبر إتفاقيات العمل الجماعية من أهم الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، باعتبار انها إتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية للعمال وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل، بهدف تنظيم شروط وعلاقات العمل، وتبرز أهمية إتفاقيات العمل الجماعية أنها تتضمن عنصر الحوار والتعاون بين العمال وأصحاب العمل، وهي تحقق ميزات كبيرة للعمال وأصحاب العمل، فمن ناحية فهي تحقق للعمال مزايا أفضل من تلك التي تكفلها أحكام قانون

¹ -المغربي، جعفر محمود. (2020)، شرح أحكام قانون العمل، دارالثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ص 196

العمل بإعتبار هذه الأحكام حداً أدنى، ومن ناحية أخرى تعتبر ذات فائدة لأصحاب العمل بإعتبار ان المفاوضات تعتبر وسيلة سلمية لحل الخلافات التي تنشأ بينهم وبين العمال، اذ يتم اللجوء اليها كأول وسيلة تسوية سلمية لما تحققه من فض المنازعات والخلافات مما يؤدي إلى التقليل من حركات الإضراب والإغلاق¹، و هي افعال يقوم به العمال وأصحاب العمل كوسيلة ضغط للمطالبة بحقوق عمالية معينة يسعون لتحقيقها والتي سيتم التحدث عنها في التفصيل خلال الدراسة.

وبالرغم من تزايد الدراسات الخاصة بها، فإن علاقات العمل الجماعية، تكتسب شيئاً فشيئاً أهمية متزايدة. ويرجع السبب في ذلك لما تتضمنه هذه العلاقات من أنظمة قانونية خاصة غير أن الاهتمام المتزايد بدراسة أحكام علاقات العمل الجماعية في القانون المقارن لا يجعلنا نغفل التساؤل عن مدى أهمية هذه العلاقات بصفة عامة، وخاصة عقد العمل الجماعي في تنظيم علاقة العمل في الاردن².

ثانياً: مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في نقص النصوص المنظمة لتنظيم عقد العمل الجماعي في قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم (14) لسنة 2019 لذا جاءت الدراسة لبيان والاجابة عن تساؤلات الدراسة من كيفية تنظيم عقد العمل الجماعي وحتى انتهاؤه،

¹ - ابو شنب، أحمد.(2015) شرح قانون العمل، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص313.

². البرعي، احمد حسين.(2004)علاقات العمل الجماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ص3

بالإضافة إلى توضيح طرق حل المنازعات العمالية ومعرفة مدى استخدام الوسائل التي حددها
المشرع لإبرام عقد العمل الجماعي في توفير الحماية القانونية للعامل من سوء المعاملة وذلك من
خلال التشريعين الأردني والمصري.

ثالثاً: أهداف الدراسة

إن عقد العمل الجماعي يهدف إلى تنظيم وتنسيق شروط العمل في قطاع أو مرفق أو مؤسسة

عامة أو خاصة معينة، ومن أهم أهداف الدراسة هي:

1. بيان وتوضيح ماهية عقد العمل الجماعي من خلال التطرق إلى مفهومه وأهميته،
وكيفية انعقاده.
2. بيان نطاق حماية العامل فوق النصوص المنظمة لعقد العمل الجماعي في قانون العمل
الأردني وقانون العمل المصري.
3. تناول فعالية النظام القانوني وفق النصوص المنظمة لعقد العمل الجماعي في قانون
العمل الأردني وقانون العمل المصري.
4. بيان طرق ووسائل حل النزاعات العمالية التي أقرها المشرع الأردني والمشرع المصري.

رابعاً: أهمية الدراسة

تظهر أهمية الموضوع في كون هذه الدراسة تدخل في موضوع تدعيم الدراسات العلمية السابقة لما للموضوع من أهمية تتمثل في ان أسلوب التعاقد الجماعي من الوسائل المعتمدة في الآونة الأخيرة بصفة أساسية خاصة، فهو وسيلة جديدة لمحاربة النقصالاقتصادي ولو بصفة مؤقتة، كما أنه ناتج تفاعل التطورات الدولية ذات الصلة بعلاقة العمل ولاسيما الاقتصادية منها، بالإضافة إلى معرفة مدى مساهمة الوسائل التي خص بها المشرع إبرام عقد العمل الجماعي في توفير الحماية القانونية للعامل من تعسف وانحرافالمستخدمين.

خامساً: أسئلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في الاجابة على الاسئلة التالية:

1. ماهو عقد العمل الجماعي وكيف يتم انعقاده وفقاً للتشريعين الأردني والمصري؟
2. ماهي آثار عقد العمل الجماعي اقتصادياً واجتماعياً؟
3. ما مدى كفايةالنصوص التي تناولت تنظيم عقد العمل الجماعي في قانون العمل الاردني مقارنة بقانون العمل المصري ؟
4. ما مدى فعالية النظام القانوني لعقد العمل الجماعي والذي يكفل من خلاله الحماية

القانونية للعامل وفق التشريع الاردني مقارنة بالتشريع المصري؟

5. ماهي النزاعات العمالية والطرق التي يمكن اتباعها لحلها وفقا للقانوني الاردني

والمصري؟

سادسا: حدود الدراسة

الحدود الزمانية: ستبحث هذه الدراسة في قانون العمل الاردني رقم(8) لعام 1996 وتعديلاته

وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

الحدود المكانية: التشريعات الاردنية خاصة ضمن قانون العمل الاردني مقارنة بالتشريعات

المصرية.

سابعا: محددات الدراسة

لا يوجد أي محددات تمنع من تعميم نتائج هذه الدراسة على المجتمع الأكاديمي والمجتمع

القانوني بشكل عام.

ثامنا: المصطلحات الدراسية

العقد: هو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني، سواء كان هذا الأثر هو إنشاء التزام

أو نقله أو تعديله أو إنهائه.

العمل الجماعي: اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل او نقابة اصحاب

العمل من جهة ومجموعة عمال او النقابة من جهة اخرى¹

تاسعا: منهجية الدراسة

ستعتمد هذه الدراسة بشكل أساسي على المنهج التحليلي المقارن وذلك من خلال عرض وتحليل النصوص القانونية المنظمة لعقد العمل الجماعي ومقارنة التشريع الأردني وما نص عليه من مواد قانونية تخص هذا العقد بالتشريع المصري.

عاشرا : الأدب النظري

ستتناول هذه الدراسة:

الفصل الأول: خلفية الدراسة أهميتها.

الفصل الثاني: ماهية عقد العمل الجماعي.

الفصل الثالث: آثار عقد العمل الجماعي وأطرافه.

الفصل الرابع: تسوية المنازعات العمالية.

الفصل الخامس: الخاتمة (التوصيات والنتائج).

¹ - نصالمادة (2) منقانونالعمال الاردنيرقم (8) لعام 1996 وتعديلاتهرقم(14) لعام2019 .

احدى عشر: الدراسات السابقة

• الدراسة الأولى : البطوش، شوكت محمد المرازفة (2008) ، منازعات العمل الجماعية

وطرق تسويتها في قانون العمل الاردني، (أطروحة ماجستير). جامعة مؤتة, الأردن

بحثت الدراسة في موضوع منازعات العمل الجماعية و طرق تسويتها، و قسم الموضوع إلى أربعة فصول، تناول الفصل الأول الحديث عن عقد العمل الجماعي من حيث تعريفه و تمييزه عن عقد العمل الفردي و أطرافه و الآثار المترتبة عليه و خصص الفصل الثاني للحديث عن النزاع العمالي الجماعي من حيث تعريفه و تمييزه عن النزاع العمالي الفردي و الآثار المترتبة على التفرقة بين النزاعين أما الفصل الثالث فتحدث عن الوسائل القسرية لتسوية منازعات العمل الجماعية و المتمثلة في الإضراب والإغلاق من خلال تعريفها و عناصرها و الآثار المترتبة عليها أما الفصل الرابع فقد تناول الحديث عن الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية و هذه الوسائل هي المفاوضة المباشرة و التوفيق و إحالة النزاع الى المحكمة العمالية وتم البحث في هذه الوسائل و توضيح مدى قدرتها على تسوية المنازعات العمالية الجماعية.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث أنها تناولت تنظيم عقد العمل الجماعي في الأردن، وتختلف دراسة البطوش عن هذه الدراسة بأنها تناولت موضوع نزاع العمال الجماعي وطرق تسويتها في القانون العمل الاردني وسلطت الضوء على المنازعات العمالية بشكل عام، اما الدراسة الحالية فهي تدخل في تنظيم عقد العمل الجماعي في التشريع الأردني ومقارنته بالتشريع المصري، وتناولت التعديلات التي طرأت على قانون العمل لسنة 2019.

- الدراسة الثانية: الشوابكة، حسام عبد الوالي، وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية في قانون العمل الأردني رسالة ماجستير ،جامعة مؤتة، 2009.

بحثت الدراسة في موضوع النزاعات العمالية الجماعية و قد قسمت هذه الدراسة إلى فصل تمهيدي و فصلين أساسيين فتضمن الفصل التمهيدي موضوع عقد العمل الجماعي من حيث تعريفه وبيان الفئات الملزمة به وقواعده وأحكامه وتمييزه عن عقد العمل الفردي. أما الفصل الأول فتضمن الحديث عن الوسائل القسرية والمتمثلة بالإضراب والإغلاق فبينت الدراسة تعريف كل منهما والآثار المترتبة عليهما. أما الفصل الثاني فقد تم البحث من خلاله في الوسائل الرضائية و المتمثلة في المفاوضات المباشرة و التوفيق و المحكمة العمالية حيث تم بيان آلية استخدام كل وسيلة من هذه الوسائل والآثار المترتبة على نجاح أو فشل كل وسيلة من هذه الوسائل.

وتشابهت الدراسة الحالية مع هذه الدراسة من حيث الإطار النظري حول تنظيم عقد العمل الجماعي و تعريفه وآثاره، وتختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة بأنها تناولت موضوع نزاع العمال الجماعي وطرق تسويتها في قانون العمل الاردني و تناولت قانون العمل القديم، واما هذه الدراسة فهي تدخل في تنظيم عقد العمل الجماعي ككل ومقارنته بالتشريع المصري، كما ان الدراسة الحالية تعمقت في مدى كفاية النصوص التشريعية الأردنية حول حمايتها للعمال في عقد العمل الجماعي وفقا لقانون العمل الجديد لسنة 2019.

الدراسة الثالثة: دهامشة، محمد عليان مفلح، التنظيم القانوني للنزاعات العمالية الجماعية في
قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الاسراء، 2012،

بحثت الدراسة في النزاعات العمالية الجماعية و الوسائل القانونية المتبعة في قانون العمل
الأردني في تسوية تلك النزاعات، في محاولة لتوضيح تلك الوسائل و تقييمها لتقديم اقتراحات قد
تساهم في تطوير تلك الوسائل والحد من النزاعات العمالية الجماعية، حيث بينت الدراسة أنه و
لكي يكون النزاع جماعيا يجب أن يكون متعلقا بالمصالح الجماعية ويتعلق بالعمل أو شروطه
في المؤسسة. وتنشأ تلك النزاعات لأسباب تتعلق بتطبيق القانون أو تعديله أو في عقد العمل
الجماعي، وتعتمد تسوية النزاعات العمالية الجماعية على وسائل رضائية تتمثل في التوفيق و
التحكيم، وأخرى قسرية تتمثل في الإضراب والإغلاق، وأخيرا المحكمة العمالية وهي الوسيلة التي
يتم اللجوء إليها في حالة عدم تمكن مجلس التوفيق من التوصل إلى حل يرضي طرفي النزاع.
وتشابهت الدراسة الحالية مع هذه الدراسة من حيث موضوع النزاعات العمالية وطرق تسويتها
بالإضافة الى ماهية عقد العمل الجماعي وأهميته وتختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسة أنها
تضمنت جميع ما يخص عقد العمل الجماعي وأنها دراسة مقارنة بين التشريعين الأردني
والمصري أما دراسة الدهامشة تناولت فقط التشريع الأردني

الفصل الثاني

ماهية عقد العمل الجماعي

يعد عقد العمل الجماعي من الموضوعات الحديثة في القانون والتي اختص بها قانون العمل بشكل خاص، فحتى الربع الأخير من القرن التاسع عشر لم يتضمن التشريع في الدول الصناعية احكاما تنظم هذا العقد، لكن مع تزايد النمو الإقتصادي في الأونة الأخيرة من القرن العشرين، ظهرت العديد من القطاعات الاقتصادية والصناعية الأمر الذي أوجب وجود عقد عمل جماعي ينظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل للحد من الإستغلال الذي يقوم به أصحاب العمل، ويناقش هذا الفصل مفهوم عقد العمل الجماعي وأهميته في توفير حفظ الحقوق القانونية للقوى العمالية، والفرق بين عقد العمل الجماعي وعقد العمل الفردي، كيفية انعقاده بالإضافة الى الحكم الجزائري في حالة مخالفة احكامه مقارنة بالمشرع المصري¹.

قسمت هذه الدراسة للمباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل الجماعي.

المبحث الثاني: انعقاد عقد العمل الجماعي والحكم الجزائري لمخالفة احكامه

المبحث الثالث: أطراف عقد العمل الجماعي

¹ - كرم، عبدالواجد. (1997) قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، ص231.

المبحث الأول

مفهوم عقد العمل الجماعي

يعد قانون العمل اللبنة الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات بأكملها والذي يتكون من مجموعة من قواعد و أحكام تنظم العلاقات المقامة بين العامل وصاحب العمل ، كما يعتبر هذا العقد إحدى العقود المهمة التي ذكرها قانون العمل ولا تتولد عنه رابطة عمل¹، وقد ذهبت معظم التشريعات النازمة لعلاقات العمل في الدول العربية إلى تعريف عقد العمل الجماعي ولتوضيح مفهوم عقد العمل الجماعي لذا سوف يتم تقسيم هذا المبحث للمطالب التالية:

المطلب الأول: تعريف عقد العمل الجماعي.

المطلب الثاني: أهمية عقد العمل الجماعي وفوائده.

المطلب الثالث: طبيعة عقد العمل الجماعي.

المطلب الرابع : الجزاء على مخالفة أحكام عقد العمل الجماعي.

¹ - حمدان، عبد اللطيف.(2009) قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، بيروت، لبنان، ص531.

المطلب الأول

تعريف عقد العمل الجماعي

نظم المشرع الأردني عقد العمل الجماعي وعمل النقابات في قانون العمل الأردني لعام 1996 وتعديلاته وآخرها التعديلات التي طرأت على قانون العمل بموجب قانون رقم 14 لعام 2019 اذ يفترض على قانون العمل أن يراعي القواعد الأساسية لحقوق العمل التي ضمنها الدستور الأردني والشرعية الدولية ومعايير العمل الدولية التي التزم بها الأردن واتفاقيات العمل الدولية التي انضم إليها، وبشكل خاص المعايير الأساسية المتمثلة في ضمان توفير شروط العمل اللائق لجميع العمال، والقضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ والقضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ وضمان الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، لضمان و تحقيق التوازن في المصالح بين الأطراف المعنية¹.

وقد نظم المشرع الأردني الأحكام والقواعد الخاصة بعقد العمل الجماعي في قانون العمل بنصوص المواد (39-44) وتعتبر هذه المواد قلة مقارنة بمواد عقد العمل الفردي وبالتالي اكتفى المشرع بالتعرض الى الصورة الأساسية للعقد من حيث تعريفه، وكيفية إبرامه، فعرّفه المشرع الأردني في المادة رقم (2) من قانون العمل وتعديلاته "اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل

¹ - سليمان، أحمية (1998) آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزئري، ديوان المطبوعات 2، الجامعية، الجزائر، ص9

بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى¹.

وعرف المشرع المصري إتفاقيات العمل الجماعية في المادة (152) بأنها "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة او اكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الاعمال او اكثر من منظماتهم"².

لقد عرف الفقه والقضاء عقد العمل الجماعي اذ عرف بأنه " تنظيم جماعي أو مشترك ينظم شروط العمل بين ممثلي العمال وأصحاب العمل بما يحقق مزايا أفضل³، وعرفه آخرون بأنه " العقد الذي يبرم و تظهر آثاره و شروطه على أشخاص لم يشاركوا في عقده، ويتم بين نقابة مهنية عمالية مع رب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو مع نقابة لأصحاب العمل⁴ ".

كما ان عقد العمل الجماعي يبنى قواعد وشروط تتمثل في تحديد الحدود الدنيا للأجور، ساعات العمل المقررة، الإجازات السنوية والمرضية، التأمين الصحي، ولا تقتصر هذه الشروط فقط على عقد العمل الجماعي، بل تتواجد ايضا في العقود الفردية كلها او بعضها ولا يمنع وجودها في عقد العمل الجماعي طالما أنها تعتبر من مصلحة العامل.

ويتبين من التعريفات السابقة بأن العقد نجد أن عقد العمل الجماعي يكون بين طرفي الانتاج وهما صاحب العمل من جهة ومجموعة من العمال أو النقابة من جهة اخرى، وصاحب العمل

¹ - قانون العمل الاردني رقم(8) لعام 1996 وتعديلاته رقم (14) لعام 2019 والمنشور بتاريخ 2019/04/14 بالجريدة الرسمية الصفحة رقم (1173) العدد (4113)

² - قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، المنشور بتاريخ 07/04/2003.

³ - نايل، عبد.(2001) قانون العمل، ط1، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص151.

⁴ - فراج، مصطفى.(2007) قانون العمل لسنة 1996 وتعديلاته، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ص96.

في هذه الحالة قد يكون منشأة كبرى تلعب دورا هاما في الاقتصاد الوطني كشركة البوتاس أو الفوسفات أو شركات الكهرباء وغير ذلك من الشركات التي تعتمد على عدد هائل من العمال. ويجد الباحث أنه يمكن ان يعرفه الباحث بأنه عقد يتم ابرامه بين طرفين إحداهما صاحب العمل وممكن أن يتمثل بشركة أو نقابة أو مجموعة أشخاص و الطرف الآخر مجموعة من القوى العمالية.

المطلب الثاني

أهمية عقد العمل الجماعي وفوائده

تكمن أهمية عقد العمل الجماعي بتوحيد ظروف العمل وشروط العقد والحقوق والالتزامات المتقابلة في إزالة الفوارق ويمنح الجميع ذات الامتيازات دون تفرقة فيما بينهم، كما يخفف عقد العمل الجماعي من الخلافات التي قد تعصف بالمؤسسة حيث تعمل النقابات العمالية على حل المشاكل العالقة مع صاحب العمل قبل أن تتفاقم ومما يساعد في ذلك أن العمال ممثلون بموجب نقابتهم فهي التي توحد كلمتهم وتنقل طلباتهم¹ وليبيان أهمية عقد العمل الجماعي وفوائده تم تقسيم هذا المطلب لفرعين رئيسيين:

الفرع الأول: أهمية عقد العمل الجماعي.

الفرع الثاني: فوائد عقد العمل الجماعي.

¹ - كامل، رمضان. (2008) شرح قانون العمل الجديد، ط5، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، ص381.

الفرع الأول أهمية عقد العمل الجماعي

يعتبر عقد العمل الجماعي من العقود المهمة التي تنظم علاقه العمال مع أصحاب العمل وتظهر اهمية هذا العقد في عدة نواحي منها اجتماعيه واقتصادية والتي يمكن ذكرها بشيء من تفصيل:

أولا : من الناحية الاجتماعية

عقد العمل الجماعي يعمل على الحد من النزاعات التي يمكن حصولها بين العمال وأصحاب العمل، الأمر الذي يوفر السلام والراحة الاجتماعية بين أفراد المجتمع¹، فإبرام العقد ينظم العلاقات بين الطرفين ويعمل على حفظ حقوق العمال، لذلك يعتبر هذا العقد في كثير من الأحيان صورة من صور معاهدات السلام في إطار العلاقات بين العمال وأصحاب العمل².

حيث تبرز أهمية عقود العمل الجماعي كونها آلية حضارية فعالة للتفاوض الجماعي، الذي يتم بين أطراف العمل والذي يوفر الحماية القانونية للطرفين من خلال وضع الشروط والاحكام الملائمة والمناسبة لتحسين العلاقات الاجتماعية بينهما والتي تحقق من خلال التفاعلات التي تعمل جاهده في تحقيق ظروف افضل للعمال و العمل على حل المشكلات التي تواجه العمال اثناء العمل.

¹-مخلوف،كمال(2010).الاطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعي في التشريع الجزائري، مجلة المركز الجامعي بالبويرة، الجزائر، عدد (4) مجلد(1) ص361.

²-المصاروة، هيثم.(2008) المنقّى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.ص299.

ثانيا: من الناحية الإقتصادية

يحقق عقد العمل الجماعي المساواة بين العمال، وفي اغلب العقود تكون أجورهم متساوية مما يخفف من حدة المنافسة بينهم، وعليه عندما يتحد العاملون ويشكلو قوة في مواجهة أصحاب العمل لحصولهم على مكاسب إضافية اووضعهم لشروط أفضل، وهذا مما يحفظ حقوقهم وعدم المساس بها ويحث أصحاب العمل عن طرق أخرى في تخفيف أعباء الإنتاج¹.

وتحقق هذه العقود قوة اقتصادية لأصحاب العمل حيث تعمل على زيادة مكاسب مادية لهم لم يكن أن يحققوها بعقودهم الفردية، ولأن مركز كل عامل بصورة فردية أضعف اقتصاديا لصاحب العمل عند التعاقد، بحيث ان تجمع العمال بنقابة تمثلهم وتتفاوض بإسمهم لتحديد شروط وأحكام العمل يحقق التوازن بين قوة العمال مع قوة صاحب العمل، في مناقشة تلك الشروط التي تبرم بمقتضاها عقود العمل الفردية².

الفرع الثاني فوائد وميزات عقد العمل الجماعي

يتسم عقد العمل الجماعي بالعديد من الفوائد وميزات ينظم علاقات العمل، ويسد النقص في التشريع لهذه الجهة، فيضع الحلول للمشاكل المستجدة ويزيل اسباب الخلاف بين الاجزاء وأصحاب العمل، لأن المشرع مهما اوتي من قوة بصيرة وسعة الافق لا يمكن أن يلم بجميع قضايا العمل، ولذلك يطلق عليه البعض اسم قانون العمل التفاوضي³. التي يمكن ان يوفرها وتتمثل بالنقاط التالية:

¹ - المغربي، مرجع سابق، ص200.

²² - الياس، يوسف.(1996) علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مطابع جامعة الدول العربية، الجزء الأول، تونس، ص31 وما بعدها

³ -كيرة، حسن.(1983) اصول قانون العمل عقد العمل، ط3. منشأة المعارف، القاهرة، مصر، ص167.

أولاً: يزيل التفاوت بين في القوى بين الأجزاء وأصحاب العمل ويعيد التوازن في العلاقة بينهما، ويتيح للأجزاء امكانيات الحصول على مزايا اسخى مما نص عليها قانون العمل، باعتباره الحد الأدنى لتلك المزايا.

ثانياً: كما تتميز اتفاقية العمل الجماعية في مصر بتوحيد ظروف العمل وشروط العقد والحقوق والالتزامات المتقابلة فيزيل الفوارق ويمنح الجميع ذات الامتيازات دون محاباة، كما يحد عقد العمل الجماعي من الخلافات التي قد تعصف بالمؤسسة حيث تعمل النقابات العمالية على حل المشاكل العالقة مع صاحب العمل قبل أن تنتشعب وتتفاقم.

ثالثاً: يتميز عقد العمل الجماعي بفوائد كثيرة منها خاصة بالعمال اذ تعمل على تحسين ظروف عمل ومعيشة عشرات الآلاف من العمال وأسرههم بزيادة مستوى تمثيلهم عبر النقابة التي ستقوم بدورها بالتواصل مع العمال وأصحاب العمل، حيث يمكنها الاجتماع بهم ومناقشة قضاياهم، وإجراء انتخابات، وتزويدهم بالمعلومات وتوعيتهم¹.

رابعاً: كما أن لهذه العقود ميزة خاصة للعمال من خلال عضويتهم بالنقابات العمالية التي توفر لهم عدة مزايا منها توفير تأمين صحي لهم ولعائلاتهم، ومنها من يقدم تأمين على الحياة، كما هناك نقابات تمنح قروض للعمال، ورواتب تقاعدية.

خامساً: من فوائد عقود العمل الجماعية أصحاب العمل فانها تحدد آليات لتسوية النزاعات في مستوى المصانع والقطاعات عبر تقديم شريكٍ ممثِّلٍ ومعتَمَدٍ لأصحاب العمل للتفاوض معه في

¹ - كرم، مرجع سابق، ص 537

حالات النزاع، كالإضرابات والاعتصامات العمالية، ما يساعد في الحد منها. والنقابة ملتزمة بتسوية هذه القضايا¹.

سادسا: يوفر عقد العمل الجماعي يفيد أصحاب العمل والعمال من خلال توفير بيئة عمل أكثر إيجابية وتحقيق السلام العمالي، مما يرفع من الروح المعنوية والإنتاجية. كما يوفر عقد العمل الجماعي لأصحاب العمل فرصة أكبر للتنبؤ في مجالات مختلفة كالأجور والمكافآت وساعات العمل، ما يمكنهم من التخطيط على نحو أفضل. ومن خلال التفاوض والمفاوضات واللجان المشتركة بين الإدارة والنقابة، يمكن التوفيق بين مصالح العمال وأصحاب العمل بصورة أكثر فعالية.

ويرى الباحث ان عقد العمل الجماعي يوفر العديد من الفوائد والميزات للأصحاب العمل وللعامل ويامن الاستقرار للعمال وأصحاب العمل بالإضافة الى ميزات التي يمكن ان يحصل عليها العمال نتيجة إشتراكه بالنقابات التي تحاول جاهده تحقيق مستوى افضل للعمال وحل المشكلات التي قد تواجه العمال.

¹-الداودي، مرجع سابق، ص191.

المطلب الثالث

طبيعة عقد العمل الجماعي

اختلف الفقه في الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي حيث رأى البعض على انه عقد أساسه التراضي والبعض الآخر يرى انه ليس عقدا بمعنى الكلمة بل له طبيعة تنظيمية او لائحية كما يرى آخرون ان له طبيعة مزدوجة عقدية وتنظيمية .

وقسمت الدراسة آراء الفقهاء الى:

الفرع الأول العقد الذي يقوم على التراضي بين الطرفين:

حيث رأى البعض أن اتفاقية العمل الجماعي أنها عقد بمعنى الكلمة¹ الا ان هناك انتقادا واجه هذا الراي ومنها انه كيف تفسر انطباق العقد على العقود الفردية التي ستبرم بعد توقيع وسريان هذا العقد،² الا ان هذا الراي كان رده ان العمال الذين ينوون الدخول في عقد فردي بموجب شروط العقد الجماعي أحرار في ابرام العقد أو عدم ابرامه فإن ابرموه فإنهم بذلك قد قبلو بشروط عقد العمل الجماعي مما يعني توافر التراضي اللازم لابرام العقد وهنا يجب البحث في صفة نقابة العمال اثناء التعاقد لقد ذهب البعض على اعتبارها من قبيل الوكالة الضمنية تتعقد بمجرد الانضمام³ من حيث الأطراف الا ان هذا التفسير لا يفسر الناحية القانونية في حال رجوع

¹ -رمضان، مرجع سابق، ص320

² -برعي، أحمد حسن. (1976) علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ص86.

³ -حسن، علي. (1996) الوجيز في شرح قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، مصر، ص881.

صاحب العمل على النقابة او رجوع النقابة على صاحب العمل اذ ان دور الوكيل ينتهي بمجرد ابرام العقد و تتصرف الحقوق والالتزامات للاصيل¹.

وذهب البعض الاخر الى اعتبارها اشتراط لمصلحة الغير باعتبار ان لها مصلحة أدبية في ابرام العقد الا ان رجوع النقابة على اعضاؤها المخالفين في عقد العمل يتعارض مع القواعد الخاصة في الاشتراط لمصلحة الغير.

الفرع الثاني عقد عمل لائحي أو تنظيمي لعقد العمل الجماعي:

ويرى أصحاب هذا الراي² ان هذا العقد يصدر عن ارادة خاصة في المهنة وليس عن إرادة تشريعية ويرى أصحاب هذا الراي ان قانون العمل هو نوع من الأنظمة، وأن الغاية من العقد الجماعي هو وضع قواعد تفرض على العقد الفردي، كما انه يتضمن قواعد عامةً تفرض على جميع افراد المجموعة او اعضاء النقابة سواء الموجودين حالياً او الذين سيبرمون العقد في المستقبل³، ويرى ان الرضا في هذا العقد غير مهم لأنه يسري هذا على جميع الأعضاء حتى المعارضين له مما يجعل هذا العقد اقرب الى القانون والنظام اذ انه لا يجوز الاتفاق على مخالفته ويأخذ صفة النظام العام، الا ان هناك انتقادات تقابل هذا الراي اذ ان النظام او القانون هو من اختصاص السلطات المختصة في الدولة ولا شأن للقطاع الخاص⁴ بها كما ان السماح للغير في الانضمام للعقد لا يغير من الطبيعة القانونية للعقد⁵، وان خضوع الأقلية للاغلبية في ابرام العقود هي قاعدة معروفة في نظام الجمعيات والشركات كما صفة النظام العام لعقد العمل

¹ - منصور، محمد. (1995) قانون العمل في مصر، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر ص118.

² - انظر الى راي جلال وراي الدكتور فؤاد دهمان الدكتور علي العريف - شرح قانون العمل - الجزء الثاني - طبعة 1964 ص 214 و 215 ..

فؤاد دهمان ، التشريعات الاجتماعية - قانون العمل - دمشق سنة 195، ص13.

³ - نايل، مرجع سابق، ص36-39.

⁴ - القيسي، عصام. (1997) قانون العمل اللبناني، ط3، عشتار للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ص481 وما بعدها

⁵ - زكي، مرجع سابق، ص539.

جاءت لحماية العامل، إذ أن كل شرط في العقد الفردي يخالف العقد الجماعي يعتبر باطل ما لم يكن أكثر فائده للعامل وهذا ما نصت عليه المادة رقم (42) من قانون العمل الأردني إذ نصت "يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين اشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال¹.

الفرع الثالث الطبيعة العقدية بالعقد الجماعي:

وقد ظهر هذا الرأي بهدف تفادي الانتقادات السابقة حيث يروا أنه يجب التمييز بين عقد العمل الجماعي من حيث إبرامه وعقد العمل الجماعي من حيث آثاره². وقد تبنى هذا الرأي عدد من الفقهاء من بينهم رأي الدسوقي إذ يروا أن العقد ذو طبيعة خالصة، ووجدوا أنه في الإبرام كسائر العقود أما آثاره فلها صفة ذات قاعدة خاصة نظراً لما تتصف به من عمومية وتجريد وذلك باعتبار أن المشرع نفسه قد فوض طرفي العقد في الاتفاق على قواعد عامة ومجردة وملزمة³.

ويرى الباحث أن هذا الرأي قد يكون على جانب من الصواب فيما يختص بأن هذا العقد في إبرامه يعتبر عقد كسائر العقود إنما يختلف في أن له صفة القانون لأن لآثاره لا تعدو أن تكون بمثابة نظام داخلي للمؤسسة. وإذا كان النظام الداخلي هو من اختصاص صاحب العمل إلا أنه ليس هناك ما يمنع من اتفاق الجهة الممثلة للعمال في الاتفاق مع صاحب العمل عليه، وأن الإلتزام بعقد العمل يفسر في احترام رأي الأقلية لرأي الأغلبية، كما أن النظام الداخلي هو ما

¹ - أبو شنب، مرجع سابق، ص 316.

² - حسين، (1999) الوحيز في شرح قانون العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر ص 535 وما بعدها

³ - الدسوقي، أبو الليل. (1994) التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق، العدد 3، القاهرة، مصر، ص 78 وما بعدها.

يفسر التزام العمال الذين يذهبون في عقود فردية مع المؤسسة بعد إبرام عقد عمل الجماعي بشروط هذا العقد الأخير اذ يكون الالتزام هنا على أساس رضاهم بها

كما يرى الباحث أن القول بان العقد الجماعي يأخذ صفة القانون فإن هذا القول غير صحيح لان القانون لا يصدر الا من السلطة التشريعية والنظام لا يوضع الا من السلطة التنفيذية.

المطلب الرابع

الجزاء على مخالفة أحكام عقد العمل الجماعي

يختلف الجزاء المدني عن الجزاء الجنائي في حالة مخالفة أحكام عقد العمل الجماعي، من حيث أن الجزاء المدني لم ينطرق له المشرع في قانون العمل مما يستدعي الرجوع الى القواعد العامة المقررة في القانون المدني، بحيث إذا تخلف احدى الطرفين عن التزامه المنصوص عليه في عقد العمل الجماعي جاز للطرف الثاني اللجوء الى المحكمة طالبا التعويض أو التنفيذ العيني، مع مراعاة عدم افتراض تضامن كل من اصحاب العمل وبين اصحاب العمل الاعضاء فيها، فإذا ارتكب صاحب العمل مخالفة اتجاه العامل فلا تتحمل نقابة اصحاب العمل المسؤولية بل صاحب العمل فقط، وأخيرا فإنه لا ينطبق نص المادة رقم (137/ب) بشأن المحكمة المختصة بنظر النزاع، وذلك أن المادة قد نصت على اختصاص محكمة الصلح بالنظر في صاحبة الاختصاص بالنظر في المنازعات التي تحدث بصدد قانون العمل الجماعية، القواعد المقررة بهذه الحالات في قانون أصول المحاكمات المدنية¹.

¹-رمضان، مرجع سابق، 492.

أما في الجزاء الجنائي على مخالفة احكام و قواعد عقد العمل الجماعي فلاحظ الباحث بأن المشرع الأردني لم ينص على عقوبات محددة بهذا الصدد. والمادة 139 التي تناولت الجزاء 50 دينار، وقد قضت محكمة صلح جزاء غرب عمان في هذا الخصوص "ونصت المادة 139 من القانون ذاته:" كل مخالفة لاحكام هذا القانون او أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا ولا تزيد على مئة دينار....."لهذا وتأسيساً على ما تقدم تقرر المحكمة وعملاً بأحكام المادة (177) من قانون أصول المحاكمات الجزائية إدانة المشتكى عليها بجرم مخالفة أحكام المادة (39/أ) منقانون العمل والحكم عليها عملاً بأحكام المادة (139) من القانون ذاته بالغرامة خمسين دينار والرسوم"¹.

وقضت أيضا محكمة صلح جزاء غرب عمان "ونصت المادة 133 من قانون العمل على (ب) - اذا خالف صاحب العمل اي شرط من شروط التسوية او قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على اربعمائة دينار للمرة الاولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الادنى للاسباب التقديرية المخففة).

بتطبيق القانون تجد المحكمة ان الافعال التي اقدمت عليها المشتكى عليها تشكل سائر اركان وعناصر الجرم المسند اليها واما عن البيئة الدفاعية المقدمة تجد المحكمة بان النظام الداخلي للمشتكى عليها ودفتر حضور وغياب المعلمات لا علاقة له باثبات عدم قيامها بالجرم المسند اليها اما عن عقود المعلمات تجد المحكمة بان عقد واحد فقط مما يثبت ارتكابها لهذا الجرم.

¹- صلح جزاء غرب عمان الحكم رقم 1187 لسنة 2016 -الصادر بتاريخ 28-03-2016، منشورات قرارك.

لهذا وتأسيسا على ماتقدم تقرر المحكمة وعملا بأحكام المادة (177) من قانون اصول المحاكمات الجزائية إدانة المشتكى عليها بجرم مخالفة احكام المادة 39 وبدلالة المادة 133 من قانون العمل والمتمثلة بعدم توقيع عقود العمل للمعلمات من ذات القانون الحكم عليها بالغرامة 200 دينار والرسوم"¹.

¹-صلح جزاء غرب عمان -الحكم رقم 7168 لسنة 2015 -الصادر بتاريخ 25-04-2016 ، منشورات قرارك.

المبحث الثاني

انعقاد عقد العمل الجماعي وانتهائه

يخضع انعقاد عقد العمل الجماعي وصحته للقواعد تحكم انعقاد العقد وصحته بوجه عام والذي يعود على المجتمع بفوائد عديدة وعليه لا ينعقد عقد العمل الجماعي الا بتوافر شروط رئيسية و ينتهي بطرق معينة، وليبيان هذه الشروط و كيفية انتهائه تم تقسيم هذه المبحث للمطالب التالية:

المطلب الأول: شروط انعقاد عقد العمل الجماعي.

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل الجماعي.

المطلب الأول

شروط انعقاد عقد العمل الجماعي

يتطلب عقد العمل الجماعي توافر الشروط التالية والتي يلزم توافرها في عقد العمل الجماعي وتم تقسيمها للفروع التالية:

الفرع الأول : الشروط الشكلية لعقد العمل الجماعي.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لعقد العمل الجماعي.

الفرع الأول : الشروط الشكلية لعقد العمل الجماعي

يوصف عقد العمل الجماعي بأنه وثيقة تنظيمية وأداة فعالة تنظم علاقة العامل برب العمل، ولتحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي والعلاقة الاجتماعية وايضا لما يحصل عادة من نزاعات بينهما، وجد المشرع الأردني بأن الاتفاق الرضائي غير كافي وأنه اشترط بتوثيق العقد وضرورة وجود شرط الكتابة لصحة إبرام العقد الجماعي¹، كما اشترط تعدد النسخ وايداع العقد في وزارة العمل وهذا ما نصت عليه المادة رقم (39) من قانون العمل "ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ اصلية على الاقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة." وقد قضت محكمة التمييز في هذا الخصوص "يعتبر الاتفاق الجماعي بين نقابة الصيادلة والنقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية ملزماً لأصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ، وحيث وافق الطرفان على تأكيد التزام المؤسسات الصيدلانية ومستودعات الأدوية بالاتفاقيات الجماعية السابقة وخاصة فيما يتعلق براتب الشهر الرابع عشر ، فيكون إلزام صاحب العمل (مستودع الأدوية) براتب الشهر الثالث عشر في محله"²، و تقسم الشروط الشكلية الى التالي:

أولاً: شرط الكتابة إن شرط الكتابة يعود إلى أهمية العقد الجماعي و إلى توسع نطاق سريانه، وتعد الكتابة ليست شرطاً للثبات كما في عقود العمل الفردية، أما في العقد الجماعي هي شرط أساسي لانعقاد العقد وليست وسيلة للثبات ويعتبر العقد باطل ان لم يكن مكتوباً، وشرط

¹ - منصور، محمد. (1992) قانون العمل، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة، مصر ص 177.

² - محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الحكم رقم 1670 لسنة 1999 -الصادر بتاريخ 1999-10-20، منشورات قرارك.

الكتابة يأتي على العقد بأكمله فهو يسري على ملاحقه مثلا أو أي تعديل فيه أو إنضمام أي بند جديد أو الغاؤه، كما فيه حال وجود اتفاقات تفسيرية على العقد يفترض كتابتها¹.

حيث يعد شرط الكتابة من الأمور التي يجب مراعاتها عند إبرام العقد، ليتم التحقق من أهمية المتعاقدين، والتي من شأنها حفظ الحقوق، وبيان التزامات وواجبات الطرفين اتجاه بعضهما البعض، كما أنها تخفف من النزاعات التي تحدث لاحقا، والتي بموجبها يمكن معالجة هذه النزاعات والرجوع الى الشروط التي تمت كتابتها في العقد².

ويشترط الكتابة في عقود العمل الجماعية أن تتضمن تاريخ العقد، ومكان العقد، وتحديد الأجور المتفق عليها، وكيفية أداء وطبيعة العمل، و تحديد مدة العقد والتزامات الطرفين، والشرط الجزائي في حال الإخلال في العقد.

واشترط المشرع الأردني الكتابة في عقود العمل الجماعية لحماية حقوق الأطراف و ذلك ما أشار إليه في المادة رقم (39) من قانون العمل الأردني المعدل رقم (14) لسنة 2019.

كما اشترط المشرع المصري الكتابة في اتفاقية العمل الجماعية في المادة رقم (153) في قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 بحيث اشترط أن تكون مكتوبة باللغة العربية وغير ذلك تعتبر باطلة.

ثانيا: تعدد النسخ وإيداعه لدى وزارة العمل مدة العقد نص المشرع بضرورة تعدد النسخ بأن يكون العقد مكتوبا على ثلاث نسخ أصلية يحتفظ كل طرف بنسخة من العقد و نسخة يتم

¹ - رمضان، سيد. (2014) الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ص473.

² - ابو شنب، مرجع سابق، ص321.

ايداعها لدى وزارة العمل والهدف من هذا الشرط هو سهولة الرجوع للعقد واثبات مضمونه¹. بين
المشرع الأردني أنه يمكن أن يكون العقد الجماعي محدد المدة او غير محدد المدة بشرط ان لا
يتجاوز مدة السنتين وفي حال تجاوز السنتين يمكن لأحدى الأطراف انهاء العقد وهذا ما نصت
عليه المادة رقم (40) من قانون العمل " يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة او غير معينة
فاذا عقد لمدة معينة فلا يجوز ان تتجاوز السنتين واذا عقد لمدة غير معينة ومضى على تنفيذه
سنتان على الاقل فيكون لكل من طرفي العقد حق انهاءه بموجب اشعار يبلغ الى الطرف الاخر
قبل شهر على الاقل من تاريخ الانهاء وتبلغ الوزارة بنسخة عن هذا الاشعار".²

أما المشرع المصري فاشتراط أن تعرض اتفاقية العمل الجماعي خلال خمسة عشر يوماً من
تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة او الاتحاد العام للنقابات العمالية كما حدد أن
تكون مدة العقد لا تزيد عن ثلاثة سنوات وان زادت عن ثلاثة سنوات تعين على طرفي الاتفاقية
تجديدها وهذا ما أشارت اليه المادة رقم (153) والمادة رقم (154) من قانون العمل المصري
رقم (12) لسنة 2003³.

الفرع الثاني الشروط الموضوعية لعقد العمل الجماعي :

أولاً الرضا: وهو عبارته عن التراضي الذي يجب توافره بين اطراف العقد وهم صاحب العمل او
نقابة صاحب العمل ومجموعة العمال او نقابة العمال، ولم ينص قانون العمل على أي قواعد

¹ - الداودي، مرجع سابق، ص193.

² - ابو شنب، مرجع سابق، ص331.

³ - شتات، أسامة. (1999) قانون العمل، ط1، دار العمل للكتب القانونية، القاهرة، مصر، ص33.

خاصه بذلك مما يقضي الرجوع الى القواعد العامة للتراضي الموجودة في القانون المدني وهي الايجاب بالقبول وان تكون الإرادة سليمة من عيوبها وهي الغلط والاكراه او التغرير والغبن¹.

ويجب أن يتوفر شرط الأهلية :ويجب هنا ان تتوافر الاهليه المطلوبة لابرام العقد بطرفي العقد اذ قد يتكون العقد:

1- من صاحب العمل وهنا يتوجب عليه ان يكون بالغ سن الرشد 18 عام وغير محجور عليه الا فينوب عليه الولي او الوصي وفقا للقواعد العامة او نقابة أصحاب العمل وهنا يجب ان يوقع عنه الشخص الذي يملك حق التمثيل او المفوض بالتوقيع عن الجمعية أصحاب العمل².

2- وقد يكون الطرف الثاني في العقد نقابة العمال فيلزم هنا ان يوقع العقد ممثلو النقابة المفوضين طبقا للنظام الداخلي للنقابة وذلك باعتبارها شخصا معنويا او يكون الطرف الثاني في العقد هم مجموعة العمال فليزوم توافر الاهلية الكاملة لابرام العقد طبقا لما هو منصوص عليه في القانون المدني والتمثيل الصحيح لزملائهم³.

ثانيا محل العقد: ان موضوع عقد العمل الجماعي هو تنظيم شروط العمل اذ ان قانون العمل لا يتضمن جميع الشروط الواجب توافرها في عقد العمل انما يتضمن الحد الادنى من حقوق العامل التي لا يجوز التنازل عنها لذا كان لا بد من ملء الفراغ عن طريق نظام او عقد جماعي، مثلا أن قانون العمل لم يبين كيفية نقل العامل الى محل العمل، ويأتي العقد الجماعي ويقول انه على نفقة صاحب العمل مما يعني انه يأتي بشروط افضل للعامل⁴.

¹ - عمران، محمد.(1999) شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، ص603

² - المغربي، مرجع سابق، ص207.

³ - عماد، ص120

⁴ - واضح، رشيد.(2005) علاقات العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، ص145

المطلب الثاني

إنهاء عقد العمل الجماعي

يختلف أسلوب انتهاء عقد العمل الجماعي بحسب مدة العقد سواء أكان العقد محدد المدة او غير محدد المدة أو اثناء التفاوض، وقد بين المشرع الأردني بموجب المادة¹ 41 من قانون العمل الأردني حالات انتهاء عقد العمل الجماعي اذ فرق بين عقد العمل المحدد المدة وبين عقد العمل غير محدد المدة، ووفقاً لأحكام المادة 40 التي بينت ان مدة عقد العمل الجماعي يجب ان لا تتجاوز ثلاث سنوات، كما ان انتهاء عقد العمل الجماعي لا يجيز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم .

أولاً عقد العمل المحدد وغير المحدد المدة

ينتهي عقد العمل الجماعي بانتهاء مدته على ان لا تتجاوز ثلاث سنوات، فإذا حدد العقد بمدة أطول يقتصر الى المدة الأقل كما اننا نرى ان اسباب انهاء عقد العمل الفردي محدد المدة لا تتلاءم مع عقد العمل الجماعي.

أما المشرع المصري فأشار في المادة 155 من قانون العمل على أن يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت

¹ أ . اذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء اجله او بانهاؤه من قبل احد الطرفين وفقاً لاحكام المادة (40) من هذا القانون وكانت هناك مفاوضات لتجديده او تمديد مدته او تعديله فان مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة اشهر فاذا لم تنته المفاوضات الى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً .

ب. ان انتهاء عقد العمل الجماعي لا يجيز لصاحب العمل المساس باي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم".

المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.

عند ابرام عقد غير المحدد المدة فانه ينتهي بارادة الطرفين اذ ان المشرع حدد الشروط الواجب توافرها للقيام بذلك و¹ هي :

1- ان يقوم الراغب بانهاء العقد بتوجيه اشعار يبلغ فيه الطرف الآخر برغبته بإنهاء العقد قبل شهر على الاقل من تاريخ الانهاء وذلك بهدف تلافي الأضرار التي قد تقضي اليها مفاجئة عند انتهاء العقد فورا .

2- ان يمضي على العقد الجماعي ثلاث سنوات على الأقل و يهدف المشرع من ذلك الاستقرار في علاقات العمل الا ان تحقيق مثل هذه الغاية كما يرى الباحث قد لا تحقق من تطويل المدة انما الى تقصيرها لان تطويل المدة ينجم عنه العديد من المشاكل .

3- الزم المشرع الراغب بانهاءه عقد العمل الجماعي بتبليغ وزارة العمل وذلك بإرسال نسخة من الاشعار سندا لنص المادة 40 من قانون العمل.

ثانيا انتهاء العقد في حالة التفاوض²:

في حاله المفاوضات بين المشرع الاردني في قانون العمل في حالة انتهاء عقد العمل الجماعي من قبل احد الطرفين، وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد المدة المتفق عليها فيبقى العقد

¹ -رمضان، مرجع سابق، ص475.

² -كرم، مرجع سابق، ص226.

ساريا لمدة حددها القانون بما لا تزيد عن ستة أشهر، وفيه حالة لم تنتهي المفاوضات يعتبر العقد منتهيا.

أما المشرع المصري فقد أشار في المادة 156 من قانون العمل على أنه يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضات الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة.

وعليه يرى الباحث أن فيه ذلك قيد على طرفي العقد إذ قد يتفقا على انهاءه قبل مدة ثلاث سنوات، وفي ذلك فسخ العقد إذ قد يرى احد الطرفين أن من مصلحته فسخ العقد وهذا من مصلحة العامل حيث أنه بإنهاؤه للعقد يكون قد اكتسب حقوقه التي رتبها له العقد ويتحرر من الإلتزامات التي يفرضها عليه العقد.

المبحث الثالث

أطراف عقد العمالي الجماعي

حدد القانون الاردني في قانون العمل أطراف العقد الجماعي وليتم شرحها بالتفصيل وفقا لنصوص القانون تم تقسيم هذا المبحث لمطليين الأول النقابات العمالية، والمطلب الثاني نقابات أصحاب العمل ومقارنتها بالنصوص التي وضعها المشرع المصري ولبيان أطراف عقد العمل الجماعي تم تقسيم هذا المبحث للمطالب التالية:

المطلب الأول: النقابات العمالية

المطلب الثاني : نقابات أصحاب العمل

المطلب الأول

النقابات العمالية

تعتبر النقابات العمالية الطرف الرئيسي في عقد العمل الجماعي وهي مجموعة من الاشخاص الذين تجمعهم نفس المهنة، يمثلون الاعضاء للمطالبة بحقوقهم و حماية مصالحهم. وظهرت هذه النقابات في اواخر القرن التاسع عشر مع تزايد التطورات الإقتصادية من شركات ومصانع وسكك حديدية، وظهرت العديد من النقابات في الأردن، وعرفها المشرع الأردني في المادة (2) من قانون العمل لسنة 1996 بأنها "تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام القانون"، كما أنها تتمتع بشخصية اعتبارية مستقلة¹.

¹-المصاروة، مرجع سابق، ص303.

وعرفها المشرع المصري في المادة رقم (1) من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (213) لسنة 2017 " كل تجمع نقابي عمالي سبق اكتسابه الشخصية الاعتبارية وتشكيله وفقاً للقانون"¹

وأجاز المشرع الأردني بتأسيس نقابات للعمال خاصة بهم في المادة رقم (98) من قانون العمل وفق أحكام القانون بأنه للعامل الحق الانتساب في حال توافر شروط العضوية.

يرى الباحث ان المادة (د) من المادة (98) من القانون العمل والتي تتضمن قيوداً على حق العاملين في تشكيل نقابات، وتعطي الحق لوزير العمل بوضع تصنيف للصناعات والأنشطة الاقتصادية التي يجوز فيها تشكيل نقابات عمالية، مخالفة بذلك أبسط معايير الحق في التنظيم النقابي المتعارف عليها دولياً".

وتتمثل نقابة العمال بصورة الهيئة الإدارية، وقد نصت المادة رقم (119) من قانون العمل بأنه "لا يجوز ان ينتخب اي شخص عضواً في الهيئة الادارية لاي نقابة الا اذا كان عاملاً مسجلاً لديها او مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ ولا يجوز انتخاب اي شخص في الهيئة اذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية او في جريمة تمس الشرف والاداب العامة".

ولتوضيح أهداف وتأسيس هذه النقابات وما تتطلب من شروط لتشكيلها في القانوني الأردني والمصري تم تقسيم هذا المطلب للفروع التالية:

¹ - قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (213) لسنة 2017، والمنشور بتاريخ 2017/12/17، وتم العمل به بتاريخ 2017/12/18.

الفرع الأول: أهداف النقابات العمالية.

الفرع الثاني: تأسيس النقابات العمالية.

الفرع الثالث: شروط تأسيس النقابات العمالية.

الفرع الأول أهداف النقابات العمالية

تسعى النقابات في تأسيسها الى تحقيق عدة أهداف أهمها رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم، وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وانشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم، العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال".¹

ووضع المشرع المصري عدة أهداف أهمها تحسين شروط العمل وظروفه، والعمل على نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه، بالإضافة الى رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام، ورفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني من خلال انشاء مراكز التدريب والتأهيل التثقيف العمالي والفني، تحقيق تأمين صحي للعمال وعائلاتهم، كما أنها تمنح العمال المشاركة في مناقشة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال، و منحهم ممارسة حق الإضراب السلمي طبقا للضوابط وبما لا يتعارض مع أحكام و شروط القانون.²

¹ - قانون العمل الأردني، المادة رقم (99).

² - قانون تنظيم النقابات المهنية المصري، المادة(14).

وبينت المادة 145 من قانون العمل المصري انه وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدد من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وتختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ابداء التشاور وفق ما يلي: إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل، إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها ودراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي، واقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال، واقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً، وإبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه وزاره المختصة¹.

الفرع الثاني تأسيس النقابات العمالية

منح المشرع الأردني للعمال الحق في تنظيم نقابات عمالية مهنية ووضع شروط لتأسيسها بحيث يسمح بإنشاء نقابة من قبل مؤسسين بحيث لا يقل عددهم عن خمسين شخصاً من العاملين في المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة أو المرتبط بعضها ببعض في إنتاج واحد، واعطى المشرع الصلاحيات لوزير العمل ان يصدر قراراً بتصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابة لهم وذلك بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال وان يحدد في قراره مجموعات المهن والصناعات التي لا يجوز تأسيس أكثر من نقابة عامة واحدة لجميع العمال فيها وذلك بحكم

¹- راجع المادة رقم (145) من قانون العمل المصري.

تمائلها او المرتبط بعضها ببعض او اشتراكها في انتاج واحد او متكامل وان يجعل قراره بذلكساري المفعول على النقابات القائمة.

اما المشرع المصري منح أيضا العمال بتأسيس المنظمة النقابية بحيث تتكون هذه المنظمة من مستويات تتمثل في اللجنة النقابية للمنشأة او اللجنة النقابية المهنية العمالية على مستوى المحافظة او المدينة، النقابة العامة، والاتحاد النقابي العمالي. ووضع شرط الانضمام لتأسيس اللجنة النقابية في المنشأة أن لا يقل عدد العاملين بالمنشأة عن مئة وخمسون عاملا منضما وهذا ما اشارت اليه المادة (14)¹.

كما اعطى المشرع المصري الحق للعاملين في المهنة او الحرفة الواحدة بتأسيس اللجنة النقابية و بشرط ان لا يقل عددهم هن مئة وخمسون عضو، ولانشاء نقابة عامة يشترط أن تتكون بما لا يقل عن خمس عشرة لجنة نقابية، تضم في عضويتها عشرين الف عامل على الأقل، و لتأسيس اتحاد نقابي عمالي بشرط لا يقل عن عشر نقابات عامة وأن يضم في عضويته مائتي الف عامل على الأقل وهذا ما اشارت اليه المادة رقم (15)².

يرى الباحث بأن المشرع الأردني حدد شروط تأسيس النقابات العمالية من حيث عدد الأعضاء واختلاف النقابات باختلاف المهن وأن يتم ارفاق اسماء مقدمي الطلب ومهنتهم وعناوينهم بالإضافة الى ارفاق اسماء الاعضاء المنتخبين في الهيئة الإدارية ولكن يتوجب وجود قانون خاص للنقابات المهنية يحدد شروط اوسع واشمل حيث ان المشرع المصري أصدر قانون خاص بالنقابات المهنية واضح و شامل .

¹قانون اتحاد قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي.

1- قانون اتحادقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي.

الفرع الثالث : شروط تأسيس النقابات العمالية

ووضع المشرع الأردني شروط لتأسيس هذه النقابات حيث أشارت المادة رقم (100) من قانون العمل وأن يتأسس هذه النقابات الاتحاد العام لنقابات العمال بحيث أن يتضمن النظام الداخلي للنقابات إسم النقابة وعنوانها الرئيسي والغايات التي تم تأسيس النقابة من أجلها، وكيفية الإجراءات المتبعة لانتساب الأعضاء فصلهم، و كيفية تأسيس فروع للنقابة، عدد أعضاء الهيئة الإدارية، وكيفية انتخابهم، واجتماعاتها وطريقة تعبئة الشواغر فيعضويتها وصلاحياتها، كما يجب أن تتضمن الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزامات التي يتحملها والحالات التي يتعرض فيها للعقوبات المسلكية بما في ذلك الغرامة والفصل من النقابة، والخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين، وشروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة واجراءاتها وانهاء خدماتهم وكيفية حفظ اموال النقابة ومسك دفاترها وقيودها المالية.

و بعد أن تستوفى شروط تسجيل و تأسيس النقابة العمالية ترفق كل الأوراق التي ذكرت أعلاه في سجل النقابات في وزارة العمل.

وقد أصدرت المحكمة الإدارية بهذا الخصوص القرار "لما كان ذلك وكان البين ومن خلال البيانات المقدمة واوراق الدعوى ان النظام الداخلي لنقابة الخطاطين الاردنيين المطعون بإنشائها لم ينص بمواده على الزامية الانتساب لهذه النقابة(حيث تنص المادة 7 من النظام الداخلي لنقابة الخطاطين على:"من يرغب في الانضمام الى النقابة أن يقدم طلباً خطياً الى الهيئة الادارية...")، بالإضافة الى انه لا يترتب على نشوء هذه النقابة الغاء شهادات تسجيلهم او عدم ممارستهم لاعمالهم او اغلاق مؤسساتهم ومحلاتهم باعتبار ان العضوية غير ملزمة وباعتبار ان الهدف

من انشاء النقابة هو حماية الحقوق المشروعة للاعضاء المنتسبين اليها وتمثيلهم ورفع الكفاءة المهنية والمستوى الصحي والاقتصادي لهم، ودعم وحدة الخطاطين لتشجيع الانضمام الى النقابة وتحسين شروط عملهم وتقديم المساعدة للمحتاجين منهم، مما يعني عدم ثبوت أي ضرر سيلحق بالمستدعين نتيجة نشوء النقابة لا سيما ان وكيل المستدعين لم يقدم اية بينة تشير او تؤكد ان ضرراً سيلحق بهم من نشوء نقابة الخطاطين سوى اقوالاً مرسله لم تُدعم ببينة، وأن مجرد تمسكه بوجود المادة السادسة في النظام الداخلي للنقابة الذي يسمح بالانتساب لها من قبل "...المؤسسات التي تقوم بتنفيذ اللوحات والتي تقدم الخدمات للخطاطين والشركات المستوردة لمتطلبات الخطاطين..." لا يجعل من انتسابهم أن هناك ضرراً مفترضاً سيلحق بالمستدعين، حيث ان المادة 98/أ من قانون العمل أجازت للعاملين في المهنة الواحدة او المهن المتماثلة او المرتبطة ببعضها في انتاج واحد من تأسيس نقابة، أي لايشترط فقط أن تكون النقابة مؤسسة من الخطاطين فقط بل يمكن لمن له علاقة بعمله في هذه المهنة من الانتساب اليها، خاصة أن قرار تصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابات لهم لسنة 1999 والصادر بموجب المادة 98 من قانون العمل والمنشور في العدد 4331 من الجريدة الرسمية على الصفحة 683 والصادر بتاريخ 1/3/1999 وتعديلاته لم ينص على المهن المتماثلة لمهنة الخطاطين التي يحق لعمالها تأسيس نقابة لهم، مما يكون معه والحال هذه أن المستدعين لم يثبتوا الضرر من جراء تأسيس نقابة الخطاطين والذي يشكل الضرر شرطاً لقبول دعواهم وفق المادة 102/د من قانون العمل، وبالتالي لا يكون للمستدعين مصلحة شخصية ومباشرة للطعن في قرار تأسيس نقابة الخطاطين لعدم وجود ضرر سيلحق بهم نتيجة تأسيسها، الأمر الذي يتوجب معه رد الدعوى لعدم المصلحة"¹.

¹-المحكمة الإدارية، الحكم رقم 343 لسنة 2018 - الصادر بتاريخ 10-12-2018

أما المشرع المصري وضع عدة شروط في المادة رقم (18) من قانون المنظمات النقابية وحماية حق التنظيم النقابي كشف بأسماء منظمي النقابة وكافة تفاصيلهم، النظام الأساسي للمنظمة ومحضر انتخاب اعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة الى كشف بأسماءهم، كما يشترط لتأسيس النقابة العامة والاتحاد النقابي العمالي تقديم بيان بعدد اللجان النقابية العمالية التابعة للنقابة العامة واسمائها ومحاضر تشكيلها وبيان عدد العمال المنخرطين في عضويتها.

كما يرى الباحث أن المادة (100) التي تسمح للاتحاد العام للنقابات بوضع نظام داخلي موحد للنقابات يتعارض مع معايير العمل الدولية، مبيّنا، "أن وضع الأنظمة الداخلية من صلاحية الهيئات العامة للنقابات منفردة فقط، الفقرة (ب) من المادة (103) التي فرضت على الاتحاد والنقابات العمالية المصادقة على أي تعديلات على أنظمتها من قبل مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل في الوزارة، وهذا يتعارض جوهريا مع معايير العمل الدولية ويمس استقلالية النقابات".

لم يعالج قانون العمل الأردني حالة انحلال نقابة العمل و قيام نقابة جديدة محلها هل يلزم النقابة الجديدة بالعقد السابق وهل اعضاء النقابة المنحلة ملزمون ايضا بإخضاعهم لشروط العقد ؟

واخيرا يجد الباحث انه من الضروري إعادة تطوير قانون العمل بشكل شمولي بحيث يوفر الحماية الاجتماعية الضرورية المتعارف عليها والتعامل معها باعتبارها حدودا دنيا من الحقوق والحمايات والالتزامات للعاملين وأصحاب الأعمال، وهذه الحماية طورتها منظومة منظمة العمل الدولية فيما يعرف بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل أو ما يطلق عليه بمعايير العمل اللائق ، والتي نعتقد أنها تشكل أرضية صحية لتحقيق التوازنات في علاقات العمل بين العاملين وأصحاب الأعمال".

المطلب الثاني

نقابات أصحاب العمل

نقابة اصحاب العمل طبقا للقانون فإن صاحب العمل يعد طرفا في الاتفاق على عقد العمل الجماعي، وصاحب العمل باعتباره طرفا في العقد قد يأخذ اكثر من صورة، فقد يكون صاحب العمل شخصا واحدا باعتباره طرفا في عقد العمل الجماعي، وقد يكون اكثر من صاحب عمل أي مجموعة من أصحاب الاعمال لا يكونون نقابة أصحاب عمل فيما بينهم، وقد يكون طرفا في العقد مجموعة من أصحاب العمل يشكلون فيما بينهم نقابة أصحاب العمل¹ منح المشرع الاردني الحق لاصحاب العمل بتأسيس نقابة لهم أسوة بالنقابات العمالية وفقا للأحكام التي نص عليها في المادة (102) والتي أشارت بأنه يقدم طلب تاسيس اي نقابة للعمال او نقابة اصحاب العمل موقعاً من قبل المؤسسين الى مسجل النقابات و نقابات اصحاب العمل في الوزارة مرفقا بالانظام الداخلي للنقابة او نقابة اصحاب العمل مدرجا فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها واعضاء الهيئة الادارية الاولى لها المنتخبة من قبل المؤسسين.

وتشكلت الكثير من هذه النقابات بموجب القانون تحت مسميات منظمات مثل غرفة تجارة عمان وغرفة صناعة عمان التي تأسست في سنة (1962)، وجمعيات أيضا مثل جمعية المصارف وجمعية شركات التأمين، جمعية اصحاب شركة السياحة السفر، واتحادات مثل اتحاد المزارعين الأردنيين.

¹ - حسن، مرجع سابق، ص580.

تأتي "موسوعة منظمات المجتمع المدني الأردني" في إطار الجهود المشتركة التي يقوم بها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت اتجاه تقديم قواعد بيانات شاملة للفاعلين في الحياة العامة الأردنية. وتتضمن هذه الموسوعة مختلف منظمات المجتمع المدني الأردنية إلى جانب منظمات المجتمع العربية والأجنبية العاملة في الأردن .

وتم تصنيف منظمات المجتمع المدني حسب أهدافها ومجالات عملها والتي شملت نقابات أصحاب العمل وجمعياتهم والغرف التجارية والصناعية والنقابات والجمعيات المهنية والنقابات العمالية ومنظمات رعاية المعوقين والمنظمات البيئية والثقافية والعلمية والنوادي الشبابية والرياضية ومنظمات الرعاية الصحية ومنظمات رعاية الأطفال والأيتام والمرأة والجمعيات الخيرية متعددة الأغراض بالإضافة إلى المنظمات التي تعمل في مجالات التنمية والحماية المجتمعية وحقوق الإنسان¹.

<http://www.civilsociety-jo.net>¹

الفصل الثالث

آثار عقد العمل الجماعي

يرتب عقد العمل عدد من الآثار ولتوضيح آثار عقد العمل الجماعي ستقوم هذه الدراسة بتقسيم هذا الفصل الى المبحثين التاليين :

المبحث الأول: آثار عقد العمل الجماعي الشكلية

المبحث الثاني: آثار عقد العمل الجماعي الموضوعية

المبحث الأول

آثار عقد العمل الجماعي الشكلية

ان آثار عقد العمل الجماعي تسري على اطراق العقد فإن الخروج عنها في العقود الجماعية يشكل القاعدة والأساس بحيث تسري بنودها وآثارها على من لم يكن طرفا حين إبرامها. وقسمت الدراسة هذا المبحث الى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: آثار عقد العمل الجماعي بالنسبة لأطراف العقد

المطلب الثاني: آثار عقد العمل الجماعي بالنسبة للغير

المطلب الأول

أثار عقد العمل الجماعي بالنسبة لأطراف العقد

يتكون عقد العمل الجماعي يقصد بالمتعاقدين تبعاً للمفهوم الضيق من كان طرفاً في العقد من طرفين أحدهما العامل أو نقابة العمال التي تمثله والطرف الآخر صاحب العمل أو مجموعة اصحاب أو النقابة التي تمثلهم .

يتكون عقد العمل الجماعي من الأطراف العقد وهم :

- العمال أو نقابة العمال¹ وقد عرف القانون العمل الأردني العامل في قانون العمل الاردني المادة رقم (1) على أنه كل شخص ذكراً كان أو انثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت امرته، كما عرف القانون المصري العامل في قانون المنظمات النقابية المادة رقم (1/أ) بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه.
- اصحاب العمل أو نقابة اصحاب العمل²: عرف المشرع الأردني في المادة رقم (1) من قانون العمل بانهم كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم باي صفة كانت شخصاً او اكثر مقابل اجر، وعرفت نقابة اصحاب العمل بانها الهيئة التي تمثل اصحاب العمل، ويلتزم كل طرف بشروط واحكام العقد المبرمة، اذ تسري الآثار الناشئة عن العقد على المنظمات النقابية أصحاب العمل او العمال الذين ابرمو العقد وانها تبرم العقد عنهم بإسمهم الشخصي وليس نائب عنهم الا في حالات معينة.

¹ - أبو عمرو، مرجع سابق، ص242.

² - العتوم، منصور. (2019) شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص213 وما بعدها.

كما لزم المشرع بهذا العقد أيضا الخلفاء اصحاب العمل وفقا للمادة رقم (42/أ) كالمشتري او الوارث او المؤسسة التي تتكون بعد الاندماج في حالة اندماج المؤسسة بمؤسسة اخرى او مع مؤسسة اخرى، وعليه فإذا تم توقيع العقد من قبل جمعية اصحاب العمل فإن الجمعية وجميع اصحاب العمل الأعضاء فيها ملزمون بهذا العقد، وإذا كانت الجمعية تتوب بالتوقيع عن صاحب عمل واحد من اعضائها فإنها تعتبر وكيل وليس كطرف أصيل وبالتالي لا تسير اليها آثار العقد، ويلزم هذا العقد كل من نقابة العمال واطراف المشاركين فيها التزاما اصيلا. وقد أشارت المادة رقم (42) من قانون العمل الاردني أن يتم تحديد أصحاب العمل وفئات العمال المستفيدة منه، والأمور المتفق عليها بين أطرافه بما في ذلك شروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل، وتاريخ بدء العمل به وتاريخ إنجائه إذا كانت مدته محددة وإجراءات تعديله، كما يتوجب ان يتم ضمان متابعة تطبيقه من خلال تشكيل لجنة من ممثلي اطراف العقد بحيث تكون العضوية فيها بالتساوي بين أصحاب العمل والعمال ويكون من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه . وان الحكمة التي توخاها المشرع من الزام الخلف بعقد العمل الجماعي وشروطه هي وجوب استمرار العقد وعدم انقضاؤه بمجرد تغيير شكل في صفة احدي الطرفين، وذلك لان المصلحة العامة تقتضي الاستقرار فضلا عن منع الغش، حيث يحاول احد الطرفين الافلات من قيود العقد في أي وقت عن طريق تغيير صفته كحل لنقابة وتكوينها عن جديد اذ تحويل ملكيتها من فردية الى شركة¹.

كما اشار المشرع في المادة رقم (42/ب) بالزام عقد العمل الجماعي لكل من أصحاب العمل المشمولين بالمادة 2 أحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور والعمال المشمولين بأحكامه، والعمال في أي مؤسسة خاضعة

¹ - المصاروة، هيثم.(2008) المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ص313 وما بعدها.

لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة، والعمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم اقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

وهنا يثور التساؤل التالي هل يخضع العامل لاحكام عقد العمل لو انسحب من النقابة ؟ اجابت المادة (2/أ/42) من قانون العمل على هذا التساؤل اذ ان العامل يستمر بالخضوع لأحكام عقد العمل الجماعي حتى لو انسحب من النقابة التي وقعت العقد وبالتالي انسحابه لا يؤثر على التزامه بالعقد. ويفسر الباحث بأن المشرع الزم العامل المنسحب من النقابة بالعقد، لمنع العامل من التلاعب وخوفا بان يقوم العامل بالانسحاب من النقابة من اجل التخلص من قيود العمل و تهريا من شروط العقد .

ويمكن أن يثار التساؤل التالي هل يخضع العمال في المؤسسة الخاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي وإذ لم يكونوا أعضاء في النقابة او المجموعة؟

وهنا اجابت المادة رقم (3/أ/42) من قانون العمل، حيث انه اذا كانت المتعاقدة في عقد عمل جماعي نقابة العمال، وكان هناك بعض عمال المؤسسة غير اعضاء في النقابة، فإن أحكام هذا العقد تشملهم بالرغم من ذلك، وعليه يرى الباحث مما سبق انه ما نص عليه المشرع يؤكد بأن اثار عقد العمل الجماعي توصف بنظام داخلي للمؤسسة على الجميع الالتزام به واحترامه، اما المشرع المصري فقد اشترط بأن يشمل العمال الغير اعضاء بالنقابة بأحكام وشروط عقد العمل الجماعي وان لا يقل عدد اعضاء النقابة في وقت توقيع العقد عن نصف عدد عمال المؤسسة¹

¹ - محمود، همام. (1987) قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، ص365.

وعليه يرى الباحث فإن المشرع الاردني وقف الى جانب العامل وكذلك المشرع المصري اذ ان الاحكام على الاغلب تقف في صف العامل.

المطلب الثاني

آثار عقد العمل الجماعي بالنسبة للغير

قام المشرع الاردني بتوسيع نطاق عقد العمل الجماعي وهذا ما أقره في المادة رقم (43) من قانون العمل، حيث يشمل العمال وأصحاب العمل في منطقة معينة أو قطاع معين حتى وأن لم يكونوا احد الأطراف به او لم ينطبق عليهم شروط الانطباق وذلك من خلال الشروط التالية:

1- بناء على طلب من اصحاب العمل او العمال بتوسعة نطاق العقد يقرر الوزير بتشكيل لجنة تسمى اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال العمال المعنيين واصحاب العمل وتتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد أعضائها وكيفية تعيينهم ومكافئاتهم وسائر الأمور المتعلقة بهم، بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية، وبناء على توصيات اللجنة يتم توسيع نطاق العقد او عدم توسيعه.

2- وان يكون مضي مدة لا تقل عن شهرين على تنفيذ العقد لتكون هذه المدة كافية لتبين مدى جدارة هذا العقد بما يتضمنه من شروط، وعليه بين الرضا بين الطرفين وكان العقد ملائماً يقرر وزير العمل توسيع نطاق العقد بالشروط السابقة، ويعتبر هذا الشرط حكماً استثنائياً، لان الوزير يقوم بتوسعة هذا العقد فقط من الناحية الشكلية وهذا ما أقره المشرع في المادة رقم (43/ج) من قانون العمل.

اما المشرع المصري فقد أشارت المادة رقم(145) من قانون العمل على ذلك أيضا اذ أنه من المتوجب أن يشكل عقد العمل الجماعي بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل

يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدد من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وتختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل واتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها، ودراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي، بالإضافة الى اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال و الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً وإبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة.

وعليه كل اللجنة الثلاثية لشؤون العمل ولغايات تحقيق المقصود من تشريع عقد العمل الجماعي فقد اقر قانون العمل الاردني آلية خاصة لتشكيل اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، وتشكل هذه اللجنة في وزارة العمل برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال واصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم وتحدد الاحكام والاجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافاتهم وسائر الامور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية¹.

وبين المشرع الأردني مهام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل اذ تتولى اللجنة الثلاثية العديد من المهام الموكولة اليها بموجب قانون العمل والانظمة الصادرة بمقتضاه اضافة الى المهام الاستشارية التالية :

1. ابداء الراي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه .

¹-مصطفى، مرجع سابق، ص265.

2. . دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية .
3. . اجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية .
4. . مناقشة النزاعات العمالية
5. . كما تقوم اللجنة الثلاثية بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد عمل جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة وينشر القرار الذي يصدره الوزير بالموافقة بشأن تلك التوصية في الجريدة الرسمية.

المبحث الثاني

آثار عقد العمل الجماعي الموضوعية

يقصد بالموضوع في عقد العمل الجماعي هو تحديد أطراف العقد من العمال المشمولين فيه واصحاب العمل بالإضافة لشروط العمل وظروفه المتفق عليها ومدة العقد وتاريخ بدء العمل وانتهائه في حال كان غير محدد المدة¹.

ويلزم بتنفيذ عقد العمل الجماعي كل من اطرافه والاشخاص المشمولين بأحكامه والذي نص القانون عليهم.

فيلزم صاحب العمل بتنفيذ هذا العقد من خلال علاقته مع العمال المشمولين بالعقد، وفي حالة تعارض اي شرط في العقد الفردي للعامل مع شرط في العقد الجماعي في موضوع معين، فيطبق الشرط الذي يعتبر من مصلحة العامل، كما ان الشرط في العقد الفردي الذي يعد اقل مصلحة للعامل يعتبر باطلا، وان كان الشرط الاقل مراعاة لمصلحة العامل في العقد الجماعي يعتبر باطلا وهذا تطبيقا لما اقره المشرع في المادة رقم (42/ب) من قانون العمل الاردني، وهنا يثور التساؤل التالي أيضا ماذا لو خالف عقد العمل الجماعي العقد الفردي :-

اجابه المادة 42/ج على هذا التساؤل اذ نصت - يعتبر باطلا كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال. وقد قضت محكمة صلح جزاء السلط بهذا الخصوص "يعتبر باطلاً كل

1- قرمان، نادية. (2008) الوجيز في شرح قانون العمل الاردني، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ص232.

شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال.

والمادة 139 من القانون ذاته نصت على:- ((كل مخالفة لاحكام هذا القانون او أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين له عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به اذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أكثر مما هو منصوص عليه في هذا القانون)). وبتطبيق القانون على الوقائع الثابتة تجد المحكمة بأن ما قامت به المشتكى عليها من أفعال تمثلت بقيام المشتكى عليها بتوقيع عقود تخالف العقد الموحد الخاص بالعاملين في المدارس الخاصة بعلمها وارادتها الحرة القيام بتلك الافعال انما يشكل مخالفة صريحة لأحكام المادة (42) من قانون العمل وبدلالة المادة (139) منه ويتوجب ادانتها عن هذا الجرم¹.

وعليه وفي حالة ان العقد الفردي لم يذكر فيه تنظيم موضوع معين فيجب الرجوع الى تنظيمه بالعقد الجماعي تعد عقود العمل الجماعي قوة ملزمة تؤثر بشكل رئيسي ومباشر على جميع العقود الفردية السارية في ظلها، وبناء على ذلك يحظر اي شرط مخالف للعقود الجماعية على كل عقد فردي يبرم بها، وبالتالي لا يجوز استمرارية اي شرط سابق مخالف تنفيذه في العقد الفردي على العقد الجماعي، فيتوجب على جميع العقود الفردية اللاحقة والسابقة ان تتناسب ووتلائم مع احكام وشروط العقد الجماعي، ويستثنى من ذلك وجود شروط في العقد الفردي تحقق منافع للعامل²، مثال ان تكون من مصلحة العامل في عقد العمل الجماعي ولم يذكرها القانون او العقد الفردي و تعد من مصلحة العامل مثل التأمين الصحي فيتوجب على صاحب

¹ - محكمة صلح السلط ، رقم 2756 لسنة 2018 ، المنشور بتاريخ 2018/11/25 ، منشورات قرارك .

² - العدوي، جلال. (1995) قانون العمل، منشأ المعارف، الاسكندرية، مصر ص123.

العمل الالتزام بها ، والعامل ايضا يتوجب عليه الالتزام بشروط عقد العمل الجماعي الا اذا كان شروط عقد العمل الفردي افضل له. كما ان النقابة ملزمة باحترام عقد العمل الجماعي، لذلك فنتحمل المسؤولية المدنية والجزائية في حالة دعت اعضاؤها الى اضراب او اثاره نزاع عمالي جماعي، بهدف تعديل احكام عقد عمل جماعي، اما اذا دعت للاضراب او اثاره النزاع في مسائل لم ينظمها عقد العمل الجماعي، فلا مسؤولية عليها .

وعلى الرغم من أنّ عقد العمل الجماعي غير متعلق بتقديم الخدمة مقابل الأجر، وإنما يضع مجموعة من القواعد والشروط التنظيمية التي تطبق على عقود العمل الفردية. إلا أنّ الفقه كان ينظر إلى عقد العمل الجماعي بأنه عقد عادي يخلق آثار عقدية باعتبار أنّ طريقة إبرامه لا يختلف فيه عن باقي العقود بصفة عامّة، حيث أنّه ينشأ على مبدأ الرضا والاتفاق بين أطرافه ثم يخضع لذات القواعد التي تخضع لها سائر العقود، الا أنّ هذه المبدأ تعرض للعديد من الانتقادات، حيث يستلزم مبدأ الأثر النسبي للعقد ألاّ تمتد آثاره لغير أطرافه¹.

¹ - ابو عمرو، مرجع سابق، ص 192.

الفصل الرابع

المنازعات العمالية

وعليه نظم القانون تسوية النزاعات العمالية الجماعية التي قد تحدث بين العمال وأصحاب العمل حيث انها من أخطر النزاعات التي تتهدد أمن المجتمع واستقراره، ذلك أن عدد العمال ذوي العلاقة بالنزاع قد لا يكون بسيطاً، كما أنهم قد يعملون في منشآت ذات أهمية و حيوية كبيرة بالنسبة للدولة و المجتمع، وسروره بتسوية مثل هذه النزاعات في أسرع وقت ممكن، وبصورة ودية، للحيلولة دون نشوء خصومة بين الطرفين من خلال ثلاث طرق لتسوية هذا النزاع، جميعها وجوبية و رضائية اد انها تبدأ بمندوب التوفيق، ثم إلى وزير العمل نفسه، ثم إلى مجلس التوفيق، كل ذلك ضمن أحكام تضمنت مددا وإجراءات محددة¹.

وعليه تم تقسيم هذا الفصل بالمباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية المنازعات العمالية الجماعية

المبحث الثاني : طرق حل المنازعات العمالية الجماعية

¹ - المغربي، مرجع سابق، ص225.

المبحث الأول

ماهية المنازعات العمالية الجماعية

ان النزاعات العمالية الجماعية من أخطر النزاعات التي تتهدد أمن المجتمع واستقراره، ذلك أن عدد العمال ذوي العلاقة بالنزاع قد لا يكون بسيطاً، كما أنهم قد يعملون في منشآت ذات أهمية و حيوية كبيرة بالنسبة للدولة و المجتمع، و لبيان ماهية المنازعات العمالية الجماعية سوف يتم تناول هذا المبحث من خلال تقسيم هذا المبحث للمطالب التالية:

المطلب الاول :مفهوم المنازعات العمالية الجماعية

المطلب الثاني :صور المنازعات العمالية الجماعية

المطلب الأول

مفهوم المنازعات العمالية الجماعية

لتوضيح مفهوم المنازعات العمالية الجماعية سوف يتم اولا التعريف بالمنازعات العمالية وأسبابها اذ تم تقسيم هذا قسمت الدراسة هذا المطلب الى فرعين :

الفرع الأول :تعريف المنازعات العمالية الجماعي.

الفرع الثاني :أسباب المنازعات العمالية الجماعية.

الفرع الأول: تعريف المنازعات العمالية الجماعي.

عرف المشرع الأردني المنازعات العمالية في قانون العمل الأردني في المادة رقم (2) بأنها "كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب العمل أو الجمعية من جهة أخرى، حول تطبيق عمل عقد جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل و شروطه". كما عرفها المشرع المصري بالمادة (130) من قانون العمل بأنها "الخلافات الجماعية ذات الأثر على المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل في مشروع أو أكثر أو في نطاق مهنة أو صناعة أو أكثر حول ما ينجم عن تطبيق قانون العمل وتعليماته وعقده الفردية من تضارب في وجهات النظر وتأخذ هذه الخلافات صفة منازعات عمل إذا استعصى حلها على الفريقين المتنازعين بصورة ودية".

ويرى الباحث ان التعريف المصري اشمل اذ ان المشرع الأردني حصر الخلاف بين النقابه و أصحاب العمل دون العمال ويحصر القانون "الخلاف بين النقابات وصاحب العمل، ويغيب العمال الذين ليس لهم نقابات"، بالرغم من الغالبية الكبرى من العاملين في الأردن ليس لهم نقابات، ويجب التعامل مع خلافاتهم مع أصحاب الأعمال باعتبارها نزاعات عمل لكي يطبق عليها قانون العمل، ولا توصف بأنها نزاعات غير قانونية

اذ ا فيما يخص المادة 2 المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي، والتي قام المشرع القانون على الغاء جملة "مجموعة من العمال" منها، الذي يقول (كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب عمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه) يجب ان يبقى كما كان عليه سابقا حتى يصبح منسجما مع تعريف "ويحدث النزاع العمالي في اغلب الاوقات حول الشروط المتعلقة بالعمل، وبالتالي تحدث مفاوضات بين الطرفين للوصول الى عقد عمل جماعي، وفي حالة عدم حصول تسوية او مفاوضات تتدخل وزارة العمل لانهاء النزاع، وخلاف ذلك يحول

النزاع الى المحكمة العمالية، وقام المشرع الأردني بإلغاء نص مجموعة من العمال واقتصر فض النزاع على صاحب العمل او نقابة العمال ورأى الباحث ان في ذلك حرمان "مجموعة من العمال" من حق الاستفادة من أدوات فض نزاعات العمل الجماعية التي يقرها القانون، واقتصر ذلك على النقابات العمالية. اذ يحرم ذلك من تقديم الحماية للعاملين وممثليهم الذين لديهم خلافات حول ظروف العمل مع أصحاب الأعمال، وليس لديهم نقابة، لأن الغالبية الكبرى من العاملين في الأردن محرومون من حق تشكيل نقابات عمالية.

الفرع الثاني: أسباب المنازعات العمالية الجماعية

- قد يحدث النزاع بسبب ان احد الطرفين لا يقوم بتطبيق العقد بشكل كلي او لا ينفذ احد شروط العقد بشكل كلي او جزئي.
- قد يحدث النزاع بسبب عبارات غير واضحة بالعقد الدلالة مما يفسره كل طرف لصالحه فتتعارض -المصالح مع تعارض وجهات النظر مما قد يؤدي الى نزاع عمالي بين الاطراف.
- قد يحدث النزاع بسبب تغير ظروف الانتاج للاسوء مما يجعل قيام صاحب العمل بقرارات جماعية مثل تخفيض الاجور او فصل عدد كبير من العمال وبالتالي يؤدي الى نزاع عمالي جماعي¹.

ومن التعريفات والاسباب السابقة تبين ان النزاع العمالي الجماعي يقوم على عنصرين اساسيين:

¹-عبدالسلام، سعيد. (2004) الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ص139.

أولاً : ان يكون احد طرفي النزاع او من يمثلهم منضما الى النقابة، والطرف الثاني غير مهم عدده ممكن ان يكون صاحب عمل واحد او اكثر او نقابه تمثله ليكون النزاع نزاعا جماعيا، كما ان المشرع الاردني لم يحدد عدد مجموع العمال لكي يعتبر النزاع عمالي.

ثانيا : وجود مصلحة مشتركة للعمال يطالبون بتحقيقها مثل ان يكون النزاع متصلا بالعمل، مثل زيادة اجور العمل، او تخفيض ساعات العمل او توفير خدمات صحية للعمال¹.

وبناء على ما سبق يمكن التمييز بين نزاع العمل الفردي وبين نزاع العمالي الجماعي بان النزاع العمل الفردي يخص مشاكل فردية للعامل او مشاكل فردية لعدد محدود من العمال، مثل نقل عامل، او تخفيض اجره، وبالتالي لا يأخذ صفة النزاع العام، وتختص محكمة الصلح بالنظر اليه، أما النزاع العمالي تتم تسويته بطرق مختلفة وخاصة سيتم التطرق اليها لاحقا.

المطلب الثاني

صور منازعات العمالية الجماعية

سنظر الى النزاع العمالي الجماعي بصورة مختلفة حسب الطرف الذي يثيره، وقد تكون هذه المظاهر عادية وتتمثل بان يقوم العمال بالمفاوضات مع اصحاب العمل ذات العلاقة بتحسين ظروفهم او الموافقة على شروطهم بطريقة سلمية ان كان النزاع من طرف العمال وان كان النزاع من طرف صاحب العمل فيقوم بالتحدث مع العمال بطريقة ودية كأن قام صاحب العمل بتخفيض الاجور او الغاء قرار تأمين سكن للعمال مثلا فإنه يقوم بإقناعهم بقراره بشكل سلمي.

¹ - الداودي، مرجع سابق، ص220.

اما صور التنازع الغير عادية والمألوفة بشكل عام ومنها الاضراب والاعلاف ان كان النزاع من طرف العمال او الاغلاق ان كان النزاع من طرف صاحب العمل¹

ولبيان صور التنازع تم تقسيم هذا المطلب للفروع التالية :

الفرع الأول : الإضراب

الفرع الثاني : الإغلاق

الفرع الأول: الإضراب

يعرف الاضراب بأنه توقف العمال بشكل مؤقت عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب العقود الفردية التي تربطهم بصاحب العمل، وذلك بسبب خلاف او نزاع عمالي جماعي لتحسين ظروف العمل. ويمثل الاضراب السلاح الاقوى الذي يستخدمه العمال ضد صاحب العمل الامر الذي يؤثر سلبا على وقف انتاجية المؤسسة و حصول خسائر مادية لصاحب العمل مع عملاؤه مما قد يجعله عاجزا عن تلبية طلباتهم او الوفاء بالعقود المبرمة معهم، كما يعد الاضراب قرارا متفق عليه بين العمال كوسيلة ضغط على صاحب العمل للموافقة على شروطهم².

والاضراب المقصود هنا هو الاضراب العمالي والمسبب له نزاع عمالي جماعي للمطالبة بتحسين ظروف العمال، وليس الاضراب السياسي الذي يلجأ له العمال نتيجة قرار سياسي او الاحتجاج

¹-العریف، مرجع سابق، ص271.

²- زكي، محمود.(1983) قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، مصر، ص804.

على موقف اتخذته الحكومة¹ وعليه سوف يتم تناول الشروط المتوجب توافرها في الاضراب من ثم مشروعيتها من ثم الاثر القانوني للاضراب .

أولاً: الشروط المتوجب توافرها في الاضراب ومشروعيته :

- ان لا يكون الاضراب ناتج عن نزاع محال للمحكمة العمالية او مجلس التوفيق وهذا ما نصت عليه المادة رقم (134) من قانون العمل الأردني فإن استمر الاضراب رغم ذلك يعتبر غير مشروع.
- ان لا يكون الاضراب ناتج عن نزاع مشمول بأي قرار صادر عن المحكمة العمالية او تسوية من مجلس التوفيق.
- ان يقوم العمال بإرسال اشعار الى صاحب العمل لتبليغه بنيتهم قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من تاريخ الاضراب وتتضاعف المدة في حال كان الاضراب في المؤسسات الحكومية، وان يكون سبب الاضراب واضحاً ومذكوراً في التبليغ مع تاريخ الاضراب، وان يكون موقعا من قبل العمال او النقابة التي تمثلهم.

اذ ان للاضراب في الفقه القانوني مؤيدون وخصوم يرون بأنه يسبب خطر بشكل عام، حيث ممكن ان يعتدي العمال على زملائهم في العمل الغير مضرين لتحقيق هدفهم بتوقيف العمل والحاق الخسارة لصاحب العمل، وقد يحصل احيانا تخريب بقصد الانتقام من صاحب العمل،

¹ - هدفي، مرجع سابق، ص2

كما مشروعية وإباحة الاضراب ادى الى تكراره وتسبب بالعديد من الاضرار على الانتاج القومي في بعض الدول، ويرى مؤيدو الاضراب بأنه حق طبيعي للعمال ، ووسيلة قوية يستخدمها العمال لتحقيق مطالبهم، حيث ان الاضراب ينتهي غالبا بالاستجابة لمطالب العمال بشكل كلي او جزئي بالايخص اذا كان الاضراب منظم من قبل نقابة، والمشرع الاردني لم يوضح بشكل صريح بمشروعية الاضراب لكن اباحه ضمن شروط محددة وفقا للمادة رقم (134) والتي ذكرت سابقا¹.

ثانيا : الأثر القانوني للاضراب

اذا حصل الاضراب نتيجة الاكراه اي ان بعض العمال قاموا بالاضراب عن العمل بالضغط والاكراه من زملائهم ، فإن البعض لا يعتبر مضربين انما متوقفين عن العمل لسبب قهري، و سوف يعودون لعملهم حالما انتهت الظروف المسببة للاضراب، كذلك اذا صرح المضربون بعدم عودتهم الى العمل نهائيا فيعد اضرابهم هذا انتهاء لعقودهم بالارادة المنفردة، وفي هذه الحالة يتوجب عليهم بتبليغ صاحب العمل بإشعار يتضمن تركهم العمل قبل شهر من تاريخه، لكن تعد المشكلة القانونية هنا ان كانت نية العمال عدم تركهم للعمل بشكل نهائي وانما التوقف عن العمل مؤقتا بسبب قرارات اتخذها صاحب العمل مثل تخفيض الاجور او زيادة ساعات العمل، ويرى جانب من الفقه ان الاضراب عن العمل يعني الاستقالة و انتهاء العقد بالارادة المنفردة خاصة في العقود غير محددة المدة، اما الرأي الراجح في الفقه يرى ان الاضراب توقيف مؤقت عن العمل موقفا للعقد غير منهي له.

ثالثا :الجزاء الجنائي للاضراب الاصل بأن الإضراب مباح وعليه أن يلتزم صاحب العمل بالاجر للعمال المضربين طيلة فترة الاضراب، ولكن إن لم تثبت مشروعيته ولم يحقق شروط الإضراب

¹-الداودي مرجع سابق، ص 221.

التي ذكرت سابقا فأقر المشرع الاردني بتغريم من يضرب إضرابا غير مشروع غرامة لا تقل عن خمسين دينارا عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك. وفقا

للمادة رقم (136/ب) من قانون العمل الاردني¹

الفرع الثاني: الاغلاق

أولاً: تعريف الإغلاق

حيث يعرف الاغلاق بأنه قيام صاحب العمل بإغلاق المؤسسة الذي يعمل فيها العمال، او إيقافهم عن العمل بشكل جماعي او جزئي بسبب نزاع عمالي، مع استعداده لفتح العمل بعد استجابة العمال على شروطه. وهو وسيلة يستخدمها صاحب العمل ضد عماله نتيجة نزاع عمالي جماعي، حيث يحرمهم من اجرهم خلال مدة الاغلاق، مما يضطرهم للاستجابة لشروطه بشكل كلي او جزئي، والتساهل معه. وتعتبر صورة الاغلاق من المظاهر القلة الي يستخدمها اصحاب العمل لما تسببه لهم من اضرار و خسائر بسبب توقف الانتاج، كما انه يفيد المنافسين لصاحب العمل عن توقف انتاجه، حيث ان العملاء سيذهبون الى المنافسين له وقد لا يعودون ابدا لتعامل معه²

ثانياً: مشروعية الاغلاق وشروطه

الاصل في مشروعية الاغلاق أنه سمح به المشرع الاردني ولكن ضمن الشروط التي اقرها المشرع في المادة رقم (136) من قانون العمل الاردني حيث يعتبر الاغلاق غير مشروع في حالة ان النزاع محال الى مندوب او لجنة التوفيق، او انه صدر قرار بالمحكمة العمالية وتم تنفيذه في موضوع النزاع او وكذلك في حال ان النزاع قد تم تسوية فيه نافذة المفعول وكان

¹- العتوم، مرجع سابق، ص198.
²- العريف، مرجع سابق، ص285 وما بعدها.

الاجلاق بسببه، كما انه يتوجب قبل الاجلاق ان يقوم صاحب العمل بتبليغ العمال بإشعار قبل 14 يوما من تاريخ الاجلاق متضمنا فيه اسباب الاجلاق، و تتضاعف المدة اذا كان الاجلاق في احدى مؤسسات الدولة.

ثالثا: آثار الإغلاق

اما تأثير الاجلاق على العقود الفردية فأجمع الفقه والقضاء باعتبارها عقود موقوفة وليست منتهية، واذا كان الاجلاق مشروعا فلا يلزم على صاحب المؤسسة دفع الاجور للعمال عن فترة الاجلاق، اما اذا كان غير مشروعا فيتوجب عليه الالتزام بدفع الاجور للعمال وذلك وفقا للمادة (131/ب) من قانون العمل الاردني.

رابعا: الجزاء الجنائي للاغلاق

الاصل بأن الاجلاق مباح ولكن لم تثبت مشروعيته ولم يحقق شروط الاجلاق التي ذكرت سابقا فأقر المشرع الاردني بأنه بمعاقبة صاحب العمل الذي يقوم بالاجلاق الغير مشروع بغرامة مقدارها 500 دينار عن اليوم الاول و خمسون دينار عن كل يوم يستمر فيه الاجلاق وفقا للمادة رقم (136/ب) من قانون العمل الاردني.

المبحث الثاني

طرق حل النزاعات العمالية الجماعية

تقسم طرق حل النزاعات العمل الجماعي الى ثلاثة طرق وعليه قسمت الدراسة هذا المبحث الى

المطالب التالية:

المطلب الأول : المفاوضات الجماعية.

المطلب الثاني: التوفيق.

المطلب الثالث: القضاء (المحكمة العمالية).

المطلب الأول

المفاوضات الجماعية

الأصل في حل النزاعات العمالية الجماعية هي المفاوضات السلمية لحل النزاع بين العمال وأصحاب العمل، او النقابة او الجمعية التي تمثلهم بطريقة ودية، وحفاظا على العلاقة بين الطرفين مما تتطلبه هذه العلاقة من تعاون ومودة، ومن ثم ابرام عقد عمل جماعي مبني على الرضا¹، وأنه حتى فيه حالات ارسال إشعار بالإضراب اوالإغلاق فإنه من الممكن أن تحدث مفاوضات جماعية تحل النزاع ويبرم عقد عمل جماعي رضائي دون دخول طرف ثالث، وعليه تقوم الدول بتشجيع هذه المفاوضات وفقا لإتفاقية العمل الدولية رقم (98) لسنة 1949 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية والتي صادقت عليها الأردن في عام 1963، والتي تنص "ان تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين

¹ - فحموي، صالح. (1984) المفاوضات الجماعية، مجلة العمل، العدد 27، ص44.

لإجراءات التفاوض بين اصحاب العمل او منظماتهم، ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.¹

و لتوصيح المفاوضات الجماعية تم تقسيم هذا المطلب للفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف المفاوضات الجماعية.

الفرع الثاني: مستويات المفاوضة الجماعية.

الفرع الأول: تعريف المفاوضات الجماعية.

لم يعرف المشرع الأردني المفاوضات الجماعية وترك تعريفها للفقهاء والقضاء، اذ عرف المفاوضات الجماعية بأنها مساومات ومناقشات تجري بين العمال او من يمثلهم سواء نقابة او جمعية من جهة واصحاب العمل ومن يمثلهم من جهة اخرى، حول ظروف العمل وشروطه، لذا لا تعتبر المفاوضة الجماعية بعملية سهلة و بسيطة، والاصل ان لا تتم الاستجابة لطلبات العمال بسرعة او حصولهم على جميع متطلباتهم، مما قد يؤدي احيانا الى احباط العمال، وزعزعة الثقة بينهم وبين النقابة التي تمثلهم، لذا من المفترض أن تحدد اهداف رضائية للمفاوضة بين الطرفين، تحقق تحسين شروط وظروف العمل.²

وعرفها المشرع المصري في المادة رقم (116) "هي الحوارات و المناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العماليه وبين اصحاب العمال او منظماتهم ، من اجل:

1- اتفاقية العمل الدولية رقم (98) الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 تموز / يوليو 1949، في دورته الثانية والثلاثين، تاريخ بدء النفاذ: 18/ تموز يوليو 1951، وفقا لأحكام المادة رقم (8).
2- طيبشيات، نواف. (2001) المفاوضات الجماعية لحل النزاعات العمالية، دراسة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، ص 13.

تحسين شروط وظروف العمل واحكام الاستخدام التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة"

وبناء عليه يمكن ان يعرف الباحث المفاوضة الجماعية بأنها نظام يهدف الى تحقيق اتفاق جماعي ورضائي يلتزم به الطرفين للوصول الى أهدافهم.

وهنا يثار التساؤل التالي ما موقف المشرع الأردني من التفاوض؟

لم ينص قانون العمل الأردني اسوة بالقانون المصري على إجراءات التفاوض انما اكتفى بنص المادة 44 من قانون العمل المعدل رقم 14 لعام 2019 والتي أشارت بجواز اجراء تفاوض جماعي بين أصحاب العمل والنقابة بشأن أي أمور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل وإنتاجية العمال وعلى ان يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوما من تاريخ تبليغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر على ان يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى ان يتم إرسال نسخة منه إلى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره، وأنه على صاحب العمل والنقابة في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملا فاكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل وإنتاجية العمال والتفاوض على أي أمور متعلقة بذلك.

و بينت المادة رقم (148) من قانون المصري على التفاوض في المنشآت التي تستخدم 50 عامل فاكثر ووضحت انه اذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق. فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي.

الفرع الثاني: مستويات المفاوضة الجماعية

تجرى المفاوضات الجماعية على أي من المستويات التالية:

- مستوى المؤسسة بين نقابة عمال المؤسسة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها، وإدارة المؤسسة أو أصحاب العمل.
- مستوى النشاط الاقتصادي، وتحدث بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب العمل في النشاط المقابل.¹
- المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات، واتحاد أصحاب العمل المختص على هذه المستوى.²

ويرى الباحث أن المفاوضات الجماعية تمر بعدة مراحل إذ إن مفتاح النجاح في المفاوضات هو التخطيط والتنظيم والإعداد الجيد، حيث تعتبر المرحلة الأولى هي تنظيم العاملين وضم العمال

¹ - مكتب العمل الدولي. (1989) المفاوضة الجماعية، مطبعة دار المستقبل العربي، الطبعة الثالثة، القاهرة، مصر، ص34.

² - العنوم، مرجع سابق، ص200 وما بعدها.

إلى النقابة أو اللجنة العمالية، إذ نص القانون الأردني أن التفاوض يكون بين النقابة وأصحاب العمل بحيث لا يمكن القيام بأي عمل بدون العمال الأعضاء لذلك فإن انضمام العمال إلى النقابة أو اللجنة العمالية يصبح من أولويات العمل، وبدون ذلك لا يمكن الحديث عن مفاوضة وتمثيل للعمال.

ونصت اتفاقية مستويات العمل رقم 1 لسنة 1968 التي تعتبر الأردن جزءاً منها في المادة رقم (85) "يعقد أصحاب الأعمال أو منظماتهم ونقابات العمال المختصة - لتحقيق استقرار علاقات العمل - اجتماعات للمفاوضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه على أساس أحوال الصناعة وطبيعتها وعليهم أن يحاولوا بقدر الامكان الوصول الى إبرام عقد عمل مشترك يحدد بدقة ووضوح حقوق والتزامات طرفي هذا العقد"¹.

وهذا ما أشار إليه أيضاً المشرع المصري في المادة رقم (147) من قانون العمل المصري بأن تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي².

¹ - اتفاقية مستويات العمل رقم (1) لسنة 1968.

² - عياد، عبدالسلام، (1992) المفاوضة الجماعية، مطبوعات الجماعة العمالية، القاهرة، مصر، ص40.

المطلب الثاني

التوفيق

يعتبر التوفيق المرحلة الثانية لحل النزاعات العمالية الجماعية بين اطراف العمل ، ويتم اللجوء اليها في حالة فشل المفاوضات الجماعية وتم تقسيم هذا المطلب للفروع التالية :

الفرع الأول: مفهوم التوفيق

الفرع الثاني : مندوب التوفيق

الفرع الثالث: لجنة التوفيق

الفرع الأول: مفهوم التوفيق

التوفيق هو وسيلة لحل النزاع العمل الجماعي بشكل رضائي، وتتم من خلال تدخل طرف ثالث محايد للوصول الى تسوية ترضي اطراف النزاع، ويقصد بها ايضا تقريب وجهات نظر الطرفين، وتقسم الى مرحلتين، مرحلة مندوب التوفيق و مرحلة مجلس التوفيق¹.

الفرع الثاني مندوب التوفيق

اجاز المشرع الأردني لوزير العمل أن يقوم بتعيين موظف او أكثر من موظفي وزارة العمل ليكونو مندوبي توفيق وسطاء للاضطلاع في تسوية النزاع العمل الجماعي وفقا للمادة رقم (121) من قانون العمل.

ويتم الاتفاق بين الاطراف بعقد جماعي، او أن يقدم ملحق تفسيري مضاف الى العقد يلتزم به الطرفان يحتفظ به مندوب التدقيق بنسخة منه مصادق عليها من كلا الطرفين.

¹- الضمور، أحمد خليف.(2005) الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، غزة المكتبة المركزية، عمان، ص106.

وفيه حالة تعذر مندوب التوفيق بإجراء التسوية والمفاوضات لأي سبب من الأسباب عليه أن يقدم تقرير للوزير يتضمن اسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل اليها خلال مدة لا تزيد عن واحد وعشرين يوما من تاريخ احالة النزاع اليه، واذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله الى مجلس التوفيق وهذا ما اشار اليه المشرع الأردني في المادة رقم (121) من قانون العمل.

الفرع الثالث لجنة التوفيق

ويتم اللجوء اليها لتسوية النزاع العمالي الجماعي في حال فشلت المفاوضات وموظف التوفيق لحلها.

أولاً: تشكيل مجلس التوفيق

تشكل اللجنة او مجلس التوفيق وفقا لأحكام المادة رقم (121/ج) من قانون العمل الأردني بقرار من الوزير، ويتألف من رئيس محايد لا علاقة له بأصحاب العمل او منظمات الأعمال أو نقابات اصحاب العمل موضوع النزاع، ومن عضوين أو اكثر من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية، وويعتبر عمله بصورة مؤقتة تنتهي مهمته بانتهاء النزاع والفصل فيه، ويلاحظ أن هذا التشكيل متوازن بحيث أن رئيسه بأنه شخص محايد وذو خبرة و مقدرة على التحقي بأسباب النزاع وحله، ولأحظ الباحث أن تدخل مندوب التوفيق في النزاع المطروح لا يكون إلا لمرة واحدة فقط، فلا يجوز إن عجز ذلك المندوب عن حل النزاع إحالته مرة أخرى إلى مندوب آخر يتولى التدخل في النزاع من جديد. كما أن المشرع يحظر على توكيل المحامين لتمثيل الأطراف وقد يكون سبب ذلك حصر اطراف النزاع وان المشرع لم يضع شروط خاصة بمندوب التوفيق سوى

ان يكون من موظفي الوزارة وسمح بوضع اكثر من مندوب دون وضع أسس وضوابط لتحديد صلاحيتهم.

ثانيا: واجبات مجلس التوفيق

يعد الواجب الرئيسي لمجلس التوفيق هو بذل أقصى جهد للوصول الى تسوية وحل النزاع العمالي الجماعي، واتخاذ الطرق التي يراها ملائمة لاقناع الطرفين في الوصول الى تسوية عادلة وودية.

ثالثا: صلاحيات مجلس التوفيق

بناء على ما اقره المشرع في المادة رقم (125) من قانون العمل من صلاحيات لمجلس التوفيق التالي :

- سماع أقوال أي شخص والاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.
- تكليف اي طرف من أطراف النزاع بابراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها

المحكمة او المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع.

و لاحظ الباحث أن المادة رقم (129) من قانون العمل الأردني تحدثت عما يتقاضاه رئيس مجلس التوفيق وكاتب جلسات المجلس لقاء عملهم، فنصت على الآتي: "يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير". وبناء على هذا النص نعتقد بأن رئيس المجلس وكاتبه يستحقان تلك المكافأة، وبقطع النظر عن مسألة التوصل إلى تسوية بشأن النزاع من عدمه، أما مقدار هذه المكافأة فلم يتطرق إليه المشرع، حيث ترك أمر تقديرها إلى مجلس الوزراء بتنسيب من وزير العمل.

رابعاً: تقرير مجلس التوفيق

قضى المشرع الاردني في المادة رقم (128) من قانون العمل بأن يكون التقرير كتابيا وموقعا من جميع اعضاء المجلس وأن يصدر القرار بالإجماع، وفي حال وجود رأي مخالف لعضو أن يتم اثبات رأيه وكتابته في التقرير او القرار .

وتعقد جلسات المجلس في وزارة العمل بحيث تكون الوزارة مسؤولة عن توفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات التي تمكنه من العمل، وبعد أن يتم اصدار القرار يقوم وزير العمل بنشر تقرير المجلس بالصورة التي يراها ملائم في صحيفة محلية أو اكثر على نفقة أصحاب النزاع، وذلك خلال شهر من تاريخ تسلمه التقرير وهذا ما اشر اليه المشرع في المادة رقم (128) من قانون العمل الاردني.

خامساً: النتيجة التي يتوصل الي مجلس التوفيق

أقر المشرع في المادة رقم (131) من قانون العمل الأردني بأن يعمل بالتسوية التي تم التوصل اليها نتيجة اجراءات التوفيق اعتبارا من التاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتبارا من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية وتكون ملزمة لجميع أطرافها وبالشروط المنصوص عليها فيها.

لاحظ الباحث ان المشرع الأردني سكت عن الكثير من المسائل التي قد تثير العديد من الإشكاليات من الناحية العملية، فضلا عن وجود العديد من الهنات والثغرات التي تتخللها، الأمر الذي قد يقضي بدوره إلى آثار سلبية على النزاع الجماعي ويؤدي إلى تفاقمه. اذ قام المشرع بفرض الغرامات على كل من صاحب العمل والنقابة في حال عدم إمتثال أي منهما بالسير بمراحل تسوية النزاع المحددة في القانون اذ كان من الاجدر على المشرع أن يفتح الباب أمامهما

للإتفاق على السير بإجراءات حل النزاع بوسائل أخرى كالوساطة والتحكيم، لا أن يبقى طرفا النزاع مقيدان بوسيلة حل النزاع التي ينص عليها القانون حاليا والقائمة على مسار واحد فقط وهو (مندوب التوفيق ثم مجلس التوفيق ثم المحكمة العمالية).

وقام مجلس التوفيق بالأردن بإصدار عدة قرارات بهدف التسوية بين أصحاب العمل والعمال ومنها القرار "في هذا اليوم السبت الواقع بتاريخ 2-4-1983 عقد مجلس التوفيق جلسته النهائية برئاسة الدكتور ناظم احمد عارف ، نائب عميد كلية الحقوق بالجامعة الاردنية رئيس مجلس التوفيق المعين بموجب قرار معالي وزير العمل رقم ق/ 3 / 752 ، تاريخ 17-2-1983 ، وحضور جميع اعضاء المجلس وهم السيد سعد التل مدير عام شركة مصفاة البترول الاردنية والسيد هلال الردايده مدير شؤون الموظفين فيها بصفتها ممثلين عن شركة مصفاة البترول الاردنية لحضور اجتماعات مجلس التوفيق وذلك بموجب كتاب الشركة رقم م ع / 25/14/222 تاريخ 26 / 2 / 1983، والسيد مقبل المومني رئيس النقابة العامة للعاملين بالبترول والكيماويات والسيد احمد ابو جبارة امين سر فرع النقابة في مصفاة البترول ، بصفتها ممثلين عن النقابة العامة للعاملين بالبترول والكيماويات لحضور جلسات مجلس التوفيق وذلك بموجب كتاب النقابة ن ع/ 150/318 ، تاريخ 20-2-1983. وبعد ان تدارس المجلس كافة المطالب التي تقدمت بها النقابة العامة للعاملين بالبترول والكيماويات في مذكراتها رقم ن ع / ز/ 16/82 تاريخ 27-10-1982 ، ورقم ن ع / 144/212 تاريخ 15-1-1983 ، خلال عدد من الجلسات المكثفة التي اتسمت بروح التعاون والمسؤولية .

وانطلاقا من الحرص على تكريس مبادئ العلاقات الصناعية السلمية بين طرفي علاقة العمل للوصول بالانتاج الى افضل مستوى ممكن ، وان تحقيق هذا الهدف لا يتم الا بتوفير جو من الاستقرار النفسي والاجتماعي للعمال باعتبارهم العنصر الالهم من عناصر الانتاج .

وانطلاقاً من ضرورة تحسين الاحوال المالية لعمال ورفع مستوى معيشتهم تمشيا مع هذه المطالب التي تقدموا بها في هذا الاتجاه .وانطلاقاً من شعور الانتماء الصادق لهذا الوطن وتقديراً للظروف الاقتصادية الحرجة التي يمر بها في هذه الايام ، يقرر مجلس التوفيق باجماع اعضائه وبروح من التعاون والمسؤولية ، تسوية النزاع القائم بين ادارة شركة مصفاة البترول الاردنية والنقابة العامة للعاملين في البترول والكيماويات على الاسس التالية :

1. زيادة رواتب كافة العاملين بالشركة بمبلغ خمسة دنانير كحد ادنى اعتباراً من 1-4-1983 او مبلغ ستة دنانير كحد ادنى اعتباراً من 1-4-1983 .
2. زيادة علاوات التحميل وعلاوات المناوبة بمبلغ دينارين اعتباراً من 1-1-1983 . بحيث تصبح :

5 دنانير بدلا من 3، 6و500 بدلا من 4و500 .

8 دنانير بدلا من 6، 12 بدلا من 10 .

3. اعادة تنظيم ساعات العمل اليومية الحالية وذلك ضمن الاطار العام لساعات العمل الاسبوعية المقررة .

4. تؤمن الشركة او صندوق الادخار الكفالة اللازمة لاي عامل يرغب الاقتراض لغايات الاسكان من احدى مؤسسات الاقراض الاسلامية التي لا تتعامل بالفائدة . مع دراسة امكانية تعديل الانظمة القائمة المتعلقة بالاسكان والادخار .

5. دراسة تعديل نظام علاوات الخبرة الحالي بالتعاون مع النقابة ورفع التعديل الى مجلس ادارة الشركة للبت فيه .

6. اعادة النظر في حالات الحرمان من الزيادة السنوية لعدد من العاملين في الشركة واعادة تلك الزيادة لمن ترد بحقه توصيات ايجابية من رؤسائه في العمل .

7. تعيين كل من السيدين جمال التميمي وعلي راشد الزيودي في شركة مصفاة البترول مع احتفاظ كل منهما بدرجة وراتبه وكافة الحقوق التي كان يتمتع بها قبل الاستغناء عن خدماته ، وعلى ان تحدد الشركة مركز عمل كل منهما .
8. اعادة النظر في أي قرار بفضل أي من العاملين في الشركة من خدماتها ، اذا كان ذلك القرار مخالفا لاحكام قانون العمل .
9. تأجيل البت في تامين المواصلات للعاملين في الشركة بين الزرقاء وعمان واريد نظرا لما يرتبه على الشركة من نفقات باهظة لا تستطيع تحملها في المرحلة الراهنة .
- يسري مفعول هذا القرار اعتبارا من تاريخ 1983-4-2 ولغاية 1984-4-1¹ .

¹ - قرار تسوية النزاع العمالي الناشئ بين ادارة شركة مصفاة البترول الاردنية والنقابة العامة للعاملين بالبترول والكيماويات صادر عن مجلس التوفيق ، منشورات قرارك.

المطلب الثالث

القضاء (المحكمة العمالية)

يلجأ الى القضاء في حالات النزاع العمالي الجماعي بحال فشلت المفاوضات الجماعية و مندوب التوفيق ومجلس التوفيق في الوصول الى تسوية لحل النزاع الأمر الذي يلجأ اليه وزير العمل بإحالة النزاع الى القضاء المتمثل بالمحكمة العمالية¹ وسيناقش هذا المطلب الفروع التالية:

الفرع الأول : تعريف وتشكيل المحكمة العمالية.

الفرع الثاني: واجبات المحكمة العمالية وصلاحياتها.

الفرع الأول: تعريف وتشكيل المحكمة العمالية

هي محكمة مختصة بالنظر في القضايا العملية بمختلف اشكالها وأنواعها والمنازعات المتعلقة بالعمال وبحقوقهم والمنظمات والنقابات العمالية سواء نزاعات عمل فردية أو جماعية². وهنا يتم اللجوء اليها عندما تفشل الوسائل الأخرى بهدف حل النزاع .

وتتشكل المحكمة العمالية من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب وزير العمل، ويرأس المحكمة اعلامهم درجة، ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها، وهنا يلاحظ بأن جميع الأعضاء هم قضاة وليسو ممثلو عن أصحاب العمل او العمال، وهذا يحقق مبدأ الموضوعية والحياد، للوصول الى قرار عادل وسليم، كما لا يوجد مدة للعضوية في هذه المحكمة بما أن تعيينهم او نقلهم متروك للمجلس القضائي، وتعتبر هذه

¹- الداودي، مرجع سابق، ص236.

²- العتوم، مرجع سابق، ص240، الرحاطة، محمد.(2016) الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، ص261.

المحكمة دائمة وليست مؤقتة مهمتها حل نزاع معين وهذا ما اقره المشرع في المادة رقم (124) من قانون العمل الأردني وقد بينت المادة (128) على انه يجب ان يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابيا ويوقعه جميع أعضاء المجلس او المحكمة وفقا لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس او المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار . كما يجب ان ينشر تقرير المجلس او قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية او أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسلم الوزير التقرير او القرار .

وقد قضت المحكمة الإدارية(محكمة العدل العليا) بهذا الخصوص التمثيل امام المحكمة العمالية مايلي "يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابيا ويوقعه جميع اعضاء المجلس او المحكمة وفقا لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالاجماع او بالاكثرية ويجب على كل عضو مخالف من اعضاء المجلس او المحكمة ان يثبت رايه كتابة في التقرير او القرار وذلك وفقا للمادة 128/1 من قانون العمل وعليه وبما ان المستدعية (النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالاردن) كانت قد عينت ثلاثة مندوبين لها لتمثيلها في مجلس التوفيق وردت اسماؤهم في كتاب النقابة الموجه لرئيس المجلس وان المستدعي ضدها الثانية (شركة الكهرباء الاردنية) قد عينت مندوبين اثنين لتمثيلها في المجلس بموجب كتابها الموجه لرئيس المجلس الا ان التقرير المرفوع الى وزير العمل لاشعاره بعدم تمكن مجلس التوفيق من التوصل الى تسوية النزاع العمالي قد جاء خلوا من توابع اعضاء المجلس حيث اقتصر على توقيع رئيس المجلس مما يعين انه صدر عنه وحده مما يخالف نص المادة المذكورة اعلاه والمادة 122 من قانون العمل وحيث ان اشتراك كامل اعضاء مجلس التوفيق في اصدار تقرير عدم التوصل الى تسوية النزاع شرط مسبق لتمكين وزير العمل من احالة النزاع الى المحكمة العمالية عملا بالمادة 124 من

القانون المذكور فعليه ولعدم تحقق هذا الشرط يكون قرار المستدعي ضده الاول (وزير العمل) باحالة النزاع العمالي الجماعي المتكون بين المستدعية (النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالاردن) والمستدعي ضدها الثانية (شركة الكهرباء الاردنية المساهمة المحدودة) الى المحكمة العمالية لكون مجلس التوفيق لم يتوصل الى حل للنزاع بينهما غير مستند الى اجراءات قانونية صحيحة ويكون مستوجب الالغاء.¹

كما بينت المادة 130 يجب ان تكون التسوية التي تم التوصل اليها بنتيجة اجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون او قرار المحكمة العمالية ملزمين للفئات التالية:-

أ- لأطراف النزاع العمالي .

ب- لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت اليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع

ج- لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو

في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك

المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقضي

بذلك ولم يكن في هذا القانون او الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.

وتعقد جلسات المحكمة العمالية في الوزارة وتكون الوزارة مسؤولة عن توفير المتطلبات الإدارية

والتسهيلات والأجهزة التي تمكنها من أعمالها وفقا للمادة رقم (127).

بين قانون العمل صلاحيات المحكمة العمالية بعد إحالة النزاع اليها والنظر فيها :

1- سماع اقوال أي شخص او الاستعانة بخبرته

2- تكليف أي طرف من اطراف النزاع بابرار المستندات والبيانات التي تحت يديه

¹ - المحكمة الادارية ، حكم رقم 15 لسنة 1997 - الصادر بتاريخ 06-1997 ، منشورات قرارك

اما من حيث الإجراءات فان القانون لم يتطلب باجراءات معينه انما أعطاها الحرية في اتباع الاجراءات التي تراها مناسبة وهذا ما نصت المادة رقم(126) من قانون العمل اما من حيث الرسوم فان المشرع الأردني لم يتطرق الى اعفاء العمال من الرسوم امام المحاكم العماليه صراحه انما يمكن استقراء ذلك من النصوص ذات العلاقة اذ ان المشرع اعفى الرسوم امام سلطه الاجور والمحاكم النظامية فمن باب أولى أيضا اعفاء المحاكم العمالية.

لاحظ الباحث ان المشرع الأردني نظم طرق تأسيس النقابة وطرق الانضمام اليها وسمح لأصحاب العمل في أي صناعة او نشاط اقتصادي لا يقل عددهم عن خمسة وعشرين شخصاً تأسيس نقابة لهم لرعاية مصالحهم، ونص القانون أيضا على عدم جواز ان يكون لأي صناعة أو نشاط اقتصادي اكثر من نقابة واحدة تمثلهم مراعيًا في ذلك التصنيفات العربية والدولية.

وهذا ما حكمت به محكمة العدل العليا (المحكمة الادارية) " وحيث أن طرفي الدعوى يتفقان على وجود نقابة باسم النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين وأن المستدعين وامنتالهم من زملائهم من المفترض أن تضمهم هذه النقابة كونهم عمال في شركة الفوسفات. فإن إصدار القرار المطعون فيه برفض طلب تأسيس نقابة مستقلة لهم يغدو واقعاً في محله وموافقاً للقانون وأسباب الطعن جميعها لا ترد عليه وتستوجب الرد مما يستلزم رد الدعوى"¹

¹ - محكمة العدل العليا، الحكم رقم 8 لسنة 2012 - الصادر بتاريخ 27-03-2012، منشورات قرارك.

كما ان المشرع الأردني وبموجب التعديلات الاخيره عام 2019 اذ أقرت مؤخراً في القانون المعدل رقم 14 لسنة 2019 على التدخل في إعداد الأنظمة الداخلية للنقابات وبين طرق حل هيئاتها الإدارية وتعين هيئات مؤقتة بدلاً منها، فمنحت التعديلات لوزير العمل بصلاحيه حل الهيئات بعد ان كانت من اختصاص القضاء او الهيئة العامة. والتي لاقت انتقاداً من المنظمات الدولية وخاصة منظمة العمل الدولية نظرا لما تمثله من تراجع عن التزامات الأردن في هذا الصدد بحكم عضويته في هذه المنظمة ودستورها واتفاقياتها التي انضم إليها.

الفرع الثاني واجبات المحكمة العمالية وقرارها

أولاً: واجبات المحكمة العمالية

- الاختصاص: على المحكمة أن لا تنظر في النزاع العمالي الجماعي الا اذا احاله وزير العمل اليها، وعليه لا يجوز للوزير احالة النزاع الى المحكمة العمالية الى بعد الإحالة الى موظف التوفيق ومجلس التوفيق وفي حال الفشل في حال النزاع، كما لا يجوز لأي طرف من اطراف النزاع او اي جهة برفع الدعوى الى المحكمة العمالية قبل احالته الى الوزير.

- المدة: يتوجب على المحكمة ان تعطي النزاع الذي يحال عليها صفة الاستعجال، وان تباشر النظر بموضوع النزاع خلال مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ احالة النزاع اليها، وأن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه الى وزير العمل خلال 30 يوماً من تاريخ احالتها اليه وفقاً لنص المادة رقم (124/ب).

- الصلاحيات : يحق للمحكمة استدعاء أي شخص او الاستعانة بخبرته بعد القسم و تكليف اي طرف للنظر او الفصل في النزاع، وأن تتخذ ما تراه مناسباً من إجراءات او

تحقيق وصولاً لتحقيق العدالة بين الطرفين وهذا ما اقره المشرع في المادة رقم (125) من قانون العمل الأردني.

• القانون والتشريعات: تنفذ المحكمة مصادر التشريع الأردني وحسب الأولوية فيما بينها وصولاً لتحقيق العدالة.

ثانياً: قرار المحكمة العمالية

يتطلب من وزارة العمل أن تهيئ مكاناً للمحكمة العمالية فيها، وأن توفر جميع المتطلبات اللازمة والمناسبة للتمكن من العمل، ويصدر قرار المحكمة العمالية كتابياً، وموقعاً من جميع أعضاء المحكمة، كما يصدر القرار بالإجماع أو برأي الأكثرية وفي حال وجود رأي مخالف لعضو يتوجب أن يثبت رأيه كتابة في النزاع، خلال ثلاثين يوماً من تسليم وزير العمل لها، وإن وجد أي غموض في القرار يتوجب تفسيره و توضيحه، كما أن قرار المحكمة غير قابل للطعن أو النقض امام اي جهة قضائية او ادارية المادة رقم (124) من قانون العمل.

يرى الباحث ان وسائل فض المنازعات العمالية لا تقتصر فقط على التوفيق والمحكمة العمالية، ذلك انه يوجد وسائل أخرى تبنتها التشريعات منها المشرع المصري بهدف فض هذه المنازعات، ولعل من أبرز هذه الوسائل التحكيم، سواء أكان جبرياً يتم بوساطة هيئة تحكيم تشكلها الجهات الحكومية المختصة أم كان تحكيمياً خاصاً، والتحكيم الجبري يكون بعد طلب يتقدم به أحد طرفي النزاع إلى الجهة الإدارية، إذ تتولى هذه الجهة تشكيل هيئة التحكيم وفقاً لما رسمه المشرع، وهذا ما اخذ به المشرع المصري في المادة (182) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003. إذ ان المشرع المصري كان قد أخذ أيضاً بالتحكيم الخاص في المنازعات العمالية، فقد جاء في المادة (191) من قانون العمل ما نصه: "يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - في

حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما-
الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم".

وكما يرى انه كان من الاولى على المشرع الاردني العمل بموجب التعديلات الاخيره على فتح
مجالات اخرى مثل التحكيم لحل النزاعات بدل من فرض غزامخ على عامل وصاحب العمل في
حال عدم الامتثال في السير بالمراحل التسوية.

وقضت المحكمة العمالية " يستحق موظف البنك المشمول بقانون الضمان الاجتماعي مكافأة
نهاية الخدمة الا انه يجب اعتبار خدمة هذا الموظف المعين من قبل وما بعد خضوع البنك
للضمان الاجتماعي مستمرة لغايات احتساب مكافأة نهاية الخدمة وعلى اساس اخر راتب تقاضاه
عند انتهاء خدمته مخصصاً منها المبالغ التي دفعها البنك عن الموظف لضمان الاجتماعي
والتي هي بنسبة (8%) فقط ولا يدخل فيها نسبة الـ (2%) والتي يدفعها البنك للضمان
الاجتماعي عن بدل اصابات العمل والتأمين الصحي والمتوجب تغطيتها من البنك باعتبار ان
موظفي البنك مشمولين بالتأمين الصحي وغير ملزمين بها .

• يعتبر ابناء العاملات في البنك الاسلامي الاردني مشمولين بالتأمين الصحي اذ كانت العاملة
هي المسؤولة عن اعالتهم وكانوا غير مشمولين باي تأمين صحي لدى جهة اخرى¹.

وقضت المحكمة العمالية أيضا " يدخل في اختصاص المحكمة العمالية بحث اعادة الموظفين
المفصولين من العمل الى عملهم طالما ان فصلهم كان قبل احالة النزاع بين النقابة العامة
للعاملين في المصارف والبنك الاسلامي الاردني الى الجهات المختصة ."²

¹- قرار المحكمة العمالية رقم 1995/6 (هيئة خماسية) تاريخ 1995/9/30 المنشور على الصفحة 2488 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1996/1/1.

²قرار المحكمة العمالية رقم 1995/6 (هيئة خماسية) تاريخ 1995/9/30 المنشور على الصفحة 2488 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1996/1/1.

الفصل الخامس الخاتمة (النتائج والتوصيات)

الخاتمة

إن موضوع الدراسة هو تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الاردني و تحثل هذه الدراسة في دراسات قانون العمل أهميه كبيرة وتفصح امام الباحث مجالات جديدة ومختلفة للتعلم ليس فقط في الدراسات القانونية وانما ايضاً في الربط بين هذه الدراسات وبين النظام الاجتماعي والاقتصادي، بإعتبار ان العلاقات التي تنشأ عن هذه العقودوما حققته من تطور وما بلغته من تنظيم تعكس طبيعة التعاون القائمة بين اصحاب الاعمال من جهة وجماعات العمال من جهة اخرى.

لذا هدفت الدراسة الى بيان ان أسلوب التعاقد الجماعي اذ يعد من الوسائل المعتمدة في الآونة الأخيرة بصفة أساسية خاصة من طرف الخاص، فهو وسيلة جديدة لمحاربة النقص الاقتصادي ولو بصفة مؤقتة، كما أنه ناتج تفاعل التطورات الدولية ذات الصلة بعلاقة العمل ولاسيما الاقتصادية منها، بالإضافة إلى معرفة مدى مساهمة الوسائل التي خص بها المشرع إبرام عقد العمل الجماعي في توفير الحماية القانونية للعامل من تعسف وانحراف المستخدمين. وبيان مدى فعالية النظام القانوني لعقد العمل الجماعي ووفق التشريع الاردني مقارنة بالتشريع المصريمن خلال تقسيم هذه الدراسة الى خمس فصول تناولت في الفصل الأول المقدمة وفي الفصل الثاني ماهية عقد العمل الجماعي حيث قامت بتعريف عقد العمل الجماعي في الفقه والقانون ومدى أهميته من ثم تناولت في الفصل الثالث آثار عقد العمل الجماعي وفي الفصل الرابع النزاعات

العمالية الجماعية بالإضافة للنصوص القانونية في التشريع المصري والمقارنة بينها، وفي الفصل الخامسة الخاتمة واهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها الباحث.

النتائج

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- عقد العمل الجماعي من العقود التي حظيت على إهتمام كبير من الدول، وقد منحه كل المشرع الأردني والمشرع المصري الحماية القانونية من خلال تعريف عقد العمل الجماعي وكيفية انعقاده من خلال شروط تنظيمية خاصة بإبرامه، الأمر الذي يحقق تحسين شروط العمل وظروفه ويحمي العمال بشكل خاص، إذ أورد المشرع الأردني والمصري تعريفاً مستقلاً لعقد العمل الجماعي وبين ماهية العقد وأطرافه.
- ان عقد العمل الجماعي يعود على المجتمع بفوائد اقتصادية واجتماعية، وأهمها أن عقد العمل الجماعي ينظم العلاقة بين اصحاب العمل والعمال الأمر الذي يحقق استقرار للعمال وزيادة انتاج لأصحاب العمل.
- عمل المشرع الأردني على وضع نصوص خاصة بعقد العمل الجماعي، لكنها لم تكن كافية مقارنة بالنصوص التي وضعها لعقد العمل الفردي مثل عدم التطرق في النصوص القانونية للمفاوضات الجماعية او التحكيم.
- اعطى المشرع الاولوية لفض النزاعات العمالية بالطرق الودية، حيث اهتم بتسوية مثل هذه النزاعات في أسرع وقت ممكن، و بصورة ودية، للحيلولة دون نشوء خصومة بين الطرفين من خلال ثلاث طرق لتسوية هذا النزاع جميعها وجوبية ورضائية إذ انها تبدأ بمندوب التوفيق، ثم إلى وزير العمل نفسه، ثم إلى مجلس التوفيق، كل ذلك ضمن أحكام تضمنت مددا وإجراءات محددة.

- منح المشرع الأردني للعمال الحق بتنظيم نقابات مهنية لهم تنظم عقود العمل الخاصة بهم، وتحقق لهم العديد من المزايا ووضع لهذه النقابات أهداف وشروط لتأسيسها، الا انه وضع قيود خاصه على عمل النقابات وكذلك المشرع المصري منح النقابات العمالية الكثير من الإهتمام ووضع قانون خاص بها بخلاف المشرع الأردني الذي نص عليها في عدة مواد في قانون العمل الأردني واكتفى بوجود نظام داخلي تؤسسه كل نقابة على حدى.

التوصيات

- يوصي الباحث بضرورة وجود تعريف أكثر شمول لعقد العمل الجماعي ووجود شروط وأحكام تنظيمية محددة لهذا العقد، بهدف توفير الحماية الإجتماعية المتعارف عليها والتعامل معها باعتبارها حدودا دنيا من الحقوق والحمايات والالتزامات للعاملين وأصحاب الأعمال، وهذه الحماية طورتها منظمة العمل الدولية فيما يعرف بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل أو ما يطلق عليها بمعايير العمل اللائق والتي يعتقد أنها تشكل أرضية صحية لتحقيق التوازنات في علاقات العمل بين العاملين وأصحاب الأعمال.
- يوصي الباحث بتوسيع نطاق تطبيق عقد العمل الجماعي لما ينتج عنه من آثار تعود بفوائد على كل من العمال وأصحاب العمل بشكل خاص وعلى المجتمع بشكل عام.
- يوصي الباحث للاتفاق على السير بإجراءات حل النزاع بوسائل أخرى كالوساطة والتحكيم لا أن يبقى طرفا النزاع مقيدين بوسيلة حل النزاع التي ينص عليها القانون حاليا والقائمة على مسار واحد فقط وهو (مندوب التوفيق ثم مجلس التوفيق ثم المحكمة العمالية).
- يوصي الباحث بزيادة الدراسات والأبحاث المتعلقة بعقود العمل الجماعي مما قد يؤثر على زيادة الإهتمام بهذه العقود من قبل المشرع في الدول والمجتمعات.
- يوصي الباحث بضرورة وجود قانون للتنظيم النقابي موحد في الأردن يكفل حق التنظيم النقابي و يمثل القطاعات المختلفة..

المراجع والمصادر

اولا : الكتب

1. ابو عمرو، مصطفى.(2005) علاقات العمل الجماعية،دار الجامعة الجديدة للنشر، ط2، الاسكندرية، مصر.
2. ابوشنب، احمد.(2015) شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
3. أحمية، سليمان.(2012) قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4، بنعكون، الجزائر.
4. البرعي، احمد حسن.(2004) علاقات العمل الجماعية،ط٢، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
5. حمدان، عبد اللطيف.(2009) قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1،بيروت، لبنان.
6. الداودي،غالب.(2015) شرح قانون العمل، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
7. الرحاطة، محمد.(2016) الوجيز في شرح قانون العمل السعودي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
8. رمضان، محمود.(2014) الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي،ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
9. زكي، محمود.(1983) قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، مصر
10. سليم، عصام.(1999) قانون العمل، ط3، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

11. شتات، أسامة.(1999) قانون العمل، ط1، دار العمل الكتب القانونية، القاهرة، مصر.
12. عبدالسلام، سعيد.(2004) الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
13. العتوم، منصور.(2019) شرح قانون العمل دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
14. العدوي، جلال.(1995) قانون العمل، منشأ المعارف، الاسكندرية، مصر.
15. العريف، علي.(1964) شرح قانون العمل، الجزء الثاني، مطبعة عطايا، القاهرة، مصر.
16. عمران، محمد.(1999) شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر.
17. عياد، عبدالسلام.(1992) المفاوضات الجماعية، مطبوعات الجماعة العمالية، القاهرة، مصر.
18. فراج، مصطفى.(2007) قانون العمل لسنة 1996 وتعديلاته، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
19. قرماز، نادية.(2008) الوجيز في شرح قانون العمل الاردني، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
20. القيسي، عصام.(1997) قانون العمل اللبناني، ط3، عشتار للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
21. كرم، عبدالواجد.(1997) قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن

22. كيرة، حسن. (1983) اصول قانون العمل عقد العمل، ط3. منشأة المعارف، القاهرة، مصر.

23. محمود، همام. (1987) قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر.

24. محمود، همام. (1987) قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر.

25. المصاروة، هيثم. (2008) المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

26. المصاروة، هيثم. (2008) المنتقى في شرح قانون العمل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن،

27. المغربي، جعفر محمود. (2020) شرح احكام قانون العمل، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

28. منصور، محمد. (1992) قانون العمل، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة، مصر.

29. نايل، عبد. (2001) قانون العمل، ط1، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

30. هدفي، بشير. (2006) الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.

31. واضح، رشيد. (2005) علاقات العمل، منشورات بيرتي، الجزائر.

ثانيا: رسائل الماجستير والدكتوراه

1. البطوش، شوكت محمد المرزفة. (2008) منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها في

قانون العمل الاردني، (أطروحة ماجستير). جامعة مؤتة، الأردن.

2. دهامشة، محمد عليان مفلح. (2012) التنظيم القانوني للنزاعات العمالية الجماعية في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الاسراء، الاردن.
3. الشوابكة، حسام عبدالوالي. (2009) وسائل تسوية المنازعات العمالية الجماعية في قانون العمل الأردني رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
4. طبيشات، نواف. (2001) المفاوضات الجماعية لحل النزاعات العمالية، دراسة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.
5. الدسوقي، ابو الليل. (1994) التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق، العدد3، القاهرة، مصر.

ثالثا: التشريعات والقوانين

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لعام 1996 والقانون المعدل رقم (14) لعام 2019.
2. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
3. نظام تنظيم شؤون الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية رقم 44 لسنة 1998.
4. تعليمات تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام اليها واستخراج صور عنها لسنة 2002.
5. قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري رقم (213) لسنة 2017.

رابعا: الإتفاقيات

1. اتفاقية العمل الدولية رقم (48) الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

2. الاتفاقية رقم (98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة
الجماعية

خامسا: المجلات والدوريات

1. فحماوي، صالح. (1984) المفاوضة الجماعية، مجلة العمل، العدد 27.
2. مخلوف، كمال. (2010) الاطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعي في التشريع
الجزائري، مجلة المركز الجامعي بالبويرة، الجزائر، عدد (4) مجلد (1).
3. مكتب العمل الدولي. (1989) المفاوضة الجماعية، مطبعة دار المستقبل العربي،
الطبعة الثالثة، القاهرة، مصر.

سادسا: المواقع الإلكترونية

1. موقع قرارك www.qrark.com.
2. موقع دليل منظمات المجتمع المدني في الأردن <http://www.civilsociety-jo.net/>.