

الإجتهادات القضائية الأردنية
في مجال العمل

2007

حماده أبو نجمة



منظمة العمل العربية

مكتب العمل العربي

الاجتهادات القضائية الأردنية في مجال العمل

حمادة أبو نجمة

2007

المحتويات

تقديم

مقدمة

الجزء الأول: تطور تشريع العمل في الأردن

الجزء الثاني: الاجتهادات القضائية الأردنية في علاقات العمل الفردية

الباب الأول: المبادئ العامة لقانون العمل

أولاً: النصوص القانونية ذات العلاقة

ثانياً: المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

- 1- سريان القانون من حيث الزمان
- 2- سريان القانون على الوقائع التي بدأت في ظل القانون السابق
- 3- نطاق التطبيق من حيث الحقوق
- 4- استثناء العاملين في المنازل ومن في حكمهم من القانون
- 5- استثناء عمال الزراعة من القانون
- 6- استثناء الموظفين العاملين من القانون
- 7- تطبيق أحكام القانون على العمال الوافدين
- 8- حساب مواعيد الطعون القضائية

الباب الثاني: عقد العمل

أولاً: النصوص القانونية ذات العلاقة

ثانياً: المبادئ القانونية التي استقرت عليها محكمة التمييز

- 1- عناصر عقد العمل
- 2- عنصر التبعية في عقد العمل
- 3- الفرق بين عقد العمل وعقد المقاوله
- 4- اثبات الحقوق العمالية في حالة العقد غير المكتوب

- 5- إثبات عكس ما جاء في عقد العمل الخطي
- 6- سلطة محكمة الموضوع في تفسير عقود العمل
- 7- رسوم طوابع عقد العمل
- 8- الإتفاق على فترة التجربة
- 9- واجبات العامل
- 10- مسؤولية تنفيذ الإلتزامات في حالة تغيير صاحب العمل
- 11- رجوع عمال المقاول على صاحب المشروع لاستيفاء حقوقهم
- 12- توقيع المخالصة خلال مدة سريان عقد العمل
- 13- أثر العمل بدوام جزئي على صفة العامل
- 14- صفة عقد عمل العامل بالقطعة
- 15- صفة العلاقة العقدية بين المحامي المتفرغ وصاحب العمل
- 16- تحول عقد العمل المحدد المدة الى عقد غير محدد المدة
- 17- أثر تجديد عقد العمل محدد المدة عدة مرات متتالية
- 18- الشرط الجزائي في العقد المحدد المدة
- 19- إشتراط فترة التجربة في العقود المحددة المدة
- 20- القيود على حق صاحب في إنهاء عقد العمل المحدد قبل أوانه
- 21- الحقوق المترتبة للعامل عن إنهاء عقد عمله المحدد المدة دون مبرر
- 22- صفة الحقوق المترتبة للعامل عند إنهاء العقد المحدد المدة قبل أوانه

الباب الثالث: الأجر

أولاً: النصوص القانونية ذات العلاقة

ثانياً: المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

- 1- مفهوم الأجر
- 2- طرق تحديد مقدار أجر العامل في حالة عدم الإتفاق على مقدارها
- 3- إثبات دفع الأجر

- 4- توفير السكن للعامل على نفقة صاحب العمل
- 5- بدل العمل الخطر وقرارات الديوان الخاص بتفسير القوانين بشأنه
- 6- إبراء العامل صاحب العمل من الأجور بعد انتهاء عمله
- 7- حماية العامل في حقوقه المكتسبة
- 8- الإيداع بالتقابل لمطالبة العامل بالتعويض عن الأضرار التي سببها
- 9- الأجور عن المدة المتبقية من العقد المحدد

الباب الرابع: تنظيم العمل والإجازات

أولاً: النصوص القانونية ذات العلاقة

ثانياً: المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

- 1- مضمون النظام الداخلي لتنظيم العمل
- 2- شروط وضع النظام الداخلي لتنظيم العمل
- 3- التكاليف بالعمل الإضافي
- 4- استثناء العمال الذين يتطلب عملهم التنقل والسفر من أحكام تحديد ساعات العمل
- 5- استثناء من يتولى مهام الإشراف العام والإدارة من أحكام تحديد ساعات العمل
- 6- حق الحارس الليلي في تقاضي أجور ساعات العمل الإضافي
- 7- ساعات العمل في البنوك
- 8- الفرق بين العمل ساعات إضافية والعمل في العطل
- 9- الإتفاق على شمول أجور العامل لأجور العمل الإضافي
- 10- الإتفاق على جمع أيام العطل واستبدالها بأيام أخرى
- 11- استحقاق الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام والإدارة لبديل العطل
- 12- استحقاق العامل بالقطعة لأجر يوم العطلة الأسبوعية
- 13- تحديد مواعيد استحقاق الإجازة السنوية بالإتفاق مع العامل
- 14- إجازات العطل المدرسية

الباب الخامس: إنتهاء عقد العمل

أولاً: النصوص القانونية ذات العلاقة

ثانياً: المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

- 1- إنتهاء عقد العمل باتفاق الطرفين
- 2- إنتهاء عقد العمل بانتهاء العمل نفسه
- 3- إنتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد
- 4- مدة إشعار إنهاء عقد العمل
- 5- تبليغ الإشعار
- 6- أثر توجيه الإشعار على صحة اجراءات صاحب العمل
- 7- خيار المحكمة بين الحكم بالتعويض عن الفصل التعسفي أو الإعادة إلى العمل

- 8- حكم اللجوء إلى المطالبة بالتعويض على أساس المسؤولية التقصيرية
- 9- شرط فترة التجربة في العقد المحدد المدة
- 10- إعطاء صاحب العمل حق إنهاء العقد متى شاء
- 11- تجديد العقد المحدد المدة
- 12- فصل العامل لمخالفة شروط العقد
- 13- إحالة العامل إلى القضاء بتهمة جزائية
- 14- إثبات واقعة الفصل
- 15- إثبات سبب الفصل
- 16- حق العامل في ترك العمل دون إشعار
- 17- شهادة الخدمة
- 18- إنهاء خدمة العامل لأسباب إقتصادية أو فنية
- 19- صلاحيات لجنة النظر في طلبات إنهاء وتعليق عقود العمل
- 20- إعادة العمال الذين تنهى خدماتهم لأسباب إقتصادية أو فنية إلى عملهم

21- مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة للشمول بالضمان الإجتماعي

22- الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والضمان الاجتماعي

23- حقوق العامل في صناديق الخدمات لدى صاحب العمل

الباب السادس: دعاوى العمل الفردية

أولاً: النصوص القانونية ذات العلاقة

ثانياً: المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

1- إعفاء العامل من رسوم الدعوى العمالية

2- الإدعاء المتقابل

3- تقادم الحقوق العمالية الناشئة عن عقد العمل

4- جمع المطالبات أمام محكمة الصلح

5- اللجوء إلى التحكيم

6- حقوق العامل في صناديق الإيداع

7- مدد الطعن في الدعاوى العمالية

8- الطعن في قرارات الحكم الصادرة عن سلطة الأجور

9- الصفة القضائية لسلطة دعاوى الأجور

10- حجية المستندات المنظمة لدى صاحب العمل

11- الإستئناف التبعية في الدعاوى العمالية

12- الصفة الآمرة للقواعد المنظمة لإقامة الدعوى العمالية

13- تقادم الحقوق العمالية

14- قطع التقادم المانع من سماع الدعوى العمالية

الجزء الثالث: الاجتهادات القضائية الأردنية في علاقات العمل الجماعية

أولاً: النصوص القانونية ذات العلاقة

ثانياً: المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام المحكمة العمالية

1- إحالة النزاع الجماعي إلى المحكمة العمالية

- 2- إثارة النزاع الجماعي من قبل العمال أنفسهم أو من خلال نقاباتهم العمالية
 - 3- حدود صلاحيات النقابة في إنهاء النزاع
 - 4- اختصاصات المحكمة العمالية
 - 5- وقف السير بالنزاع
 - 6- قواعد العدالة كأحد المعايير التي تأخذ بها المحكمة العمالية
 - 7- شروط استحقاق الامتيازات
 - 8- أثر ظروف صاحب العمل على المطالب العمالية
 - 9- أثر قدرة صاحب العمل على نوعية الإمتيازات التي تقرها المحكمة العمالية
 - 10- الفصل من العمل خلال نظر النزاع
 - 11- الفصل من العمل قبل نشوء النزاع
 - 12- الإضراب خلال نظر النزاع
 - 13- سلطة المحكمة العمالية في النظر بمخالفات صاحب العمل
 - 14- مشاركة النقابة العمالية في لجان التحقيق
 - 15- مساهمة العامل في صناديق الخدمات
 - 16- تشكيل لجان إدارة صناديق الادخار
 - 17- ساعات العمل والعمل الإضافي
 - 18- حساب أجور العمل الإضافي
 - 19- المطالبة بتخفيض ساعات العمل
 - 20- مكافأة نهاية الخدمة والضمان الاجتماعي
 - 21- حق العمال في الاشتراك بالضمان الاجتماعي
 - 22- علاوة خطورة المهنة
- ثالثاً: المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة العدل العليا**
- 1- تسجيل النقابة العمالية ونقابة أصحاب العمل
 - 2- عدم جواز تعددية التمثيل النقابي

3- الشروط المطلوبة في تقرير مجلس التوفيق

4- بدء سريان عقد العمل الجماعي

رابعا: المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

1- البت في قانونية الإتفاق الجماعي

2- إنهاء خدمات العامل بسبب إضرابه عن العمل

3- الحقوق المكتسبة بموجب اتفاقيات العمل الجماعية

4- مدة سريان الإتفاقية الجماعية

الجزء الرابع: قرارات الديوان الخاص بتفسير القوانين في مجال العمل

1- نشوء الحق وتقادمه

2- تعريف العامل

3- تعريف صاحب العمل

4- مفهوم الأجر

5- تعويض اصابات العمل

6- العضوية في اللجنة الادارية للنقابة

7- المستثنين من قانون العمل

8- عمال الزراعة / المستخدمين بأجور يومية في المؤسسات الحكومية

9- عمال الزراعة / المستخدمين في حدائق البلديات

10- عمال الزراعة / العاملون في أعمال الزراعة والري

11- العمال المستخدمين لدى الدوائر الحكومية

12- العمل في تربية الدواجن والإتجار بها

13- العطل الرسمية والأعياد الدينية

14- أجورالعمال في أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية

15- أجور ساعات العمل الاضافي

16- انتهاء العقد بانتهاء العمل الذي أبرم من أجله

-
- 17- استحقاق العامل لحقوقه في صندوق الإيداع
- 18- مكافأة نهاية الخدمة
- 19- الإستقالة من العمل والحق في مكافأة نهاية الخدمة
- 20- التعويض عن العجز الدائم

تقديم

شهدت تشريعات العمل في الأردن تطورات متسارعة منذ صدور أول قانون أردني عالج بعض شؤون العمل عام (1953) وهو قانون نقابات العمال وحتى صدور قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 المعمول به حالياً.

وقد جاءت هذه التطورات لمواكبة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المملكة خلال العقود الماضية والتي فرضت نفسها من خلال تعديلات متتالية أجريت على القانون، باعتبار أن عملية تطوير قانون العمل لا تقف عند حد.

وتجدر الإشارة إلى ان الكتابة في موضوع الاجتهادات القضائية في مجال العمل يمثل وسيلة هامة من الوسائل التي يمكن الاعتماد عليها في تفسير جوانب الأحكام التشريعية النافذة والاستئناس بها عند الحاجة، مما يعزز دور القضاء واجتهاداته في سرعة إيجاد الحلول المناسبة لتسوية الخلافات والقضايا في مجال العمل والإسهام في تطوير تشريعات العمل التي يفترض فيها ان تتميز بالواقعية والمرونة، نظراً للسمة الخاصة لعلاقات العمل ووسائل تنظيمها وتحقيق التوازن العادل بين مصالح طرفيها.

فمهما بلغت الدقة في صياغة التشريعات فإن الحاجة إلى معالجة جميع التفاصيل التي تتناولها، تتطلب العودة إلى الاجتهادات القضائية التي تصبح في حالة تكرارها من قبيل المبادئ العامة المكملة للقانون والتي يتوجب العمل بها وعدم مخالفتها سواء من قبل المحاكم الدنيا أو من قبل أطراف العمل. كما ان لهذه الاجتهادات دور هام وأساسي عند اعداد صياغة أي تعديل على قانون العمل، حيث يستأنس المشرع بها ويسير على هديها لفهم واقع حال النصوص القانونية النافذة ومدى احتياجها للتعديل والتطوير .

كلي ثقة بان هذا الكتاب والجهد الذي بذل فيه سيمثل إضافة نوعية في مجال التطوير القانوني لشؤون العمل، وسيكون في خدمة المعنيين والمختصين وبشكل خاص المشرعين والقضاة والمحامين وطلبة القانون.

باسم خليل السالم

وزير العمل

مقدمة

تتبع أهمية تنظيم حقوق العمل من كونها لا تقتصر على تنظيم مصالح وحقوق طرفي العمل وحسب وإنما تتناول مصالح المجتمع بأكمله، مما يضيف على معظم أحكام وقواعد قانون العمل صفة النظام العام باعتبار أنها من القواعد الأمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، فتشريع العمل يتناول مصطلحين مختلفتين أولاهما مصلحة العمال وهم الطرف الأضعف الذي استدعت الضرورة إضفاء صفة النظام العام على الأحكام التي تحمي حقوقه ومصالحه، وثانيهما مصلحة أصحاب العمل وهم الطرف الذي نظم المشرع مصالحه وحقوقه بأحكام تفسيرية توضح طبيعة علاقتهم بالعمال ودورهم في علاقة العمل وحدود صلاحياتهم وسلطاتهم.

ومن جانب آخر فإن أهمية تشريعات العمل تبرز من خلال دورها في دفع حركة التنمية الاقتصادية وتنظيم العلاقة ما بين أطراف الإنتاج بحيث تعمل على حفظ التوازن في العلاقة ما بين هذه الأطراف بما يضمن استقرار سوق الإنتاج ويعزز الاقتصاد الوطني ويفتح آفاقاً جديدة للتنمية والتطوير، وذلك من خلال استقرار علاقات الإنتاج وزيادة وتحسين مستواه وتخفيض نسبة البطالة وتوجيه الأيدي العاملة وتدريبها وتأهيلها بما يخدم متطلبات الإنتاج وتطوره وازدهاره ومواكبة أية مستجدات تتطلبها العملية الإنتاجية ودعم الاستثمار الوطني.

يعرف قانون العمل بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين أصحاب العمل والعمال الذين يعملون تحت إشرافهم وإدارتهم مقابل اجر، فهو ينظم العلاقة التي تمثل اجتماع العناصر الثلاثة للعمل وهي عنصر العمل أو الجهد الفكري أو الجسماني الذي يبذله العامل لقاء أجر لصالح صاحب العمل وعنصر الأجر وهو ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينا وعنصر تبعية العامل في أدائه لعمله لإشراف وإدارة صاحب العمل.

وعليه فإن قانون العمل يحتل أهمية كبيرة تفوق غيره من القوانين فتظهر أهميته من ناحيتين الأولى اجتماعية والثانية اقتصادية فمن الناحية الاجتماعية يمس قانون العمل المصالح الحيوية لمجموعة كبيرة من السكان وهم العمال الذين يشكلون الأكثرية الساحقة في المجتمع ، فهذا القانون يقرر شروط العيش لهذه الأكثرية وأسرهما ومتابعتها في حياتها اليومية من خلال القواعد المتعلقة بالأجر وأوقات العمل وأيام الراحة والاجازات السنوية، ويلعب قانون العمل دورا كبيرا في تحقيق السلم الاجتماعي من خلال تعبيره عن العدالة الاجتماعية ووضعه أسسا للتوازن الضروري بين مصالح العمال وأصحاب العمل.

ومن الناحية الاقتصادية تظهر أهميته في مدى التأثير على الإنتاج فهو يحدد كمية العمل ،وحدا أقصى لساعات العمل اليومية، وحدا أدنى للأجر، ويحدد الأعمال والأوقات المسموح فيها تشغيل النساء، ويضع حدا أدنى لسن العمل، وهو بذلك يؤثر على الدخل القومي والقوة الشرائية للمواطن، ويساهم في تحديد كلفة الإنتاج وبالتالي أسعار السلع والخدمات.

بناء على هذه الاعتبارات كان لتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل أهمية كبرى لتحقيق السلم الاجتماعي ومنع الاستغلال وتحقيق إشراف الدولة على الاقتصاد وتوجيهه بما يخدم المصلحة الوطنية.

ونظرا لحساسية العلاقة التي تربط طرفي العمل وتعقيداتها وتنوع وتشعب المواضيع والنزاعات التي تفرض نفسها بينهما سواء حول النصوص القانونية وفهم مضمونها وكيفية تطبيقها أو حول شؤون لم يعالجها المشرع ولم يضع حولا صريحة لها في القانون، فكان للإجتهادات القضائية بصفتها مصدرا رئيسيا من مصادر التشريع الدور الفعال منذ نشأة تشريعات العمل في تفسير النصوص ومعالجة النقص فيها أو عدم الوضوح.

وفي الأردن وكما هو الحال في دول العالم المختلفة لعب القضاء هذا الدور بفعالية، فوضع قواعد راسخة في العديد من شؤون العمل واستقرت إجتهاذاته على مجموعة من المبادئ القانونية ساهمت بشكل كبير في دعم استقرار علاقات العمل بشتى أشكالها وصورها.

وفي هذه الدراسة تم تسليط الضوء على أهم المبادئ القانونية في مجال العمل التي استقرت عليها اجتهاذات القضاء الأردني في أعلى مستوياته سواء الصادرة عن محكمة التمييز أو عن محكمة العدل العليا أو عن المحكمة العمالية (الصناعية)، ففي الجزء الأول منها تم تناول موضوع تطور تشريع العمل منذ نشأة الدولة الأردنية وحتى الآن، وفي الجزء الثاني تم استعراض الإجتهاذات القضائية الأردنية في مجال علاقات العمل الفردية، وفي الجزء الثالث الإجتهاذات القضائية الأردنية في مجال علاقات العمل الجماعية، أما في الجزء الرابع فقد تم استعراض أهم القرارات الصادرة عن الديوان الخاص بتفسير القوانين في تفسيره لبعض النصوص القانونية في قانون العمل.

الجزء الأول

تطور تشريع العمل

في الأردن

لقد أكدت المادة 23 من الدستور الأردني على المبادئ الأساسية الخاصة بتشريع العمل وذلك بما ينسجم مع المبادئ التي جاء بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث جاء فيها:

(1- العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

2- نحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ التالية:

- أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته .
- ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.
- ج- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين ، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
- د - تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
- هـ- خضوع المعامل للقواعد الصحية.
- و - تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون).

لم يكن في عهد الإمارة تشريع عمل متكامل كما هو الحال الآن، وإنما كان هناك قانونا الجمعيات والإضراب العثمانيين اللذان صدرا عام 1909 لغايات تسجيل نقابات العمال وتنظيم اضرابات العمال، أما تنظيم عقد العمل فكان يخضع لأحكام مجلة الأحكام العدلية العثمانية لسنة 1907، وفي عام 1927 أصدرت حكومة الانتداب قانون تعويض العمال الفلسطيني ثم في عام 1947

أصدرت قانون نقابات العمال الفلسطيني حيث حل هذان القانونان محل قانونا الجمعيات والإضراب العثمانيين.

وفي عام 1953 صدر أول قانون أردني في مجال العمل وهو قانون نقابات العمال وبموجبه تم إلغاء قانون نقابات العمال الفلسطيني وقانوني الجمعيات والإضراب العثمانيين، ثم وفي عام 1955 صدر قانون تعويض العمال وبموجبه ألغي قانون تعويض العمال الفلسطيني.

انضم الأردن لعضوية منظمة العمل الدولية عام 1956 مما كان له الأثر الكبير بعد ذلك في صدور أول قانون عمل أردني متكامل بتاريخ 1960/5/21 وهو قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 والذي استمر العمل به حتى تاريخ 1996/6/16 عندما بدأ نفاذ قانون العمل رقم 8 لسنة 1996، كما كان الأردن احد الأعضاء المؤسسين لمنظمة العمل العربية عام 1970، وكنتيجة طبيعية لانضمامه لهاتين المنظمتين قام الأردن بالمصادقة على عدة اتفاقيات عربية ودولية بلغ عددها حتى الآن (6) اتفاقيات عربية من بين (17) اتفاقية أصدرتها منظمة العمل العربية، و(24) اتفاقية دولية من بين (185) اتفاقية أصدرتها منظمة العمل الدولية من بينها (7) اتفاقيات من الاتفاقيات الثمانية الأساسية التي تمثل حقوق الإنسان في العمل.

قانون العمل رقم 21 لسنة 1960:

يلاحظ على المرحلة التي سبقت صدور قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 بأن السبب الرئيسي في عدم وجود تشريع عمل متكامل في الأردن في تلك المرحلة كان عدم وجود نظام اقتصادي واسع وصناعات مزدهرة ومشاريع استثمارية متطورة، بل كان الغالب على المجتمع الأردني ممارسة المهن والحرف الصغيرة والتجارة الضيقة التي تنظم شؤون العمل فيها بموجب الأعراف والتقاليد

السائدة آنذاك والعلاقات الاجتماعية الخاصة التي كانت تسير نواحي الحياة وشؤونها.

لقد نظم قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 وتعديلاته شؤون العمل بشكل شامل ، فنظم شؤون الاستخدام سواء للأردنيين أو غير الأردنيين بالتعاون مع السلطات والهيئات الأخرى المختصة وكل ما يتعلق بجمع المعلومات وتحليلها وتسييرها للسلطات المعنية بالتخطيط الاقتصادي والاجتماعي، كما ونظم أحكام عقود التدريب وشروطه فأفرد له فصلاً خاصاً ، وتناول موضوع عقود العمل الفردية والجماعية من حيث تنظيمها وما يترتب عليها من حقوق والتزامات لأطرافها، كما نظم شروط العمل وظروفه وما يتعلق بأمر الصحة والسلامة وساعات العمل والعطل والاجازات إضافة إلى انه عني بتنظيم شؤون نقابات العمال وأصحاب العمل فأفرد فصلاً خاصاً لها تضمن كيفية تأسيسها وتسجيلها والأحكام التي يجب أن تشتمل عليها أنظمتها ودورها في تمثيل أطراف الإنتاج، كما عالج أيضاً موضوع تسوية النزاعات العمالية من خلال مندوبي التوفيق ومجالس التوفيق والمحاكم الصناعية.

وقد صدر بموجب هذا القانون عدد من الأنظمة لتنفيذ أحكامه في مجالات عدة منها المجلس الاستشاري للعمل وإجراءات قضايا العمال ومفتشي العمل والإشعار بإصابات العمل والإصابات المميته والوقاية والسلامة من الآلات الصناعية وتشكيل أجهزة السلامة العمالية في المؤسسات الصناعية والعمل الإضافي والميزانية العمومية لنقابات العمال وتسوية النزاعات العمالية وإجراءات اشعارات الإضراب والإغلاق والسجلات والكشوفات المطلوبة من أصحاب العمل ومعاهد الثقافة العمالية.

قانون العمل رقم (8) لسنة 1996:

لقد سعى المشرع الأردني منذ إصداره أول قانون شامل للعمل عام 1960 وهو القانون رقم 21 لسنة 1960 أن يعالج كافة المواضيع ذات العلاقة بشؤون العمل بالسبل المتاحة وبما يتواءم مع خصوصية الأردن في المجالين الاجتماعي والاقتصادي فنجح في تحقيق ذلك في بعض المجالات واخفق في أخرى ، واستمرت محاولات تطوير ذلك القانون وسلسلة التعديلات عليه لأكثر من ثلاثة عقود ونصف، وقد كان لعضوية الأردن في منظمتي العمل العربية والدولية ومصادقته على العديد من الاتفاقيات ورغبته في عكس صورة مشرقة عنه في هذا المجال دور هام في صياغة القانون النافذ حاليا رقم 8 لسنة 1996، كل ذلك بالإضافة إلى التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي حصلت على مدى تلك السنوات ونقلت الأردن نقلة نوعية في جميع المناحي خاصة الإقتصادية والإجتماعية، الأمر الذي استدعى مواكبة هذه التطورات في إطار قانون عمل جديد.

لقد جاء هذا القانون كسابقه من حيث شموله لكافة مواضيع العمل من مختلف الجوانب المتعلقة بالعمل وعلاقات العمل، غير انه جاء بنصوص أكثر دقة وتنظيما وتناسقا وأكثر عصرية وانسجاما مع أحكام الاتفاقيات العربية والدولية وركز على عموميات المواضيع ولم يدخل في دقائق تفاصيلها كما فعل القانون السابق بل أعطى صلاحية ذلك لمجلس الوزراء من خلال أنظمة يصدرها لتنفيذ أحكامه ولوزير العمل من خلال تعليمات وقرارات يتخذها في هذا المجال.

و شمل بأحكامه جميع المؤسسات والعمال بغض النظر عن عدد العاملين في المؤسسة حيث ألغى مصطلح المؤسسة المنتظمة الذي كانت تعرف به المؤسسة التي تستخدم خمسة عمال فأكثر في القانون السابق والتي كان يستثنىها القانون من الكثير من أحكامه ويحرم العاملين فيها من العديد من الحقوق والامتيازات التي كانت تعطى للعاملين الآخرين.

وهذا القانون كسابقه شرع بموجب أحكام المادة 23 من الدستور، وكان صدره يستند لأسباب عديدة هامة منها أن صدره كان ضرورياً لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية للمملكة، خاصة بعد اتساع حجم السوق وحدوث تغييرات جذرية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي شهدتها المملكة منذ إصدار القانون السابق والذي كان قد مضى عليه أكثر من 35 عاما تطورت خلالها الصناعات واتسعت المؤسسات وازدهر الاقتصاد، يضاف إلى ذلك أن هذا القانون جاء استجابة لدعوات وحاجات أطراف العمل والعملية الإنتاجية لسد النقص والقصور في نصوص القانون الذي سبقه، والذي كان يمثل استمرار تطبيقه عبئا كبيرا على أطراف العمل والأطراف الأخرى التي تتعامل مع نصوصه وأحكامه.

ملاحق قانون العمل النافذ (القانون رقم 8 لسنة 1996):

1- شمول أحكامه:

فقد شمل بأحكامه كافة شؤون العمل وقضاياها وبشكل خاص:

- تفتيش العمل.
- التشغيل والتوجيه المهني وتنظيم استخدام العمال غير الأردنيين.
- عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي وعقد التدريب المهني وشروط كل منها وأثاره.
- حماية الأجور وتحديد الحد الأدنى للأجور.
- تنظيم العمل والاجازات.
- السلامة والصحة المهنية.
- إصابات العمل وأمراض المهنة لغير المشمولين بأحكام الضمان الاجتماعي.
- نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل.
- تسوية النزاعات العمالية الجماعية.

▪ الدعاوى العمالية الفردية.

كما اعتبر أن الحقوق العمالية الواردة فيه تمثل الحد الأدنى الذي لا يجوز إعطاء العامل اقل منه واعتبر باطلا كل شرط في عقد أو اتفاق ينتازل بموجبه العامل عن أي حق من هذه الحقوق، كما اعتبر ملزما أي حق منح للعامل بموجب قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب له حقوقا أفضل من الحقوق المقررة بموجب هذا القانون.

وأوكل مهمة الرقابة على تطبيق أحكامه لمفتشي العمل الذين تم إعطاؤهم صفة الضابطة العدلية في أدائهم لمهامهم هذه، ولوزارة العمل مهمة تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل للأردنيين وترخيص المكاتب الخاصة للتشغيل وتنظيم استخدام العمال غير الأردنيين.

فتتولى وزارة العمل بموجب هذه النصوص مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني، والقيام بدور الوساطة لتشغيل الأردنيين في داخل المملكة وخارجها والترخيص لمكاتب تشغيل خاصة للقيام بهذه المهمة، كما تقوم بتنظيم استخدام العمالة الوافدة وفق حاجة السوق وفي المهن التي لا يتوفر فيها بديل من العمال الأردنيين، ولا يجيز قانون العمل استخدام أي عامل وافد إلا بعد الحصول على موافقة وزير العمل وفق الأسس المشار إليها، بحيث يعاقب صاحب العمل المخالف بالغرامة، ويتم تسفير العامل غير المصرح له بالعمل على نفقة صاحب العمل، وفي هذا المجال تم إصدار عدة أنظمة وتعليمات بموجب هذا القانون، بهدف تنظيم شروط التشغيل في المملكة، منها نظام مكاتب التشغيل الخاصة ونظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين وتعليمات شروط استخدام واستخدام العمال غير الأردنيين.

2- أشخاص قانون العمل والفئات المشمولة بأحكامه:

عرف قانون العمل الأردني العامل بأنه (كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل).

فقد تميز هذا القانون عن سابقه بأنه لم يشترط أن يكون عمل العامل في مكان العمل، وهذا يعني توسيع قاعدة تعريف العامل وشمول هذا القانون لفئة العمال الذين يؤدون أعمالهم تحت إشراف صاحب العمل وإدارته في غير مكان العمل نفسه، كأن يؤدي العامل عمله في منزله أو في مكان خاص به غير مكان العمل ولكن دون أن يخرج من نطاق التبعية لصاحب العمل وإدارته التي تعتبر شرطاً أساسياً يميز به عقد العمل عن غيره من العقود.

أما صاحب العمل فقد عرفه القانون في المادة الثانية منه بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل اجر) وحسب هذا التعريف فإن القانون لم يشترط في صاحب العمل أن يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة، كما لم يشترط أن يكون هدف صاحب العمل تحقيق الربح، فبمجرد استخدامه لشخص مقابل اجر لأداء عمل ما اعتبر صاحب عمل تسري عليه أحكام قانون العمل، فالعبرة هنا بالتبعية القانونية وحدها، فإذا تحقق ذلك اعتبرت العلاقة بين الطرفين علاقة عمل، بغض النظر عن هدف صاحب العمل من حيث استهدافه للربح المادي أم لا.

وقد استنتى القانون من تطبيق أحكامه فئات من العاملين في عدد من

المجالات وهذا الاستثناء بالطبع يشمل من يستخدمهم وهم:

○ الموظفين العامين وموظفي البلديات:

فالموظف العام مشمول بأحكام نظام الخدمة المدنية وموظف البلدية يخضع لأحكام قانون البلديات أما من تستخدمهم المؤسسات العامة أو البلديات خارج

إطار نظام الخدمة المدنية أو قانون البلديات فيشملهم قانون العمل ويخضعون لأحكامه.

○ أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون اجر:

حيث اشترط القانون أن يكون عملهم دون اجر وان يكونوا من أفراد عائلة صاحب العمل ، دون أن يحدد المرجعية في تعريف عائلة صاحب العمل، غير أن الغالب هو أن أفراد عائلة صاحب العمل هم من يعيّلهم فعلياً.

○ خدم المنازل وبستانييها وطهاثها ومن في حكمهم:

ويقصد بالمنازل الأماكن المخصصة للسكن الخاص ولا يقصد بها غير ذلك من الأماكن المخصصة للسكن مثل بعض البنايات التي تستخدم للسكن العام كمنازل الطالبات أو منازل كبار السن وغيرها.

أي أن كل من يعمل في هذه المنازل المعدة للسكن الخاص كالخدم والبستانيين والطهاة ومن في حكمهم ممن يعملون في هذه المنازل كمرية الأطفال مثلاً، لا يخضعون لأحكام قانون العمل.

○ عمال الزراعة عدا الذين يتم شمولهم بأحكام هذا القانون بموجب نظام

خاص يصدر لهذه الغاية:

وتشمل عبارة عمال الزراعة كل من يعمل في المشاريع والمجالات الزراعية على مختلف أنواعها والبستنة والغابات وتربية الحيوانات والمواشي مهما كبرت هذه المشاريع أو صغرت.

وتجدر الإشارة هنا الى النظام رقم 4 لسنة 2003 نظام فئات عمال الزراعة الخاضعين لأحكام قانون العمل الذي شمل بموجبه مجموعة من فئات

عمال الزراعة بمعظم أحكام قانون العمل وهي فئات المهندسين الزراعيين والأطباء البيطريين وعمال الزراعة في المؤسسات الحكومية والعمال الزراعيين على الآلات الزراعية والعمال الفنيين في المشاتل والمفرخات الحيوانية المختلفة ومزارع تربية الأسماك ومزارع تربية النحل.

وفي هذا المجال لا بد من التطرق إلى القانون المدني الأردني رقم 34 لسنة 1976 وبشكل خاص فصل عقد العمل الذي نظم أحكام عقد العمل في المواد من 805 إلى 832 منه، حيث تعد القواعد الواردة فيه باعتباره قانون عام قواعد يرجع إليها فيما سكت عنه النص في قانون العمل بصفته قانون خاص ، فقد نصت المادة 2/832 من القانون المدني على أن (لا تسري أحكام عقد العمل على العمال الخاضعين لقانون العمل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة بهم) وعليه فإن العمال الذين استثناهم قانون العمل من أحكامه يعتبرون حكما خاضعين للنصوص التي جاء بها القانون المدني في موضوع عقد العمل، مثل خدم المنازل ويستأنيبها ومن في حكمهم وعمال الزراعة ، فهؤلاء يعتبرون عمالا بالمعنى الذي جاء به تعريف العامل في المادة الثانية من قانون العمل رغم أن هذا القانون قد استثناهم من الشمول بأحكامه، فهذا الاستثناء لا يعني إخراجهم من صفة العامل بالمعنى القانوني لهذه الصفة، وكل ما في الأمر أنهم يخضعون لأحكام القانون المدني في عملهم وحقوقهم وعلاقاتهم بأصحاب العمل بدلا من قانون العمل.

وبشكل عام يعتبر استثناء القانون لقطاعي خدم المنازل وعمال الزراعة من أحكامه من المواضيع التي أشبعت بحثا على كافة المستويات المحلية والدولية، فعلى الصعيد المحلي تراجعت كثيرا حجة استثناء قطاع الزراعة من قانون العمل بهدف عدم تحميله أعباء جديدة، وحجة صعوبة الرقابة على قطاعي

الزراعة وخدم المنازل، خاصة في ظل الحلول المطروحة في هذا الشأن من خلال معايير العمل الدولية وتجارب الكثير من الدول التي شملت بأحكامها كافة قطاعات العاملين ومنها هذين القطاعين، ناهيك عن مخالفة هذه الاستثناءات للمعايير الدولية والحقوق الأساسية في العمل.

3- عقد العمل:

نظم العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل وشروط تنظيم عقد العمل بينهما وحدد حالات انتهاؤه كما يلي:

أ - الحالات الطبيعية:

وتتمثل حصرا في إحدى الحالات التالية:

- إذا اتفق الطرفان على إنهائه.
- إذا انتهت مدة العقد أو انتهى العمل نفسه.
- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل.
- إذا توفي صاحب العمل في حالة روعي في العقد شخصيته.

ب - حالات مخالفة أي من الطرفين لشروط العمل وعقد العمل و القوانين المرعية وهي حالات محددة على سبيل الحصر في المادتين 28 و 29 من القانون.

ج - الحالات الطارئة: إذا اقتضى ذلك ظروف اقتصادية أو فنية لدى صاحب العمل مثل كتقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائيا عن العمل.

واعتبر القانون إنهاء خدمة العامل في غير هذه الحالات فصلا تعسفيا يستوجب التعويض أو إعادته إلى العمل.

4- حماية الأجور:

افرد القانون فصلا كاملا لحماية الأجور من حيث كيفية تحديدها بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل، وبما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور الذي يتم تحديده من خلال لجنة تمثل أطراف العمل الثلاث، تأخذ بعين الاعتبار تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة.

وأوجب أن يدفع الأجر للعامل خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ استحقاقه، وحدد الحالات التي يجوز فيها الحسم من الأجور ومنع الحسم من الأجر لأسباب أخرى غيرها.

ووضع قواعد للرقابة على إجراءات صاحب العمل التأديبية، وحمى أجر العامل في حالة إفلاس صاحب العمل واعتبر الأجور والحقوق العمالية الأخرى ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى، وأوجب تشكيل سلطة دعاوى الأجور التي تعتبر شكلاً من أشكال المحاكم الخاصة لنظر دعاوى الأجور التي يقيمها العامل للمطالبة بأجوره المتأخرة أو المحسومة بطرق غير قانونية.

5- تنظيم العمل الداخلي:

لقد أوجب القانون على صاحب العمل الذي يشغل أكثر من (10) عمال أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها و من ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها.

وحدد ساعات العمل اليومية والأسبوعية للعامل واشترط أن لا يتم تشغيله أكثر من هذه الساعات إلا بموافقته ومقابل اجر إضافي لا يقل عن 125% من أجره المعتاد، وأعطاه الحق في يوم عطلة أسبوعية مدفوعة الأجر ، ونص على أن يدفع له أجرا إضافيا لا يقل عن 150% من أجره المعتاد في حالة عمله خلال العطل الأسبوعية أو الأعياد الدينية والعطل الرسمية ومنحه الحق في إجازة سنوية مدتها 14 يوما إذا قلت خدمته عن خمس سنوات و 21 يوما إذا زادت مدة خدمته على ذلك، كما منح العامل اجازات أخرى وهي:

- الإجازة المرضية.
- إجازة للتلتحاق بدورة للثقافة العمالية .
- إجازة لأداء فريضة الحج (لمرة واحدة).
- الإجازة الدراسية (دون اجر ولمدة 4 شهور).
- إجازة لكل من الزوجين لمرافقة زوجه إذا انتقل للعمل خارج المملكة أو المحافظة (سنتين دون اجر).

اجازات المرأة العاملة :

- إجازة المرأة لتربية أطفالها (سنة واحدة دون اجر).
- إجازة الأمومة (عشرة أسابيع قبل الوضع وبعده بأجر كامل).
- فترات إرضاع خلال السنة الأولى من الولادة (ساعة واحدة يوميا).

6- شروط استخدام المرأة العاملة والإحداث:

وضع حمايات متعددة للمرأة العاملة وأعطاه امتيازات خاصة، فقد أعطي وزير العمل صلاحية إصدار قرار يحدد فيه الصناعات والأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها والاستثناءات على ذلك، كما منع إنهاء خدمات المرأة العاملة أو توجيه إشعار لها لإنهاء خدماتها أثناء حملها وابتداء من الشهر السادس من حملها وخلال فترة إجازة الأمومة، ومنحها عدة اجازات إضافية منها

إجازة الوضع، وإجازة التفرغ لتربية أطفالها، وإجازة مرافقة الزوج في حالة انتقاله للعمل خارج المملكة أو خارج المحافظة التي تعمل بها، وفترات راحة لإرضاع مولودها.

وبالنسبة لعمل الأحداث فقد منع القانون تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر من عمره بأي صورة من الصور، كما منع تشغيله في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة قبل بلوغ الثامنة عشر من عمره، وتم تحديد هذه الأعمال بقرار صدر عن وزير العمل بهذا الخصوص، و منع تشغيله أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد مع إعطائه فترة راحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد كل أربع ساعات عمل متصلة، و منع تشغيله ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً وفي الأعياد الدينية والعطل الرسمية والعطل الأسبوعية.

7- السلامة والصحة المهنية:

أوجب على صاحب العمل توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل والآلات المستعملة فيه، وتوفير وسائل الحماية الشخصية للعاملين ووسائل الإسعاف الطبي، وأوجب تشكيل لجان للسلامة والصحة المهنية وتعيين مشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وإنشاء وحدات طبية مشتركة بين المؤسسات وإجراء الفحوص الطبية الدورية للعمال، وقد صدر بموجب هذه الأحكام عدة أنظمة وتعليمات وقرارات نظمت كيفية تنفيذ التزامات كل طرف وطرق الرقابة على ذلك والتفاصيل الفنية الأخرى.

وحدد القواعد والإجراءات الخاصة بإصابات العمل وأمراض المهنة للعمال غير المشمولين بأحكام الضمان الاجتماعي والحقوق المترتبة لهم في ذلك.

8- علاقات العمل الجماعية:

أعطى العمال في المهنة الواحدة الحق في تأسيس نقابة خاصة بهم، وللعمال في تلك المهنة الانتساب إليها وحظر على صاحب العمل أن يشترط على العامل عدم الانتساب للنقابة مقابل تشغيله لديه أو أن يعمل على الإجحاف بأي حق من حقوقه بسبب انتسابه للنقابة وأجاز لمجموع النقابات تأسيس الاتحاد العام للنقابات العمالية ولأي نقابتين أو أكثر تشكيل اتحاد مهني، كما أجاز لهذه الاتحادات الانضمام إلى أي منظمة عمالية عربية أو دولية.

كما منح أصحاب العمل الحق في تأسيس نقابة لهم لرعاية مصالحهم المهنية، وقد وضع القانون قواعد لتأسيس نقابات العمال وأصحاب العمل وطريقة عملها وإدارتها وحلها اختياريًا أو قضائيًا، وأعطاهم الحق في وضع أنظمتها الداخلية لتنظيم شؤونها وعملها.

ونظم شؤون تأسيس نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل وتسجيلها لدى مسجل النقابات في الوزارة، وحدد أهدافها وكيفية وضع أنظمتها الداخلية، وكيفية تصنيف المهن ومجموعات المهن المتماثلة التي لا يجوز تأسيس أكثر من نقابة واحدة تمثل العمال فيها.

وحصر حالات حل النقابات بحالتين هما الحل الاختياري بقرار من الهيئة العامة للنقابة والحل القضائي بناء على دعوى يقيمها وزير العمل، وحصر الحق في تأسيس النقابات والانضمام إليها في الأردنيين فقط، وأوجب على النقابة إعداد السجلات والدفاتر التي يقررها الوزير وأجاز لمفتشي العمل الإطلاع عليها في أي وقت في مقر النقابة.

كما وضع مراحل خاصة لحل النزاعات الجماعية وهي إلزامية للطرفين فور نشوء النزاع وتبدأ بمرحلة تدخل مندوب التوفيق الذي يعينه الوزير، ثم مجلس التوفيق في حالة فشل مندوب التوفيق في حل النزاع، ويتكون مجلس التوفيق

من ممثلين بالتساوي عن الطرفين ويرأسه شخص محايد يعينه الوزير، ثم مرحلة نظر النزاع من قبل المحكمة العمالية في حال فشل مجلس التوفيق في حله، والتي تتشكل من ثلاث قضاة يسميهم المجلس القضائي، ويعتبر قرار المحكمة في هذه الحالة قطعيًا غير قابل للطعن لا إداريًا ولا قضائيًا. كما نظم شروط الإضراب والإغلاق ومنع اللجوء إلى أي منهما إذا كان النزاع محالًا إلى أي مرحلة من مراحل النظر فيه.

9- نزاعات العمل الفردية:

وضع القواعد الخاصة بكيفية نظر الدعاوى العمالية من قبل المحاكم النظامية التي أوكل لها مهمة البت في النزاعات العمالية الفردية باستثناء النزاعات الخاصة بالأجور التي تختص سلطة دعاوى الأجور في البت فيها، وأوجب أن تكون إجراءات الجهات القضائية هذه مستعجلة، وأعطى العامل من أي رسوم عنها، ومنع سماع أي دعوى للمطالبة بحقوق مضي على نشوء سبب المطالبة بها أكثر من سنتين.

10- حقوق نهاية الخدمة :

أعطى العامل الحق في مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الفصل إذا ثبت أن فصله كان تعسفيًا، وحدد مقداره بما لا يقل عن أجور ثلاثة شهور ولا يزيد على أجور ستة شهور، وفي حالة العقد المحدد المدة أعطاه الحق في تقاضي كامل أجوره وحقوقه عن كامل المدة المتبقية من العقد في حالة إنهاء خدماته قبل انتهاء مدة العقد لأسباب غير قانونية، ومنح العامل غير المشمول بأحكام الضمان الاجتماعي مكافأة عند انتهاء خدمته يدفعها صاحب العمل مقدارها اجر شهر واحد عن كل سنة من سنوات خدمته.

وفي حالة تعرضه لإصابة عمل أو لمرض مهني ، فعلى صاحب العمل دفع تعويض له إن كان من غير المشمولين بأحكام الضمان الاجتماعي، وإذا أدت الإصابة إلى الوفاة أو العجز الكلي أو العجز المؤقت أو العجز الجزئي الدائم.

الأنظمة الصادرة بموجب قانون العمل:-

1. نظام مفتشي العمل رقم 56 لسنة 1996 وتعديلاته:

جاء هذا النظام لتحديد اهداف التفتيش والشروط التي يجب ان تتوفر في المفتش وصلاحياته وواجباته وكيفية أدائه لمهامه وواجبات صاحب العمل تجاهه.

2. نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الاردنيين رقم 36 لسنة 1997 وتعديلاته:

حدد مقدار رسوم تصريح العمل التي يتوجب استيفائها من صاحب العمل عن كل عامل غير أردني يستخدمه، حيث فرق النظام في تحديد هذه الرسوم بين العامل العربي والعامل غير العربي وبين العامل في قطاع الزراعة والعامل في القطاعات الأخرى، كما أعطى خصوصية في اجراءات استيفاء هذه الرسوم عن العمال في المناطق الصناعية المؤهلة تتضمن تسهيلات ورسوم مخفضة بهدف تشجيع الإستثمار .

3. نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم (7) لسنة 1998:

الزم هذا النظام كل مؤسسة تستخدم نسبة معينة من العمال في القطاعات التي يحددها الوزير تشكيل جهاز وظيفي متخصص للسلامة والصحة المهنية

يتناسب مع عدد العمال في المؤسسة يتكون من مشرف اخصائي وفني متفرغ
ولجنة للسلامة والصحة المهنية، وبين النظام مهام وواجبات كل منهم.

4. نظام شروط واجراءات الاضراب والاعلاق رقم (8) لسنة 1998:

عرف هذا النظام كل من الاضراب والاعلاق وبين شروطهما وبين
المؤسسات التي تقدم الخدمات العامة التي يتطلب اضراب عمالها اجراءات
خاصة حددها القانون لحماية للمصالح الوطنية العامة.

5. نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم (42)

لسنة 1998:

الزم هذا النظام صاحب العمل إجراء الفحص الطبي للعاملين لديه قبل
استخدامهم للتأكد من لياقتهم الصحية، ووضع الترتيبات اللازمة لاجراء
الفحص الطبي الدوري للعمال كما حدد المؤسسات التي يتوجب عليها تعيين
طبيب وممرض او انشاء وحدة طبية بما يتناسب مع عدد العمال فيها، واجاز
للمؤسسات الصغيرة المتجاورة التي تستخدم اقل من 50 عامل انشاء وحدة
طبية مشتركة.

6. نظام الوقاية والسلامة من الالات والماكنات الصناعية ومواقع العمل

رقم (42) لسنة 1998:

أوجب اتخاذ الاجراءات والاحتياطات الكفيلة للوقاية والسلامة من المخاطر
الميكانيكية والكهربائية والكيمياوية لالات والماكنات الصناعية في مواقع
العمل وبين كيفية اتخاذ الاحتياطات الوقائية اللازمة للوقاية من هذه
الاطار.

7. نظام تنظيم شؤون الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية رقم (44) لسنة 1998 :

بين كيفية تكوين الإتحاد العام لنقابات العمال واهدافه التي يسعى لتحقيقها والموارد المالية للاتحاد ، كما بين الهيئات التي يتكون منها ومهام كل منها وصلاحياتها واجتماعاتها، وكيفية إجراء الانتخابات ومواعيدها، وعالج المواضيع المتعلقة بتشكيل الإتحادات المهنية والإنضمام إليها واجتماعاتها وانتخاباتها بالإضافة إلى اجراءات وضع أنظمتها وادارة شؤونها المالية والإدارية واجراءات حلها.

8. نظام المكاتب الخاصة للتشغيل رقم (21) لسنة 1999:

يهدف هذا النظام الى بيان كيفية انشاء المكاتب الخاصة بتشغيل الأردنيين وشروط ترخيصها والمهام التي تقوم بها وكيفية استيفاء أتعابها ممن توفر لهم فرص عمل وإجراءات الرقابة عليها وعلى أداءها لأعمالها ومهامها.

9. نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم (3) لسنة 2003:

بين هذا النظام كيفية انشاء المكاتب الخاصة العاملة في استقدام و استخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل وشروط ترخيصها والمهام التي تقوم بها وحدد الاتعاب التي يتقاضاها المكتب وحدد الاتعاب التي يتقاضاها المكتب مقابل الخدمات التي يقدمها واعطى الوزير صلاحية وقف عمل المكتب بصورة مؤقتة اذا خالف الشروط المترتب عليه الإلتزام بها واحكام هذا النظام.

10. نظام فئات عمال الزراعة الخاضعين لاحكام قانون العمل رقم (4) لسنة 2003 :

تضمن هذا النظام قائمة بالعمال الذين تنطبق عليهم احكام قانون العمل من بين العاملين في قطاع الزراعة الذي استثناه المشرع من القطاعات التي تشملها أحكامه وترك صلاحية شمول أي فئة من فئاته لهذا النظام.

التعليمات الصادرة بموجب قانون العمل:

- 1- تعليمات تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام إليها.
- 2- تعليمات السلامة والصحة المهنية وهي:
 - أ- التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل.
 - ب- تعليمات القطاعات الخاضعة لأحكام نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية.
 - ت- تعليمات الفحص الطبي الأولي للعمال في المؤسسات.
 - ث- تعليمات الفحص الطبي الدوري للعمال في المؤسسات.
- 3- تعليمات شروط وإجراءات استقدام واستخدام العمال غير الأردنيين.
- 4- تعليمات بدل الأتعاب التي تتقاضاها المكاتب الخاصة للتشغيل.
- 5- تعليمات أسس وشروط استيفاء رسوم تصاريح العمل للعمال غير العرب في مشاريع المناطق الصناعية المؤهلة التي يتم توسعتها.
- 6- تعليمات شروط وإجراءات المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل.

بالإضافة إلى التعليمات المتعلقة بالتدريب المهني التي فوض القانون
صلاحية إصدارها لمؤسسة التدريب المهني وهي :

- 1- تعليمات برامج التدريب المهني : بموجب أحكام المادة (37) من القانون .
- 2- تعليمات عقد التدريب المهني : بموجب أحكام المادة (36/ب) من القانون.

الجزء الثاني

الاجتهادات القضائية الأردنية

في علاقات العمل الفردية

الباب الأول

المبادئ العامة لقانون العمل

أولاً

النصوص القانونية ذات العلاقة

قانون العمل رقم 8 لسنة 1996:

المادة 1 :

يسمى هذا القانون (قانون العمل لسنة 1996) ويعمل به بعد مرور ستين يوماً على تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة 3:

مع مراعاة أحكام الفقرة (ج) من المادة (12) من هذا القانون تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء:

أ . الموظفين العمامين وموظفي البلديات.

ب. أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون اجر .

ج. خدم المنازل وبستانييها وطهااتها ومن في حكمهم.

د. عمال الزراعة عدا الذين يتم إخضاعهم لأي من أحكام هذا القانون وتحدد فئاتهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.

المادة 4:

أ . لا تؤثر إحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب إحكام هذا القانون.

ب. يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.

المادة 5:

تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 12:

أ . لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب.

ب. يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استخدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد.

المادة 136:

أ . إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنائير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها.

ب. إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون دينار عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها.

المادة 137:

أ. تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

ب. يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهنا ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها.

ج. تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.

د. تستمر محكمة البداية بالنظر في الدعاوى العمالية المنظورة إمامها قبل نفاذ هذا القانون.

المادة 140:

لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة 141:

يلغى (قانون العمل) رقم (21) لسنة 1960 والتعديلات التي أدخلت عليه على أن تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه والتي لا تخالف أحكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم إلغاؤها أو استبدال غيرها بها وفقاً لأحكام هذا القانون.

القانون المدني:

المادة 832 :

- 1 - تسري أحكام الإيجار على عقد العمل في كل ما لم يرد عليه نص خاص.
- 2 - لا تسري أحكام عقد العمل على العمال الخاضعين لقانون العمل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحةً أو ضمناً مع التشريعات الخاصة بهم.

ثانياً

المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

1- سريان القانون من حيث الزمان:

المبدأ:

تسري أحكام قانون العمل فور بدء نفاذه على جميع الوقائع المشمولة بأحكامه إلا ما استثنى من ذلك بنص خاص.

الحكم:

يسري القانون الجديد على الوقائع التي تقع في ظله باثر فوري ومباشر من تاريخ سريان مفعوله، وحيث ان قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 قد اصبح نافذا وساري المفعول اعتبارا من 16 / 6 / 1996 فانه يسري بأحكامه على جميع الوقائع المشمولة به اعتبارا من هذا التاريخ وبأثر فوري ومباشر.

وإن ما نص عليه هذا القانون من استثناء القضايا التي كانت منظورة وقت صدوره امام محكمة البداية من أن تكون من إختصاص محكمة الصلح فابقاها تحت يدها هو استثناء يؤخذ بقدره فقط ولا يتجاوز حدوده ولا يمتد الى مدد الطعن التي لم يرد عليها أي استثناء بل أصبحت محكمة بالمادة 137 من قانون العمل الجديد اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ احكامه.

محكمة تمييز حقوق رقم 2665 / 1999 تاريخ 24 / 4 / 2000

2- سريان القانون على الوقائع التي بدأت في ظل القانون السابق:

المبدأ:

يطبق قانون العمل النافذ على الوقائع التي تستمر بعد بدء نفاذه حتى ولو بدأت في ظل القانون السابق.

الحكم:

نظرا لكون المدعي الذي كان يعمل لدى مورث المدعى عليهم قد تقدم بهذه الدعوى ضد المدعى عليهم لمطالبتهم بحقوق عمالية مفصلة في لائحة الدعوى وذلك على سند من القول بانه عمل لدى مورثهم وذلك اعتباراً من 27/3/1993 الى ان تم فصله تعسفياً بتاريخ 22/10/2000، ونتيجة لعدم دفع حقوقه العمالية المفصلة في لائحة الدعوى اقام هذه الدعوى لدى محكمة الصلح التي نظرت

الدعوى واصدرت بتاريخ 2002/7/15 قرارها الذي قضى بالزام المدعى عليهم بدفع الحقوق التي تمثل: مكافأة نهاية الخدمة و بدل اجازات سنوية و اعياد دينية و رسمية و عمل اضافي و بدل اشعار و فصل تعسفي.

وعن سبب التمييز المنصب على القرار المميز من حيث النتيجة التي توصلت اليها محكمة الاستئناف فيما يتعلق بحساب مكافأة نهاية الخدمة وعدم تطبيق احكام قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 على مدة خدمته جميعها.

فقد استقر الاجتهاد القضائي على ان انتهاء عمل المدعي لدى رب العمل في ظل قانون العمل الجديد رقم 8 لسنة 1996 يوجب تطبيق احكام القانون الجديد وليس القانون السابق الملغي باعتبار ان القانون الجديد اصلح للعامل و تمشياً مع قاعدة الاثر المباشر في تطبيق القانون - راجع قرار محكمة التمييز رقم 98/648 المنشور على الصفحه 1870 من مجلة نقابة المحامين لسنة 1999.

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/1236 تاريخ 2003/6/16

3- نطاق التطبيق من حيث الحقوق:

المبدأ:

تمثل الحقوق العمالية التي وردت في قانون العمل الحد الأدنى لما يمكن أن يعطى للعامل ويعتبر باطلا أي اتفاق يتضمن اعطائه حقوقاً أقل مما ورد فيه.

الحكم:

من تتبع اجراءات المحاكمه نجد أن وكيل المميز قد صادق وكيل المدعى عليه على عقد العمل الذي استندت له تلك المحكمة من أن اجر المدعى كان مائة وخمسين ديناراً شهرياً. ومن إمعان النظر بهذا السبب يتبين أن وكيل المميز قد اعتمد عقد العمل الخطي مدار البحث في مطلع هذا السبب وعاد بعد ذلك ليسبغ عليه وصف العقد الصوري فيكون اعتماد محكمة الموضوع على العقد الخطي موافقاً للقانون.

اما بالنسبة للقول بان البيئه الشخصية مقبوله لاثبات ما يخالف ما اشتمل عليه عقد العمل الكتابي فإن ذلك القول مخالفاً لما نصت عليه المادة 1/15 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.

وبالنسبة لاجور العمل الاضافي فمن استقراء نص المادة الثانية من قانون العمل نجد أن المشرع قد اخرج تلك الاجور من مفهوم كلمة الأجر وباستقراء نص المادة 59 من ذات القانون يتبين انها تناولت الاحكام المتعلقة بساعات العمل الاضافي ومقدار اجراها وبدل العمل أيام العطل الاسبوعي والاعياد الدينيه والعطل الرسميه وبالتالي فلا يجوز أن تكون محل اتفاق بين الطرفين بما يخالف هذه المادة تشبياً مع ما نصت عليه المادة 4/ب من ذات القانون . الا أن ما يستفاد من العقد الخطي الذي اخذت به محكمة الموضوع بما لها من صلاحية في وزن البيئات وتقديرها أن المميز ضده كان يدفع للمميز الاجور الوارده في عقد العمل البالغه مائة وخمسين ديناراً شهرياً ويدفع له على حساب العمل الاضافي مبلغ خمسة دنانير يومياً ,وعليه فإن الفصل في المطالبه ببديل العمل الاضافي وبدل العمل ايام العطل والاعياد الدينيه والرسميه يقتضي تحديد:-

* ساعات العمل الاضافي.

* ايام العطل الاسبوعي والاعياد الدينيه والرسميه التي عملها المدعى.

* المبالغ التي يستحقها عن عمله في البندين السابقين.

* المبالغ التي قبضها على حساب تلك الحقوق ثم اجراء التقاص بين ما للمدعي وما عليه.

محكمة تمييز حقوق رقم 3774/2003 تاريخ 2004/2/16

4- استثناء العاملين في المنازل ومن في حكمهم من القانون:

المبدأ:

يعتبر سائق الأسرة من الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام قانون العمل وليس من فئة العاملين في المنازل الذين استثناءهم القانون من أحكامه كون نطاق عمله خارج المنزل.

الحكم:

حيث ان طبيعة عمل المدعي هو سائق ونطاق عمله خارج المنزل ، فإنه لا يمكن قياسه على فئة خدم المنازل ويستانيبيها وطهايتها، الذين ينحصر عملهم في نطاق المنازل، كما ان المادة 5/أ من قانون العمل السابق رقم 21/ 1961 الذي استخدم المميز في ظل نفاذه قد اعتبرت عمال وسائط النقل البرية مشمولين بالحقوق التي يربتها قانون العمل ، حيث وردت هذه العبارة في ذلك القانون مطلقة، وعليه فان المميز يعتبر مشمولاً بأحكام قانون العمل.

محكمة تمييز حقوق رقم 482/ 2001(هيئة عامة) تاريخ 2001 /5 /9

5- استثناء عمال الزراعة من القانون:

المبدأ:

لا يعتبر العاملين في مشاتل نباتات الزينة وقطفها من المستخدمين في اعمال زراعية بالمعنى المقصود من استثناءات تطبيق قانون العمل، وعليه فهم يخضعون لأحكام قانون العمل.

الحكم:

تعتبر مشاتل نباتات الزينة وقطفها هي مشاتل غاياتها التجارة وان مستخدميها لا يعتبرون من المستخدمين في اعمال زراعية بالمعنى المقصود من استثناءات تطبيق قانون العمل، لذا فيعتبرون من العمال الذين ينطبق عليهم قانون العمل، ويكون ما توصلت اليه محكمة الموضوع من ان المدعية تعتبر من الفئات المستثناة من تطبيق قانون العمل، وان عملها يدخل في مفهوم عمال الزراعة في غير محله ويستوجب النقص.

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/570 تاريخ 2002/3/18

6- استثناء الموظفين العامين من القانون:

المبدأ:

لا يعتبر عاملا ولا يخضع لأحكام قانون العمل الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة مصنفة في إحدى الجامعات الرسمية.

الحكم:

يستفاد من تعريف الموظف في نظام الموظفين في جامعة مؤتة رقم 68 / 1998 أن (الموظف كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص حسب احكام هذا النظام في وظيفة مصنفة أو غير مصنفة مدرجة في جدول تشكيلات وظائف الجامعة بما في ذلك الموظف المعين بعقد ولا يشمل ذلك الشخص المستخدم بأجور يومية).

إذا تم تعيين المدعى عليه لدى جامعة مؤتة بوظيفة مساعد تدريس وورد في المادة 12 منه على انه تراعى بحق المذكور احكام الموظفين الاداريين والفنيين المعمول به في جامعة مؤتة وتعديلاته في الامور التي لم ترد في هذا العقد، فإن المطالبة المقدمة لا تخضع لاحكام قانون العمل لان المدعى عليه لا يعتبر عاملاً (راجع قرار تمييزي رقم 1360 / 2003 تاريخ 19 / 6 / 2003)، ويكون قرار محكمة الاستئناف برد الاستئناف شكلاً عملاً بالمادة 137 من قانون العمل واقعاً في غير محله ومخالفاً للقانون.

محكمة تمييز حقوق رقم 322 / 2004 تاريخ 18 / 8 / 2004

7- تطبيق أحكام القانون على العمال الوافدين:

المبدأ:

إن عدم حصول صاحب العمل على تصريح عمل للعامل الوافد من الجهات المختصة حسب أحكام المادة (12) من قانون العمل لا يبطل عقد عمله ولا يؤثر على الحقوق العمالية التي منحها القانون للعامل.

الحكم:

إن المستفاد من المادة 12/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 انه لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة وزير العمل أو من يفوضه وتطعى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب ، وقد أوضحت الفقرة (ب) من هذه المادة كيفية الحصول على تصريح العمل ومدته ورتبت الفقرة (ج) من ذات المادة مسؤولية صاحب العمل بدفع رسوم التصريح كما رتبت الفقرة (هـ) من نفس المادة المشار إليها الجزاء على صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة مخالفة أحكام هذه المادة أي بتشغيل العامل الأجنبي دون الحصول على تصريح عمل ، كما أشارت الفقرة (د) إلى أن الوزير يقرر تفسير العامل المخالف لأحكام هذه المادة خارج المملكة وعلى نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة .

إن حكمة المشرع من إيراد هذه المادة هو إجراء تنظيمي لضبط العمالة الوافدة إلى المملكة ومزاحمتها للعمالة الوطنية . لذلك نص في الفقرة (أ) على أنه لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه . كما وضع قيوداً على صاحب العمل أن يحصل للعامل الذي يستخدمه على تصريح عمل وكلف صاحب العمل بدفع رسوم هذا التصريح ، وبنفقات تفسير العامل المخالف .

وحيث أن عقد العمل كما عرفته المادة (الثانية) من قانون العمل (إتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين) .

إن المستفاد من ذلك هو قيام العامل بالعمل مقابل الأجر وتبعيته لصاحب العمل. أما القول أن عدم حصول العامل الأجنبي على تصريح عمل يترتب البطلان على عقد العمل ، فهو قول غير سليم لأنه لا بطلان بدون نص قانوني وحيث لا يوجد أي نص قانوني يبطل عقد العمل فإن الإدعاء بالبطلان يكون في غير محله.

وحيث أن عقد العمل المعقود بين العامل وصاحب العمل قد استجمع الأركان الأساسية التي يتطلبها القانون وهي (العمل والأجر وعلاقة التبعية) فإن عدم حصول صاحب العمل على تصريح عمل للعامل من الجهات المختصة حسب أحكام المادة (12) من قانون العمل لا يبطل هذا العقد ولا يؤثر على الحقوق العمالية التي منحها القانون للعامل . لأن مسؤولية الحصول على تصريح عمل للعامل هي على صاحب العمل ولأن القصد من تصريح العمل هي علاقة تنظيمية أوجدها المشرع لتنظيم العمالة الأجنبية الوافدة للمملكة.

محكمة تمييزحقوق رقم 3705 / 2004 (هيئة هامة) تاريخ 2005/2/20

ملاحظة:

كان اجتهاد محكمة التمييز قد استقر على اعتبار عقد عمل العامل الأجنبي باطلاً إذا كان قد تم دون الحصول على تصريح بالعمل من وزارة العمل إلا أنها قد عادت عن هذا الاجتهاد فيما بعد ، أنظر قرار محكمة التمييز التالي :

لقد أخذت محكمة التمييز سابقاً بأن عقد العمل الذي يستند إليه العمل الأجنبي في مطالبته يعتبر عقداً باطلاً ولا يترتب أثراً إذا لم يكن العمل حاصلًا على تصريح العمل من وزارة العمل بموجب المادة 12 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996.

الا انها عادت عن اجتهادها المذكور ورأت أن عقد العمل ما بين العامل الاجنبي ورب العمل الاردني اذا استجمع سائر عناصره وفقاً للقواعد العامة فانه يكون منتجاً لاثاره وان لم يحصل العامل على التصريح المنصوص عليه بالمادة المذكورة لان ما ورد فيها إن هو الا اجراء تنظيمي لضبط العمالة الوافدة وما يترتب على ذلك من آثار .

8- حساب مواعيد الطعون القضائية:

المبدأ:

يعتبر قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 قانون خاص بالنسبة لقانون أصول المحاكمات المدنية الجديد الذي صدر بعد قانون العمل ومن ذلك ما يتعلق بحساب المواعيد الخاصة بالطعون القضائية.

الحكم:

من المقرر أنه في حالة تعارض القانون العام مع القانون الخاص ، وكان القانون العام قد صدر قبل القانون الخاص فيعتبر الخاص استثناء من العام وإذا صدر القانون العام بعد الخاص فهو معدل له .

ولما كان قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وما طرأ عليه من تعديلات هو قانون خاص بالنسبة لقانون أصول المحاكمات المدنية رقم 14 لسنة 2001 الذي صدر بعد صدور قانون العمل والذي نظم حساب المواعيد بالمادة 23 منه التي نصت على ما يلي:

1- على الرغم مما ورد في أي قانون آخر إذا كان الميعاد مقدراً بالأيام أو بالشهور أو بالسنين فلا يحسب فيه يوم التبليغ أو اليوم الذي جرى فيه الأمر المعتبر في نظر القانون مجزئاً للميعاد .

وهذا ما أكدته المادة 171 من ذات القانون التي نصت على ما يلي :- (على الرغم مما ورد في أي قانون آخر تبدأ مواعيد الطعن في الأحكام الوجيهة من اليوم التالي لتاريخ صدورها ، وفي الأحكام الصادرة وجاهياً اعتبارياً أو بمثابة الوجيهة من اليوم التالي لتاريخ تبليغها) ، وحيث يستفاد من نص المادة 23 من قانون أصول المحاكمات المدنية أنه جاء معدلاً ومقيداً لما ورد بنص المادة 137 من قانون العمل بالنسبة لابتداء مدة الطعن بالأحكام الصلحية في الدعاوى العمالية استثناءً خلال عشرة أيام تبدأ من اليوم التالي لتفهم الحكم إذا كان وجاهياً ومن اليوم التالي للتبليغ إذا كان بمثابة الوجيهة .

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/4150 تاريخ 2005/2/28

الباب الثاني

عقد العمل

أولاً

النصوص القانونية ذات العلاقة

قانون العمل رقم 8 لسنة 1996:

الفصل الأول:

المادة 2 :

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

عقد العمل : اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل اجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين.

المادة 4:

أ . لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب. يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء ابرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.

الفصل الرابع: عقد العمل:

المادة 15:

أ . ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة.

ب. يعتبر العامل المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمراً بعمله إلى أن تنتهي خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر انه مستمر في عمله خلال تلك المدة.

ج. إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فانه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام.

د. يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة انه عامل لمدة غير محدودة.

هـ. 1. لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقاوله رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم قبل المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى.

2. ولعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى.

3. للعمال المذكورين في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ويستوفون حقوقهم عند ترحامهم بنسبة حق كل منهم.

المادة 16:

يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة اشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

المادة 19:

على العامل :

أ . تأدية العمل بنفسه وان يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وان يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة.

ب. المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وان لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.

ج. الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله.

د. الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

المادة 26:

أ . إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون.

ب. إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

المادة 35:

أ . لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وامكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة اشهر وان لا يقل اجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور .

ب. يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة.

ج. إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

المادة 137:

أ . تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى إحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

ب. يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى إحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهنا ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها.

ج. تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.

د. تستمر محكمة البداية بالنظر في الدعاوى العمالية المنظورة إمامها قبل نفاذ هذا القانون.

القانون المدني:

المادة (213) :

الأصل في العقد رضا المتعاقدين وما التزمه في التعاقد .

المادة (805) :

1 - عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر .

2 - أما إذا كان العامل غير مقيد بأن لا يعمل لغير صاحب العمل أو لم يوقت لعمله وقت فلا ينطبق عليه عقد العمل ولا يستحق به أجره إلا بالعمل حسب الإتفاق.

المادة (806) :

1 - يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة ولعمل معين.
2 - ولا يجوز أن تتجاوز مدته خمس سنوات فإذا عقد لمدة أطول ردت إلى خمس.

المادة (807) :

إذا لم تكن المدة محددة في العقد جاز لكل من طرفيه أن يفسخه في أي وقت بشرط أن يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة.

المادة (809) :

1 - إذا كان عقد العمل لمدة معينة انتهى من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد إنقضاء مدته أعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير معينة .

2 - فإن كان العمل محل العقد معيناً وقابلاً بطبيعته للتجدد فإن العقد يتجدد للمدة اللازمة .

المادة (826) :

إذا كانت مدة العمل معينة في العقد وفسخ صاحب العمل العقد قبل انقضاء مدته بلا عذر أو عيب في عمل العامل وجب عليه أداء الأجر إلى

تمام المدة .

المادة (833) :

الوكالة عقد يقيم الموكل بمقتضاه شخص آخر مقام نفسه في تصرف جائز معلوم.

قانون البنات:

المادة (33):

- 1 - تقدر المحكمة قيمة شهادة الشهود من حيث عدالتهم وسلوكهم وتصرفهم وغير ذلك من ظروف القضية دون حاجة إلى التزكية .
- 2 - إذا لم توافق الشهادة الدعوى أو لم تتفق أقوال الشهود بعضها مع بعض أخذت المحكمة من الشهادة بالقدر الذي تقتنع بصحته .

المادة (34):

- 1 - للمحكمة أن ترجح بينة على أخرى وفاقاً لما تستخلصه من ظروف الدعوى .
- 2 - لا يجوز للمحكمة أن تصدر حكماً في أية قضية بالاستناد إلى شهادة شاهد فرد إلا إذا لم يعترض عليها الخصم أو تأيدت بينة مادية أخرى ترى المحكمة أنها كافية لاثبات صحتها .

ثانياً

المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

1- عناصر عقد العمل:

المبدأ:

يشترط لاعتبار العلاقة العقدية علاقة عمل توفر عناصر عقد العمل الثلاثة وهي عنصر العمل وعنصر الأجر وعنصر تبعية العامل في أدائه لعمله لصاحب العمل.

الحكم:

من الرجوع إلى نص المادة 1/15 من قانون العمل ، والتي تنص : أن عقد العمل هو (اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل اجر) . والمستفاد من ذلك ، أنه يشترط لاعتبار العقد هو عقد عمل أن يتوافر فيه التبعية لصاحب العمل وحصول العامل على اجر مقابل عمله.

ولما كان من الثابت أن الشرطين اعلاه قد توافرا في عمل المدعي لدى المدعى عليهم وبالتالي فان المدعي يستحق حقوقه العمالية .

كما نجد أن اجماع الفقه والقضاء قد ذهب إلى أن وزن البينة وترجيحها هو من الصلاحيه التقديرية التي تستقل بها محكمة الموضوع دون رقابه عليها من محكمة التمييز في هذه المسألة الموضوعية وفق ما تقضي به أحكام المادتين 33 و34 من قانون البينات طالما أن النتيجة التي توصلت إليها لها ما يؤيدها في بينات الدعوى.

وحيث أن محكمة الإستئناف بصفتها محكمة موضوع قد توصلت إلى واقعه فنعنت بها نتحصل في أن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليهم بموجب عقد عمل ولا

أثر على ذلك أن كان المدعي يعمل وبموافقة المدعى عليهم بكي قمصان لشخص آخر في مكان عمله وهذا لا يؤثر على علاقة المدعي بالمدعى عليهم من حيث عمله تحت اشرافهم وتابعا لهم.

وحيث أن استخلاص محكمة الإستئناف لهذه النتيجة هو استخلاص سائغ ومقبول ومستمد من بينه قانونيه لها اصلها الثابت في اوراق الدعوى ونحن نؤيدها فيما توصلت اليه وبالتالي فان قرارها يكون واقعا في محله0

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/2562 تاريخ 2004/12/22

2- عنصر التبعية في عقد العمل:

المبدأ:

يتميز عقد العمل عن عقد الوكالة وعقد المقاولة بعنصر التبعية بحيث لايعتبر الشخص عاملا إلا إذا كان في أدائه لعمله تابعا لصاحب العمل ويعمل تحت إشرافه وإدارته.

الحكم:

عرفت المادة الثانية من قانون العمل عقد العمل بالاتفاق الشفهي أو الكتابي ، يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه وإدارته مقابل اجر ، كما ان المادة 833 من القانون المدني عرفت الوكالة بالعقد الذي يقيم الموكل بمقتضاه شخصاً آخر مقام نفسه في تصرف جائز معلوم ، ومن ذلك يتضح ان ما يميز عقد العمل عن عقد الوكالة هو عنصر التبعية بحيث إذا كان

العامل تابعاً لرب العمل ويعمل تحت اشرافه ويخضع لتوجيهاته فإن العقد يكون عقد عمل ويحكمه قانون العمل.

إذا كان المدعي يمارس عمله كمدير لفرع الشركة المميزة في عمان بناء على ارشادات وتوجيهات صادرة إليه من الشركة الأم وبأنه يكون عرضة للمساءلة عن اية خسائر تلحق بها نتيجة عدم التزامه بارشاداتها وتوجيهاتها المتعلقة بكيفية تنفيذه وتصريفه لعمله ، فإن العلاقة التي تربطه بالشركة المميزة هي علاقة التبعية وينطبق عليها قانون العمل لكونه تابع لعمله للشركة المميزة من حيث الاشراف والتوجيه وتكون محكمة الصلح هي المختصة لنظر الدعوى .

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/3526 تاريخ 2004/12/5

3- الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة:

المبدأ:

إذا كان العامل يعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل ولم يكن هناك اتفاق بينهما أن يلتزم بإنجاز أعمال محددة دون إشراف مباشر من صاحب العمل على كيفية أدائه لعمله فتكون العلاقة بينهما هي علاقة عمل متكونة بين عامل ورب عمل وليست عقد مقاولة.

الحكم:

وعن أسباب التمييز وفيها تخطئ المحكمة الإستئناف لاستنتاجها أن العقد الذي استندت إليه المحكمة في دعواها هو عقد مقاولة ففي ذلك نجد من خلال المذكرة الداخلية المرسلة من محامي البنك إلى نائب المدير العام أن موضوع

الإتفاق بين المدعية والمدعى عليهما هو أن تعمل المدعية محامية متفرغة لأعمال البنك وأن يكون عملها من خلال مكتب المميز ضده الأول (المدعى عليه الأول) ولقاء أتعاب محاماة مقدارها ثلاثة آلاف وستماية دينار سنوياً كانت تتقاضاها كما ورد في البينة بواقع 300 دينار شهرياً وهذا يعني أن عمل المدعية كان تحت إشراف مدير الدائرة القانونية للبنك وهذا يعني أن المدعية كانت تعمل تحت إشراف الدائرة المختصة في البنك بعملها والمؤهلة للإشراف عليها وهي الدائرة القانونية وأن المدعية كانت تقوم بالعمل الذي يحوله إليها مدير هذه الدائرة ولم يرد أن الإتفاق بين المدعية والمدعى عليهما أن تتجز عدد محدد من القضايا وبذلك تكون علاقة المدعية التي استندت إليها في المطالبة موضوع هذه الدعوى هي علاقة عمل متكونة بين عامل ورب عمل وليست عقد مقاوله كما ذهبت إلى ذلك محكمة الإستئناف ومع أن تفسير العقود يعود لمحكمة الموضوع إلا أن توصل المحكمة المذكورة إلى نتيجة غير مستساغة ولا تؤدي إليه البينة يرقى إلى درجة مخالفة القانون لأنه في هذه الحالة يكون استنتاج غير مستند إلى بينة تؤدي إليه مما يجعل من حق محكمتنا بسط رقابتها عليه وبذلك تكون محكمة الإستئناف أخطأت في تكييفها العلاقة بين طرفي هذه الدعوى بأنها عقد مقاوله لا عقد عمل ويكون هذان السببان واردين على قرارها مما يوجب نقضه .

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/1681 تاريخ 2003/11/18

4- اثبات الحقوق العمالية في حالة العقد غير المكتوب :

المبدأ:

للعامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب ، إثبات العقد وحقوقه بأي طريقة من طرق الإثبات دون تقييد بالكتابة ، ولصاحب العمل أن ينفي البينة التي يقدمها العامل ببينة مماثلة وفقاً للقواعد العامة في الإثبات .

الحكم:

يستفاد من نص الفقرة (أ) من المادة 15 من قانون العمل أن المشرع قد أجاز للعامل في حال عدم وجود عقد مكتوب ، إثبات العقد وحقوقه بأي طريقة من طرق الإثبات دون تقييد بالكتابة ، وغاية هذا توفير حماية فعالة للعامل باعتباره الطرف الضعيف اقتصادياً في العقد . إلا أن هذا لا يمنع صاحب العمل أن ينفي البينة التي يقدمها العامل ببينة مماثلة وفقاً للقواعد العامة في الإثبات .

وبالتالي فإن قول محكمة الاستئناف بأن البينة في الدعاوى العمالية تقام بكافة طرق الإثبات هو قول يتفق واحكام القانون كما نجد أن من حق المميز ضدها تقديم البينة التي تريد وفق القواعد القانونية المنصوص عليها في قانون الإثبات ، ويبقى للمحكمة بالنتيجة حق فحص هذه البينة في ضوء هذه القواعد ، تأخذ منها ما يتفق واحكام القانون ، وترد منها ما جاء على خلاف ذلك .

إن المقصود بالإعفاء المنصوص عليه في المادة 137 من قانون العمل هو الرسوم المتوجبة على الدعاوى عند تقديمها أو تلك التي تستوفي في مرحلة التنفيذ ، وليست الرسوم المتوجب دفعها قبل إقامة الدعوى .

وحيث أن رسم الطابع على عقد العمل يستوفي عند تنظيمه والتوقيع عليه وفق أحكام المادة 6/أ من قانون رسوم طوابع الواردت رقم 27 لسنة 1952 فإنه والحالة هذه لا يعتبر من قبيل الرسوم القضائية ويتعين على المدعي (العامل) الذي استند في دعواه إلى عقد عمل أبرزه من جملة بيناته أن يدفع عنه رسوم الطوابع المستحقة .

5- إثبات عكس ما جاء في عقد العمل الخطي:

المبدأ:

للعامل اثبات حقوقه العمالية بجميع طرق الإثبات إذا لم يحزر العقد خطياً، إلا أنه لا تقبل البينة الشخصية لإثبات عكس ما اشتمل عليه عقد العمل الخطي.

الحكم:

من تتبع اجراءات المحاكمة نجد أن وكيل المميز قد صادق وكيل المدعى عليه على عقد العمل الذي استندت له تلك المحكمة من أن اجر المدعي كان مائة وخمسين ديناراً شهرياً. ومن إمعان النظر بهذا السبب يتبين أن وكيل المميز قد اعتمد عقد العمل الخطي مدار البحث في مطلع هذا السبب وعاد بعد ذلك ليسبغ عليه وصف العقد الصوري فيكون اعتماد محكمة الموضوع على العقد الخطي موافقاً للقانون.

اما بالنسبة للقول بان البينة الشخصية مقبولة لاثبات ما يخالف ما اشتمل عليه عقد العمل الكتابي فإن ذلك القول مخالف لما نصت عليه المادة 1/15 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.

وبالنسبة لاجور العمل الاضافي فمن استقراء نص المادة الثانية من قانون العمل نجد أن المشرع قد اخرج تلك الاجور من مفهوم كلمة الأجر وباستقراء نص المادة 59 من ذات القانون يتبين انها تناولت الاحكام المتعلقة بساعات العمل الاضافي ومقدار اجرها وببديل العمل بايام العطل الاسبوعي والاعياد الدينية والعطل الرسمي

وبالتالي فلا يجوز أن تكون محل اتفاق بين الطرفين بما يخالف هذه المادة تشبياً مع ما نصت عليه المادة 4/ب من ذات القانون . الا أن ما يستفاد من العقد الخطي الذي اخذت به محكمة الموضوع بما لها من صلاحية في وزن البينات وتقديرها أن المميز ضده كان يدفع للمميز الاجور الوارده في عقد العمل البالغه مائة وخمسين ديناراً شهرياً ويدفع له على حساب العمل الاضافي مبلغ خمسة دنائير يومياً، وعليه فإن الفصل في المطالبه ببذل العمل الاضافي وبذل العمل ايام العطل والاعياد الدينيه والرسميه يقتضي تحديد:-

- ساعات العمل الاضافي
- ايام العطل الاسبوعيه والاعياد الدينيه والرسميه التي عملها المدعي .
- المبالغ التي يستحقها عن عمله في البندين السابقين
- المبالغ التي قبضها على حساب تلك الحقوق ثم اجراء التقاص بين ما للمدعي وما عليه .

محكمة تمييز حقوق رقم 3774/2003 تاريخ 2004/2/16

6- سلطة محكمة الموضوع في تفسير عقود العمل:

المبدأ:

لمحكمة الموضوع كامل السلطة في تفسير العقود وتاويلها واستخلاص ما تراه أوفى بحقوق عاقدتها مستعينة بجميع وقائع الدعوى وظروفها ، دون رقابة عليها من محكمة التمييز .

الحكم:

ان ما يميز عقد العمل عن عقد المقاولة هي علاقة التبعية في عقد العمل بين العامل ورب العمل وذلك بالاشراف عليه واصدار التعليمات له ومجازاته اذا خالف التعليمات اذ خالف تلك التعليمات ،اذ ان عقد العمل وكما ورد في تعريف المادة الثانية من قانون العمل ، والمادة 1/805 من القانون المدني، بانه عقد يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه وادارته مقابل اجر ، في حين ان عقد المقاولة لا يتوفر فيه عنصر التبعية لرب العمل وانما تتوفر فيه الاستقلالية عنه.

ان العبرة في تكييف العقد والتعرف على حقيقة مرماه وتحديد حقوق الطرفين هو لما يحويه العقد من النصوص والقصد الحقيقي الذي هدف اليه المتعاقدان من ابرامه وليس بما يضيفه عليه الفرقاء من وصف .

استقر الفقه والقضاء على ان لمحكمة الموضوع كامل السلطة في تفسير العقود وتاويلها واستخلاص ما تراه اوفى بحقوق عاقدتها مستعينة بجميع وقائع الدعوى وظروفها ، دون رقابة عليها من محكمة التمييز ، شريطة ان لا يخرج ذلك عن الاصول التي اوجبتها المادة 213 من القانون المدني .

اذا كانت الاتفاقية المعقودة بين طرفي الدعوى ، بان المميز ضده يلتزم بموجبها بتوزيع صحف ومطبوعات المميزة باوقات معينة واماكن محددة من قبل تلك الجهة وتحت اشرافها ومراقبتها، وكان يوقع على الحضور والمغادرة ، ويعمل مقابل راتب شهري ، وله رقم وظيفي يشير الى تاريخ تعيينه وان مجموع راتبه الشهري كان يتضمن في جزء منه للجهد الذي يبذله ولسيارته وعمله الاضافي والاعياد مقابل التحصيل الاسبوعي / الشهري من جميع المراكز التي يتولى التوزيع لها ، على ان يتم تحصيل هذه الاموال في ثلاثة ايام من تاريخ اصدار

كشفت المحاسبة حسب النظام المعمول به في ادارة التوزيع ، فان ذلك يدل على توافر علاقة التبعية بين المميز ضده والمميزة .

محكمة تمييز حقوق رقم 2001/1931 تاريخ 2001/9/16

7- رسوم طوابع عقد العمل:

المبدأ:

لما كان رسم الطابع على عقد العمل يستوفي عند تنظيمه والتوقيع عليه وفق أحكام قانون رسوم طوابع الواردات فإنه والحالة هذه لا يعد من قبيل الرسوم القضائية، وبالتالي فإن إعفاء العامل من الرسوم القضائية لا يعفيه من دفع رسم الطابع على المستندات التي يكون طرفاً فيها أو تلك التي نظمت لمصلحته.

الحكم:

حيث أن المبادئ العامة التي تحكم اللجوء إلى القضاء، تقضي على من يلجأ إليه بدعوى أن يسلف الرسوم القضائية المتوجب دفعها قانوناً عنها إلا إذا استصدر قراراً بقبول دعواه بدون رسم ، في حالة ثبوت عجزه عن دفع رسومها ، وذلك عملاً بأحكام المادة 15 من نظام رسوم المحاكم ، ومراعاة لفقر العامل وما يعانيه من الحاجة عند فصله ، وتأکید المصلحة للعمال ، وحتى لا يحجم الكثيرين منهم عن المطالبة بحقوقهم ، ولتيسير سبل وإجراءات التقاضي ، فقد نص المشرع في المادة 137 من قانون العمل ، وكاستثناء من الأصل العام المتقدم ذكره ، على إعفاء العمال بالنسبة للدعاوي العمالية التي يرفعها العامل ، من جميع الرسوم بما فيها رسوم التنفيذ .

ولما كان المقصود بالإعفاء المنصوص عليه في المادة 137 المذكورة هو الرسوم المتوجبة على الدعاوى عند تقديمها أو تلك التي تستوفى في مرحلة التنفيذ ، وبحيث لا يشمل الرسوم المتوجب دفعها قبل إقامة الدعوى ، لأن هذا الإعفاء قاصر على الدعاوى التي ترفع طبقاً لأحكام قانون العمل .

ولما كان رسم الطابع على عقد العمل يستوفى عند تنظيمه والتوقيع عليه وفق أحكام المادة 6/أ من قانون رسوم الطوابع الواردات رقم 27 لسنة 1952 فإنه والحالة هذه لا يعد من قبيل الرسوم القضائية، وبالتالي فإن الذي يعفى من الرسوم القضائية لا يعفى حتماً من دفع رسم الطابع على المستندات التي يكون طرفاً فيها أو تلك التي نظمت لمصلحته ، ولو كان المشرع يقصد غير ذلك لنص صراحة عليه . لما كان ذلك ، وكانت دعوى المدعي مستندة إلى عقد عمل أبرزه من جملة بيناته ، وكان عقد العمل غير معفى من رسم طابع الواردات لما بيناه فقد كان على محكمة الاستئناف إعمال نص المادة 11 من قانون رسوم طوابع الواردات المشار إليه آنفاً قبل الفصل بالدعوى .

محكمة تمييز رقم 2001/549 (هيئة عامة) تاريخ 2001/5/9

8- الإتفاق على فترة التجربة:

المبدأ:

فترة التجربة ليست الزامية بحكم القانون وانما اختيارية لرب العمل، فيجوز له ان يتفق مع العامل بان يكون الاخير تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة اشهر ، فاذا خلا عقد العمل من شرط التجربة فلا يرد القول ان العامل يكون تحت التجربة بحكم القانون.

الحكم:

يستفاد من احكام المادة 35/أ من قانون العمل ان فترة التجربة ليست الزامية بحكم القانون وانما اختيارية لرب العمل ويجوز له ان يتفق مع العامل بان يكون الاخير تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة اشهر ويجوز لرب العمل خلالها انهاء عقد العمل دون اشعار العامل او اعطائه المكافاة فاذا خلا عقد العمل من شرط التجربة فيترتب له كافة حقوقه المنصوص عليها في القانون منذ بداية عمله ولا يرد القول ان العامل يكون تحت التجربة بحكم القانون.

ترك المشرع لرب العمل بموجب المادة 35/أ من قانون العمل ان يستخدم العامل تحت التجربة لمدة محددة لغايات التحقق من كفاءته وامكاناته للقيام بالعمل المطلوب منه حتى اذا ما ثبت له عدم كفاءته خلال تلك المهلة قام بفصله فاذا لم تستخدم الميزة (رب العمل) هذا الخيار فلا يجوز لها بعد ذلك الادعاء بان المميز ضده غير كفاء والقيام بفصله من العمل.

محكمة تمييز حقوق رقم 142/1999 تاريخ 16/8/1999

9- واجبات العامل:

المبدأ:

إن رفض العامل التعاون مع زملائه بالعمل مخالفاً بذلك تعليمات صاحب العمل، وتصرفه في الشؤون الخاصة بالعمل حسبما يراه ويعكس التعليمات التي تصدر إليه يعتبر إخلالاً بواجباته المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

الحكم:

لقد وضحت المادة (19) من قانون العمل الساري المفعول واجبات العامل، فأوردت في الفقرة (أ) :- على العامل تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه

وحيث أنّ المدعية كما هو ثابت لمحكمة الموضوع من البيئة المقدمة كانت ترفض التعاون مع زملائها بالعمل مخالفة لتعليمات مديرها ، ولم تقم بتدريب الموظفين حسب التعليمات التي تصدر إليها ، وكانت تتصرف حسب رأيها وبعكس التعليمات . مما اضطر مديرها إلى الاستغناء عن خدماتها .

ولما كانت المادة 28/ب من قانون العمل قد أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل. وعليه وحيث من الثابت أنّ المدعية لم تقم بالالتزامات المترتبة عليها . فإنّ فصلها من العمل يتفق وحكم المادة 28/ب من قانون العمل والذي يعفي صاحب العمل من بدل الإشعار ولا يعتبر فصلها تعسفياً .

محكمة تمييز حقوق رقم 88/2004 تاريخ 11/4/2004

10- مسؤولية تنفيذ الإلتزامات في حالة تغير صاحب العمل:

المبدأ:

في حالة تغير صاحب العمل لأي سبب يظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الإلتزامات الناجمة عنه قبل

التغير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

الحكم:

بالرجوع إلى نص المادة 16 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1966 يتبين بأنها قد نصت على أن (يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده ..).

وحيث تبين من مشروحات ترخيص إدارة السواقين بأن الصهريج الذي كان يعمل عليه المدعي جرى نقل ملكيته بتاريخ 99/3/3 إلى مؤسسة للنقل البري من قبل المالك وأن المؤسسة قامت ببيع الصهريج لمؤسسة كما هو ثابت برخصة سير المركبة فإن صاحب العمل الذي ابتدأ علاقته مع المدعي قد تغير بتاريخ 99/3/3 وحل مكانه المالك الجديد للمؤسسة المذكورة .

وحيث أن المدعي - المميز - لم يقم بمطالبة صاحب العمل السابق والجديد بتلك الحقوق بالتضامن خلال ستة أشهر من تخلي صاحب العمل السابق عن الصهريج عند بيعه إلى المؤسسة الأولة عملاً بأحكام المادة 16 من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 وحيث أن المدعي - المميز - أقام دعواه بعد أكثر من ستة أشهر على تخلي صاحب العمل السابق عن السيارة الصهريج فإن دفع المدعي عليه الدعوى بانتفاء الخصومة بينه وبين المدعي دفع مقبول ويكون ما ذهب إلى به محكمة الاستئناف برد الدعوى لعدم الخصومة واقع في محله وموافقاً للقانون .

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/3516 تاريخ 2005/3/15

11- رجوع عمال المقاول على صاحب المشروع لاستيفاء حقوقهم:

المبدأ:

لعمال المقاول الفرعي في سبيل المطالبة بحقوقهم العمالية رفع الدعوى مباشرة على كل من المقاول الاصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الاصلي والمستحق على المقاول الاصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى.

الحكم:

يستفاد من المادة 2 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 ان الاجر هو كل يستحقه العامل لقاء عمله نقدا او عينا ، مضافا اليه سائر الاستحقاقات الاخرى ايا كان نوعها اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي .

و يستفاد من احكام المادة 15/2 من قانون العمل على انه لعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الاصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الاصلي والمستحق على المقاول الاصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى. كما ان المادة 138/ب من قانون العمل نصت على انه لا تسمع أي دعوى للمطالبة باي حقوق يربتها هذا القانون بما في ذلك اجور ساعات العمل الاضافية مهما كان مصدرها او منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والاجور .

محكمة تمييز حقوق رقم 2001/953 تاريخ 2001/7/3

12- توقيع المخالصة خلال مدة سريان عقد العمل:

المبدأ:

إن المخالصة التي تنظم والعامل لا يزال على رأس عمله لا ترتب أثراً على الحقوق التي يستحقها وفقاً لأحكام المادة الرابعة من قانون العمل التي تقضي ببطلان كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها قانون العمل .

الحكم:

حيث من الثابت في أوراق هذه الدعوى والبيانات المقدمة فيها أنّ المدعية عملت لدى الجهة المدعى عليها بوظيفة معلّمة بموجب عقد عمل خطي محدد المدة اعتباراً من 99/9/1 وينتهي بتاريخ 2000/8/31 وقبل حلول نهاية هذا العقد تم تجديده بموافقة الطرفين بموجب عقد عمل جديد مرسوم بذلك لمدة سنة أخرى تبدأ من 2000/8/15 وينتهي بتاريخ 2001/8/15 ويبدأ سريان هذا العقد الجديد والالتزام به من تاريخ توقيعه في 2000/4/20 كما نصّ على ذلك صراحة البند الثالث من هذا العقد.

وحيث أنه من المستقر عليه في الاجتهاد القضائي أنّ المطالبة بالأجور التي يستحقها العامل خلال مدة العقد ولم يعملها لا تعتبر أجراً بالمعنى الوارد في المادة الثانية من قانون العمل لأنها ليست لقاء عمل قام به العامل وإنما هي تعويض للعامل عن الضرر الذي لحقه من جراء إنهاء صاحب العمل لعقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته وتكون محكمة صلح الحقوق هي المختصة بنظر الدعوى

المتعلقة بهذه المطالبة الناشئة عن عقد عمل محدد المدة وفق ما نصت عليه المادة 137 من قانون العمل .

وبما أن تاريخ توقيع عقد العمل الجديد في 2000/4/20 هو تاريخ نشوء هذا العقد ونفاذه كما تأكد ذلك بعبارة العقد الواردة في البند الثالث منه (ببداً الالتزام بهذا العقد من كلا الطرفين من تاريخ توقيعه وليس فقط من تاريخ سريانه) .

وحيث أن تاريخ نفاذ العقد هو تاريخ التوقيع عليه في 2000/4/20 وأن المخالصة التي تستند إليها المميّزة تم توقيعها بتاريخ 2000/7/9 أي بتاريخ لاحق لسريان العقد ، مما يعني أن المخالصة نظمت والمدعية لا تزال على رأس عملها وبالتالي لا ترتب أثراً على الحقوق التي تستحقها المدعية وفقاً لأحكام المادة الرابعة من قانون العمل التي تقضي ببطلان كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها قانون العمل ، ولا تشكل هذه المخالصة إقالة للعقد الجديد النافذ بحق الطرفين من تاريخ توقيعه وببداً العمل به بعد انتهاء العقد القديم في 2000/8/15 ولمدة سنة أخرى مما لا يجوز معه لصاحب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة ويكون ملزماً بأداء الأجور المستحقة عن مدة العقد للمدعية وفق ما نصت عليه المادة 26 من قانون العمل ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة 28 من ذات القانون .

وحيث توصلت محكمة الموضوع لهذه النتيجة التي نقرها عليها وقضت بالإلزام الجهة المدعى عليها بما هو مستحق للمدعية من أجور حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد أو مدة العقد فيكون قرارها المميز واقعاً في محله وأسباب الطعن هذه لا ترد عليه مما يتعين ردها .

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/2075 تاريخ 2003/10/19

13- أثر العمل بدوام جزئي على صفة العامل:

المبدأ:

لا يؤثر عمل العامل بدوام جزئي لدى صاحب عمل على صفته كمعامل ما دام يؤدي عمله تحت إشراف وإدارة صاحب العمل.

الحكم:

عرفت المادة الثانية من قانون العمل العامل بأنه كل شخص ذكرنا كان او انثى يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة او التاهيل ،وعليه وحيث ان المدعية كانت تعمل لدى المدعى عليها وليست من المستثنين من تطبيق احكام قانون العمل عليهم فان قانون العمل هو الذي يطبق على عقد عمل المدعية بغض النظر عن عدد ساعات عملها المتفق عليها ولا يرد القول ان دوام المدعية دواما جزئيا كما لا يشترط لتطبيق احكام قانون العمل على عقد عمل المدعية ان يكون دوامها ثماني ساعات .

محكمة تمييز حقوق رقم 1998/2298 تاريخ 1999/3/31

14- صفة عقد عمل العامل بالقطعة:

المبدأ:

يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل او الذي يقوم بسلسلة من الاعمال بالقطعة انه عامل لمدة غير محدودة وتنطبق عليه كافة الأحكام الخاصة بالعقد المحدد المدة.

الحكم:

استقر الاجتهاد على ان الحقوق العمالية التي تترتب للعامل في ذمة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل تعتبر ديناً للعامل في ذمة صاحب العمل فاذا لم يتم بدفعها بعد مطالبته بذلك يحكم عليه بالفائدة اعتباراً من تاريخ المطالبة بها في لائحة الدعوى وعليه وحيث ان محكمة الاستئناف قد صدقت قرار محكمة الدرجة الاولى المتضمن الحكم بالفائدة من تاريخ المطالبة فتكون قد اصاب في تطبيق القانون ويكون القول ان الحكم بالفائدة يكون من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية هو قول غير وارد ومستوجب الرد .

يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل او الذي يقوم بسلسلة من الاعمال بالقطعة انه عامل لمدة غير محدودة وذلك وفقاً للمادة 15/د من قانون العمل كما ان المادة 60/ج من القانون المذكور اعلاه تقضي على ان) يكون يوم العطلة الاسبوعية للعامل باجر كامل الا اذا كان يعمل على اساس يومي او اسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين اجر يوم العطلة الاسبوعية اذا عمل ستة ايام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة ويستحق عن ذلك الاجر بنسبة الايام التي عمل بها اذا كانت ثلاثة ايام او اكثر) وعليه وحيث ان المميز ضده كان يعمل لدى المميرة خياطاً بالقطعة بصورة منتظمة وانه كان يتقاضى اجراً اسبوعياً يتراوح بين 60 - 70 ديناراً وانه لم يكن يتقاضى اجراً عن يوم العطلة الاسبوعية وايام الاعياد الدينية والرسمية فيكون الحكم له ببديل ايام الجمع وبديل اعياد وعطل رسمية ودينية موافقاً لاحكام القانون .

15- صفة العلاقة العقدية بين المحامي المتفرغ وصاحب العمل:

المبدأ:

تعتبر العلاقة التي تربط المحامي المتفرغ للعمل لصالح صاحب عمل وتحت إشرافه وإدارته علاقة عمل تخضع لأحكام قانون العمل وقواعده.

الحكم:

أن موضوع الإتفاق بين المدعية والمدعى عليهما هو أن تعمل المدعية محامية متفرغة لأعمال البنك وأن يكون عملها من خلال مكتب المميز ضده الأول (المدعى عليه الأول) ولقاء أتعاب محاماة سنوية كانت تتقاضاها كما ورد في البينة بواقع 300 دينار شهرياً وهذا يعني أن عمل المدعية كان تحت إشراف مدير الدائرة القانونية للبنك وهذا يعني أن المدعية كانت تعمل تحت إشراف الدائرة المختصة في البنك بعملها والمؤهلة للإشراف عليها وهي الدائرة القانونية وأن المدعية كانت تقوم بالعمل الذي يحوله إليها مدير هذه الدائرة ولم يرد أن الإتفاق بين المدعية والمدعى عليهما أن تنجز عدد محدد من القضايا وبذلك تكون علاقة المدعية التي استندت إليها في المطالبة موضوع هذه الدعوى هي علاقة عمل متكونة بين عامل ورب عمل وليست عقد مقاوله كما ذهبت إلى ذلك محكمة الإستئناف ومع أن تفسير العقود يعود لمحكمة الموضوع إلا أن توصل المحكمة المذكورة إلى نتيجة غير مستساغة ولا تؤدي إليه البينة يرقى إلى درجة مخالفة القانون لأنه في هذه الحالة يكون استنتاج غير مستند إلى بينة تؤدي إليه مما يجعل من حق محكمتنا بسط رقابتها عليه وبذلك تكون محكمة الإستئناف أخطأت

في تكييفها العلاقة بين طرفي هذه الدعوى بأنها عقد مقابولة لا عقد عمل ويكون هذان السببان واردين على قرارها مما يوجب نقضه .

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/1681 تاريخ 2003/11/18

16- تحول عقد العمل المحدد المدة الى عقد غير محدد المدة:

المبدأ:

إذا تم تجديد عقد العمل المحدد المدة ضمناً بأن استمر العاقدان بموجبه على تنفيذ العقد بدون التصريح وبدون تحديد مدة فيتحول الى عقد غير محدد المدة.

الحكم:

من المستفاد من نص المادة 15 من قانون العمل ان عقد العمل اما ان يكون لمدة محددة او غير محددة وان عقد العمل محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته فان استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته يتحول الى عقد غير محدد المدة .

ومن المقرر ايضا وبما عليه اجتهاد محكمتنا انه اذا اتفق المتعاقدان على ان تكون مدة العقد سنة قابلة للتجديد الا اذا اراد احدهما عدم التجديد فعليه انذار العاقد الاخر قبل مدة من انتهاء العقد فيكون العقد في السنة الثانية قد تجدد تجديدا اتفاقيا وليس استمرارا في تنفيذ العقد وبهذه الحالة يعتبر العقد محدد المدة لكل سنة جديدة سواء تم التجديد لسنة او اكثر لان العقد شريعة المتعاقدين بخلاف التجديد الضمني الذي اشرنا اليه والذي يستمر العاقدان بموجبه على تنفيذ العقد بدون التصريح وبدون تحديد مدة فيتحول الى عقد غير محدد المدة .

حيث ان المستفاد من نص المادتين 25 و26 من قانون العمل ان تعويض الفصل التعسفي لا يرد الا في عقود العمل غير محددة المدة اذ ان للعامل اذا انهى صاحب العمل عقد عمله محدد المدة ان يستوفي جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد واجور باقي مدة العقد .

وحيث انه بالرجوع الى لائحة الدعوى واللائحة الجوابية والبيانات المتوفرة في ملف الدعوى يتبين ان المدعي عمل لدى المدعى عليها بموجب عقد عمل محدد المدة ابتداء من 15 / 8 / 1991 لمدة سنة واشتمل البند الثالث منه على شرط مفاده ان مدة العقد سنة تجدد تلقائيا اذا لم يعلم احد الفريقين الاخر برغبته في انتهاء العقد قبل انقضاء مدته بشهر واحد وبقي هذا العقد يتجدد سنويا تجديدا اتفاقيا حتى 15 / 8 / 1996 حيث حرر الطرفان عقدا خطيا براتب جديد لمدة سنة واخرى تنتهي بتاريخ 15 / 8 / 1997 وحيث ان المدعى عليها ابدت رغبتها وابلغتها للمدعي بعدم رغبتها بتجديد العقد قبل شهر من نهاية مدته وحيث لم يرد من المدعي على هذا العقد أي مطعن قانوني يفقده قوته وقيمته الثبوتية ودلالته في انه عقد محدد المدة معتبر ونافذ وناطق بما فيه وملزم لطرفيه وحيث انه وهديا بما تقدم من مبادئ وما تحصل من واقع تكون العلاقة بين المدعي والمدعى عليها قائمة على عقد عمل محدد المدة ويترتب على انتهاء عمل المدعي لانتهاء مدة العقد ما ورد النص عليه في المادة 26 من قانون العمل .

وحيث ان محكمة الدرجة الاولى اعتبرت ان عقد عمل المدعي تحول من محدد المدة الى عقد غير محدد المدة واستنتجت من تحرير العقد الثاني في 15 / 8 / 1996 انه تحايل على قانون العمل وتهرب من دفع تعويض الفصل التعسفي للمدعي وذلك خلافا للمبادئ القانونية التي اشرونا اليها ودون ان تبين ما يبرر قناعتها او تسوق ما يدلل على تلك القناعة وسابقتها في ذلك محكمة الاستئناف حاجبة نفسها عن مراقبة ما قام عليه حكم محكمة الدرجة الاولى من اسباب وما

حصلت فهمه واحاطت به من وقائع وتصويب ما شاب القرار المستأنف من اخطاء وحيث انها لم تفعل فان قرارها يكون مشوباً بعيب التقصير في التدقيق والقصور في التسبب والتعليل وهذا الطعن يرد عليه مما يتعين نقضه .

محكمة تمييز حقوق رقم 1999/2709 تاريخ 2000/4/26

17- أثر تجديد عقد العمل محدد المدة عدة مرات متتالية:

المبدأ:

إن مجرد تجديد عقد العمل محدد المدة سنة بعد أخرى لا يؤدي الى اعتباره قد أصبح عقداً غير محدد المدة.

الحكم:

من استعراض عقد العمل المنظم بين الطرفين فقد ورد في الفقرة الثالثة منه ما يلي: (أن توظيفكم هو لمدة عشرة اشهر للسنة الأولى ويحق للشركة إنهاؤه في أي وقت حسب خيار الشركة وحدها) ثم تم تجديد هذا العقد ثلاث مرات، برغبة الطرفين لتجديد العقد ، ومن الرجوع إلى احكام المادة 15/ج من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 نجد انها تنص على ما يلي: (إذا كان عقد العمل لمدة محددة فانه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديد لمدة غير محددة وذلك من بداية الاستخدام) كما أن المادة 809 من القانون المدني نصت على ما يلي (إذا كان عقد العمل لمدة معينة انتهى من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير معينة).

وحيث أن عقد العمل بين المميز والمميز ضدها تم تجديده باتفاق الطرفين لمدة ثلاث مرات ولم يكن استمراراً في تنفيذ العقد الأول فيعتبر العقد مجدداً لمدة جديدة سواء تم التجديد لمدة سنة أو أكثر باعتبار العقد شريعة وعلى هذا استقر اجتهاد محكمة التمييز بقرار الهيئة العامة رقم 88/461.

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/3093 تاريخ 2005/2/9

18- الشرط الجزائي في العقد المحدد المدة:

المبدأ:

إذا كان إنهاء العقد المحدد المدة صادراً عن العامل جاز لصاحب العمل مطالبته بالعتل والضرر تقدره المحكمة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من عقد العمل محدد المدة .
وفي حالة وجود شرط جزائي في العقد يكون الحكم بالتعويض بما لا يتجاوز مقدار الشرط ، وأن لا يزيد ذلك على نصف أجور المدة المتبقية من العقد.

الحكم:

لقد نصت المادة 137/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 على أن تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفرديه . وحيث أن المطالبة بالشرط الجزائي الوارد بعقد العمل هو من نزاعات العمل فإن ما بني على ذلك أن المطالبة بقيمة الشرط الجزائي يقع ضمن هذه الفقرة . أنظر (قرار تمييز حقوق رقم 2001/876 تاريخ 2001/6/28) .

كما أن المادة 26/ب من قانون العمل قد نصت على أنه إذا كان إنهاء العقد المحدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة 29 من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره على المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من عقد العمل محدد المدة .

وطبقاً لنص المادة المشار إليها فإنه يستحق راتب نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد إلا أنه ارتضى بمبلغ 500 دينار وهو قيمة الشرط الجزائي.

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/3493 تاريخ 2005/2/20

19- إشتراط فترة التجربة في العقود المحددة المدة:

المبدأ:

إن فترة التجربة لا تكون إلا في عقود العمل غير محددة المدة وبالتالي فإن وجود شرط التجربة في العقد المحدد المدة لا يخرجه عن صفته هذه ويتناقض مع نص الفقرة ج من المادة 35 من قانون العمل التي اعتبرت أن استمرار العامل بالعمل بعد انتهاء مدة التجربة هو استمرار بالعمل بموجب عقد عمل غير محدد المدة.

الحكم:

وعن سبب الطعن الذي يخطئ محكمة الاستئناف لاعتمادها ان عقد العمل الموقع من الطرفين هو عقد عمل محدد المدة ، فمن الرجوع الى ترجمة عقد العمل المبرزة نجد أن المادة الرابعة منه نصت (مدة الخدمة في هذا العقد يجب أن تكون سنة وبناء على موافقة الطرفين فإنه يمكن تمديد مدة التعاقد تحت شروط مختلفة) .

ان ما يستفاد من عبارات هذه المادة أن إرادة المتعاقدين قد اتجهت الى ان مدة العقد هي سنة واحدة ، ولكنها قابلة للتمديد ، وبذلك يكون عقد العمل هذا من العقود المحددة المدة ، الذي يستمر حتى تنتهي مدته . وحيث ان محكمة الاستئناف توصلت الى هذه النتيجة ، فإن هذا السبب لا يرد على القرار المميز ويتعين رده .

وعن السبب الذي يخطئ محكمة الاستئناف في تفسير عقد العمل موضوع الدعوى بأنه لا يتضمن فترة تجربة .

ففي ذلك نجد بأنه من الثابت بأن عقد العمل المبرز هو عقد عمل محدد المدة إذ تضمن أن مدة العمل سنة واحدة ابتداءً من 2000/6/1 ن وحيث ان انتهاء الاستخدام خلال مدة التجربة المشار اليها بالمادة (35/ب) من قانون العمل يقصد منها عقد العمل غير المحدد المدة ، حيث أجاز قانون العمل إنهاء استخدام العامل خلال مدة التجربة دون إشعار او مكافأة . وعلى ذلك استقر اجتهاد محكمة التمييز انظر تمييز حقوق 90/1177 ص 909 لسنة 92 .

وعليه فإن فترة التجربة لا تكون إلا في عقود العمل غير محددة المدة وبالتالي فإن وجود شرط التجربة لا يخرج عقد العمل المحدد المدة عن صفته هذه .

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/2732 تاريخ 2003/1/13

20- القيود على حق صاحب في إنهاء عقد العمل المحدد قبل أوانه:

المبدأ:

يعتبر باطلا الشرط في العقد المحدد المدة الذي يعطي صاحب العمل الحق في فسخ العقد قبل انقضاء مدته وإيرادته المنفرده دون تعويض .

الحكم:

بالرجوع إلى البند التاسع من عقد عمل المدعي نجد أنه ينص على ما يلي : " يحق للفريق الأول فسخ العقد قبل انقضاء مدته الكاملة والمدرجه سابقاً وإيرادته المنفرده دون تعويض ، ولا يحق للفريق الثاني فسخ العقد أو إنهائه قبل مضي المدة المحدده وتحت طائلة الشرط الجزائي الوارد في البند (10) " .

ولما كان هذا الشرط وبالصوره الوارد فيها مخالف لأحكام المادة 4/ب من قانون العمل التي رتبت البطلان على كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون حيث أن هذا الشرط يحرم العامل من الحقوق المنصوص عليها في المادة 26 من قانون العمل في حالة إنهاء صاحب العمل عقد العمل محدد المده قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة 29 من ذات القانون فيكون عقد العمل المبرم بين المدعي والمدعى عليها صحيحاً والشرط باطل وان المدعي يستحق حقوقه عن باقي المدة المضروبه في عقد العمل .

كما نجد أن موضوع الدعوى هو المطالبه بحقوق عماليه بسبب فصل المدعيه للمدعي ولما كانت المدعيه قد سلمت وأقرت في اللائحه الجوابيه بأنها قد فصلت

المدعي من عمله بالإستناد إلى البند التاسع من عقد العمل وليس بالإستناد إلى المادة 28 من قانون العمل ولما كان هذا البند وكما اشرنا في معالجتنا للسبب الأول قد وقع باطلاً وأن إنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل المدعي عليها في هذه الحالة يرتب للعامل حقوقه العماليه المتمثلة بكافة الأجور والمستحقات الأخرى عن المدة المتبقية من عقد العمل وذلك عملاً بالماده 26 من قانون العمل.

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/373 تاريخ 2004/7/1

21- الحقوق المترتبة للعامل عن إنهاء عقد عمله المحدد المدة دون مبرر :

المبدأ:

ان تعويض الفصل التعسفي لا يرد الا في عقود العمل غير محددة المدة اذ ان للعامل اذا انهى صاحب العمل عقد عمله محدد المدة ان يستوفي جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد واجور باقي مدة العقد .

الحكم:

من المستفاد من نص المادة 15 من قانون العمل ان عقد العمل اما ان يكون لمدة محددة او غير محددة وان عقد العمل محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته فان استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته يتحول الى عقد غير محدد المدة .

من المقرر ايضا وبما عليه اجتهاد محكمتنا انه اذا اتفق المتعاقدان على ان تكون مدة العقد سنة قابلة للتجديد الا اذا اراد احدهما عدم التجديد فعليه انذار العاقد الاخر قبل مدة من انتهاء العقد فيكون العقد في السنة الثانية قد تجدد

تجديدا اتفاقيا وليس استمرار في تنفيذ العقد وبهذه الحالة يعتبر العقد محدد المدة لكل سنة جديدة سواء تم التجديد لسنة او اكثر لان العقد شريعة المتعاقدين بخلاف التجديد الضمني الذي اشرنا اليه والذي يستمر العاقدان بموجبه على تنفيذ العقد بدون التصريح وبدون تحديد مدة فيتحول الى عقد غير محدد المدة .

حيث ان المستفاد من نص المادتين 25 و26 من قانون العمل ان تعويض الفصل التعسفي لا يرد الا في عقود العمل غير محددة المدة اذ ان للعامل اذا انهى صاحب العمل عقد عمله محدد المدة ان يستوفي جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد واجور باقي مدة العقد .

وحيث انه بالرجوع الى لائحة الدعوى واللائحة الجوابية والبيانات المتوفرة في ملف الدعوى يتبين ان المدعي عمل لدى المدعى عليها بموجب عقد عمل محدد المدة ابتداء من 15 / 8 / 1991 لمدة سنة واشتمل البند الثالث منه على شرط مفاده ان مدة العقد سنة تجدد تلقائيا اذا لم يعلم احد الفريقين الاخر برغبته في انتهاء العقد قبل انقضاء مدته بشهر واحد وبقي هذا العقد يتجدد سنويا تجديدا اتفاقيا حتى 15 / 8 / 1996 حيث حرر الطرفان عقدا خطيا براتب جديد لمدة سنة واخرى تنتهي بتاريخ 15 / 8 / 1997 ، وحيث ان المدعى عليها ابدت رغبتها وابلغتها للمدعي بعدم رغبتها بتجديد العقد قبل شهر من نهاية مدته وحيث لم يرد من المدعي على هذا العقد أي مطعن قانوني يفقده قوته وقيمته الثبوتية ودلالته في انه عقد محدد المدة معتبر ونافذ وناطق بما فيه وملزم لطرفيه وحيث انه وهديا بما تقدم من مبادئ وما تحصل من واقع تكون العلاقة بين المدعي والمدعى عليها قائمة على عقد عمل محدد المدة ويترتب على انتهاء عمل المدعي لانتهاؤ مدة العقد ما ورد النص عليه في المادة 26 من قانون العمل.

وحيث ان محكمة الدرجة الاولى اعتبرت ان عقد عمل المدعي تحول من محدد المدة الى عقد غير محدد المدة واستنتجت من تحرير العقد الثاني في 15 / 8 /

1996 انه تحايل على قانون العمل وتهرب من دفع تعويض الفصل التعسفي للمدعي وذلك خلافا للمبادئ القانونية التي اشترنا اليها ودون ان تبين ما يبرر قناعتها او تسوق ما يدلل على تلك القناعة وسابقتها في ذلك محكمة الاستئناف حاجبة نفسها عن مراقبة ما قام عليه حكم محكمة الدرجة الاولى من اسباب وما حصلت فهمه واحاطت به من وقائع وتصويب ما شاب القرار المستأنف من اخطاء وحيث انها لم تفعل فان قرارها يكون مشوبا بعيب التقصير في التدقيق والقصور في التسبب والتعليل وهذا الطعن يرد عليه مما يتعين نقضه .

محكمة تمييز حقوق رقم 1999/2709 تاريخ 2000/4/26

22- صفة الحقوق المترتبة للعامل عند إنهاء العقد المحدد المدة قبل أوانه:

المبدأ:

ان الاجور التي تستحق للعامل عن المدة المتبقية من العقد المحدد المدة في حالة إنهاء خدماته قبل إنتهاء مدة العقد لا تعتبر اجرا بالمعنى الوارد في تعريف الأجر في قانون العمل لأنها ليست لقاء عمل قام به العامل ، وانما هي في الواقع تعويض للعامل عن الضرر الذي لحقه من جراء ائهاء صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته.

الحكم:

بالرجوع الى المادة (54/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 نجد بانها تنص : " لمجلس الوزراء ... ان يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الاجور) تتالف من شخص او اكثر للنظر في الدعاوى

المتعلقة بالاجور في منطقة معينة ، ومنها النقص في الاجر المدفوع او الحسميات غير القانونية منه او تاخير دفعه و اجور ساعات العمل الاضافية ويشترط في قبول الدعوى ان يكون العامل على رأس عمله او لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة اشهر .

كما عرفت المادة الثانية من قانون العمل المذكور الاجر بقولها : كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا او عينا مضافا اليه سائر الاستحقاقات الاخرى ايا كان نوعها اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي من ذلك يتبين ان سلطة الاجور تكون مختصة بنظر الدعاوى المتعلقة بالاجور وحدها وان الاجر هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله ...) وحيث ان موضوع دعوى المدعية هو المطالبة بحقوق عمالية تتمثل باجور باقي مدة العقد وبدل الاجازات السنوية وراتب الشهر الرابع عشر ، وبدل مساهمة في صندوق الادخار ، ولذا فان احكام المادة (54/أ) المذكور لا تنطبق على وقائع هذه الدعوى لتعدد المطالبات فيها ، وبالتالي فان محكمة الصلح هي صاحبة الاختصاص بنظر هذه الدعوى عملا بالمادة (137) من القانون ذاته .

ان الاجور التي تستحق للعامل حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد بموجب المادة (26) من قانون العمل المذكور لا تعتبر اجرا بالمعنى الوارد في المادة (2) منه لانها ليست لقاء عمل قام به العامل ، وانما هي في الواقع تعويض للعامل عن الضرر الذي لحقه من جراء انهاء صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته ، وبالتالي فان محكمة الصلح هي المختصة بنظر الدعوى المتعلقة بهذه الاجور وليست سلطة الاجور ، وحيث ذهبت محكمة الاستئناف في حكمها المميز الى خلاف ذلك ، فيكون حكمها مخالفا للقانون ومستوجباً للنقض.

محكمة تمييز حقوق رقم 1687 / 1999 تاريخ 1999/9/14

الباب الثالث

الأجور

أولاً

النصوص القانونية ذات العلاقة

قانون العمل رقم 8 لسنة 1996:

المادة 2 :

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:.....

الأجر : كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

الفصل الرابع: عقد العمل:

المادة 26:

أ . إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون.

ب. إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

الفصل السابع: حماية الأجور:

المادة 45:

يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع أن وجد والا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر.

المادة 46:

أ . يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

ب. إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد.

المادة 47:

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

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

ب. استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.

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

د. اشتراكات العامل في صندوق الادخار.

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

و. كل دين يستوفى تنفيذًا لحكم قضائي.

ز. المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 48:

لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه

المادة 49:

إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من اجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو المتلفة أو كلفة إصلاحها على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على اجر خمسة أيام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها.

المادة 54:

أ . لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة. ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على راس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر وفي حالة عدم توفر هذا الشرط فللعامل الحق في اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة.....

هـ. تنتظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنتظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار .

و. يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للنقسيط.
ز. يعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء.

القانون المدني:

المادة (444) :

إذا أبرأ الدائن مدينه مختاراً من حق له عليه سقط الحق وانقضى الالتزام.

المادة 810 :

1 - أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت .

2 - فإذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة .

المادة 811 :

تدخل في أجر العامل وتعتبر جزءاً منه العمولات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها وتحتسب عند تسوية حقوقه أو توقيع الحجز عليها.

المادة 812 :

إذا عمل أحد لآخر عملاً بناءً على طلبه دون اتفاق على الأجر فله أجر

المثل إن كان ممن يعمل بالأجرة وإلا فلا.

المادة 821 :

على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل.

قانون البنات:

المادة (16):

دفاتر التجار الإلزامية:

- 1 - تكون حجة على صاحبها سواء أكانت منظمة تنظيمياً قانونياً أم لم تكن ولكن لا يجوز لمن يريد أن يستخلص منها دليلاً لنفسه أن يجزئ ما ورد فيها ويستبعد ما كان مناقضاً لدعواه.
- 2 - تصلح لأن تكون حجة لصاحبها في المعاملات المختصة بتجارته إذا كانت منظمة وكان الخلاف بينه وبين تاجر.

قانون أصول المحاكمات المدنية:

المادة 116:

للمدعى عليه أن يقابل أي ادعاء من ادعاءات المدعي :

- 1 - بطلب المقاصة القضائية وطلب الحكم له بتضمينات عن ضرر لحقه من الدعوى الأصلية أو من إجراء حصل فيها.
- 2 - بأي طلب يترتب على إجابته أن لا يحكم للمدعي بطلباته كلها أو بعضها أو

أن يحكم له بها مقيدة بقيد لمصلحة المدعى عليه.

3 - بأي طلب يكون متصلاً بالدعوى الأصلية بصلة لا تقبل التجزئة.

4 - ما تأذن المحكمة بتقديمه مما يكون مرتبطاً بالدعوى الأصلية.

ثانياً

المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

1- مفهوم الأجر:

المبدأ:

لا يدخل في مفهوم الأجر مساهمة صاحب العمل عن العامل في صندوق الإيداع الذي يتم تأسيسه لمصلحة العمال في مؤسسته.

الحكم:

ان الاجر حسب التعريف الوارد في المادة 2 من قانون العمل رقم 8 / 1996 ، هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا او عينا ن مضافا اليه سائر الاستحقاقات الاخرى ايا كان نوعها اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي ، او استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي .

ان الاجر حسب التعريف الوارد في المادة 1 / 810 من القانون المدني هو (ما يتقاضاه العامل بمقتضى العقد من مال او منفعة في أي صورة كانت) .

يستفاد من نص المادة 811 من القانون المدني انه يعتبر جزءا من الاجر
العمولات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الاعمال التي جرى العرض
فيها على منحها وتحتسب عند تسوية حقوقه .

ان مساهمة رب العمل لحساب العامل في صندوق الادخار والضمان الاجتماعي
والتامين على الحياة والتامين الصحي ، وكما يتضح من ملف الدعوى ليست
مقررة بنص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او ان التعامل استقر على
دفعها مما يخرجها عن مفهوم الاجر بالمعنى المقصود بالمواد سالفه الذكر .

محكمة تمييز حقوق رقم 2001/1137 (هيئة عامة) تاريخ 2001/10/9

2- طرق تحديد مقدار اجور العامل في حالة عدم الإتفاق على مقدارها:

المبدأ:

اذا كان أجر العامل غير محدد بموجب عقد العمل فيتقاضى الأجر المقدر لعمل
من نفس النوع أو وفقا للعرف السائد في المهنة، وإذا لم يكن ذلك ممكنا
فتتولى المحكمة تقديره .

الحكم:

لقد نصت المادة 15/أ من قانون العمل على أن ينظم عقد العمل باللغة العربية
وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخته منه ويجوز للعامل
اثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة.

كما نصت المادة 45 منه على انه "يحدد مقدار الاجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الاجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فاذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتبارها نزاعاً عمالياً على الاجر .

والذي يستفاد مما سبق بيانه أن على العامل في حال عدم وجود عقد عمل مكتوب بينه وبين صاحب العمل أن يثبت انه كان يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل اجر .وإذا كان هذا الاجر غير محدد يصار إلى تقديره وفق الأسس التي نصت عليها المادة 45 سالفه البيان .

وحيث أن ما يثيره الطاعن في أسباب التمييز يتعلق بالطعن في صلاحية محكمة الاستئناف التقديرية بوصفها محكمة موضوع والممنوحة لها بمقتضى أحكام المادتين 33 ، 34 من قانون البينات .

وحيث أن محكمة الاستئناف وطبقاً لصلاحيتها التقديرية قامت بمناقشة البينات المقدمة في الدعوى وتوصلت إلى أن سبب وجود المدعى في كراج المدعى عليه (المميز ضده) كان بسبب أن والد المدعي كان يقوم بإصلاح الباصات العائدة له في الكراج ولم يكن تواجهه للعمل لدى المدعى عليه .

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/2221 تاريخ 2005/1/27

3- إثبات دفع الأجور:

المبدأ:

-إن عبء إثبات دفع الأجور للعامل يقع على صاحب العمل لان الاجر هو من الالتزامات المترتبة على صاحب العمل.

-ان دفاتر الشركة وسجلاتها والبيانات الواردة فيها لا تكون حجة على العامل في اثبات استيفائه لأجوره وباقي حقوقه العمالية .

الحكم:

اذا لم يعيد العامل للشركة الصناديق التي كان يعطيها للتجار التي كانت عهدة عليه ، فانه يكون قد خالف المادة 3/د من نظام الشركة المميز ضدها ، وعليه فان حسم قيمة هذه الصناديق من رواتبه يعتبر متفقا واحكام المادة 47/ز من قانون العمل .

ان صاحب العمل هو الملزم باثبات دفع الاجر للعامل ، لان الاجر من الالتزامات المترتبة على صاحب العمل تجاه العامل عملا بالمادة 46 من قانون العمل .

ان دفاتر التجار لا تكون حجة على غير التجار حسب نص المادة 15 من قانون البيئات.

ان دفاتر التجار تصلح ان تكون حجة لصاحبها في المعاملات المختصة بتجارته اذا كانت منتظمة ، وكان الخلاف بينه وبين تاجر حسب نص المادة 16/2 من قانون البيئات .

اذا كانت البيانات الواردة في المستند مستقاة من دفاتر وسجلات الشركة ، وبما ان المميز ليس تاجرا وانما هو عامل ، فان دفاتر الشركة وسجلاتها والبيانات الواردة فيها لا تكون حجة عليه .

4- توفير السكن للعامل على نفقة صاحب العمل:

المبدأ:

لا يدخل في مفهوم الأجر توفير السكن لفترة مؤقتة للعامل على نفقة صاحب العمل لغايات العمل والإقامة خارج منطقة سكناه المعتادة.

الحكم:

تتصب أسباب الطعن المقدم من المدعي في مجملها على تخطئة محكمة الاستئناف بتحديد مفهوم الأجر مخالفة بذلك أحكام المادة الثانية من قانون العمل و المادة الثانية من قانون الضمان الإجتماعي والمادة 90/ب من قانون الضمان الإجتماعي والمادة 5/ب من التعليمات التنفيذية لإحتساب الأجر مع الضمان واجتهدت إجتهداً خاطئاً بإشترط الديمومة في السكن لإعتباره جزءاً من الأجر.

وفي ذلك نجد أن المادة الثانية من قانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001 قد عرفت الأجر بأنه المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقاً لأحكام قانون العمل الساري المفعول .

وأن المادة الثانية من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 قد عرفت الأجر بأنه كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الإحتقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذ نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو أستقر التعامل على دفعها بإستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي .

ومن استقراء هذا يتبين بأنه يدخل في مفهوم الأجر الإستحقاقات التي ينص عليها القانون أو التي ينص عليها عقد العمل أو التي ينص عليها النظام الداخلي لمؤسسة العمل أو التي أستقر التعامل على دفعها للعامل ويستثنى من ذلك الأجر المستحقة عن العمل الإضافي. وعليه وفي ضوء ما تقدم يتضح أن طبيعة الإستحقاقات التي تدخل في مفهوم الأجر هي الإستحقاقات التي تدفع بصورة دائمة مهما كان نوعها بإستثناء أجر العمل الإضافي.

وفي الحالة المعروضة , وحيث أنه من الثابت أن الجهة المدعى عليها قد وفرت سكناً مفروشاً للمدعي بمناسبة تعيينه مديراً لفرع البنك في إربد وحيث أن مثل هذا السكن يخصص فقط لمن يشغل وظيفة مدير فرع في إربد أو العقبة وفقاً لأحكام المادة 67/أ من نظام موظفي البنك رقم 2001/62 وحيث أن موظفي البنك عرضة للتنقل من حين لآخر فإن مؤدى ذلك أن إشغال السكن يكون مقصوراً على الفترة التي يشغلها الموظف مديراً لأي من الفرعين المشار إليهما أعلاه وبالتالي فإن السكن الذي كان يشغله المدعي لا يعتبر من قبيل الأستحقاقات الدائمة المشار إليها في المادة الثانية من قانون العمل .

وحيث أن محكمة الاستئناف قد خلصت في قرارها الطعين إلى هذه النتيجة فيكون ما ذهبت إليه واستخلصته مستخلصاً إستخلاصاً سائغاً ومقبولاً وتعدو أسباب الطعن غير وارد عليه ومستوجبة للرد . أنظر قراري محكمة التمييز رقمي 2002/452 بتاريخ 2002/5/6 و 99/101 تاريخ 1999/9/8 .

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/4148 تاريخ 2005/2/20

5- بدل العمل الخطر وقرارات الديوان الخاص بتفسير القوانين بشأنه:

المبدأ:

لقرار ديوان تفسير القوانين حكم القانون باعتباره جزء منه لذلك فإن قرار ديوان تفسير القوانين رقم 5 لسنة 2003 يقتصر أثره على الوقائع التي تلي تاريخ سريان أحكامه، ومن ذلك ما تضمنه القرار من اعتبار بدل العمل الخطر جزءاً من الأجر .

الحكم:

حيث أن دعوى المدعي تتلخص في المطالبة بعلاوة الخطر الإشعاعي المنصوص عليها بالمادة 35 من قانون الطاقة النووية والوقاية الإشعاعية رقم 14 لسنة 1987 مقامة بتاريخ 2001/4/17 ولذلك فهي لا تخضع لحكم قرار ديوان تفسير القوانين رقم 5 لسنة 2003 تاريخ 2003/5/21 الذي اعتبر بدل العمل الخطر يدخل في مفهوم الأجر وذلك إعمالاً لقاعدة عدم رجعية القوانين حماية للحقوق المكتسبة المنصوص عليها بالقاعدة القانونية السابقة ما لم يرد فيها نص صريح على إعمالها على الوقائع والدعاوى السابقة على صدور القانون الجديد.

وحيث أنّ لقرار ديوان تفسير القوانين حكم القانون باعتباره جزء منه لذلك فإن قرار ديوان تفسير القوانين رقم 5 لسنة 2003 المشار إليه أعلاه لا يحكم وقائع هذه الدعوى ويقتصر أثره على الوقائع التي تلي تاريخ سريان أحكامه.

أما بالنسبة لقرار ديوان تفسير القوانين رقم 2 لسنة 89 تاريخ 89/7/3 فهو يتعلق بعلاوة غلاء المعيشة (العلاوة العائلية) التي تصرف لموظفي الدولة عن الزوجة والأولاد واعتبارها من الحقوق الدورية وتخضع للتقادم الخمسي المنصوص عليه بالمادة 1/450مدني لذلك فلا يجوز الاستناد إليه فيما يتعلق بعلاوة خطر

التعرض للأشعة المنصوص عليها بالمادة 35 من قانون الطاقة رقم 14 لسنة 1987.

وحيث أنّ الأجر وكما عرفته المادة الثانية من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي .

وعرفته المادة 810 مدني بأنه ما يتقاضاه العامل بمقتضى العقد من مالٍ أو منفعة في أي صورة كانت، كما جاء بالمادة 811 مدني بأنه يدخل في أجر العامل وتعتبر جزءاً منه العمولات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها الخ

كما عرفته المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 المعدل بأنه كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل لقاء عمله طبقاً لأحكام قانون العمل الساري المفعول وحيث أنّ القرار رقم 7 لسنة 1980 الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين بتاريخ 1980/5/5 قد تضمن صراحة بأن بدل العمل الخطر لا يدخل في مفهوم الأجر ما لم يرد عليه نص خاص في العقد.

وبما أنّ موضوع هذه الدعوى هو المطالبة ببديل خطر العمل الإشعاعي وبديل إجازة إضافية المنصوص عليها بالمادة 35 من القانون رقم 14 لسنة 1987 وعن المدة السابقة لتاريخ انتهاء عمله في 2000/7/1. وحيث أنّ عقد عمل المميز ضده لم يتضمن منحه هذه العلاوة وإنما يطالب بها تطبيقاً لنص القانون.

وحيث أنّ قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين سالف الذكر قد أخرج بدل العمل الخطر من مفهوم الأجر لذلك فإن دعوى المميز ضده لا تعتبر مطالبة بأجر أو بجزء منه وبالتالي فهي ليست دعوى عمالية ولا يحكمها قانون العمل وإنما تخضع

لأحكام القانون رقم 14 لسنة 1987 باعتبارها مطالبه بمبالغ استحقها بحكم القانون وتدخل في اختصاص محكمة البداية حسب قيمتها وهو ما جرى عليه قضاء محكمتنا (قرار رقم 2001/2600 تاريخ 2001/9/30 ورقم 99/666 تاريخ 99/10/16).

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/3911 تاريخ 2004/4/18

6- إبراء العامل صاحب العمل من الأجور بعد انتهاء عمله:

المبدأ:

إن الإقرار الصادر عن العامل بعد انتهاء عمله والمتضمن إبراء صاحب العمل من كافة الإلتزامات يعتبر إبراءً عاماً ليس له معه العوده للمطالبه بأية حقوق حتى لو لم يكن قد استوفاهما لأن الإبراء في هذه الحالة يكون إبراء إسقاط .

الحكم:

و بالنسبة لسبب الطعن المتمثل بأن الإقرار بالتنازل عند انتهاء الخدمات الموقع من المميز لا يشكل إقراراً باستلامه علاوة الخطر . فإن الدائن إذا أبرأ مدينه مختاراً من حق له عليه سقط الحق وانقضى الإلتزام كما تقضي بذلك المادة 444 من القانون المدني والإبراء من الدين إما أن يكون إبراء استيفاء أو إبراء إسقاط .

وفي الحالة المعروضة فإن ما ورد بالإقرار الصادر عن المميز يشكل إبراء عاماً ليس له معه العوده للمطالبه بأية حقوق حتى لو لم يكن قد استوفاهما لأن الإبراء في الحالة الأخيره يكون إبراء إسقاط .

وبالنسبة لسبب الطعن المتعلق بأن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زياده عن المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد .

فإن توقيع العامل على المستندات المنصوص عليها بالمادة 46/ب من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 بما يفيد أنه استوفى مبلغاً محدداً إنما يلزمه بحدود ما ورد بذلك المستند ولا يتعداه لأي حق من حقوقه الأخرى ، ولا محل لتطبيق هذا الحكم في هذا المقام حيال الإبراء العام الصادر عن المميز بعد انتهاء عمله لدى المميز ضده.

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/2525 تاريخ 2003/12/24

7- حماية العامل في حقوقه المكتسبة:

المبدأ:

إن أي تعديل على أي أنظمة تمنح العامل أي امتيازات في الأجور أو في غيرها من الحقوق العمالية لا تسري عليه باعتباره اصبح حقاً مكتسباً له، وان تطبيق التعديلات يجب أن لا يشمل الا الحالات التي تنشأ بعد صدورها.

الحكم:

حيث يطالب المدعي باستحقاقه لعلاوات الاختصاص المقرر لموظفي الحكومه ويطالب بفروقات علاوات الاختصاص 0 ففي هذا الصدد نجد ان المدعي مهندس وقد عمل لدى الشركه المدعى عليها بتاريخ 1980/9/1 0 وبأن الشركه المدعى عليها كانت تطبق على موظفيها نظام العلاوة الفنيه وعلاوات الاختصاص الموحد

لموظفي الحكومه رقم 2 لسنة 1977 وانها بقيت تطبق هذا النظام حتى تاخير 77/6/29 وبعد هذا التاريخ بدأت تطبق نظام علاوات خاص بها بحيث منح المدعي علاوة فنيه مقدارها اربعون ديناراً كما هو ثابت من المسلسل رقم 6 من حافظه مستندات المدعى عليها.

وحيث ان المدعي قد بدا العمل لدى المدعى عليها بعد الغاء العمل بنظام العلاوه الفنيه الموحد لموظفي الدوله وعدم تطبيقه على موظفيها وحيث ان المدعي قد عمل لدى المدعى عليها بعقد عمل وان شروط العقد هي التي تحكم العلاقه بين الطرفين وعليه فإن نظام العلاوه الفنيه الموحد وعلاوات الاختصاص لموظفي الدوله لا ينطبق على المدعي ولا يكون مستقيماً او مشمولاً في احكامه وامتيازاته.

واما الاشاره الى ما ورد في القرار التمييزي رقم 99/101 والمنشور على الصحيفه 370 من مجله نقابة المحامين لسنة 2002 فلا ينطبق على وقائع هذه الدعوى ذلك ان المدعي في تلك الدعوى كان مشمولاً بنظام العلاوة الفنيه الموحد لسنة 1977 وبالتالي فإنه عندما عمدت المدعى عليها الى تعديل نظام موظفي الشركه ابتداء من تاريخ 1977/6/29 فإنها تكون قد اخلت بالحقوق المكتسبه للمدعي ومن هنا قالت محكمة التمييز في ذلك القرار:

(نص نظام موظفي شركة الفوسفات الاردنيه المساهمه المحدوده في الماده 44 منه على تطبيق علاوة موظفي الدوله على موظفي الشركه مما يجعل من نظام علاوة موظفي الدوله ساري المفعول على موظفي الشركه بمجرد صدوره دون ضروره لاصدار قرار بذلك من مجلس اداره الشركه لذلك فإنه بعد سريانه وانطباقه على المدعي فإن أي تعديل بعد ذلك في غير صالحه لا يسري عليه بدون نص خاص باعتباره اصبح حقاً مكتسباً في ذلك وان تطبيق التعديل الذي تتمسك به الشركه لا يشمل الا الحالات التي تنشأ بعد صدوره والتي تعطي الحق لمجلس

الإدارة وضع التحفظات التي تراها مناسبة عند تعيين الموظف التي تطبق عليه
(000).

وعليه وفي ضوء ما سلف بيانه يكون المدعي غير محق في مطالبته لعلاوات
الإختصاص المقرره لموظفي الدوله وفروقات علاوات الإختصاص وحيث توصل
القرار المطعون فيه الى هذه النتيجة فتكون هذه الاسباب مستوجبة الرد.

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/2585 تاريخ 2002/10/28

8- الإِدعاء بالتقابل لمطالبة العامل بالتعويض عن الأضرار التي سببها:

المبدأ:

لصاحب العمل الإِدعاء بالتقابل للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب بها
العامل أثناء عمله وذلك في الدعوى التي يقيمها العامل للمطالبة بحقوقه
العمالية أمام محكمة الصلح.

الحكم:

تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية
بمقتضى أحكام المادة (137) من قانون العمل . وحيث أن مطالبة الشركة للمدعي
ببديل الإشعار يتفق وأحكام المادة (23) من قانون العمل ، كما أن المطالبة ببديل
الأضرار يتفق وأحكام المادة (49) من نفس القانون ، فإن الإِدعاء المتقابل يكون
من إختصاص محكمة الصلح وناشئاً عن عقد العمل الذي يحكم العلاقة بين
الطرفين والذي استند إليه العامل بتقديم الدعوى الاصلية للمطالبة بحقوقه العمالية
مما يجعل الإِدعاء المتقابل مقبولاً من حيث الشكل ،وعلاوة على ما ذكرناه فقد

أجازت المادة (116) من قانون اصول المحاكمات المدنية للمدعي عليه أن يقابل أي ادعاء للمدعي وكما هو وارد بالفقرتين 1 و2:

1- بطلب المقاصة القضائية وطلب الحكم له بتضمينات عن ضرر لحقه من الدعوى الأصلية .

2- بأي طلب يترتب على إجابته ألا يحكم للمدعي بطلباته كلها أو بعضها أو أن يحكم له بها مقيدة بقيد لمصلحة المدعي عليه .

وحيث أن إدعاء (المدعي عليه بالدعوى الصلحية) المتقابل لا يخرج عن هذا المفهوم فإن قبوله والنظر بموضوعه يكون موافقاً للقانون ، مما يتعين معه نقض القرار المميز من هذه الناحية .

محكمة تمييز حقوق رقم 2000/706 (هيئة عامة) تاريخ 2000/9/21

9- الأجرور عن المدة المتبقية من العقد المحدد:

المبدأ:

-في حالة تعدد المطالبات العمالية التي يطالب بها العامل تكون محاكم الصلح هي المختصة بنظرها مجتمعة ومن ضمنها مطالباته المتعلقة بالأجرور، التي لا يتوجب عليه فصلها والمطالبة بها أمام سلطة الأجرور.

- ان الاجور التي تستحق للعامل حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد المحدد المدة لا تعتبر اجرا لأنها ليست لقاء عمل قام به العامل ، وانما هي في الواقع

تعويض للعامل عن الضرر الذي لحقه من جراء انتهاء صاحب العمل عقد العمل
محدد المدة قبل انتهاء مدته.

الحكم:

بالرجوع الى المادة (54/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 نجد بانها تنص : " لمجلس الوزراء ... ان يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الاجور) تتالف من شخص او اكثر للنظر في الدعوى المتعلقة بالاجور في منطقة معينة ، ومنها النقص في الاجر المدفوع او الحسميات غير القانونية منه او تاخير دفعه او اجور ساعات العمل الاضافية ويشترط في قبول الدعوى ان يكون العامل على راس عمله او لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة اشهر ، كما عرفت المادة الثانية من قانون العمل المذكور الاجر بقولها : كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا او عينا مضافا اليه سائر الاستحقاقات الاخرى ايا كان نوعها اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي، من ذلك يتبين ان سلطة الاجور تكون مختصة بنظر الدعاوى المتعلقة بالاجور وحدها وان الاجر هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله ...

وحيث ان موضوع دعوى المدعية هو المطالبة بحقوق عمالية تتمثل باجور باقي مدة العقد وبدل الاجازات السنوية وراتب الشهر الرابع عشر ، وبدل مساهمة في صندوق الادخار ، ولذا فان احكام المادة (54/أ) المذكور لا تنطبق على وقائع هذه الدعوى لتعدد المطالبات فيها ، وبالتالي فان محكمة الصلح هي صاحبة الاختصاص بنظر هذه الدعوى عملا بالمادة (137) من القانون ذاته .

ان الاجور التي تستحق للعامل حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد بموجب المادة (26) من قانون العمل المذكور لا تعتبر اجرا بالمعنى الوارد في المادة (2) منه

لأنها ليست لقاء عمل قام به العامل ، وإنما هي في الواقع تعويض للعامل عن الضرر الذي لحقه من جراء إنهاء صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته ، وبالتالي فإن محكمة الصلح هي المختصة بنظر الدعوى المتعلقة بهذه الأجر وليست سلطة الأجر ، وحيث ذهبت محكمة الاستئناف في حكمها المميز الى خلاف ذلك ، فيكون حكمها مخالفا للقانون ومستوجبا للنقض .

بالرجوع الى المادة (61) من قانون العمل نجد انها اعطت لكل عامل الحق باجازة سنوية باجر كامل لمدة (14) يوما عن كل سنة خدمة، فاذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على اجازة باجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة ، وحيث ان خدمة المدعية لم تبلغ السنة ، وحيث ان محكمة الاستئناف حكمت للمدعية ببديل اجازة بنسبة المدة التي عملت خلالها في السنة ، فيكون حكمها من هذه الناحية واقعا في محله .

محكمة تمييز حقوق رقم 1687/1999 تاريخ 1999/9/14

الباب الرابع

تنظيم العمل والإجازات

أولاً

النصوص القانونية ذات العلاقة

قانون العمل رقم 8 لسنة 1996:

الفصل الثامن:

المادة 55:

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.

المادة 56:

أ . لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة .

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

المادة 57:

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك في أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون :

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

ب. من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من اجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها.

المادة 58:

لا تسري إحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة أو تتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها.

المادة 59:

أ . يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.

ب. إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن (150%) من أجره المعتاد.

المادة 60:

أ. يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

ب. يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر.

ج. يكون يوم العطلة الأسبوعية للعامل باجر كامل، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين اجر يوم العطلة الأسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر.

المادة 61:

أ. لكل عامل الحق بإجازة سنوية باجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها.

ب. إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة باجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة.

ج. يجوز تأجيل إجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على إجازته.

د. لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعي في ذلك مصلحة العامل.

المادة 62:

إذا لم تؤخذ الإجازة السنوية دفعة واحدة فلا يجوز أن يقل الجزء منها عن يومين في أي مرة.

المادة 63:

إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة.

المادة 64:

يعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن إجازته السنوية أو عن أي جزء منها.

المادة 65:

لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا كان نزيل احد المستشفيات

وينصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل احد المستشفيات.

المادة 66:

أ . لكل عامل الحق في إجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية :

1. إذا التحق بدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية.

2. لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل، ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.

ب. يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة اشهر دون اجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية.

ثانيا

المبادئ القانونية التي استقرت عليها محكمة التمييز

1- مضمون النظام الداخلي لتنظيم العمل:

المبدأ:

تعالج الأنظمة الداخلية اوقات الدوام و فترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها ، ولا تعالج موضوع الحقوق المالية للعمال.

الحكم:

يستفاد من احكام ماده (55) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 انها عالجت تنظيم العمل في المؤسسات والشركات ، وتحديدأ عالجت اوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والاسبوعيه ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها ، ولم تعالج موضوع الحقوق المالية للعمال وأن ما ورد في هذه المادة لايعلق بمضمون الفقرة (هـ) من المادة /43 من قانون الضمان الاجتماعي ذلك ان الفقرة (هـ) تطبق في حالة كون المؤمن عليهم تحدد رواتبهم بمقتضى أتفاقيات جماعيه صادرة وفقاً لقانون العمل السارى المفعول.

محكمة العدل العليا رقم 2002/369 تاريخ 2002/11/27

2- شروط وضع النظام الداخلي لتنظيم العمل:

المبدأ:

يلزم صاحب العمل بوضع نظام داخلي لتنظيم العمل في مؤسسته اذا كان يستخدم عشرة عمال فاكثر ويشترط للعمل بهذا النظام أن يتم تصديقه من وزير العمل .

الحكم:

تنص المادة (55) من قانون العمل على ما يلي : (على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فاكثر ان يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه اوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والاسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفيته واي تفاصيل اخرى

تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق وزير العمل ويعمل به من تاريخ تصديقه) .

وحيث ان المدعى عليها تستند في فصل المدعي من العمل الى المادة (28/د) من قانون العمل الباحثة في مخالفة العامل للنظام الداخلي لمؤسسة رب العمل ، وحيث ان المادة (55) انفة الذكر تلزم صاحب العمل بوضع نظام داخلي لتنظيم العمل في مؤسسته اذا كان يستخدم عشرة عمال فاكثر كما انها تشترط تصديق هذا النظام من وزير العمل للعمل به ، فقد كان على محكمة الموضوع ان تستوضح من وكيل المدعى عليها (المميز ضدها) فيما اذا كانت المدعى عليها تستخدم في مؤسستها عشرة عمال فاكثر وفيما اذا كان لديها نظام داخلي وعمما اذا كان هذا النظام مصدقا من وزير العمل وفي حالة وجود مثل هذا النظام لديها ان تكلفه باحضاره ولما لم تفعل يكون الحكم المميز سابقا لاوانه مما يقتضي نقضه .

محكمة تمييز حقوق رقم 2000/1527 تاريخ 2000/8/27

3- التكاليف بالعمل الإضافي:

المبدأ:

لم يشترط قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 تكليفاً خطياً من رب العمل للعامل بالعمل الإضافي كما كان يشترط القانون السابق ، بل اشترط موافقة العامل على العمل الإضافي، وعليه فيستحق العامل أجور العمل الإضافي عن أي ساعات عمل تزيد على ثمان ساعات في اليوم الواحد.

الحكم:

حيث أن الطعن ينصب على تخطئة محكمة الاستئناف بالحكم للمميز ضده ببدل ساعات عمل إضافية لأنه لا يجوز للعامل أن يقوم بالعمل الإضافي الا بناءً على تكليف من رب العمل وهذا مفهوم منطوق المادة 59/أ من قانون العمل .

وفي ذلك نجد أن التفسير الذي أورده المميز للمادة 59/أ من قانون العمل لا أساس له ، ذلك أن المشرع وفي نص المادة 56/أ من ذات القانون لم يجز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع وفي المادة 59/أ من القانون نفسه اعتبر المشرع أن ما زاد عن ساعات العمل المقررة بموجب القانون ، والتي يعملها العامل بموافقة تعتبر ساعات عمل إضافية يتقاضى العامل عنها البديل المقرر قانوناً ، حيث لا يستقيم الأمر تكليف رب العمل للعامل بالعمل ساعات إضافية دون موافقته المسبقة على العمل الإضافي ولخروج ذلك عن الاتفاق المحدد مسبقاً ما بين الطرفين عند بدء العمل ، من حيث زمن العمل والأجر المقابل ، وحيث حدد قانون العمل ساعات العمل بثمان ساعات فإن ما زاد عن ذلك يعتبر بحكم القانون ، ساعات عمل إضافية .

الأمر الذي ينطبق على المميز ضده ، خاصة وأنه وفق ما هو ثابت من ملف الدعوى ليس من الأشخاص المستثنين من أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في قانون العمل وفق أحكام المادة (58) من القانون المشار إليه آنفاً .

وحيث ثبت من خلال البيانات المقدمة من طرفي الدعوى ، أن المميز ضده قد عمل لأكثر من ثمان ساعات يومياً ، وحيث أن قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 لا يشترط تكليفاً خطياً من رب العمل للعامل بالعمل الإضافي ، كما كان في القانون السابق ، فإنه والحالة هذه يكون مستحقاً لبديل ساعات العمل الإضافية .

محكمة تمييز حقوق رقم 3953 / 2004 تاريخ 2005/2/20

4- استثناء العمال الذين يتطلب عملهم التنقل والسفر من أحكام تحديد ساعات

العمل:

المبدأ:

إن معيار استثناء العمال الذين يتطلب عملهم التنقل والسفر من قواعد تنظيم ساعات العمل المنصوص عليها في قانون العمل - هو الطبيعة الخاصة لعمل هؤلاء وعدم القدرة على ضبط ساعات العمل وتحديد أثنائها عملهم خارج المصلحة أو المؤسسة التي يعملون فيها .

الحكم:

لقد جرى قضاء محكمة التمييز في تفسير المادة 58 من قانون العمل على عدم استحقاق العامل الذي تتطلب طبيعة عمله السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها لبدل ساعات العمل الإضافي (راجع القرار التمييزي رقم 2002/247 تاريخ 2002/2/4 والقرار التمييزي رقم 2001/1073 تاريخ 2001/10/25).

فقد حدد المشرع في المادة 56 من قانون العمل ساعات العمل العادية للعامل بثمان ساعات في اليوم على أن لا تزيد عن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، ومنع أن تزيد أوقات العمل على ذلك إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون . ثم بين في المادتين 57 و 59 من ذات القانون حالات تشغيل العامل ساعات تتجاوز ساعات العمل اليومية ، والأجر الإضافي الذي يستحق عنها .

إلا أنه جاء في المادة 58 من قانون العمل ونص فيها على ما يلي :- (لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على

الأشخاص الذين يتولون الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة ، والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة أو تتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها ..)

والذي يستفاد من هذا النص أنّ المشرع قد حدد الأشخاص الذين لا تسري عليهم الأحكام المتعلقة بساعات العمل ، وتمّ استثناءهم من الخضوع لأحكامها . ومن بينهم الأشخاص الذين تتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها .

بمعنى أنّ معيار استثناء هؤلاء الأشخاص من قواعد تنظيم ساعات العمل المنصوص عليها في قانون العمل هو الطبيعة الخاصة لعمل هؤلاء وعدم القدرة على ضبط ساعات العمل وتحديد أثنائها عملهم خارج المصلحة أو المؤسسة التي يعملون فيها . وحيث أنّ الثابت من البيانات المقدمة في الدعوى أنّ المدعي يعمل سائق قلاب لدى المميز (المدعى عليه) ، وعمله هذا يقتضي منه التنقل خارج مركز العمل . ولا يمكن معه تحديد ساعات العمل له أو ضبطها .

فإنّ ما يترتب على ذلك شموله بالاستثناء الوارد في المادة 58 من قانون العمل، وبالتالي لا يستحق بدل ساعات عمل إضافية هذا من جهة . ومن جهة أخرى فإنّ محكمة الاستئناف بحكمها محل الطعن قد تجاوزت حدود نقطة النقض الواردة في القرار التمييزي الصادر في هذه الدعوى ، وذلك عندما نحت إلى تفسير إحدى قرارات التمييز المشار إليها في قرار النقض . مع أنه كان يتوجب عليها فقط معالجة عمل المدعي في هذه الدعوى دون الخروج عما ورد فيه وتقييد بأحكام المادة 202 من قانون أصول المحاكمات المدنية التي أجازت لمحكمة الاستئناف في حالة إعادة الحكم إليها منقوضاً إمّا أن تقرر اتباع النقض أو الإصرار على حكمها السابق دون تفسير أو تعليق عليه لما في ذلك من خروج على صلاحيتها القانونية بما يجعل من حكمها معيباً من هذه الجهة ، ويكون حكمها بالتالي مستوجباً للنقض لورود أسباب الطعن عليه في ضوء ما سبق بيانه.

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/86 (هيئة عامة) تاريخ 2003/4/29

5- استثناء من يتولى مهام الإشراف العام والإدارة من أحكام تحديد ساعات

العمل:

المبدأ:

يشترط لاعتبار العامل من الأشخاص المستثنين من الأحكام الخاصة بتحديد ساعات العمل بدعوى أنهم يمارسون أعمالاً إدارية أن يكونوا ممن يتولون مهام الإشراف العام والإدارة في المؤسسة بشكل فعلي .

الحكم:

استثنت المادة 58 من قانون العمل الأشخاص الذين يتولون مهام الإدارة والإشراف العام من تحديد ساعات العمل ، وعليه فإن المحاسب الذي لم ترد أي بيعة انه تولى مهام الإشراف العام او الإدارة في المؤسسة فانه لا يعتبر من عداد الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 58 من قانون العمل المستثنين من تحديد ساعات العمل.

وعليه فإن حساب المبلغ المحكوم به وفقاً لمقتضى أحكام المادة 59 من قانون العمل، يكون في محله ويتفق وأحكام القانون . بالإضافة الى أن المادة 54/د من قانون العمل قد أجازت لمحكمة الموضوع ان تحكم للعامل بالتعويض المناسب عن عدم دفع مستحقاته . وحيث ثبت ان العامل يستحق بدل ساعات العمل الإضافي التي حكمت بها المحكمة ولم يدفعها رب العمل فان الحكم للعامل بالتعويض يشكل تطبيقاً سليماً لمقتضى المادة 54 من قانون العمل .

6- حق الحارس الليلي في تقاضي أجور ساعات العمل الإضافي:

المبدأ:

بما أن الحارس الليلي ليس من الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام والإدارة وليس ممن يتطلب عملهم التنقل داخل المملكة أو خارجها فلا يعتبر من الأشخاص المستثنين من الأحكام الخاصة بتحديد ساعات العمل وعليه فيستحق أجور العمل الإضافي عن ساعات العمل الإضافية التي يعملها

الحكم:

فيما يتعلق بالبند الأول من الطعن ومفاده أن طبيعة عمل المدعي لدى المدعى عليها كحارس ليلي مستثناة من ساعات العمل الإضافي استناداً لأحكام المادة 58 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996.

وفي ذلك نجد ومن الرجوع إلى نص المادة 58 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 96 أنها استثنت من أحكامه الأشخاص الذين يتولون مهام الإدارة والإشراف العام ... والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة أو تتطلب أعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها.

وحيث أن الحارس ليس من عداد الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة فيكون ما أبدته المميزة بهذا السبب غير وارد ، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن ما أبدته المميزة بهذا السبب أيضاً يتناقض مع زعمها بأن المدعي (المميز ضده) استوفى بدل العمل الإضافي والأعياد والعطل بموجب سندات الصرف المبرزة من قبلها.

7- ساعات العمل في البنوك:

المبدأ:

إن توجه المحكمة العمالية في بعض قراراتها الى أن ساعات العمل في البنوك تتحدد بست ساعات في اليوم لا يشمل إلا البنوك التي صدرت بحقها كون ساعات العمل المحددة في القانون هي ثمان ساعات.

الحكم:

لقد اوردت محكمة الإستئناف في قرارها ان ساعات العمل في البنوك تتحدد وفقاً لتعليمات البنك المركزي وان ادعاء المدعي بان المحكمة الصناعية حددت ساعات العمل بست ساعات لا مجال لتطبيقه دون الاعتماد على نص قانوني.

وفي ذلك نجد ان المادة 56 من قانون العمل قد حددت ساعات العمل العادية ثمان ساعات في اليوم على ان لا تزيد على (48) ساعة في الاسبوع توزع على ستة ايام على الاكثر .

ولما كانت قرارات المحكمة العمالية ومنها القرار رقم 95/6 تاريخ 96/9/30 قد نص على انه جرى التعامل على ان ساعات العمل لدى البنوك تتحدد بست ساعات فان هذا القرار غير ملزم الا في القضية التي صدر بها لانه يتعارض مع حكم المادة 56 من قانون العمل والتي حددت ساعات العمل الاسبوعية (48) ساعة .

8- الفرق بين العمل ساعات إضافية والعمل في العطل:

المبدأ:

ان العمل في ايام العطل الاسبوعية والاعياد القومية والرسمية والدينية لا يعتبر عملا في ساعات عمل اضافية لان المقصود بساعات العمل الاضافية هي الساعات التي يعمل فيها العامل زيادة على ساعات العمل اليومية التي يحددها القانون ، وهي ثماني ساعات .

الحكم:

اذا اغفلت محكمة الاستئناف تطبيق نص المادتين 115/ب من قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 و 138/ب من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 بخصوص الدفع بالتقادم الذي اثاره الطاعن في لائحته الجوابية وفي المراحل اللاحقة من اجراءات المحاكمة مع انه كان عليها ان تستجيب لهذا الدفع بحدود احكام النصين المشار اليهما ، وبما انها لم تفعل فان قرارها فيما يتعلق بالشق المتعلق باجر ايام الاعياد القومية والرسمية وايام الجمع التي عمل فيها المدعي يكون مخالفا للحكم الوارد في كل من النصين المذكورين ، وحقيقا بالنقض بهذا الخصوص .

ان العمل في ايام العطل الاسبوعية والاعياد القومية والرسمية والدينية لا يعتبر عملا في ساعات عمل اضافية لان المقصود بساعات العمل الاضافية هي الساعات التي يعمل فيها العامل زيادة على ساعات العمل اليومية التي يحددها القانون ، وهي ثماني ساعات .

فقد فرق المشرع في المادة 59 من قانون العمل رقم 8 / 1996 بين ساعات العمل الإضافية والعمل في يوم العطلة الاسبوعية او ايام الاعياد الدينية والرسمية ، وجعل اجر العامل عن ساعة العمل الإضافية بنسبة لا تقل عن 125% من اجره المعتاد ، بينما فرض للعامل اجرا لكل يوم عمل في العطل الاسبوعية وايام الاعياد الدينية والرسمية لا يقل عن 150% من اجره المعتاد ، لذلك فان القول بان العمل في ايام العطلة الاسبوعية او ايام الاعياد الدينية والرسمية انما هو من قبيل العمل ساعات اضافية هو قول يخالف احكام القانون.

محكمة تمييز حقوق رقم 2001/2019 تاريخ 2001/9/30

9- الإتفاق على شمول أجور العامل لأجور العمل الإضافي:

المبدأ:

باعتبار باطلا الإتفاق بين العامل وصاحب العمل المتضمن أن أجره المعتاد يشمل أجور ساعات العمل الإضافي وبدل العطل والأعياد والجمع على اعتبار أن ذلك يشكل مخالفة لأحكام القانون وخاصة المادة الرابعة منه التي تعتبر باطلا أي اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من حقوقه.

الحكم:

إن الإتفاق المبرم بين العامل وصاحب العمل باعتبار مبلغ ال 13 دينار شاملاً لساعات العمل الإضافي وبدل العطل والاعیاد والجمع باطلا لمخالفة ذلك للمادة 4 من قانون العمل.

فمن استقراء نص المادة الثانية من قانون العمل نجد أن المشرع قد اخرج الاجور عن العمل الإضافي من مفهوم كلمة الأجر وباستقراء نص المادة 59 من ذات

القانون يتبين انها تناولت الاحكام المتعلقة بساعات العمل الاضافي ومقدار اجرها وببديل العمل في ايام العطل الاسبوعي والاعياد الدينية والعطل الرسميہ وبالتالي فلا يجوز أن تكون محل اتفاق بين الطرفين بما يخالف هذه المادة تمشياً مع ما نصت عليه المادة 4/ب من ذات القانون.

الا أن ما يستفاد من العقد الخطي الذي اخذت به محكمة الموضوع بما لها من صلاحية في وزن البينات وتقديرها أن المميز ضده كان يدفع للمميز الاجور الوارده في عقد العمل البالغه مائة وخمسين ديناراً شهرياً ويدفع له على حساب العمل الاضافي مبلغ خمسة دنانير يومياً.

وعليه فإن الفصل في المطالبه ببديل العمل الاضافي وبديل العمل ايام العطل والاعياد الدينية والرسميه يقتضي تحديد :-

* ساعات العمل الاضافي

* ايام العطل الاسبوعي والاعياد الدينية والرسميه التي عملها المدعي.

* المبالغ التي يستحقها عن عمله في البندين السابقين

* المبالغ التي قبضها على حساب تلك الحقوق ثم اجراء التقاص بين ما للمدعي وما عليه .

وبالرجوع لقرار محكمة الدرجة الاولى المؤيد بالقرار المميز نجد أن تلك المحكمة لم تبين بقرارها عناصر المعادله التي انتهت معها لما انتهت إليه بخصوص الفصل بالمطالبه ببديل العمل الاضافي وايام العطل الاسبوعي والاعياد الدينية والرسميه اذ لم تحدد عدد ساعات العمل الاضافي ولا مقدار المبالغ التي قبضها المميز عنها ليتسنى لمحكمتنا بسط رقابتها مما يوجب نقض القرار المميز .

10- الإتفاق على جمع أيام العطل واستبدالها بأيام أخرى:

المبدأ:

يجوز الإتفاق بين العامل وصاحب العمل على جمع أيام العطل الأسبوعية واستبدالها بأيام أخرى وكذلك استبدال أيام العطل الرسمية والدينية بأيام أخرى، وفي هذه الأحوال لا يجوز له المطالبة بعد ذلك بأجور إضافية عن هذه العطل.

الحكم:

إن يوم الجمعة من كل اسبوع هو يوم عطله رسميه للعامل الا اذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك وانه يجوز باتفاق العامل مع رب العمل جمع ايام العطله الاسبويه والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر واحد وفقاً لاحكام ماده 60 من قانون العمل . وحيث أن طرفي الدعوى قد اتفقا على جمع واستبدال يوم العطله الاسبويه بيوم اخر فيكون ذلك موافقاً للاصول والقانون مما يتعين معه رد الطعن بالنسبه ليوم العطله الاسبويه.

اما فيما يتعلق بالعمل ايام العطل الرسميه والاعياد الدينيه والقوميه ، فان العمل خلالها اجازه المشرع شريطة أن يكون ذلك باجر اضافي مقداره 150% من اجره المعتاد وفقاً لاحكام ماده 2/59 من قانون العمل .

وحيث انه من الثابت من البيانات المقدمه أن المدعي كان يعمل في ايام العطل الرسميه والدينيه ويعطل اياماً بديله عنها بالاتفاق مع صاحب العمل وحيث أن مثل هذا الاتفاق لا يخالف النظام العام ولا أحكام قانون العمل فيكون إعماله

صحيحاً وموافقاً للاصول وبالتالي فان ما ذهب اليه محكمة الإستئناف من عدم استحقاق المدعي لاي اجر عن عمله ايام العطل الرسمي والدينيه طالما انه عطل اياماً بديله عنه مستخلصاً استخلاصاً سائغاً ومقبولاً مما يتعين معه رد هذا السبب.

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/1639 تاريخ 2004/11/22

11- استحقاق الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام والإدارة لبدل العطل:

المبدأ:

لم يرد في قانون العمل أي نص يمنع العامل الذي يتولى الإشراف العام أو الإدارة من تقاضي بدل العمل في العطل الرسمية أو الدينية أو الأسبوعية وجاء المنع فقط فيما يتعلق بساعات العمل الإضافية في أيام العمل المعتادة.

الحكم:

منعت المادة 58 من قانون العمل من يتولى الاشراف لدى صاحب العمل من المطالبة ببديل الساعات الاضافية ولم تتعرض لموضوع ايام العطل الدينية والاسبوعية .

ان ما اوردته المادة 60/أ عن تحديد يوم الجمعة من كل اسبوع ليكون يوم العطلة الرسمية للعامل الا اذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك تتصرف فقط لتحديد يوم معين للعطلة الاسبوعية ولا تتحدث عن استحقاق او حرمان العامل من المطالبة ببديل ايام العطل الاسبوعية او الدينية .

محكمة تمييز حقوق رقم 1999/665 تاريخ 1999/10/23

12- استحقاق العامل بالقطعة لأجر يوم العطلة الأسبوعية:

المبدأ:

يستحق العامل بالقطعة أجر يوم العطلة الأسبوعية كاملاً إذا عمل في الستة أيام السابقة ليوم العطلة الأسبوعية أما إذا عمل ثلاثة أيام فأكثر فيستحق عن يوم العطلة الأسبوعية أجراً بنسبة الأيام التي عملها، وإذا قلت أيام العمل السابقة ليوم العطلة الأسبوعية عن ذلك فلا يستحق أجراً إضافياً عنه.

الحكم:

ان المادة 15/د من قانون العمل تقضي بان (يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل او الذي يقوم بسلسلة من الاعمال بالقطعة انه عامل لمدة غير محددة) كما نجد ان المادة 60/ج من القانون المذكور تنص على انه (يكون يوم العطلة الاسبوعية للعامل باجر كامل الا اذا كان يعمل على اساس يومي او اسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين اجر يوم العطلة الاسبوعية اذا عمل ستة ايام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة ويستحق من ذلك الاجر بنسبة الايام التي عمل بها خلال الاسبوع اذا كانت ثلاثة ايام او اكثر) وحيث انه ثبت من البيانات المقدمة في الدعوى ان المميز ضده كان يعمل لدى المميرة خياطا بالقطعة بصورة منتظمة وانه كان يتقاضى اجرا اسبوعيا يتراوح بين 60-70 ديناراً وانه لم يكن يتقاضى اجرا عن يوم العطلة الاسبوعية وايام الاعياد الدينية والرسمية فان الحكم له ببديل ايام الجمع وبديل الاعياد والعطل الرسمية والدينية يكون موافقا لاحكام القانون .

محكمة تمييز حقوق رقم 1998/2034 تاريخ 1999/1/5

13- تحديد مواعيد استحقاق الإجازة السنوية بالإتفاق مع العامل:

المبدأ:

ان الاجازة هي حق للعامل وبالتالي فهو يستفيد منها حسب مصلحته الا ان القانون اجاز لصاحب العمل تحديد زمانها في الشهر الاول من السنة ، على أن يراعي في ذلك مصلحة العامل.

الحكم:

لصاحب العمل ان يحدد خلال الشهر الاول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في المؤسسة وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على ان يراعي في ذلك مصلحة العامل وذلك وفقاً للمادة 61/د من قانون العمل اي ان الاجازة هي حق للعامل وبالتالي فهو يستفيد منها حسب مصلحته الا ان القانون اجاز لصاحب العمل تحديد زمانها في الشهر الاول من السنة وحيث ان صاحب العمل لم يقدم البينة على انه قام بشيء من هذا فيكون استعمال الاجازة مرهوناً برغبة العامل وحسب مصلحته وبالتالي طلب صاحب الشركة من المدعي مغادرة الشركة واعتبار نفسه في اجازة ورفض المدعي لهذه الاجازة وقيام مدير الشركة المميز باخراجه من المصنع بواسطة الشرطة يعد فصلاً للعامل ويكون القرار بالحكم له بحقوقه العمالية متفقاً واحكام القانون.

محكمة تمييز حقوق رقم 1998/2531 تاريخ 1998/12/23

14- إجازات العطل المدرسية:

المبدأ:

بما أن الإجازات السنوية التي تمنح للعاملين في المدارس وهي عطلة ما بين الفصلين والعطلة الصيفية وعطلة الربيع، تمثل حقا أفضل للعامل من الإجازات الممنوحة بموجب قانون العمل فتكون هي الواجبة التطبيق.

الحكم:

وعن سبب التمييز المتعلق بعدم الحكم للمدعي ببديل الاجازات السنوية، نجد أن ما توصلت إليه محكمة الاستئناف من أن أنظمة العمل المدرسية التي تمنح العامل حق الاستفادة من عطلة ما بين الفصلين وعطلة الربيع والعطلة الصيفية والتي تزيد بمجموعها عما تقضي به المادة 61 من قانون العمل، هذه الانظمة هي الأفضل للعامل وهي الواجبة التطبيق ، إن هذا الذي توصلت إليه محكمة الاستئناف يتفق وأحكام قانون العمل في المادة 61 منه التي نصت على أنه لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك، وعليه فإن هذا السبب لا يرد على القرار المميز ويستوجب الرد.

محكمة تمييز حقوق رقم 2001/2081 تاريخ 2001/9/17

الباب الخامس

انتهاء عقد العمل

أولاً

النصوص القانونية ذات العلاقة

قانون العمل رقم 8 لسنة 1996:

الفصل الرابع: عقد العمل:

المادة 21:

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :

أ . إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

ب. إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.

ج. إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.

المادة 23:

أ . إذا رغب احد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الأشعار إلا بموافقة الطرفين.

ب. يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الأشعار وتعتبر مدة الأشعار من مدة الخدمة.

ج. إذا كان الأشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الأشعار في جميع هذه الأحوال.

د. إذا كان الأشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الأشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

المادة 25:

إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الأشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة اشهر ولا يزيد على ستة اشهر ويحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل.

المادة 26:

أ. إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون.

ب. إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

المادة 28:

لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية :

أ . إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الأضرار بغيره.

ب. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

ج. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

د. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين.

هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

و. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

ز. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

ح. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل.

ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو احد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

المادة 29:

يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية :

أ . استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون.

ب. استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

ج. نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

د. تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون.

هـ. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

و. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

ز. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

المادة 31:

أ. إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطياً معزواً بالأسباب المبررة بذلك فوراً .

ب. يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ .

ج. يصدر الوزير قراره بشأن التوصية ، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها .

د. لأي منضر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقاً وتصدر قرارها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة .

هـ. يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل.

و. يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة.

المادة 32:

مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر اجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الإثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة.

ثانياً

المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

1- انتهاء عقد العمل باتفاق الطرفين:

المبدأ:

ينتهي عقد العمل بالتراضي بين العامل وصاحب العمل في حالة اتفاقهما على إنهائه ولا يؤخذ بعد ذلك بادعاء العامل أن انتهاء خدمته كان فصلاً تعسفياً.

الحكم:

وعن أسباب الطعن المتمثلة في تخطئة محكمة الاستئناف بتفسيرها لنص المادة 21 من قانون العمل وعدم اعتبار إنهاء خدمات المدعي فصلاً تعسفياً لعدم اتباع المدعي عليها الشروط المبينة بالمادة 31 من قانون العمل وفي ذلك نجد :- أن محكمة الاستئناف توصلت من خلال البينة المقدمة أنّ المدعي عليها أبدت رغبتها في إنهاء عمل عدد من العمال ومنهم المدعي حيث وجهت له إشعاراً مؤرخاً في 2003/4/2 المبرز م 1/ع أبدت فيه رغبتها بإنهاء عقد عمله اعتباراً من تاريخ 2004/5/1 واعتبار شهر نيسان بمثابة شهر إنذار وذلك استناداً إلى قرار مجلس إدارتها بإعادة هيكلية الشركة وبالتاريخ ذاته أبدى المدعي موافقته على ذلك شريطة أن تقوم المدعي عليها بدفع أجور ثلاثة أشهر له إضافة إلى كافة استحقاقاته . ويتاريخ 2003/5/8 وقع إبراءً عاماً شاملاً وذلك لقاء ما يترتب له بذمة المدعي عليها من مكافآت وبدل إشعار وإجازات ورواتب وتعويضات وحقوق مهما كان نوعها أو منشؤها . وقد وجدت المحكمة في ذلك إنهاءً لعقد العمل برضاء الطرفين وفق أحكام المادة 21 من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 وليس فصلاً تعسفياً كما يزعم المدعي . ونحن بدورنا نقرها على هذا الاستخلاص السائغ.

أمّا ما أبداه المدعي من أنّ الإنهاء كان بسبب إعادة الهيكلة وأنّ المدعي عليها لم تتبّع الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 31 من قانون العمل . نجد أنّ البحث في هذه المسألة أصبح غير مجدٍ إزاء ما هو ثابت من أنّ الإنهاء تمّ بالتراضي

وبإرادة الطرفين بعكس الإنهاء الوارد بالمادة 31 من قانون العمل الذي يتم بإرادة صاحب العمل المنفردة وإتباع الإجراءات المنصوص عليها بالمادة المذكورة . مما يتعين معه رد هذه الأسباب لعدم ورودها على الحكم المميز .

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/1992 تاريخ 2004/11/22

2- انتهاء عقد العمل بانتهاء العمل نفسه:

المبدأ:

يعتبر عقد العمل منتهياً إذا انتهى العمل نفسه الذي تم تعيين العامل للعمل فيه ولا يشترط في ذلك أن تنتهي المؤسسة التي عمل لديها العامل أو أن تتوقف نهائياً عن العمل.

الحكم:

إذا كانت الشركة المدعى عليها شركة اجنبية والغاية من وجودها بالاردن حسب ترخيصها هو لتنفيذ عطاء بناء. وبما أن العمل في البناء قد انتهى بتاريخ 2000/4/30 لذا يكون عمل المدعي قد انتهى مع نهاية العمل نفسه حسب احكام المادة 21 من قانون العمل . وحيث أن العمل الذي عُين فيه المدعي قد انتهى فان انتهاء عمل المدعي ليس فصلاً تعسفاً بالمفهوم الوارد بالمادة (25) من قانون العمل لان الفصل التعسفي مسألة موضوعية يعود تقديرها لمحكمة الموضوع كما استقر على ذلك الاجتهاد القضائي (تمييز حقوق رقم 2004/1158 /هيئة عامة).

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/3141 (هيئة عامة) تاريخ 2005/4/12

3- انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد:

المبدأ(1):

يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لبلوغه سن التقاعد مستندا في ذلك إلى نص المادة 41 من قانون الضمان الاجتماعي الذي حدد سن التقاعد للمرأة العاملة بخمس وخمسين سنة و للرجل بستين عاما.

الحكم:

أن المستفاد من نصوص المواد 25 الباحثة في الفصل التعسفي و 28 الباحثة في الفصل دون إشعار و 29 الخاصة بحق العامل بترك العمل دون إشعار أن عقد العمل غير محدد المدة ليس أبدياً وقد أجاز المشرع إنهائه بناءً على رغبة أحد الطرفين إلا أنه ومراعاة منه لمصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في هذا العقد فقد أورد المشرع جملة من القيود والضوابط على استعمال الحق بإنهاء العقد منها عدم جواز إنهاء عقد عمل المرأة الحامل أو العامل المكلف بخدمة العلم أو أثناء الإجازات وهي الحالات الواردة في المادة 27 من قانون العمل . ومنها أيضاً وجوب توجيه إشعار بإنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل الذي أورده المادة 23 من ذات القانون .

واستثناءً من أحكام هذه المادة فقد أجاز المشرع لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في بعض الحالات التي أوردها المادة 28 من ذات القانون كما أجاز للعامل ترك العمل دون إشعار في الحالات المبينة في المادة 29 منه .

أما بالنسبة للفصل التعسفي فقد ترك المشرع أمر تقديره لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة 25 من ذات القانون ذلك أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل مسألة من مسائل الواقع وهي ليست مسألة قانونية تتضبط بنصوص محددة وعليه فهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البيانات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز ما دام أنها تستند في ذلك إلى بيئة قانونية ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً.

وحيث توصلت محكمة الاستئناف إلى أن الجهة المدعى عليها لم تكن متعسفة في إنهاء خدمة المدعية لبلوغها سن الخامسة والخمسين من عمرها مستندة في ذلك إلى نص المادة 41 من قانون الضمان الاجتماعي والمادة 1/119 من نظام العاملين لدى الجهة المدعى عليها لسنة 1995 اللتين تحددان سن التقاعد للمرأة العاملة بخمس وخمسين سنة ، وذلك رجوعاً عن أي اجتهاد سابق مخالف.

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/1158 (هيئة عامة) 2005/1/13

المبدأ(2):

حيث أن حالة إنهاء خدمات العامل ببلوغه سن التقاعد المنصوص عليه في قانون الضمان الإجتماعي لم ترد ضمن الحالات التي حددها القانون على سبيل الحصر مبرراً لفصل العامل ، فيكون فصل المدعي استناداً لبلوغه الستين من عمره فصلاً تعسفياً وغير مبرر .

الحكم:

تتعى الجهة المميزة على الحكم المميز خطأه في الإصرار على القرار السابق واعتبار أنّ بلوغ المدعي سن الستين وانقطاع اشتراكه في الضمان الاجتماعي وحصوله على التقاعد لم يعد مبرراً لإنهاء خدماته .

وفي ذلك نجد أنّ محكمة التمييز وبهيئتها العادية كانت قد توصلت بقرارها الصادر بتاريخ 2002/3/19 في هذه الدعوى إلى أنّ فصل العامل لبلوغه الستين من عمره لا يعتبر فصلاً تعسفياً لأنّ إنهاء صاحب العمل خدمات العامل لهذا السبب هو إنهاء مبرر وصحيح سواء استمر العامل في العمل بعد بلوغه هذا السن طالبت هذه المدة أو قصرت أو لم يستمر تمثيلاً وأحكام المادة 25 من قانون العمل .

وحيث أنّ اجتهاد محكمة التمييز بهيئتها العامة وبعد صدور قرار الهيئة العادية في هذه الدعوى قد ذهب إلى أنّ قضاء هذه المحكمة قد جرى على أنّ الفصل يكون تعسفياً إذا وقع بلا مبرر ولم يكن بسبب إحدى الحالات التي نصّ عليها قانون العمل والتي يجوز معها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل ، بحيث إذا لم تتوافر إحدى هذه الحالات يكون الفصل عندئذ تعسفياً بما يتفق مع المفهوم المستفاد من المادة 25 من قانون العمل .

وحيث أنّ المستفاد من نص المادة 28 من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 أنّ فصل العامل من عمله يكون مبرراً في أي حالة من الحالات التي عدتها المادة المذكورة ، فإذا ما وقع لغير حالة من هذه الحالات التي نص عليها القانون كان الفصل تعسفياً .

وحيث أنّ المميّزة قامت بفصل المميز ضده لبلوغه الستين من عمره . وأنّ هذه الحالة لم ترد ضمن الحالات التي حددها القانون على سبيل الحصر مبرراً لفصل

العامل ، فيكون فصل المدعي استناداً لبلوغه الستين من عمره فصلاً تعسفياً وغير مبرر .

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/3038 (هيئة عامة) 2003/4/15

ملاحظة:

لقد تم استعراض القرارين المشار إليهما أعلاه رقم 2004/1158 و رقم 2002/3038 الصادرين عن الهيئة العامة لمحكمة التمييز لأهميتهما ولبيان التغيير الذي حصل على اجتهاد هذه المحكمة في موضوع إعتبار بلوغ سن التقاعد من الضمان الإجتماعي سبباً لإنهاء خدمات العامل ، هذا التغيير الهام الذي حصل خلال فترة تعتبر قصيرة نسبياً قد أدى إلى إرباك الأطراف المعنية بتطبيق قانون العمل وإلى اختلالات كان أطراف العمل في غنى عنها.

وفي هذا السياق لا بد من الإشارة الى أن الإجتهد القائل باعتبار بلوغ سن التقاعد من الضمان الإجتماعي سبباً لإنهاء خدمة العامل لا يوجد ما يؤيده في القانون سواء بنص صريح أو حتى ضمني سواء في قانون العمل أوفي قانون الضمان الإجتماعي ، خاصة إذا ما علمنا أن قانون العمل النافذ حالياً منذ عام 1996 قد جاء لاحقاً لقانون الضمان الإجتماعي، وعليه فلو كان يهدف المشرع إلى الأخذ بهذا التوجه لكان صرح بذلك في قانون العمل ، ناهيك عن أن المادة 21 من قانون العمل قد جاءت واضحة في هذا المجال حين حددت حالات انتهاء عقد العمل بالحالات التالية:

أ . إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

ب. إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.

ج. إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.

بالإضافة إلى الحالات الإستثنائية التي وردت في المواد 28 و29 و31 باعتبارها حالات استثنائية تتعلق بمخالفة أي من الطرفين لشروط العقد أو القانون وحالات الظروف الفنية والإقتصادية التي يمكن أن يتعرض لها صاحب العمل.

كل ذلك يفيد بأن المشرع كان واضحا وصريحا في تحديده لحالات انتهاء عقد العمل وحريصا على أن تكون هذه الحالات محددة على سبيل الحصر، ولم تصدر عنه أي إشارة تفيد بإمكانية إضافة أي حالة أخرى.

4- مدة إشعار إنهاء عقد العمل:

المبدأ:

يجب أن لا يقل الحد الأدنى لمدة الإشعار المقدم من صاحب العمل أو من العامل لغايات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة عن شهر ولم يحدد القانون حدا أعلى له ، وعليه فإنه يجوز لطرفي عقد العمل أن يتفقا على مدة للإشعار تزيد على الشهر.

الحكم:

يستفاد من نص المادة 23/أ من قانون العمل رقم 8 / 1996 انها حددت الحد الأدنى لمدة الإشعار ، بان لا تقل عن شهر ولم يحدد الحد الاعلى ، وعليه فإنه يجوز لطرفي عقد العمل بان يتفقا على مدة للإشعار تزيد عن الشهر. وبالتالي

فان مدة الانذار التي اتفق عليها طرفا الخصومة في هذه الدعوى بثلاثة اشهر بموجب عقد العمل المبرم بينهما لا تخالف القانون .

اذا كان عقد العمل لا يتضمن مدة محددة ، فان هذا العقد يعتبر عقد عمل غير محدد المدة ، وعليه فان ما ورد بالاقرار والتعهد المالي لا يعني ان مدة العقد محددة بثلاث سنوات بل حددت هذه المدة لغايات الشرط الجزائي فقط في حال تركه العمل قبل انتهاء هذه المدة دفع مبلغ ثلاثة الاف دينار للشركة لقاء الخبراء والمعلومات والتدريبات التي تلقاها في الشركة .

محكمة تمييز حقوق رقم 2001/1737 (هيئة عامة) تاريخ 2001/10/17

5- تبليغ الإشعار:

المبدأ:

يجب أن يكون الإشعار بالرغبة في إنهاء العمل خطياً ، و يجب أن يبلغ للطرف المعني ، لا يرتب الإشعار أثراً إلا بتبليغه للطرف المعني بذلك سواء كان العامل أو صاحب العمل.

الحكم:

وبالنسبة لأسباب الطعن المتمثلة بأن المميّزة قد انتهت عمل المميز ضده استناداً للمادة 23/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 بعد اشعاره ولم تفصله فصلاً تعسفاً خلافاً لما جاء بالقرار المميز .

فإن انتهاء رب العمل لعمل العامل حسب احكام قانون العمل تكون على احدى الصور التالية :-

1- اذا رغب في انتهاء عقد العمل غير المحدد المدة شريطه اشعار العامل برغبته في انتهاء العقد قبل شهر واحد على الاقل وفقاً لما تقضي به المادة 23/أ من القانون المذكور.

2- انتهاء عقد العمل غير محدد المدة اذا اقتضت ظروف اقتصاديه او فنيه الإنهاء او التعليق كتقليص حجم العمل او استبدال نظام الانتاج بآخر بالمعنى المقصود في المادة 31/أ من ذات القانون.

3- انتهاء عقد العمل غير المحدد المدة دون سبب او مبرر قانوني.

4- انتهاء عمل العامل دون اشعار وفقاً لما نصت عليه المادة 28 من القانون المذكور.

وفي حاله المعروضه فإن المميّزة قد دفعت دعوى المميز ضده فيما يتعلق بالمطالبه بالتعويض عن الفصل التعسفي من انها قد انتهت خدماته بعد أن اشعرته برغبتها في انتهاء عقد العمل وفقاً للمادة 23/أ أي استناداً للحاله الاولى من الحالات التي استعرضناها.

وباستعراض نص المادة المذكورة نجد انها قد رتبّت على الراغب في انتهاء عقد العمل من طرفيه اشعار الطرف الآخر خطياً بتلك الرغبه قبل شهر واحد على الاقل والمدعى عليها المميّزة اذا كانت قد قدمت كتاباً يشير إلى انتهاء خدمات المميز ضده اعتباراً من تاريخ 2001/1/18 فهي لم تقدم بينه على أن المميز ضده قد تبلغ ذلك الاشعار لأن الاشعار بالرغبه لا يتم الا بتبليغه للطرف المعني

بذلك مما نرى معه أن ما انتهى إليه القرار المميز من أن فصل المميّزة للمميز ضده ليس مبرراً يتفق واحكام القانون ويتعين رد هذه الاسباب.

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/3039 تاريخ 2003/12/14

6- أثر توجيه الإشعار على صحة إجراءات صاحب العمل:

المبدأ:

لا يكفي توجيه الإشعار من صاحب العمل إلى العامل لاعتبار أن إجراءاته في إنهاء خدماته صحيحة ، فالإشعار هو وسيلة إبلاغ العامل بقرار إنهاء خدماته، ويبقى حق العامل قائماً في الإدعاء بتعسف صاحب العمل في إنهاء خدماته.

الحكم:

لقد نظم قانون العمل طريقه إنهاء الاستخدام فقد اوجب بالماده 23 منه اذا رغب احد الطرفين في انتهاء عقد العمل غير المحدد المده فيترتب عليه اشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في انتهاء العقد قبل شهر واحد على الاقل . كما اوضحت الماده 28 من القانون ذاته بأن لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وددت تلك الحالات كما ان الماده 29 من القانون نفسه عددت الحالات التي يحق للعامل ترك العمل دون اشعار صاحب العمل .

وحيث يتبين لنا من هذه الدعوى ان صاحب العمل قد وجه اشعاراً للعامل يعلمه فيه برغبته بانتهاء عقد العمل اعتباراً من 2000/10/1 وان الفتره من 2000/9/1 لغاية 2000/10/1 هي فترة اشعار قانونيه فإن هذا الفصل هو تطبيقاً لاحكام الماده 23 من قانون العمل .

وحيث يتبين لنا أيضا أن الجهة المدعى عليها لم تبين في اشعار انتهاء العمل سبب انتهاء عقد عمل المدعي كما لم تقدم اية بينة تبرر سبب انتهاء عقد العمل مع المدعي . وحيث ان من حق صاحب العمل انتهاء عقد العامل الا ان من حق العامل المطالبه بالحقوق التي يربتها قانون العمل او عقد العمل .

ولما كان التعسف او عدم التعسف في انتهاء خدمة العامل مسأله من مسائل الواقع وليست مسأله قانونيه وهي في هذه كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمه بما لها من صلاحيات في تقدير البيئات ووزنها .

وحيث ان المدعى عليها لم تقدم اية بينة تبرر فصل العامل . وحيث ان محكمة الموضوع لم تتبين من البيئات بأن الفصل لم يكن تعسفياً وانما فسرت المادة 23 تفسيراً مخالفاً لقصد المشرع . وحيث ان الجهة المدعى عليها انتهت عقد عمل المدعي دون مبرر واقعي فان فصلها للعامل والحاله هذه يتطابق وحكم المادة 25 من نفس القانون .

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/1708 تاريخ 2002/7/9

أنظر أيضا قرار محكمة تمييز حقوق رقم 2003/1364 تاريخ 2003/6/10

7- خيار المحكمة بين الحكم بالتعويض عن الفصل التعسفي أو الإعادة إلى العمل:

المبدأ:

للمحكمة الناظرة للدعوى التي يقيمها العامل بخصوص الفصل التعسفي الخيار

بين:

1. ان تامر باعادة العامل الى عمله اذا تقدم بالدعوى خلال ستين يوما من تاريخ انتهاء عمله واثبت العامل ان فصله كان تعسفيا .
2. ان تحكم للعامل بالتعويض عن الفصل التعسفي .

الحكم:

ان اجتهاد محكمة التمييز قد جرى على ان مدة الستين يوما المبحوث عنها في صدر المادة 25 من قانون العمل ، قد اشترطها المشرع كشرط صحة لقبول الدعوى في حال المطالبة باعادة العامل الى عمله فقط ، اما المطالبة ببديل التعويض عن الفصل التعسفي فلا يشملها حكم هذا النص .

ان المشرع وبصرحة نص المادة 25 من قانون العمل ، قد اعطى خيارا للمحكمة الناظرة للدعوى :

1. ان تامر باعادة العامل الى عمله اذا تقدم بالدعوى خلال ستين يوما من تاريخ انتهاء عمله واثبت العامل ان فصله كان تعسفيا .
2. ان تحكم للعامل بالتعويض عن الفصل التعسفي .

ان محاكم الموضوع تستطيع من خلال البيانات المقدمة في الدعوى ، وما تستشفه من موقف المدعى عليه رب العمل ، من امكانية اعادة العامل الى عمله، فان رأت ان هذه الاعدادة ممكنة قضت باعادة العامل الى عمله ، وان رأت ان هذه الاعدادة غير ممكنة قضت بالتعويض عن الفصل التعسفي ، أي ان الخيار المنصوص عليه في المادة 25 من قانون العمل هو للمحكمة وليس لرب العمل وذلك رجوعا عن أي اجتهاد سابق .

حيث ان محكمتي الموضوع قد توصلتا الى ان المدعى عليها رب العمل لا ترغب باعادة العامل الى عمله ، فيكون الحكم بالتعويض عن الفصل التعسفي للعامل على رب العمل متفقاً وروح المادة 25 من قانون العمل رقم 8 / 1996 ، وذلك على الرغم من ان المدعي طلب في دعواه اعادته الى العمل فقط ، ذلك انه وما دام قد تعذر اعادته الى عمله فيصار الى الحكم له بالتعويض .

محكمة تمييز حقوق رقم 2001/511 (هيئة عامة) تاريخ 2001/9/3

8- حكم اللجوء إلى المطالبة بالتعويض على أساس المسؤولية التقصيرية:

المبدأ:

المقصود بالمادة الرابعة من قانون العمل انه يمكن للعامل المطالبه بحقوق عماليه افضل قد يمنحها قانون آخر أو عقد عمل أو قرار اخر ولا يقصد بذلك أن يلجأ إلى أحكام المسؤولية التقصيرية والفعل الضار للمطالبه بالتعويض عن واقعة الفصل التي رتب لها قانون العمل جزاء خاص في المادة 25 منه.

الحكم:

حيث تدور أسباب الطعن حول تخطئة محكمة الإستئناف بتطبيق أحكام قانون العمل على وقائع الدعوى واغفال المادة الرابعه من قانون العمل والخطأ بتفسير المادة 25 من قانون العمل وان المميز قد اسس دعواه على اساس المسؤولية التقصيرية ، ورداً على هذه الأسباب نجد أن العلاقة فيما بين المميز والمميز ضدهما هي علاقة عمل وبالتالي فان ما ينطبق على هذه العلاقة هو قانون العمل بإعتباره القانون الخاص الذي ينظم علاقات العمال باصحاب العمل وهي العلاقة

التي تنشأ عن عقد العمل وبالتالي فان استبعاد أحكام القانون المدني المتعلقة بالمسؤولية التقصيرية جاء في محله إذ أن المسؤولية التقصيرية كقاعده عامه هي مسؤولية تنشأ من الاضرار بالغير وبالتالي فان الاصل أن المسؤولية التقصيرية تقوم بين طرفين لا يربطهما عقد أو أن يرد في فعل احدهما ما يخرج تماماً عن حكم العقد أو قانون العقد.

وفي هذه الدعوى فان واقعه الفصل التي يستند إليها المميز بالمطالبة بالتعويض عما اصابه من ضرر هي واقعة يحكمها ويرتب اثارها قانون العمل وهو حكم المادة 25 من قانون العمل الذي يقتصر على احد امرين اما الحكم للعامل بتعويض عن الفصل اذا كان تعسفاً أو اعادة هذا العامل إلى عمله وفقاً لما تراه المحكمة التي تنظر الدعوى العماليه وقد أقام المميز دعوى عماليه بهذا الخصوص حيث تقرر اعادته للعمل وفقاً لاحكام المادة 25 المشار اليه وبالتالي فلا محل لاقامة دعوى اخرى للمطالبه والادعاء بحقوقه استناداً لاحكام المسؤولية التقصيرية وعليه فان الحكم المميز إذ توصل إلى هذه النتيجة قد اصاب صحيح تطبيقه القانون وتفسيره.

اما القول بان محكمة الإستئناف اغفلت المادة الرابعه من قانون العمل فان مقصود تلك المادة انه يمكن للعامل المطالبه بحقوق عماليه افضل قد يمنحها قانون آخر أو عقد عمل أو قرار اخر ولا يقصد بذلك أن يلجأ إلى أحكام المسؤولية التقصيرية والفعل الضار للمطالبه بالتعويض عن واقعة الفصل التي رتب لها قانون العمل جزاء خاص في المادة 25 على النحو الذي اشرنا اليه وعليه نقرر رد هذه الأسباب

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/2983 تاريخ 2005/2/20

9- شرط فترة التجربة في العقد المحدد المدة:

المبدأ:

إن فترة التجربة لا تكون إلا في عقود العمل غير محددة المدة وبالتالي فإن وجود شرط التجربة في عقد محدد المدة لا يخرج العقد عن صفته هذه .

الحكم:

وعن سبب الطعن الذي يخطئ محكمة الاستئناف لاعتمادها ان عقد العمل الموقع من الطرفين هو عقد عمل محدد المدة . ومن الرجوع الى الترجمة لعقد العمل المبرزة نجد أن المادة الرابعة منه نصت على أن (مدة الخدمة في هذا العقد يجب أن تكون سنة وبناء على موافقة الطرفين فإنه يمكن تمديد مدة التعاقد تحت شروط مختلفة) .

ان ما يستفاد من عبارات هذه المادة أن إرادة المتعاقدين قد اتجهت الى ان مدة العقد هي سنة واحدة ، ولكنها قابلة للتمديد ، وبذلك يكون عقد العمل هذا من العقود المحددة المدة ، الذي يستمر حتى تنتهي مدته .

وفي ذلك نجد بأنه من الثابت بأن عقد العمل المبرز هو عقد عمل محدد المدة إذ تضمن أن مدة العمل سنة واحدة ابتداءً من 2000/6/1 ن وحيث ان انتهاء الاستخدام خلال مدة التجربة المشار اليها بالمادة (35/ب) من قانون العمل يقصد منها عقد العمل غير المحدد المدة ، حيث أجاز قانون العمل إنهاء استخدام العامل خلال مدة التجربة دون إشعار او مكافأة . وعلى ذلك استقر اجتهاد محكمة التمييز انظر تمييز حقوق 90/1177 ص 909 لسنة 1992.

وعليه فإن فترة التجربة لا تكون إلا في عقود العمل غير محددة المدة وبالتالي فإن وجود شرط التجربة لا يخرج عقد العمل المحدد المدة عن صفته هذه . وبذلك يكون هذا السبب مستوجباً للرد .

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/2732 تاريخ 2003/1/13

10- إعطاء صاحب العمل حق إنهاء العقد متى شاء:

المبدأ:

يعتبر باطلا الشرط في عقد العمل الذي يعطي صاحب العمل الحق في إنهاء العقد متى شاء دون اشعار او اعتراض ، لمخالفته نص المادة 26 من قانون العمل كونه ينطوي على تنازل العامل عن حق من حقوقه التي منحها اياه القانون .

الحكم:

ان المادة 26 من قانون العمل قد اعطت العامل في حالة قيام صاحب العمل بانتهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته ، الحصول على الاجور حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلا بموجب المادة 28 من هذا القانون .

ان الشرط الوارد في عقد العمل الذي يعطي صاحب العمل الحق في إنهاء العقد متى شاء دون اشعار او اعتراض ، يخالف نص المادة 26 من قانون العمل وينطوي على تنازل العامل عن حق من حقوقه التي منحها اياه القانون ، مما

يجعل هذا الشرط باطلا عملا بالمادة الرابعة من قانون العمل وغير نافذ بحق المدعى عليه .

محكمة تمييز حقوق رقم 2001/2945 تاريخ 2002/1/7

11- تجديد العقد المحدد المدة:

المبدأ:

إذا اتفق المتعاقدان على أن تكون مدة العقد سنة قابلة للتجديد إلا إذا أراد أحدهما عدم التجديد فعليه إشعار العاقد الآخر قبل مدة من انتهاء العقد فيكون العقد في السنة الثانية قد تجدد تجديدا اتفاقيا وليس استمرارا في تنفيذ العقد وبهذه الحالة يعتبر العقد محدد المدة لكل سنة جديدة سواء تم التجديد لسنة أو أكثر، أما التجديد الضمني فهو الذي يستمر العاقدان بموجبه على تنفيذ العقد بدون التصريح وبدون تحديد مدة فيتحول إلى عقد غير محدد المدة .

الحكم:

من المستفاد من نص المادة 15 من قانون العمل أن عقد العمل إما أن يكون لمدة محددة أو غير محددة وإن عقد العمل محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته فإن استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته يتحول إلى عقد غير محدد المدة .

من المقرر أيضا وبما عليه اجتهاد محكمتنا أنه إذا اتفق المتعاقدان على أن تكون مدة العقد سنة قابلة للتجديد إلا إذا أراد أحدهما عدم التجديد فعليه إنذار العاقد الآخر قبل مدة من انتهاء العقد فيكون العقد في السنة الثانية قد تجدد تجديدا اتفاقيا وليس استمرارا في تنفيذ العقد وبهذه الحالة يعتبر العقد محدد المدة لكل سنة

جديدة سواء تم التجديد لسنة او اكثر لان العقد شريعة المتعاقدين بخلاف التجديد الضمني الذي اشرنا اليه والذي يستمر العاقدان بموجبه على تنفيذ العقد بدون التصريح وبدون تحديد مدة فيتحول الى عقد غير محدد المدة .

حيث ان المستفاد من نص المادتين 25 و26 من قانون العمل ان تعويض الفصل التعسفي لا يرد الا في عقود العمل غير محددة المدة اذ ان للعامل اذا انهى صاحب العمل عقد عمله محدد المدة ان يستوفي جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد واجور باقي مدة العقد .

وحيث انه بالرجوع الى لائحة الدعوى واللائحة الجوابية والبيانات المتوفرة في ملف الدعوى يتبين ان المدعي عمل لدى المدعى عليها بموجب عقد عمل محدد المدة ابتداء من 15 / 8 / 1991 لمدة سنة واشتمل البند الثالث منه على شرط مفاده ان مدة العقد سنة تجدد تلقائيا اذا لم يعلم احد الفريقين الاخر برغبته في انتهاء العقد قبل انقضاء مدته بشهر واحد وبقي هذا العقد يتجدد سنويا تجديدا اتفاقيا حتى 15 / 8 / 1996 حيث حرر الطرفان عقدا خطيا براتب جديد لمدة سنة واخرى تنتهي بتاريخ 15 / 8 / 1997 وحيث ان المدعى عليها ابدت رغبتها وابلغتها للمدعي بعدم رغبتها بتجديد العقد قبل شهر من نهاية مدته وحيث لم يرد من المدعي على هذا العقد أي مطعن قانوني يفقده قوته وقيمته الثبوتية ودلالته في انه عقد محدد المدة معتبر ونافذ وناطق بما فيه وملزم لطرفيه وحيث انه وهديا بما تقدم من مبادئ وما تحصل من واقع تكون العلاقة بين المدعي والمدعى عليها قائمة على عقد عمل محدد المدة ويترتب على انتهاء عمل المدعي لانتهاؤ مدة العقد ما ورد النص عليه في المادة 26 من قانون العمل.

وحيث ان محكمة الدرجة الاولى اعتبرت ان عقد عمل المدعي تحول من محدد المدة الى عقد غير محدد المدة واستنتجت من تحرير العقد الثاني في 15 / 8 / 1996 انه تحايل على قانون العمل وتهرب من دفع تعويض الفصل التعسفي

للمدعي وذلك خلافا للمبادئ القانونية التي اشترنا اليها ودون ان تبين ما يببر قناعتها او تسوق ما يدلل على تلك القناعة وسابقتها في ذلك محكمة الاستئناف حاجبة نفسها عن مراقبة ما قام عليه حكم محكمة الدرجة الاولى من اسباب وما حصلت فهمه واحطت به من وقائع وتصويب ما شاب القرار المستأنف من اخطاء وحيث انها لم تفعل فان قرارها يكون مشوبا بعيب التقصير في التدقيق والقصور في التسبيب والتعليل وهذا الطعن يرد عليه مما يتعين نقضه .

محكمة تمييز حقوق رقم 1999/2709 تاريخ 2000/4/26

12- فصل العامل لمخالفة شروط العقد:

المبدأ:

يحق لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لديه وذلك في حالة تصرف العامل خلافاً لما تمليه عليه شروط عقد العمل والأنظمة المعمول بها لدى صاحب العمل، ولا يكون متعسفاً في فصله بعد أن قام لديه المبرر الداعي لذلك.

الحكم:

من الثابت بوقائع القضية كما توصلت إليها محكمتنا الموضوع أن الطاعن قد اعتاد على التلاعب بعدد البنزين في صهرج المحروقات الذي يوزع به البنزين على محطات الوقود. بحيث يستبقي كمية من البنزين في كل مرة ويتصرف بها لمصلحته، خلافاً لما يمليه عليه شروط عقد العمل وأنظمة الشركة المميز ضدها ولذلك فإن من حق الشركة المميزه إنهاء خدمته لديها ولا تكون متعسفة في فصله، بعد أن قام لديها المبرر الداعي لفصله عن العمل.

ولما كان التعسف أو عدم التعسف في إنهاء خدمة العامل مسألة من مسائل الواقع وليست مسأله قانونيه، وهي في هذه كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البينات ووزنها دون معقب عليها من محكمة القانون وبما أن محكمة الاستئناف قد توصلت إلى أن المميز ضدها لم تكن متعسفه في فصل المميز من العمل، وبما أنه ثابت من كتاب الفصل الموجه من المميز ضدها إلى المميز، بأنها قررت فصله بسبب مخالفته لأنظمة الشركة وتعليماتها، والقوانين النافذة، فإن القرار المطعون فيه لم يخالف القانون.

أما ما يثيره الطاعن، بأن ما نسب إليه يشكل جريمة ماسة بالشرف والاخلاق العامة، وأنه لا يجوز فصله في هذه الحالة إلا بعد إدانته بحكم قضائي مكتسب للدرجة القطعية تطبيقاً للمادة (28/ز) من قانون العمل، فليس من شأنه المساس بسلامة النتيجة التي توصلت إليها محكمة الاستئناف، وذلك لأن الحكم الوارد في الفقرة (ز) من المادة (28) المشار إليها من قانون العمل قصد به المشرع حماية العامل وإفساح المجال أمامه للدفاع عن نفسه وإثبات براءته فيما اذا اسندت اليه جنائية او جنحة ماسة بالشرف والاخلاق العامة ، اذ يمتنع على رب العمل في هذه الحالة أن يفصل العامل من عمله قبل ادانته او تجريمه بهذه الجريمة بحكم قضائي مكتسب الدرجة القطعية.

اما ان ما نسب الى العامل الطاعن هو سرقة واختلاس كميات من البنزين وعلى فترات متلاحقة ، وقد اعترف بهذه الافعال صراحة الامر الذي يشكل اضراً باموال الشركة (رب العمل) وخسارة مادية لها ، واساءة الى سمعتها واخلالاً من العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل ، ومخالفة للانظمة الداخلية والتعليمات الصادرة عن الشركة.

وبما انه من الثابت بالاوراق الرسمية المبرزة في القضية ان العامل الطاعن قد اعتاد هو وآخرين من زملائه على التلاعب بعدادات الوقود وسرقة كميات من

الوقود المسلم اليهم والتصرف فيه لمصلحته الشخصية ، فإن الشركة المميز
ضدها اذا أنهت خدمته لهذه الاسباب لا تكون متعسفه في فصله اذ انه قد قام
لديها المبرر الكافي لانهاء عمله لديها.

محكمة تمييز حقوق رقم 2001/2285 (هيئة عامة) تاريخ 2001/11/25

13- إحالة العامل إلى القضاء بتهمة جزائية:

المبدأ:

إنَّ إحالة العامل للقضاء بتهمة جزائية لا يخول رب العمل بفصله من عمله قبل
إدانته بتلك التهمة من المحكمة المختصة واكتساب الحكم الدرجة القطعية.

الحكم:

لقد استقر قضاء هذه المحكمة على أنَّ إحالة العامل للقضاء بتهمة جزائية لا
يخول رب العمل بفصله من عمله قبل إدانته بتلك التهمة من المحكمة المختصة
واكتساب الحكم الدرجة القطعية (المادة 28/ز من قانون العمل رقم 8 لسنة
1996)، كما أن محكمة الموضوع تستقل في وزن البينات وتقديرها دون معقب
عليها طالما أنَّ تلك البينات قانونية وأنها تؤدي للنتيجة التي استخلصتها منها.

وفي الحالة المعروضة فقد ثبت لمحكمة الموضوع أنَّ المميز ضده راجع الممييزة
بعد إخلاء سبيل بالكفالة وبعد إسقاط دعوى الحق العام من أجل إعادته للعمل إلآ
أنها رفضت ذلك فيكون إنهاءها لعمل المميز ضده على النحو الوارد بالقرار
المميز مخالفاً للقانون وتكون محكمة الاستئناف قد أصابت فيما توصلت إليه
بقرارها المميز .

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/3602 تاريخ 2004/2/16

14- إثبات واقعة الفصل:

المبدأ:

يقع عبء اثبات واقعة الفصل على عاتق العامل المدعي. فإذا لم تثبت هذه الواقعة فلا يستحق العامل التعويضات العمالية التي تترتب له نتيجة ثبوت واقعة فصله.

الحكم:

يقع عبء اثبات واقعة الفصل على عاتق المدعي. فإذا لم تثبت واقعة الفصل التعسفي كما جاء بلائحة الدعوى، فإن المدعي والحالة هذه لا يستحق التعويضات العمالية المطالب بها، التي تترتب للعامل بعد ثبوت واقعة فصله أو إنهاء خدماته، فإن دعواه والحالة هذه بمواجهة الشركة المدعى عليها تكون سابقة لاوانها وتستوجب الرد.

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/1096 تاريخ 2002/5/9

15- إثبات سبب الفصل:

المبدأ:

يقع عبء اثبات سبب فصل العامل من العمل على عاتق صاحب العمل ، فإذا لم يثبت صاحب العمل مدعاه بأنه فصل العامل لسبب قانوني ، فإن فصله له يكون تعسفياً .

الحكم:

ان عبء اثبات سبب فصل العامل المدعي عن العمل يقع على عاتق صاحب العمل وليس على العامل نفسه .

وحيث لم تثبت المدعى عليها صاحبة العمل مدعاها بانها فصلت العامل لسبب قانوني ، حسبما هو منصوص عليه في المادة 28/ج من قانون العمل ، فإن فصلها له يكون تعسفياً وعليها تبعات هذا الفصل.

محكمة تمييز حقوق رقم 3182/2001 تاريخ 2002/1/7

16- حق العامل في ترك العمل دون إشعار:

المبدأ:

للعامل الحق بترك العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة في حالة مخالفة صاحب العمل وفقاً لأحكام المادة 29 من قانون العمل ، والمطالبة بكل حقوقه التي كانت له قبل تركه العمل والتعويض عن العطل والضرر اللاحق به بعد تركه العمل إن كان له محل لذلك .

الحكم:

نصت المادة 29 من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 صراحة على حق العامل بترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء خدماته وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر في عدة حالات منها حالة تخفيض أجر العامل المنصوص عليها الفقرة (د) من المادة 29 من قانون العمل حيث قرر له القانون حماية خاصة بأجره واعتبر إخلال رب العمل به إخلالاً بركن أساسي من أركان عقد العمل رتب عليه إعطاء العامل حقه بترك العمل مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية ومنها حقه ببديل الفصل التعسفي وبديل الإشعار لما للأجر من أهمية بالغة في عقد العمل فلا يقوم العقد بدونه لأن تخفيض الأجر في مضمونه وجوهرة فصل للعامل عن طريق حمله على ترك العمل بقصد حرمانه من حقوقه القانونية.

وقد ذهب الفقه والقضاء إلى أنّ حق العامل بترك العمل عند إخلال صاحب العمل بالتزاماته نحو العامل وخاصة إخلاله بالأجر سواء عن طريق تخفيضها أو عدم دفعها له في وقته من صميم النظام العام شأنه في ذلك شأن غيره من حقوقه الأخرى التي يقرها القانون وهو ما قضت به محكمة التمييز بقرارها رقم 2000/303 تاريخ 2000/4/17 وما ذهب إليه الدكتور عبد الفتاح عبد الباقي في كتابه أحكام قانون العمل الكويتي المقارن طبعة 1982 ص 388-392 لأن مخالفة القانون بإخلال رب العمل بالتزامه بتخفيض أجر العامل يجب أن لا يكون سبباً له بالنعمة وضرراً بالعامل بحرمانه من بعض حقوقه التي قررها له القانون . وعليه فإن فصل العامل كما يقع بالقول يقع أيضاً بالتصرف غير المشروع والمخالف للقانون المؤدي بالنتيجة إلى حمل العامل على ترك العمل .

يضاف إلى ما تقدم أنّ مطلع نص المادة 29 من قانون العمل من حيث حق العامل بترك العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة جاء عاماً ومطلقاً وبدون أي قيد والمطلق يجري على إطلاقه أي حقه بالمطالبة بكل حقوقه

التي كانت له قبل تركه العمل وأعطاه بالإضافة إلى ذلك الحق بالمطالبة بالتعويض عن العطل والضرر اللاحق به بعد تركه العمل إن كان له محل لذلك (رجوعاً عن أي اجتهاد سابق مخالف) .

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/3507 (هيئة عامة) تاريخ 2003/ 3 / 18

17- شهادة الخدمة:

المبدأ:

يتوجب على صاحب العمل إعطاء العامل عند انتهاء خدمته شهادة خدمة تبين اسمه ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها و للمحكمة إلزامه بذلك.

الحكم:

ان المادة (30) من قانون العمل تلزم رب العمل ان يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها لذلك فان الزام المميز باصدار شهادة خدمة للعامل المميز ضده امر لا يخالف احكام القانون يستوي في ذلك حال تقديم البينة على امتناع رب العمل عن اصدار شهادة الخدمة او عدم تقديم البينة على ذلك ما دام ان رب العمل ملزم قانونا باصدار هذه الشهادة .

محكمة تمييز حقوق رقم 1999/2738 تاريخ 2000/5/14

18- إنهاء خدمة العامل لأسباب إقتصادية أو فنية:

المبدأ:

يشترط لإنهاء خدمات العامل لأسباب إقتصادية أو فنية إشعار وزارة العمل بذلك التي يتم تشكيل لجنة فيها من اطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من سلامة الاجراءات والمقصود من ذلك ان تتأكد اللجنة المشكلة من ان الاجراءات التي قام بها صاحب العمل هي اجراءات مبررة.

الحكم:

من الرجوع الى ملف الدعوى يتبين ان المدعى عليها كانت قد وجهت الى وزير العمل الكتاب المسلسل رقم (1) من بيانات المدعى عليها تشعر فيه وزير العمل بانها قررت انتهاء عمل المذكورين ادناه اعتباراً من 2001/12/1 استناداً لاحكام المادة 31/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 لتقليص حجم العمل الذي اقتضته الظروف الاقتصادية وبسبب الغاء الحجوزات السياحية وتعرض قطاع السياحة لازمة حادة وخسائر فادحة (...). ومن بينهم المدعى.

ومن الرجوع الى احكام المادة 31/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 نجد انها اجازت لصاحب العمل انتهاء عقود العمل غير محددة المدة اذا اقتضت ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء بشرط اشعار وزارة العمل بذلك.

والمستفاد من هذا النص انه يجوز لصاحب العمل انتهاء عقود العمل غير محددة

المدة توفر شرطين :-

الشرط الاول : ان تتحقق ظروف اقتصادية سيئة تمر فيها الشركة او المؤسسة او وجود ظروف فنية توجب تقليص حجم العمل او استبدال نظام الانتاج بأخر او التوقف نهائياً عن العمل.

الشرط الثاني : ان يقوم صاحب العمل باشعار وزارة العمل بذلك.

ونجد ان المقصود من اشعار وزارة العمل هو ما نصت عليه المادة 31/ب من القانون المشار اليه والتي اجازت لوزير العمل تشكيل لجنة من اطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من سلامة الاجراءات والمقصود من هذا النص ان تتأكد اللجنة المشكلة من ان الاجراءات التي قام بها صاحب العمل هي اجراءات مبررة.

وفي دعوانا هذه نجد ان وزير العمل قد شكل اللجنة وفقاً لمنطوق الفقرة (ب) من المادة 31 المشار اليها واعطت رأياً بتاريخ 2001/11/26 وكان رأي اللجنة بانه بعد الاطلاع على الوثائق والبيانات المقدمة الى اللجنة من الشركة اوصت اللجنة المذكورة باعتبار الفترة ما بين 2002/1/10 ولغاية 2002/1/31 انذار مدفوع الاجر وبدون عمل بالاضافة لدفع كافة حقوق العاملين المستغنى عن خدماتهم حسب قانون العمل ، كما اوصت في حال تحسين الاوضاع الاقتصادية للشركة فإن للعاملين حق الاولوية بالعودة الى العمل وكان رأي اللجنة ان الاجراءات سليمة).

وبالتالي وحيث شكلت اللجنة المنصوص عليها في الفقرة ب من المادة 31 من قانون العمل وثبت لها صحة ادعاءات المدعى عليها فتكون ادعاءاتها حول فصل المدعى من العمل مبررة وفقاً لاحكام المادة 31/أ من قانون العمل المشار اليه وان ما توصلت اليه محكمة الاستئناف حول ذلك في محله مما يستوجب رد اسباب الطعن السالف ذكرها . (انظر تمييز حقوق رقم 2001/1326 تاريخ

2001/7/31) (تمييز حقوق هيئة عامة رقم 2001/1711 تاريخ
(2001/8/7).

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/3783 تاريخ 2004/3/1

19- صلاحيات لجنة النظر في طلبات إنهاء وتعليق عقود العمل:

المبدأ:

لا علاقة للجنة المشكلة من اطراف الانتاج الثلاث بإثبات او نفي ما يدعيه العمال المتضررون من الاجراءات التي قامت بها الشركة لان ما تقوم به هذه اللجنة هو نوع من العمل الاداري جاء بتكليف من وزير العمل للتحقق من سلامة الاجراءات التي اتخذها صاحب العمل في سبيل إنهاء أو تعليق عقود عمل العاملين لديه .

الحكم:

وعن أسباب التمييز جميعها ومؤداها تخطئة محكمة الاستئناف بتطبيق احكام المادة 31 من قانون العمل تطبيقاً خاطئاً ورد مطالبة المدعين ببطل الاشعار وبدل الفصل التعسفي . وفي ذلك نجد انه من الثابت في اوراق هذه الدعوى والبيانات الواردة فيها أن المدعين عملوا بعقود غير محددة لدى الجهة المدعى عليها التي قامت بتاريخ 2001/3/19 بتعليق عقود عمل المدعين بعد اشعار وزير العمل بهذا الاجراء ، وذلك بسبب تقلص حجم العمل ونقص المواد الخام والسيولة النقدية مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه وحق العودة حال عودة العمل إلى طبيعته .

وبالرجوع لنص المادة 31/أ، ب من قانون العمل نجد انها اجازت لصاحب العمل
انهاء عقود العمل غير محددة المدة كلها او بعضها او تعليقها اذا اقتضت ظروف
اقتصادية او فنية هذا لانتهاء او التعليق شريطة اشعار الوزارة بذلك .

وحيث أن المميز ضدها اشعرت بكتابها رقم أم / 89/2001/4/3 تاريخ
2001/3/18 وزارة العمل عن وضعها الاقتصادي والحالة التي نشأت لديها
واستدعت تعليق عقود عمل المدعين كما اثبتت اللجنة المقدمة ذلك فان انتهاء
المميز ضدها لعمل المميزين وتعليق عقود عملهم لديها لا يدخل في مفهوم
الفصل التعسفي الموجب للتعويض والمنصوص عليه في المادة 25 من قانون
العمل .

وحيث أن القواعد العامة في الاثبات هي الواجبة التطبيق في هذه الدعوى فانه لا
علاقة للجنة المشكلة من اطراف الانتاج الثلاث باثبات او نفي ما يدعيه العمال
المتضررون من الاجراءات التي قامت بها الشركة لان ما تقوم به هذه اللجنة هو
نوع من العمل الاداري جاء بتكليف من وزير العمل للتحقق من سلامة الاجراءات
وهذا ما استقر عليه اجتهاد محكمة التمييز في العديد من قراراتها منها القرار رقم
2001/1326 تاريخ 2001/7/31.

وحيث أن انتهاء عمل المميزين لدى المميز ضدها قد جاء وفق متطلبات المادة
31 من قانون العمل ولا يعتبر فصلاً تعسفياً وتكون برد مطالبة المدعين فيما
يتعلق ببديل الاشعار وببديل الفصل التعسفي صحيحة وتتفق مع احكام القانون كما
انتهى لذلك القرار المميز .

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/1493 تاريخ 2004/9/30

20- إعادة العمال الذين تنهى خدماتهم لأسباب إقتصادية أو فنية إلى عملهم:

المبدأ:

يلتزم صاحب العمل بإعادة العمال الى مواقعهم اذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة المشكلة بموجب المادة 31 ان ظروف صاحب العمل تحتمل عودتهم.

الحكم:

المستفاد من تدقيق المادة 31 بجميع فقراتها خاصة الفقرة د التي اوجبت على صاحب العمل اعادة العمال الى مواقعهم اذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة المبحوث عنها في الفقرة ب ان ظروف صاحب العمل تحتمل عودتهم وكذلك الفقرة أ من هذه المادة التي لم تشترط على صاحب العمل ان يشعر وزارة العمل مسبقاً قبل انهاء عقد العمل او تعليقه ومما يعزز ذلك ان الفقرة ب من ذات المادة اجازت للوزير تشكيل لجنة من اطراف الانتاج الثلاث للتحقق من سلامة الاجراءات وذلك بغرض فرض رقابة لاحقة على اجراءات صاحب العمل المنصوص عليها في الفقرة أ وهي انهاء عقود العمل محدودة المدة او تعليقها نتيجة توافر ظروف اقتصادية او فنية تقتضي تقليص حجم العمل او استبدال نظام الانتاج او التوقف نهائياً عن العمل .

ومما يقف على ذلك كله ان المشرع اعطى لوزير العمل صلاحية اعادة العمال الى العمل ولا تكون الاعادة الى العمل الا بعد ان يكون انهاء عقد العمل قد تم وحدث فعلاً وبالتالي فليس شرطاً ان يتم ابلاغ الوزارة مسبقاً قبل انهاء عقود العمل اذ يجوز انهاء هذه العقود ومن ثم ابلاغ الوزارة طالما ان ذلك كله يخضع لرقابة اللجنة المشكلة من اطراف الانتاج الثلاثة التي يشكلها الوزير لهذه الغاية للتأكد

والتحقق من سلامة اجراءات صاحب العمل مع التنويه الى ان المشرع في المادة 31 قبل التعديل ترك الخيار لوزير العمل في تشكيل هذه اللجنة اذا ما رأى وزير العمل ضرورة لذلك - قرار الهيئة العامة رقم 98/2407 تاريخ 99/5/15 بينما في المادة 31 من قانون العمل بعد التعديل وبمقتضى الفقرة ب من هذه المادة فان الوزير ملزم بتشكيل هذه اللجنة وليست متروكة لرأيه ان شاء شكل هذه اللجنة وان لم يشأ لم يشكلها وعليه وحيث ان محكمة الاستئناف قد نحت منحاً مغايراً في تفسير المادة 31 من قانون العمل فيكون قرارها مستوجباً للنقض من هذه الجهة ويكون هذا السبب وارداً على القرار المطعون فيه وينال منه .

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/3787 تاريخ 2004/5/5

21- مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة للشمول بالضمان الإجتماعي:

المبدأ:

ان المكافأة عن مدة الاستخدام التي سبقت سريان قانون الضمان الاجتماعي لا تستحق الا عند انتهاء خدمة العامل . وحسابها يتم على اساس الاجر الاخير الذي تقاضاه خلال استخدامه .

الحكم:

ان المادة (73) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 تنص في الفقرة (ب) بان يلتزم صاحب العمل بأداة مكافأة نهاية الخدمة ، واية حقوق اخرى مستحقة بمقتضى أي قانون او نظام او اتفاق ، للعاملين لديه او المستحقين عن المدد السابقة لتطبيق احكام هذا القانون عند انتهاء خدمة كل عامل في أي

وقت من الاوقات . وان المادة (32) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 قد نصت على ان تحتسب المكافاة على اساس آخر اجر تقاضاه العامل خلال مدة استخدامه ينصح من احكام القانونية المار ذكرها ان المكافاة عن مدة الاستخدام التي سبقت سريان قانون الضمان الاجتماعي لا تستحق الا عند انتهاء خدمة العامل . وطالما ان حسابها يتم على اساس الاجر الاخير الذي تقاضاه خلال استخدامه فان القرار المميز اذ اعتمد لحساب المكافاة اخر اجر تقاضاه المميز ضده بتاريخ انتهاء خدمته والبالغ دينارين ومائتا فلس في اليوم يغدوا واقعا في محله .

محكمة تمييز حقوق رقم 1517/1999 تاريخ 2000/1/13

22- الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والضمان الاجتماعي:

المبدأ:

يترتب على صاحب العمل أداء الفرق للعامل بين اشتراكات الضمان الاجتماعي ومكافأة نهاية الخدمة وذلك عند انتهاء خدماته إذا ما ثبت وجود أنظمة او ترتيبات او اتفاقيات جماعية تمنح حقوق مالية أفضل من المكافأة المقررة بقانون العمل.

الحكم:

ان القانون الواجب التطبيق بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة واستحقاقها هو القانون الساري المفعول وقت انتهاء عمل العامل ، وحيث ان تاريخ انتهاء عمل المدعين (المميزين) هو 30 / 6 / 1997 باستثناء المدعى (المميز) الذي انهى عمله

بتاريخ 13 / 11 / 1997 أي ان تاريخ انتهاء عمل المدعين حدث اثناء سريان القانون رقم (8) لسنة 1996 فيكون هذا القانون هو الواجب التطبيق على المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة عملا باحكام المادتين (32، 141) من قانون العمل المذكور .

اما ما اثاره وكيل المميزين من ان القانون الواجب التطبيق هو القانون الاصلح لهم فجد ان المادة 74 / 2 من قانون الضمان الاجتماعي قد نصت على احتفاظ العمال بالحقوق المكتسبة لهم وفق أي أنظمة او اتفاقيات جماعية لمكافآت نهاية الخدمة اذا كان قد رتب لهم حقوق مالية افضل من المكافأة المقررة بالقانون وعلى التزام صاحب العمل باداء الفرق بين تلك الاشتراكات عند انتهاء خدماتهم نجد انه لم يرد ما يثبت وجود أنظمة او ترتيبات او اتفاقيات جماعية تمنح حقوق مالية افضل من المكافأة المقررة بقانون العمل مما يجعل مطالبة المدعين (المميزين) بالفروق لا تقوم على اساس قانوني سليم .

ان المادة (73) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (30) لسنة 1978 قد نصت على انه تقابل التزامات صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء بمقتضى هذا القانون مكافأة نهاية الخدمة القانونية المقررة وفقا لاحكام قانون العمل المعمول به وحيث ان المدعين انفسهم يقرون انهم قد اشتركوا بالضمان منذ بداية عملهم ولهذا فان مطالبتهم بالمكافأة بالاضافة الى راتب الضمان الاجتماعي لا تكون مستندة الى اساس قانوني سليم .

محكمة تمييز حقوق رقم 1998/2158 تاريخ 1999/3/31

23- حقوق العامل في صناديق الخدمات لدى صاحب العمل:

المبدأ:

للعامل استيفاء الحقوق المترتبة له في الصناديق المؤسسة لدى صاحب العمل من ضمن الحقوق التي تستحق له عند انتهاء خدمته مثلها مثل مكافأة نهاية الخدمة ، والمطالبة بها امام المحكمة تخضع لنفس الشروط ولا تستوجب دفع أي رسم .

الحكم:

يستفاد من نص المادة 33 من قانون العمل على ان حق العامل الذي يعمل بعقد عمل فردي في الصناديق الواردة فيها من ضمن الحقوق التي تستحق له عند انتهاء خدمته مثلها مثل مكافأة نهاية الخدمة ، وصندوق التعويض على الحياة والعجز هو من جملة الصناديق التي اشارت اليها المادة 33 من قانون العمل ضمن عبارة (أي صندوق اخر مماثل) والمطالبة به امام المحكمة لا تستوجب دفع أي رسم مثلها مثل الحقوق العمالية الاخرى التي نصت عليها المادة 137 من قانون العمل على ان محكمة الصلح المختصة بنظرها والدعوى التي تقدم للمطالبة بها معفاة من الرسوم .

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/331 تاريخ 2002/3/11

أولاً

النصوص القانونية ذات العلاقة

قانون العمل رقم 8 لسنة 1996

المادة 54:

أ . لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة. ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على راس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة اشهر وفي حالة عدم توفر هذا الشرط فللعامل الحق في اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة.

ب. لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية :

1. دعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم وإحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور.

2. الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية
للفصل في الدعوى.....

د. يجوز لسلطة الأجر أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجر المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجر غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجر عنها، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجر الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتضت السلطة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجر أو قبولها.

هـ. تنظر سلطة الأجر في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتتنظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار.

و. يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجر من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيم.

ز. يعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجر وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء.

المادة 137:

أ . تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى إحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

ب. يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى إحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها .

ج. تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها .

د. تستمر محكمة البداية بالنظر في الدعاوى العمالية المنظورة أمامها قبل نفاذ هذا القانون .

المادة 138:

أ . لا تسمع أي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام هذا القانون أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه .

ب. لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور .

القانون المدني:

المادة 452 :

لا تسمع الدعوى عند الإنكار وعدم قيام العذر الشرعي إذا انقضت سنتان على الحقوق الآتية:

1 - حقوق التجار والصناع عن أشياء وردوها لأشخاص لا يتجرون في هذه الأشياء وحقوق أصحاب الفنادق والمطاعم عن أجر الإقامة وثمان الطعام وكل ما أنفقوه لحساب عملائهم .

2 - حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات.

المادة (460) :

تقطع المدة المقررة لعدم سماع الدعوى بالمطالبة القضائية أو بأي إجراء قضائي يقوم به الدائن للتمسك بحقه .

قانون أصول المحاكمات المدنية:

المادة 110:

1 - الدفع بالبطلان غير المتصل بالنظام العام وسائر الدفوع المتعلقة بالإجراءات غير المتصلة بالنظام العام، والدفع بعدم الاختصاص المكاني أو بوجود شرط التحكيم يجب إيدؤها معاً قبل إبداء أي دفع إجرائي آخر أو طلب الدفاع في الدعوى وإلا سقط الحق فيها . كما يسقط حق الطعن في هذه الدفوع إذا لم يبدها في لائحة الطعن.

ويجب إبداء جميع الوجوه التي بني عليها الدفع المتعلق بالإجراءات غير المتصلة بالنظام العام معاً وإلا سقط الحق في ما لم يبد منها .

2 - بطلان تبليغ لائحة الدعوى ومذكرات الدعوى الناشئة عن عيب في التبليغ أو إجراءاته أو في تاريخ الجلسة يزول بحضور المطلوب تبليغه في الجلسة المحددة أو بإيداع مذكرة بدفاعه .

المادة 111 :

1 - الدفع بعدم اختصاص المحكمة لانتفاء ولايتها أو بسبب نوع الدعوى أو قيمتها أو بعدم جواز نظرها لسبق الفصل فيها أو بأي دفع آخر متصل بالنظام العام يجوز إثارته في أي حالة تكون عليها الدعوى وتحكم به المحكمة من تلقاء ذاتها.

2 - إذا أثير دفع متصل بالنظام العام أو بأي دفع شكلي آخر يترتب على ثبوته إصدار الحكم برد الدعوى، يجب على المحكمة أن تفصل فيه فوراً من تلقاء نفسها أو بناءً على طلب أحد الخصوم ويكون القرار الصادر برد هذا الدفع قابلاً للإستئناف في موضوع الدعوى .

المادة 112 :

إذا قضت المحكمة بعدم إختصاصها وجب عليها إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة المختصة.

المادة 116:

للمدعى عليه أن يقابل أي ادعاء من ادعاءات المدعي :

1 - بطلب المقاصة القضائية وطلب الحكم له بتضمينات عن ضرر لحقه من الدعوى الأصلية أو من إجراء حصل فيها.

2 - بأي طلب يترتب على إجابته أن لا يحكم للمدعي بطلباته كلها أو بعضها

أو أن يحكم له بها مقيدة بقيد لمصلحة المدعى عليه.

3 - بأي طلب يكون متصلاً بالدعوى الأصلية بصلة لا تقبل التجزئة.

4 - ما تأذن المحكمة بتقديمه مما يكون مرتبطاً بالدعوى الأصلية.

ثانياً

المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

1- إعفاء العامل من رسوم الدعوى :

المبدأ:

المقصود بالإعفاء من الرسوم المنصوص عليه في قانون العمل هو الرسوم المتوجبة على الدعاوى عند تقديمها أو تلك التي تستوفي في مرحلة التنفيذ ، ولا يشمل ذلك الرسوم المتوجب دفعها قبل إقامة الدعوى ، لأن هذا الإعفاء قاصر على الدعاوى التي ترفع طبقاً لأحكام قانون العمل .

الحكم:

حيث أن المبادئ العامة التي تحكم اللجوء إلى القضاء، تقضي على من يلجأ إليه بدعوى أن يسلف الرسوم القضائية المتوجب دفعها قانوناً عنها إلا إذا استصدر قراراً بقبول دعواه بدون رسم ، في حالة ثبوت عجزه عن دفع رسومها ، وذلك عملاً بأحكام المادة 15 من نظام رسوم المحاكم ، ومراعاة لفقر العامل وما يعانيه من الحاجة عند فصله ، وتأكيد المصلحة للعمال ، وحتى لا يحجم الكثيرين منهم عن المطالبة بحقوقهم ، ولتيسير سبل وإجراءات التقاضي ، فقد نص المشرع في

المادة 137 من قانون العمل ، وكاستثناء من الأصل العام المتقدم ذكره ، على إعفاء العمال بالنسبة للدعاوى العمالية التي يرفعها العامل ، من جميع الرسوم بما فيها رسوم التنفيذ .

ولما كان المقصود بالإعفاء المنصوص عليه في المادة 137 المذكورة هو الرسوم المتوجبة على الدعاوى عند تقديمها أو تلك التي تستوفى في مرحلة التنفيذ ، وبحيث لا يشمل الرسوم المتوجب دفعها قبل إقامة الدعوى ، لأن هذا الإعفاء قاصر على الدعاوى التي تدفع طبقاً لأحكام قانون العمل .

ولما كان رسم الطابع على عقد العمل يستوفى عند تنظيمه والتوقيع عليه وفق أحكام المادة 6/أ من قانون رسوم الطابع الواردة رقم 27 لسنة 1952 فإنه والحالة هذه لا يعد من قبيل الرسوم القضائية، وبالتالي فإن الذي يعفى من الرسوم القضائية لا يعفى حتماً من دفع رسم الطابع على المستندات التي يكون طرفاً فيها أو تلك التي نظمت لمصلحته ، ولو كان المشرع يقصد غير ذلك لنص صراحة عليه .

لما كان ذلك ، وكانت دعوى المدعي مستندة إلى عقد عمل أبرزه من جملة بيناته ، وكان عقد العمل غير معفى من رسم طابع الواردات لما بيناه فقد كان على محكمة الاستئناف إعمال نص المادة 11 من قانون رسوم طابع الواردات المشار إليه آنفاً قبل الفصل بالدعوى .

رقم القضية: 2001/549 (هيئة عامة) تاريخ 2001/5/9

2- الإدعاء المتقابل:

المبدأ:

حيث أن محكمة الصلح تختص بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية فإن الإدعاء المتقابل يكون من إختصاص محكمة الصلح أيضا بما أنه كان ناشئاً عن عقد العمل الذي يحكم العلاقة بين الطرفين والذي استند إليه العامل بتقديم الدعوى الاصلية للمطالبة بحقوقه العمالية.

الحكم:

ومن استعراض أوراق الدعوى نجد أن ما توصلت اليه محكمة الإستئناف بقرارها المطعون به موافق للقانون من حيث الإصرار على قبول الإستئناف شكلاً لأن الإدعاء المتقابل هو دعوى مستقلة عن الدعوى الأصلية وأن رد طلب النظر بها يرفع يد المحكمة عن رؤيتها ويجعل القرار الصادر بخصوصها قابلاً للإستئناف، ولذا فإننا نعود عن القرار الذي اصدرته الهيئة العادية لمحكمة التمييز بتاريخ 99/9/23 ونؤيد محكمة الإستئناف من هذه الناحية .

أما من حيث الموضوع فنجد أنه وبمقتضى المادة (137) من قانون العمل فإن محكمة الصلح تختص بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية . وحيث أن مطالبة الشركة للمدعي ببدل الإشعار يتفق وأحكام المادة (23) من قانون العمل ، كما أن المطالبة ببدل الأضرار يتفق وأحكام المادة (49) من نفس القانون ، فإن الإدعاء المتقابل يكون من إختصاص محكمة الصلح وناشئاً عن عقد العمل الذي يحكم العلاقة بين الطرفين والذي استند إليه العامل بتقديم الدعوى الاصلية للمطالبة بحقوقه العمالية مما يجعل الإدعاء المتقابل مقبولاً من حيث الشكل ،وعلاوة على ما ذكرناه فقد أجازت المادة (116) من قانون اصول المحاكمات المدنية للمدعي عليه أن يقابل أي ادعاء للمدعي وكما هو وارد بالفقرتين 1 و2:

1- يطلب المقاصة القضائية وطلب الحكم له بتضمينات عن ضرر لحقه من الدعوى الأصلية .

2- بأي طلب يترتب على إجابته ألا يحكم للمدعي بطلباته كلها أو بعضها أو أن يحكم له بها مقيدة بقيد لمصلحة المدعي عليه .

وحيث أن إدعاء(المدعى عليه بالدعوى الصلحية) المتقابل لا يخرج عن هذا المفهوم فإن قبوله والنظر بموضوعه يكون موافقاً للقانون ، مما يتعين معه نقض القرار المميز من هذه الناحية .

محكمة تمييز حقوق رقم 2000/706 (هيئة عامة) الموافق 2000/9/21

3- تقادم الحقوق العمالية الناشئة عن عقد العمل:

المبدأ:

تطبق أحكام القانون المدني وليس قانون العمل فيما يتعلق بتقادم الحقوق والتي لا تجيز سماع الدعوى بعد مضي سنتين من تاريخ نشوء الحق فيها ، وذلك إذا كانت هذه الحقوق ناشئة عن عقد العمل وليس عن قانون العمل .

الحكم:

بالتدقيق نجد أن التزام رب العمل بالأمور التي يستحقها العامل ناشئ عن عقد العمل وليس قانون العمل، وعليه فإن التقادم الذي يسري على تلك المطالبة هو المنصوص عليه في المادة 2/452 من القانون المدني التي تنص على عدم سماع الدعوى بحقوق العمال بالأجور اليومية وغير اليومية بمضي سنتين عليها،

ولا وجه لتطبيق أحكام المادة 138/ ب من قانون العمل لتعلقها بالحقوق الناشئة عن قانون العمل والعمل الإضافي ، والأجور اليومية ليست من عدادها .

وحيث أنه مضت سنتان على نشوء الحق المطالب به ، فإن الدعوى به تكون غير مسموعة على نحو ما بيناه . وحيث أن محكمة الاستئناف بتطبيقها المادة 138/ ب من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 على واقعة الدعوى تكون قد أخطأت في التطبيقات القانونية إذ كان عليها تطبيق حكم المادة 2/452 من القانون المدني .

محكمة تمييز حقوق رقم 2000/176 (هيئة عامة) تاريخ 2000/11/28

4- جمع المطالبات أمام محكمة الصلح:

المبدأ:

ليس في قانون العمل ما يدل على ان المشرع قد قصد تجزئه الدعوى العمالية التي يقيمها العامل بعد انتهاء عمله ، ليكون ملزماً بالمطالبه بالاجور امام سلطة الاجور وبالمطالبه بباقي حقوقه العمالية امام قاضي الصلح ، فليس في القانون ما يحول بين العامل و اللجوء الى محكمة الصلح المختصة للنظر والفصل في جميع حقوقه العمالية اذا ما إختار ذلك .

الحكم:

لقد ضمن المشرع قانون العمل نصوصاً تستوجب سرعة الفصل في القضايا العمالية ومن بين هذه النصوص ما جاء في المادة 137 التي ألزمت قاضي الصلح ان يفصل في الدعوى العمالية خلال ثلاثة اشهر من تاريخ ورودها الى

المحكمة ، واختصرت مدة الطعن بقرار محكمة الصلح الى عشرة ايام وانطلاقاً من هذا الحرص من المشرع على سرعة الفصل في الدعاوى العمالية .

ومراعاة منه لوضع العامل من الناحية المادية ، لانه في غالب الاحيان يعتمد في معيشتة على اجوره العماليه خول مجلس الوزراء بالماده 54/أ من قانون العمل صلاحية تعيين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل والعمال للنظر في دعاوى العمال المتعلقة باجورهم في حالة عدم دفعها في مواعيدها او الانتقاص منها او اجراء حسم غير قانوني من هذه الاجور او عدم دفع اجور ساعات العمل الاضافيه وذلك لتفصل هذه السلطه في هذه الحقوق بصوره مستعجله في حالة ما اذا كان العامل لا يزال على رأس عمله ، او لم يمر على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة اشهر ، وقصد المشرع في هذا النص فتح الباب امام العامل ليحصل على ما حسم او انتقص من اجره كلياً او جزئياً بصوره سريعه دون الذهاب الى المحاكم النظاميه (محكمة الصلح) والخضوع لاجراءاتها التي قد تطول احياناً واشترط المشرع على العامل عند لجوئه الى سلطة الاجور ان يكون على راس عمله او ان يقدم دعواه اليها خلال مدة لا تزيد على ستة اشهر من تاريخ انتهاء عمله . وعلى ان يكون الهدف من الدعوى الحصول على الاجر الذي لم يدفع او استكمال ما انتقص او حسم منه بصوره غير قانونيه.

اما في حالة انتهاء عمل العامل ومطالبته بكافة حقوقه العماليه التي تتجاوز الاجور فان محكمة الصلح هي المحكمة المختصة للنظر والفصل في الدعاوى العماليه في أي وقت اقام العامل دعواه ، خلال مدة السنتين المنصوص عليها في الفقرة (ب) من الماده 138 من قانون العمل ، وتكون محكمة الصلح هي المختصة للنظر في المطالبه بالاجور او المنتقص منها وباجور ساعات العمل الاضافي اذا ضمت هذه المطالبه الى حقوقه الاخرى للمطالبه بها في دعوى واحده .

ولو اقيمت الدعوى بها امام قاضي الصلح قبل مرور الاشهر الستة اللاحقه لتاريخ انتهاء العمل اذ انه ليس في قانون العمل ما يدل على ان المشرع قد قصد تجزئته الدعوى العماليه التي يقيمها العامل بعد انتهاء عمله ، ليكون ملزماً بالمطالبه بالاجور امام سلطة الاجور وبالمطالبه بباقي حقوقه العماليه امام قاضي الصلح ، وانما قصد المشرع ان يفتح الباب امام العامل للمطالبه باجوره امام سلطة الاجور تسهيلاً عليه للحصول على الاجور بصورة مستعجله اذا شاء ، وهي رخصه اعطاها المشرع للعامل ، دون ان يحول ذلك بين العامل وبين اللجوء الى محكمة الصلح المختصه للنظر والفصل في جميع حقوقه العماليه اذا ما إختار ذلك والقول بغير هذا لا ينسجم مع قصد المشرع الذي اوجب الفصل في الدعاوى العماليه بصورة مستعجله ، وفيه ارهاق للعامل وتفسير غير سليم للنصوص التشريعيه الوارده في قانون العمل ، الامر الذي ينبني عليه ان الدفع بان محكمة الصلح غير مختصه نوعياً للنظر في دعوى المميز ضده المتعلقه بالاجور دفع غير وارد وحقيقاً بالرد .

رقم القضية : 1999/1382 (هيئة عامة) تاريخ 2000/5/29

5- اللجوء إلى التحكيم :

المبدأ:

إذا اتفق الطرفين على حل أي نزاع ينشأ بينهما عن تنفيذ عقد العمل باللجوء إلى التحكيم . وتمسك أي منهما بشرط التحكيم الوارد بعقد العمل، فإن تمسكهما هذا لا يخالف حكم العقد ولا قانون العمل. كونه لم يرد في قانون العمل أي نص يمنع من اللجوء إلى التحكيم .

الحكم:

الأصل أن فض النزاعات بشكل عام هو من اختصاص المحاكم بأنواعها ، وان اللجوء إلى المحاكم هو حق لكل شخص أكان طبيعياً أو اعتبارياً وان هذا الحق مصون بالمادة 101 من الدستور .

اوضحت التشريعات النافذة في المملكة اختصاصات كل محكمة ، ويستفاد من المادة (137/أ) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 96 أن محاكم الصلح هي صاحبة الاختصاص للنظر في الدعاوى العمالية مهما بلغت قيمة المطالبة . ولما كان التحكيم هو عبارة عن عقد بمقتضاه يتفق شخص أو اكثر على إحالة نزاع نشأ أو ينشأ بينهما في تنفيذ عقد معين على محكمين للفصل فيه بدلاً من الالتجاء إلى القضاء المختص وإذا وجد مثل هذا الشرط التزم الطرفان به وليس لهما أن يطرحا على المحكمة نزاعاً اتفق في العقد على ان يكون الفصل فيه بواسطة المحكمين (كتاب شرح تشريعات التحكيم للمستشار الدكتور عبد الفتاح مراد ص/66) . فاذا اتفق طرفا عقد العمل في المادة (7) من عقد العمل على ما يلي (أية خلافات تنشأ بين الفريقين وتكون ناتجة عن هذا العقد تحال للتحكيم وفق أحكام قانون التحكيم الأردني الساري المفعول) . فان المستفاد من حكم هذه المادة بأن الطرفين اتفقا على حل أي نزاع ينشأ بينهما عن تنفيذ عقد العمل باللجوء إلى التحكيم . وحيث أن العقد شريعة المتعاقدين وبما أن الجهة المدعى عليها المميّزة تمسكت بشرط التحكيم الوارد بعقد العمل فان تمسكها هذا لا يخالف حكم العقد . اما القول أن شرط التحكيم الوارد في عقد العمل يخالف أحكام قانون العمل والنظام العام فقول غير وارد ما دام أن قانون العمل لم يرد فيه أي نص يمنع من اللجوء إلى التحكيم .

وحيث يستفاد من المادة (137/أ) من قانون العمل هو حصر الدعاوى العمالية بمحاكم الصلح مهما بلغت قيمتها تسهياً على العمال وتلافياً للنص السابق في

قانون العمل الملغي رقم 21 لسنة 1960 الذي كان يعتبر المحكمة صاحبة للنظر بالدعوى بحسب قيمة الدعوى . وان النص القانوني هذا لا يمنع أطراف عقد العمل من الاتفاق باللجوء إلى التحكيم . ما دام أن التحكيم في حقيقته هو مؤسسه قضائية اختياريه يوجد لها الخصوم باختيارهم لحسم نزاع قام فيما بينهم وان المحكمين يمارسون مهام القضاة من حيث التحقيق في القضية المعروضة ويصدرون حكماً ملزماً للطرفين . (الدكتور مأمون الكزبري ود. ادريس العلوي - شرح المسطرة المدنية الجزء الثالث) وحيث أن الهدف من التحكيم هو التيسير على المتقاضين باختصار الوقت واحترام إرادة الطرفين بما يتقنون به لفض نزاعاتهم بأيسر السبل لذلك فان التحكيم هو طريق استثنائي من القاعدة العامة في حل النزاع وليس فيه أي مخالفة للنظام العام .

وقد أجازت المادة (9) من قانون التحكيم اللجوء إلى التحكيم في المسائل التي يجوز فيها الصلح . وحيث أن الحقوق العمالية التي يطالب بها العامل تستحق بعد انتهاء عمله فانه يملك حق التصرف في هذه الحقوق والمصالحة عليها . لذلك فان اللجوء إلى التحكيم لا يحرمه من حقوقه العمالية ما دام أن التحكيم هو طريق اتفاقي لحل النزاع أمام هيئة التحكيم ووفقاً لاحكام قانون العمل . وحيث أن الاتفاق على التحكيم لا يسلب القضاء اختصاصه للبت في النزاع إلا إذا تقدم أحد الخصوم بطلب لوقف الإجراءات قبل الدخول في أساس الدعوى اعمالاً لاحكام المادة 109/ب من قانون أصول المحاكمات المدنية وحيث أن المميّزة - المدعى عليها - قد تقدمت بطلب لرد الدعوى قبل الدخول بالأساس لتمسكها بشرط التحكيم الوارد بعقد العمل لذا يكون الحكم بعدم الأخذ بشرط التحكيم الذي أثارته المدعى عليها يخالف الشرط الوارد في العقد وبالتالي يخالف حكم القانون .

محكمة تمييز حقوق رقم 2005/10 (هيئة عامة) 2005/6/16

6- حقوق العامل في صناديق الإِدخار:

المبدأ:

تعتبر الحقوق المترتبة للعامل في صندوق الإِدخار المنشأ في المؤسسة التي عمل بها حقوقاً عمالية وتعتبر النزاعات حولها نزاعات عمالية تدخل في اختصاص محكمة الصلح.

الحكم:

إن اجتهاد محكمتنا قد ذهب إلى أن حق العامل عند إنهاء خدمته في صناديق الإِدخار المنصوص عليها في المادة 33/أ هي من الحقوق العمالية ويعتبر النزاع حوله نزاعاً عمالياً تسري عليه أحكام المادة 137 من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 (تمييز حقوق رقم 2002/331) .

وحيث أن المادة 137/أ من هذا القانون قد نصت على أن تختص محكمة الصلح بالنظر بالدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية فتكون محكمة الصلح هي صاحبة الإختصاص بنظر الدعوى .

وفي ذلك نجد أن المادة 112 من قانون أصول المحاكمات المدنية رقم 24 لسنة 88 أوجبت على أنه إذا قضت المحكمة بعدم اختصاصها أن تحيل الدعوى بحالتها إلى المحكمة المختصة سواء كان الإختصاص نوعياً أو مكانياً " بشرط أن تتم الإحالة إلى المحاكم المنصوص عليها في قانون تشكيل المحاكم النظامية وإذا كانت الجهة القضائية المحال إليها جهة قضائية مستقلة عن القضاء المدني فعليها أن تقوم برد الدعوى لا إحالتها إليها .

وحيث أن القول بأن الإحالة لا تكون إلا في حالة الإختصاص المكاني هو قول غير سديد بدليل أن المادة 112 جاء حكمها بعد المواد 110 و 111 من قانون الأصول المدنية الباحثه في الإختصاص المكاني والإختصاص النوعي والقيمي .

وحيث أن الحكم المميز انتهى إلى خلاف ذلك فيكون واقعاً في غير محله وحريراً بالنقض من هذه الجهة .

محكمة تمييز حقوق رقم 2004/2634 تاريخ 2004/12/28

7- مدد الطعن في الدعاوى العمالية:

المبدأ:

بما أن النص الخاص بمدد الطعن الوارد في قانون أصول المحاكمات المدنية قد صدر بعد صدور قانون العمل فيستفاد من ذلك أن هذا النص قد جاء معدلاً لما هو وارد في قانون العمل بالنسبة لابتداء مدة الطعن في الأحكام الصلحية الصادرة بقضايا عمالية بحيث أصبح خلال عشرة أيام تبدأ من اليوم الثاني لتفهم الحكم أو لتبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي .

الحكم:

من المقرر أنه إذا تعارض القانون العام مع القانون الخاص ، وكان العام قد صدر قبل القانون الخاص فيعتبر القانون الخاص إستثناء من القانون العام وإذا صدر القانون العام بعد المعدل للخاص ، وعليه ولما كان قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 هو قانون خاص بالنسبة لقانون أصول المحاكمات المدنية

المعدل رقم 14 لسنة 2001 ، الذي صدر بتاريخ 2001/3/18 أي بعد تاريخ صدور قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 والذي نظم حساب المواعيد .

ومن الرجوع إلى المادة 23 من قانون أصول المحاكمات المدنية المعدل رقم 14 لسنة 2001 والتي تنص على ما يلي :

((على الرغم مما ورد في أي قانون آخر إذا كان الميعاد مقدراً بالأيام أو بالشهور أو بالسنين فلا يحسب فيه يوم التبليغ أو اليوم الذي حدث فيه الأمر المعتبر في نظر القانون مجزئاً للميعاد وينقضي الميعاد بانقضاء اليوم الأخير منه الذي كان يجب أن يحصل فيه الإجراء أما إذا كان الميعاد مما يجب إنقضاؤه قبل الإجراء فلا يجوز حصول الإجراء إلا بعد إنقضاء اليوم الأخير من الميعاد ...)).

والمستفاد من هذا النص أنه جاء معدلاً لما هو وارد في المادة 137 من قانون العمل سالف الذكر بالنسبة لابتداء مدة الطعن في الأحكام الصلحية الصادرة بقضايا عمالية بحيث أصبح الطعن بالأحكام الصلحية في القضايا العمالية إستثناءً ، خلال عشرة أيام تبدأ من اليوم الثاني لتفهم الحكم إذا كان وجاهياً ومن اليوم الثاني لتبليغه إذا كان بمثابة الوجيه وذلك إعمالاً للمادة 171 من الأصول المدنية والتي تنص :

(على الرغم مما ورد في أي قانون آخر تبدأ مواعيد الطعون في الأحكام الوجيهة من اليوم التالي لتاريخ صدورها ...) .

وعليه ولما كان الحكم الصلحي المستأنف قد صدر وجاهياً بتاريخ 2001/9/23 وقدم الإستئناف بتاريخ 2001/10/3 فيكون الإستئناف مقدماً ضمن المدة القانونية ، وحيث أن محكمة الإستئناف قد طبقت هذا المبدأ فيكون قرارها صحيحاً وموافقاً لأحكام القانون ويغدو هذا السبب غير وارد على القرار المميز ويتعين رده .

8- الطعن في قرارات الحكم الصادرة عن سلطة الأجور:

المبدأ:

توازي سلطة الاجور محكمة الدرجة الاولى فيما هو داخل في اختصاصها،
وينبغي على ذلك أن قرارها يكون ايضا قابلا للطعن استثناء سوا صدر الحكم
بحضور الأطراف أو بغيابهم.

الحكم:

رسمت احكام المادة (54/هـ) من قانون العمل لسلطة الاجور اجراءات نظر
الدعوى امامها في حالتها حضور او غياب أي من طرفي الدعوى بحيث تسقط
دعوى العامل في حالة غيابه عن المحاكمة وتجري محاكمة المدعى عليه غيابيا
في حالة غيابه عن الدعوى وحضور المدعي ، وللمدعى عليه حق استئناف قرار
السلطة خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه القرار الصادر بغيابه وبشرط ان يكون
المبلغ المحكوم به يزيد على مائة دينار ، اما في حالة حضور الطرفين فلم تنطبق
المادة (54) للحكم الوجاهي تاركة الامر الى نصوص قانون العمل الاخرى التي
يجب ان تقرا مع بعضها البعض ويعمل بها مجتمعة تحقيقا للغاية التي ارادها
المشرع من هذا القانون وهي سرعة الفصل في الدعاوى العمالية .

وبالرجوع الى احكام المادة (137) من ذات القانون فقد قضت بحق استئناف قرار
المحكمة الذي يصدر بمقتضى الفقرة (أ) منها خلال عشرة ايام من تاريخ تفهيمه
اذا كان وجاهيا ومن تاريخ تبليغه اذا كان بمثابة الوجاهي ويترتب على المحكمة

ان تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوما من تاريخ وروده الى ديوان محكمة الاستئناف ، وحيث ان هذه المادة اعطت الحق لطرفي الدعوى باستئناف قرار محكمة الصلح وان سلطة الاجور توازي محكمة الدرجة الاولى فيما هو داخل في اختصاصها والذي اصبح من اختصاص محكمة الصلح اذا اقيمت الدعوى بعد مضي ستة شهور على انتهاء عمل العامل لذلك فان قرار سلطة الاجور يكون ايضا قابلا للطعن استئنافا .

وليس من المنطق والعقل ولا من العدالة في شيء ان تكون الدعوى المتعلقة باجور العامل او باجور ساعات العمل الاضافي غير قابلة للطعن في حال رؤيتها من قبل سلطة الاجور عندما تقام والعامل على راس عمله او خلال ستة شهور من تاريخ انتهاء عمله وهي نفسها قابلة للطعن عندما تقام امام محكمة الصلح بعد مضي ستة شهور على انتهاء عمل العامل . اضافة الى ان تحصين قرارات المحاكم او سلطة الاجور من الطعن لا يكون الا بنص قانوني صريح وليس عن طريق التاويل والتفسير او القياس لان من مبادئ العدالة في جميع التشريعات ان تكون الاحكام والقرارات قابلة للطعن والاستثناء من ذلك هو تحصينها عن طريق النص الصريح بعدم قابليتها للطعن .

وحيث لم يرد في قانون العمل ولا في قانون اصول المحاكمات المدنية ولا في غيرها من القوانين نص قانوني يمنع ايا من طرفي الدعوى العمالية من الطعن في الحكم الصادر بحقه عندما يكون المبلغ المحكوم به يزيد على المائة دينار وتظل القاعدة الاصلية المنصوص عليها بالمادة (137/ب) من قانون العمل هي الواجبة التطبيق وهي قابلية الاحكام الصادرة في الدعاوى العمالية للطعن بها استئنافا سواء اكانت صادرة بحضور الخصوم ام بغيابهم .

محكمة تمييز حقوق رقم 1127 / 2001 (هيئة عامة) تاريخ 2000/6/28

9- الصفة القضائية لسلطة دعاوى الأجور:

المبدأ:

لقد أعطى القانون لسلطة الاجور سلطة الفصل في النزاعات العماليه المنصوص عليها في المادة 54 من قانون العمل وبذلك يكون قد اضى على عملها صفة العمل القضائي ولا ينزع عنها هذه الصفة حقيقة أن هيئة المحكمة او السلطة تعين من قبل مجلس الوزراء.

الحكم:

وحيث ان ما تتعاه المميزة من عدم دستورية وشرعية المادة 54 من قانون العمل غير سديد لأن المادة 54 من قانون العمل هي نص من نصوص هذا القانون الذي صدر وفقاً للاصول ومستنداً في ذلك الى نصوص الدستور والذي اضى الشرعيه على قانون العمل بكافة مواده مما يحصنها من الطعن والالغاء وهذا ما تناوله الدستور خاصة في مواد 27 و 31 و 45 و 93 و 103 .

وعليه فإن اناطة تعيين الجهة التي تفصل في بعض النزاعات بمجلس الوزراء أمر يتفق واحكام القانون والدستور ولا يعني ان مجلس الوزراء خرج عن احكام المادة 27 من الدستور التي جعلت حق التقاضي من اختصاص المحاكم اذ ان القانون اعطى لسلطة الاجور سلطة الفصل في النزاعات العماليه المنصوص عليها في المادة 54 من قانون العمل وبذلك يكون قد اضى على عملها صفة العمل القضائي ولا ينزع عنها هذه الصفة كون هيئة المحكمة او السلطة تعين من مجلس الوزراء ، كما ان احكام سلطة الاجور تخضع للطعن للاستئناف والتمييز مما لا يخرج سلطة الاجور عن مفهوم القاضي الطبيعي .

كما نجد ان المادة 54 من قانون العمل وان لم تنص على ان يكون من يتولى سلطة الاجور قاضياً فقد اجازت تعيينه من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل وقد جعلت هذه المادة لمجلس الوزراء الصلاحية التقديرية في هذا التعيين .

ولا يوجد في القانون أي شرط بأن يكون من يتولى سلطة الاجور من غير موظفي وزارة العمل بل جاء النص في المادة 54 من قانون العمل على ان يتولى سلطة الاجور شخص من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل يتألف من شخص أو اكثر ، وعليه فإن هذا التعيين لا يتناقض مع القانون ذلك ان موظفي وزارة العمل لديهم الخبرة في شؤون العمل .

نجد ان سلطة الأجور توازي محكمة الدرجة الاولى ومحكمة الصلح فيما هو داخل في اختصاصها والذي يصبح من اختصاص محكمة الصلح اذا اقيمت الدعوى بعد مضي ستة شهور على انتهاء عمل العامل ، كما نجد ان كل ما يتعلق بالمطالبه بالأجور ومنها الاجور المتعلقة بأيام العطل الاسبوعيه والتي لا تخرج عن مفهوم الأجور تدخل في اختصاص سلطة الأجور وفقاً للمادة 54 من قانون العمل ، هذا بالاضافة الى ان محكمة التمييز بقرار الهيئة العامه سالف الذكر قد بنتت بهذا الامر مما يجعل المجادلة في هذه المسألة في غير محلها.

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/1428 تاريخ 2002/7/14

10- حجة المستندات التي ينظمها صاحب العمل:

المبدأ:

للمحكمة عند الحكم للعامل بمطالباته العمالية الأخذ بالمستندات التي يصدرها محاسب صاحب العمل ولو كانت غير موقعة من صاحب العمل نفسه ما دامت مستخلصة من سجلات مؤسسته.

الحكم:

لا يخالف القانون الحكم للعامل بحقوقه العمالية استنادا الى مستند صادر عن محاسب الشركة المدعى عليها وان لم يكن هذا المستند موقعا من المفوضين عن الشركة طالما ان البيانات الواردة في المستند مستخلصة من سجلات الشركة وموقع من محاسب الشركة ويتعلق باحد العاملين فيها .

ان حق رب العمل بفصل العامل دون اشعار اذا اعتدى على احد رؤسائه بالتحقير وفقا للمادة (28/ط) من قانون العمل ، يكون قبل انتهاء عمل العامل ، اما ان حدث الاعتداء بعد انتهاء عمل العامل لدى رب العمل فانه لا يحرمه من بدل الاشعار .

وقد اوضحت المادة (188 /3) من قانون اصول المحاكمات المدنية انه اذا كانت الاجراءات والاختفاء التي تداركتها محكمة الاستئناف مما يضر بنتيجة الحكم او كان الحكم بحد ذاته مخالفا للقانون فتقوم محكمة الاستئناف بفسخ الحكم المستأنف والحكم باساس الدعوى ، كما ان المادة (29) من قانون محاكم الصلح تقضي بالحكم باساس الدعوى اذا وقع الخطا في الحكم المستأنف ، وحيث ان محكمة الاستئناف فسخت قرار محكمة الصلح لوقوع خطأ فيه فقد كان عليها الفصل في اساس الدعوى .

فإذا لم تقم المدعى عليها بتقديم ادعاء متقابل للمطالبة بما هو مستحق لها بذمة العامل فان فسخ الحكم المستأنف واعادته الى محكمة الصلح لاحتساب ما يستحق

للمدعى عليها بذمة المدعي مخالف للقانون ومستوجب النقص . ولا وجه للطعن بالحكم الاستئنافي المنصب على ان محكمة الاستئناف لم تسمح للمدعى عليها بتقديم ادعاء متقابل للمطالبة بما يستحق لها بذمة العامل طالما ان المدعى عليها لم تطلب السماح لها بتقديم ادعاء متقابل اضافة الى ان الادعاء المتقابل لا يكون الا امام محكمة الدرجة الاولى وفقا لمقتضيات المادة (116) من قانون اصول المحاكمات المدنية .

محكمة تمييز حقوق رقم 707 / 2001 (هيئة عامة) تاريخ 2001/6/6

11- الإستئناف التبعية في الدعاوى العمالية:

المبدأ:

للمستأنف عليه بعد تبليغه لائحة الاستئناف في الدعاوى العمالية ، ان يقدم لائحة جوابيه خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه للائحة ، مما يستفاد منه ، انه لا مجال لتقديم استئناف تبعية في هذه الدعاوى .

الحكم:

وعن السبب الذي ينعى فيه المميز على محكمة الاستئناف الخطأ بردها الاستئناف شكلاً ، وذلك لاحتسابها مدة الاستئناف من تاريخ صدور الحكم ، وليس من اليوم التالي لصدوره ، وكان عليها تطبيق احكام قانون محاكم الصلح التي جعلت مبدأ سريان مدة الاستئناف من اليوم التالي لتفهم الحكم او تبليغه باعتبارها القانون الأخص والأولى بالتطبيق .

وفي ذلك نجد ، ان هذا النعي غير وارد ، لأن قانون العمل هو قانون خاص بالقضايا الناشئة عن نزاعات العمل الفرديه ، قد خرج عن القاعده المنصوص

عليها في قانون محاكم الصلح وهو قانون عام بخصوص مبدأ سريان مدة الاستئناف ، بأن جعلها تبدأ من يوم تفهيم الحكم او تبليغه ، طبقاً لنص المادة 137/ب منه ، وهي الواجبة التطبيق تطبيقاً لقاعدة اذا تعارض الخاص مع العام، قدم القانون الخاص.

وحيث ان محكمة الاستئناف سارت على هذا النهج ، فإن ردها للاستئناف الأصلي المقدم من المميز شكلاً لتقديمه خارج ميعاده القانوني ، يكون واقعاً في محله وموافقاً للقانون ، مما يتعين معه رد هذا السبب.

وعن السبب الذي يعنى فيه المميز على محكمة الاستئناف الخطأ برد الاستئناف التبعي المقدم منه ، مخالفة بذلك حكم المادة 2/1 من قانون محاكم الصلح التي تحيل الى قانون اصول المحاكمات المدنية فيما لا يتعارض مع قانون محاكم الصلح.

وفي ذلك نجد ، ان هذا النعى غير وارد ، ذلك ان ما يفهم من نص المادة 5/28 من قانون محاكم الصلح ، ان للمستأنف عليه بعد تبليغه لائحة الاستئناف ، ان يقدم لائحة جوابيه خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه اللائحة ، مما يستفاد منه ، انه لا مجال لتقديم استئناف تبعي في القضايا الصلحية ، في حال تقديم الخصم الآخر استئنافاً أصلياً بالإضافة الى ان ما ورد النص عليه في قانون الأصول المدنية بالنسبة لجواز تقديم الاستئناف التبعي ، لا يتلائم مع احكام قانون محاكم الصلح وطبيعة القضايا الصلحية التي ينظر الطعن باحكامها تدقيقاً ، طبقاً لمفهوم المادة 2/1 من قانون محاكم الصلح .

محكمة تمييز حقوق رقم 1835 / 1999 تاريخ 2000/1/31

12- الصفة الآمرة للقواعد المنظمة لإقامة الدعوى العمالية:

المبدأ:

ان النصوص القانونية للفقهاء والقضاء المنظمة لرفع الدعوى ، هي من القواعد الاصولية ذات الصفة الآمرة ، والتي تتمتع بالاثر الفوري لصدورها ، وتطبق على الدعاوى القائمة في ظل القانون النافذ ، اما الدعاوى التي صدرت بها احكام قبل صدور القانون الجديد فيطبق عليها القانون القديم .

الحكم:

ان النصوص القانونية للفقهاء والقضاء المنظمة لرفع الدعوى ، والمحكمة المختصة بها ، واجراءات سيرها حتى صدور الحكم بها وطرق الطعن بالاحكام ومواعيدها ، هي من القواعد الاصولية ذات الصفة الآمرة ، والتي تتمتع بالاثر الفوري لصدورها ، وتطبق على الدعاوى القائمة ، والتي لم يصدر بها حكم الا ما استثنى منها ، بنص ، لان الهدف الذي ابتغاه المشرع من النص الجديد المعدل او الملغى القديم ، هو تامين حسن سير العدالة ، ولذلك فمعظم هذه النصوص متعلق بالنظام العام ، اما الدعاوى التي صدرت بها احكام قبل صدور القانون الجديد فيطبق عليها القانون القديم .

ان العبرة دائما في تعيين القانون الواجب التطبيق فيما يتعلق بطرق الطعن بالاحكام

ومواعيدها هو لتاريخ صدور الحكم ما لم يرد نص خاص على خلاف ذلك. حيث ان الحكم المطعون به استئنفا قد صدر في ظل احكام قانون العمل الجديد رقم 8 / 1996 ، والذي نصت المادة 137 منه على ان مدة الطعن بالاحكام الصادرة بالدعاوى العمالية هي عشرة ايام ، تبدا من تاريخ صدور الحكم ان كان وجاهيا او

من تاريخ تبليغه ان كان بمثابة الوجيه ، ولم يستثن من حكمها الدعاوى القائمة قبل صدور هذا القانون ، والتي لم يصدر بها حكم قبل صدوره.

لذلك فان حكم هذه المادة هو الواجب التطبيق وليس حكم المادة 20 من قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 الملغى بالقانون الجديد ، والتي كانت تنص على ان مدة الطعن استثنافا بالدعاوى العمالية هي عشرة ايام تبدأ من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم ان كان وجاهيا ، او من اليوم التالي لتبليغه ان كان غائبا .

ولا يرد القول بوجوب تطبيق احكام المادتين 178 و 171 من الاصول المدنية لان النص الوارد بقانون العمل هو نص خاص بالنسبة للنصوص الواردة بقانون اصول المحاكمات المدنية ، الذي يعتبر بالنسبة للدعاوى العمالية قانونا عاما . حيث ان العبرة لنوع الدعوى وتاريخ صدور الحكم بها لتطبيق النص المتعلق بطرق الطعن وبالمواعيد ، وليس بنوع المحكمة مصدرة الحكم المطعون به . وحيث ان الحكم موضوع هذه الدعوى العمالية صادر في ظل احكام المادة 137 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 ، لذلك فهي الواجبة التطبيق .

محكمة تمييز حقوق رقم 1406/1999 تاريخ 2000/2/7

13- تقادم الحقوق العمالية :

المبدأ:

لا يجيز قانون العمل سماع أي دعوى للمطالبة باي حق يرتبه بما في ذلك اجور ساعات العمل الاضافية بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك

الحقوق والاجور ، ويشترط لقطع التقادم ان تكون هناك مطالبة قضائية كاقامة الدعوى ممن يسري التقادم لمصلحته او اجراء قضائي من قبله.

الحكم:

وعن سبب الطعن وحاصله النعي على الحكم المميز خطأه بقبول الطلب لرد الدعوى لمرور الزمن دون مراعاة وجود عذر مشروع للمدعي لوجود نزاع على هذا الاجر. وفي ذلك نجد ان لا خلاف بين اطراف النزاع من حيث ان علاوة الاختصاص المطالب بها هي من الاجور كحقوق عمالية مطالب بها وفق قانون العمل .

وحيث ان المادة 138/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 لا تجيز سماع أي دعوى للمطالبة بأي حق يرتبه هذا القانون بما في ذلك اجور ساعات العمل الاضافية بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والاجور. وحيث ان المدعي يطالب بالاجور منذ عام 1977 أي بعد اكثر من سنتين . وحيث ان المادة 460 من القانون المدني تنص على ان المدة المقررة لعدم سماع الدعوى تنقطع بالمطالبة القضائية او بأي اجراء قضائي يقوم به الدائن للتمسك بحقه. وحيث ذهب الاجتهاد القضائي الى ان الانقطاع سببه اعمالا قانونية صادرة عن يسري التقادم لمصلحته كالمطالبة القضائية.

فقد اشترط المشرع لقطع التقادم ان تكون هناك مطالبة قضائية كاقامة الدعوى ممن يسري التقادم لمصلحته او اجراء قضائي من قبله كما هو صريح نص المادة 460 من القانون المدني المشار اليها . فإن مجرد وجود نزاع بين الطرفين لا يعتبر مطالبة قضائية ما دام ان هذا النزاع لم يصل الى المطالبة القضائية بالمعنى الذي اشرنا اليه .

وحيث لا نجد في اوراق الطلب والبيانات المرفقة به أي مطالبة قضائية بالمفهوم المنصوص عليه في المادة 460 من القانون المدني ، ولم يرد عن الجهة المدعى عليها أي اقرار بالحق المدعى به لا صراحة ولا ضمناً فلا محل للقول بقطع التقادم على الاجور المطالب بها قبل سنتين من اقامة هذه الدعوى ولا محل للاحتجاج بالاجتهاد القضائي الذي اشار اليه المدعي في هذين السببين مما يتعين ردهما.

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/3388 تاريخ 2003/12/24

14- قطع التقادم المانع من سماع الدعوى العمالية:

المبدأ:

وضع المشرع في القانون المدني قاعدة عامة في التقادم مفادها ان المدة المقررة لعدم سماع الدعوى تنقطع بالمطالبة القضائية أو بأي اجراء قضائي يقوم به الدائن للتمسك بحقه.

الحكم:

وعن سبب الطعن ومفاده النعي على محكمة الاستئناف خطأها بعدم اعتبار اقامة الدعوى البدائية من المدعي التي انتهت بردها لعدم الاختصاص ، تعتبر قاطعة للتقادم. وفي الرد على ذلك نجد ان المادة 460 من القانون المدني قد وضعت قاعدة عامة في التقادم مفادها ان المدة المقررة لعدم سماع الدعوى تنقطع بالمطالبة القضائية أو بأي اجراء قضائي يقوم به الدائن للتمسك بحقه.

وحيث ان المدعي (المميز) قد اقام دعوى لدى محكمة البداية للمطالبة بحقه وكانت هذه الدعوى مقامة خلال المدة المنصوص عليها في المادة 138/ب من قانون العمل. فان ما يترتب على ذلك (أي رفع الدعوى البدائية) هو قطع التقادم ولو كان رفعها الى محكمة غير مختصة ، لعله ان قواعد الاختصاص قد يكون فيها خفاء على الدائن ، وتقيد الدعوى التي رفعها نيته القاطعة في اقتضاء حقه ويظل التقادم منقطعاً طوال المدة التي تستغرقها الدعوى المقامة ثم يبدأ من يوم صدور الحكم بعدم الاختصاص تقادم جديد يحتفظ بصفات التقادم الذي قطع ويبقى خاضعاً لنفس القواعد التي تحكمه (المادة 460 مدني).

محكمة تمييز حقوق رقم 2003/2576 تاريخ 2003/11/18

الجزء الثالث

الاجتهادات القضائية الأردنية

في علاقات العمل الجماعية

أولاً

النصوص القانونية ذات العلاقة

قانون العمل رقم 8 لسنة 1996

المادة 2 :

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

عقد العمل الجماعي : اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى.

النزاع العمالي الجماعي : كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه.

الفصل السادس: عقد العمل الجماعي:

المادة 39:

ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل 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.

المادة 40:

يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة أو غير معينة فإذا عقد لمدة معينة فلا يجوز أن تتجاوز السنين وإذا عقد لمدة غير معينة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لكل من طرفي العقد حق إنهائه بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من تاريخ الإنهاء وتبلغ الوزارة بنسخة عن هذا الأشعار.

المادة 41:

أ . إذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء اجله أو بإنهائه من قبل احد الطرفين وفقاً لأحكام المادة (40) من هذا القانون وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فان مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة اشهر فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً.

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

المادة 43:

لوزير بناء على طلب أي من أصحاب العمل أو العمال وبعد إجراء دراسة مناسبة تشتمل النظر في توصيات يشكلها الوزير من أصحاب العمل والعمال المعنيين أن يقرر توسيع نطاق شمول أي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة وتنتشر القرارات الصادرة بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية.

المادة 120:

للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة.

المادة 121:

أ . إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين.

ب. إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيتربط على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه.

ج. إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي :

1. رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل.

2. عضوان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية يسمى كل من الطرفين ممثليه في المجلس.

المادة 122:

أ . إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين.

ب. إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم إنجازه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.

ج. يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه.

المادة 124:

أ . إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها.

ب. يعطى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية.

ج. تنتظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعي في ذلك أي إجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محام أو أكثر أمام المحكمة.

المادة 130:

تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمين للفئات التالية:

أ . لأطراف النزاع العمالي.

ب. لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم 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 أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.

المادة 132:

لا يجوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية :

أ . تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

ب. فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

المادة 134:

لا يجوز لأي عامل أن يضرب أو لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية :

أ . إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

ب. خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإضراب أو الإغلاق يتعلّق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

المادة 136:

أ . إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنائير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها.

ب. إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها.

قانون محكمة العدل العليا:

المادة (11):

يعتبر في حكم القرار الإداري رفض الجهة المختصة اتخاذ القرار أو امتناعها عن اتخاذه، إذا كان يترتب عليها اتخاذه بمقتضى التشريعات المعمول بها.

ثانيا

المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام المحكمة العمالية

1- إحالة النزاع الجماعي إلى المحكمة العمالية:

المبدأ:

تبدأ صلاحية المحكمة العمالية بنظر النزاع بعد أن يفشل مجلس التوفيق في انتهائه ومن قبله مندوب التوفيق .

الحكم:

وبالنسبة للدفع الذي أثاره وكيل المدعى عليها والمتعلق بعدم اختصاص هذه المحكمة بالنظر في النزاع المطروح عليها كون الدعوى سابقة لأوانها فان مثل هذا الدفع غير وارد حيث تبين من البينة المقدمة أن موضوع النزاع قد سبق وان تم عرضه على مجلس التوفيق ولم يتم التوصل لحل الخلاف بين الطرفين وإحالته إلى هذه المحكمة حسب الأصول وبالتالي مستوجبا للرد.

القرار رقم 1 لسنة 1995 تاريخ 1995/5/17

2- إثارة النزاع الجماعي من قبل العمال أنفسهم أو من خلال نقابتهم العمالية:

المبدأ:

يجوز إثارة النزاع العمالي الجماعي من قبل مجموعة من العمال بأنفسهم أو من خلال النقابة التي تمثلهم ، ويعتبر النزاع قانونياً ما دام يتعلق بحقوق مشتركة للعمال .

الحكم:

بالرجوع إلى المادة 90 / 1 من قانون العمل نجد أن التعريف الذي ورد بها للنزاع العمالي بأنه الذي ينشأ بين صاحب العمل أو أصحاب العمل وبين العمال ويكون ذا علاقة بالاستخدام أو عدمه أو بشروط الاستخدام أو أحوال العمل أو رفض صاحب عمل الدخول بحسن نية في المفاوضات مع نقابة عمال مسجلة وقد تبين من خلال البيئة المقدمة أن هنالك مجموعة من العمال تم فصلهم من قبل الشركة وقد حدد وكيل الشركة في رده الوارد على الصفحتين 5،8 من محضر المحاكمة عددهم بما يزيد عن عشرة وعلى هذا الأساس فإنه يكون فصلاً جماعياً وغير محصور بعاملين اثنين وبالتالي يكون النزاع المتعلق بموضعهما نزاعاً جماعياً ومن حق أية فئة منهم إثارة النزاع الجماعي أو أن تمثلهم به النقابة التي تنطوي تحتها.

وقد أيد وكيل الشركة في رده الوارد على الصفحة 9 من المحضر هذا الرأي عندما قال - أن فصل العمال الجماعي أو الإغلاق هو موضوع نزاع عمالي ومن جهة أخرى فقد قنعت المحكمة بأن هذين العاملين هما عضوان في الهيئة الإدارية للنقابة كانا يقومان بالمراجعة بالحقوق العمالية لدى الشركة وان هذا هو السبب الحقيقي لفصلهما بعد أن تبين انهما كانا يقومان بعملهما بصفة عادية وان

فصل العامل من عمله نتيجة لنشاطه النقابي محظور عملاً بنص المادة 79 من قانون العمل وهذا الحظر عام وشامل بحيث يكون النزاع المترتب على أي إجراء مخالف له هو نزاع عمالي عام أما بقية المطالب فإنها تتعلق بمجموعة من الحقوق العامة المشتركة للعمال تتصل بشروط الاستخدام وأحوال العمال الصحية والمالية ولها صفة الشمول مما يرد تحت باب النزاع العمالي الجماعي.

وبالوصول إلى هذه النتيجة فإن الطعن المتعلق بعدم اختصاص المحكمة بنظر كافة أنواع المطالبات يغدو غير وارد وواجب رده وبالتالي تقرر المحكمة أنها صاحبة الاختصاص بنظر هذا النزاع .

القرار رقم 4 لسنة 1989 تاريخ 1989/6/22

3- حدود صلاحيات النقابة في إنهاء النزاع:

المبدأ:

تملك النقابة الممثلة للعمال في النزاع العمالي الجماعي الحق في الامتناع عن إنهاء النزاع رغم طلب بعض العاملين لان العمال ليسوا ممثلين أمام المحكمة بصفتهم الشخصية وإنما تمثلهم النقابة المدعية .

الحكم:

إن النزاع مناط البحث تشكل بين طرفين هما النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة وبين البنك يندرج تماما تحت تعريف النزاع العمالي الجماعي الذي ورد في المادة الثانية من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، ولما كان ذلك وكانت النقابة (الجهة المدعية) ممثلة بالهيئة الإدارية بما

لها من اختصاصات منها العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها حسب أحكام الفقرة (1) من المادة 55 من النظام الأساسي للاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العمالية .

وحيث قررت الهيئة الإدارية حفظ طلب الإسقاط الموقع من بعض العاملين والاستمرار بمتابعة هذه الدعوى حسب محضر الاجتماع المؤرخ في 7 / 3 / 2005 المرفق بطي كتاب رئيس النقابة العامة المحفوظين في أوراق الدعوى الأمر الذي تمسكت به وكالة البنك لا قيمة له وليس له أي اثر قانوني لغايات استمرار الخصومة بهذه الدعوى ويتعين رده ولا تملك محكمتنا التعرض لأثر الإسقاط أو صحته من الناحية الموضوعية لان العمال المنسوب إليهم الكتاب ليسوا ممثلين أمام محكمتنا بصفتهم الشخصية وإنما تمثلهم النقابة المدعية والتي قررت ممثله بالهيئة الإدارية الاستمرار بالدعوى .

القرار رقم 2005/1 تاريخ 2005/3/22

4- اختصاصات المحكمة العمالية:

المبدأ :

تكون المحكمة العمالية مختصة بنظر النزاع ما دام يتعلق بحقوق عمالية جماعية تمثل مصالح اقتصادية واجتماعية تمس أمن المجتمع ورفاهيته.

الحكم:

حيث ثبت أن عمال مصنع المدعى عليه لا يتقاضون غلاء معيشة وان أجورهم متدنية كما لا يتقاضون بدل مواصلات وليس لديهم تأمين صحي شامل وحيث أن النزاع المطروح أمام المحكمة إنما يستند إلى مصلحة متعلقة بالعدالة ويراد فصل هذا النزاع على ضوء هذه المصلحة التي تكون اقتصادية أو اجتماعية والبحث فيها إنما هو بحث في أمور اقتصادية واجتماعية تمس امن المجتمع ورفاهية أفرادة وتحقيق الوثام بين العمال وأصحاب ، وانطلاقا من ذلك كله فان المحكمة تكون مختصة بنظر النزاع.

القرار رقم 1 لسنة 1976 تاريخ 12/2/1976

أنظر أيضا القرار رقم 3 لسنة 1999 تاريخ 30/11/1999

5- وقف السير بالنزاع:

المبدأ:

لا يؤثر وجود دعوى جزائية ضد صاحب العمل على الحقوق العمالية موضوع النزاع الجماعي ولا يستوجب ذلك وقف السير بإجراءات النظر فيه.

الحكم:

إذا تم توقيع عقد اندماج مبدئي بين البنك وبنك آخر يلتزم بموجبه الأخير بتعيين جميع موظفي الأول حسب كادره ... الخ وقد جرى تشكيل لجنة خاصة لتقدير موجودات البنك كما قد جرى إحالة ملف القضية التحقيقية المقامة من محافظ البنك المركزي ضد إدارة البنك الأول بتاريخ 2003/1/7 إلى محكمة امن الدولة .

ولما كان ذلك وكان وقف السير بالدعوى الذي طالبت به وكيلة البنك يتصل بما سلف ذكره فان محكمتنا لا ترى في الاتفاق المبدئي على الدمج أو في إحالة ملف الدعوى التحقيقية إلى محكمة امن الدولة ما يشعر بوجود روابط بين هاتين المسألتين والنزاع الماثل موضوع هذه الدعوى على نحو ينهض معه القول بأن الفصل في الدعوى الماثلة موقوف ومعلق على مصير إجراءات الدمج والدعوى الجزائية كذلك على اعتبار أن إجراءات الدمج القائمة والمرحلة التي وصلت إليها لم تنه الشخصية الاعتبارية للبنك التي لا زالت قائمة حتى الآن كما أن مصير الدعوى الجزائية سلبا أو إيجابا لا صلح له بالحقوق العمالية موضوع النزاع الجماعي متى كان له وجه من القانون والواقع الأمر الذي يستتبع معه القول بوجود رد هذين الطلبين .

القرار رقم 2005/1 تاريخ 2005/3/22

6- قواعد العدالة كأحد المعايير التي تأخذ بها المحكمة العمالية:

المبدأ:

تأخذ المحكمة العمالية بقواعد العدالة للبت في المطالبات العمالية موضوع النزاع العمالي الجماعي المتضمنة السعي للحصول على مكتسبات وامتيازات جديدة.

الحكم (1):

وحيث أن المحكمة الصناعية بما تتمتع به من حرية واسعة في المنازعات العمالية التي لا تستند إلى أساس قانوني وتسترشد في حلها بالعرف والعدالة وتستهتم

ضميرها ووجدانها وحكمتها وليس المقصود في العدالة البحث في صحة الادعاء ومطابقتها للتشريع أو لروحه بل البحث عن حل موفق بين مصالح الطرفين بالقدر المستطاع دون عنق أو إرهاب لأحدهما .

القرار رقم 4 لسنة 1981 تاريخ 1981/7/28

الحكم (2) :

إن النزاع المطروح أمام محكمتنا إنما يستند إلى مصلحة تتعلق بالعدالة والإنصاف ويراد الفصل في هذا النزاع موضوع هذه الدعوى على ضوء هذه المصلحة التي قد تكون اقتصادية أو اجتماعية وان هذه المصلحة تمس شريحة من مجتمعنا .

ومن هنا فان المحكمة تؤكد بايديء ذي بدء بان مطالب العمال لا يتوقف تحقيقها أو الحكم بها على الوضع المالي للمؤسسة أو الشركة أو المدرسة أو أصحاب العمل. وذلك لان مطالب العمال تتعلق عادة بظروف معيشتهم وتحسين أحوالهم ولا علاقة لهم بالوضع المالي لصاحب العمل. ومن هنا جاء تشكيل هذه المحكمة لقرر للعامل ما يحفظ له كرامته في العيش الحر الكريم في زمن نقصت فيه القوة الشرائية للدينار وارتفعت تكاليف المعيشة والحاجيات الضرورية كما تحتّم هذه الأمور على المحكمة النظر في طلبات النقابة من اجل تحسين أوضاع المعلمات مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف المالية للمدعى عليها.

القرار رقم 1 لسنة 1995 تاريخ 1995/5/17

الحكم(3):

يتبين من الدراسة المعدة من قبل جمعية البنوك في الأردن انه وبالرغم من أن (البنك) هو من أوائل البنوك التي مارست العمل البنكي في الأردن إلا أن رواتب موظفيه هي اقل من رواتب العاملين في البنوك الأخرى وانه من العدالة تعديل الرواتب لكافة العاملين لدى البنك بنسبة (15%) من الراتب الأساسي بحيث لا تقل الزيادة في حدها الأدنى عن عشرين ديناراً ولا تزيد في حدها الأقصى عن مائة وخمسين ديناراً .

كما أنه من غير العدالة أن تبقى مدة ترفيع موظف البنك دون سقف محدد ويعتبر الحد الأقصى للترفيع من درجة إلى درجة أخرى ست سنوات .

القرار رقم 8 لسنة 1995 تاريخ 1995/11/30

7- شروط استحقاق الامتيازات:

المبدأ(1):

لا يجوز أن يتأثر حق العامل في الاستفادة من الصناديق أو الأنظمة الأخرى التي تمنح للعمال تسهيلات أو مساعدات مالية غير الحقوق العمالية بسبب إيقاع عقوبات تأديبية بحقه.

الحكم:

توجيه الإنذارات للموظف من قبل صاحب العمل لا يجرمه من الاستفادة من القروض الإسكانية التي يمنحها صاحب العمل للموظفين .

القرار رقم 7 لسنة 1995 تاريخ 1995/9/30

المبدأ(2):

يجب أن تستند مطالبات العمال بامتيازات إضافية إلى مبررات توجب منحهم إياها ومن ذلك أن تكون المؤسسات المشابهة تمنح مثل هذه الامتيازات.

الحكم:

أن مطالب العمال بالنسبة للتأمين الصحي وزيادة نسبة الادخار لا تستند إلى سبب معقول وعادل حيث ثبت للمحكمة بصورة يرتاح لها ضميرها ووجدانها أنها بان ما تقوم به الشركة في هذين المطلبين يفى بالعدالة التي تتوخاها محكمتنا لدى دراستها لأوضاع العمال وضمن إمكانية الشركة واستمرار عملها في خدمة الاقتصاد الأردني ودون عنت بمكاسبها.

القرار رقم 3 لسنة 1981 تاريخ 1981/7/28

المبدأ(3):

تعتبر المطالبة بزيادة الأجور وأي امتيازات أخرى مستندة إلى أساس واقعي ما دامت تهدف إلى استقرار العامل وتعزيز انتمائه للعمل.

الحكم:

من حيث مطالبة العمال بزيادة الأجور فإننا وبعد الإطلاع على جداول رواتب العمال للشركات الأخرى العاملة في الأردن مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة عمل العامل في هذه الشركة وما يعانیه من مخاطر ولضرورة الحفاظ على نوعية هذا العامل والحيلولة دون هجرته واستقطاب الأيدي العاملة الأجنبية للعمل في هذا المشروع الحيوي الذي يتصل بحياة الأمة والدولة وحتى يشعر هذا العامل بحبه لهذا العمل وصدق انتمائته له فإننا نجد أن مطالبته بتحسين أحواله المعيشية يستند على أساس واقعي سليم .

وحول مطالبة العمال بتأمين المواصلات بين الزرقاء وعمان فحيث أن من الثابت بأقوال الشهود أن الشركة دأبت على تأمين المواصلات لعمالها من الهاشمية إلى موقع العمل وكذلك من الزرقاء إلى موقع العمل ومن عمان إلى مطار الملكة علياء كما ثبت أيضا أن ما ينوف على مائتي عامل يحضرون يوميا من عمان إلى الزرقاء وإن عددا آخر يحضر من الزرقاء إلى عمان للاحتاق إلى عمله في مركز الشركة أو لموقع العمل في المطارات وحيث ثبت أن لدى الشركة من وسائل النقل والعاملين عليها ما يرفع عن كاهلها تبعة التكلفة وصعوبة التنفيذ . وحيث ثبت أن صعوبة المواصلات تحول دون التحاق العمال بوظائفهم في الوقت المحدد الأمر الذي يحدو بهم للجوء إلى التقارير الطبية والاجازات يضاف إلى ذلك نفقات التنقل . فنقرر ومن مبدأ المساواة تكليف الشركة إضافة إلى ما تقوم به تأمين المواصلات للعاملين فيها من عمان إلى موقع العمل وعودتهم .

القرار رقم 2 لسنة 1985 تاريخ 1985/2/7

8- أثر ظروف صاحب العمل على المطالب العمالية:

المبدأ:

إن حق العمال في الحصول على الزيادة السنوية يبقى قائماً بغض النظر عن الظروف التي يمر بها صاحب.

الحكم:

يستفاد من المادة 19 من نظام موظفي البنك لعام 1994 أنها تقضي بان يقرر المدير العام أسس منح الزيادات السنوية للموظفين وتعتبر هذه الزيادات سارية المفعول اعتباراً من شهر كانون ثاني من كل سنة على أن يكون قد أمضى في المؤسسة سنة أو أكثر ، ولما كانت هذه الزيادات السنوية والحالة هذه من ابسط حقوق العاملين لدى البنك التي لا يجوز تجاوزها أو إغفالها باعتبارها من العناصر الأساسية الداخلة في حساب اجر العامل لدى البنك مهما كانت الظروف التي يمر بها البنك مراعاة للعاملين وظروفهم الحياتية .

الأمر الذي يقضي معه إجابة طلب النقابة بمنح العاملين الزيادة السنوية لكل منهم لذا تقرر محكمتنا واستناداً لصلاحياتها التقديرية إجابة طلب النقابة وإلزام البنك المدعى عليه بمنح العاملين الزيادة السنوية بواقع 15 ديناراً خمسة عشر ديناراً على الراتب الأساسي اعتباراً من 1/ 1 / 2005 مع مراعاة شرط أن لا تقل خدمة الموظف المعني عن سنة واحده بتاريخ منحها حسب نظام البنك وان تسري الزيادة على الموظفين الدائمين والذين كانوا على رأس عملهم بتاريخ 1/ 7 / 2004 أما الموظفين بعقود فتسري عليهم أحكام وشروط عقود استخدامهم بمدى استحقاقهم للزيادة السنوية .

القرار رقم 2005/1 تاريخ 2005/3/22

9- أثر قدرة صاحب العمل المالية على نوعية الإمتيازات التي تقرها المحكمة
العمالية :

المبدأ:

تأخذ المحكمة العمالية بعين الاعتبار عند نظرها للمطالبات العمالية
موضوع النزاع قدرة صاحب العمل ومدى توفر امتيازات بديلة نفي بالغرض.

الحكم:

إن من مصلحة العمل لدى المدعى عليها (المدرسة) أن تبني العلاقة بين إدارة
المدرسة وبين العاملين فيها على مبدأ التفاهم وذلك لمصلحة الطرفين حيث أن
العلاقة الطيبة بين الطرفين تنعكس بصورة ايجابية على المستوى العلمي للطلاب
والطالبات وعلى الرغم من ادعاء وكيل المدعى عليها أن إمكانيات المدرسة
المادية لا تتحمل حالياً زيادة في رواتب المعلمات .

إلا أننا نجد أن رواتب المعلمات اللواتي يعملن لدى المدعى عليها لا تتناسب مع
رواتب مثيلاتها في وزارة التربية والتعليم بالرغم من أن الجهد المبذول واحد من
كلا الطرفين وهذا ثابت من البرنامج الأسبوعي للحصص.

القرار رقم 1 لسنة 1995 تاريخ 1995/5/17

10- الفصل من العمل خلال نظر النزاع:

المبدأ:

لا يجوز لصاحب العمل فصل أي من العاملين لديه خلال مراحل نظر النزاع.

الحكم:

أن فصل العمال بعد مباشرة مندوب التوفيق إجراءات التسوية يعتبر إجراء باطلا لمخالفته لأحكام قانون العمل مما يقتضي الحكم بإعادة العمال للعمل.

القرار رقم 3 لسنة 1999 تاريخ 1999/11/30

11- الفصل من العمل قبل نشوء النزاع:

المبدأ:

ليس من اختصاص المحكمة العمالية النظر في حالات فصل العمال التي تتم قبل نشوء النزاع العمالي الجماعي.

الحكم:

لا يدخل في اختصاص المحكمة العمالية بحث إعادة الموظفين المفصولين من العمل إلى عملهم طالما أن فصلهم كان قبل إحالة النزاع بين النقابة العامة للعاملين في المصارف والبنك إلى الجهات المختصة .

القرار رقم 6 لسنة 1995 تاريخ 1995/9/30

12- الإضراب خلال نظر النزاع:

المبدأ:

يعتبر مخالفة للقانون إضراب العمال خلال أي مرحلة من مراحل نظر النزاع

الحكم:

وحيث أن عمال المصنع المدعى عليه قد اضربوا بعد إحالة هذه القضية إلى المحكمة الصناعية وحيث أن إضرابهم يعتبر غير قانوني استنادا للمادة 104 من قانون العمل وعملا للمادة 104 من قانون العمل فك وإلغاء الإضراب وعودة - العمال والعاملات - إلى مصنع المدعى عليه فورا .

القرار رقم 1 لسنة 1976 تاريخ 1976/1/26

13- سلطة المحكمة العمالية في النظر بمخالفات صاحب العمل:

المبدأ:

للمحكمة العمالية سلطة النظر في المخالفات التي يرتكبها صاحب العمل لأحكام قانون العمل وانتهاكه للحقوق العمالية ما دام أن هذه المخالفات تحمل الصبغة الجماعية.

الحكم:

تعطي أحكام قانون العمل الحق للعامل بتقاضى بدل العمل الإضافي للمكلف به، لذا فان صاحب العمل المدعى عليه ملزم بصرف بدل أجور العمل الإضافي للمكلفين به لديه وحسب أحكام قانون العمل الأردني.

لا يوجد ما يببرر الحق لصاحب العمل بإلزام احد الزوجين العاملين لديه بترك العمل وان ممارسة صاحب العمل لذلك الشرط لا يستند إلى أساس من القانون

ولا يوجد هنالك ما يبرر تفعيل مثل هذا النص ، وعليه تقرر المحكمة إجابة طلب النقابة بالنسبة لهذا المطلب وإلغاء حق المدعى عليه باتخاذ مثل هذا الأجراء بحق المستخدمين لديه .

القرار رقم 3 لسنة 1995 تاريخ 1995/7/10

14- مشاركة النقابة العمالية في لجان التحقيق:

المبدأ:

يتوجب مشاركة مندوب عن النقابة العمالية في لجان التحقيق الخاصة بالعمال لتتمكن من ممارسة دورها في توعية العمال.

الحكم:

يعتبر وجوب مشاركة مندوب عن النقابة في لجان التحقيق الخاصة بالعمال ، أمر وارد ، لتكون النقابة على بينة من تصرفات العاملين وما يخالف من هذه التصرفات أنظمة الشركة فتعمل على تصويب مسيرة العمال وتحثهم على الامتناع عن ارتكاب المخالفات وتأخذ بيدهم إلى ما فيه خيرهم وخير الشركة ليتواصل العطاء ويتحسن الإنتاج .

القرار رقم 4 لسنة 1991 تاريخ 1991/11/20

15- مساهمة العامل في صناديق الخدمات:

المبدأ:

تجوز مساهمة العامل في أي من صناديق الخدمات التي ينشئها صاحب العمل أسوة بما هو معمول به في المؤسسات المماثلة وعلى أن يحصل من هذه الصناديق على الخدمات التي توفرها الصناديق المماثلة في تلك المؤسسات.

الحكم:

لا يشكل المبلغ الذي يساهم به الموظف في صندوق الخدمات الطبية من حيث مجموعه عبئاً مالياً مرهقاً عليه ولا مندوحه عن هذه المساهمة أسوة بغيره من موظفي الشركات الكبرى المماثلة .

يعتبر ما تدفعه الشركة كمساهمة منها في صندوق الخدمات الطبية والبالغ (150) ديناراً سنوياً عن كل موظف وعائلته لا يكفي لتحقيق الغاية التي توختها الشركة وهي الإبقاء على الصندوق في وضع مالي يمكنه من تغطية نفقات معالجة الموظف وعائلته وعدم حصول العجز في ميزانية الصندوق ، وبالتالي فإنه يقتضي رفع هذه المساهمة من (150) ديناراً إلى (200) ديناراً في السنة خاصة وأنه رافق الفترة التي تلت آخر زيادة في مساهمة الشركة بهذا الصندوق ارتفاع في أجور الأطباء وأثمان الأدوية وكلفة الإقامة في المستشفى .

ينبغي زيادة ادخار العاملين في شركة المصفاة عدالة أن يكون في حدود ما توفره بقية الشركات المشابهة للعاملين لديها من مدخرات .

القرار رقم 3 لسنة 1991 تاريخ 1991/9/12

16- تشكيل لجان إدارة صناديق الادخار:

المبدأ:

يجب أن تتكون لجنة إدارة صندوق الادخار في أغلبية أعضائها من العمال حتى يكون لهم القرار في إدارة واستثمار أموال الصندوق التي تتكون معظمها من أموالهم.

الحكم:

والمحكمة إذ تجد أن النظام المعمول به لصندوق الادخار وهو المبرز د3 يجعل إدارة الصندوق مناطه بالمدير العام وعضوين يعينهما مجلس إدارة الشركة وحيث أن أموال الصندوق في معظمها هي من أموال العمال فإنه يتوجب أن يكون لهم قرار في إدارة الصندوق واستثمار أمواله وهذا لا يتأتى إلا إذا كان في إدارة الصندوق أعضاء يمثلون العمال .

لذا تقرر المحكمة عمل نظام لصندوق الادخار بحيث يكون للعمال ثلاثة أعضاء من خمس أعضاء أو ما يعادل نسبة النصف زائد واحد إذا زاد العدد عن ذلك وان لا تقيد حقوقهم في إدارة واستثمار الصندوق بأي نص وان يضاف في اسم النظام وفي مواده عبارة (العمال) حيث ورد فقط اسم (موظفي ومستخدمي الشركة) ولم تتم الإشارة إلى العمال به وان تشرف على وضع هذا النظام وزارة العمل بالاشتراك مع ممثلين عن الشركة والعمال وان يتم ذلك خلال مدة أقصاها شهران من تاريخ العمل بهذا القرار .

القرار رقم 2 لسنة 1989 تاريخ 1989/6/22

17- ساعات العمل والعمل الإضافي:

المبدأ:

بما أن ساعات العمل اليومية في البنوك هي ست ساعات فيستحق العامل أجرا إضافيا عن عمله ساعات تزيد على ذلك.

الحكم:

جرى العمل في البنوك في الأردن أن يكون دوام الموظفين من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الثانية بعد الظهر وعليه فإن أي زيادة عن الساعات المشار إليها تعتبر بمثابة عمل إضافي يدفع عنها بدل اجر العمل الإضافي كما هو مقرر في قانون العمل .

القرار رقم 8 لسنة 1995 تاريخ 1995/11/30

18- حساب أجور العمل الإضافي:

المبدأ:

تحتسب أجور العمل الإضافي على إجمالي الراتب وليس على الراتب الأساسي.

الحكم:

لا يعتبر ما تدفعه الشركة للعاملين في المناوبة المسائية التي تستمر من الساعة الثالثة بعد الظهر وحتى الساعة السابعة صباحا وهو خمسة دنانير شهريا متناسبا مع طبيعة العمل في هذه الفترة بالذات وتستدعي مقتضيات العدالة زيادة هذا المبلغ ، خاصة وان العمل في المناوبة المسائية يكون في أوقات توافقت الأعراف على أنها أوقات للراحة ولما كانت الشركة قبل أن ينشأ النزاع بينها وبين نقابة

العاملين تدفع لهم أجور ساعات العمل الإضافي عن العمل بأيام العطل بمعدل
أجرة ساعة ونصف على الراتب الأساسي وكان العمل في أيام العطل والأعياد لا
تقل صعوبته بكثير عن صعوبة العمل في المناوبات فان ذلك يستدعي التدخل في
هذه الناحية بحيث يصبح اجر بدل ساعات العمل الإضافي بما يعادل ساعة
ونصف واحتسابها على الراتب الإجمالي ، وليس على الراتب الأساسي حسبما هو
معمول به الآن .

القرار رقم 4 لسنة 1991 تاريخ 1991/11/20

19- المطالبة بتخفيض ساعات العمل:

المبدأ:

إن المطالبة بتخفيض ساعات العمل إلى أقل من الحد الذي وضعت قانون العمل
و البالغ ثمان ساعات يوميا يعتبر مطلبا مردودا ما لم يستند إلى مبرر يستوجب
ذلك.

الحكم:

وعن المطلب المتصل بتعديل ساعات العمل للإداريين بحيث تصبح ست ساعات
ونصف بدلا من سبع ساعات. فان الحكم المستفاد من المادة 37 من قانون العمل
رقم 21 لسنة 1960 وما طرأ عليه من تعديلات يفيد بأنه لا يجوز تشغيل العامل
أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد بما يعني أن نظام العمل للإداريين في
الشركة لا يخالف أحكام قانون العمل، كما أننا لم نجد دليلا يبرر تخفيض ساعات
العمل للإداريين مما يقتضي رد هذا المطلب.

القرار رقم 2 لسنة 1993 تاريخ 1993/4/27

20- مكافأة نهاية الخدمة والضمان الاجتماعي:

المبدأ(1):

يستفيد جميع العمال من الامتياز الخاص بمكافأة نهاية الخدمة المعمول به لدى معظم البنوك إضافة إلى شمولهم بالضمان الاجتماعي.

الحكم:

يجب أن تشمل مكافأة نهاية الخدمة كافة فئات العاملين في البنك سواء منهم من تم تعيينهم قبل انضمام البنك للضمان الاجتماعي أو بعد ذلك وعلى أساس آخر راتب تقاضاه عند انتهاء خدمته مخصوماً منها المبالغ التي دفعها البنك للضمان الاجتماعي والتي هي بنسبة 8% فقط من الراتب أما نسبة الـ(2%) عن بدل إصابات العمل والتأمين الصحي التي يدفعها البنك للضمان الاجتماعي فيفترض أن تغطي من قبل البنك باعتبار أن الموظفين مشمولين بالتأمين الصحي.

القرار رقم 8 لسنة 1995 تاريخ 1995/11/30

المبدأ(2):

الأصل في التأمينات التي نص عليها قانون الضمان الاجتماعي أنها قد جاءت بدیلا لمكافأة نهاية الخدمة إلا إذا جمع صاحب العمل بينهما بصورة أو بأخرى، وفي جميع الأحوال فإن المكافأة لا تستحق إلا عند انتهاء الخدمة.

الحكم:

تطالب النقابة بصرف مستحقات العاملين من مكافأة نهاية الخدمة عن خدمتهم التي سبقت اشتراكهم بالضمان الاجتماعي بواقع راتب شهر واحد عن كل سنة خدمة. وعلى أساس آخر اجر تقاضاه العامل، ويضيف هذا الطلب بان تحتسب مكافأة نهاية الخدمة من بدء الخدمة حتى تاريخ صرفها محسوما منها ما سبق لشركة الكهرباء أن دفعته عن العامل لمؤسسة الضمان الاجتماعي بمعدل 8% شهريا، واعتبار ما يصرف للعاملين على هذا الأساس، كدفعات على الحساب.

أن هذا الطلب يخالف المستقر فقها وقضاء من أن مكافأة نهاية الخدمة لا ينشأ الحق بها إلا عند إنهاء عقد العمل أو انتهائه، كما أن قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ينصان صراحة على هذه المسألة، ويشيران إلى أن مكافأة نهاية الخدمة لا تستحق إلا عند إنهاء عمل العامل أو انتهائه، وعليه وبعد الذي توصلنا إليه فلا وجه لمعالجة طريقة احتساب المكافأة، أما تمسك وكيل النقابة بوجود تطبيق أحكام المادة 20 من اتفاق الامتياز لسنة 1947 فتمسكه في غير محله طالما أن هذا الامتياز نفسه قد الغي وحل محله امتياز عام 1962.

القرار رقم 3 لسنة 1993 تاريخ 1993/4/27

21- حق العمال في الاشتراك بالضمان الاجتماعي:

المبدأ:

على المؤسسة التي تستخدم خمسة عمال فأكثر إشراك جميع العاملين لديها بالضمان الاجتماعي دون أن يتحمل أي منهم أي تكاليف عن ذلك باستثناء ما نص عليه قانون الضمان الاجتماعي.

الحكم:

أما بالنسبة للمطلب الثالث المتعلق بإلزام المدعى عليها باشتراك العاملين لديها بصندوق الضمان الاجتماعي لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وبالبحث في البيئة المقدمة تجد المحكمة انه من الثابت لديها أن المدعى عليها تعتبر مؤسسة منتظمة وحيث تستخدم ما يزيد على عشرين معلما وإداريا وان قسما من العاملين لدى المدعى عليها ينتسبون لصندوق الضمان الاجتماعي - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كما هو ثابت من البيئة المقدمة وذلك حسب اختيارهم أما القسم الأكبر من العاملين لدى المدعى عليها فإنهم غير منتسبين لصندوق الضمان الاجتماعي - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

ومن الرجوع إلى المادة 2 فقرة 6 من قانون العمل الأردني رقم 21 لسنة 1960 وتعديلاته فقد ورد فيها - وتعني عبارة المؤسسة المنتظمة مؤسسة تستخدم ما لا يقل عن خمسة عمال أو استخدمت عددا معدله خمسة عمال خلال الاثني عشر شهرا السابقة وتشمل أعمال البناء.

ومن الرجوع أيضا إلى قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 فقد ورد في المادة السابعة منه - يكون التامين في المؤسسة إلزاميا بالنسبة لأصحاب الأعمال والعمال ولا يجوز تحميل المؤمن عليه أي نصيب في نفقات التامين إلا فيما يرد به نص خاص في هذا القانون - الأمر الذي يستنتج منه أن الانضمام إلى صندوق الضمان الاجتماعي لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وحسب النسب المنصوص عليها في قانون الضمان مع الأخذ بالاعتبار أن الرواتب التي يجب الأخذ بها لغاية الاشتراك هي الرواتب والأجور التي تقررت حسب ما ورد بالمطلب الثاني من هذا القرار.

القرار رقم 1 لسنة 1995 تاريخ 1995/5/17

22- علاوة خطورة المهنة:

المبدأ:

على صاحب العمل شمول جميع العاملين الذين يزاولون أعمالاً خطيرة علاوة خطورة المهنة المعمول بها لديه.

الحكم:

وعن الطلب الذي ينصب على صرف علاوة خطورة المهنة لجميع العاملين الذين تنطبق عليهم خطورة المهنة وصعوبة العمل بمعدل 30% من إجمالي الراتب، يتبين من البيئة التي استمعت لها محكمتنا وقنعت بها أن بعض الفئات من العاملين لدى شركة الكهرباء الأردنية يزاولون مهناً خطيرة، يستحقون في مقابلها أن تصرف لهم علاوة خطورة المهنة مع التتويه بان هذه العلاوة لا علاقة لها إطلاقاً بالعلاوة الفنية المنصوص عليها في أنظمة الشركة المعمول بها حالياً.

القرار رقم 2 لسنة 1993 تاريخ 1993/4/27

ثالثاً

المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة العدل العليا

1- تسجيل النقابة العمالية ونقابة أصحاب العمل:

المبدأ:

يقدم طلب تأسيس اي نقابة للعمال او نقابة لأصحاب العمل من قبل المؤسسين الى مسجل النقابات في وزارة العمل فاذا رفض الطلب فللمؤسسين الطعن في قرار المسجل لدى محكمة العدل العليا .

الحكم:

يستفاد من المادة 102/أ ، ج من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 بانه يقدم طلب تأسيس اي نقابة للعمال او لجمعيات اصحاب العمل موقعا من قبل المؤسسين الى مسجل النقابات او الجمعيات في وزارة العمل فاذا رفض الطلب فللمؤسسين الطعن في قرار المسجل لدى محكمة العدل العليا وعليه فإن قيام احد الاشخاص بوصفه مفوضا عن اصحاب محطات المحروقات بتقديم طلب تسجيل جمعيتهم لدى وزارة العمل ثم قيامهم بتفويضه بتوكيل محامين باقامة الدعوى لدى محكمة العدل العليا للطعن بقرار رفض طلبهم تسجيل جمعية اصحاب المحروقات و حيث ان المذكور واستنادا للتفويض المذكور قام بتوكيل المحامين بصفته الشخصية وبصفته مفوضا عنهم فيكون التوكيل صحيحا ولا يشوبه اي عيب قانوني وتكون الدعوى مقدمة ممن يملك حق تقديمها .

محكمة العدل العليا رقم 323 / 1997 تاريخ 10 / 3 / 1998

2- عدم جواز تعددية التمثيل النقابي:

المبدأ:

لا يجيز قانون العمل تسجيل أكثر من نقابة واحدة لأصحاب العمل في المهنة الواحدة.

الحكم:

حيث تم تأسيس نقابة عامة لاصحاب محلات توزيع الغاز ومحطات المحروقات عام 1972 بموجب قانون العمل الاردني السابق رقم 21 لسنة 1960 وبعد صدور قانون العمل الجديد رقم 8 لسنة 1996 عمدت النقابة لتوفيق اوضاعها مع احكام هذا القانون عملا بالمادة 101 منه فاصبحت تسمى جمعية اصحاب المحروقات وبما ان الجمعية المذكورة تضم بعزويتها جميع اصحاب محطات المحروقات حيث جرى تعديل اسمها ونظامها الداخلي بحيث اصبحت جمعية اصحاب محطات المحروقات ومحلات توزيع الغاز وحيث ان المستدعين بوصفهم اصحاب محطات للمحروقات ممثلون بالجمعية المذكورة بما يحقق مقاصد المادة 108/ من قانون العمل وحيث انه لا يوجد في القانون ما يجيز تاسيس اكثر من جمعية واحدة لارباب المهنة الواحدة فيكون بالتالي القرار المتضمن عدم الموافقة على الطلب المقدم من المستدعين بتسجيل جمعية خاصة بهم تحت اسم جمعية اصحاب محطات المحروقات صحيحا ومتقفا واحكام القانون.

محكمة العدل العليا رقم 323 / 1997 تاريخ 10 / 3 / 1998

3- الشروط المطلوبة في تقرير مجلس التوفيق:

المبدأ:

يجب أن يكون تقرير مجلس التوفيق خطيا وموقعا من رئيس المجلس وجميع أعضائه وعلى أن يثبت العضو المخالف رأيه كتابة في التقرير.

الحكم:

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 توقيعات اعضاء المجلس حيث اقتصر على توقيع رئيس المجلس مما يعني 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.

محكمة العدل العليا رقم 15 / 1997 تاريخ 3 / 6 / 1997

4- بدء سريان عقد العمل الجماعي:

المبدأ:

يعتبر عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه أو من تاريخ تسجيله في الوزارة إذا لم يتضمن تاريخ بدء سريانه ولا يؤثر في ذلك إعلان أي من طرفي العقد رفضه للاتفاق بعد توقيعه.

الحكم:

إذا أفصح وزير العمل عن إرادته الملزمة بما له من صلاحية مقررة في المادة (39) من قانون العمل قاصداً إحداث مركز قانوني لطرفي الاتفاق هو تصديق اتفاقهما وجعله ملزماً، ابتغاء مصلحة عامة هي فض الخلاف الذي نشب بين مؤسسة مصرفية هامة وموظفيها . أي أن المستدعى ضده أصدر قراره بتصديق الاتفاق بين أعضاء المستدعية وتلك المؤسسة وإيداعه لدى الوزارة، أما الكتاب الموجه من المستدعى ضده إلى المستدعية فهو جواب من الوزير على كتاب المستدعية الذي أعلنت فيه رفضها للاتفاق ، ولهذا فإنه ليس بقرار إداري قابل للطعن بدعوى الإلغاء لأن أركان القرار الإداري لا تتوفر فيه .

يستفاد من المادة (11) من قانون محكمة العدل العليا ، انها عرفت القرار الضمني بأنه رفض الجهة المختصة اتخاذ القرار أو امتناعها عن اتخاذه ، إذا كان يترتب عليها اتخاذه بمقتضى التشريعات المعمول بها .

لا يترتب القانون على الوزير الإجابة على كل كتاب يوجه إليه ، فإن عدم إجابة الوزير المستدعى ضده على كتاب المستدعية المؤرخ في 18 / 3 / 2004 اكتفاء بما ورد في كتابه الموجه إليها بتاريخ 24 / 2 / 2004 لا يشكل قراراً ضمناً بالرفض .

محكمة العدل العليا رقم 2004/148 تاريخ 2004/6/22

رابعاً

المبادئ القانونية التي استقرت عليها أحكام محكمة التمييز

1- البت في قانونية الإتفاق الجماعي:

المبدأ:

ليس للإتفاق الجماعي تحديد الإختصاصات الوظيفية للمحاكم ، وللمحاكم المختصة بنظر الدعاوى العمالية الفردية ان تراقب ما يعرض عليها من اتفاقيات وان تقرر ان كانت مخالفة للقانون او النظام رغم أنها لا تملك صلاحية إلغائها أوإبطالها على أساس أنها تملك صلاحية عدم العمل بها ان كانت مخالفة للقانون او النظام .

الحكم:

لقد نصت المادة 111 من قانون اصول المحاكمات المدنية على ما يلي : (ان الدفع بعدم اختصاص المحكمة لانتفاء ولايتها او بسبب نوع الدعوى او قيمتها يجوز ابدائه في أي حالة تكون عليها الدعوى وتحكم به المحكمة من تلقاء نفسها) ومؤدى ذلك انه اذا تبين للمحكمة الناظرة في الدعوى سواء بناء على طلب الخصوم او من تلقاء نفسها ان لا ولاية لها بنظر الدعوى ان تحكم بعدم اختصاصها في نظر الدعوى وليس لها ان تنتظر اكتمال اجراءات التقاضي ومراعاة ادوار الخصوم في تقديم اللوائح والبيانات لانه لا جدوى من هذه الاجراءات لان المحكمة لا تملك حق تدقيقها او فحصها او وزنها او التعامل معها .

ان المادة 137/أ من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 قد نصت على انه (تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية

باستثناء الدعاوى المتعلقة بالاجور التي تخص سلطة الاجور بالنظر فيها بمقتضى هذا القانون وذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة اشهر من تاريخ ورودها للمحكمة) كما ان المادة الثانية من ذات القانون عرفت عقد العمل الجماعي ، (اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل من صاحب العمل او الجمعية من جهة ومجموعة عمال او النقابة من جهة اخرى) ، كما انها عرفت النزاع العمالي بانه (كل خلاف ينشا بين مجموعة من العمال او النقابة من جهة وبين صاحب العمل او الجمعية من جهة اخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بظروف العمل وشروطه) .

ولما كانت المدعية تستند في دعواها بابطال او تعديل المفاضلة الواردة في المادة الخامسة من الاتفاق الجماعي المؤرخ في 10/22/1995 الى البند الرابع من الاتفاق الجماعي المعقود في 14/9/1997 والذي جاء فيه : (فيما يتعلق بموضوع المطالبة بال عشرة في المائة فامرته متروك للمحاكم) ، وفي هذا الصدد نجد ابتداء ان اختصاص محاكم الصلح في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء النزاعات الداخلة في اختصاص سلطة الاجور وواضح تماما ان دعوى المدعية ليست من النزاعات العمالية الفردية كما ان الاتفاق الجماعي بين الطرفين لا يحدد اختصاصات المحاكم الوظيفية لان اختصاصات المحاكم محكمة بالدستور الاردني والقوانين الاردنية ونحن نجد ان المحاكم المختصة بنظر الدعاوى العمالية وفي حالة النزاعات العمالية الفردية تستطيع ان تراقب من خلال نظر الدعوى المختصة بنظرها فيما يعرض عليها من اتفاقيات وان تقرر ان كانت مخالفة للقانون او النظام وان كانت لا تملك صلاحية الالغاء او الابطال انما تمتلك صلاحية عدم العمل بها ان كانت مخالفة للقانون او النظام.

محكمة تمييز حقوق رقم 1998/2125 تاريخ 1999/3/31

2- إنهاء خدمات العامل بسبب إضرابه عن العمل:

المبدأ:

يعاقب العامل الذي يضرب عن العمل بطريقة مخالفة للقانون بالغرامة إلا أنه لايجوز فصله من العمل بسبب هذا الإضراب.

الحكم:

تعتبر المادة 135 من قانون العمل غير متعلقة بوجوب او عدم وجوب توجيه اشعار من رب العمل الى العامل بل هي تتعلق بالإشعار بالإضراب الذي يوجه من العمال لصاحب العمل ، والمادة التي اوجبت ارسال اشعار لإنهاء عقد العمل هي المادة 23/أ من قانون العمل .

ان التوقف عن العمل (الاضراب) وفقا لاحكام المادة 28 من قانون العمل ، ليس سببا مشروعا لفصل العامل من عمله ، وقد حددت المادة 136 من قانون العمل ، العقوبة التي تفرض على العامل ، اذا قام باضراب محظور ، وليس من بينه طرده من عمله .

محكمة تمييز حقوق رقم 3794 / 2000 تاريخ 2001/10/9

3- الحقوق المكتسبة بموجب اتفاقيات العمل الجماعية:

المبدأ:

إنتهاء عقد العمل الجماعي لأي سبب من الأسباب لا يجيز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي إكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم .

الحكم:

بالتدقيق نجد أن النقابة العمالية قامت بتوقيع إتفاق عمل جماعي مع المدعى عليها يتضمن منح العاملين لدى هذه النقابة والذين يتم الإستغناء عن خدماتهم بعد تاريخ 1998/4/1 خمس زيادات سنوية إعتباراً من 1998/1/1 وبتاريخ 2000/7/26 قامت المدعى عليها بإنهاء الإتفاق الجماعي وبلغت النقابة بذلك وأشعرت وزارة العمل بذلك أيضاً . وفي 2001/1/2 انهت الشركة المدعى عليها خدمات المدعي إعتباراً من 2001/2/2 عملاً بأحكام المادة 31 من قانون العمل.

وبالرجوع إلى نصوص الإتفاق نجد أنه قد نص على ما يلي " إتفق الفريقان على أن تدفع الشركة خمسة أضعاف الزيادة السنوية التي حصل عليها الموظفين والعمال عام 1997 لتكون سارية المفعول من 1998/1/1 لكل موظف وعامل يتم الإستغناء عن خدماته من 1998/4/1 فما فوق لتضاف على راتبه الخاضع للضمان الإجتماعي " .

ونصت الفقرة (ب) من المادة (41) من قانون العمل على أن إنهاء عقد العمل الجماعي لا يجيز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي إكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم .

والمستفاد من نصوص الإتفاقية وأحكام المادة 41/ب من قانون العمل أن المدعي أصبح صاحب حق مكتسب باستيفاء هذه الزيادة وإضافتها على راتبه الخاضع للضمان الإجتماعي عند إنهاء خدماته لدى المدعى عليها وحيث أنهيت خدماته

بتاريخ 2001/1/2 فإن الحكم له بهذه الزيادة موافق للقانون والإتفاق الجماعي المذكور .

محكمة تمييز حقوق رقم 2002/737 تاريخ 2002/4/7

4- مدة سريان الإتفاقية الجماعية:

المبدأ:

يسري أثر الإتفاقية الجماعية خلال مدة نفاذها فقط ، وعلى جميع العاملين المستفيدين منها أما بعد ذلك فتسري فقط على العمال الذين كانوا يعملون أثناء سريانها ولا تشمل من يتم تعيينهم بعد ذلك.

الحكم:

ان الاتفاق الجماعي المعقود بين نقابة الصيادلة والنقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية قد الزمت اصحاب الصيادلة ومستودعات الادوية في البند الاول منها بدفع راتبي الشهرين الثالث عشر والرابع عشر الى المستخدمين من قبلهم ، اذ جاء في هذا البند (تأكيد التزام المؤسسات الصيدلانية بالاتفاقيات الجماعية السابقة) وجاء تحت هذا البند (وافق ممثلو الفريقين على تأكيد التزام المؤسسات الصيدلانية ومستودعات الادوية بالاتفاقيات الجماعية السابقة وعدم الاعتداء عليها وخاصة فيما يتعلق براتب الرابع عشر) الامر الذي يعني ان على المميّزة دفع راتبي الشهرين الثالث عشر والرابع عشر الى مستخدميها .

ان عدم تسليم المدعى عليها بما يستحقه من اجور الأمر الذي اضطره الى اللجوء الى سلطة الاجور للحكم له باجوره ، وبما ان عدم دفعها جميع الاجور التي

يستحقها المدعي يدل على عدم حسن نيتها ، فان سلطة الاجور اذ قضت له بالتعويض استنادا للمادة 54/د من قانون العمل ، ومحكمة الاستئناف اذ قضت بتصديق قرار سلطة الاجور ، قد طبقتا احكام القانون تطبيقا صحيحا .

محكمة تمييز حقوق رقم 1999/1670 تاريخ 1999/10/20

الجزء الرابع

قرارات الديوان الخاص بتفسير القوانين

في مجال العمل

1- نشوء الحق وتقادمه:

المبدأ:

- ان أي حق يرتبه قانون العمل يعتبر ناشئاً بمجرد تمام الفعل القانوني الذي هو سببه.
- الاصل ان القانون الجديد يسري على الوقائع التي تحصل في مدة العمل به اما الوقائع الحاصلة تحت سلطان القانون القديم فتكون محكومة بالقواعد المقررة فيه الا اذا ادركها القانون الجديد وهي ما تزال في دور التكوين او الاقتضاء فحينئذ تخضع لسلطان هذا القانون بما له من اثر مباشر .

قرار التفسير :

القرار رقم 14 لسنة 1971 تاريخ 19/9/1971

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2330 تاريخ 1/11/1971

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 3 / 7 / 1971 رقم ع/7/4/10516 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (ب) المضافة للمادة (115) من قانون العمل بمقتضى القانون المؤقت رقم (16) لسنة 1970 وبيان ما يلي :

1. من أي تاريخ تبدأ مدة التقادم المبحوث عنها في هذه الفقرة ومتى ينشأ حق العامل المنصوص عليه في قانون العمل .

2. هل ان احكام القانون المؤقت المشار اليه فيما يتعلق بالتقادم - تنطبق فقط على الحقوق التي تنشأ في ظلها ام انها تشمل حقوق العامل التي نشأت قبل نفاذ احكامه ولم تحصل المطالبة بها الا بعد ذلك .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ 30 / 5 / 1971 وكتاب وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ 10 / 6 / 1971 والمراسلات المرفقة بهما وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان الفقرة (ب) من المادة (115) المطلوب تفسيرها تنص ما يلي (مع مراعاة ما ورد في المواد السابقة لا تسمع أي دعوى بالمطالبة باية حقوق يرتبها هذا القانون بعد مرور سنة واحدة على نشوء الحق) .

ومن هذا النص يتضح ان الشارع اعتبر تاريخ نشوء الحق هو مبدا سريان التقادم عليه . وحيث ان الحق - حسب المبادئ العامة - انما ينشأ وتصاحبه الدعوى من وقت تمام الواقعة القانونية التي هي سببه سواء اكانت تلك الواقعة عقد او ارادة منفردة او عملا غير مشروع او اثناء بلا سبب او القانون . فان ما يبنيني على ذلك ان أي حق يرتبه قانون العمل يعتبر ناشئا بمجرد تمام الفعل القانوني الذي هو سببه ، كانهاء خدمة العامل لاي سبب لم يرد ذكره في المادة (17) او تركه العمل لاي سبب من الاسباب المبينة في المادة (18) بالنسبة لحقه في طلب بدل الاشعار او المكافاة مثلا . وبالتالي فان مدة التقادم على هذا الحق تبدأ من تاريخ تمام تلك الواقعة القانونية .

هذا فيما يتعلق بالنقطة الاولى ، اما فيما يتعلق بالنقطة الثانية فالاصل ان القانون الجديد يسري على الوقائع التي تحصل في مدة العمل اما الوقائع الحاصلة تحت سلطان القانون القديم فتكون محكومة بالقواعد المقررة فيه الا اذا ادركها القانون الجديد وهي ما تزال في دور التكوين او الاقتضاء فحينئذ تخضع لسلطان هذا القانون بما له من اثر مباشر .

وتأسيساً على ذلك بما ان القانون الجديد رقم (16) لسنة 1970 قد انقضى مدة التقادم على الحقوق التي يرتبها قانون العمل بحيث جعلها سنة واحدة بدلاً من خمس عشرة سنة ، فان احكامه من هذه الجهة تسري على الحقوق التي تنشأ في ظله كما تسري ايضاً على الحقوق التي نشأت قبل نفاذه وادركها قبل انقضائها بالتقادم العادي وقبل المطالبة بها . ويكون مبدا سريان السنة من هاتين الحالتين من تاريخ نفاذ القانون الجديد ما لم يكن الباقي من مدة التقادم العادي عند نفاذ القانون الجديد اقل من سنة حينئذ تطبق احكام التقادم حسب القانون القديم ولا تسمع الدعوى في هذه الحالة بعد مرور المدة الباقية .

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ 19/ 9 / 1971

2- تعريف العامل:

المبدأ:

لا يعتبر رئيس البلدية أو رئيس اللجنة البلدية عاملاً ولا تسري عليه أحكام قانون العمل كونه لا يستخدم بمقتضى عقد عمل بالمعنى المقصود في قانون العمل وإنما يعين بالاستناد لأحكام قانون البلديات.

قرار التفسير :

القرار رقم 13 لسنة 1972 تاريخ 14/8/1972

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2381 بتاريخ 16/8/1972

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 13 / 6 / 1972 رقم 118 / 13
7836 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير أحكام قوانين البلديات
والمادة الثانية من قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 وبيان ما يلي :

1. هل في نصوص قوانين البلديات قبل صدور القانون المؤقت رقم 34 لسنة
1970 ما يجيز صرف مكافأة لرئيس البلدية أو رئيس اللجنة التي تحل محل
المجلس - عند انتهاء رئاسته - وهل يملك المجلس البلدي أو اللجنة البلدية
صلاحية صرف مكافأة للرئيس عند عدم وجود نص على ذلك .

2. هل أن تعريف لفظه (العامل) الوارد في المادة الثالثة من قانون العمل يشمل
رئيس البلدية بحيث تسري عليه أحكام قانون العمل ويستحق مكافأة عند انتهاء
رئاسته .

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الداخلية للشؤون البلدية والقروية الموجه لرئيس
الوزراء بتاريخ 5 / 4 / 1972 والمراسلات المرفقة به وتدقيق النصوص القانونية
نجد فيما يتعلق بالنقطة الأولى :

أن المادة السادسة من قانون البلديات رقم 9 لسنة 1938 تنص على أن رئيس
المجلس البلدي يعتبر موظفاً ذا راتب يعينه ويعزله رئيس الوزراء .

وان الفقرة الثانية من المادة السابعة من نفس القانون تنص على أن كل موظف
يستغنى عنه وقد أكمل عشر سنوات يمنح مكافأة قدرها 1 / 12 من مجموع
الرواتب التي تقاضاها عن كل سنة من سني خدماته .

أما قانون البلديات رقم 17 لسنة 1954 الذي حل محل القانون السابق فليس فيه
أي نص يجيز منح مكافأة لرئيس البلدية عند إنهاء أو انتهاء خدمته . وكذلك فإن

قانون البلديات رقم 29 لسنة 1955 جاء خالياً من أي نص يجيز صرف مكافأة لرئيس البلدية أو رئيس اللجنة البلدية عند انتهاء خدماتهما .

وعلى ضوء هذه النصوص فإن رئيس البلدية الذي تنتهي خدمته في ظل قانون البلديات رقم 9 لسنة 1938 ويكون قد أكمل آنذاك عشر سنوات في الخدمة يستحق مكافأة بالقدر المبين في المادة السادسة من هذا القانون .

أما رئيس البلدية الذي تنتهي خدمته في ظل قانون رقم 17 لسنة 1954 أو رئيس البلدية الذي تنتهي خدمته في ظل قانون البلديات رقم 29 لسنة 1955 فلا يستحق أية مكافأة عن هذه الخدمة لعدم وجود نص في هذين القانونين يرتب له هكذا حق .

أما رئيس البلدية الذي تنتهي خدمته بعد نفاذ أحكام القانون المؤقت رقم 34 لسنة 1970 فإنه يستحق مكافأة تعادل 1/12 من مجموع الرواتب التي تقاضاها خلال مدة رئاسته على أن لا يتجاوز مجموع المكافأة 500 دينار وذلك عملاً بنص المادة الثالثة منه المعدلة للمادة 35 من القانون الأصلي .

أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية :

فمن الرجوع للمادة الثانية من قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 نجد أن الفقرة العاشرة عرفت لفظ (عامل) بأنها تعني كل شخص يعمل تحت إمرة صاحب عمل مقابل اجر ويموجب عقد عمل بالمعنى المقصود من المادة 14 ويكون أثناء العمل تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل وفي مكان العمل .

وحيث أن رئيس البلدية أو رئيس اللجنة البلدية لا يستخدم بمقتضى عقد عمل بالمعنى المقصود في المادة 15 من قانون العمل وإنما يعين بالاستناد لأحكام قانون البلديات فإنه لا يعتبر عاملاً ولا تسري عليه أحكام قانون العمل .

هذا ما نقرره في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها .

صدر بتاريخ 14 / 8 / 1972 .

3- تعريف صاحب العمل:

المبدأ:

حيث أن الأشخاص المستخدمين في الأعمال الزراعية هم من الفئات المستثناة من أحكام قانون العمل، فإن أصحاب هذه الأعمال الزراعية لا يدخلون في مفهوم أصحاب العمل بالمعنى المتقدم ذكره ولا يكون لهم الحق في تشكيل نقابة عامة لهم بموجب قانون العمل.

قرار التفسير:

القرار رقم 3 لسنة 1971 تاريخ 1971/3/3

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2289 بتاريخ 1971/4/1

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 26 / 1 / 1971 رقم ع/7/2310 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير البند (د) من الفقرة الثانية للمادة (69) من قانون العمل رقم (21) لسنة 1960 المعدلة بموجب المادة (19) من القانون المؤقت رقم (16) لسنة 1970 وبيان ما هو المقصود من عبارة (أصحاب العمل) الواردة في هذا البند وهل أنها تشمل أصحاب العمل الزراعي أم لا.

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ 20 / 1 / 1971 وتدقيق النصوص القانونية يتبين أن قانون العمل هو قانون قائم بذاته متميز بصفاته واتجاهاته الخاصة ولهذا فإنه يتوجب عند تفسير قواعده ونصوصه مراعاة المبادئ الأساسية التي قام عليها والأغراض التي هدف إلى تحقيقها .

وباستقراء نصوص هذا القانون باعتبارها وحدة متكاملة نجد أن الشارع قد استهدف من وضعه تحقيق أغراض معينة من ضمنها :

أ. تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل .

ب. تنظيم العلاقات التي تنشأ بين العمال أنفسهم بتشكيل نقابة لهم .

ج. تنظيم العلاقات التي تقوم بين أصحاب الأعمال أيضا بتشكيل نقابة لهم .

وإنه لم يوجب تطبيق أحكامه على كافة العمال بل اخرج من نطاق تطبيقه فئات منهم عددها في المادة الأولى على سبيل الحصر وهي :

أ . موظفو الحكومة والبلديات .

ب. الأشخاص المستخدمون في الأعمال الزراعية ما عدا الذين يعملون على آلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم .

ج. خدم البيوت وبستاني وطهاة المنازل ومن في حكمهم .

د. أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة .

وعلى ضوء هذه الاستثناءات وتلك الأغراض يتبين أن أصحاب العمل المقصودين في هذا القانون والذين يستفيدون من المزايا والتنظيمات المنصوص عليها فيه هم

الأشخاص الذين يستخدمون عمالا من الفئات الخاضعة لأحكامه على اعتبار أن الشارع قد استهدف تنظيم علاقات هذا النوع من العمال وأصحاب العمل ، أما أصحاب العمل الذين يستخدمون عمالا من الفئات المستثناة فهم خارجون عن نطاق تطبيق هذا القانون ولا يستفيدون من مزاياه وتنظيماته .

وحيث أن الأشخاص المستخدمين في الأعمال الزراعية هم من الفئات المستثناة من أحكام قانون العمل بمقتضى المادة الأولى منه ، فإن أصحاب هذه الأعمال الزراعية لا يدخلون في مفهوم أصحاب العمل بالمعنى المتقدم ذكره ولا يكون لهم الحق في تشكيل نقابة عامة بنفس الأسلوب الذي تشكل فيه نقابات العمال تطبيقا لنص البند (د) من الفقرة الثانية للمادة (69) ما لم يكونوا من أصحاب العمل الذين يستخدمون في أعمالهم الزراعية آلات ميكانيكية أو الري الدائم فحينئذ يحق لهم الاستفادة من الميزة على اعتبار أن مستخدميهم ليسوا من الفئات المستثناة من أحكام هذا القانون حسب التعديل الوارد في المادة (19) من القانون المؤقت المشار إليه .

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ 3 / 3 / 1971

4- مفهوم الأجر:

المبدأ:

المستحقات والمكتسبات التي تدخل في مفهوم الأجر والتي يتم على أساسها احتساب الحقوق العمالية واشتراكات الضمان الاجتماعي ومستحقاته.

القرار رقم 5 لسنة 2003 تاريخ 2003/5/21

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4605 بتاريخ 2003/6/16

بتاريخ 2003 /5 /21 وبناء على طلب دولة رئيس الوزراء الافخم بكتابه رقم (م 1 - 870) تاريخ 16 ذو القعدة لسنة 1423 هـ الموافق 19 /1 /2003 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لتفسير المادة (الثانية) من كل من قانون مؤسسة الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 وقانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ، وبيان ما هو الأجر حسب قانون العمل ، وهل يدخل في مفهوم الأجر المكاسب المبينة في الجدول التالي المرفق بكتاب معالي وزير العمل رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (140 /2 /10864) تاريخ 15 /10 /2002 .

وقد تضمن الجدول المرفق بهذا الكتاب المكاسب التالية :

- الراتب الأساسي أو المبلغ المعين في العقد .
- المبالغ التي أجازت تعليمات صاحب العمل اعتبارها جزءا من اجر العامل .
- العمولات التي تدفع للعاملين في المجال التجاري لقاء ما يبيعونه من مواد أو للصفقات التي يتوسطون بها أو يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل جهدهم في عقد الصفقات .
- بدل السكن النقدي أو العيني .
- المنح السنوية : التي يقوم صاحب العمل بدفعها كمبالغ زيادة على الأجر المتفق عليه وتكون بمناسبة من المناسبات ولا ترتبط بنجاح أو فشل المؤسسة .

- الإكراميات والوهبة والبقيش وهي ما يحصل عليه عمال بعض المنشآت من العملاء من مبالغ نقدية لقاء قيامهم بخدمتهم وتكون مباشرة أو عن طريق صاحب العمل .

- المكافآت الشهرية أو السنوية والتي يقصد بها إدخال نوع من التغيير على الأجر بحسب نوع العمل أو توفر صفة في العامل كإلمامه بلغة أجنبية أو حصوله على مؤهل أو جزاء ما يحققه من نتائج تعود بالنفع على المنشأة وحسن سير العمل فيها .

- بدل الطعام النقدي .

- بدل الخدمة للعاملين في الفنادق .

- بدل الانتقال والمواصلات .

- بدل علاوة التحضير .

- بدل التجميل والتنزيل .

- بدل المناوبة .

- بدل التمثيل .

- بدل علاوة الموقع (الميدان) .

- بدل الملابس العيني والنقدي .

- بدل الغرية .

- بدل الضيافة .

- بدل العمل الخطر .
- بدل النقلات ، للعاملين في شركات النقل والباطون .
- النسب المئوية التي تعطى للعاملين في حالة تحقيق نسب محددة من الإيراد أو الربح . والمكافآت المرتبطة بالأرباح وتحقيق الأهداف للمنشآت في خططها السنوية .
- العلاوة الفنية وعلاوة الاختصاص والمسؤولية .
- العلاوة الإضافية الدورية .
- العلاوة الأساسية.
- الحوافز .
- علاوة أمناء الصناديق .
- حصة العامل من الأرباح .
- علاوة العاملين في الطيران (بدل ساعات طيران) .
- العلاوات والبدلات التي تصرف للموظف بصفة مؤقتة خارج المملكة .
- علاوة الحفر الخاصة بالعاملين في قسم حفر الآبار .
- بدل أيام الجمع والعطل الرسمية .
- بدل الاجازات المدفوعة الأجر .
- بدل تعليم الأبناء .

- بدل الاشتراك بصندوق الادخار .
- بدل العلاج (التامين الصحي) .
- بدل شهر الإنذار .
- تخصيص سيارة للعامل من صاحب العمل لتأمين تنقله خلال العمل عوضا عن منحه بدل انتقال نقدي .
- بدل استخدام الهاتف الخليوي .
- بدل عضوية اللجان .
- بدل التامين على الحياة .
- مكافآت أعضاء مجالس الإدارة وبدل التنقلات .
- بدل تذاكر السفر .
- بدل كي وغسيل الملابس .
- مكافآت مقرري اللجان وأمناء سر مجالس الإدارة .

بعد الاحاطة بما جاء بكتاب دولة رئيس الوزراء ومرفقه كتاب معالي وزير العمل / رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ، والجدول المرفق به والرجوع إلى النصوص القانونية ذات العلاقة بالتفسير المطلوب نجد ما يلي :

أولاً : عرفت المادة (الثانية) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 الأجر بأنه (المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقاً لأحكام قانون العمل الساري المفعول) .

ثانيا : عرفت المادة (الثانية) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 الساري المفعول الأجر بأنه (كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها ، باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي) .

ومن التدقيق في النصوص القانونية السالف ذكرها نجد إن قانون الضمان الاجتماعي أحال في تعريفه للأجر على قانون العمل الساري المفعول ، وهذا يعني أن اجر العمل هو الأجر المنصوص عليه في عقد العمل مضافا إليه جميع الاستحقاقات التي تدخل في مفهوم الأجر حسب تعريفه في المادة الثانية من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 .

وقد استقر الفقه في تفسير الأجر على انه الأجر الثابت المقرر في العقد مضافا إليه المبالغ التي أجازت تعليمات صاحب العمل أو جرى العرف أو نص القانون على اعتبارها جزءا من الأجر .

وبناء على ما ورد في النصوص المشار إليها وما استقر عليه الفقه الباحث في التشريعات العمالية انه يدخل في مفهوم الأجر الاستحقاقات التي تتوفر فيها الشروط التالية ويكون رب العمل ملزما بها دون أي خيار له :

1. الأجر المحدد في العقد نقدا أو عينا .
2. الاستحقاقات التي ينص عليها القانون .
3. الاستحقاقات التي ينص عليها عقد العمل .
4. الاستحقاقات التي ينص عليها النظام الداخلي لمؤسسة العمل .

5. الاستحقاقات التي استقر التعامل على دفعها للعامل ويستثنى من كل ذلك الأجر المستحقة عن العمل الإضافي .

ومن استعراض الجدول المثبت أعلاه ، المرفق بكتاب معالي وزير العمل / رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نجد انه قد صدرت القرارات القضائية التالية بشأن الاستحقاقات الواردة في البنود التالية من الجدول المشار إليه :

1. العمولات التي تدفع للعاملين في المجال التجاري لقاء ما يبيعه من مواد أو للصفقات التي يتوسطون بها أو يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل جهدهم في عقد الصفقات :

هذه العمولات اعتبرت القرارات التمييزية التالية داخلة في مفهوم الأجر :

أ . القرار رقم (1368 / 1997) تاريخ 23 / 9 / 1997 .

ب. القرار رقم (403 / 1999) تاريخ 30 / 8 / 1999 .

ج. القرار رقم (1722 / 2002) تاريخ 8 / 7 / 2002 .

2. بدل السكن النقدي أو العيني : تقرر اعتباره من الأجر بقرار محكمة التمييز رقم (1368 / 1997) تاريخ 23 / 9 / 1997 .

3. المكافأة المرتبطة بالأرباح وتحقيق الأهداف للمنشات في خططها السنوية : اعتبرت جزءا من الأجر بقرار محكمة العدل العليا رقم (438 / 2002) تاريخ 16 / 1 / 2003 .

4. حصة العامل من الأرباح : اعتبرت داخلة في مفهوم الأجر إذا نص عليها العقد ، بقرار محكمة التمييز رقم (403 / 1999) تاريخ 30 / 8 / 1999 .

5. بدل أيام الجمع والعطل الرسمية : اعتبر جزءا من الأجر بالقرارات التمييزية
التالية :

أ . (1368 / 1997) تاريخ 23 / 9 / 1997 .

ب. (336 / 1999) تاريخ 31 / 8 / 1999 .

ج . (1692 / 1999) تاريخ 19 / 1 / 2000 .

د. (363 / 2000) تاريخ 18 / 5 / 2000 .

6. بدل الاشتراك في صندوق الادخار : لا يدخل في مفهوم الأجر حسبما جاء
بقرار محكمة التمييز رقم (1137 / 2001) تاريخ 9 / 10 / 2001 .

7. بدل العلاج (التامين الصحي) : لا يدخل في مفهوم الأجر ، كما جاء بقرار
محكمة التمييز رقم (1137 / 2001) تاريخ 9 / 10 / 2001 .

8. تخصيص سيارة للعامل من صاحب العمل لتامين نقله عوضا عن منحه بدل
انتقال نقدي : يدخل في مفهوم الأجر إذا نص عليه في العقد وذلك حسبما جاء
بقراري محكمة التمييز رقم (689 / 2002) تاريخ 25 / 3 / 2002 ، ورقم (1106 /
2002) تاريخ 5 / 5 / 2002 .

9. بدل استخدام الهاتف الخليوي : قضت محكمة التمييز بقرارها رقم (1106 /
2002) تاريخ 5 / 5 / 2002 بأنه لا يدخل في الأجر .

10. بدل التامين على الحياة : قضت الهيئة العامة لمحكمة التمييز بقرارها رقم
(1137 / 2001) تاريخ 9 / 10 / 2001 بأنه لا يدخل في الأجر .

11. مكافآت مقرري اللجان وأمناء سر مجالس الإدارة : قضت محكمة العدل العليا بقرارها رقم (2002 /407) تاريخ 18 /12 /2002 أن المكافأة التي يستوفيتها أمين سر مجلس الإدارة لا تدخل ضمن الراتب الأساسي .

وتطبيقا لأحكام الفقرة الأولى من المادة (123) من الدستور فإن ما فسرتة المحاكم في البنود الأحد عشر السالف ذكرها يخرج عن ولاية وصلاحيه هذا الديوان ولا يملك تفسيره .

أما المكاسب والاستحقاقات التالية فتدخل في مفهوم الأجر إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها :

1. الراتب أو الأجر الأساسي المعين في العقد .

2. المبالغ التي أجازت تعليمات صاحب العمل اعتبارها جزءا من اجر العامل .

3. علاوة الفنية وعلاوة الاختصاص والمسؤولية .

4. بدل علاوة التحضير .

5. بدل التحميل والتنزيل .

6. بدل المناوبة .

7. بدل علاوة الموقع (الميدان) .

8. بدل العمل الخطر .

9. بدل الخدمة للعاملين في الفنادق .

10. بدل النقل للعاملين في شركات النقل والباطون .

11. علاوة الأساسية .

12. علاوة أمناء الصناديق .

13. علاوة العاملين في الطيران (بدل ساعات طيران) .

14. علاوة الحفر الخاصة بالعاملين في قسم حفر الآبار .

15. المكافآت الشهرية أو السنوية التي يقصد بها إدخال نوع من التغيير على الأجر بحسب نوع العمل أو توفر صفة في العامل كإلمامه بلغة أجنبية أو حصوله على مؤهل علمي أو جزاء ما يحققه من نتائج تعود بالنفع على المنشأة وحسن سير العمل فيها .

16. بدل الطعام النقدي .

أما المكاسب التالية فلا تدخل في مفهوم الأجر ولا تعتبر جزءاً منه :

1. المنح السنوية التي يدفعها صاحب العمل كمبالغ زيادة على الأجر المتفق عليه بمناسبة المناسبات ولا ترتبط بنجاح أو فشل المؤسسة .

2. الإكراميات والهبة والبقيش : وهي ما يحصل عليه عمال بعض المنشآت من العملاء من مبالغ نقدية لقاء قيامهم بخدمتهم ، وتكون مباشرة أو عن طريق صاحب العمل .

3. بدل التمثيل .

4. بدل الملابس العيني والنقدي .

5. بدل الغرية .

6. بدل الضيافة .

7. النسب المئوية التي تعطى للعاملين في حالة تحقيق نسب محددة من الإيراد والريح .

8. العلاوة الإضافية الدورية .

9. الحوافز .

10. العلاوات والبدلات التي تصرف للموظف بصفة مؤقتة خارج المملكة .

11. بدل الاجازات المدفوعة الأجر .

12. بدل تعليم الأبناء .

13. بدل شهر الإنذار .

14. بدل عضوية اللجان .

15. مكافآت أعضاء مجالس الإدارة .

16. بدل تذاكر السفر .

17. بدل كي وغسل الملابس .

18. مكافآت مقرري اللجان وأمناء سر مجالس الإدارة .

هذا ما قررناه بالإجماع بشأن التفسير المطلوب .

قرارا صدر في 19 ربيع الأول لسنة 1424 هـ الموافق 21 /5 /2003 م

5- تعويض اصابات العمل:

المبدأ:

لا يجوز رهن التعويض عن اصابات العمل المقرر بموجب قانون العمل أو الحجز عليه أو إحالته إلى أي شخص خلاف العامل أو من يعولهم كما لا يجوز الادعاء بتقاص التعويض المذكور .

قرار التفسير :

القرار رقم 1 لسنة 1983 تاريخ 1983/1/24

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 3133 بتاريخ 1983/2/16

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ في 2 / 12 / 1982 رقم ب ن / 5/11921/ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرتين (ب ، ج) من نظام إسكان موظفي ومستخدمي البنك المركزي الأردني رقم 9 / 1970 والمادة (60) من قانون العمل رقم 21 / 1960 والمادة (65) من قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم 3 / 1978 وبيان ما يلي :

1. ما هو مدى التعارض بين نص الفقرتين (ب ، ج) المشار اليهما انفا ونص المادة (60) من قانون العمل من حيث جواز أو عدم جواز الحجز على التعويض الذي يستحقه العامل بمقتضى هذه المادة لغاية تسديد قروض إسكان موظفي ومستخدمي البنك المركزي .

2. ما هو مدى التعارض بين نص الفقرتين (ب ، ج) ونص المادة (65) من قانون الضمان الاجتماعي من حيث جواز أو عدم جواز الحجز على المبالغ المستحقة للمؤمن عليه أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون لغرض تسديد قروض الإسكان ، وبعد الإطلاع على كتاب محافظ البنك المركزي الموجه إلى رئيس الوزراء بتاريخ 24 / 11 / 1982 وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

1. أن الفقرة (ب) من المادة (12) من نظام الإسكان لموظفي البنك المركزي الأردني ومستخدميه رقم 1 / 1970 تنص على ما يلي (إذا استقال المستفيد وقبلت استقالته أو سرح من الخدمة في البنك تستعمل كافة حقوقه ومكافأته وتعويضاته في البنك في تسديد القروض وفوائده ويستمر بعد ذلك في تسديد الرصيد المتبقي على أقساط شهرية يتفق على مقدارها وعددها في حينه شريطة أن يقدم كفالة مصرفية بالدفع وان يؤمن على حياته ضد الوفاة لمصلحة البنك بمبلغ لا يقل عن قيمة رصيد القرض وفوائده) .

2. أن الفقرة (ج) من نفس المادة (12) المدرجة أعلاه تنص على ما يلي : (إذا توفي المستفيد تستعمل كافة حقوقه ومكافأته وتعويضاته ومبالغ التأمين على حياته في تسديد القرض وفوائده وإذا لم تكف لذلك يستمر وريثه الشرعيون في تسديد الرصيد المتبقي على أقساط شهرية يتفق على مقدارها وعددها في حينه شريطة تقديم كفالة مصرفية بالدفع .

3. أن المادة (60) من قانون العمل تنص على ما يلي : (لا يجوز بأية حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون أو الحجز عليه أو إحالته إلى أي شخص خلاف العامل أو من يعولهم وفقا لنص القانون كما لا يجوز الادعاء بتقاص التعويض المذكور) .

4. أن المادة (65) من قانون الضمان الاجتماعي تنص على ما يلي:- (لا يجوز الحجز على المبالغ المستحقة للمؤمن عليه أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون إلا لدين النفقة أو لدين المؤسسة وبما لا يتجاوز ربع تلك المبالغ وتكون الأولوية في الحجز لدين النفقة) .

وإننا نجد فيما يتعلق بالنقطة الأولى أن النص الوارد في المادة (60) من قانون العمل الذي يمنع رهن التعويض الذي يستحقه العامل أو الحجز عليه أو الادعاء بتفاسه إنما ينحصر حكمه بالتعويض عن الضرر الجسماني الذي يصيب العامل من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به المبحوث عنه في الفصل الثاني عشر من قانون العمل ولا يشمل الحقوق الأخرى التي يستحقها العامل بمقتضى هذا القانون .

ولهذا فإن ما ورد في الفقرتين (ب ، ج) من المادة (12) من نظام إسكان موظفي ومستخدمي البنك المركزي من وجوب استعجال كافة حقوق ومكافآت وتعويضات العامل لغاية تسديد قرض لإسكان وفوائده ، يتعارض مع المادة (60) من قانون العمل من حيث التعويض المشار إليه آنفا فقط .

وحيث أن أحكام النظام لا تعدل أحكام القانوني فإن ما بيني على ذلك أن حكم الفقرتين (ب ، ج) من نظام الإسكان لا يسري على التعويض عن الضرر الجسماني الذي يستحقه موظفو ومستخدمو البنك المركزي الخاضعون لقانون العمل .

أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية فحيث أن المادة (65) من قانون الضمان الاجتماعي لا تجيز الحجز على المبالغ المستحقة للمؤمن عليه أو المستحقين عنه بمقتضى هذا القانون .

فان حكم الفقرتين (ب، ج) من المادة (12) من نظام الإسكان يتعارض مع نص المادة (65) المذكورة فيما يتعلق بالحقوق التي يستحقها المؤمن عليه أو المستحقين عنه بمقتضى قانون الضمان الاجتماعي فهذه الحقوق لا يجوز تطبيق حكم الفقرتين (ب، ج) عليها من حيث جواز الحجز عليها لتسديد قروض البنك وفوائده لان منع الحجز عليها وارد في نص قانوني وجواز الحجز عليها وارد في نظام والنظام لا يعدل القانون كما أسلفنا .

هذا ما نقرره في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها .

صدر في 11 ربيع الثاني سنة 1403 هـ الموافق 24 /1 /1983 م .

6- العضوية في اللجنة الادارية للنقابة:

المبدأ:

يشترط لجواز انتخاب الشخص عضوا في اللجنة الإدارية لنقابة العمال أن يكون عاملا طيلة فترة خدمته في النقابة.

قرار التفسير :

القرار رقم 20 لسنة 1980 تاريخ 6/10/1980

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2972 بتاريخ 1/12/1980

بناء على طلب سيادة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ في 29 /6 /1980 رقم ع/7/7557 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين في مكتب رئيسه لأجل تفسير المادة (83) من قانون العمل رقم 21 /1960 على ضوء المواد التالية :

أ . الفقرتين (10 ، 11) من المادة الثانية من ذات القانون .

ب. المواد (4 ، 6 ، 7) من النظام الداخلي للنقابة العامة للعاملين في الموانئ .

ج. المواد (124 ، 129 ، 142) من قانون الشركات رقم 12 / 1964 .

وبيان ما إذا كانت المادة (83) المشار إليها تجيز انتخاب مدير عام شركة مساهمة خصوصية الذي هو بنفس الوقت مساهم برأسمالها وعضوا في هيئة إدارتها من اللجان الإدارية لنقابة العمال أم لا .

وبعد الإطلاع على كتاب الأمين العام لاتحاد نقابات العمال الموجه لوزير العدل بتاريخ 23 / 6 / 1980 وتدقيق النصوص القانونية يتبين أن المادة (83) المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي : (لا يجوز أن ينتخب لعضوية اللجنة الإدارية إلا الأشخاص الذين يكونون عمالا أو مستخدمين طيلة الوقت في النقابة) .

ويستفاد من هذا النص انه يشترط لجواز انتخاب الشخص عضوا في اللجنة الإدارية لنقابة العمال أن يكون إما عاملا وإما مستخدما طيلة الوقت في النقابة ، أي أن لا يكون صاحب عمل بالمعنى المنصوص عليه في قانون العمل .

ولهذا فان مناط الفصل في طلب التفسير هو ما إذا كان المدير العام لشركة مساهمة خصوصية الذي هو بنفس الوقت مساهم في رأسمالها يدخل في مفهوم عامل أو مستخدم في نقابة العمال وليس صاحب عمل بالمعنى المتقدم ذكره فيجوز عندئذ انتخابه لعضوية اللجنة الإدارية للنقابة أم انه لا يدخل في هذا المفهوم فيمتنع انتخابه لهذه العضوية .

وحيث أن مدير الشركة المساهمة الخصوصية الذي هو شريك فيها وعضو في هيئة إدارتها يعد صاحب عمل أيضا . فانه لا يجوز أن يكون عضوا في مجلس إدارة نقابة العمال .

وحيث أن نص المادة (83) المشار إليها إنما هو نص خاص بمجلس إدارة النقابة فهو الواجب التطبيق ولا محل للرجوع لأحكام المواد (124 ، 129 ، 142) من قانون الشركات أو إلى أية مواد أخرى من النظام الداخلي للنقابة العامة للعاملين في الموائئ .

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر في 27 ذو القعدة سنة 1400 هـ الموافق 6 / 10 / 1980 .

7- المستثنيين من قانون العمل:

المبدأ:

إن الموظفين المؤقتين المعينين في الدوائر الحكومية لا يدخلون في مفهوم كلمة (الموظف) حسب التعريف الوارد في نظام الخدمة المدنية ، وبالتالي فهم لا يعتبرون من الموظفين الذين استثناهم قانون العمل من أحكامه.

قرار التفسير :

القرار رقم 21 لسنة 1966 تاريخ 1966/9/28

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 1959 بتاريخ 1966/10/25

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 30 / 7 / 1966 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (أ) من المادة الثانية من قانون العمل (21) لسنة 1960 وبيان ما إذا كان الموظفون المؤقتون المنصوص عليهم في الفقرة (د) من المادة (16) من نظام الخدمة المدنية رقم (23) لسنة 1966

يدخلون في عداد موظفي الحكومة اللذين لا تسري عليهم أحكام قانون العمل تطبيقاً لنص الفقرة (أ) المطلوب تفسيرها أم أنهم يعتبرون من المستخدمين الخاضعين لأحكام قانون العمل .

وبعد الإطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ 24 /7 /1966 وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

1. أن الفقرة (أ) من المادة الثانية من قانون العمل تنص على أن أحكام هذا القانون لا تنطبق على موظفي الحكومة .

2. أن الفقرة (د) من المادة (16) من نظام الخدمة المدنية رقم (23) لسنة 1966 عرفت الموظفين بأنهم هم الذين يعينون في وظائف مؤقتة على حساب المشاريع والأمانات أو على حساب رواتب الموظفين المعارين ، ولا يشمل ذلك العامل الذي يتقاضى أجوراً يومية .

وحيث أن قانون العمل لم يورد تعريفاً لعبارة (موظفي الحكومة) الذين نصت الفقرة (أ) من المادة الثانية منه على أن أحكام قانون العمل لا تنطبق عليهم . فإنه ينبغي تحديد معنى هذه العبارة على ضوء التعريف الوارد في النظام العام لموظفي الحكومة وهو نظام الخدمة المدنية المشار إليه .

وبالرجوع لهذا النظام نجد أن المادة الثالثة منه عرفت كلمة (الموظف) بأنها تعني كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الميزانية العامة أو ميزانية إحدى المؤسسات والسلطات المشار إليها في الفقرة (ب) من المادة السابقة .

وحيث أن الموظفين المؤقتين المنصوص عليهم في الفقرة (د) من المادة (16) من النظام المذكور لا تدرج وظائفهم في نظام التشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى

قانون الميزانية العامة . فإنهم لا يدخلون في مفهوم كلمة (الموظف) حسب التعريف الوارد في المادة الثالثة من نظام الخدمة المدنية ، وبالتالي فهم لا يعتبرون من الموظفين الذين نصت الفقرة (أ) من المادة الثانية من قانون العمل على أن أحكام هذا القانون لا تنطبق عليهم بل هم يخضعون لهذه الأحكام .

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ 28 /9 /1966

8- عمال الزراعة/المستخدمين بأجور يومية في المؤسسات الحكومية:

المبدأ:

لا تنطبق أحكام قانون العمل على الأشخاص الذين تستخدمهم وزارة الزراعة بأجور يومية للقيام بأعمال زراعية بالمفهوم القانوني والفني والواقعي لهذه الأعمال، الا اذا تم شمولهم بأحكام قانون العمل بموجب المادة 3 منه.

قرار التفسير :

القرار رقم 2 لسنة 1997 تاريخ 1997/4/30

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4208 بتاريخ 1997/6/1

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء المبين في كتابه رقم ع م 1-2250 تاريخ 19/ 3 /1997 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لتفسير أحكام الفقرة (د)

من المادة 3 من قانون العمل رقم 8 / 1996 وبيان ما إذا كان العمال الذين تستخدمهم وزارة الزراعة بأجور يومية تشملهم أحكام الفقرة المشار إليها .

وبعد الرجوع إلى المادة 3 من قانون العمل تبين أنها تنص على ما يلي :

المادة 3 :

تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء :

أ . الموظفين العمامين وموظفي البلديات.

ب . أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون اجر .

ج . خدم المنازل وبستانيها وطهايتها ومن في حكمهم.

د . عمال الزراعة ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتسيب الوزير شمولهم بأحكام هذا القانون.

لقد أشار دولة رئيس الوزراء في سياق طلب التفسير إلى - العمال الذين تستخدمهم وزارة الزراعة بأجور يومية - وهي عبارة مطلقة يحتمل أن يكون المقصود من - العمال - الواردة فيها أما في العمال العاديين الذين تستخدمهم وزارة الزراعة بأجور يومية ولا يمارسون الأعمال بالمفهوم القانوني والفني والواقعي لهذه الأعمال أو أن يكونوا من العمال الذين يعملون لدى وزارة الزراعة بأجور يومية ويمارسون الأعمال الزراعية بالمفهوم المشار إليه .

فإذا كان المقصود من - العمال في تلك العبارة الأشخاص الذين تستخدمهم وزارة الزراعة بأجور يومية للقيام بأعمال لا علاقة لها بالأعمال الزراعية فان قانون العمل ينطبق عليهم بموجب المادة (3) من قانون العمل التي نصت على أن تطبق أحكامه على جميع العمال باستثناء ما نص عليهم فيها على سبيل الحصر

إذا ما استمروا في العمل وأصبحوا بذلك عمالاً لمدة غير محددة ولو بقيت أجورهم يومية . وأما إذا كان المقصود من- العمال - في تلك العبارة الأشخاص الذين تستخدمهم وزارة الزراعة بأجور يومية للقيام بأعمال زراعية بالمفهوم القانوني والفني والواقعي لهذه الأعمال فان أحكام قانون العمل لا تطبق عليهم إلا إذا كانوا من العمال الذين قرر مجلس الوزراء تطبيق تلك الأحكام عليهم بناء على تنسيب وزير العمل كما تنص على ذلك الفقرة (د) من المادة (3) من القانون وكانوا قد أصبحوا عمالاً لمدة غير محددة لاستمرارهم في العمل ولو بقيت أجورهم يومية .

وبناء على ذلك فان العامل الذي يستخدم باجر يومي أو على أي أساس زمني مؤقت آخر من قبل وزارة الزراعة أو غيرها ، سواء كان يقوم بأعمال زراعية أو بأعمال أخرى لا علاقة لها بالزراعة فان عمله ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدة العقد فإذا استمر طرفاه أي العامل وصاحب العمل في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته ، اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير معينة - أي لمدة غير محدودة حسب تعبير قانون العمل.

ويترتب على ذلك أن تطبيق على العامل وصاحب العمل في هذه الحالة الأحكام الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة وغيرها من الحقوق بما في ذلك الحقوق المنصوص عليها في المواد 32 و33 و34 من القانون والالتزامات المنصوص عليها فيه إذا كان عقد العمل على أساس الأجر اليومي أي لمدة محدودة وأصبح مجدداً لمدة غير محدودة لاستمرار الطرفين في تنفيذه بعد انتهاء مدته كما سبق بيانه.

ذلك ما نقرره بالإجماع في تفسير النص المطلوب تفسيره.

قرار صدر بتاريخ 23 ذو الحجة سنة 1417 هـ ، الموافق 30 /4 /1997.

9- عمال الزراعة/المستخدمين في حدائق البلديات:

المبدأ:

لا يدخل عمال حدائق البلدية في مفهوم (المستخدمين في الأعمال الزراعية) بالمعنى المقصود في قانون العمل وبالتالي فان أحكام هذا القانون تنطبق عليهم كونهم ليسوا من الذين استثنتهم المادة الثالثة من أحكامه.

قرار التفسير:

القرار رقم 9 لسنة 1974 تاريخ 1974/5/8

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2496 بتاريخ 1974/6/16

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 21 / 4 / 1974 رقم ع / 7/10/4503 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير أحكام قانون العمل رقم 21 / 1960 وبيان ما يلي :

1. هل أن عمال الحدائق في البلديات يعتبرون من الأشخاص المستخدمين في الأعمال الزراعية بالمعنى المقصود في البند (ب) من الفقرة الثانية للمادة الأولى من هذا القانون فلا تنطبق عليهم أحكامه أم أنهم لا يعتبرون كذلك فيخضعون لهذه الأحكام

2. إذا اشتغل العامل في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية هل يستحق من عمله هذا الأجر المعتاد المتفق عليه في عقد العمل أم انه يستحق عنه الأجر الإضافي المنصوص عليه في الفقرة (6) من المادة (43) والمادة (45) من قانون العمل

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ 15 / 4 / 1974 وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

1. أن الفقرة الثانية من المادة الأولى من قانون العمل استثنت عدة أشخاص من أحكام هذا القانون ومن ضمنهم الفئات المنصوص عليها في البند (ب) المطلوب تفسيره وهم الأشخاص (المستخدمين في الأعمال الزراعية ما عدا الذين يعملون في الدوائر والمؤسسات الحكومية على آلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم) .

وعلى ضوء النص نجد فيما يتعلق بالنقطة الأولى أن ما يمكن استنباطه من روح التشريع وما استقر عليه الفقه والقضاء أن استثناء العمال المنصوص عليهم في المادة الأولى المطلوب تفسيرها من أحكام قانون العمل يرجع أما إلى طبيعة العمل الذي يؤديه أو إلى صفة صاحب العمل أو إلى عدم مقدرته المالية.

وحيث أن استبعاد المستخدمين في الأعمال الزراعية من نطاق قانون العمل يرجع إلى طبيعة العمل الذي يؤديه تتصل اتصالا مباشرا بالإنتاج الزراعي الذي حرص المشروع على تشجيع القائمين به بإعفائهم من الالتزامات والأعباء المالية التي يفرضها قانون العمل على أرباب الأعمال لصالح العمال .

وحيث أن هذه الصلة غير متوفرة بالنسبة لعمال الحدائق التي تنشئها البلديات لان طبيعة عملهم هذا لا تمت بصلة للإنتاج الزراعي .

فان ما ينبني على ذلك أن عمال حدائق البلدية لا يدخلون في مفهوم (المستخدمين في الأعمال الزراعية) بالمعنى المقصود في المادة الأولى من قانون العمل وبالتالي فان أحكام هذا القانون تنطبق عليهم .

أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية فمن استقراء نصوص قانون العمل المطلوب تفسيره نجد أن الفقرة الثانية من المادة (41) تنص على أن أيام العطل التي تغلق فيها المؤسسات تعتبر بمثابة أيام عمل يستحق الأجر عنها .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع اعتبر أيام العطل التي تغلق فيها المؤسسة بمثابة أيام عمل إذا لم يشتغل العامل خلالها . أما إذا كان العامل قد اشتغل خلال هذه العطل، فإن عمله هذا يعتبر عملاً إضافياً يستحق عنه أجراً بالإضافة إلى أجره المعتاد الذي قرره له القانون عن أيام العطل . وهذا الأجر الإضافي هو اجر المثل استناداً لأحكام المجلة وليس الأجر الإضافي المقرر في قانون العمل وذلك لان العمل الإضافي الذي يستحق عنه العامل أجراً إضافياً بنسبة لا تقل عن (25%) زيادة عن أجره المعتاد بمقتضى قانون العمل الإضافي الذي يتم بإحدى الصورتين التاليتين :

1. العمل الإضافي الذي يقوم به العامل في أيام العطل الأسبوعية عملاً بالمادة (41) من القانون المذكور .

2. العمل الإضافي الذي يقوم به العامل زيادة عن الساعات المحددة في المادتين (37) و (38) بناء على قرار وزير الشؤون الاجتماعية عملاً بالفقرتين الخامسة والسادسة من المادة (43) .

ومن الواضح أن العمل الذي يقوم به العامل خلال أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية لا يدخل في نطاق هاتين الحالتين .

هذا ما نقرره في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها

صدر بتاريخ 8 / 5 / 1974

10- عمال الزراعة/العاملون في أعمال الزراعة والري:

المبدأ:

يعتبر عمال ومستخدمي الحكومة الذين يعملون في أعمال الزراعة والري مستثنون من أحكام قانون العمل .

قرار التفسير:

القرار رقم 4 لسنة 1965 تاريخ 1965/3/21

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 1835 بتاريخ 1965/4/18

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 31/10/1964 رقم ع/7/18831 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير نص الفقرة الثانية للمادة الأولى من قانون العمل رقم (21) لسنة 1960 وبيان ما إذا كان الأشخاص المستخدمون في الأعمال الزراعية والري الخاصة بمشاريع وزارة الزراعة يعتبرون من المستخدمين المستثنين من أحكام قانون العمل أم أن هذه الأحكام تسري عليهم .

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الموجه إلى دولة رئيس الوزراء بتاريخ 27/10/1964 وتدقيق النصوص القانونية يتبين لنا أن الفقرة الثانية المطلوب تفسيرها تنص على أن أحكام قانون العمل تشمل كل شخص يستخدم باجر أو يتدرب في مؤسسة منتظمة ويستثنى من ذلك :

أ . موظفو الحكومة والبلديات .

ب. أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة .

ج. الأشخاص المستخدمون في الأعمال الزراعية والري .

د. خدم البيوت ومن في حكمهم .

وأول ما نقرره بهذا الصدد أن لطلب التفسير هذا علاقة بتفسيرين سابقين كان قد اصدرهما هذا الديوان في قراره رقم (13) لسنة 1960 بالنسبة للعمال الذين تستخدمهم الحكومة بأجور يومية ، وقراره رقم (18) لسنة 1962 بالنسبة لمستخدمي الحكومة برواتب شهرية مقطوعة من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات المشاريع والأمانات فذهب فيهما معا إلى أن عمال الحكومة ومستخدميها ليسوا من الموظفين الذين استثناهم قانون العمل ، وان أحكامه لذلك تنطبق عليهم كما تنطبق على العمال العاديين سواء بسواء .

نستخلص مما تقدم بأنه قد سبق لهذا الديوان أن اعتبر عمال الحكومة ومستخدميها في عداد العمال العاديين المقصودين بقانون العمل مما يترتب عليه منطقيا بل يستوجب قانونا أن تسري عليهم نفس القواعد التي تسري على العمال الآخرين بحيث يكون لهؤلاء ما لأولئك وعليهم ما عليهم .

لذلك كله وبما أن القانون قد استثنى من أحكامه بنص صريح مطلق (الأشخاص المستخدمون في الأعمال الزراعية والري) فان هذا الاستثناء يشمل بالضرورة عمال الحكومة ومستخدميها الذين يعملون في الأعمال الزراعية والري التابعة لوزارة الزراعة أو أية هيئة حكومية أخرى ، بعد أن تقرر أنهم من العمال بالمعنى المقصود في القانون .

أما الاجتهاد فلا مجال له في مورد النص .

وعليه فإننا نقرر بالأكثرية أن عمال ومستخدمي الحكومة الذين يعملون في أعمال الزراعة والري مستثنون من أحكام قانون العمل .

صدر بتاريخ 21 /3 /1965 .

11- العمال المستخدمين لدى الدوائر الحكومية:

المبدأ:

لا يعتبر الشخص المستخدم براتب شهري سواء أكان في الدوائر الحكومية أم في مجلس الاعمار مستثنى من أحكام قانون العمل بل هو مشمول بأحكامه بوصفه شخصا مستخدما باجر في مؤسسة منتظمة بالمعنى المنصوص عليه في هذا القانون.

قرار التفسير :

القرار رقم 5 لسنة 1962 تاريخ 27/3/1962

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 1609 بتاريخ 10/4/1962

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابة المؤرخ 4 /3 /1962 رقم 210 - اعمار 2463 وكتابه المؤرخ 18 /3 /1962 رقم 210 - اعمار 3103 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل :

1. تفسير أحكام قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 وبيان ما إذا كان هذا القانون ينطبق على المستخدمين في الدوائر الحكومية أو في مجلس الاعمار أم لا .

2. تفسير أحكام قانون مجلس الاعمار رقم 15 لسنة 1957 ونظام موظفي مجلس الاعمار رقم 60 لسنة 1961 وبيان ما إذا كان المستخدمون والموظفون يستحقون التعويض عن خدماتهم في المجلس في الحالات التالية :

- أ. مستخدمو المشاريع الذين استغني عن خدماتهم قبل تأسيس مجلس الاعمار .
- ب. مستخدمو المشاريع الذين استغني عن خدماتهم بعد تأسيس مجلس الاعمار .
- ج. مستخدمو المشاريع الذين أنهيت خدماتهم من مكتب الخدمات الموحدة وأعيد استخدامهم في المشاريع أو في مجلس الاعمار .
- د. موظفو مجلس الاعمار ومستخدمو المشاريع الذين استغني عن خدماتهم قبل صدور نظام مجلس الاعمار رقم 60 لسنة 1961 .
- هـ. موظفو مجلس الاعمار ومستخدمو المشاريع الذين أنهيت خدماتهم بسبب انتقالهم لدوائر حكومية أخرى.
- وبعد الإطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين المؤرخ 27 / 2 / 1962 وكتاب نائب رئيس مجلس الاعمار المؤرخ 24 / 3 / 1962 و تدقيق النصوص القانونية تبين لنا فيما يتعلق بقانون العمل أن الفقرة الثانية من المادة الأولى من هذا القانون نصت على أن أحكامه تشمل كل شخص يستخدم (بفتح الدال) باجر أو يتدرب في مؤسسة منتظمة ويستثنى من ذلك :
- أ. موظفو الحكومة والبلديات.
- ب. أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة .
- ج. الأشخاص المستخدمون في الأعمال الزراعية والري .
- د. خدم البيوت ومن في حكمهم .

وقد كان هذا الديوان أصدر بتاريخ 1 / 12 / 1960 قرارا برقم 13 فسر فيه أحكام هذه المادة فيما يختص بموظفي الحكومة ذكر فيه أن الموظفين المستثنيين من

أحكام قانون العمل المشار إليه هم الأشخاص الذين يعينون في وظيفة مصنفة أو غير مصنفة داخلية في احد ملاكات الدولة أو في ملاكات الدوائر والمؤسسات التي يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام نظام الموظفين عليها وكل شخص يعين بعقد بموجب أحكام هذا النظام. أما العمال الذين يتقاضون أجورا يومية فإنهم يخضعون لأحكام القانون المذكور . غير أن هذا التفسير لم يتعرض لمستخدمي الحكومة والدوائر والمؤسسات المشار إليها ولم يبين ما إذا كانوا يدخلون في مفهوم لفظة (الموظف) فلا يخضعون لأحكام قانون العمل أم أنهم لا يدخلون في مفهومها فيخضعون لأحكامه. ولهذا فلا بد لتفسير هذه النقطة من الرجوع إلى نظام الموظفين المدنيين ونظام موظفي مجلس الاعمار.

أما نظام الموظفين فقد وضع في المادة الثالثة منه تعريفا لكلمة (الموظف) وهو التعريف المشار إليه في القرار التفسيري الانف الذكر وتعريفا مستقلا لكلمة (المستخدم) يتضمن أن هذه الكلمة تعني كل شخص تستخدمه الحكومة من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات المشاريع أو الأمانات براتب شهري مقطوع على أساس الأجرة اليومية أو غيرها . أما نظام موظفي مجلس الاعمار فقد جرى على نفس النهج وعرف في المادة الثالثة منه كلمة (موظف) بأنه كل شخص ذكرا كان أو أنثى معين أو يعين من المرجع المختص في وظيفة مصنفة أو غير مصنفة داخلية في ملاك مجلس الاعمار وكل شخص يعين بعقد بموجب أحكام هذا النظام.

كما عرف كلمة (مستخدم) بأنه كل شخص يستخدمه مجلس الاعمار من مخصصات المشاريع براتب شهري مقطوع. ومن هذه التعاريف جميعها يتضح بان المستخدم سواء أكان في الدوائر الحكومية أم في مجلس الاعمار لا يدخل في مفهوم كلمة (الموظف). ولهذا فانه لا يعتبر مستثنى من أحكام قانون العمل بل

هو مشمول بهذه الأحكام بوصفه شخصا مستخدما باجر في مؤسسة منتظمة بالمعنى المنصوص عليه في هذا القانون.

أما فيما يتعلق بتفسير قانون مجلس الاعمار ونظام موظفي مجلس الاعمار فان النص الوحيد الباحث عن التعويض الذي يمنح لموظفي مجلس الاعمار هو نص المادة الرابعة من هذا النظام القائلة (الموظفون المصنفون وغير المصنفين الذين يستغنى عن خدماتهم من قبل مجلس الاعمار يكون لهم حق التعويض عن خدماتهم بمعدل راتب شهر عن كل سنة يقضيها الموظف بصورة مستمرة في الخدمة بالنسبة للسنوات الثلاث الأولى، وأجرة نصف شهر عن كل سنة تالية بشرط أن لا يتجاوز مجموع التعويض راتب تسعة اشهر ويشترط أن يكون الموظف قد قضى ستة اشهر متواصلة في الخدمة. ويستحق الموظف التعويض عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في الخدمة).

وكذلك نص المادة الخامسة منه القائل (يحق لموظفي مجلس الاعمار تقاضي ما يستحقونه من تعويض عن خدماتهم اعتبارا من تاريخ تأسيس مجلس الاعمار في 1/8/1957).

وحيث أن هذين النصين صريحان في أنهما يتعلقان بموظفي مجلس الاعمار فقط وكانت كلمة الموظف بحسب التعريف الوارد في المادة الثالثة من النظام المذكور لا تشمل إلا الموظفين المصنفين وغير المصنفين وكل شخص يعين بعقد كما أسلفنا فان المستخدمين في مجلس الاعمار لا يعتبرون مشمولين بأحكام المادتين الرابعة والخامسة المشار اليهما سواء استغنى عن خدماتهم قبل تأسيس مجلس الاعمار أو بعد تأسيسه أو قبل صدور نظام موظفي مجلس الاعمار أو بعد صدوره وإنما يعتبرون خاضعين لأحكام قانون العمل ليس إلا .

أما فيما يختص بموظفي مجلس الاعمار الذين استغني عن خدماتهم قبل صدور هذا النظام فإنهم أيضا لا يخضعون لأحكامه وذلك لان المادة الأولى منه نصت على أن هذا النظام يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية من جهة، ولان عبارة الاستغناء الواردة في المادة الرابعة منه الباحثة عن التعويض جاءت بصيغة المستقبل من جهة ثانية .

أما موظفو مجلس الاعمار الذين أنهيت خدماتهم بعد صدور النظام المذكور بسبب انتقالهم لدوائر حكومية أخرى فيما أن هذا النقل هو في حقيقة الواقع تعيين جديد للموظف في خدمة حكومية داخلية في ملاك الدولة فان هذا التعيين لا يحرمه من أية حقوق ترتب له عن خدماته في مجلس الاعمار عند إنهاء خدماته بسبب هذا التعيين ما لم يكن إنهاء الخدمة مبنيا على استقالة أصولية. ولهذا فان مثل هذا الموظف يستحق التعويض عن خدماته في مجلس الاعمار عند توفر الشروط المنصوص عليها في المادة الرابعة من نظام موظفي مجلس الاعمار .

هذا ما نقرره بالأكثرية في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها .

صدر بتاريخ 27 / 3 / 1962 .

12- العمل في تربية الدواجن والاتجار بمنتجاتها دون تعاطي الزراعة عملا:

المبدأ:

يعتبر العمل في تربية الدواجن والاتجار بمنتجاتها دون تعاطي الزراعة عملا تجاريا وليس عملا من أعمال الزراعة .

قرار التفسير :

القرار رقم 10 لسنة 1973 تاريخ 1973/5/6

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2437 بتاريخ 1973/8/16

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 26 / 3 / 1973 رقم ع/7/9/4045 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة الثانية من المادة الأولى من قانون العمل رقم (21) لسنة 1960 وبيان ما إذا كان عمال مزارع الدواجن يدخلون في مفهوم الأشخاص المستخدمين في الأعمال الزراعية المنصوص عليهم في البند (ب) من هذه الفقرة بحيث لا تنطبق عليهم أحكام قانون العمل أم أنهم لا يعتبرون من المستخدمين في الأعمال الزراعية فتتطبق عليهم هذه الأحكام.

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ 18 / 3 / 1973 وتدقيق النصوص القانونية يتبين : أن الفقرة الثانية من المادة الأولى من قانون العمل تنص على ما يلي :

مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى من المادة الخامسة تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء :

أ . موظفي الحكومة والبلديات .

ب. الأشخاص المستخدمين في الأعمال الزراعية ما عدا الذين يعملون في الدوائر والمؤسسات الحكومية على آلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم .

ج. خدم البيوت وبستاني وطهاة المنازل ومن في حكمهم .

د. أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة .

وحيث أن محكمة التمييز كانت في حكمها الصادر في الدعوى الحقوقية التمييزية رقم (83) تاريخ 30 / 4 / 1972 فسرت القانون فيما يختص بتربية الدواجن بان قررت بان تربية الدواجن والاتجار بمنتجاتها دون تعاطي الزراعة يعتبر عملا تجاريا وليس عملا من أعمال الزراعة .

وحيث أن الفقرة الأولى من المادة (123) من الدستور لا تجيز لهذا الديوان تفسير أي نص كانت المحاكم قد فسرتة فإننا نقرر عدم اختصاصنا لإصدار التفسير المطلوب .

صدر في 6 / 5 / 1973 .

13- العطل الرسمية والأعياد الدينية:

المبدأ:

العطل الرسمية هي العطل الرسمية المنكرة والعطل الرسمية الطارئة التي يعلن عنها ببلاغ صادر عن رئاسة الوزراء, أما الأعياد الدينية فهي الأعياد التي تقتضيها شعائر الأديان طبقا للعادات المرعية.

قرار التفسير:

القرار رقم 14 لسنة 1972 تاريخ 24/8/1972

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2383 بتاريخ 1/10/1972

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 6 / 6 / 1972 رقم ع/7420/7/8 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة الأولى

من المادة 45 من قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 حسبما عدلت بالمادة 17 من القانون رقم 26 لسنة 1972 وبيان المقصود من أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية الواردة في هذه الفقرة .

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ 3 / 6 / 1972 وتدقيق النصوص القانونية يتبين أن الفقرة الأولى من المادة 45 المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي (يمنح كل عامل يشتغل في مؤسسة منتظمة إجازة باجر لمدة أسبوعين وتصبح الإجازة مستحقة بعد أن يكون قد اشتغل في تلك المؤسسة ما لا يقل عن 240 يوما مدة قدرها 12 شهرا ولا تحسب منها أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية) .

وحيث أن هذا القانون لم يحدد معنى العطل الرسمية والأعياد الدينية ، فإنه يتوجب تحديد ذلك على ضوء التشريع الأخرى الباحثة في هذا الموضوع .

وبالرجوع لنظام الخدمة المدنية رقم 23 لسنة 1966 نجد أن الفقرة (د) من المادة الرابعة منه تنص على أن العطل الرسمية هي العطل الرسمية المتكررة والعطل الرسمية الطارئة التي يعلن عنها ببلاغ صادر عن رئاسة الوزراء .

ولهذا فإن هذه العطل الرسمية المقصودة في المادة 45 المعدلة من قانون العمل.

أما الأعياد الدينية فهي الأعياد التي تقتضيها شعائر الأديان طبقا للعادات المرعية في المملكة إعمالا لمفهوم المادة 14 من الدستور التي توجب حماية حرية القيام بهذه الشعائر . ومن الواضح أن تقرير عدد هذه الأعياد هو من المسائل الواقعية التي يفصل فيها المرجع المختص بعد التثبت من ذلك من الطائفة المعنية .

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ 24 / 8 / 1972.

14- أجورالعامل في أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية:

المبدأ:

إذا اقتضت ضرورة العمل تشغيل العامل في أيام العطل والأعياد ، فإن اشتغال العامل في مثل هذه الحالة يكون جائزا ويكون من حقه أن يتقاضى أجرا إضافيا عن عمله هذا .

قرار التفسير :

القرار رقم 21 لسنة 1974 تاريخ 1974/11/27

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2529 بتاريخ 1974/12/16

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 15 / 10 / 1974 رقم ع / 7/13243 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة (45) من قانون العمل حسبما عدلت بالقانون رقم 25 / 1972 وبيان ما يلي :

1. ما هو مدى حق العامل في التعطيل بأيام العطل الرسمية والأعياد الدينية . ومدى التزام صاحب العمل بهذا الحق .
2. هل أن العطل الرسمية والأعياد الدينية المنصوص عليها في المادة (45) المشار إليها هي العطل والأعياد التي تحدد في البلاغات التي تصدرها رئاسة الوزراء أم لا.

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ 8 / 10 / 1974 وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

1. أن الفقرة الأولى من المادة (45) من قانون العمل حسبما عدلت بالقانون رقم 1972 /25 تنص على ما يلي :

(يمنح كل عامل يشتغل في مؤسسة منتظمة إجازة باجر لمدة أسبوعين وتصبح الإجازة مستحقة بعد أن يكون قد اشتغل في تلك المؤسسة ما لا يقل عن (240) يوما خلال مدة قدرها (12) شهرا ولا تحسب منها أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية) .

2. أن العبارة الأخيرة من الفقرة الثانية للمادة (41) من نفس القانون تنص على ما يلي (وتعتبر أيام الإجازة السنوية المنصوص عليها في المادة (45) وأيام العطل التي تغلق فيها المؤسسة بمثابة أيام عمل يستحق الأجر عنها) .

ومن هذين النصين يستفاد أن واضع القانون اعتبر التعطيل في أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية حقا للعامل الذي يشتغل في مؤسسة منتظمة بحيث لا يجوز أن تحسب تلك العطل والأعياد من أيام إجازته كما رتب التزاما على المؤسسة صاحبة العمل بان تدفع للعامل أجرا عن أيام العطل والأعياد .

غير انه لما كان القانون خال من أي نص يمنع صاحب العمل من تشغيل العامل في أيام العطل والأعياد بالرضا والاتفاق إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك، فان اشتغال العامل في مثل هذه الحالة يكون جائزا ويكون من حقه أن يتقاضى أجرا إضافيا عن عمله هذا .

أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية فان هذا الديوان كان أصدر قرارا برقم 14 / 1972 فسر فيه النقطة بان قرر أن المقصود بالعطل الرسمية المنصوص عليها في المادة (45) المطلوب تفسيرها هي العطل الرسمية المتكررة والعطل الرسمية الطارئة التي يعلن عنها ببلاغ صادر على رئاسة الوزراء، وان الأعياد الدينية هي الأعياد التي تقتضيها شعائر الأديان طبقا للعادات المرعية في المملكة وقد نشر

هذا القرار في العدد (2383) من الجريدة الرسمية وأصبح له مفعول القانون عملاً
بالفقرة الرابعة من المادة (123) من الدستور. ولهذا فلا محل لإصدار تفسير
جديد لهذه المسألة .

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب .

صدر بتاريخ 27 / 1 / 1974

15- أجور ساعات العمل الإضافي:

المبدأ:

كان قانون العمل السابق رقم 21 لسنة 1960 يمنع سماع البينة لإثبات أجور
ساعات عمل إضافية إلا إذا كان العمل الإضافي قد جرى التكليف به خطياً من
قبل صاحب العمل، أما قانون العمل الحالي فقد أجاز اثبات الحقوق العمالية
ومنها أجور ساعات العمل بكافة طرق الإثبات.

قرار التفسير :

القرار رقم 11 لسنة 1973 تاريخ 6/5/1973

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2423 بتاريخ 1/6/1973

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 26 / 3 / 1973 رقم
ع/7/9/4046 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة الثامنة
من المادة 43 من قانون العمل وبيان ما يلي :

1. هل أن ما ورد فيها من عدم جواز إثبات التكليف بالعمل الإضافي بالبينة الشخصية هو حكم مطلق يجري على كافة حالات التكليف بالعمل الإضافي أم انه حكم يقتصر مفعوله على الحالة التي يمارس فيها وزير الشؤون الاجتماعية صلاحيته المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من نفس المادة بإصدار أمر بتمديد ساعات العمل المنصوص عليها في المادتين 37 و 38 من قانون العمل.

2. هل أن الأجور التي تترتب للعامل عن عمله الإضافي هي أجور ناشئة عن قانون العمل أم لا .

3. هل أن الفقرة الثامنة المطلوب تفسيرها تنطبق على العمل الإضافي الواقع بعد تاريخ نفاذ حكمها أم أنها تسري أيضا على العمل الإضافي السابق لهذا التاريخ.

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المؤرخ 20 / 3 / 1973 وكتاب نائب رئيس سلطة المصادر الطبيعية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ 12 / 3 / 1973 يتبين : أن الفقرة الثامنة من المادة (43) المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي (لا تسمع البينة لإثبات أجور ساعات عمل إضافية إلا إذا كان العمل الإضافي قد جرى التكليف به خطيا من قبل صاحب العمل أو من ينوبه وتم وفقا لأحكام هذه المادة باستثناء الحالات الطارئة كالحريق والكوارث فيجوز التكليف بها شفاها ولا ينسحب هذا النص على القضايا المنظورة أمام المحاكم حاليا) .

وهذا النص كما هو ظاهر من صيغته قد ورد مطلقا ولم يرد في القانون ما يفيد أن حكمه مقيد بالعمل الإضافي الواقع بعد ساعات العمل المبحوث عنها في الفقرة الثالثة من نفس المادة .

وحيث أن المطلق يجري على إطلاقه ، فإن حكم الفقرة الثامنة المشار إليها يشمل جميع حالات العمل الإضافي .

هذا ما نقرره فيما يتعلق بالنقطة الأولى .

أما فيما يتعلق بالنقطتين الثانية والثالثة فإن محكمة التمييز كانت في حكمها الصادر في الدعوى الحقوقية التمييزية رقم 83 لسنة 1972 تاريخ 13 / 3 / 1973 فسرت فيه أحكام قانون العمل فيما يختص بأجور العمل الإضافي بان قررت أن هذه الأجور لا تترتب للعامل بمقتضى قانون العمل وإنما هي حقوق تترتب له بمقتضى أحكام القانون المدني (المجلة) كما قررت أن حكم الفقرة الثامنة من المادة (43) المطلوب تفسيرها لا ينطبق إلا على العمل الإضافي الواقع بعد تاريخ نفاذ القانون رقم 25 لسنة 1972 المعدل لقانون العمل .

وحيث أن الفقرة الأولى من المادة 123 من الدستور لا تجيز لهذا الديوان تفسير أي نص قانوني إذا كانت المحاكم قد فسرتة فإننا نقرر عدم اختصاصنا لتفسير القانون فيما يتعلق بالنقطتين الثانية والثالثة .

صدر بتاريخ 6 / 5 / 1973

16- انتهاء العقد بانتهاء العمل الذي أبرم من أجله:

المبدأ:

ان إنجاز العمل الذي ابرم من اجله عقد العمل ينهي العقد ذاته شأنه في ذلك شأن انتهاء العقد بانقضاء مدته ولا يكون من حق المستخدم الذي تنتهي خدمته بهذه الصورة المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة.

قرار التفسير:

القرار رقم 18 لسنة 1962 تاريخ 1962/9/2

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 1638 بتاريخ 1962/9/25

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 23 / 6 / 1962 رقم 210-
أشغال/7878 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير نصوص قانون
العمل رقم 21 لسنة 1960 فيما يتعلق بالنقاط التالية :

1. إذا استخدمت إحدى الوزارات عمالا على حساب المخصصات المفتوحة أو
المشاريع أو الأمانات بمقتضى المادة 36 من نظام الموظفين المدنيين رقم (1)
لسنة 1958 فهل مثل هذا الاستخدام يعتبر تعاقدًا لأجل معين بحيث ينتهي
الاستخدام حالما ينتهي العمل الذي عينوا لتأديته طبقاً لنص الفقرة (د) من المادة
37 من نفس النظام فلا يستحقون حينئذ أية مكافأة بمقتضى أحكام القانون
المذكور.

2. هل استمرار المستخدم في عمله بعد دخول السنة المالية الجديدة يعتبر تعاقدًا
جديداً أم لا .

3. إذا استغني عن خدمات أي مستخدم في إحدى الدوائر ثم بعد ذلك عين في
دائرة أخرى دون أية فاصلة بين الاستغناء والتعيين فهل يستحق مثل هذا المستخدم
مكافأة عن خدماته السابقة بمقتضى القانون المذكور .

4. هل نقل المستخدم الذي كان يعمل في مكتب الوزارة على حساب مخصصات
المشاريع لعمل خارج مكتب الوزارة يتعلق بالمشاريع ذاتها يجعل المستخدم مستحقاً
للمكافأة المنصوص عليها في قانون العمل عن خدمته في مكاتب الوزارة.

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الأشغال العامة المؤرخ 18 / 6 / 1962 وتدقيق
النصوص القانونية تبين لنا:

فيما يتعلق بالنقطة الأولى أن الأشخاص الذين يعينون بمقتضى المادة 36 من نظام الموظفين المدنيين لا يعتبرون عمالا وإنما هم مستخدمون بالمعنى المنصوص عليه في المادة الثانية من نفس النظام التي عرفت المستخدم بأنه كل شخص تستخدمه الحكومة من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات المشاريع أو الأمانات براتب شهري مقطوع على أساس الأجرة اليومية أو غيرها ولا تعني العمال الذين يتقاضون أجورا يومية. وحيث أن الفقرة (د) من المادة 37 من نظام الموظفين نصت على وجوب إنهاء استخدام المستخدمين حالما ينتهي العمل الذي عينوا لتأديته فان عقد الاستخدام في مثل هذه الحالة يعتبر بمثابة عقد لأجل معين.

ولهذا فان إنجاز العمل الذي ابرم من اجله العقد ينهي العقد ذاته شأنه في ذلك شأن انتهاء العقد بانقضاء مدته ولا يكون من حق المستخدم الذي تنتهي خدمته بهذه الصورة المطالبة بأية مكافأة طبقا للمادة (19) من قانون العمل .

أما العمال الذين يتقاضون أجورا يومية لا راتبا شهريا مقطوعا فان المحاكم قد فسرت نصوص قانون العمل فيما يختص بالنقطة ذاتها إذ قررت أن إنهاء خدماتهم بسبب انتهاء العمل الذي استخدموا من اجله لا يرتب لهم أي حق في المكافأة بمقتضى القانون المذكور كما هو واضح من الحكم التمييزي رقم 165 لسنة 1962 ولهذا فان هذا الديوان لا يملك صلاحية تفسير القانون من هذه الناحية عملا المادة 123 من الدستور التي أجازت له تفسير النصوص التي لم تكن المحاكم قد فسرتها.

أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية فان استمرار المستخدم في عمله بعد دخول السنة المالية الجديدة يعتبر تنفيذا لعقد استخدامه وليس استخداما جديدا ما دام انه لم يصدر قرار بإنهاء خدماته في نهاية السنة المالية التي جرى استخدامه في غضون.

أما فيما يتعلق بالنقطة الثالثة فإن الاستغناء عن خدمة المستخدم يعتبر إنهاء لعقد استخدامه وهو لذلك يستحق المكافأة عن خدمته السابقة لقرار الاستغناء عند توفر الشروط المنصوص عليها في المادة 19 من قانون العمل حتى ولو كان قد عين بعد ذلك مباشرة في عمل آخر لأن مثل هذا التعيين يعتبر استخداما جديدا لا نقلا من عمل إلى عمل.

أما فيما يتعلق بالنقطة الرابعة فإن نقل مستخدمي الحكومة نقلا مكانيا لا يخولهم الحق في الحصول على مكافأة بمقتضى قانون العمل لأن حقهم في ذلك معلق على صدور قرار إنهاء عقد استخدامهم، ومن البديهي أن النقل المكاني لا يعتبر إنهاء للخدمة.

هذا ما نقرره في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها.

صدر بتاريخ 2 / 9 / 1962

17- استحقاق العامل لحقوقه في صندوق الإيداع:

المبدأ:

يحق للعامل الخاضع لنظام ادخار الحصول على كافة استحقاقاته الممنوحة له بموجب شروط النظام مع المكافأة المنصوص عليها في قانون العمل.

قرار التفسير:

القرار رقم 5 لسنة 1966 تاريخ 13/3/1966

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 1914 بتاريخ 16/4/1966

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 26 / 6 / 1965 رقم ع
7/10799/ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة الرابعة من
المادة 15 من القانون رقم 2 لسنة 1965 المعدل لقانون العمل رقم 21 لسنة
1960 وبيان :

1. الحالات التي يكون فيها من حق العامل الخاضع لنظام ادخار الحصول على
كافة استحقاقاته الممنوحة له بموجب شروط النظام مع المكافأة المنصوص عليها
في الفقرة الثانية من المادة 15 السالفة الذكر .

2. الحالات التي لا يكون فيها من حق العامل الخاضع لنظام ادخار الحصول
على الاستحقاقات و المكافأة معا .

3. هل أن عبارة (وذلك بالإضافة إلى مبلغ لا يقل عن مقدار المكافأة التي
يستحقها) الواردة في نهاية الفقرة الرابعة المطلوب تفسيرها تعني أن من حق
العامل أن يحصل على المكافأة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 15
المشار إليها ومبلغا إضافيا يعادلها أيضا .

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الموجه لرئيس الوزراء
بتاريخ 21 / 6 / 1965 وتدقيق النصوص القانونية نجد أن الفقرة الرابعة من المادة
15 المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي (يحق للعامل الخاضع لنظام ادخار أو
توفير أو صندوق ادخار أو تقاعد أو أي اتفاق خاص من هذا القبيل في حالة
إنهاء استخدامه الحصول على كافة الاستحقاقات الممنوحة له بموجب شروط
النظام أو الاتفاق الخاص المشار لهما آنفا وذلك بالإضافة للمكافأة المنصوص
عليها في الفقرة 2 من هذه المادة إلا إذا نصت الشروط المذكورة على خلاف ذلك
و التي يجب أن لا تتضمن أي نص يحرم العامل من استرداد ما دفعه لتلك
الصناديق وذلك بالإضافة إلى مبلغ لا يقل عن مقدار المكافأة التي يستحقها) .

ويستفاد من هذا النص أن هنالك حالتين تتعلقان بالعامل الخاضع لنظام ادخار :

الأولى : أن يكون نظام الادخار قاصرا على بيان الاستحقاقات التي تمنح للعامل عند إنهاء استخدامه دون أن ينص على منحه مكافأة .

الثانية : أن ينص النظام على منح العامل الاستحقاقات مع مكافأة .

ففي الحالة الأولى يكون من حق العامل الحصول على كافة استحقاقاته التي يمنحها له نظام الادخار مضافا إليه المكافأة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 15 المشار إليها .

أما في الحالة الثانية التي ينص النظام على منح العامل مكافأة بالإضافة إلى الاستحقاقات الأخرى فإنه يجب أن لا تقل المكافأة المنصوص عليها في النظام عن قيمة المكافأة التي يستحقها بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 15 السالفة الذكر . كما انه يجب أن لا تقل الاستحقاقات عن المبالغ التي اقتطعت من مرتباته و أجوره لحساب صندوق الادخار .

وعلى ذلك نقرر تفسير الفقرة الرابعة من المادة 15 المطلوب تفسيرها على الوجه التالي :

1. يحق للعامل الخاضع لنظام ادخار الحصول على كافة استحقاقاته الممنوحة له بموجب شروط النظام مع المكافأة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 15 في حال كون النظام الادخار لا ينص على منحه مكافأة .

2. لا يستحق العامل الخاضع لنظام ادخار الاستحقاقات المنصوص عليها في النظام و المكافأة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 15 معا إذا كان نظام الادخار ينص على منحه مكافأة بالإضافة إلى استحقاقاته في الصندوق

شريطة أن لا تقل المكافأة التي ينص عليها النظام عن المكافأة التي يمنحه إياها قانون العمل في الفقرة الثانية المشار إليها .

3. أن ما ورد في نهاية الفقرة الرابعة من المادة المطلوب تفسيرها لا يعني أن من حق العامل أن يستوفي مكافأتين عند إنهاء استخدامه ، المكافأة المنصوص عليها في نظام الادخار و المكافأة المنصوص في الفقرة الثانية من المادة 15 بل يكون له الحق بأن يحصل عليها في النظام شريطة أن لا تقل عن المكافأة التي نص عليها قانون العمل كما أسلفنا .

وإذا كان العامل لا يستحق مكافأة بمقتضى قانون العمل لأسباب قانونية فان ذلك لا يمنعه من الحصول على المكافأة المنصوص عليها في نظام الادخار مهما بلغت إذا كان النظام لا يحرمه منها .

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره.

صدر بتاريخ 13 / 3 / 1966

18- مكافأة نهاية الخدمة:

المبدأ:

تحسب المكافأة التي يستحقها العامل عن خدمته السابقة لتاريخ تعديل النص الخاص بمكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل وفق الأساس المبين في هذا النص قبل تعديله.

قرار التفسير:

القرار رقم 3 لسنة 1972/1/2 تاريخ 1972/1/2

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 2342 بتاريخ 1972 /1/24

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 24 /11 /1971 رقم ع/18191 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة الثانية من المادة (19) من قانون العمل رقم 21 /1960 حسبما عدلت بالقانون رقم 16 /1970 وبيان ما إذا كانت عبارة (ولا تتسحب أحكام هذه الفقرة على المدة السابقة لصدور هذا التعديل) الواردة فيها تعني وجوب حساب المكافأة التي يستحقها العامل عن خدمته السابقة لتاريخ نفاذ التعديل وفق أحكام الفقرة الثانية قبل تعديلها أم .

وبعد الإطلاع على كتاب رئيس ديوان المحاسبة الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ 9 /11 /1971 وتدقيق النصوص القانونية يتبين أن الفقرة الثانية من المادة (19) حسبما عدلت بالقانون رقم 16 /1970 تنص على ما يلي : (تحسب المكافأة المستحقة بموجب الفقرة (1) من هذه المادة على الأسس التالية :

أ . اجر نصف شهر لمن يعمل باجر شهري عن كل سنة من السنوات الأربع الأولى .

ب. اجر أسبوعين لمن لا يعمل باجر شهري عن كل سنة من السنوات الأربع الأولى .

ج. اجر شهر لمن يعمل باجر شهري عن كل سنة إذا تجاوزت مدة العمل أربع سنوات .

د. أجرة أربعة أسابيع لمن يعمل بأجر غير شهري عن كل سنة إذا تجاوزت مدة العمل أربع سنوات ، ولا تتسحب أحكام هذا الفقرة على المدة السابقة لصدور هذا التعديل .)

ومن هذا النص يتضح أن واضع القانون في التعديل الذي ادخله على الفقرة الثانية من المادة (19) قد وضع أساسا جديدا لحساب المكافأة يختلف عن الأساس المقرر قبل التعديل ، حيث أن التعديل قد قسم خدمة العامل إلى ثلاثة أقسام :

1. الخدمة السابقة لتاريخ التعديل .

2. الخدمة الواقعة خلال السنوات الأربع الأولى اللاحقة للتعديل .

3. الخدمة الواقعة بعد الأربع سنوات الأولى اللاحقة للتعديل .

وقد أوجب احتساب المكافأة عن الخدمة الثانية وفق الأسس المبينة في البندين (أ)، (ب) وعن الخدمة الثالثة وفق الأسس المبينة في البندين (ج ، د) أما الخدمة السابقة لتاريخ التعديل فقد نص على أن التعديل لا يسري عليها وهذا يفيد أن احتساب المكافأة عن هذه الخدمة يجب أن يتم وفق أحكام الفقرة الثانية قبل تعديلها ، أي انه ليس للتعديل اثر رجعي على الخدمة السابقة له .

ولهذا نقرر أن المكافأة التي يستحقها العامل عن خدمته السابقة لتاريخ تعديل الفقرة الثانية من المادة (19) إنما يكون وفق الأساس المبين في هذه الفقرة قبل تعديلها .

صدر بتاريخ 2 / 1 / 1972 .

19- الإستقالة من العمل والحق في مكافأة نهاية الخدمة:

استقالة العامل بمحض إرادته لغير الأسباب المبينة في قانون العمل السابق رقم 21 لسنة 1960 لا تعطيه الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.

قرار التفسير:

القرار رقم 8 لسنة 1963 تاريخ 1963/3/23

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 1677 بتاريخ 1963/4/16

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 21 / 1 / 1963 رقم ع/7/1007 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير أحكام قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 وبيان ما إذا كان العامل أو المستخدم في دوائر الحكومة يستحق المكافأة المنصوص عليها في المادة 19 منه في الحالات التالية:

1. إذا استقال من عمله بمحض إرادته بعد أن قام بتوجيه إشعار إلى صاحب العمل بعزمه على إنهاء استخدامه طبقاً لنص المادة 16 .
 2. إذا استقال من عمله دون أن يوجه الإشعار المشار إليه ، إلا أن السلطة المختصة قبلت الاستقالة .
 3. إذا ترك عمله لسبب ما خلاف الأسباب المنصوص عليها في المادة 17 من القانون المذكور ووافق رئيس الوزراء على استخدامه رأساً في إحدى البلديات .
- وكذلك بيان ما إذا كانت العبارة الواردة في المادة 19 القائلة (إذا أنهى استخدام عامل لسبب من الأسباب المذكورة في المادة 17) هي مطلقة بحيث تشمل كافة أسباب إنهاء الاستخدام التي لم تذكر في المادة 17 المشار إليها) وبعد الإطلاع

على كتاب وزير الأشغال العامة المؤرخ 16 / 12 / 1962 وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا :

1. أن المادة 19 من قانون العمل تنص على ما يلي (إذا انهي استخدام عامل لسبب من الأسباب غير المذكورة في المادة 17 من هذا القانون يحق له بالإضافة إلى الإشعار أو البديل المنصوص عليهما في المادة 16 الحصول على مكافأة عن مدة خدمته بمعدل اجر شهر عن كل سنة قضاها بصورة مستمرة في خدمة صاحب العمل الخ)

وهذا النص واضح في أن استحقاق العامل للمكافأة المنصوص عليها في هذه المادة لا يكون إلا في حالتين :

الأولى : إنهاء خدمته من قبل صاحب العمل لسبب من الأسباب غير المذكورة في المادة 17 من القانون .

الثانية : تركه العمل لأحد الأسباب المبينة في المادة 18 من نفس القانون .

ولهذا فان استقالة العامل بمحض إرادته لغير الأسباب المبينة في المادة 18 المذكورة لا تعطيه الحق في الحصول على المكافأة سواء أكان المرجع المختص قد وافق على الاستقالة أم لم يوافق وسواء أكان العامل وجه الإشعار المنصوص عليه في المادة 16 إلى صاحب العمل أم لم يوجهه ، كما انه لا يستحق المكافأة حتى ولو كان قد عين مباشرة في البلدية بعد استقالته بموافقة أي مرجع من المراجع المختصة . وكذلك فان عبارة (السبب من الأسباب غير المذكورة في المادة 17) المشار إليها انفا إنما تنصرف إلى حالة إنهاء الخدمة من قبل صاحب العمل ولا تشمل حالة استقالة العامل بمحض إرادته .

هذا ما نقرره في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها .

20- التعويض عن العجز الدائم:

المبدأ:

إذا أنهيت خدمات عامل أصيب بضرر جسماني نشأ عنه عجز دائم جزئي أدى الى انتهاء خدماته فإنه يستحق مكافأة نهاية خدمته كما يستحق أيضا التعويض المقرر في القانون عن العجز الدائم.

قرار التفسير:

القرار رقم 7 لسنة 1963 تاريخ 1963/3/20

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 1675 بتاريخ 1963/4/1

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ 1962 /11 /22 رقم ع/7/17508 اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير أحكام قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 وبيان ما إذا كان العامل الذي يصاب بعجز دائم جزئي من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به يستحق المكافأة عن مدة خدمته بمقتضى المادة 19 من هذا القانون علاوة على التعويض عن الضرر الجسماني المنصوص عليه في المادة 58 في حالة إنهاء استخدامه أم انه لا يستحق إلا التعويض فقط .

وبعد الإطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ 1962 /11 /12 وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا:

1. أن المادة 19 من قانون العمل المشار إليه تنص على انه إذا انهي استخدام عامل لسبب من الأسباب غير المذكورة في المادة 17 من هذا القانون يحق له بالإضافة إلى الإشعار أو البديل المنصوص عليهما في المادة (16) الحصول على مكافأة عن مدة خدمته بمعدل اجر شهر عن كل سنة قضاها بصورة مستمرة في خدمة صاحب العمل وتحسب على أساس أجرة عن الشهر الأخير من خدمته وذلك بالنسبة للسنوات الثلاث الأولى واجر نصف شهر عن كل سنة تالية بشرط أن لا يتجاوز مجموع المكافأة اجر تسعة أشهر ... الخ .

2. أن المادة 57 (أ) من هذا القانون تنص على انه إذا أصيب عامل بضرر جسماني من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع تعويض له وفقاً لأحكام هذا الفصل الخ.

3. أن الفقرة الرابعة من المادة (58) تنص على انه إذا نشأ عن الضرر عجز دائم ولكنه جزئي يجب أن يدفع صاحب العمل التعويض وفقاً لنسبة مئوية من مبلغ التعويض المقدر لحالة العجز الكلي حسبما أصاب العامل من العجز في قدرته على الكسب . ومن هذه النصوص يتضح أن المكافأة المنصوص عليها في المادة 19 هي خلاف التعويض المنصوص عليه في المادة (58) ، إذا أن المكافأة إنما تعطى للموظف عن مدة خدمته لسبب إنهاء استخدامه من قبل صاحب العمل إنهاء لا يستند إلى احد الأسباب التي تخوله طرد العامل المنصوص عليها في المادة (17) من نفس القانون ، بينما التعويض إنما يستحقه العامل لقاء الضرر الجسماني الذي أصيب به من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام بعمله سواء أنهى استخدامه أم بقي في عمله .

ولهذا فانه إذا أنهيت خدمات عامل أصيب بضرر جسماني نشأ عنه عجز دائم جزئي ولم يكن إنهاء الاستخدام لسبب من الأسباب المنصوص عليها في المادة 17 من قانون العمل فانه يستحق المكافأة عن مدة خدمته طبقاً لنص المادة (19)

كما يستحق أيضا التعويض عن الضرر الجسماني طبقا لنص المادة 58 من هذا القانون شأنه في ذلك شأن الموظف الذي يعطى راتب اعتلال علاوة على راتب التقاعد أو المكافأة إذا أصيب بعلة أثناء قيامه بالوظيفة .

هذا ما نقرره في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها .

صدر في 20 / 3 / 1963
