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

عقد بالجملة وحقوق بالتجزئة

تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

© جميع الحقوق محفوظة لتمكين
للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

AMBASSADE
DE FRANCE
EN JORDANIE

Liberté
Égalité
Fraternité

بدعم من السفارة الفرنسية في الأردن

الفهرس

مقدمة 5

القوانين و الأنظمة 11

حالة (1) 13

حالة (2) 14

عقد العمل الموحد 17

النتائج التي توصل إليها التقييم 26

التوصيات 28

مقدمة

في حين عرّف قانون العمل الأردني، في المادة الثانية منه، عقد العمل الجماعي بأنه: «اتفاق خطي تُنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى»[1]، لم يرد ضمن قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بموجبه أي تعريف للعقد الموحد الذي قد لا يختلف بشكل كبير، من حيث البنود الواردة فيه عن عقد العمل الجماعي، إلا أن الفرق الجوهري بين العقد الجماعي والموحد، يكمن في أن العقد الجماعي يضم مجموعة من العمال، وقد لا يضم جميع العمال، الذين يعملون في قطاع معين، مثل أن توقع نقابة العاملين في الغزل والنسيج عقد جماعي مع مصنع ألبسة، بذلك تسري بنود هذه العقد على هذا المصنع ولا تسري على غيره من المصانع، في حين أن العقد الموحد غالبا ما يكون عبارة عن عقد تنضوي تحت مظلته كل العاملين/ات في القطاع، بذلك يكون أكثر شمولية من العقد الجماعي.

من جهة أخرى، عقد العمل الجماعي عادة ما تكون النقابة التي تمثل العمال/ات طرف به، في حين أن العقد الموحد قد لا تكون النقابة جزء منه، وهذا ما حصل مع عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات في المنازل في ظل عدم وجود نقابة خاصة ومحددة تمثل العاملات في المنازل، مع الإشارة أن العاملين/ت في العمل المنزلي ينضون تحت مظلة النقابة العامة للعاملين في الخدمات والمهن الحرة، ويبلغ عدد العاملين في المنازل غير الأردنيين النظاميين وفق أخر إحصائية صادرة عن وزارة العمل، **52221 عامل/ة منهم 49229 إناث و 2992 ذكور**، من الجنسية الفلبينية والسيرلانكية والإثيوبية والغانية والأوغندية والكينية والإندونيسية والنيبالية[2].

ورد النص على توقيع عقود عمل موحدة في قطاع العمالة المنزلية في أكثر من مذكرة تفاهم وقعها الأردن مع بعض الدول التي ترسل عمالة منزلية، حيث تتضمن هذه المذكرات أسس الاستقدام، وظروف العمل، والأجر المستحق.

وفق الموقع الرسمي لوزارة العمل، وقّعت الأردن **ثمان مذكرات تفاهم** مع دول مرسلة لعاملات المنازل[3] هي: الفليبين وسيرلانكا وبنغلادش وإندونيسيا وإثيوبيا ونيبال وأوغندا، لتتضمن كل من هذه المذكرات الأسس المتعلقة باستقدام العمال من هذه الدول.

بعد اجراء تحليل مفصل لبنود هذه المذكرات، تبين أن جميعها نص على توقيع عقد موحد.

كانت كل من سريلانكا وإندونيسيا والفلبين من أوائل الدول التي قامت بتوقيع مذكرات تفاهم مع الأردن، وجاء توقيع هذه المذكرات مع الدول على التوالي؛ حزيران/2006، وحزيران/2009، وأيار/2010،[4] حيث تهدف هذه المذكرات لضبط العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لحفظ جميع حقوق الأطراف، إضافة إلى توضيح أدوار كل من الحكومات ومكاتب الاستقدام في هذه العملية.

1 https://2u.pw/OWpuC
2 وزارة العمل الأردنية، قسم الاحصاءات العامة، احصائية خاصة بالعاملين في المنازل غير الأردنيين لعام 2021
3 الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الثنائية - وزارة العمل الاردنية (mol.gov.jo)
4 https://bit.ly/3l7Hd9v

بتاريخ 2018/9/6 تم توقيع مذكرة تفاهم في مجال توظيف العمالة المنزلية بين حكومة جمهورية **الفلبين** وحكومة المملكة الأردنية الهاشمية[5] أوجبت أن يتم توظيف العمال **بموجب عقد عمل موحد ملزم،** يوقعه صاحب العمل والعامل ووكالة التوظيف الفلبينية ومكاتب الاستقدام الأردنية وفقًا للتشريعات والقوانين الناظمة في كلا البلدين، حيث يحدد وينظم عقد العمل الأجر، وظروف العمل، وتكلفة جلب العامل من بلده وإرساله إلى البلد المستقبل عند اكتمال العقد، وينضوي تحته بند خاص للتغطية التأمينية للعامل وفقاً للقوانين والأنظمة السارية في البلد المستقبل، كما ينص على وجوب تحرير كافة العقود باللغتين الإنجليزية والعربية.

أما عن **مذكرة التفاهم في مجال القوى العاملة بين الأردن وجمهورية سيريلانكا لسنة 2006**[6] فقد هدفت هذه الاتفاقية إلى تطوير وسائل وطرق إيجاد حلول لمشاكل العمال، من خلال وضع أسس واضحة تتعلق بعقد العمل بحيث يتم استقدام وتوظيف العامل وفقًا لعقد يوقع بين صاحب العمل والعامل على أن تكون صيغة العقد متوافقة مع التشريعات الوطنية في كلا البلدين، وأن يتم توثيقه وتصديقه من قبل الممثل الدبلوماسي، كما يتضمن العقد شروط العمل وإلتزامات وواجبات العامل، مثل النص على إلزام صاحب العمل بدفع تكاليف سفر العامل من مكان إقامته في بلده إلى مكان عمله، في حين يوجد نص في المذكرة يلزم صاحب العمل بدفع هذه التكاليف عند انتهاء فترة العمل وإنهائه من قبله، ولا يتحمل صاحب العمل تكاليف العودة عند قيام العامل بترك العمل وإنهاء العقد قبل انقضاء مدته.

بالنسبة للمذكرة التفاهم بين الأردن وإندونيسيا حول تنظيم استقدام عاملات المنازل الإندونيسيات لسنة2009 [7] التي تم توقيعها 2009\6\26، كان الهدف منها اتخاذ التدابير اللازمة لضمان حماية حقوق عاملات المنازل الإندونيسيات في الأردن، **وبينت المذكرة أنه فيما يتعلق بعقد العمل**، يتم الموافقة عليه وتصديقه من قبل سفارة جمهورية إندونيسيا في عمان، كما تلتزم المكاتب الأردنية بالاحتفاظ بسجل لجميع عاملات المنازل الإندونيسيات اللواتي استقدمن للعمل في الأردن والسفارة الإندونيسية في عمان، وللسفارة الحق في الحصول على نسخة من هذا السجل المشار إليه أعلاه من خلال وزارة العمل الأردنية. كما أوضحت المذكرة أن السن القانوني لاستقدام واستخدام عاملات المنازل الإندونيسيات هو بين 40-23 سنة.

وقد تم توقيع مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية بنغلادش[8] **تاريخ** 2012/4/26 تهدف لتنمية التعاون في مجال العمل وتنظيم خدمات استقدام واستخدام العمال وتبادل المعلومات والدراسات المستمرة ونشاطات التعاون في مجال تنمية الموارد البشرية والفنية التي يمكن الاتفاق المتبادل عليها، حيث يتعهد كلا الطرفين بالمحافظة على حقوق العمال وأصحاب العمل حسب تشريعاتهما وقوانينهما وبما يتلاءم مع المعايير والمعاهدات الدولية بهذا الخصوص، **على أن تحرر عقود العمل باللغتين العربية والإنجليزية ويصادق عليها من قبل وزارة العمل والسفارة البنغالية في عمان أو أي تمثيل قنصلي آخر للطرفين.**

5 إطار تعاون في مجال توظيف العمالة المنزلية بين حكومة جمهورية الفلبين وحكومة المملكة الأردنية الهاشمية (mol.gov.jo)
6 مذكرة التفاهم في مجال القوى العاملة بين الأردن وجمهورية سيريلانكا لسنة 2006 (mol.gov.jo)
7 مذكرة تفاهم بين الأردن وأندونيسيا حول تنظيم استقدام عاملات المنازل الأندونيسيات لسنة 2009 (mol.gov.jo)
8 مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية بنغلادش (mol.gov.jo)

كذلك تم توقيع مذكرة تفاهم بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية إثيوبيا الفدرالية الديمقراطية[9] بتاريخ 2012\8\15**،** تهدف هذه المذكرة إلى بناء وتطوير اجراءات فرص العمل والتوظيف للعمال خاصة بالنسبة لعاملات المنازل، حسب القوانين والتشريعات المعمول بها في كلا البلدين، بالنسبة **إلى عقد العمل**، فيتعهد الطرفان بضمان أن يتم توظيف العمال الإثيوبيين بموجب عقد رسمي، تتم المصادقة عليه من قبل السلطات المختصة في كل من الدولتين وأن يكون ملزمًا للعمال وأصحاب العمل ووكالات التوظيف، بينما تلتزم مكاتب الاستقدام في إثيوبيا باستقدام العاملات ممن لا تقل أعمارهم عن 18 عامًا للعمل، ويحدد عقد العمل الشروط بما في ذلك الأجور، وساعات العمل، ووجبات الطعام اليومية، والسكن والتأمين، والعلاج الطبي، والاجازات، ومدة العقد، وتذاكر السفر، وعلى صاحب العمل أن يقوم بفتح حساب مصرفي باسم العامل لإيداع الرواتب الشهرية اعتبارا من الشهر الأول من بداية العقد، وإعطاء نسخة من قسيمة الإيداع للعامل.

بالنسبة لنيبال، فقد وقعت اتفاقية تعاون مع الأردن[10] بتاريخ 2017/10/18، ركزت على تعزيز التعاون بشأن مسائل العمل من خلال توفير إطار قانوني لتوظيف الأيدي العاملة من أجل حماية حقوق العمال وتعزيزها، ووضع آلية لمناقشة وتبادل وجهات النظر حول المشاكل المتعلقة بالعمل، وتعزيز التعاون المتبادل بين الحكومتين لحماية حقوق جميع العمال، بالنسبة **لعقد العمل** الخاص بعاملات المنازل، يجب أن يتم توقيعه من قبل وكالات الاستقدام في الأردن ونيبال، وفي حالة كان الاستقدام من خلال وكالات، فإن عليها ضمان الفهم الكامل من قبل العامل للعقد بما في ذلك الموافقة الحرة والمسبقة عليه وتوقيعه، حيث يقدم العقد الذي يوقعه صاحب العمل والعامل إلى السلطات الأردنية كشرط مسبق للحصول على التأشيرة والموافقة الأولية للعمل في الأردن، واتفق البلدان أن يكون أجر العامل كما هو منصوص عليه في عقد العمل وأن يقوم صاحب العمل بتسهيل فتح حساب مصرفي باسم العامل لإيداع راتبه الشهري وتقديم قسيمة الإيداع للعامل ونسخة منه إلى سلطة تفتيش العمل المختصة والبعثة الدبلوماسية النيبالية إذا طلب ذلك، كما يحق لكل عامل تحويل مستحقاته (راتب أو مدخرات أو مكافآت) إلى نيبال أو أي بلد آخر بأي عملة تعترف بها الحكومة الأردنية وفق القوانين والتشريعات الأردنية.

9 مذكرة تفاهم بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية أثيوبيا الفدرالية الديمقراطية (mol.gov.jo)
10 اتفاقية تعاون بشأن توظيف العمال بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية نيبال (mol.gov.jo)

كما تم التوقيع على اتفاقية بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية أوغندا حول استخدام وتوظيف العمالة الأوغندية[11] بتاريخ 2016\10\24 لإنشاء وسائل تبادل قوى عاملة وتعزيز التعاون والتنسيق في مجال التوظيف بالنسبة لعقد العمل، حيث نصت بنودها على أن يتم التوقيع عليه من قبل صاحب العمل وشركة التوظيف في الأردن والعامل وشركة التوظيف في أوغندا، ويتحمل صاحب العمل في الأردن وشركة التوظيف في أوغندا المسؤولية بالتضامن والتكافل حول الأمور المتعلقة بتوظيف وتوزيع العمال المهاجرين الأوغنديين بما في ذلك التنفيذ الكامل لعقد العمل، كما يجب أن يحدد عقد العمل بوضوح ما يلي:

1. أطراف العقد
2. فترة العقد
3. فترة التجربة
4. اجراءات إنهاء العقد
5. الأجور التي سيتم دفعها
6. مسؤولية صاحب العمل بدفع تكاليف تذكرة ذهاب واياب للعامل
7. تأمين سكن مناسب
8. رعاية صحية تقدم من خلال توفير تغطية صحية
9. اجراءات تسوية النزاع
10. صياغة الاتفاقية باللغتين العربية والإنجليزية

و يجب أن يصدر عقد العمل باللغتين العربية والإنجليزية وبأربع نسخ أصلية نسخة تسلم لصاحب العمل، ونسخة للعامل، ونسخة تودع لدى وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، ونسخة لدى وزارة الشؤون الجنسية والعمل والتنمية الاجتماعية في جمهورية أوغندا، أما فيما يتعلق بالأجر فعلى صاحب العمل القيام بفتح حساب بنكي للعامل في أحد البنوك التجارية والقيام بآخر يوم في كل شهر بإيداع أجور العمل في هذا الحساب، والقيام بتزويد العامل بإشعار الإيداع وكشف للحساب بشكل شهري.

كما تم التوقيع على اتفاقية تعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية غانا12بتاريخ 2015/11/27 و تهدف هذه الاتفاقية لتعزيز سبل التعاون بين الدولتين فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالعمل والأطر القانونية لاستخدام وتوظيف العمال الغانيين في الأردن، وفيما يتعلق بعقود العمل فإنه يجب أن تتضمن وبشكل واضح ظروف العمل، بما في ذلك الأجر وساعات العمل ووجبات وإقامة العمال، إضافة إلى اشتراكاتهم في مؤسسة الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وتذاكر السفر لرحلة القدوم إلى الأردن والعودة إلى غانا، ويجب على صاحب العمل فتح حساب بنكي للعامل باسمه لإيداع الأجر الشهري للعامل وإعطاء العامل نسخة عن إيصال الإيداع.

11 اتفاقية بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة جمهورية أوغندا حول استخدام وتوظيف العمالة الأوغندية (mol.gov.jo)
12 اتفاقية تعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية غانا متوفرة باللغة الإنجليزية https://bit.ly/3T3l8nS

وبتحليل كافة هذه المذكرات، يتبين أن جميعها نص على توقيع عقد موحد يؤكد على توفير ظروف عمل لائقة للعمال، وتزويد العمال بنسخة منه وبلغة يفهمونها، كما نصت المذكرة الموقعة بين الاردن و غانا على ضمان خضوع العاملين في المنازل لمؤسسة الضمان الاجتماعي، إلا أن هذا غير مطبق فعلياً، بل اتجه القضاء في الأردن لعدم استحقاق العاملين بالمنازل لمكافأة نهاية الخدمة وسيتم بيان ذلك لاحقًا.

ونصت كل من مذكرات التفاهم الموقعة بين الأردن و إثيوبيا و غانا و أوغندا ونيبال على التزام صاحب العمل بفتح حساب بنكي لعامل المنزل لديه وإعطاء، نسخة من قسيمة الإيداع للعامل إلا أن هذا غير مطبق أيضًا.

جدول مذكرات التفاهم الثنائية الموقعة بين الأردن والدول المرسلة للعمالة المنزلية

	المذكرات بين الأردن و الدول الثنائية	تاريخ التوقيع على الاتفاقية	الزامية وجود عقد موحد
1	حكومة جمهورية **الفلبين**	2018/9/6	ملزم، يكون بين صاحب العمل والعامل ووكالة التوظيف الفلبينية ومكاتب الاستقدام الأردنية.
2	**جمهورية سيريلانكا**	2006/2/7	ملزم، عقد يوقع بين صاحب العمل والعامل على أن تكون صيغة العقد متوافقة مع التشريعات الوطنية في كلا البلدين، وأن يتم توثيقه وتصديقه من قبل الممثل الدبلوماسي.
3	**جمهورية أندونيسيا**	2009\6\26	ملزم، يتم الموافقة عليه وتصديقه من قبل سفارة جمهورية أندونيسيا في عمان، كما تلتزم المكاتب الأردنية بالاحتفاظ بسجل لجميع عاملات المنازل الأندونيسيات اللواتي استقدمن للعمل في الأردن والسفارة الإندونيسية في عمان.
4	**جمهورية بنغلادش**	2012/4/26	ملزم، تحرر عقود العمل باللغتين العربية والإنجليزية ويصادق عليها من قبل وزارة العمل والسفارة البنغالية في عمان أو أي تمثيل قنصلي آخر للطرفين.
5	**جمهورية أثيوبيا الفدرالية الديمقراطية**	2012\8\15	ملزم، يتعهد الطرفان بضمان أن يتم توظيف العمال الإثيوبيين بموجب عقد رسمي، وتتم المصادقة عليه من قبل السلطات المختصة في كل من الدولتين وأن يكون ملزمًا للعمال وأصحاب العمل ووكالات التوظيف.

6	**جمهورية نيبال**	**2017/10/18**	ملزم، عقد العمل يجب أن يتم توقيعه من قبل وكالات الاستقدام في الأردن ونيبال، وفي حالة كان الاستقدام من خلال وكالات، فإن عليها ضمان الفهم الكامل من قبل العامل للعقد بما في ذلك الموافقة الحرة والمسبقة عليه وتوقيعه ويقدم العقد الذي يوقعه صاحب العمل والعامل إلى السلطات الأردنية.
7	**جمهورية أوغندا**	2016\10\24	ملزم، ويجب أن يتم التوقيع عليه من قبل صاحب العمل وشركة التوظيف في الأردن والعامل وشركة التوظيف في أوغندا، كما يجب أن **يصدر عقد العمل باللغتين العربية والإنجليزية وبأربع نسخ أصلية** نسخة تسلم لصاحب العمل، ونسخة للعامل، **ونسخة تودع لدى وزارة العمل في المملكة** الأردنية الهاشمية، ونسخة لدى وزارة الشؤون الجنسية والعمل والتنمية الاجتماعية في جمهورية أوغندا.
8	**جمهورية غانا**	2017/11/27	ملزم، فيجب أن تتضمن وبشكل واضح ظروف العمل، بما في ذلك الأجر وساعات العمل ووجبات وإقامة العمال، **بالإضافة لاشتراكاتهم في مؤسسة الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي.**

القوانين و الأنظمة

يطبق قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته على جميع العمال على الموجودين على أرض المملكة، ولم يميز المشرع بين العامل الأردني والعامل غير الأردني بالحقوق و الواجبات، وقد نظمت المادة (12) من قانون العمل الاجراءات التي يجب أن يتبعها صاحب العمل لدى استخدامه أو استقدامه لعامل غير أردني، كما نصت الفقرة ب من المادة الثالثة من القانون على أن تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام **تنظيم عقود عملهم** وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم، وعليه بتاريخ 2009/8/25 صدر نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنه 2009 وتعديلاته وتم نشره بالجريدة الرسمية وتم إجراء آخر تعديل عليه بتاريخ 2020/9/14.

بناء على ما سبق، نصت المادة الثالثة من هذا النظام [13]على أن **ينظم عقد العمل وفق انموذج** تعتمده الوزارة لهذه الغاية ويكون هذا العقد على أربع نسخ ومكتوبة بلغتين العربية ولغة يفهمها العامل، على أن يحتفظ كل من **صاحب المنزل** و**العامل** و**الوزارة** والمكتب بنسخة منه.

كما وحدد النظام واجبات صاحب المنزل وهو صاحب العمل اتجاه العاملين بالمنازل، بواجبات عدّة منها دفع تكاليف استصدار إذن اقامة وتصريح العمل، ودفع الأجر الشهري خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه بالدينار الاردني أو ما يعادله بالعملات الأجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على أن يحتفظ صاحب المنزل والعامل **بمستند يثبت دفع الأجر الشهري له**.

كما ألزم النظام صاحب العمل باستخدام العامل في مكان اقامته المعتادة أو المؤقتة مع أسرته، ولا يحق لأحد غير صاحب العمل وأفراد أسرته اصدار أوامر العمل للعامل، ويجب معاملة العامل باحترام، وأن يتوفر له جميع متطلبات العمل اللائق.[14]

ويجب على صاحب العمل بموجب النظام سالف الذكر تمكين العامل من الاتصال بأهله في الخارج هاتفيًا وعلى نفقة صاحب المنزل مرة واحدة في الشهر، كما للعامل الحق في مكالمات إضافية على نفقته الخاصة، كذلك يحق له في مراسلتهم خطيا، ويلتزم صاحب العمل بعدم اصطحاب العامل عند انتقاله وأسرته إلى دولة أخرى للإقامة المؤقتة إلا **بموافقة العامل** وبعد اعلام سفارة دولته.[15]

كما يلتزم صاحب العمل كذلك بتأمين تذكرة سفر لعودة العامل إلى بلاده في حال مضي سنتين على عمله لديه، وتوفير الرعاية الصحية له خلال فترة عمله، والسماح له بممارسة شعائره الدينية بما لا يتعارض مع النظام العام والآداب.[16]

من جهة أخرى، يلتزم العامل بموجب هذا النظام القيام بالعمل المنزلي بكل أمانة واخلاص واحترام خصوصية المنزل الذي يعمل فيه والمحافظة على ممتلكات صاحب المنزل ومحتويات المنزل واحترام عادات وتقاليد المجتمع السائدة، ويلتزم أيضا بإعلام صاحب العمل قبل ترك المنزل

13 نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم 90 لسنه 2009 وتعديلاته
14 نظام رقم 90 لسنة 2009 (نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم لسنة 2009) وتعديلاته المادة 4
15 نظام رقم 90 لسنة 2009 (نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم لسنة 2009) وتعديلاته المادة 4
16 نظام رقم 90 لسنة 2009 (نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم لسنة 2009) وتعديلاته المادة 4

أو مغادرته أو التغيب عنه، وفي حال ثبت أنه قد تسبب في فقد أو اتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب المنزل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاًعن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فإن لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو التالفة على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام في الشهر، ويتحمل العامل في حال تركه العمل دون أن يكون صاحب المنزل متسببا في ذلك جميع الالتزامات المالية بموجب عقد العمل الموقع وتكلفة عودته إلى بلده.[17]

وباستقراء مواد النظام سالف الذكر، فإننا نلاحظ أن المادة السادسة منه حددت ساعات العمل بثماني ساعات يومياً وهذا ما هو وارد في قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته أيضا، كما يحق للعامل يوم عطلة أسبوعية كما هو وارد في قانون العمل ذاته، و يحق لها إجازة سنوية مدتها أربعة عشر يوما مدفوعة الأجر وفقا لما يتم الاتفاق عليه مع صاحب العمل، ويجوز الاتفاق على تأجيل هذه الإجازة لنهاية عقدها، ويحق لها أيضاً إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يوما خلال السنة، وهذه الحقوق جميعها هي ذاتها الواردة في قانون العمل، ما يعني أن النظام لم يأت بجديد، ونصت المادة رقم 9 من النظام على تشكيل لجنة في الوزارة بموجب قرار من الوزير تسمى لجنة شؤون العاملين في المنازل من غير الأردنيين تضم في عضويتها ممثلين عن الوزارة ونقابة أصحاب المكاتب و مديرية الأمن العام/ ادارة الاقامة و الحدود، لكن ربط تشكيل هذه اللجنة باصدار تعليمات، لم تصدر حتى اليوم، لتنفيذ احكام هذا النظام بما في ذلك الأحكام والشروط التي يتضمنها انموذج عقد العمل، حال دون تأسيس هذه اللجنة[18].

<u>والجدير بالذكر أن النظام افتقر لأمور عدة أهمها، عدم وجود نص يطبق أحكام قانون العمل في حال لم يرد نص بالنظام على أي من الحقوق الواجب ورودها فيه، ولأن الأصل بالأمور الإباحة و أن المطلق يجري على اطلاقه، فإنه من المنطق أن تسري أحكام قانون العمل على أي نزاع لم يُحل بهذا النظام،</u>

فمثلاً لا يوجد نص يعالج الحماية الاجتماعية للعاملين في المنازل فيما يتعلق بخضوعهم لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وحول حق حصولهم على مكافأة نهاية الخدمة، رغم أن قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 وتعديلاته نصّ في مادته الرابعة على أنه يجوز تطبيق التأمينات على العاملين في المنازل ومن في حكمهم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس وتنظم جميع الأمور المتعلقة بشمولهم بهذه التأمينات بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هـذا القانون ، بالتالي بامكاننا تطبيق أحكام قانون العمل في هذه الحالة.

ولكن ماذا عن قيمة بدل ساعات العمل الإضافي و بدل الاجازات الاسبوعية و السنوية ؟ وماذا عن العطل الدينية والرسمية التي لم تذكر في هذا النظام ؟

نتيجة لذلك، يمكن القول أنه، وفقًا لتجربة "تمكين" في الميدان، ومن خلال متابعة العديد من القضايا العمالية المتعلقة بعاملات المنازل، تبين أن قرارات المحاكم كانت مختلفة في قضايا المطالبة بحقوق عاملات المنازل، فمثلا هنالك قرارات حكمت بقيمة بدل ساعات العمل الإضافي وفقاً لقانون العمل، و فيما يتعلق باستحقاق العاملة لمكافأة نهاية الخدمة تم تبرير عدم الاستحقاق بأن العاملات في المنازل لا يخضعن لقانون العمل، ما يعني وجود لبس بهذا الموضوع .

17 نظام رقم 90 لسنة 2009 (نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم لسنة 2009) وتعديلاته المادة 5
18 نظام رقم 90 لسنة 2009 (نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم لسنة 2009) وتعديلاته المادة 12

حالة (1)

على لسان العاملة، وهي فلبينية الجنسية : "حضرت إلى الأردن قبل حوالي 10 سنوات للعمل بمهنة عاملة منزل، وعملت لدى نفس صاحبة العمل طيلة هذه المدة، وكنت أعمل لساعات طويلة جدا كما لم أتقاضَ أي إجازات خلال فترة عملي، حصل خلاف بيني وبين صاحبة العمل لأنها كانت تخصم ثمن تذاكر السفر من أجوري علما بأنها هي من يجب عليها تأمين تذاكر السفر لي، وعندما تركت العمل قامت صاحبة العمل بالتعميم علي فرار في المركز الأمني و لا تريد أن تتنازل عني أو أن تفك التعميم."

تم تسجيل دعوى عمالية للعاملة[19] المذكورة أعلاه والمطالبة لها بالحقوق التالية :

1. بدل إجازات أسبوعية
2. بدل عطل رسمية وأعياد
3. بدل إجازات سنوية
4. بدل ساعات عمل إضافي
5. بدل راتب شهرين
6. بدل مكافأة نهاية الخدمة

قرار المحكمة :

تفصيل القرار :

1. المطالبة ببدل الاجازات السنوية : تم الحكم برد المطالبة كون العاملة كانت تسافر كل سنة ما يقارب شهر واحد فاعتبرتها المحكمة بدل الاجازات السنوية .
2. بدل أيام العطل الدينية والرسمية : رد المطالبة لعدم امكانية الاثبات القانوني .
3. المطالبة ببدل الاجازات الأسبوعية : تم الحكم للعاملة ب 763,320 دينار أردني.
4. باقي أجور المدعية : تم الحكم به للعاملة 566,400 دينار أردني.
5. المطالبة ببدل العمل الإضافي : رد المطالبة لعدم امكانية الاثبات القانون .
6. المطالبة ببدل مكافأة نهاية الخدمة : "نصت المادة 32 من قانون العمل يحق للعامل غير خاضع لقانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعليه ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية، وتحتسب المكافأة على أساس أخر أجر 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 فعليًا خلال الاثنا عشر شهر السابقة لانتهاء خدمته، وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وأخر ولا يزيد أي منها عن 60 يوما كأنها مدة استخدام متصلة عند احتساب المكافأة."

19 محكمة صلح حقوق عمان تحمل الرقم 2018\2793

وحيث إن المدعية لم تكن مشتركة بالضمان الاجتماعي من قبل المدعى عليها وحيث إن المطالبة تخضع لقانون العمل بعدم شمول خدم المنازل الأجانب بالضمان الاجتماعي لحرمان المدعية من هذا الحق الثابت بقانون العمل حيث صدر نظام العاملين بالمنازل و طهاتها و بستانيها ومن في حكمهم لسنة 2009 الذي حدد أحكام خاصة تتعلق بحقوق خدم المنازل كمدعية، وجاء هذا النظام بأحكام خاصة تنطبق على بعض حقوقهم والتزاماتهم العمالية، وجعل من قانون العمل قاعدة عامة تسري على حقوق خدم المنازل إلا ما ورد به نص خاص بهذا النظام، « انظر لطفا قرار محكمة التمييز الموقرة رقم 2260\2011، فإن هذا الدفع يكون واجبا الالتفات عنه مما يوجب الحكم للمدعية بواقع 8 سنوات * 400 دولار الراتب الشهري = 3200 دولار = حسب صرف الدينار الأردني مقابل الدولار الأمريكي الثابت 70.8 = 3200*70.8 % 100 = 2265,600 دينار أردني.

بتحليل هذا القرار، يتبين أنه تم الحكم للعاملة بمكافأة نهاية الخدمة لأنه لم يتم اشراك المدعية بالضمان الاجتماعي وفقا لقانون العمل الذي ينص في مادته (32) على: « يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس أخر أجر 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 الاثنا عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وأخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة».

حالة (2)

على لسان العاملة، وهي اثيوبية الجنسية : « حضرت إلى الأردن للعمل بمهنة عاملة منزل، وعملت لمدة سنة و 4 أشهر، لم اتقاض أية إجازات خلال فترة عملي، لم أستلم أجوري لمدة 6 اشهر، وكنت أعمل 6 ساعات إضافية يومياً، وجواز سفري محجوز مع صاحبة العمل»

تم تسجيل دعوى عمالية للعاملة [20] وتمت المطالبة لها بما يلي :

1. بدل أجور.
2. بدل عطل دينية ورسمية.
3. بدل إجازة أسبوعية.
4. بدل 5 ساعات عمل إضافية يوميا.
5. بدل مكافأة نهاية الخدمة.

20 صلح حقوق شمال عملن رقم 2022/689

القرار :

1. المطالبة ببدل الرواتب : "تجد المحكمة أن عبء اثبات تقاضي العامل لكامل أجوره عن كامل فترة عمله لدى رب العمل يقع على عاتق رب العمل وحيث انه ثابت للمحكمة ان المدعي قد عمل من تاريخ 2020/3/6 و لغاية تاريخ 2021/7/6 وعليه فإن المدعية تستحق اجرها عن عملها مبلغ 2257 دينار."
2. فيما يتعلق بالمطالبة ببدل ساعات العمل الاضافي : "تجد المحكمة انه من المتفق عليه بين طرفي الدعوى ان طبيعة عمل المدعية (عاملة منزل) فان طبيعة عملها هذه يصعب معها حصر عدد ساعات عملها اليومية و الاسبوعية كما حدد القانون، اضف الى ذلك ان طبيعة عمل المدعية هي الاشراف على الاعمال المنزلية ومتابعتها الامر الذي يجعل من المدعية من العمال المستثنين من العمل الاضافي بحكم طبيعة عملهم مما يستوجب رد هذه المطالبة."
3. مطالبة المدعية ببدل عمل أيام عطلة دينية ورسمية : "تجد المحكمة بأن طبيعة عمل المدعية كعاملة منزل تحدد الاحكام التي تخضع اليها بمقتضى نظام العاملين في المنازل وطهاتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2006 و برجوع المحكمة الى هذا النظام لم يحدد بأن العاملين في المنازل يستحقون بدل عطلة دينية ورسمية ذلك ان طبيعة عملهم تقتضي تواجدهم الدائم لدى رب العمل، الامر الذي ينبغي معه القول بوجوب رد الدعوى عن هذا الشق لعد الاستحقاق."
4. فيما يتعلق بمطالبة المدعية ببدل مكافأة نهاية الخدمة :

"تجد المحكمة بأن طبيعة عمل المدعية كعاملة منزل تحدد الاحكام التي تخضع اليها بمقتضى نظام العاملين في المنازل وطهاتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2006 و برجوع المحكمة الى هذا النظام لم يحدد بأن العاملين في المنازل يستحقون بدل مكافأة نهاية الخدمة، الامر الذي ينبغي معه القول بوجوب رد الدعوى عن هذا الشق لعدم الاستحقاق" .

5. فيما يتعلق بمطالبة المدعية ببدل عمل أيام الجمع :

"تجد المحكمة بأن طبيعة عمل المدعية كعاملة منزل تحدد الاحكام التي تخضع اليها بمقتضى نظام العاملين في المنازل وطهاتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2006 و برجوع المحكمة الى هذا النظام لم يحدد بأن العاملين في المنازل يستحقون بدل مكافأة نهاية الخدمة ، الامر الذي ينبغي معه القول بوجوب رد الدعوى عن هذا الشق لعدم الاستحقاق"

ونلاحظ على ما سبق أن هنالك خطأ مطبعي برقم النظام حيث أنه لسنة 2009 و ليس 2006 ، كما أن هنالك خطأ مطبعي بالفقرة 5 و يبدو أنها معادة ومنسوخة عن الفقرة السابقة.

والجدير بالذكر أن هنالك قرار لمحكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2015/3753 و يتم الاستناد له بالكثير من القرارات، " بالنسبة للسبب الرابع والسادس والسابع الدائرة حول تخطئة محكمة الاستئناف بعدم تطبيق قانون العمل على المدعي بحجة انه مستثنى من أحكام قانون العمل بمقتضى المادة 3 منه كونه يعمل سائق خاص ويخضع لنظام العاملين في المنازل رقم 90 بسنة 2009 "، و باستقراء نص المادة 2/1/ج من قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 الواجبة التطبيق على الواقعة موضوع الدعوى على اعتبار ان خدمات المدعي لدى الجهة المدعى عليها بدأت في ظله يتبين ان المشرع استثنى من تطبيق قانون العمل خدم البيوت و بستانيها و طهاة المنازل ومن في حكمهم وان سائق المنزل يعتبر بحكم خدم المنازل ومستثنى من تطبيق احكام قانون العمل .." "...وحيث إن للحقوق التي يطالب بها المدعي المتمثلة بمكافأة نهاية الخدمة و بدل الفصل التعسفي وبدل الاشعار لم يتعرض لها لنظام المذكور ولم يرتب للعامل هذه الحقوق على اعتبار ان هذا النظام هو الذي يحدد حقوق الاشخاص المشمولين باحكامة فيكون عدم الحكم للمدعي بهذه المطالب واقعا في محله كما انتهى لذلك القرار المطعون به مما يتعين معه رد هذه الأسباب ".

وعودة إلى أحكام نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم 90 لسنه 2009 وتعديلاته نجد أن المادة الثالثة منه نصت على أن ينظم عقد العمل وفق انموذج تعتمده الوزارة لهذه الغاية ويكون هذا العقد على أربع نسخ ومكتوبة بلغتين العربية ولغة يفهمها العامل، على أن يحتفظ كل من صاحب المنزل والعامل والوزارة والمكتب بنسخة منه.

عقد العمل الموحد

عند البحث عن عقد العمل الموحد لاعداد هذا التقرير لاحظنا أن هنالك عقدين تم تزويدنا بهما من موظفين مختلفين من وزارة العمل، كما تم الحصول على عقد ثالث من خلال عاملة منزل، وعند طلب المحكمة لنسخة من عقد العمل الموحد الموقع في مديرية العاملين في المنازل يتم الرد بأنه لا يوجد لديهم نسخة عن عقد العمل و تكتفي بإرسال صورة عن الشاشة التي تفيد بأسماء اطراف العقد و تاريخ بداية تصريح العمل ونهايته دون التطرق لأحكام هذا العقد[21] .

وتحتوي العقود الثلاثة في مقدمتها على اسم صاحب العمل وجنسيته ورقم هاتفه ورقمه الوطني وعنوانه ومهنته و اسم مكتب الاستقدام ورقمه ومهنته ورقم رخصته، واسم العاملة و مكان و تاريخ ولادتها و جنسيتها ورقم جواز سفرها، وتاريخ اصدار جواز السفر و انتهاءه، واسم الوكيل في بلدها الاصلي و تاريخ بدأ العقد .

العقد الأول

بموجب النظام سابق الذكر يجب أن يتم التوقيع على العقد الموحد المعتمد من قبل وزارة العمل من قبل العاملة وصاحب العمل والوزارة والمكتب وباللغة العربية ولغة يفهما العامل، إلا أن المعمول به عملياً لا يطابق النظام، فالوزارة مثلا لا تحتفظ بنسخة عن هذا العقد وتم مطالبتهم مراتعدة بموجب كتب رسمية من المحكمة بذلك إلا أنهم كانوا يزودون المحكمة بصورة عن شاشة معبئة بها معلومات العاملة وصاحب العمل دون العقد، فالذي يحتفظ بالعقد هو صاحب العمل ومكتب الاستقدام فقط، وأحيانا يزود المكتب العاملة بنسخة عن هذا العقد.

أما عن لغة العقد، فالعقد الموحد في جميع النسخ التي حصلنا عليها مكتوب باللغة العربية و الانجليزية فقط بغض النظر إن كان العامل يفهم هاتان اللغتان أم لا .

21 القضية رقم 2022/343 صلح حقوق الجيزة ، القضية رقم 2022/914 صلح حقوق غرب عمان ، القضية التحقيقية ذات الرقم 2022/12812 مدعي عام عمان .

وفيما يلي النسخة الأولى للعقد الموحد :

Special Working Contract for Non-Jordanian Domestic Workers
عقد عمل خاص بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين

REG NO. رقم التسجيل

'remises — **المقدمـــة**

. First Party: A-(Employer) — **الفريق الأول:** أ- صاحب العمل | المستخدم

lame: — **الاسم :**

D: Identity ID.NO. — **اثبات الشخصية :** بطاقة أحوال — الرقم الوطني:

Sex: Nationality: — **الجنس:** الجنسية:

Profession: Work Tel: — **المهنة:** هاتف العمل:

Work address: — **عنوان العمل:**

Residency Address: Street: — **عنوان السكن - المدينة:** الشارع:

Residence No: P.O.Box: — **رقم المنزل:** صندوق بريد:

ب- Recruiting agency: — **ب- مكتب الاستقدام**

Address: — **العنوان:**

Tel: License No: / / — **هاتف:** رقم الرخصة: ع / / / /

Second Party (Worker): — **الفريق الثاني :** | المستخدم

lame: — **الاسم :**

Place and date of Birth: / / — **مكان وتاريخ الولادة:** / /

Nationality: Marital Status: — **الجنسية:** الحالة الاجتماعية:

Passport Number:: — **رقم الجواز:**

Date of Issue: / / Date of Expiry: / / — **تاريخ الإصدار:** / / تاريخ الانتهاء: / /

Address in the Country of Origin: — **العنوان في بلده الأصلي:**

Worker's Agent: — **وكيل العامل في بلده:**

Contract date (Day) (Month) (year) — **تاريخ العقد** اليوم| الشهر| السنة|

مدة العقد: سنتان اعتبارا من تاريخ وصول الفريق الثاني إلى المملكة الأردنية الهاشمية الواقع في قابلة للتجديد إلى مدة أو مدد عقدية أخرى بموافقة الفريقين شريطة استصدار تصريح عمل و إذن إقامة للفريق الثاني طيلة مدة العقد بما ينسجم ولا يتعارض مع البند ثالثا و تاسعا من هذا العقد بما أن صاحب العمل يرغب باستخدام الفريق الثاني للعمل لديه في منزله المذكور عنوانهبالمقـدمة بمهنة عاملة منزلية و بما أن الفريق الثاني لديه الرغبة الكافية و الاستعداد التام للقيام بذلك العمل فقد تم توقيع هذا العقد بإرادة و رضاء الفريقين ضمن الشروط التالية

Contract period: Two years upon the Second Party's arrival to the Hashemite Kingdom of Jordan / / ..... The contract may be renewed for other periods with the agreement of both Parties and subject to the condition that the First Party obtains the required working and residency permits for the Second Party during the contract's duration in compliance with articles 3 and 9 of the contract.
As the Firs Party wishes to employ the Second Party to **work in his/her** residence, whose address is mentioned above, in the **profession of** House Worker And as the Second Party is ready to **fully perform this** work, this contract has been signed with the approval **and consent of the** Two Parties to the following conditions:
Terms and Conditions :

الشروط :

First: The introduction of this contract is an essential **part of it and** shall be read altogether.

أولا : مقدمة هذا العقد جزء لا يتجزأ منه و تقرأ معه.

Second: A) The First Party shall provide the Second Party with a two-way ticket under the condition that the Second Party has spent no less than a period of two working years. The First Party shall provide the Second Party with a return ticket if he/she wishes to end the Second Party's work before the contract expires. The First Party shall not bear the responsibility of providing the Second Party with a return ticket in case of transferring the Second Party to another employer or if the Second Party does not complete the contract's duration due to reasons caused by him/her.
B) In case of transferring the Second Party to work with a new employer and in order to complete the duration of this contract and following the approval of the concerned authorities, both parties and the new employer, an annexed contract shall be signed that will regulate the commitments of each Party including the return ticket.

ثانيا :

أ- يلتزم الفريق الأول بتأمين تذكرة سفر للفريـــق الثاني من بلده إلى الأردن و يلتزم كذلك بتأمين تذكرة سفر عودته إلى بلاده شريطة أن يكون قد أمضى العامل لديه مدة عمل فعلية عن سنتين، و يكون الفريق الأول ملزما بتذكرة العودة إذا رغب بإنهاء خدمة العامل قبل انتهاء مدة العمل لديه و لايتحمل الفريق الأول ثمن تذكرة العودة للعامل في حال استخدامه لدى صاحب عمل آخر أو لعدم إكمال الفريق الثاني لمدة العقد لأسباب تعود للفريق الثاني

ب- و في حال انتقال (الفريق الثاني) للعمل لدى صاحب عمل جديد لإتمام مدة العقد و بعد موافقة الجهات المختصة و موافقة الفريقين و صاحب العمل الجديد فانه يصار إلى توقيع عقد ملحق بهذا العقد ينظم لغايات تحديد التزامات كل طرف بما فيها تذكرة العودة

Third: The First Party shall obtain the required working and residency permits at his/her own expenses for the Second Party. If the First Party fails to obtain the permits, he/she shall pay the penalties stated in article (34) of the Residency and Foreigners Affairs Law.

ثالثا :

يلتزم الفريق الأول باستصدار إذن إقامة و تصريح عمل سنويا للفريق الثاني على نفقتـه الخاصة و بعكس ذلك فان الفريق الأول يكون ملتزما بدفع كافة الغرامات المنصوص عليها فـي المادة (34) قانون الإقامة و شؤون الأجانب المعمول به

Fourth:
A) The Employer shall pay a monthly salary of $ (Four Hundred Dollars)or its equivalent in foreign currencies within seven days of the due date.
Both parties shall sign a receipt verifying that the Employer has paid the salary and the Second Party has received it provided that both Parties shall keep original copies.
B) The payment of the above mentioned salary to a Third Party shall not be considered quittance from paying the salary unless the Employer gets a written approval from The Second Party permitting him/her to pay the salary to a Third Party.

رابعا :

أ- يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر الشهري و قدره ( ) $( ) دولار)

أو مايعادله بالعملات الأجنبية خلال مهلة أقصاها سبعة أيام من تاريخ استحقاقه، بحيث يقوم الفريقان بالتوقيع على مستند يثبـت دفع ذلك الأجر من قبل صاحب العمل و استلامه من قبل الفريق الثاني على أن يحتفظ كلاالفريقين بنسخة أصلية عنه

ب- دفع الأجور المذكورة أعلاه لأية جهة كانت غيرالفريق الثاني لا يعتبر إبراء لذمة صاحب العمل من تلك الأجور إلا إذا حصل من الفريق الثاني على كتاب خطي يسمح له بموجبـه بدفع الأجـر إلى جهة أخرى غير الفريق الثاني

Fifth: The Employer shall not employ the Second Party in any place other than the usual address of the Employer's residence. In case of moving to another country, the Employer shall notify the concerned Embassy and shall get the approval of the Second Party.

Sixth: The Employer shall not employ the Second Party in any work other than the one described in the premises. The Second Party shall faithfully and loyally perform his/her duties without violating the general social norms, morals and Laws. The Second Party shall not leave the Employer's residence or be absent from work without the Employer's approval.

Seventh: The Employer shall provide the Second Party, and in a suitable way, with accommodation, meals, clothing and medical care. The Employer must not place any restrictions upon the Second Party's correspondence.

Eighth: Both Parties shall treat each other in a humane way that complies with Jordanian Laws and the International Conventions ratified by Jordan. The Second Party shall be given one rest day weekly provided that the Second Party shall not leave the residence without the permission of the Employer.

Ninth: The Second Party has the right to nullify, without prior warning, the contract if the First Party does not abide by the Third and Fourth Articles. Therefore, the First Party shall bear the full civil and penal responsibility for violating the two mentioned Articles or any of the contract's Articles with full obligation on the part of the First Party to what is stated in the Second Article.

Tenth: The First Party has no right to withhold the Second Party's passport or any other related personal documents.

Eleventh: The Recruiting agency (B-First Party), and in case the Second Party appears to be infected, before entering the Kingdom, by any of the contagious or dangerous diseases or if found to be unhealthy or physically unfit or if turns to be pregnant, shall bear any financial expenses that the employer had to pay when bringing the Second Party or any other expenses caused by any of the aforementioned reasons and shall send The Second Party back to the Country of Origin.

Twelfth: The First Party shall obtain a life and accident insurance policy for the benefit of the Second Party, issued at an accredited insurance company recognized by the Second Party's Embassy, with an annual fee that shall not exceed JD 20, of which the Second Party shall pay half of the agreed amount to the First Party. In case the Second Party is from a nationality that it's Embassy does not recognize any insurance company.

Thirteenth: Any dispute between the Employer and the Second Party shall be resolved in a friendly manner with the involvement of the agent (B-First Party) mentioned in the premises, and where necessary using the good offices of the Embassy. Both parties have the right to refer the matter to the judicial authority in order to solve it according to relevant laws.

Fourteenth: The First Party shall give the Second Party a grant equivalent to a 15-day salary at the end of the two working years at the same Employer.

Fifteenth: Three copies of the contract will be issued to the First Party (A+B), Second Party and concerned Embassy in the Kingdom in, Arabic and English. The Embassy's copy shall be kept at its offices without any expenses from the First Party.

Sixteenth: this contract has been executed in Amman

Date : 11/08/2015

Additional Conditions that shall not violate any of the contract's articles:

1. Work 8 Hours
2.

First Party
A) Employer

Second Party
Employee

B) Agency:

Seal of the Ministry of Labour

Seal of Concerned Embassy

سادسا :لا يجوز لصاحب العمل استخدام الفريق الثاني في أي مكان غير مكان إقامته المعتاد مع أسرتهم في حال الانتقال إلى أي دولة أخرى فانه يكون ملزما بأعلام السفارة المعنية و موافقة الفريق الثاني على ذلك

سادسا:- يتعهد صاحب العمل بعدم تشغيل الفريق الثاني بأي عمل غير العمل الموصوف في المقدمة و ما هو من مستلزماته كما و يلتزم الفريق الثاني بالقيام بذلك العمل بكل أمانة و إخلاص و بشكل يتفق مع مبدأ حسن النية و عدم مخالفة القواعدالاجتماعية العامة و القوانين المرعية و كذلك عدم العمل فيه بدون موافقة صاحب العمل

سابعا:- يلتزم صاحب العمل بتأمين و بشكل مناسب مكان سكن و مأكل و ملبس و رعاية صحية للفريق الثاني كما و يلتزم بعدم فرض أية قيود على مراسلاته

ثامنا:- يلتزم الفريق الأول بحسن معاملة الفريق الثاني بطريقة إنسانية و بما ينسجم مع القوانين المختصة المعمول بها و الاتفاقات الدولية المصادق عليه بما في ذلك منحه يوم راحة أسبوعية بحيث لا يجوز له مغادرة مكان عمله دون موافقة صاحب العمل

تاسعا:- للفريق الثاني الحق بفسخ العقد إذا لم يلتزم الفريق الأول به في البندين (ثالثا و رابعا) بحيث يتحمل الفريق الأول نتيجة لذلك كامل المسؤولية المدنية والجزائية الناتجة عن خرقه للبندين المذكورين أو أي من بنود العقد مع التزامه بما هو منصوص عليه في البند ثانيا

عاشرا:- ليس للفريق الأول الحق باحتجاز جواز سفر الفريق الثاني أو أية أوراق شخصية أخرى تعود له

حادي عشر:- يتحمل المكتب (ب/الفريق الأول) كافة التكاليف إذا تبين أن الفريق الثاني مصاب بأي مرض من الأمراض المعدية أو الخطيرة أو عدم لياقته الصحية و الجسدية أو أن تكون العاملة حاملا و ذلك قبل دخول الفريق الثاني البلاد فان صاحب المكتب (ب/الفريق الثاني) ملزم بتحمل أية تكاليف أنفقها صاحب العمل لاستقدام الفريق الثاني و إعادته إلى بلاده أو أية تكاليف أخرى أنفقت بسبب ذلك

ثاني عشر:- يلتزم الفريق الأول بإصدار بوليصة تأمين للحياة و ضد الحوادث لصالح الفريق الثاني لدى شركة تأمين تعتمدها سفارة الفريق الثاني و بقسط تأميني لا يتجاوز عشرين دينارا سنويا تدفع مناصفة من قبل الفريقين، و في الحالة التي تكون فيها الفريق الثاني من جنسية دولة لم تقم سفارتها باعتماد أية شركة تأمين محددة فان الفريق الأول ملزم بتأمين الفريق الثني و على نفقته الخاصة لدى أية شركة تأمين مرخصة

ثالث عشر:- في حال نشوء أي نزاع بين صاحب العمل و الفريق الثاني فانه يصار إلى تسويته بطريقة ودية بإشراف المكتب (ب/الفريق) المشار إليه في المقدمة و من الممكن و في حالات الضرورة أن يتم الاستعانة بإمكانيات سفارة بلد الفريق الثاني لحل النزاع، و للفريقين الحق باللجوء إلى القضاء لحله بما ينسجم مع القوانين المختصة

رابع عشر:- يلتزم الفريق الأول بإعطاء الفريق الثاني بدل إجازة تعادل أجر (15) يوما في نهاية سنتي عمل لدى نفس صاحب العمل

خامس عشر:- يتم تنظيم العقد باللغتين العربية و الإنجليزية، نسخة بيد الفريق الأول (أ+ب) و الثانية بيد الفريق الثاني و الثالثة لسفارة الفريق الثاني في المملكة، و يكون إيداع هذه النسخة لدى السفارة دون أية رسوم يتحملها الفريق الأول

سادس عشر:- تم تنظيم هذا العقد في عمان بتاريخ 2015/08/11

شروط أخرى على إن لا تخالف أي من شروط العقد

1- ٨ ساعات عمل

2-

الفريق الأول ((First Party))
أ- صاحب العمل المستخدم (Employer)

التوقيع----------

ب- مكتب الإستقدام في الأردن (Jordanian Agency)

ختم وزارة العمل

ختم السفارة

وفقاً لأحكام وبنود هذا العقد، فقد نص العقد في مقدمته على مدته وهي سنتان اعتبارا من تاريخ وصول العاملة إلى المملكة الأردنية الهاشمية وشريطة قيام صاحب العمل باستصدار تصريح عمل واذن اقامة للعاملة طيلة مدة العقد .

و يلزم هذا العقد صاحب العمل بعدة التزامات أبرزها بأن يلتزم بتأمين تذكرة السفر من بلد العامل إلى الأردن ومن الأردن عودة إلى بلد العامل، **شريطة** أن يكون قد أمضى مدة العقد كاملة .

كما ويلتزم صاحب العمل بتأمين تذكرة السفر في حال رغب بإنهاء خدمة العاملة قبل انتهاء مدة العقد وهي السنتان، ويعد من أهم بنود العقد **التزام صاحب العمل بدفع كافة الغرامات المنصوص عليها في قانون الاقامة وشؤون الاجانب، و بالرجوع إلى قانون الإقامة و شؤون الأجانب لنحدد مسؤولية دفع الغرامات فأننا نجد أن المادة 34 من قانون الإقامة و شؤون الأجانب رقم 24 لسنة 1973، نصت على : "كل أجنبي دخل المملكة بطريقة مشروعة ولم يحصل على اقامة مؤقتة او تجاوز مدة تلك الاقامة الممنوحة له ، أو لم يتقدم بطلب تجديد اذن اقامته السنوي خلال مدة شهر من تاريخ انتهائها يغرم بمبلغ قدره خمسة واربعون دينارا عن كل شهر من اشهر التجاوز او الجزء من الشهر بواقع دينار ونصف الدينار عن كل يوم من ذلك الجزء"**

وكون أن العقد قد أعطى العاملة حق أعلى وألزم صاحب العمل بدفع تلك الغرامات فالعبرة بتطبيق العقد هنا و ليس ما ورد في القانون .

كما يلتزم صاحب العمل بموجب هذا العقد بدفع الأجرة الشهرية للعاملة خلال مدة أقصاها سبعة أيام من تاريخ الاستحقاق، ويجب على العامل وصاحب العمل التوقيع على مستند يثبت دفع الأجر من قبل صاحب العمل واستلامه من العامل وهذا ما هو موجود في النظام أيضاً.

ونص العقد على أن دفع الأجور لجهة غير العامل لا يعتبر ابراء ذمة لصاحب العمل من الأجور **إلا إذا حصل على موافقة العامل من خلال كتاب خطي تسمح له بدفع الاجر إلى جهة أخرى، وهذا يخالف ما يتم الاعتماد عليه بالمحاكم أنه بمجرد أن يبرز صاحب العمل تحويلات بنكية إلى دولة العامل يتم احتساب هذه الأجور و نقصانها من قيمة المطالبة.**

وبحسب العقد فإن صاحب العمل لا يجوز له استخدام العاملة في أي مكان غير مكان الاقامة المعتاد وفي حال أراد الانتقال إلى دولة أخرى فإنه يكون ملزما بموافقة العاملة واعلام سفارتها، كما يتعهد بعدم تشغيل العاملة بأي عمل غير الأعمال المنزلية ويلتزم بتأمين وبشكل مناسب مكان سكن ومأكل وملبس ورعاية صحية للعاملة **ويلتزم بعدم فرض أي قيود على مراسلاتها.**

ويلتزم صاحب العمل أيضا بموجب العقد، بإصدار بوليصة تأمين على الحياة وضد الحوادث لدى شركة تأمين تعتمدها سفارة العاملة وبقسط تأميني لا يتجاوز 20 دينارا سنويا تدفع مناصفة بين العاملة وصاحب العمل، وفي حال لم يكن للعاملة سفارة في الأردن فإن صاحب العمل ملزم بتأمينها لدى أي شركة تأمين مرخصة، و**نشير هنا إلى أن قسط التأمين المعتمد لدى شركات التأمين 30 دينار سنوياً.**

وعلى صاحب العمل أيضاً أن يلتزم وفقا للعقد بحسن معاملة العاملة وبطريقة انسانية وبماينسجم مع القوانين المعمول بها والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل المملكة ومنح العاملة يوم إجازة أسبوعي حيث لا يجوز لها خلال يوم الاجازة مغادرة مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل .

والجدير بالذكر أن العقد قد نص على التزام صاحب العمل بإعطاء العاملة بدل إجازة تعادل أجر 15 يوم في نهاية سنتين عمل، حيث إن هذه الإجازة المذكورة هي حق أفضل و غير واردة بالنظام، فتمنح العاملة بموجب النظام و العقد يوم إجازة أسبوعي و 14 يوم إجازة سنوية و بدل 15 يوم إجازة في نهاية سنتين العمل .

ومن الحقوق التي منحها العقد للعاملين في المنازل ،الحق بفسخ هذا العقد في حال لم يلتزم صاحب العمل باستصدار إذن اقامة وتصريح عمل ودفع الأجر الشهري ويتحمل صاحب العمل نتيجة لذلك كامل المسؤولية المدنية والجزائية عن فسخ العقد، كما ويحق للعاملة الاحتفاظ بجواز سفرها وأية اوراق شخصية تعود لها وليس لصاحب العمل ان يقوم بإحتجاز أي من الوثائق أو جواز السفر.

أما فيما يتعلق بالتزامات مكتب الاستقدام الناشئة بموجب هذا العقد، فإن المكتب يتحمل كافة التكاليف إذا تبين أن العاملة مصابة بأي مرض من الأمراض المعدية أو الخطيرة أو عدم لياقتها الصحية والجسدية أو أن تكون حامل قبل دخولها إلى البلاد، كما يلتزم المكتب بتحمل أي تكاليف انفقها صاحب العمل لإستقدام العاملة واعادتها إلى بلادها .

كما نص هذا العقد في نهايته على أن يتم تنظيم العقد باللغة العربية والانجليزية، وأن يتم منح العاملة نسخة عنه ونسخة أخرى لمكتب الاستقدام ونسخة لصاحب العمل، ويتم تزويد سفارة بلد العاملة بنسخة أيضا، وفي حال نشوء أي نزاع بين العاملة وصاحب العمل فإنه يصار إلى تسويته بطريقة ودية بإشراف مكتب الاستقدام، وفي حالات الضرورة يتم الاستعانة بإمكانيات سفارة بلد العاملة، كما يحق لهم اللجوء إلى القضاء لحل النزاع بما ينسجم مع القوانين المختصة.

تحليل لعقد العمل الخاص بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين الذي تم الحصول عليه من عاملة منزل موقع من قبلها في مديرية العاملين بالمنازل بتاريخ 4/6/2022 و الموجود لدى وزارة العمل أيضاً:

أن هنالك اختلاف بين العقدين، فمن حيث الشروط الوادرة بالبند ثانيا من العقد فقد نصت على أن يلتزم جميع أطراف العقد بالالتزام بالتشريعات ذات العلاقة التي تنظم عمل الفريق الثاني في منزل الفريق الأول **وعلى وجه الخصوص قانون العمل الأردني** وما ورد استنادا له في نظام رقم 90 لسنة 2009، ونظام رقم 12 لسنة 2015 و تعليماتهما .

ويستنتج من ذلك أن حساب قيمة البدلات التي تستحقها العاملة إضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة يتم تطبيق أحكام قانون العمل عليها.

وفي البند عاشراً أتاح العقد للعاملة أن تفسخ عقد العمل مع تحمل صاحب العمل المسؤولية الكاملة المدنية والجزائية الناتجة عن خرق البندين ثالثًا وخامسًا، حيث إن البند ثالثًا يتعلق بتأمين تذكرة السفر، والبند خامسًا **يتعلق بدفع الأجر الشهري للعاملة بمدة لا تزيد عن سبعة أيام** وهذا ما يخالف العقد الأول الموجود والمعتمد أيضا لدى وزارة العمل.

ولا يوجد بند في هذا العقد يلزم المكتب بتحمل كافة التكاليف إذا تبين أن العاملة مصابة بأي مرض من الأمراض المعدية أو الخطرة أو عدم لياقتها الصحية أو الجسدية أو أن تكون العاملة حاملًا كما هو موجود في العقد الأول.

ويلاحظ أنه في البند 12 يلتزم صاحب العمل باصدار وثيقة التأمين بما يشمل تأمين **رفض العمل** أو **تركه** وهذا ليس موجود في العقد الأول .

وفي البند 13 من هذا العقد، نص على أنه عند نشوء نزاع بين العاملة وصاحب العمل فإن وزارة العمل الأردنية هي جهة الاختصاص لتسويته ويمكن تسويته بطريقة ودية باشراف المكتب، وفي حالات الضرورة يمكن الاستعانة بسفارة بلد العاملة و للفريقين حق اللجوء إلى القضاء لحله بما ينسجم مع القوانين المختصة وهذا يخالف ما جاء في العقد الأول الذي نص على أنه في حال نشوء نزاع فإن جهة الاختصاص للتسوية هي مكتب الاستقدام دون ذكر وزارة العمل .

كما تم النص في هذا العقد على أن يلتزم صاحب العمل في البند 14 **بإعطاء العاملة بدل إجازة تعادل أجر 15 يوم في نهاية سنتين عمل، كما هو وارد في العقد الأول .**

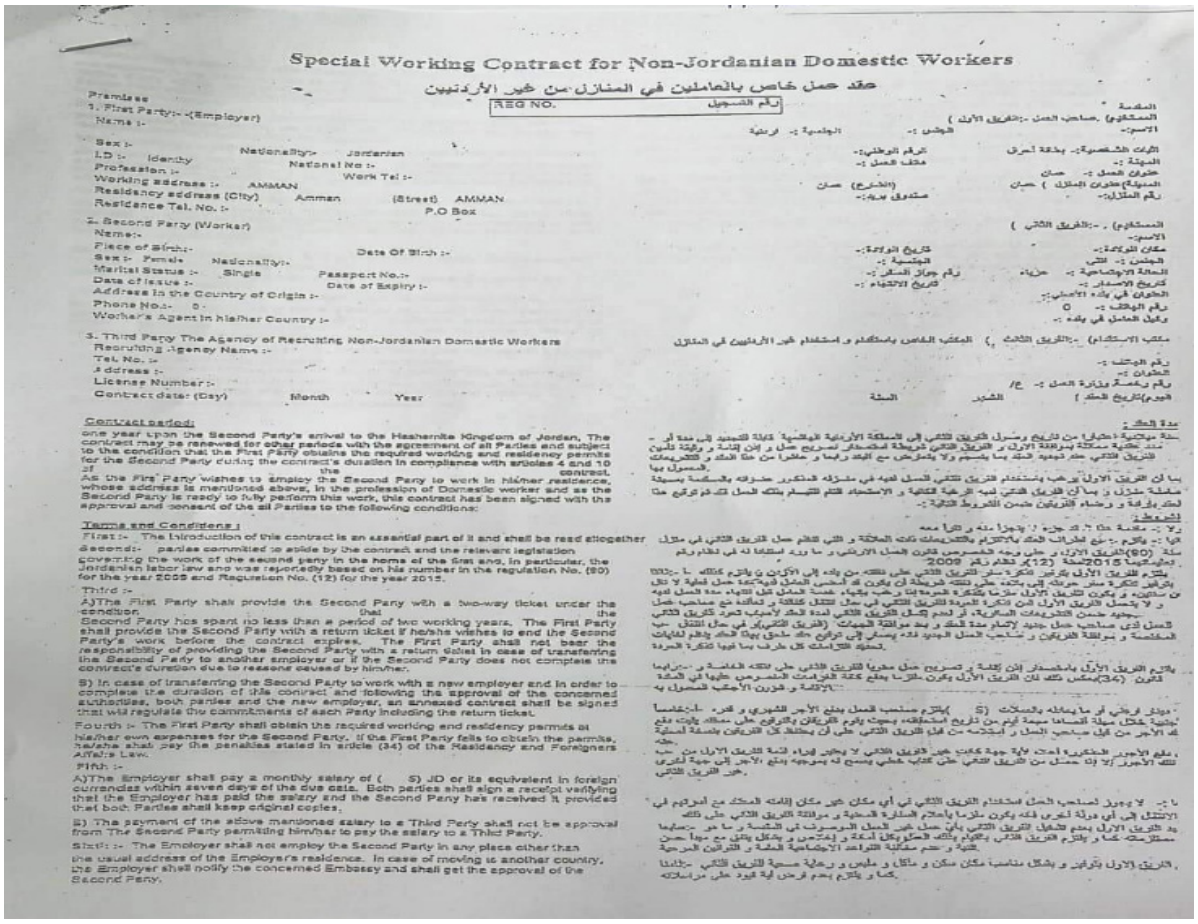
وقد ذكر البند 15 أن يتم تنظيم العقد على **5 نسخ**، نسخة مع العامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة مع المكتب ونسخة مع وزراة العمل ونسخة مع السفارة، **وهذا يخالف العقد الأول الذي لم يرد به أن يتم ايداع نسخة لوزارة العمل، مخالفة للنظام الذي الزم الوزارة بأن تحتفظ بنسخة عن العقد** .

النسخة الثالثة من العقد الموحد التي تم تزويدنا بها من قبل وزارة العمل وهي غير منسقة و كلماتها مكتوبة بشكل مقلوب كما هو موضح أدناه :

في هذه النسخة من العقد، تم تحديد مدة العقد ب**سنة ميلادية واحدة** من تاريخ وصول العاملة إلى المملكة، قابلة للتجديد لمدة أو لمدد عقدية مماثلة بشرط موافقة الفريقين (العاملة و صاحب العمل)، واستصدار اذن اقامة و تصريح عمل ووثيقة اقامة للعاملة، وبما لا يتعارض مع البند رابعًا و عاشرًا وهما، البند رابعا الذي يُلزم صاحب العمل باستصدار اذن اقامة وتصريح عمل، أما البند عاشرا وهي أن العاملة تستطيع فسخ عقد العمل في حال لم يتم حجز لها تذكرة سفر و/ أو عدم اعطاءها أجرها الشهري بمدة تزيد عن 7 أيام.

أما البند ثانيًا فقد نص على أن يلتزم جميع أطراف العقد بالالتزام بالتشريعات ذات العلاقة التي تنظم عمل الفريق الثاني في منزل الفريق الأول وعلى **وجه الخصوص قانون العمل الأردني** وما ورد استنادا له في نظام رقم 90 لسنة 2009، ونظام رقم 12 لسنة 2015 و تعليماتهما .

أما باقي البنود فهي نفس البنود الواردة في العقد الثاني .



Special Working Contract for Non-Jordanian Domestic Workers

عقد عمل خاص بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين

REG NO. رقم التسجيل

Premises

1. First Party:- (Employer)
Name :-

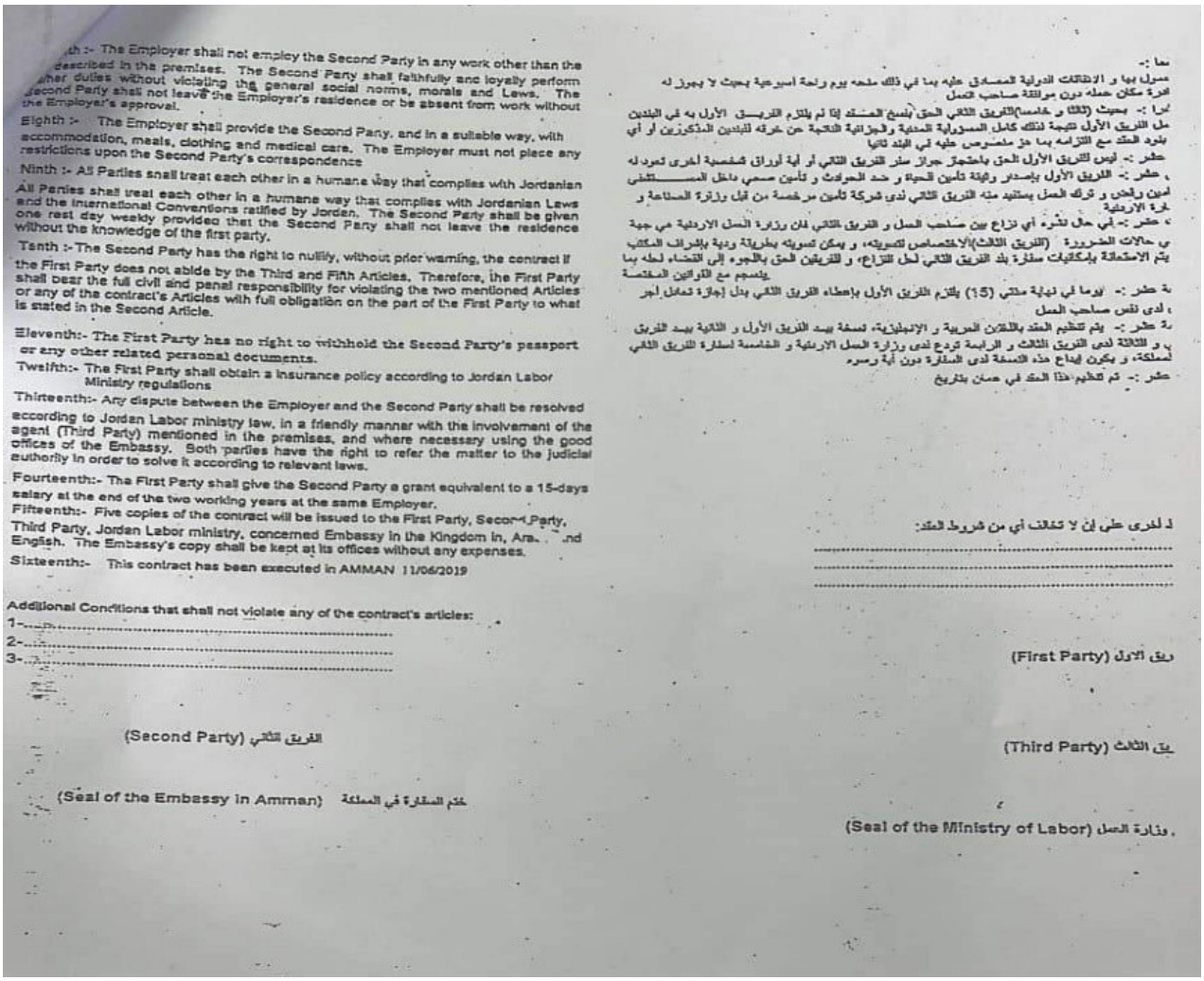
Sex :-
I.D :- Identity Nationality:- Jordanian
Profession :- National No :-
Working address :- AMMAN Work Tel :-
Residency address (City) Amman (Street) AMMAN
Residance Tel. No. :- P.O Box

2. Second Party (Worker)
Name:-
Place of Birth:- Date Of Birth :-
Sex :- Female Nationality:-
Marital Status :- Single Passport No.:-
Data of issure :- Date of Expiry :-
Address in the Country of Origin :-
Phone No.:- 0
Worker's Agent in his/her Country :-

3. Third Party The Agency of Recruiting Non-Jordanian Domestic Workers
Recruiting Agency Name :-
Tel. No. :-
Address :-
License Number :-
Contract date: (Day) Month Year

Contract period:
one year upon the Second Party's arrival to the Hashemite Kingdom of Jordan. The contract may be renewed for other periods with the agreement of all Parties and subject to the condition that the First Party obtains the required working and residency permits for the Second Party during the contract's duration in compliance with articles 4 and 10 of the contract.
As the First Party wishes to employ the Second Party to work in his/her residence, whose address is mentioned above, in the profession of Domestic worker and as the Second Party is ready to fully perform this work, this contract has been signed with the approval and consent of the all Parties to the following conditions:

Terms and Conditions :
First :- The introduction of this contract is an essential part of it and shall be read altogether
Second:- parties committed to abide by the contract and the relevant legislation covering the work of the second pany in the home of the first one, in perticuler, the Jordanian labor law and was rejectedly based on his number in the regulation No. (90) for the year 2009 and Regulation No. (12) for the year 2015.
Third :-
A)The First Party shall provide the Second Pany with a two-way ticket under the condition that the Second Party has spent no less than a period of two working years. The First Party shall provide the Second Party with a return ticket if he/she wishes to end the Second Party's work before the contract expires. The First Party shall not bear the responsibility of providing the Second Party with a return ticket in case of transferring the Second Party to another employer or if the Second Party does not completes the contract's duration due to reasons caused by him/her.
B) In case of transferring the Second Party to work with a new employer and in order to complete the duration of the contract and following the approval of the concerned authorities, both parties and the new employer, an annexed contract shall be signed that will regulate the commitments of each Party including the return ticket.
Fourth :- The First Party shall obtain the required working and residency permits at his/her own expenses for the Second Party. If the First Party fails to obtain the permits, he/she shall pay the penalties stated in article (34) of the Residency and Foreigners Affairs Law.
Fifth :-
A)The employer shall pay a monthly salary of (S) JD or its equivalent in foreign currencies within seven days of the due date. Both parties shall sign a receipt verifying that the Employer has paid the salary and the Second Pany has received it provided that both Parties shall keep original copies.
B) The payment of the above mentioned salary to a Third Party shall not be approval from The Second Party permitting him/her to pay the salary to a Third Party.
Sixth :- The Employer shall not employ the Second Party in any place other than the usual address of the Employer's residence. In case of moving to another country, the Employer shall notify the concerned Embassy and shall get the approval of the Second Pany.



...th :- The Employer shall not employ the Second Party in any work other than the described in the premises. The Second Party shall faithfully and loyally perform other duties without violating the general social norms, morals and Laws. The Second Party shall not leave the Employer's residence or be absent from work without the Employer's approval.

Eighth :- The Employer shall provide the Second Pany, and in a suitable way, with accommodation, meals, clothing and medical care. The Employer must not place any restrictions upon the Second Party's correspondence

Ninth :- All Parties shall treat each other in a humane way that complies with Jordanian

All Parties shall treat each other in a humane way that complies with Jordanian Laws and the International Conventions ratified by Jordan. The Second Party shall be given one rest day weekly provided that the Second Party shall not leave the residence without the knowledge of the first party.

Tenth :- The Second Party has the right to nullify, without prior warning, the contract if the First Party does not abide by the Third and Fifth Articles. Therefore, the First Party shall bear the full civil and penal responsibility for violating the two mentioned Articles or any of the contract's Articles with full obligation on the part of the First Party to what is stated in the Second Article.

Eleventh:- The First Party has no right to withhold the Second Party's passport or any other related personal documents.

Twelfth:- The First Party shall obtain a insurance policy according to Jordan Labor Ministry regulations

Thirteenth:- Any dispute between the Employer and the Second Party shall be resolved according to Jordan Labor ministry law, in a friendly manner with the involvement of the agent (Third Party) mentioned in the premises, and where necessary using the good offices of the Embassy. Soth parties have the right to refer the matter to the judicial authority in order to solve it according to relevant laws.

Fourteenth:- The First Party shall give the Second Party a grant equivalent to a 15-days salary at the end of the two working years at the same Employer.

Fifteenth:- Five copies of the contract will be issued to the First Party, Second Party, Third Party, Jordan Labor ministry, concerned Embassy in the Kingdom in, Ara... nd English. The Embassy's copy shall be kept at its offices without any expenses.

Sixteenth:- This contract has been executed in AMMAN 11/06/2019

Additional Conditions that shall not violate any of the contract's articles:
1-.....
2-.....
3-.....

(Second Party) الفريق الثاني

(Seal of the Embassy in Amman) ختم السفارة في العمان

...ما :-
...مول بها و الاتفاقات الدولية المصادق عليه بما في ذلك منحه يوم راحة اسبوعية بحيث لا يجوز له ...فرة مكان عمله دون موافقة صاحب العمل
...ثا :- بحيث (ثالثا و خامسا)الفريق الثاني الحق بنسخ العقد إذا لم يلتزم الفريق الأول به في البندين ...ل الفريق الأول نتيجة لذلك كامل المسؤولية المدنية والجزائية الناتجة عن خرقه للبندين المذكورين أو أي ...بنود العقد مع التزامه بما هو مفروض عليه في البند الثاني
...عشر :- ليس للفريق الأول الحق باحتجاز جواز سفر الفريق الثاني أو أية أوراق شخصية أخرى تعود له
...عشر :- الفريق الأول بإصدار وثيقة تأمين الحياة و ضد الحوادث و تأمين صحي داخل المملكة
...أمين وإذن و ترك العمل بستفيد منه الفريق الثاني لدى شركة تأمين مرخصة من قبل وزارة العمالة و ...زارة الأردنية
...عشر :- في حال نشوء أي نزاع بين صاحب العمل و الفريق الثاني فان وزارة العمل الاردنية هي جهة ...ي حالات الضرورة (الفريق الثالث)الاختصاص للتسوية، و يمكن تسويته بطريقة ودية بإشراف المكتب ...يتم الاستعانة بإمكانيات سفارة بلد الفريق الثاني لحل النزاع، و للفريق الحق باللجوء إلى القضاء لحله بما ...يتسجم مع القوانين المختصة
...ة عشر :- يوما في نهاية سنتي (15) يلتزم الفريق الأول بإعطاء الفريق الثاني بدل إجازة تعادل أجر ...دى نفس صاحب العمل
...رة عشر :- يتم تنظيم العقد باللغتين العربية و الإنجليزية، نسخة بيد الفريق الأول و الثانية بيد الفريق ...ة و الثالثة لدى الفريق الثالث و الرابعة تودع لدى وزارة العمل الاردنية و السادسة لسفارة الفريق الثاني ...لمملكة، و يكون إيداع هذه النسخة لدى السفارة دون أية رسوم
...عشر :- تم تنظيم هذا العقد في عمان بتاريخ

...د أخرى على إن لا تخالف أي من شروط العقد:
.....
.....
.....

...ريق الأول (First Party)

...يق الثالث (Third Party)

(Seal of the Ministry of Labor) ...وزارة العمل

الطريقة التي تم اعتمادها لدفع الأجر من قبل صاحب العمل للعاملة لديه:

ألزم النظام صاحب العمل بدفع الأجر الشهري للعامل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملات الأجنبية وبالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على أن يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الأجر الشهري له.

من المهم الإشارة إلى أنه لم تصدر أي قرارات أو تعليمات عن وزير العمل تحدد وسيلة أو طريقة دفع الأجرة للعاملة، بالرغم من أن النظام ألزم صاحب العمل من الاحتفاظ بمستند يثبت دفع الأجر الشهري للعاملة، إلا أن غالبية أصحاب العمل لا يتقيدون بذلك، بل عند عدم دفع الأجرة ومساءلته يتم التذرع بأن العاملة هي من طلبت منه تجميع أجورها أو أنها استلمتهم يدوياً دون تحويلات أو مستندات، وهنالك أصحاب عمل يحتفظون بالتحويلات ومنهم من يقوم باجراء تحويل وإلغاءه والاحتفاظ بنسخة التحويل أيضًا رغم أن عقد العمل الموحد ذكر بطياته على أن دفع الأجور لجهة غير العاملة لا يعتبر ابراء ذمة لصاحب العمل من الأجور **إلا إذا حصل على موافقة العاملة من خلال كتاب خطي تسمح له بدفع الأجر إلى جهة أخرى.**

بالرغم من أن قانون العمل في مادته الخامسة نص على أن تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقا لأحكام هذا القانون، وفي مادته التاسعة على أن يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك، إلا أننا نعاني من قلة عدد المفتشين والزيارات التفتيشية المنزلية، فمثلا في ظل وجود ما يقارب **49437** عامل/ة منزل **نظامي في الأردن فإن عدد المفتشين على جميع القطاعات يقارب 130 مفتش موزعين على أنحاء المملكة.**

تجدر الإشارة إلى أن بعض المذكرات الثنائية الموقعة بين الأردن والدول التي يتم استقدام العمال منها، ألزمت الأردن بأن يقوم صاحب العمل بإنشاء حساب بنكي للعاملة وايداع أجورها بشكل شهري وإعطاء نسخة من قسيمة الإيداع للعاملة.[22]

وبخصوص تعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين لسنة 2021 الصادرة بقتضى الفقرة (ب) من المادة (17)من نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (63)لسنة 2020 التي أصبحت سارية بتاريخ 2021/2/1 : فقد اشترطت التعليمات لغايات منح تصريح العمل أو انتقال العامل للعمل لصاحب منزل آخر تقديم ما يثبت وجود وثيقة أو وثائق تأمين سارية المفعول من شركة تأمين واحدة تغطي المنافع التأمينية التالية:-

1. الوفاة الناجمة عن أي سبب.
2. الحوادث التي تلحق بالعامل أثناء العمل.
3. نقل الجثمان إلى مطار الموطن الأصلي للعامل أو تكاليف دفن جثمان العامل داخل المملكة.
4. التأمين الطبي للعامل داخل المستشفى .
5. الخسائر المالية التي تلحق بصاحب المنزل أو المكتب والناجمة عن رفض العامل العمل أو هروبه أو تركه العمل لأي جهة.

كما اشترطت الوثيقة أيضا لتجديد تصريح العمل للعامل لدى نفس صاحب المنزل تقديم ما

22 الاتفاقيات الثنائية الموقعة بين الاردن و كل من اثيوبيا ، اوغندا، غانا ، نيبال

يثبت وجود وثيقة أو وثائق تأمين سارية المفعول من شركة تأمين واحدة تغطي المنافع التأمينية المنصوص عليها اعلاه.

وتشمل تغطية منفعة التأمين الطبي داخل المستشفى وإن كان سببها أي علة أو مرض كان موجوداً قبل سريان وثيقة التأمين ما يلي: -

1. تكاليف المعالجات الطبية التي تستدعي الإقامة في المستشفي بما فيها أجور الأطباء ونفقات المعالجة في المستشفي ونفقات الإجراءات الطبية الأخرى وأجور الفحوصات المخبرية والشعاعية وثمن الأدوية وغيرها.
2. تكاليف الإقامة بالعناية الحثيثة وتكاليف التصوير الطبقي والرنين المغناطيسي والإجراءات التشخيصية وأجور الأطباء من إشراف وتخدير وعمليات وأي خدمات أخرى يقدمها المستشفى.
3. تكاليف العمليات الجراحية العلاجية التي يتم إجراؤها داخل المستشفي ولا تحتاج إلى قضاء ليلة أو أكثر ولكنها تحتاج إلى رعاية طبية داخل المستشفى كاستئصال اللوزتين والقسطرة والتنظير وغيرها.
4. الأمراض الخطيرة التي تتطلب عناية من ذوي الاختصاص نظراً لوجود اعتلال جسدي جسيم وحرج يتطلب معالجة طبية أو جراحة داخل المستشفى وتشمل السرطان وأمراض القلب والشرايين والفشل الكلوي والصرع والجلطة الدماغية.
5. تكاليف المعالجة الناجمة عن محاولة الانتحار وإيذاء الذات المتعمد.

ب- تشمل تغطية تأمين الخسائر المالية التي تلحق بصاحب المنزل أو المكتب والناجمة عن رفض العامل العمل أو هروبه أو تركه العمل لأي جهة ما يلي:-

1. تكاليف استقدام أو انتقال العامل حسب قرار الوزير الذي يصدره لهذه الغاية.
2. نسبة من تكاليف تذكرة السفر لعودة العامل إلى موطنه .
3. مصاريف الرعاية الطبية اللازمة في حال حاجة العامل لها خلال رحلة عودته للموطن الأصلي وبحد أقصى 3000 دينار .

ونلاحظ أن التغطية التأمينية بموجب التعليمات السالفة الذكر تشمل رفض العامل أو تركه للعمل، كما تشمل تأمين الخسائر المالية الناتجة عنهما، كما لا تشمل التغطية التأمينية لتأمين الوفاة لأي سبب والحوادث والتأمين الطبي تعرض العامل لإيذاء جسدي من قبل صاحب المنزل و/أو زوجته و/أو أولاده و/أو أي شخص مقيم في منزله ومثبت بموجب تقرير طبي حكومي صادر عن طبيب شرعي معتمد من قبل في وزارة الصحة.

بوليصة التأمين المعمول بها :

الشركات المعتمدة للتأمين الخاص بالعاملين في المنازل هما شركتان حالياً، شركة الشرق العربي للتأمين والشركة الاولى للتأمين، وأن القسط السنوي لتأمين عاملات المنازل في كلتا الشركتين هو **30 ديناراً**، رغم أن العقد الموحد ألزم أن لا يزيد القسط السنوي عن **20 دينارًا** سنوياً، وتكون تغطية التأمين بحسب البوليصة للجهات التالية :

- تأمين صحي داخل المستشفيات.
- تأمين الوفاة، ومقدر بقيمة 4200 دينارا على ان تكون هذه الوفاة طبيعية او نتيجة لحادث.
- تكاليف نقل الجثمان الى مطار الموطن الاصلي او تكاليف دفن الجثمان داخل الاردن 5000 دينارا.
- الوفاة الناتجة عن الانتحار او ايذاء الذات 1800 دينارا.
- كامل تكاليف تذكرة السفر للموطن الأصلي للعامل وبحد اقصى 370 دينارا على ان تكون 50% في حال عدم ملائمة المؤمن عليه صحيا.
- السقف السنوي لكل منتفع 5000 دينارا.
- تغطية كاملة للاقامة والعناية الحثيثة والتصوير الطبقي والمغناطيسي والفحوصات المخبرية والأدوية والاجراءات التشخيصية.

ومن الملاحظ أن بوليصات التأمين لم تشمل تغطية تأمين الخسائر المالية التي تلحق بصاحب المنزل أو المكتب والناجمة عن رفض العامل العمل أو تركه العمل .

النتائج التي توصل إليها التقييم:

1. وقعت الأردن عدة مذكرات تفاهم مع الدول التي يتم استقدام عمال المنازل منها، ولكن لا يتم تطبيق هذه المذكرات على ارض الواقع، مثلا نصت جميع الاتفاقيات على توقيع عقد موحد يبين ظروف العمل اللائق وتزويد العمال بنسخة منه وبلغة يفهمها العامل .

2. نصت المذكرة الموقعة بين الأردن وغانا على ضمان خضوع العاملين في المنازل لمؤسسة الضمان الاجتماعي، إلا أن هذا غير مطبق فعلياً بل اتجه القضاء في الأردن لعدم استحقاق العاملين بالمنازل إلى مكافأة نهاية الخدمة .

3. نص قانون الضمان الاجتماعي في مادته الرابعة على أنه يجوز تطبيق التأمينات على العاملين في المنازل ومن في حكمهم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس وتنظم جميع الأمور المتعلقة بشمولهم بهذه التأمينات بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هـذا القانون ولم تصدر أي قرارات أو أنظمة لغاية اعداد هذا التقرير .

4. نصت كل من مذكرات التفاهم الموقعة بين الأردن و إثيوبيا وغانا واوغندا ونيبال على التزام صاحب العمل بفتح حساب بنكي لعامل المنزل لديه وإعطاء نسخة من قسيمة الإيداع للعامل إلا أن هذا غير مطبق .

5. لم تصدر تعليمات بموجب نظام العاملين في المنازل يعتمد العقد الموحد المعمول به من وزارة العمل – مديرية العاملين في المنازل .

6. العقد الموحد المتوفر غير متطابق و يوجد منه ثلاث نسخ مختلفة .

7. لا يتوفر عقد موحد بجميع لغات العاملين في المنازل، وإنما يقتصر على اللغة العربية والانجليزية فقط .

8. لا تحتفظ وزارة العمل بنسخة عن عقد العمل وتكتفي عند طلب العقد من قبل المحاكم بإرسال صورة مستخرجة الكترونية عن شاشة تحتوي على أطراف العقد وتاريخ تصريح العمل وانتهاءه، وبعض من معلومات العامل مثل اسمه و رقم اثباته الشخصي و رقم جواز السفر .

9. انقسم القضاء بقراراته إلى ثلاثة اقسام، القسم الأول لا يطبق قانون العمل ويعتبر أن العاملين في المنازل مستثنين من القانون، وقسم آخر يطبق النظام وبعض أحكام القانون فقط، أما القسم الثالث يطبق النظام والقانون .

10. هنالك بنود موجودة في العقد لا تطبق من قبل وزارة العمل أو المحاكم مثل حث العاملين في المنازل بحصول على حق الحصول على بدل أجر يعادل 15 يوم عند انتهاء عقد العمل الذي مدته سنتين .

11. نص العقد الموحد على أن دفع الأجور لجهة غير العامل لا يعتبر ابراء ذمة لصاحب العمل من الأجور إلا إذا حصل على موافقة العامل من خلال كتاب خطي تسمح له بدفع الأجر إلى جهة أخرى، هذا يخالف ما يتم الاعتماد عليه بالمحاكم أنه بمجرد أن يبرز صاحب العمل تحويلات بنكية إلى دولة العامل يتم احتساب هذه الأجور ونقصانها من قيمة المطالبة.

12. اثنين من العقود الموحدة التي تم الحصول عليها نصت على أن يلتزم جميع أطراف العقد بالالتزام بالتشريعات ذات العلاقة وعلى وجه الخصوص قانون العمل الأردني وما ورد استنادا له في نظام رقم 90 لسنة 2009، ونظام رقم 12 لسنة 2015 و تعليماتهما .

13. في كثير من الحالات لا يتم تزبد العاملين في المنازل بنسخة عن عقد العمل ويقتصر وجوده مع صاحب العمل ومكتب الاستقدام .

14. إن التغطية التأمينية بموجب التعليمات السالفة الذكر تشمل رفض العامل أو تركه للعمل، كما تشمل تأمين الخسائر المالية الناتجة عنهما، إلا أن بوليصات التأمين لم تشمل تغطية تأمين الخسائر المالية التي تلحق بصاحب المنزل أو المكتب والناجمة عن رفض العامل العمل أو تركه العمل.

التوصيات:

1. الالتزام بما ورد بمذكرات التفاهم الثنائية الموقعة بين الاردن وكل من دولة الفلبين وسيرلانكا وإندونسيا و نيبال وغانا وأوغندا وكينيا وإثيوبيا .
2. اصدار قرار من رئاسة الوزراء بناء على المادة الرابعة من قانون الضمان الاجتماعي بتطبيق التأمينات على العاملين في المنازل ومن في حكمهم.
3. اصدار تعليمات باعتماد عقد العمل الموحد للعاملين في المنازل، ذلك استنادا لنص المادة 12 من نظام العاملين في المنازل رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته.
4. اعتماد عقد عمل موحد متوفر بجميع اللغات التي يفهمها العاملين في المنازل دون اقتصاره على اللغة العربية والانجليزية فقط .
5. التزام وزارة العمل – مديرية العاملين في المنازل بالاحتفاظ بنسخة عن العقد الموحد الموقع عليه من قبل العاملة وصاحب العمل وتزويد المحاكم به عند الطلب .
6. اعطاء دورات خاصة للقضاة تتعلق بحقوق العاملين في المنازل المنصوص عليها بالاتفاقيات الدولية ومذكرات التفاهم وقانون العمل والنظام .
7. شمول بوليصات التأمين بتغطية تأمين الخسائر المالية التي تلحق بصاحب المنزل أو المكتب والناجمة عن رفض العامل العمل أو تركه العمل تنفيذا لتعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل من غير الاردنيين لسنة 2021 الصادرة مبقتضى الفقرة (ب) من المادة (17)من نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (63) لسنة 2020 التي أصبحت سارية بتاريخ 2021/2/1.

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