تمكين
TAMKEEN
للمساعدة القانونية وحقوق الانسان
For legal aid and human rights

اتّفاقيّة العمل العربيّة رقم 15 لسنة 1983، بشأن تحديد الأجور وحمايتها

ورقة موقف حول اتّفاقيّة العمل العربيّة رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد الأجور وحمايتها وتصديق الأردنّ عليها ومدى مواءمتها مع التشريعات الوطنيّة

© جميع الحقوق محفوظة لتمكين
للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

2024

الفهرس

مقدمة ٤

اتّفاقيّة العمل العربيّة رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد الأجور وحمايتها ٦

أولًا: الحدّ الأدنى للأجور ٧

امتياز أجر العامل أعلى من امتياز الدولة ٩

استحقاق العامل أجره كاملًا حتّى وإن لم يؤدّ عملًا لأسباب خارجة عن إرادته ١٠

منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل ١٣

الخاتمة والتوصيات ١٤

مقدمة

جددت مصادقة الأرْدُنّ، نهاية العام ٢٠٢٣ على اتّفاقيّة العمل العربيّة رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد الأجور وحمايتها، أهمية مراجعة مِلَفّ الأجور في الأردن من حيث تعديل التشريعات بحيث تتواءم مع الاتفاقيات الدولية التي صدّق عليهاالأردن، كذلك إيجاد آليات فعّالة تضمن حصول العمال على أجورهم.

مصادقة الأردن على اتفاقية العمل العربية للأجور يعتبر خطوة في الاتجاه الصحيح، ويأتي تنفيذًا لأحكام الميثاق العربيّ للعمل، الّتي تقضي بأن تسعى الدول الموقّعة عليه إلى بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمّاليّة وضع حدّ أدنى لمستويات الأجور فيها، وتقريب تلك المستويات قدر المستطاع. وتطبيقًا لأحكام المادّة الثالثة من دستور منظّمة العمل العربيّة الّتي من أهدافها توحيد التشريعات العمّاليّة وظروف وشروط العمل في الدول العربيّة.

يُعَدُّ نظام حماية الأجور أحد أهمّ الأنظمة الّتي تحقّق العدالة والمساواة في الأجور وضمان حقوق العاملين، من أجل ذلك قام المشرع الأُرْدُنّيّ منذ نشأة الدولة بإقرار تشريعات من أجل حماية حقوق العاملين، نذكر منها (قانون تعويض العمال رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥)، و(قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠)، وآخرها (قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦) الساري المفعول.

ولأنّ العمّال أكثر الّذين يجب أن تحرص الدولة على متابعة أمورهم وتسريع حلّ مشكلاتهم وما يتعرّضون له من إشكاليّات خلال عملهم، كان لا بدّ من وجود قانون خاصّ ينظّم الأمور القانونيّة للعمّال وأصحاب العمل، وعليه وجد قانون العمل ليحقّق هذه الغاية، حيث يعمل (قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦) على بيان حقوق العمّال وواجباتهم، ويتضمّن هذا القانون نصوصًا تقضي بحماية حقوق العمّال، ومن أهمّ هذه الحقوق هو حقّ العامل في تقاضي أجر مقابل تأديته للعمل، وقد أفرد القانون فصلًا خاصًّا وهو الفصل السابع منه تحت عنوان (حماية الأجور)، وقد أنشأ القانون في هذا الفصل بموجب المادّة (٥٤) جهة خاصّة تعنى بحماية الأجور أطلق عليها المشرّع (سلطة الأجور)، كذلك شكّل القانون بموجب المادّة (٤٣) اللجنة الثلاثيّة لشؤون العمل، ويمثّل تحديد الحدّ الأدنى للأجور إحدى مهامّها.

إضافة إلى التشريعات الوطنيّة لحماية أجور العمّال صدّقت الأردنّ على العديد من الاتّفاقيّات والمواثيق والصكوك العربيّة والدوليّة ذات العلاقة منها: اتّفاقيّة منظّمة العمل الدوليّة رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجور، صدّق عليها في العام ١٩٦٦، وصدّق في عام ١٩٦٣ على اتّفاقيّة المنظّمة رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، واتّفاقيّة العمل العربيّة رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد الأجور وحمايتها.

إنّ الأجور المناسبة والدفع في الوقت المناسب ضرورة لتأمين العمل اللائق والعدالة الاجتماعيّة، وربّما تكون ذات تأثير مباشر وملموس على الحياة اليوميّة للعمّال، ويتطلّب دفع الأجور في الوقت المناسب مجموعة واسعة من التدابير، ليس فقط على المستوى التشريعيّ، لكن أيضًا في الممارسة العمليّة، خلال عمل تمكين تبيّن أنّ بعض أصحاب العمل كثيرًا ما يؤخّرون أجور العمّال والعاملات، أو يحجّزونها، أو يخصمون منها بغير وجه حق، ولا يحاسبون في غالبيّة الأحيان إمّا؛ بسبب عدم تقديم العمّال لشكاوى أو لطول أمد التقاضي. إنّ حرمان العمّال من أجورهم يحدّ من توفير متطلّباتهم المعيشيّة الأساسيّة، ويؤثّر في حياتهم وحياة عائلاتهم، لذلك، يجب على جميع الأطراف المعنيّة العمل على حماية حقوق العمّال خاصّة ما يتعلّق بأجورهم. وعليه؛ لأن المصادقة على الاتفاقية العربية رقم (١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور، مهم لزيادة حماية أجور العمال، ارتأت تمكين تسليط الضوء على أهم ما جاء فيها، ومدى مواءمته مع التشريعات الوطنية، وتقديم توصيات تُساعد المُشرع الأردني في مجال إيجاد سياسات حمائية للأجور في الأردن.

اتّفاقيّة العمل العربيّة رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد الأجور وحمايتها

أقرّت الاتّفاقيّة الّتي تحمل الرقم (١٥) بشأن تحديد وحماية الأجور في مؤتمر العمل العربيّ المنعقد في عمّان في الفترة ما بين ٦-١٦مارس / آذار ١٩٨٣، واستندت هذه الاتّفاقيّة على الميثاق العربيّ للعمل، خاصّة مادّته الأولى والثامنة اللّتين تعنيان بتحقيق العدالة الاجتماعيّة، ورفع مستوى اليد العاملة وتأمين حدّ أدنى للأجور يحقّق مستوى معيشيًّا لائقًا للعامل وأسرته.

وتتعلّق اتّفاقيّة منظّمة العمل العربيّة رقم (١٥) بتحديد الأجور وحمايتها. وهو جزء من نظام شامل لمعايير العمل العربيّة يهدف إلى تعزيز العمل اللائق والمنتج، وضمان العدالة والأمن والكرامة وظروف العمل الآمنة للعمّال.

عرفت الاتّفاقيّة في الباب الأوّل الأجر: كلّ ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه المكافآت والمنح والترفيعات والمزايا وغيرها من متمّمات الأجر.

أمّا في الباب الثاني منها: أكّدت حقّ العامل اطّلاعه على تفاصيل أجره كافّة والتأكّد من صحّتها. كذلك، أن يدفع الأجر للعامل في يوم العمل ومكان العمل، أمّا إذا اتّفق على غير ذلك، يجب ألّا يتحمّل العامل أيّة نفقة ماليّة أو جهدًا للحصول على أجره. والمادّة السابعة من هذا الباب، فقد أكّدت أحقّيّة العمّال بكامل أجرهم في حال توقّفهم عن العمل، لأسباب خارجة عن إرادتهم.

وجاء في هذا الباب: اعتبار الأجر ومستحقّات العامل كافّة دين ممتازًا يتمتّع بأعلى درجات الامتياز بما فيها ديون الدولة.

أمّا في الجزاءات الماليّة: أوجبت ألّا تكون بشكل يؤثّر في معيشة العامل ومعيشة أسرته، وأن تعود هذه الغرامات لمصلحة العمّال. وفيما يتعلّق بالاقتطاعات من أجر العامل لقاء دين مستحقّ، فإنّه لا يجوز أن تتجاوز الـ ١٠٪ من الراتب المقطوع للعامل، وألّا يؤثّر هذا الحسم على تأمين العامل لحاجاته وحاجات أسرته الأساسيّة. كما أوجب على التشريع الوطنيّ دفع مستحقّات العامل بمجرّد انتهاء علاقة العمل دون تعقيدات.

وفي الباب الثالث منها: المتعلّق بالحدّ الأدنى للأجور، فقد اعتبرت الحدّ الأدنى للأجور يجب أن يكون هذا الأجر يلبّي حاجات العامل وأسرته الضروريّة، من مسكن وغذاء ودواء ولباس، ويؤمن مستوى إنسانيًّا كريمًا ولائقًا.

على أن تشكّل كلّ دولة لجنة تكون مهمّتها الأساس: تحديد الحدّ الأدنى للأجور، يشارك فيها العمّال والحكومة وأصحاب العمل أو ممثّلوهم، حيث تأخذ اللجنة بعين الاعتبار عند تحديدها الأجور: حركة السوق ومستوى الأسعار، لتحقّق التوازن الضروريّ بين مستوى الأجور، وبين تكاليف المعيشة، ولا بدّ لهذه اللجنة أن تجتمع بشكل دوريّ لا يزيد عن سنة حتّى تبقى الأجور في مستوى تكاليف المعيشة. وفي المادّة / ٢١ / من هذه الاتّفاقيّة اعتبرت أنّ هذه الموادّ هي حدّ أدنى يجب أن تؤمّنه التشريعات الوطنيّة للعمّال.

أهم بنود اتّفاقيّة العمل العربيّة رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد الأجور وحمايتها ومدى موائمتها مع التشريعات الأردنية

أولًا: الحدّ الأدنى للأجور

تعدّ اتّفاقيّة تحديد وحماية الأجور، من أهمّ اتّفاقيّات العمل العربيّة التي تناولت الأدنى للأجور، في بادئ الأمر عرفت الحدّ الأدنى للأجور بأنّه: «المستوى المقدّر للأجر ليكون كافيًا لإشباع الحاجات الضروريّة للعامل وأسرته، كالملبس، والمسكن، للعيش بمستوى إنسانيّ لائق»[1]. وجواز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحدّ الأدنى للأجر، إذ يجب ألّا يقلّ أجر العامل عنه، وأن يشمل عند تطبيقه جميع الفئات العمّاليّة، ويجب أن تشكّل كلّ دولة لجنة أو عدّة لجان تتكوّن من الحكومة، والعمّال، وأصحاب العمل، تتولّى تحديد حدّ أدنى للأجور، وتنظّم التشريعات الوطنيّة الجهة المخوّلة والإدارة الّتي يصدر عنها قرار تحديد الأجور الّذي تتّخذه اللجنة، وقضت هذه الاتّفاقيّة بوجوب مراجعة الحدود الدنيا بشكل دوريّ لأوقات لا تزيد على السنة بمواكبة الأجور الحقيقيّة في تحديد مستوى تكاليف المعيشة، وإنّ أهمّ ما جاء بهذه الاتّفاقيّات هو إرساؤها المبادئ العامّة، والأحكام، الّتي توفّر الحماية لأجر العامل، بما فيها تحديد حدّ أدنى لها.

في الأردنّ يحدّد قانون العمل قيمة الحدّ الأدنى للأجور من خلال اللجنة الثلاثيّة لشؤون العمل. وكانت وزارة العمل قد شكّلت اللجنة الثلاثيّة لشؤون العمل، وتضمّ عضويّة ممثّلين عن الحكومة والعمّال وأصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم، وترأس وزارة العمل أعضاء هذه اللجنة الثلاثيّة. وتتولّى اللجنة تحديد الحدّ الأدنى للأجور عمومًا، أو بالنسبة لمنطقة معيّنة، أو مهنة معيّنة أو لفئة عمريّة معيّنة على أن يؤخذ بعين الاعتبار مؤشّرات تكاليف المعيشة الّتي تصدرها الجهات الرسميّة المختصّة، ويحدّد مقدار الأجر والإشارة إليه في عقد العمل. وإذا لم ينصّ عقد العمل عليه، فيأخذ العامل الأجر المقدّر لعمل من النوع نفسه إن وجد وإلّا قدّر طبقًا للعرف في المدينة ذات الصلة، فإذا لم يوجد العرف أيضًا، فتتولّى المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعًا عمّاليًّا على الأجر، ولا يجوز لصاحب العمل أن يدفع إلى عامل أجرًا يقلّ عن مقدار الحدّ الأدنى للأجور أو أن يقوم بأيّ تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية.

تُشير المادّة (٢٥) من قانون العمل أن تتولّى اللجنة الثلاثيّة تحديد الحدّ الأدنى للأجور، وذلك عمومًا أو بالنسبة لمنطقة أو مهنة معيّنة أو لفئة عمريّة معيّنة على أن يؤخذ بعين الاعتبار مؤشّرات تكاليف المعيشة الّتي تصدرها الجهات الرسميّة المختصّة، وعليه إنّ مهمّة اللجنة الثلاثيّة للعمل، وفقًا لقانون العمل، تتبلور في قياس تكاليف المعيشة، وتحديد الحدّ الأدنى للأجور بناء على توافقاتها، يجدر الإشارة في هذا الجانب إلى أنّ قرارات اللجنة الثلاثيّة الّتي تحدّد الحدّ الأدنى للأجور لم تتضمّن في طيّاتها الأسس الّتي بنيت عليها قرارات رفع الحدّ الأدنى للأجور.

1 اتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1983. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/ https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_15.pdf

رغم أنّ تحديد الحدّ الأدنى للأجور مرتبط بمؤشّرات تكاليف المعيشة ومع ازدياد نسب التضخّم، إلّا أنّ الحدّ الأدنى للأجور لا يزال منخفضًا (يبلغ الحدّ الأدنى للأجور ٢٦٠ دينارًا)، رغم أنّ ربط الحدّ الأدنى للأجور بالتضخّم يزيد القدرة الشرائيّة للعاملين ويحافظ عليها، حيث إنّ هنالك علاقة عكسيّة بين القوّة الشرائيّة من جهة والتضخّم من جهة أخرى، فمثلًا في حال ارتفاع الأسعار مع بقاء الأجور ور ثابتة، فإنّ القوّة الشرائيّة للمواطنين تكون حينها قد انخفضت القيمة الحقيقيّة لأجورهم، بالمقابل فإنّه حينما ترتفع الأجور بمعدّل أكبر مقارنة بارتفاع الأسعار، ينتج عن ذلك تحسنّ في القوّة الشرائيّة.

يجدر الإشارة في هذا الجانب إلى أن قرارات اللجنة الثلاثية التي تحدد الحد الأدنى للأجور لم تتضمن في طياتها الأسس التي بنيت عليها قرارات رفع الحد الأدنى للأجور الذي بدأ من ٨٠ دينارًا في العام ١٩٩٩ ليصل إلى ٢٢٠ دينارًا عام ٢٠١٧، وبتاريخ ٢٠١٧/٢/٥ اتّخذ قرار برفع الحدّ الأدنى للأجور، وعند مراجعة القرار الصادر بموجب أحكام المادة (٥٢) من قانون العملرقم (٨) لسنة ١٩٩٦، نُلاحظ إضافة مادّة رقم (٨) التي تُعتبر مادّة مهمّة ونقلة نوعيّة فيما يتعلّق بمراجعة الحدّ الأدنى للأجور، حيث تنصّ هذه المادّة على: "تتمّ مراجعة هذا القرار من قبل اللجنة الثلاثيّة مع بداية كلّ عام لتحديد أيّ زيادة على الحدّ الأدنى للأجور تقرّرها اللجنة". ممّا يعني أنّه أصبح إلزامًا بنصّ القرار أن يراجع الحدّ الأدنى للأجور بداية كلّ عام، هذا يتوافق مع الاتّفاقيّة رقم (١٥)، لكن لا تجتمع اللجنة كلّ عام رغم ارتفاع تكاليف المعيشة

وفي ٢٤ شباط/ فبراير ٢٠٢٠ اتّخذت اللجنة الثلاثيّة لشؤون العمل قرارًا في برفع الحدّ الأدنى لأجور الأردنيّين إلى ٢٦٠ دينارًا اعتبارًا من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢١، وتضمّن القرار أيضًا «زيادة الحدّ الأدنى للأجور للسنوات ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ بما يعادل نسبة التضخّم للسنة السابقة، والّتي تصدر عن الجهات الرسميّة المختصّة»، ليصدر قرارًا آخر مطلع العام ٢٠٢٣ بتثبيت الحدّ الأدنى للأجور ليبقى ٢٦٠ دينارًا، وعدم رفعه للعامين (٢٠٢٣-٢٠٢٤)، على أن يتم إعادة النظر بالحد الأدنى للأجور من قبل اللجنة بداية عام ٢٠٢٥ لإعادة احتسابه بحيث يتم زيادة الحد الأدنى للأجور والبالغ ٢٦٠ دينار بإضافة نسب التضخم تراكميًا للسنوات ٢٠٢٢-٢٠٢٤. وعليه نؤكّد أنّ الحدّ الأدنى للأجور لا يكفي للاحتياجات الأساسيّة للعامل وأسرته، ولا يزال يقلّ عن خطّ الفقر المطلق للأسرة المعياريّة (حجم الأسرة المعياريّة ٤,٨ فرد) في الأردنّ البالغ وفق الأرقام الرسميّة ٤٨٠ دينارًا شهريًّا، كما أنّ خطّ الفقر العامّ المطلق (الغذائيّ وغير الغذائيّ) بلغ ٨١٣,٧ دينار للفرد سنويًّا (أي ٦٨ دينارًا للفرد شهريًّا)، أمّا خطّ الفقر المدقع للفرد (أي الفقر الغذائيّ) فقد بلغ ٣٣٦ دينارًا للفرد سنويًّا، أي ما يعادل ٢٨,٠ دينارًا للفرد شهريًّا، كذلك يقلّ الحدّ الأدنى للأجور عن معدّلات الإعالة البالغة، حيث يعيل كلّ شخص ثلاثة آخرين، بمعنى ٤٠٠ دينار شهريًّا، ولا يتواءم مع تعريف الأجر في الاتّفاقيّة رقم (١٥) الّتي جاء فيها أنّ المستوى المقدّر للأجر يكون كافيًا لإشباع الحاجات الضروريّة للعامل وأسرته، كالملبس، والمسكن، للعيش بمستوى إنسانيّ لائق.

امتياز أجر العامل أعلى من امتياز الدولة

تعتبر الأجور والمبالغ المستحقّة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينًا ممتازًا، ويتمتّع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة، (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل)، سندًا للمادّة رقم (٨) من الباب الثاني من الاتّفاقيّة العربيّة رقم (١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور، وبالرجوع إلى التشريعات الأردنيّة نجد أنّ المشرّع أورد الديون الممتازة في الموادّ من ١٤٢٤ حتى ١٤٤٧ من **القانون المدني رقم ٤٣ لعام ١٩٧٦**[2]، وفقًا لأحكام المادّة ١٤٢٤ من القانون المدنيّ، فإنّنا نعرف الدين الممتازة بأنّه الديون الّتي يمنح صاحبها الدائن حقّ الأولويّة في استيفاء دينه من أموال المدين قبل الديون الأخرى لباقي المدينين، والدين الممتاز هو نتيجة لحقّ الامتياز، وهو حقّ عينيّ، وليس حقًّا شخصيًّا، وهذا الحقّ العينيّ يمنح صاحبه الحقّ في الحصول على دينه قبل الدائنين الآخرين، ويقرّر بنصّ القانون.

أمّا فيما يتعلّق بترتيب الدين الممتاز بيّنت المادّة ١٤٢٥ من القانون المدنيّ أنّ ترتيب الدين الممتاز يعود إلى النصوص القانونيّة. ممّا يعني أنّ أيّ دين ممتاز يجب أن يقع في المرتبة الّتي تلي الديون الممتازة المنصوص عليها في القانون المدنيّ الأردنيّ، ما لم يكن هناك نصّ قانونيّ خاصّ بهذا الدين يعطيه الأولويّة على تلك الديون، أو يجعل له مرتبة بين تلك الديون، بالتالي فإنّ الدين الممتاز الناشئ عن أيّ علاقة قانونيّة، سيأتي في المرتبة التالية للديون الممتازة المنصوص عليها في الباب المتعلّق بالديون الممتازة من القانون المدنيّ الأردنيّ.

أما **حق الامتياز في قانون العمل الأردني**[3] نصت عليه المادة (٥١) التي جاء فيها:

أ. ١. تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون، للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته، ديونًا ممتازة امتيازًا عامًا من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة.

٢. يفقد العامل حقه في الامتياز العام المنصوص عليه في البند (١) من هذه الفقرة إذا ثبت للمحكمة المختصة أن الأجور والمبالغ المتحققة له والتي يشملها هذا الامتياز لا تستند إلى أي أساس قانوني.

من خلال مراجعة أوّليّة قامت بها «تمكين» لمجموعة من القرارات القضائيّة المتعلّقة بالعمل، أحكامها صدرت بأنّ المبالغ المستحقّة للعامل، أو ورثته أو المستحقّين بعد وفاته ديونًا ممتازة امتيازًا عامًّا من الدرجة الأولى تقدم على غيرها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقّة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقاريّة أو تأمينات عينيّة.

2 القانون المدني الأردني. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://wipolex-res.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/ar/jo/jo019ar.pdf

3 قانون العمل الأردني. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%B1%D9%82%D9%85_8_%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9_1996_%D9%88%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%87.pdf

استحقاق العامل أجره كاملًا حتّى وإن لم يؤدّ عملًا لأسباب خارجة عن إرادته

جاء في الاتّفاقيّة العربيّة رقم (١٥) المادّة السابعة: (يستحقّ العامل أجره كاملًا حتّى وإن لم يؤدّ عملًا لأسباب خارجة عن إرادته، على أن تحدّد التشريعات الوطنيّة تلك الأسباب)، وعند الحديث عن الأسباب الخارجة عن الإرادة تُربط مباشرة **بالقوّة القاهرة** الّتي قد تمنع تنفيذ أيّ التزام، **وبالظروف الطارئة** الّتي توقّف تنفيذ الالتزام مؤقّتًا، وعليه بالرجوع إلى **قانون العمل الأردنيّ نرى أنّه لم يضع تعريفات تبيّن ماهيّة القوّة القاهرة أو الظروف الطارئة**، إلّا أنّ **القانون المدنيّ الأردنيّ أشار للقوّة القاهرة** في المادّة (٣٤٧) بالتالي: «في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوّة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا انقضى معه الالتزام المقابل له، وانفسخ العقد من تلقاء نفسه»، أمّا بالنسبة **للظروف الطارئة، فأشار في المادّة (٢٠٥)** بأنّها «إذا طرأت حوادث استثنائيّة عامّة لم يكن في الوسع توقّعها، وترتّب على حدوثها أنّ تنفيذ الالتزام التعاقديّ، وإن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين بحيث يهدّده بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعًا للظروف، وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحدّ المعقول إن اقتضت العدالة ذلك».

بناء عليه يترتّب على ثبوت القوّة القاهرة انقضاء الالتزام وفسخ العقد حكمًا، بينما تتيح الظروف الطارئة للقضاء إمكانيّة ردّ الالتزام إلى الحدّ المعقول. إلّا أنّ المشرّع لم يحدّد بالدقّة وبالتفصيل الظروف الّتي تشكّل قوّة قاهرة أو ظروفًا طارئة، وإنّما ترك ذلك لاجتهاد المحاكم والقضاء.

تفصيلًا عند الحديث عن استحقاق العامل أجره كاملًا حتّى وإن لم يؤدّ عملًا لأسباب خارجة عن إرادته في الأردنّ، فمن المهمّ التطرّق لجائحة فيروس كورونا الّتي استدعى الحدّ من انتشاره وقف سير العمل في القطاعين العامّ والخاصّ، مع استمرار عمل عدد من القطاعات المهمّة، ما تطلب العمل بقانون الدفاع رقم ١٣ لسنة ١٩٩٢، في جميع أنحاء الأردن، بتاريخ ١٧ آذار/ مارس ٢٠٢٠. عملًا في نص المادة ١٢٤ من الدستور الأردني وجاء فيها: «إذا حدث ما يستدعي الدفاع عن الوطن في حالة وقوع طوارئ فيصدر قانون باسم قانون الدفاع تعطى بموجبه الصلاحية إلى الشخص الذي يعينه القانون لاتخاذ التدابير والإجراءات الضرورية بما في ذلك صلاحية وقف قوانين الدولة العادية لتأمين الدفاع عن الوطن».

وعليه اختلفت وجهات النظر فيما إذا كانت جائحة فيروس كورونا تعتبر قوّة قاهرة أم لا، بالتالي فإنّ فيروس كورونا يمكن أن يعدّ إحدى صور القوّة القاهرة، في حال كان تنفيذ الالتزام غير ممكن. أمّا إن كان هناك إمكانيّة من تنفيذ الالتزام، لكنّ تنفيذه وإن لم يكن مستحيلًا، لكنّه أصبح مرهقًا، فهنا يمكن اعتبار فيروس كورونا ظرفًا طارئ[٤]. في هذا الجانب حالة المادّة (١١) من قانون الدفاع دون تطبيق الفرضيّتين، ونصّت المادّة على أنّه «إذا تعذّر تنفيذ أيّ عقد أو التزام بسبب مراعاة أحكام هذا القانون أو أيّ أمر أو تكليف أو تعليمات صادرة بمقتضاه أو بسبب الامتثال لهذه الأحكام فلا يعتبر الشخص المرتبط بهذا العقد مخالفًا لشروطه، بل يعتبر العقد موقوفًا إلى المدى الّذي يكون فيه تنفيذ العقد متعذّرًا، ويعتبر ذلك دفاعًا في أيّ دعوى أقيمت أو تقام على ذلك الشخص أو أيّ إجراءات تتّخذ ضدّه من جرّاء عدم تنفيذه للعقد أو الالتزام».

4 مراجعة 10 آراء قانونية حول القوة القاهرة وفيروس كورونا وأثرها على عقود العمل في الأردن

تشريعيًا إنّ **حالة القوّة القاهرة لا يمكن تطبيقها على العقود الّتي عطّلت في أثناء فترة الحظر، ذلك أنّه في ظلّ سريان قانون الدفاع، فإنّ أحكامه توقّف العمل بأيّ نصّ أو تشريع** يخالف أيّ حكم من أحكام هذا القانون (المادّة ١٠ من قانون الدفاع)، ولأنّ نصَّا المادّة ١١ من قانون الدفاع ذاته تتعارض في الأحكام والآثار القانونيّة مع نصّ المادّتين ٢٠٥، ٢٤٧ من القانون المدنيّ، ذلك أنّه وباعتبار قانون الدفاع قانونًا خاصًّا، والخاصّ يقيّد العام وهو الأولى بالتطبيق، حيث يقرّر اعتبار العقود برمّتها والالتزامات كجزء منها الّتي تعذّر تنفيذها، موقوفة إلى المدى الّذي يكون فيه تنفيذ الالتزام متعذّرًا، والوقف المقصود هنا ليس الوقف على الإجازة مرتبة من مراتب العقد، وإنّما التوقّف الزمنيّ بصورة مؤقتة (تجميد) وإدخال هذه العقود والالتزامات في حالة سبات قانونيّ خلال فترة الحظر دون المساس بالوجود القانونيّ للعقد، ومعنى هذا أنّه لا يستحقّ لأيّ من المتعاقدين أيّ حقّ في ذمّة الآخر وبقوّة القانون، لتعود تلك الالتزامات إلى السريان مجدّدًا بعد زوال الحظر وبقوّة القانون أيضًا.

ونخلّص مما سبق أنّه في هذه الحالة لا مجال للموازنة بين مصلحة الطرفين استنادًا لحالة الظروف الطارئة، كما أنّ العقد لا ينفسخ لا بقوّة القانون ولا بإرادة الأطراف طبقًا لحالة القوّة القاهرة، وإنّما وقف وتجميد للعقد والتزامات الأطراف خلال المدّة الّتي يكون فيه تنفيذ العقد متعذّرًا (مدّة الحظر).

من المهم الإشارة إلى أنّ المشرّع الأردنيّ وضع معيارًا قانونيًّا، وهو إذا أصبح الالتزام التعاقديّ مستحيلًا أو مرهقًا للمدين بفعل جائحة كورونا وآثارها الّتي خلّفتها على القطاعات العاملة في المجتمع، بحيث تهدّد استمرار العقد بالشروط ذاتها بخسارة فادحة، جاز لأحد الطرفين أن يلجأ إلى القضاء بطلب النزول بالتزاماته إلى الحدّ المعقول بغرض الموازنة بين مصلحة طرفي العقد للتخفيف من عبء هذا الالتزام، وتكون هذه الموازنة هي إنهاء العقد أو زيادة القيمة السعريّة للمتعاقد أو إعطاء فترة زمنيّة للسماح، أو أيّ من الظروف الّتي من الممكن أن يتّخذها القاضي في قراره من أجل تحقيق الموازنة بين مصلحة الطرفين في الظروف الاستثنائيّة العامّة المرتبطة بالفيروس.

قانون العمل الأردني أورد القوة القاهرة في المادة (١٧) منه وجاء فيها: «لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافا عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعا لوقوع حادث او لإصلاح ما نجم عنه او في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على ان يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل».

بشكل عامّ وبمراجعة أوّليّة للأحكام القضائيّة في موقع قسطاس القانونيّ ٥ من قبل «تمكين»تبيّن أنّ هنالك قرارات محاكم متعلّقة بالقوّة القاهرة وقضايا العمل، تستند إلى اجتهادات محكمة التمييز خاصّة قرار الهيئة العامّة رقم (٢٠١٣/١٦٢٧)، الّذي جاء فيه «إذا أغلقت المنشأة بسبب قوّة قاهرة أو لسبب أجنبيّ لا يد لصاحب العمل فيه، وكان من شأنه خلق استحالة نهائيّة في تنفيذ العقد من جانب صاحب العمل، فإنّه يفسخ عقد العمل حكمًا وبقوّة القانون، ويكون إنهاء عقد العمل مبرّرًا»، على سبيل المثال تدمير المحلّ أو المنشأة بفعل زلزال أو نتيجة حريق لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل طالما لا يوجد تأمين مستحقّ يسمح بإعادة إقامة المنشأة.

على سبيل المثال ردّت محكمة صلح حقوق شرق عمّان مطالبة عامل ببدل الفصل التعسّفيّ وبدل شهر الإنذار، ذلك لعلّة توافر شروط القوّة القاهرة في واقعة حريق مصنع «مكان العمل»، بحيث أصبح هناك استحالة في تنفيذ عقد العمل بسبّ لا يد لصاحب العمل فيه، بحيث تعذّر على المصنع ممارسة عمله كالمعتاد، وخلّصت المحكمة إلى أنّ سبب إغلاق المنشأة هو الحريق الّذي أتى على المصنع، فإنّ أحكامًا المادّة ٣١ من قانون العمل لا تنطبق على وقائع الدعوى، لأنّ هذه المادّة تتعلّق بالظروف الاقتصاديّة أو الفنّيّة لصاحب العمل، والّتي توجب تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج بآخر أو التوقّف نهائيًّا عن العمل، أي تتعلّق بظروف فنّيّة أو اقتصاديّة خاصّة بصاحب العمل، ولا تتعلّق بظروف القوّة القاهرة الخارجة عن إرادة صاحب العمل، الّتي نظّمتها أحكام المادّة ٥٠ من قانون العمل، والمتعلّقة بحالة اضطرار صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة؛ بسبب لا يعزّى إليه، وليس في وسعه دفعه.

بينما هنالك قرارات استندت إلى القوّة القاهرة، وحكمت للعامل بحقوقه كافّة استنادًا إلى أنّ إنهاء عقد العمل غير راجع إلى قوّة قاهرة أو سبب أجنبيّ لا يد لصاحب العمل فيه المؤدّي إلى الاستحالة النهائيّة في التنفيذ، فمقتضى ذلك أنّ الإغلاق الّذي لا تتوافر فيه هذه الشروط، ولا يتحقّق فيه انفساخ عقد العمل بقوّة القانون، وإنّما يعتبر الإغلاق بمثابة نقض أو إنهاء لعقد العمل بإرادة صاحب العمل المنفردة يتحمّل وحده مسؤوليّته، ويلتزم صاحب العمل ببدل الإشعار وبدل التعسّف في الفصل وإنهاء عقد العمل، ومن أمثلة الإغلاق الّذي لا تتوافر فيه شروط القوّة القاهرة أو السبب الأجنبيّ وإغلاق المنشأة اختياريًّا بإرادة صاحب العمل دون وجود قوّة قاهرة تفرض هذا الإغلاق حسبما سار عليه الفقه والقضاء:

- إفلاس المنشأة إذ هو لا يخلق استحالة نهائيّة فضلًا عن رجوعه غالبًا إلى خطأ صاحب العمل.
- وإغلاق المنشأة جبرًا بحكم قضائيّ أو قرار إداريّ نتيجة مخالفتها حكم القانون.

على سبيل المثال، أصدرت محكمة صلح حقوق جنوب عمّان قرارًا ا باعتبار إنهاء خدمات عامل في شركة فصل تعسّفيّ؛ ممّا يستحقّ معه المستأنف المطالبة بالتعويض ووببدل الإشعار المنصوص عليه في المادّة ٢٥ من قانون العمل، ذلك لأنّ تصفية الشركة لا يعتبر سببًا أجنبيًّا لا يد لصاحب العمل به ولا يعدّ ذلك من قبيل القوّة القاهرة، لأنّ إغلاق الشركة وتصفيتها جاء بناء على طلب المصفي وأنّ المادّة ٢٨ من قانون العمل قد حدّدت الحالات الّتي يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار.

5 محرك البحث القانوني قسطاس. https://qistas.com

منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل

أوردت الاتّفاقيّة العربيّة رقم (١٥) في المادّة الثالثة عشر ما يلي: تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن تماثل العمل، ولضمان تطبيق أحكام قانون العمل ومعايير العمل العربية والدولية المُصدّق عليها أُصْدِرَت الاتفاقية العربية رقم (١٩) لعام ١٩٩٨.

فيما يتعلّق بمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل في التشريعات الأردنيّة عدل قانون العمل في العام ٢٠١٩، وأدخل موادّ تتعلّق بعدم التمييز، وعرف القانون في المادّة الثانية منه التمييز في الأجور على أنّه «عدم المساواة بين العمّال في الأجر عن كلّ عمل ذي قيمة متساوية دون أيّ تمييز قائم على الجنس»، **لكنّ القانون لم يضع آليّات أو إجراءات لغايات فرض المساواة بين وظيفة وأخرى في حال تساوي قيمة العمل، ما يعني صعوبة تفعيل نصوص حظر التمييز، ويؤدّي إلى عدم فعاليّة النصوص الّتي أضيفت في هذا الشأن.**

أيضًا نصّ قانون العمل على فرض عقوبة لكلّ من يرتكب ممارسة التمييز، وجاء في المادّة (٥٣) منه:

«يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن ٥٠٠ دينار ولا تزيد على ١,٠٠٠ دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجرا يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة».

في هذا السياق قالت منظّمة العمل الدوليّة في تقريرها للعام ٢٠٢١، إنّ فجوة الأجور تختلف في القطاعين الخاصّ والعام في الأردنّ، إذ تشير تقديرات إلى أنّ عاملي القطاع الخاصّ يتقاضون أجورًا أعلى من العاملات بنسبة ٧٪، بينما تتقاضى العاملات في القطاع العامّ أجورًا أعلى في المتوسّط ١٣٪ من العاملين[6].

6 منظمة العمل الدولية. تقرير الانصاف في الأجور في الأردن، 2021. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_778057.pdf

الخاتمة والتوصيات

إنّ حماية أجور العمّال تعدّ من أساسيّات حقوق الإنسان، وإنّ تحقيق هذه الحماية يتطلّب التعاون بين الحكومات، أصحاب العمل، والعمّال لضمان تطبيق سياسات عادلة وفعّالة تحافظ على كرامة وحقوق العاملين، ويجب أن تكون هذه السياسات مدعومة بإطار قانونيّ قويّ يحمي حقوق العمّال، ويضع عقوبات صارمة على أصحاب العمل الّذين يخالفون قوانين حماية أجور العمّال، وعليه جاءت الاتّفاقيّة العربيّة رقم (١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور، الّتي صدّقت عليها الأردنّ في أواخر العام ٢٠٢٣.

ولتتوافق التشريعات مع اتّفاقيّة منظّمة العمل العربيّة يتوجّب العمل على:

١. مواءمة التشريعات والسياسات الوطنيّة مع اتّفاقيّات العمل العربيّة والدوليّة.

٢. تنفيذ دراسة تحليليّة قانونيّة لبيان مدى توافق التشريعات الأردنيّة مع اتّفاقيّات العمل العربيّة والدوليّة.

٣. تعديل عدد من موادّ قانون العمل بهدف تعزيز حماية أجور العاملين والحدّ الأدنى لها.

٤. العمل بشكل موسّع على موضوع الأجور وحمايتها، من خلال إيجاد نظام فعّال وسهل التطبيق لمتابعة آليّة تسليم الأجور من قبل المؤسّسات والشركات وأصحاب العمل للعمّال.

٥. تفعيل دور اللجنة الثلاثيّة من خلال عقد الاجتماعات بشكل دوريّ، والعمل على زيادة الحدّ الأدنى للأجور وفقًا للمتطلّبات المعيشيّة للعاملين.

٦. تنفيذ دراسة تحليليّة لاسيّما لشدّة الحاجة إلى رصد وفهم التوجّهات القضائيّة حول القوّة القاهرة والظروف الطارئة وعقد العمل.

٧. إيجاد آليّات أو إجراءات لغايات فرض المساواة بين وظيفة وأخرى في حال تساوي قيمة العمل، ذلك لتفعيل نصوص حظر التمييز في قانون العمل الأردنيّ.

E-mail: Media@tamkeen-jo.org
www.tamkeen-jo.org

Al-Madina Al-Munwra St,
Building #197 | 3rd Floor

Tel:+ 962 5539501
Mobile: + 962 797847997