



جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

تيسير إجراءات التقاضي وأثرها على المتعاقدين في قانون العمل الأردني

إعداد الطالب

أيمن مدالله إبراهيم الزيابات

إشراف الأستاذ الدكتور

عبدالله الزبيدي

رسالة مقدمة إلى كلية الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في القانون الخاص كلية الحقوق
جامعة مؤتة، 2021م

المخلص

تيسير إجراءات التقاضي وأثرها على المتعاقدين في قانون العمل الأردني

إعداد الطالب: أيمن مدالله الذيابات

جامعة مؤتة، 2020

تسلط هذه الدراسة الضوء على موضوع تيسير إجراءات التقاضي وأثرها على المتعاقدين في قانون العمل، وقد تبين أن قانون العمل وفر للعامل عدة وسائل تمكنه من الحصول على حقوقه بأيسر الطرق وأقل وقت، من أهمها الإعفاء من الرسوم القضائية والإستعجال بنظر الدعوى العمالية، وفيما يخص الأجور أنشئ المشرع سلطة مستقلة عن القضاء هي (سلطة الأجور) تختص بما يثار من إشكاليات حول أجور العامل، كما وضع المشرع وسائل بديلة لحل النزاعات العمالية، بدءاً من الوسائل الودية بمراحلها الثلاث(مرحلة مندوب التوفيق ومرحلة تدخل الوزير ومن ثم مرحلة مجلس التوفيق) وانتهاءً بالمرحلة القضائية(المحكمة العمالية)، كما أجاز المشرع اللجوء إلى التفاوض الجماعي من قبل أطراف النزاع كوسيلة أولية لحل النزاع.

وقد خلص الباحث في نهاية هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها، أن إعفاء القضايا العمالية من الرسوم القضائية يتحقق مباشرة دون المرور بالطرق العادية للحصول على هذا الإعفاء، وقد أوصى الباحث عدة توصيات منها، أن يسمح المشرع لأطراف النزاع الطعن في قرار المحكمة العمالية أمام محكمة التمييز، كون النزاع لم يعرض على جهة قضائية غير المحكمة العمالية.

Abstract
facilitating litigation procedures and their impact on contractors in
Jordanian labor law

Prepared by: Ayman Madallah Althibat
Mu'tah University, 2020

This study aims to shed lights on the Facilitating litigation procedures and their impact on contractors in the labor law. It tries to show that the labor law, which has been described as a protective law, provides labor several means that enable him to obtain his rights within the easiest way and short time. The most important of which is exemption of fees and accelerating of judging procedures, regarding to the labor wages, the legislator has established an independent authority from the judiciary (the wages authority) that is concerned with the problems which raise about the wages of the workers and also developed alternative means for resolving labor disputes, starting with the friendly means by its three stages (the stage of the reconciliation delegate, the stage of intervention of the minister (The conciliation council stage) and the judicial stage (the labor court). The legislator also permitted the resort to collective negotiation by the parties of conflict as a primary means for solving the dispute.

The researcher concluded at the end of this study to several results, the most important of which are: Exemption of labor cases from judicial fees is achieved directly without going through the normal methods of obtaining this exemption. The researcher recommended several recommendations from them: That the legislator allows the parties to the dispute to appeal the decision of the labor court before the court of cassation because the dispute was not submitted to a judicial body other than the labor court.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ج	فهرس المحتويات
هـ	الملخص باللغة العربية
و	الملخص باللغة الإنجليزية
1	المقدمة
2	أهمية الدراسة
3	مشكلة الدراسة
3	نطاق الدراسة
4	منهجية الدراسة
4	الدراسات السابقة
5	خطة الدراسة
6	الفصل الأول: إجراءات التقاضي ومجانيته في منازعات العمل الفردي
7	1.1 تبسيط إجراءات التقاضي في الدعوى المتعلقة بالإجور
8	1.1.1 ماهية الأجر
10	2.1.1 تكوين سلطة الأجر وإختصاصها
10	1.2.1.1 تعيين سلطة الأجر
11	2.2.1.1 إختصاص سلطة الأجر
13	3.1.1 كيفية إجراءات التقاضي أمام سلطة الأجر وطبيعة قراراتها
14	1.3.1.1 كيفية النظر في الدعاوى المرفوعة امام سلطة الاجور
18	2.3.1.1 كيفية اجراء الوساطة من قبل سلطة الاجور
19	3.3.1.1 مظاهر تبسيط إجراءات التقاضي أمام سلطة الأجر
20	2.1 تبسيط اجراءات التقاضي في الدعاوى غير المتعلقة بالإجور
21	1.2.1 إختصاص محكمة الصلح في قضايا العمل الفردي

الصفحة	المحتوى
25	2.2.1 إجراءات التقاضي في النزاعات العمالية امام محكمة الصلح
29	3.2.1 مجانية التقاضي
34	الفصل الثاني: إجراءات التقاضي في منازعات العمل الجماعية
36	1.2 تسوية منازعات العمل الجماعية ودياً أو عن طريق اللجان المقررة بالقانون
37	1.1.2 تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق المفاوضات الودية المباشرة
39	2.1.2 تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق اللجان المقررة بالقانون
40	1.2.1.2 تسوية المنازعات العمالية الجماعية عن طريق مندوب التوفيق
43	2.2.1.2 تدخل الوزير لتسوية المنازعات العمالية الجماعية
44	3.2.1.2 تسوية المنازعات العمالية الجماعية عن طريق مجلس التوفيق
51	2.2 الفصل في منازعات العمل الجماعية من قبل المحكمة العمالية
52	1.2.2 كيفية تشكيل المحكمة العمالية
54	2.2.2 إجراءات التقاضي أمام المحكمة العمالية
59	3.2.2 قرارات المحكمة العمالية ومدى إلزاميتها
62	الخاتمة
62	النتائج
64	التوصيات
66	قائمة المصادر والمراجع

الفصل الأول

إجراءات التقاضي ومجانيته في منازعات العمل الفردي

لا شك أنّ حرص المشرع على النص صراحة في قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، على تحديد الاختصاص القضائي في معظم المنازعات العمالية ومنها المنازعات الفردية، إنما يدل على رغبة المشرع في تيسير إجراءات التقاضي أمام العامل، الذي يمثل الحلقة الأضعف في العلاقة التعاقدية ما بينه وبين صاحب العمل، حيث نصت المادة (137/أ) من قانون العمل الأردني على أنه: "تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ومن ذلك الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق التي لا يوجد فيها سلطة أجور وفق أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة وذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة"، كما نصت المادة (54/أ) من ذات القانون على أن: "للووزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:

1. النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة، بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة، وللعامل إقامة الدعوى سواء كان على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل.

2. إجراء الوساطة بناءً على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ إنتهاء عمله، وإذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الأجور أن تفرض عليه غرامة مقدارها (50) ديناراً، ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجور أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا يتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة".

نلاحظ من خلال نص المادتين السابقتين أنّ المشرع قد ميز بين حالتين في المنازعات الفردية من حيث الاختصاص القضائي، الأولى المنازعات المتعلقة بالأجور حيث أنط بسلطة الأجور الفصل فيها، وذلك في المناطق المشكلة فيها تلك السلطة، أما الحالة الثانية فهي المنازعات غير المتعلقة بالأجور حيث أوكل مهمة الفصل فيها إلى محكمة الصلح بالإضافة إلى المنازعات المتعلقة بالأجور في المناطق غير المشكل فيها سلطة للأجور، كما سنبين ذلك لاحقاً، وفي هذا الصدد لا بد لنا من البحث في تيسير إجراءات التقاضي بكلا الحالتين، لهذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في الأول تبسيط إجراءات التقاضي في الدعاوى المتعلقة بالأجور، أما المبحث الثاني فسنتناول فيه تبسيط إجراءات التقاضي في الدعاوى غير المتعلقة بالأجور.

1.1 تبسيط إجراءات التقاضي في الدعاوى المتعلقة بالأجور

نصت المادة (54/أ) من قانون العمل الأردني - كما ذكرنا سابقاً - على أنّ: "لوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي..."(1). يتبين لنا من خلال مسمى هذه السلطة أنّ اختصاصها يتعلق بدعاوى الأجور، وبهذا الصدد تثار تساؤلات عديدة منها على سبيل المثال، ما مدى صلاحية وزير العمل في تشكيل هذه اللجنة هل هي صلاحية وجوبية ام جوازية؟ وهل يعد الوزير بهذه الصلاحية قد خرج عن أحكام المادة (27) من الدستور حيث جعلت هذه المادة حق التقاضي من اختصاص المحاكم؟ ومما تتكون سلطة الأجور؟ وما هي الطبيعة القانونية لقراراتها؟ وهل هي ملزمة بإتباع تلك الاجراءات والاصول التي تتبعها المحاكم؟ كل هذه الاسئلة وغيرها سنحاول الإجابة عليها من خلال ثلاثة مطالب، نخصص الأول لماهية الأجر، أما الثاني فنتناول فيه تكوين سلطة الأجور واختصاصها، أما المطلب الثالث فنتناول فيه كيفية إجراءات التقاضي امام سلطة الأجور وطبيعة قراراتها.

(1) - راجع نص هذه المادة تفصيلاً فيما سبق ص(6).

1.1.1 ماهية الأجر

عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني الأجر بأنه: "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".

فالأجر إذاً هو ما يستحقه العامل لقاء ما قام به من خدمة لصاحب العمل، وكل ما يلتزم بأدائه صاحب العمل للعامل جراء تنفيذ العامل للعمل موضوع العقد، أو هو كل ما يدخل في ذمة العامل لقاء قيامه بالعمل خدمة لصاحب العمل بالإضافة لأي استحقاقات أخرى نص عليها القانون أو ذكرت في عقد العمل، أو استقر التعامل على دفعها، أياً كان أسمها أو الوسيلة التي بموجبها تحتسب، وبأي صورة وشكل كان⁽¹⁾.

ورغم أن الأجر يعد عنصراً جوهرياً في عقد العمل، إلا أنه لا يلزم النص عليه صراحة في عقد العمل، ما دام من المستطاع استخلاص نية العامل وصاحب العمل في التعاقد مقابل الأجر وهنا تثار مشكلة تحديد الأجر؟ الحقيقة أن المشرع الأردني قد تنبه لذلك حيث نصت المادة (45) من قانون العمل الأردني على أنه: "يحدد مقدار الأجر في العقد، وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل نفس النوع إن وجد والأقدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر"، كما نصت الفقرة الثانية من المادة (810) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 على أنه: "إذا لم يكن الأجر مقدراً في عقد العمل كان للعامل مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة".

يتبين من خلال نص المادتين السابقتين أنه إذا لم ينص عقد العمل على مقدار الأجر للعامل، تتبع الخطوات التالية، أولاً يحدد على أساس الأجر المحدد لنفس العمل إن وجد فإن لم يوجد، يقدر طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد تتولى المحكمة تقديره وفقاً لقانون العمل على اعتبار أنه نزاعاً عمالياً على الأجر.

(1) - كيرة، حسن، (1979)، أصول قانون العمل (عقد العمل)، منشأة المعارف، ط3، الاسكندرية،

وهنا يثار السؤال التالي، أي جهة هي المختصة بذلك، هل هي محكمة الصلح أم سلطة الأجور أم المحكمة العمالية؟

يرى البعض⁽¹⁾، أنّ محكمة الصلح بصريح نص المادة(137/أ) من قانون العمل استثني من اختصاصها الدعاوى المتعلقة بالأجور، أما بالنسبة لسلطة الأجور فهي ليست محكمة، والنزاع حول تحديد الأجور حسب نص المادتين السابقتين يحال إلى المحكمة، وبالتالي فإنّ المحكمة العمالية المشكلة بموجب المادة(42/أ) هي صاحبة الاختصاص في تحديد الأجر، ومبررهم بذلك، أنّ المشرع قد ذكر في المادة (45) عبارة(باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر)، ويفهم من ذلك أنّ المشرع أراد أن تنظر المحكمة العمالية بهذا النزاع الفردي بذات الإجراءات التي تتبعها في النظر بالنزاعات الجماعية، بالإضافة إلى رغبة المشرع في تحديد أجرة العامل بأقل وقت ممكن، إذ أنّ قرارات المحكمة العمالية قرارات قطعية لا يقبل الطعن فيها أمام أي جهة.

وفي الحقيقة أنّ أصحاب هذا الرأي قد فاتهم الكيفية التي تشكل بها المحكمة العمالية، والغاية من تشكيلها، حيث نصت المادة(124/أ) من قانون العمل الأردني على أنّه:" 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، بناءً على طلب الوزير ويرأسها أعلامهم في الدرجة، ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها".

وبالتالي يتبين لنا من خلال نص هذه المادة، أنّ المحكمة العمالية تشكل بعد عدة خطوات محددة في القانون، وبناءً على طلب من وزير العمل، وليس لهذه المحكمة علاقة في قضايا العمل الفردية، فالمحكمة العمالية تختص بمنازعات العمل الجماعية، أضف إلى ذلك أنها لا تستطيع أن تنظر في منازعات العمل الجماعية، ما لم تكن هذه النزاعات ذاتها قد مرت بعدة مراحل، سنبينها في الفصل الثاني من هذه الدراسة، وعليه فإننا نعتقد أنّ المحكمة المقصودة هنا هي محكمة الصلح.

(1)- ابو شنب، احمد عبد الكريم، (2003)، شرح قانون العمل (الجديد)، الدار العلمية الدولية ودار

الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، ص 177-178.

2.1.1 تكوين سلطة الأجور وإختصاصها

أما وقد بينا ماهية الأجر، فلا بد من الحديث عن الجهة المختصة بالنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور، وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الأول تعيين سلطة الأجور، أما الفرع الثاني فسنتناول فيه اختصاص سلطة الأجور.

1.2.1.1 تعيين سلطة الأجور

نصت المادة (54/أ) من قانون العمل الأردني على أن: "لوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والإختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي..."

يتبين لنا من خلال نص هذه المادة أن المخول بتعيين سلطة الأجور هو وزير العمل، ولم يلزم المشرع الوزير بعدد معين من الأشخاص تتألف منهم سلطة الأجور، بل ترك الخيار في ذلك للوزير، فله أن يعين شخص أو أكثر، ولم يشترط أيضاً في الشخص المعين أن يكون من القضاة، فمن الممكن أن يكون قاضياً أو غير ذلك بشرط أن يكون من أصحاب الاختصاص وذوي الخبرة في شؤون العمل، وفي هذا الصدد يثار السؤال التالي: هل صلاحية الوزير في هذا الشأن جوازية أم وجوبية؟

هناك من يرى⁽¹⁾ أن الطابع العام لنص المادة يوحي بأن صلاحية المجلس هي صلاحية جوازية، ولكن بالنظر إلى نص المادة (137/أ) من قانون العمل التي جاء فيها: "تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ومن ذلك الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق التي لا يوجد فيها سلطة للأجور وفق أحكام الفقرة(ب) من هذه المادة..."، إذ يتضح أن المشرع قد منح محكمة الصلح النظر في المنازعات العمالية الفردية مستثياً من هذه المنازعات تلك الدعاوى المتعلقة بالأجور، التي تختص بها سلطة الأجور وفق قانون العمل، وعليه يقول هذا الرأي أن صلاحية الوزير بتعيين سلطة الأجور هي صلاحية وجوبية.

(1)- ابو شنب، احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل (الجديد)، ص 19. رمضان، سيد محمود، (2004)، الوسيط في شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، ص

على الرغم من هذا الإستنتاج، وأنَّ المشرع قد أراد من تعيين سلطة للأجور التسهيل على العامل للمطالبة بالأجر، إلا أنَّ الباحث يرى أنَّ نص المادة السابق غير كافٍ - في قانون وصف بأنه قانون حمائي - لحماية أجور العامل ويتمنى على المشرع الأردني أن ينص صراحة على الوزير وجوباً لإنشاء سلطة للأجور في كل محافظة من محافظات المملكة، وأن تبقى هذه السلطة في انعقاد دائم.

2.2.1.1 اختصاص سلطة الأجور

لاشكَّ أنَّ المشرع حينما نص على تعيين سلطة للأجور، إنما اتجهت إرادته إلى التخفيف على العامل، ومنحه وسيلة سهلة للمطالبة بأجره، لما للأجر من أهمية في حياة العامل المعيشية، بل إنَّ جُلَّ اعتماد حياته المعيشية مرتبط بما يجنيه من أجر، وبالتالي لا يحتمل وضع العامل الاقتصادي انقطاع الأجر لفترة طويلة، وقد بينت المادة(54/أ) من قانون العمل اختصاص سلطة الإيجور حيث جاء بها: "لوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:

1. النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة، بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة وللعامل إقامة الدعوى سواء كان على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل.

2. إجراء الوساطة بناءً على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل وبشروط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ إنتهاء عمله، وإذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الأجور أن تفرض عليه غرامة مقدارها(50) ديناراً، ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجور أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا يتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة".

بدايةً تجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن قانون العمل وفي معرض تعريفه للأجر قد استثنى الأجر المستحقة عن العمل الإضافي⁽¹⁾، إلا أن المشرع قد أضاف اختصاص آخر لسلطة الأجر وهذا الاختصاص يتمثل بأجر ساعات العمل الإضافية. وبالعودة إلى نص المادة (54) ومن خلال استقراء الفقرة (أ) من ذات المادة نجد أنه حتى ينعقد اختصاص سلطة الأجر، يشترط أن يكون النزاع متعلقاً بالأجر في المناطق المعينة فيها، مثل الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه، وبالتالي إن المناطق غير المعين فيها سلطة للأجر، فإنَّ الاختصاص ينعقد في هذه الحالة إلى محكمة الصلح⁽²⁾، مع ملاحظة أننا قد ذكرنا سابقاً أن النزاع المتعلق بتحديد الأجر في حالة عدم ذكره في عقد العمل ليس من اختصاص سلطة الأجر، بل من اختصاص محكمة الصلح⁽³⁾.

كما يشترط أيضاً حتى تنظر سلطة الأجر في النزاع أن يكون العامل على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل.

لكن ماذا لو كانت الدعوى قد تضمنت عدة مطالبات، وكان من ضمنها مطالبة تتعلق بالأجر، هل ينعقد هنا اختصاص سلطة الأجر فيما يخص الجزء المتعلق بالأجر؟ لقد أجابت على ذلك محكمة التمييز في قرار لها جاء فيه: "إنَّ محكمة الصلح هي المحكمة المختصة بنظر جميع المطالبات العمالية إذا كان بعضها يدخل في اختصاص سلطة الأجر والبعض الآخر يدخل في اختصاص محكمة الصلح باعتبار أنَّ المحاكم النظامية هي صاحبة الولاية العامة للفصل في المنازعات وأنَّ سلطة الأجر لا تدخل في مفهوم المحاكم إنما هي سلطة إدارية ذات اختصاص قضائي لا تملك النظر بالدعاوى العمالية إلا بحدود ما نص عليه المشرع في المادة (54) من قانون العمل والمتمثلة بالنظر في الأجر والنقص فيها والحسميات منها وتأخير دفعها وأجر

(1) - انظر المادة (2) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996.

(2) - المغربي، جعفر محمود، شرح احكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2، عمان، ص62.

(3) - أنظر صفحة (9) سابقاً.

ساعات العمل الإضافي عن الفترات التي عمل بها، وعليه وحيث إنَّ المطالبة بالتعويض هي مطالبة تخرج عن اختصاص سلطة الأجور مما يترتب على ذلك أنَّ دعوى المدعي مقدمة إلى جهة غير مختصة وحيث توصلت محكمة الإستئناف للنتيجة ذاتها فيكون قرارها صحيحاً ومتفقاً وأحكام القانون مما يستوجب رد التمييز⁽¹⁾.

يتضح لنا من خلال قرار محكمة التمييز أنَّ الدعوى لا تتجزأ في هذه الحالة، إنما يرجع الاختصاص إلى محكمة الصلح باعتبار أنَّ المحاكم النظامية هي صاحبة الولاية العامة للفصل في المنازعات، وأن سلطة الأجور لا تدخل في مفهوم المحاكم، إنما هي سلطة إدارية ذات اختصاص قضائي.

وبالإضافة إلى نظر السلطة في الدعاوى المتعلقة بالأجور فإنها تختص أيضاً بإجراء الوساطة لحل النزاع بناءً على طلب يقدم من العامل، وقد أصبح هذا الاختصاص لسلطة الأجور إستناداً للقانون المعدل لقانون العمل رقم(26) لسنة 2010، إذ لم يكن هذا من اختصاصها قبل التعديل، ويشترط لإجراء الوساطة أن لا يكون قد مضى أكثر من ستة أشهر على تاريخ إنتهاء عمل العامل.

وتجدر الإشارة إلى أنَّه ينعقد اختصاص سلطة الأجور بدعاوى الأجر سواء أكانت ناشئة عن عقد عمل فردي أم ناشئة عن عقد عمل جماعي إذا ما كان النزاع يتخذ صفة (النزاع العمالي الفردي)، كأن يؤخر صاحب العمل دفع أجر عامل دون مبرر أو مسوغ قانوني، ويكون هذا العامل منضمماً إلى عقد عمل جماعي، فهنا يعتبر النزاع نزاعاً عمالياً فردياً، أما إذا كان التأخير في دفع الأجر بحق مجموعة من العمال فلا ينعقد هنا اختصاص سلطة الأجور إنما يصبح من اختصاص المحكمة العمالية⁽²⁾.

3.1.1 كيفية إجراءات التقاضي أمام سلطة الأجور وطبيعة قراراتها

بعدما تحدثنا عن سلطة الأجور وبيان اختصاصها، لا بد لنا من التعرف على كيفية نظر سلطة الأجور في الدعاوى المرفوعة أمامها، بالإضافة إلى كيفية إجراء الوساطة، تلك الصلاحية التي أضيفت لسلطة الأجور حسب التعديل الذي طرأ على

(1)- قرار محكمة التمييز رقم 7708 لسنة 2018، تاريخ 2018/2/27، منشورات قرارك.

(2)- ابو شنب، احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل (الجديد)، ص 19.

المادة(54/أ)، ولهذا سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع نتناول في الاول كيفية النظر في الدعاوى المرفوعة أمام سلطة الأجور، أما الثاني فسنتناول فيه كيفية إجراء الوساطة من قبل سلطة الأجور، ونخصص الفرع الثالث لمظاهر تبسيط إجراءات التقاضي أمام سلطة الأجور.

1.3.1.1 كيفية النظر في الدعاوى المرفوعة امام سلطة الاجور

نصت المادة(54) من قانون العمل على أنه: " أ... ب. لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس 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.

ج. يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الإدعاء خطياً ويجوز تقديم إدعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنه أمام سلطة الأجور المختصة كما يتوجب على صاحب العمل وخلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبليغه أوراق الدعوى، أن يقدم إلى سلطة الأجور جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقا به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالأجور التي يطالب بها العامل أو عدم إستحقاقه لها، وللسلطة وقبل عقد جلساتها للنظر في الإدعاء أن تطلب من أي من الطرفين تزويدها بأي إيضاحات أو مستندات أو بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى.

د. يجوز لسلطة الأجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور 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

بأجور عنها، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتتعت 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 الأجور أو قبولها.

هـ. تنظر 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 للإستئناف لدى محكمة الإستئناف خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار".

يتضح لنا من خلال نص المادة (54) بينودها الأربعة(ب،ج،د،هـ)، أن لسلطة الأجور إتباع ما تراه من إجراءات فهي غير ملزمة بإتباع الإجراءات والأصول المعمول بها في المحاكم، وقد منحها المشرع ما للمحاكم من صلاحية في استدعاء أي شخص حتى تسمع شهادته بعد القسم وإحضاره، كما لها أن تحضره بواسطة رجال الأمن إذا ما تخلف عن الحضور، ولها أن تطلب من الخصوم ما تراه ضرورياً من بينات ومستندات، وعلى العامل أن يقوم بنفسه أو أن تتوب عنه النقابة بتقديم الإدعاء خطياً وهذا ما أكدته محكمة التمييز حيث جاء في حكم لها: "أن ما ورد في المادة (54/ج) من قانون العمل المشار إليه من حيث جواز تقديم الإدعاء الخطي من العامل أو من النقابة بالنيابة عنه، فمقصود على الإدعاء الذي يقدم إلى سلطة الأجور في الدعاوى المتعلقة بالأجور ومنها النقص في الأجور والحسميات غير القانونية أو تأخير دفع الأجور أو أجور ساعات العمل الإضافية، شريطة ان يكون العامل على راس عمله"⁽¹⁾.

كما نلاحظ من خلال نص الفقرة (ج) من ذات المادة أنه أجاز لعدد من العمال تقديم إدعاء واحد إذا ما توافر شرطين، الأول أن يكون عملهم في نفس المؤسسة، أما الشرط الثاني أن تكون دعوهم لذات السبب، ويحق لكل من المتخاصمين توكيل من ينوب عنهم، ويجب على رب العمل أن يقدم جواباً إلى سلطة الأجور على لائحة الدعوى

(1)- قرار محكمة التمييز رقم 1434 لسنة 1998، تاريخ 1998/8/30، منشورات قرارك.

خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبليغه أوراق الدعوى، وأن يكون الجواب متضمناً تفصيلاً عن كل واقعة من وقائع لائحة الدعوى، كما عليه أن يرفق به ما يثبت وفاء بالأجور المطالب بها من قبل العامل أو عدم أحقية العامل بها ببيانات ومستندات، ويحق لسلطة الأجور أن تطلب من أي طرف من أطراف الدعوى قبل أن تعقد جلستها وتتنظر في الدعوى تزويدها بإيضاحات أو بيانات أو مستندات إذا ما رأت أنّها ضرورية حتى تفصل في الدعوى.

ويجوز أن تطلب سلطة الأجور من رب العمل خلال فترة تحدها، أن يدفع الأجور موضوع الدعوى للعامل، ويجوز لها أيضاً أن تضيف تعويضاً تحدد مقداره بشرط أن لا يتجاوز التعويض المبلغ المطلوب من رب العمل، أما إذا اقتضت السلطة أنّ هناك خطأ بحسن نية، أو حدوث حالة طارئة، أو أنّ العامل قد تخلف عن المطالبة بالأجور أو قبولها أو نزاع على المبلغ المطلوب دفعه، مما أدى إلى التأخر بدفعه، فهنا لا يُلزم رب العمل بتعويض العامل عن الأجور المتأخرة أو الناقصة.

واستناداً إلى نص الفقرة (54/هـ) فإن السلطة تنتظر في الدعوى بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما، وإذا تغيب العامل (المدعي) فإن الدعوى تسقط، أما إذا حضر وتغيب رب العمل (المدعى عليه) فإن السلطة تنتظر في الدعوى وتصدر قرارها بحق رب العمل غيابياً، وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز في حكم لها جاء فيه: "ومحکمتنا وبتدقيق أحكام المادة (54) من قانون العمل بكافة فقراتها الناظمة لسلطة الأجور والدعاوي الداخلة في إختصاصها نخلص إلى أنه لا وجه لتطبيق نص المادة (1/أ/8) من قانون محاكم الصلح إلى ما تصدره سلطة الأجور من قرارات بالصورة الوجيهة الإعتبارية بحيث لا تسري مدة الطعن فيها من تاريخ صدورها بل يتوجب تبليغها لبدء سريان مدة الطعن ذلك أن الفقرة (ب) من المادة (54) سالفه الذكر قد نصت صراحة على أنّ سلطة الأجور ليست ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم بالإضافة إلى أن الفقرة (هـ) من تلك المادة المتعلقة بالحضور والغياب لم تأت على شاكلة الأصول والإجراءات المتبعة أمام المحاكم في إجراءات المحاكمة بمثابة الوجيهي والوجيهي الإعتباري بل تضمنت هذه الفقرة نصاً عاماً مفاده (أنه إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه تصدر قرارها بحقه غيابياً) وعليه فإنه لا سند لسلطة الأجور من القانون

بإصدار القرارات بالصورة الجاهية الاعتبارية أو بمثابة الجاهي لمخالفة ذلك صريح نص الفقرة (هـ) من المادة (54) من قانون العمل التي أوجبت إجراء محاكمة المدعى عليه عند غيابه غيابياً وتحسب مدة الطعن من اليوم التالي على تاريخ تبليغه طبقاً لأحكام المادة (1/23) من قانون أصول المحاكمات المدنية، وحيث إن محكمة الاستئناف أصدرت حكمها المميز دون مراعاة ما سلف وعليه فإن أسباب الطعن التمييزي ترد عليه ويتوجب نقضه⁽¹⁾.

كما يكون قرار سلطة الأجور قابلاً للإستئناف أمام محكمة الإستئناف، ومدة الإستئناف هنا عشرة أيام من تاريخ تبليغ رب العمل، إذا زاد المبلغ الذي حكم به للعامل على مئة دينار.

ومن خلال ما بيناه من إجراءات التقاضي أمام سلطة الأجور فإنه قد يُثار التساؤل التالي: هل تعتبر سلطة الأجور محكمة بالمعنى القانوني؟ لقد أجابت محكمة التمييز على هذا التساؤل في قرار لها جاء فيه: "يستفاد من المادة 54/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 96، بأن سلطة الأجور ليست محكمة بالمعنى المقصود في قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم 17 لسنة 2002 كما أن الشخص المعين فيها من مجلس الوزراء للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور لا يعتبر قاضياً بالمعنى المقصود من قانون إستقلال القضاء رقم 15 لسنة 2001 وتعديلاته، ومن الرجوع إلى أحكام المادة 112 من قانون أصول المحاكمات المدنية رقم 14 لسنة 2001 نجد أنها تنص على ما يلي (إذا قضت المحكمة بعدم اختصاصها وجب عليها إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة المختصة). وحيث توصلنا إلى أن سلطة الأجور لا تعتبر محكمة فلا تملك إحالة الدعوى إلى محكمة الصلح استناداً لأحكام المادة 112 المشار إليها أعلاه، وحيث توصلت محكمة الإستئناف للنتيجة التي توصلنا إليها وقررت عدم إختصاص محكمة الصلح للنظر بهذه الدعوى المحالة إليها من رئيس سلطة الأجور فقد أصابت صحيح القانون وأسباب التمييز لا ترد على قرارها"⁽²⁾.

(1)- قرار محكمة التمييز رقم 2706 لسنة 2019، تاريخ 2019/8/8، منشورات قرارك.

(2)- قرار محكمة التمييز رقم 2355 لسنة 2005، تاريخ 2006/1/17، منشورات قرارك.

يتبين لنا من خلال هذا القرار أنّ سلطة الأجر ليست محكمة بالمعنى المبين في قانون تشكيل المحاكم النظامية، وأنّ الشخص المعين فيها- للنظر في الدعاوى- من قبل وزير العمل ليس قاضياً.

ورغم ذلك فإن قرارات سلطة الأجر تعد قرارات قضائية، ويتضح ذلك في كون قراراتها قابلة للإستئناف لدى محاكم الإستئناف إذا زاد المبلغ المحكوم به على مئة دينار كما ذكرنا سابقاً، ويتضح هذا أيضاً من خلال ما نص عليه المشرع في الفقرة(و) من المادة(54) من قانون العمل حيث جاء فيها: " يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجر من قبل دوائر الإجراء المختصة كانها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيت".

وهكذا فقد منح المشرع قرارات سلطة الأجر القوة التنفيذية كالممنوحة للمحاكم النظامية، وقد حرص المشرع على أن لا يكون تنفيذ المسائل العمالية (المتعلقة بالأجر) خاضعاً لمبدأ التسوية الوارد في قانون التنفيذ⁽¹⁾.

2.3.1.1 كيفية إجراء الوساطة من قبل سلطة الأجر

ذكرنا سابقاً أنّه وفق القانون المعدل لقانون العمل رقم(26) لسنة 2010 قد أُضيف اختصاص آخر لسلطة الأجر يتمثل في إجراء الوساطة حيث جاء في البند الثاني من الفقرة(أ) من المادة(54) من قانون العمل أن السلطة تتولى: " إجراء الوساطة بناءً على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ إنتهاء عمله، وإذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الأجر أن تفرض عليه غرامة مقدارها(50) ديناراً، ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجر أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا يتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة".

يتبين لنا من خلال نص المادة أنّه لكي تجري سلطة الأجر الوساطة لحل النزاع ما بين العامل ورب العمل لا بد أن يطلب العامل ذلك، ويشترط أن تجرى الوساطة

(1)- ابو تايه، بدر علي، (2017)، الإجراءات الخاصة بالدعاوى العمالية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، ص 67.

خلال فترة ستة أشهر من تاريخ ترك العمل، فإذا كان قد مضى على إنتهاء عمل العامل أكثر من ستة أشهر ففي هذه الحالة لا يمكنه اللجوء لسلطة الأجور لإجراء الوساطة وليس أمامه إلا اللجوء للمحاكم النظامية للفصل في النزاع، وبالتحديد إلى محكمة الصلح صاحبة الاختصاص النوعي في القضايا العمالية الفردية، وإذا ما تخلف رب العمل أو من يمثله عن حضور الجلسة المقررة للوساطة فإن للسلطة أن تفرض عليه غرامة مالية بقيمة (50) دينار، ويتضح من عبارة (للسلطة أن تفرض عليه غرامة) أن سلطتها في فرض الغرامة سلطة تقديرية.

وخلافاً لموقف المشرع من عدم إلزام سلطة الأجور بتطبيق الإجراءات والأصول المعمول بها في المحاكم عند نظرها في الدعاوى المرفوعة أمامها، إلا أنه ألزم السلطة عند إجرائها للوساطة بتطبيق أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية، على أن لا يتعارض مع أحكام ما ورد في البند الثاني من المادة (54/أ).

3.3.1.1 مظاهر تبسيط إجراءات التقاضي أمام سلطة الأجور

أما وقد ذكرنا كيفية إجراءات التقاضي أمام سلطة الأجور فلا بد من ذكر مظاهر تبسيط تلك الإجراءات والتعرض لها على النحو التالي:

أولاً: إن أولى هذه المظاهر هو عدم إلزام سلطة الأجور بإتباع الإجراءات والأصول المعمول بها في المحاكم، بالرغم مما لها من صلاحيات كذلك الممنوحة للمحاكم، وبهذا يكون المشرع قد منح السلطة حرية اتباع ما تراه مناسباً من إجراءات بهدف التسهيل على العامل.

ثانياً: أن تفصل سلطة الاجور بالدعوى على وجه الإستعجال، وقد جاء ذلك بصريح نص المادة (1/أ/54) حيث نصت على أنه: "...النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة، بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة".

إلا أننا نلاحظ أن المشرع لم ينص على مدة معينة يلزم السلطة الفصل في الدعاوى خلالها، مثلما نص على ذلك في الدعاوى العمالية الفردية التي تنظرها محكمة

الصلح كما سيمر معنا لاحقاً، ويميل الباحث إلى الرأي القائل رغم عدم ذكر المدة إلا أنها قد تكون ثلاثة أشهر⁽¹⁾.

ثالثاً: تنفذ قرارات سلطة الأجور بواسطة دوائر التنفيذ، تماماً مثلما تنفذ القرارات الصادرة عن المحاكم النظامية، إلا أنّ المبالغ المحكوم بها من قبل سلطة الأجور لا تخضع للتقسيط⁽²⁾.

رابعاً: منح سلطة الأجور صلاحية إجراء الوساطة لحل النزاع بموجب طلب العامل كما مر معنا سابقاً.

خامساً: إعفاء الدعاوى التي تنظرها سلطة الأجور من الرسوم والطابع، حيث نصت المادة(54/ز) على أنه: " يعفى من الرسوم والطابع الإيداع المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء".

2.1 تبسيط اجراءات التقاضي في الدعاوى غير المتعلقة بالأجور

ذكرنا سابقاً أنّ المشرع الأردني قد ميز بين حالتين في منازعات العمل الفردية من حيث الاختصاص القضائي، الأولى المنازعات المتعلقة بالأجور، حيث أناط بسلطة الأجور الفصل فيها كما بينا ذلك في المبحث السابق، أما الحالة الثانية فهي المنازعات غير المتعلقة بالأجور، حيث أشرنا في حينه إلى نص المادة(137/أ) من قانون العمل الاردني، التي أوضحت أنّ الاختصاص في هذه الحالة يناط بمحاكم الصلح، ويعد ذلك اختصاصاً نوعياً لمحاكم الصلح، وهذا ما سنتناوله بالتفصيل في هذا المبحث، كما سنبين كيفية إجراءات التقاضي فيما يخص الدعاوى العمالية المرفوعة أمام محاكم الصلح، ومجانية التقاضي، من خلال ثلاثة مطالب، نخصص الأول لاختصاص محكمة الصلح في قضايا العمل الفردي، أما الثاني فنتناول فيه إجراءات التقاضي في النزاعات العمالية أمام محكمة الصلح، ونخصص الثالث لمجانية التقاضي.

(1)- ابو شنب، احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل (الجديد) ص 19.

(2)- انظر المادة(54) من قانون العمل الاردني.

1.2.1 اختصاص محكمة الصلح في قضايا العمل الفردي

بادي ذي بدء لا بد من الإشارة إلى أنّ الأصل بالنظر والفصل في المنازعات على اختلافها، يناط بمحاكم الدرجة الأولى من القضاء النظامي، أي محكمة البداية ومحكمة الصلح، وذلك وفقاً لقانون أصول المحاكمات المدنية رقم (24) لسنة 1988 وتعديلاته، ورغبة من المشرع في التسهيل على العامل، ونظراً لما للدعوى العمالية من طبيعة خاصة، فقد جعل القضايا العمالية الناشئة عن عقد العمل الفردي اختصاصاً نوعياً لمحاكم الصلح بموجب المادة (137) من قانون العمل الأردني وكذلك قانون محاكم الصلح، بغض النظر عن قيمة الحق المطالب به⁽¹⁾، وهذا ما أكدته محكمة التمييز في حكم لها جاء فيه: "يستفاد من المادة (137/أ) من قانون العمل 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 النظر بالدعوى بحسب قيمة الدعوى"⁽²⁾.

وفي الواقع إن هذا الحصر، يحقق رغبة المشرع في مراعاة ظروف العامل الاقتصادية، فلا يتكبد الأخير مبالغ مالية إضافية، مثل توكيل محامي للدفاع عنه، بل للعامل أن يرفع الدعوى ويباشرها بنفسه دون توكيل محامي إذا كانت قيمة الحق المطالب به لا يتجاوز ألف دينار، وفي هذا الصدد لا بد لنا أن ننوه إلى نص المادة (7/ب) من قانون محاكم الصلح رقم (23) لسنة 2017 التي جاء فيها: "لا يجوز للمتداعون من غير المحامين أن يحضروا أمام محكمة الصلح التي تنتظر الدعوى الحقوقية إلا بوساطة محامين يمثلونهم بموجب سند توكيل وذلك في الدعاوى التي قيمتها ألف دينار فأكثر والدعاوى المقدرة قيمتها لغايات الرسوم".

نلاحظ من خلال نص هذه المادة، أنّ المشرع لم يستثني العامل من وجوب توكيل محامي في الدعاوى التي تزيد قيمتها على ألف دينار، إلا أننا نتمنى على المشرع أن يستثني العامل من توكيل محام في مثل هذه الدعاوى، حتى يتمكن من المطالبة

(1) - مصاروة، هيثم، (2010)، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، ص 59.

(2) - قرار محكمة التمييز رقم 10 لسنة 2005، تاريخ 2005/6/16، منشورات قرارك.

بحقوقه مهما كانت قيمتها، وأن لا يكون هذا النص حائلاً بين العامل والمطالبة بحقوقه، حفاظاً على الطابع الخاص لقانون العمل، الذي وصف بأنه قانون حمائي.

ومهما يكن الأمر فإن إناطة النظر والفصل بالمنازعات العمالية الفردية بمحكمة الصلح، يتيح للأخيرة إمكانية إحالة الدعوى على الوساطة، أو إجراء الصلح بين المتخاصمين، مما يعود بالفائدة على العامل من حيث توفير المال والجهد والوقت أيضاً، إذ نصت المادة (7/أ) من قانون محاكم الصلح على أنه: "إذا تبين للقاضي ابتداءً أنّ النزاع يمكن تسويته بالوساطة فله بموافقة الخصوم أن يحيل الدعوى على الوساطة، أو أن يبذل الجهد في الصلح بين الخصوم، فإذا تم الصلح يجري إثبات ما اتفق عليه الطرفين في محضر الجلسة، ويوقع عليه من قبلهما أو من وكلاهما، وإذا كان الطرفان قد كتبا ما اتفقا عليه يصادق عليه القاضي ويلحق الاتفاق المكتوب بمحضر الجلسة ويثبت محتواه فيه، ويكون بمثابة الحكم الصادر عن المحكمة ولا يقبل أي طريق من طرق الطعن، وتعطى صورته وفقاً للقواعد المقررة للأحكام".

ولكن السؤال الذي قد يثار هنا هو: هل اختصاص محكمة الصلح بالفصل في المنازعات العمالية الفردية مقيد أم مطلق؟ الحقيقة للإجابة على هذا السؤال لا بد لنا أن نستعرض نص المادة (92) من قانون العمل والتي جاء فيها: "أ. يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناءً على طلب صاحب العمل أو العامل أو المستحقين عنه، وفي حالة عدم الإتفاق على التعويض، يقدره الأمين العام بإعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصماً في الدعوى المتعلقة به، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في أي منطقة في المملكة، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره إلى ذوي العلاقة".

ب. لا يحول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل أو المستحقين عنه على مكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت شروط إستحقاقها.

ج. لا تسمع أي دعوى أمام أي محكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون إذا كان الطلب قد قدم بشأنه إلى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه".

يتضح من خلال نص هذه المادة أنّ المشرع قد قيد من اختصاص محكمة الصلح، في المنازعات العمالية المتعلقة بتقدير التعويض الذي يستحقه العامل نتيجة إصابة العمل التي لحقت به، إذ عليه أولاً تقديم طلب للموظف المعني في وزارة العمل، ومنع المحكمة من سماع أي دعوى بهذا الشأن ما دام الطلب قيد النظر لدى الموظف المفوض.

كما تختص محكمة الصلح في الدعاوى التي يكون موضوعها حقوقاً يرتبها قانون العمل دون غيره من القوانين، ففي حكم لمحكمة التمييز جاء فيه: "أناطت المادة 137 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 لمحاكم الصلح الفصل في الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية بإستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور كما أنّ الحقوق التي يجوز المطالبة بها أمام محكمة الصلح هي الحقوق العمالية التي يرتبها قانون العمل دون غيره وعليه وحيث أنّ الحقوق التي يطالب بها المدعي لا يرتبها قانون العمل وإنما يرتبها قانون الضمان الإجتماعي مما يجعل محكمة الصلح غير مختصة بنظر هذه الدعوى وتكون بالتالي الدعوى مردودة لعدم الاختصاص"⁽¹⁾.

وكما ذكرنا سابقاً بأنّ محكمة الصلح هي صاحبة الاختصاص في الفصل بالدعوى المتعلقة بالأجور إذا كانت الدعوى تتضمن عدة مطالبات ومن ضمنها الأجور، إذ لا يجوز في هذه الحالة تجزأة المطالبات، وإنما تنظر فيها محكمة الصلح، كونها صاحبة الولاية العامة، وهذا ما أكدته محكمة التمييز في حكم لها جاء فيه: "أجازت المادة 54/د من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 وتعديلاته، لسلطة الأجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور 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 بأجور عنها، ويستفاد من أحكام المادة 54/أ من قانون العمل أن سلطة الأجور تكون مختصة بنظر الدعوى المتعلقة بالأجور وحدها وان يكون العامل على رأس عمله أو لم يمضي على إنتهاء عمله مدة لا تزيد

(1)- قرار محكمة التمييز رقم 3498 لسنة 1999، تاريخ 2000/4/27، منشورات قرارك.

على ستة أشهر، وأن الدعوى المقامة من المدعي تتضمن مطالبات عدة بدل فصل تعسفي وبدل أعياد دينية ورسمية وبدل إجازات وبدل التعويض الذي يستحقه حسب أحكام المادة 54/د من قانون العمل، وحيث أنه ((إذا تعددت المطالبات في الدعوى العمالية يجعل محكمة الصلح هي المختصة بنظر الدعوى حسب ما إستقر عليه إجتهااد محكمة التمييز بقرار الهيئة العامة رقم 2003/655 و 2000/3058) تمييز حقوق رقم 2004/717 تاريخ 2004/7/1، وعليه فإن محكمة الصلح هي المختصة بحكم ولايتها العامة بنظر الدعوى حيث أجازت المادة 54/د من قانون العمل لمحكمة الموضوع أن تحكم للعامل بالتعويض المناسب عن عدم دفع مستحقاته⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أنّ محكمة الصلح عندما تنتظر في المنازعات العمالية يجب عليها تطبيق قانون العمل أولاً، سواء ما تعلق بالأحكام الإجرائية أو الأحكام الموضوعية، وما عدى ذلك من أحكام فيتم الرجوع إلى القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل، ومن ثم لقانون محاكم الصلح، وبعد ذلك لقانون أصول المحاكمات المدنية⁽²⁾.

وهكذا فإننا نجد أنّ محكمة الصلح عند نظرها إحدى الدعوى العمالية ملزمة بتطبيق عدة قوانين بالإضافة إلى قانون العمل، مما قد يؤدي أحياناً إلى الإرباك وعدم مراعاة الطبيعة الخاصة للمنازعات العمالية.

ولا بد قبل أن ننهي حديثنا عن اختصاص محكمة الصلح أن نشير إلى جواز أو عدم جواز إحالة القضايا العمالية الفردية إلى التحكيم، والحقيقة أن هذه المسألة كان فيها مواقف متناقضة للشرح، فمنهم من أجاز اللجوء إلى التحكيم⁽³⁾، ومنهم من رأى عدم جواز اللجوء للتحكيم⁽⁴⁾، إلا أن المشرع الأردني قد حسم هذه المسألة في التعديل الذي أجراه على قانون التحكيم عام 2018، حيث نص المشرع صراحة في المادة (10/د) من قانون التحكيم المعدل رقم (16) لسنة 2018 على أنه: "على الرغم مما ورد في أي

(1)- قرار محكمة التمييز رقم 1658 لسنة 2005، تاريخ 2005/11/16، منشورات قزارك.

(2)- مصاروة، هيثم، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، ص 63.

(3)- مصاروة، هيثم، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، ص 27.

(4)- العطين، عمر، (2009)، التحكيم في القضايا العمالية، بحث منشور في مجلة المنار للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت، العدد 2، ص 196-200.

تشريع آخر ومع عدم المس بالأوضاع القانونية السابقة لسريان هذا القانون المعدل يقع باطلاً أي اتفاق سابق على التحكيم في الحالتين التاليتين:

1. عقود المستهلكين المعدة على نماذج مطبوعة مسبقاً.

2. عقود العمل.

وبهذا التعديل- كما ذكرنا سابقاً- قد حسم المشرع الخلاف حول هذه المسألة، وبين لنا مما لا يدع مجالاً للشك عدم جواز شرط التحكيم في عقود العمل.

2.2.1 إجراءات التقاضي في النزاعات العمالية امام محكمة الصلح

حرص المشرع الأردني على عدم إتباع القواعد التقليدية لفض النزاعات العمالية، لما لهذه النزاعات من خصوصية كما ذكرنا سابقاً، لهذا لقد خص الإجراءات بهذا الشأن بأحكام خاصة تختلف عما هو مبين في القواعد العامة، وذلك حماية للعامل وتمكينه من الحصول على حقوقه بأيسر الطرق، حيث نصت المادة(137) من قانون العمل الأردني على أنه: "أ- تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ومن تلك الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق التي لا يوجد فيها سلطة أجور وفق أحكام الفقرة(ب) من هذه المادة وذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة.

ب. تتبع محكمة الصلح في نظرها الدعاوى المتعلقة بالأجور ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو اجور ساعات العمل الاضافية الإجراءات التالية:-

1.يقدم العامل بنفسه أو نقابة العمال نيابة عنه الادعاء خطياً ويجوز تقديم

ادعاء موحد من عدد من العمال اذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً، كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ تبليغه اوراق الدعوى، أن يقدم الى المحكمة جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفائه بالأجور التي يطالب بها العامل او عدم استحقاقه لها.

2. جوز للمحكمة أن تطلب من صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجر المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجر غير المدفوعة أو المستحقة الأداء او 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 او المتأخر دفعها اذا اقتنعت المحكمة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية، أو نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة او عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجر او قبولها.

ج- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام 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 الإستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها".

يتبين لنا من خلال نص هذه المادة أنّ المشرع قد ألزم المحكمة النظر بالدعوى العمالية الفردية بصورة مستعجلة، بحيث يُفصل فيها خلال ثلاثة أشهر وذلك من تاريخ ورود الدعوى إلى المحكمة، وقد تنبّهت محكمة التمييز لبيان العلة من هذا الإستعجال حينما أشارت إلى ذلك في حكم لها جاء فيه: "إنّ القانون خص الدعاوى العمالية بصفة الإستعجال بحيث تنظر الدعوى ويفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة، وذلك نظراً لما لهذا النوع من الدعاوى من صفة خاصة، كونها تقام من فئة معينة وتستهدف حقاً مترتباً بذمة خصم معين، ولحمل العامل على متابعة دعواه والحيلولة دون تراخي أو إهمال"⁽¹⁾.

وفي الحقيقة أن الفصل في مثل هذه الدعاوى لدى محكمة الصلح قد يحتاج من الناحية العملية إلى أكثر من ثلاثة أشهر، لهذا يرى البعض أن هذا النص ما جاء إلا لغايات تنظيمية⁽²⁾.

(1)- قرار محكمة التمييز رقم 439 لسنة 2000، تاريخ 2000/6/22، منشورات قرارك.

(2)- أشار إليه المغربي، جعفر محمود، شرح احكام قانون العمل، ص 64.

ونلاحظ من خلال الفقرة(ب) ببنديهها(1،2) من ذات المادة أنه أجاز لعدد من العمال تقديم إيداع واحد إذا ما توفر شرطين، الأول أن يكون عملهم في نفس المؤسسة، أما الشرط الثاني أن تكون دعواهم لنفس السبب، ويجب على رب العمل أن يقدم جواباً إلى المحكمة على لائحة الدعوى خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبليغه أوراق الدعوى، وأن يكون الجواب متضمناً تفصيلاً عن كل واقعة من وقائع لائحة الدعوى، كما عليه أن يرفق به ما يثبت وفاءه بالأجور المطالب بها من قبل العامل أو عدم أحقية العامل بها ببيانات ومستندات.

كما يجوز للمحكمة أن تطلب من رب العمل خلال فترة تحددها، أن يدفع الأجور موضوع الدعوى للعامل، ويجوز لها أيضاً أن تضيف تعويضاً تحدد مقداره بشرط أن لا يتجاوز التعويض المبلغ المطلوب من رب العمل، أما إذا اقتنعت المحكمة أن هناك خطأ بحسن نية، أو حدوث حالة طارئة، أو أن العامل قد تخلف عن المطالبة بالأجور أو قبولها أو نزاع على المبلغ المطلوب دفعه، مما أدى إلى التأخير بدفعه، فهنا لا يلزم رب العمل بتعويض العامل عن الأجور المتأخرة أو الناقصة.

كذلك إستناداً لنص المادة(137/ج) من قانون العمل نجد أن المشرع قد سمح بإستئناف حكم محكمة الصلح الصادر بخصوص إحدى الدعاوى العمالية، وقد قيد الإستئناف بمدد محددة، ففيما يخص تقديم الإستئناف، يكون خلال عشرة أيام من تاريخ اليوم التالي لصدور حكم المحكمة إذا كان وجاهياً، أما إذا كان بمثابة الوجيه فتحتسب مدة العشرة أيام من تاريخ اليوم التالي لتبليغ الشخص المعني به، أما بخصوص الفصل بالإستئناف فعلى محكمة الإستئناف الفصل فيه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ ورود الإستئناف إلى ديوان المحكمة.

وقبل أن ننهي حديثنا عن كيفية إجراءات التقاضي في النزاعات العمالية أمام محكمة الصلح، لابد من الإشارة إلى بعض مظاهر تيسير التقاضي في الدعاوى العمالية المنظورة أمامها، وعلى النحو التالي:

أ- الإثبات: نصت المادة(15/أ) من قانون العمل الأردني على أنه: "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".

يتبين لنا من خلال نص هذه المادة أنّ المشرع قد خص العامل دون صاحب العمل، بإثبات حقوقه بأي طريقة من طرق الإثبات، إذا لم يكن هناك عقد مكتوب، وقد أفلح المشرع بمنح العامل هذه الميزة دون صاحب العمل، فالأخير عادة ما يكون هو السبب في عدم تحرير العقد كتابة، وليس للعامل صاحب الحاجة دور في ذلك⁽¹⁾، وعليه فإن أصحاب العمل لا يستطيعون إثبات ما يدعون به فيما يخص علاقة العمل إلا ببينة خطية حسب القواعد العامة في الإثبات، كذلك عند إدعائهم الوفاء بالحقوق العمالية لا بد من إثباتهم ذلك ببينة خطية حسب القواعد العامة في الإثبات، كذلك عند إدعائهم الوفاء بالحقوق العمالية لا بد من إثباتهم ذلك ببينة خطية⁽²⁾.

ب- الدعوى المباشرة: نصت المادة (15/هـ) من قانون العمل على أنه: "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 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 تزامهم بنسبة حق كل منهم".

يتضح لنا من خلال نص هذه المادة أن للعامل التوجه مباشرة إلى مدين صاحب العمل ومطالبته بما له من حقوق سواء كان المدين هو المقاول الأصلي، أو صاحب المشروع، على أن يكون رب العمل يعمل لدى المقاول الأصلي كمقاول فرعي أو لدى صاحب المشروع كمقاول أصلي، بل إنه إستناداً إلى حق الأمتياز الذي منحه المشرع

(1)- اسماعيل، إيهاب حسن، (1976)، الوجيز في قانون العمل، بلا دار نشر، ط1، القاهرة، ص9.

(2)- العابد، عدنان، والياس، يوسف، (1989)، قانون العمل، دار الكتب للطباعة والنشر، ط1، بغداد، ص72.

للعامل، فإن العامل الحق في التقدم على صاحب العمل ومن يعمل لديه، فيحصل العامل على حقوقه قبله.

والحقيقة أنّ هذه الدعوى هي إستثناء على القواعد العامة⁽¹⁾، وبالتالي كان لا بد من النص عليها صراحةً، إذ لا يستطيع الدائن رفعها إلا استناداً إلى نص خاص، وقد ارتأى المشرع الأردني أن ينص عليها صراحةً في قانون العمل، خلافاً للمشرع المصري الذي نص عليها في المادة(662) من القانون المدني⁽²⁾.

3.2.1 مجانية التقاضي

في البداية لا بد من الإشارة إلى نص المادة(6/أ) من النظام المعدل لنظام رسوم المحاكم رقم (108) لسنة 2008 والذي جاء فيه: " لا يجوز إستعمال إستدعاء أو لائحة دعوى أو أي مستند آخر خاضع للرسوم بمقتضى أحكام هذا النظام في أي دعوى أو طلب أو إجراء مالم يكن الرسم المحدد قد دفع عنها مقدماً وما لم يثبت أن أياً منها قد تم تأجيل الرسوم المستحقة عليها".

يتضح لنا من خلال نص هذه المادة أنّه لا يجوز للشخص إقامة أي دعوى أو تسجيلها لدى ديوان المحكمة مالم يكن قد دفع الرسوم المقررة لتلك الدعوى، أو أن يكون هناك قرار بالإعفاء من الرسوم أو تأجيلها، وصاحب الصلاحية في إصدار مثل هذا القرار هو رئيس المحكمة المختصة، بناء على طلب يقدم له بهذا الخصوص، وعلى مقدم الطلب أن يثبت أنّه غير قادر على دفع الرسوم بمشروعات تفيد ذلك من مختلف الجهات المعنية، وبهذه الحالة يصدر رئيس المحكمة قراراً بتأجيل دفع الرسوم أو أعفائه من جزء منها أو كلها.

وبالعودة إلى القضايا العمالية نجد أنّ المشرع الأردني، حرصاً منه على حماية العامل، وتيسيراً لطرق التقاضي أمامه، وعدم تكبيده نفقات مالية إثناء مطالبته بحقوقه العمالية، نص صراحةً على إعفاء القضايا العمالية من الرسوم، وذلك في المادة

(1)- الحلاحشه، عبدالرحمن احمد، (2006)، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، دار وائل

للنشر والتوزيع، ط1، عمان، ص 150.

(2)- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.

(137/د) من قانون العمل الأردني التي جاء فيها: "تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها".
نلاحظ هنا أنه لا داعي للمرور بالطرق العادية للحصول على الإعفاء من الرسوم فيما يخص القضايا العمالية، وبالتالي فإنه بمقتضى المادة المذكورة يتحقق الإعفاء من الرسوم القضائية مباشرة، دون طلب توفر أي شرط⁽¹⁾، كما شمل الإعفاء أيضاً رسوم تنفيذ قرارات المحكمة.

وتطبيقاً لذلك جاء في حكم لمحكمة التمييز على أنه: "نصت المادة (137/ج) من قانون العمل على أن: (تعفى الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها)، وعليه فإن هذا النص يسري على الحقوق الناشئة للعامل بمقتضى أحكام عقد العمل الفردي ودون أي تحديد لها وبذلك فهي معفاة من جميع الرسوم طالما أن مصدرها هو عقد العمل وبالتالي فإن الإعفاء من الرسوم لا يقتصر على المطالبة بالأجور فقط بل يشمل كافة الحقوق المالية المترتبة للعامل بمقتضى أحكام عقد العمل في قانون العمل"⁽²⁾.

نلاحظ هنا أن المشرع لم ينص على الإعفاء من الطوابع في الدعاوى المرفوعة أمام محكمة الصلح، على العكس من الدعاوى المرفوعة أمام سلطة الأجور التي نص على إعفائها من الرسوم والطوابع، كما مر معنا سابقاً، وكنا نتمنى على المشرع أن يتضمن النص الإعفاء من الطوابع أيضاً.

وفي هذا المقام لا بد من الإشارة ، إلى أن الإعفاء لا يشمل رسوم طوابع الواردات على عقد العمل المبرم ما بين العامل وصاحب العمل، التي أوجبها المشرع الأردني بمقتضى المادة(6/أ) من قانون رسوم الطوابع والواردات رقم(20) لسنة 2001، فالمفترض أن تكون هذه الرسوم مدفوعة ومستوفاة مسبقاً، أي عند تنظيم عقد العمل، وهذا ما أكدته محكمة التمييز، ففي حكم لها جاء فيه: "يعتبر عقد العمل غير معفى من رسوم الطوابع، الأمر الذي يتوجب على محكمة الاستئناف قبل أن تصدر قرارها أن تقوم

(1)- كيره، حسن، أصول قانون العمل (عقد العمل)، ص 85.

(2)- قرار محكمة التمييز رقم 8226 لسنة 2019، تاريخ 2020/5/6، منشورات قرارك.

بتكليف صاحب العلاقة بدفع رسوم الطوابع عن عقد العمل، ولما لم تفعل فإن قرارها يكون سابقاً لأوانه ومستوجباً للنقض"⁽¹⁾.

أما بخصوص النطاق الشخصي للإعفاء من الرسوم، فلا بد من بيان أنّ المشرع الأردني قد منح هذه الميزة للعامل ورب العمل على حد سواء، وهذا واضح من خلال ما أورده المشرع من نصوص، فلم يميز المشرع بين العامل ورب العمل بهذا الأمر، كما فعلت بعض التشريعات كالمشرع المصري مثلاً، الذي منح هذه الميزة للعامل دون صاحب العمل حيث نصت المادة(6) من قانون العمل المصري على أنّه: "تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدربون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء"⁽²⁾.

يتبين لنا من خلال نص هذه المادة، أن المشرع المصري وخلافاً للمشرع الأردني، قد جاء بنص ينسجم مع الصفة الحمائية لقانون العمل، ومحط الحماية هنا هو العامل الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، كما ذكرنا سالفاً، لهذا نتمنى على المشرع الأردني أن ينهج ذات النهج الذي سار عليه المشرع المصري.

وفي كل الأحوال- رغم عدم وجود النص- فإن الإعفاء يمتد إلى ورثة العامل في حالة وفاته، فإذا كانت الحكمة من الإعفاء التخفيف على العامل ليتمكن من الحصول على حقوقه، فإن الحكمة متوفرة بقوة لدى ورثته الذين غالباً ما يكونوا بأمس الحاجة للمعون والمساعدة⁽³⁾.

وبعدما تعرفنا على أنّ الدعاوى العمالية معفية من الرسوم أمام محاكم الصلح، فمن حقنا التساؤل، هل يمتد هذا الإعفاء إلى باقي درجات التقاضي؟ الحقيقة أنّ المشرع الأردني لم ينص على الإعفاء من الرسوم أمام محاكم الدرجة الثانية، خلافاً لبعض التشريعات التي نصت على ذلك صراحةً، كالمشرع المصري كما مر معنا سابقاً، والمشرع العراقي حيث نصت المادة (158) من قانون العمل العراقي على أنّه: "تعفى

(1)- قرار محكمة التمييز رقم 1471 لسنة 2005، تاريخ 2005/9/5، منشورات قرارك.

(2)- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

(3)- كيره، حسن، أصول قانون العمل (عقد العمل)، ص 85.

من جميع الرسوم والطابع والتأمينات والسلف القضائية والمالية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي ترفعها المنظمات النقابية العمالية المختلفة أو التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم في جميع القضايا الداخلة في إختصاص القضاء العمالي⁽¹⁾.

إلا أن القضاء الأردني ورغم عدم وجود نص، كان له رأياً آخر، ففي حكم لمحكمة التمييز جاء فيه: "إذا كان طلب إعادة المحاكمة يتعلق بحكم إستئنافي في دعوى موضوعها مطالبات عمالية فإنه يكون معفى من الرسوم كأى دعوى عمالية"⁽²⁾.

يتبين لنا من خلال حكم المحكمة، أن القضاء الأردني قد أخذ بإمتداد الإعفاء ليشمل باقي درجات التقاضي، ما دام موضوع الدعوى مطالبات عمالية.

لكن ماذا لو تبين أن دعوى العامل كيدية، وحكمت المحكمة بذلك، فهل يتحمل العامل مصاريف ونفقات الدعوى؟ كأن يرفع العامل دعوى على صاحب العمل، قاصداً بها التشويش عليه والتشهير به، في الواقع لم يتطرق المشرع الأردني لمثل هذه الحالة في قانون العمل، وبالتالي تطبق هنا القواعد العامة، ووفقاً للقواعد العامة فإن الخاسر يتحمل كافة المصاريف والنفقات⁽³⁾، والخاسر هنا هو العامل، وتجدر الإشارة هنا، بأنه إذا ما تبين أن الدعوة كيدية، فإن لصاحب العمل رفع دعوى على العامل، مطالباً فيها رد إعتباره⁽⁴⁾.

ويبقى أن نشير إلى أن الإعفاء من الرسوم لا يشمل الدعاوى العمالية عند تجديدها لأكثر من مرة بعد أن كانت قد أسقطت، أو إذا طالب العامل بذات الحقوق في أي دعوى أخرى، وهذا ما نصت عليه المادة(137) من قانون العمل الاردني حيث جاء في الفقرة (د) من ذات المادة أنه:

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

(1)- قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970.

(2)- قرار محكمة التمييز رقم 375 لسنة 1999، تاريخ 1999/3/31، منشورات قرارك.

(3)- ابو تايه، بدر علي، الإجراءات الخاصة بالدعاوى العمالية، ص 59.

(4)- السيد، السيد محمد، (1989)، شرح قانون العمل المصري، مكتبة الطالب للنشر والتوزيع،

ط1، القاهرة، ص 134.

2- لا تسري أحكام البند(1) من هذه الفقرة في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد إسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها".
وتطبيقاً لذلك جاء في حكم لمحكمة التمييز على أنه: "أ- أورد المشرع في البند (1) من المادة 137/ج من قانون العمل قاعدة عامة مفادها إعفاء الدعاوى العمالية التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم وهذا الإعفاء يسري على الدعاوى العمالية بجميع مراحلها بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها ويشمل الإعفاء العامل كما يشمل صاحب العمل أيضاً ثم أورد استثناء على هذه القاعدة العامة في البند (2) من المادة 137/ج مفادها عدم سريان ذلك الإعفاء في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد إسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها وإن زال هذا الإعفاء يمتد إلى الدعوى بجميع مراحلها أيضاً بما في ذلك رسوم التنفيذ، وبناءً على ما تقدم فإن البند (2) من الفقرة (ج) في المادة المشار إليها تعود على المتسبب بإسقاط الدعوى وحيث إن الثابت من أوراق الدعوى أن المميز (المدعي) هو المتسبب بإسقاط الدعوى لمرتين الأولى كانت لعدم متابعة وكيل المدعي والثانية للغياب مما ينبني عليه أن البند(2) من المادة 137/ج من قانون العمل ينطبق على المميز(المدعي) وكان يتوجب عليه دفع الرسوم القانونية عند تجديد الدعوى للمرة الثانية بعد إسقاطها" (1) .

ولا شك أنّ هذا الحكم يشير بوضوح إلى الإستثناء من الإعفاء من الرسوم المشار إليه في البند الثاني من المادة(137) من قانون العمل الأردني.

(1)- قرار محكمة التمييز رقم 8544 لسنة 2018، تاريخ 2019/4/18، منشورات قرارك.

الفصل الثاني

إجراءات التقاضي في منازعات العمل الجماعية

لقد أولت التشريعات العمالية العالمية، ومنها التشريع الأردني إهتماماً خاصاً بتنظيم علاقات العمل الجماعية، فلم يعد ذلك الإهتمام مقتصرًا على علاقات العمل الفردية، وقد عرّف المشرع الأردني عقد العمل الجماعي بأنه: "إتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة، ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى"⁽¹⁾، وقد حرص المشرع الأردني على النص صراحةً، على من هم الأشخاص الملزمين بعقد العمل الجماعي، حيث نصت المادة(42/ب) من قانون العمل الأردني على أنه: "يكون عقد العمل الجماعي ملزماً للفئات التالية:

1. أصحاب العمل المشمولين بأحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص الذين إنتقلت اليهم المؤسسة بأي صورة من الصور.
2. العمال المشمولين بأحكامه.
3. العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.
4. العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي".

يتبين لنا من خلال نص هذه المادة، أن أثر عقد العمل الجماعي لم يقتصر على أطرافه الأصليين إنما امتد ليسري على عمال أي منشأة ليسوا أعضاء في النقابة التي أبرمت العقد الجماعي، كذلك يسري على أي عامل يعمل في منشأة تخضع لعقد العمل الجماعي، إذا ما كان عقد العمل الجماعي يوفر له ميزات أفضل من تلك التي يوفرها له عقد العمل الفردي الذي يرتبط بالمنشأة.

(1)- انظر المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.

وقد يتسع نطاق أي عقد عمل جماعي، بتوصية من لجنة شؤون العمل، إذا مضى على عقد العمل الجماعي مدة لا تقل عن شهرين، وهذا ما أشارت إليه المادة(43) من قانون العمل(1).

وفي الحقيقة أنّ الإهتمام بهذه الفئة قد إزداد بعد نشأت وظهور التجمعات العمالية، مثل الإتحادات والنقابات، خصوصاً إذا ما عرفنا أنّ هذه الفئة من العمال تواجه ذات الظروف التي يواجهها أي عامل.

وبالتالي فبالإضافة إلى النزاعات العمالية الفردية الناشئة عن عقد عمل فردي، فقد أصبح هناك نزاعات عمالية جماعية أيضاً(2)، ناشئة عن عقد عمل جماعي، تحتاج إلى وسائل مختلفة لحلها وتسويتها، إلا أنّ هذه النزاعات تختلف في الواقع عن النزاعات العمالية الفردية، من حيث هدفها وموضوعها، فموضوع النزاع العمالي الفردي هو حق فردي لعامل معين وينصب على مصلحته بذاته، بينما موضوع النزاع العمالي الجماعي ينصب على مصلحة جماعة مشتركة غير معينة بالذات، كذلك فإذا كان هدف النزاع العمالي الفردي هو إقرار حق أو حمايته لعامل معين، فإنّ هدف النزاع العمالي الجماعي هو تنظيم حق عمالي جماعي مشترك، مثل تنظيم ساعات العمل، وتعديل الأجور وغيرها من الحقوق(3).

وقد أُتخذت عدة صور في سبيل حل المنازعات العمالية الجماعية، مثل الإضراب، وهي وسيلة يتخذها العمال للضغط على صاحب العمل لتلبية مطالبهم، ويقابلها الإغلاق كوسيلة بيد صاحب العمل، للضغط على العمال للقبول بشروطه(4)، وبغض النظر عن القوانين التي تقر بمشروعية هاتين الصورتين أو القوانين التي ترى

(1)- أنظر المادة (43/ج) من قانون العمل الأردني.

(2)- ابو السعود، رمضان، (1983)، الوسيط في شرح قانون العمل(المصري واللبناني)، الدار

الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ص 188.

(3)- الداوودي، غالب علي، (2004)، شرح قانون العمل، دار وائل للنشر، ط3، عمان، ص

188.

(4)- المغربي، جعفر محمود، شرح احكام قانون العمل، ص 220-222.

عدم مشروعيتها، وما لهما من آثار سلبية من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية⁽¹⁾، فإن مثل هذه النزاعات تحتاج إلى تنظيم قانوني معين يتضمن طرق حلها إما بطرق رضائية أو قضائية.

وحرصاً من المشرع الأردني على تمكين هذه الفئة من العمال للمطالبة بحقوقها بأيسر الطرق وأسهلها، وإدراكاً منه إلى أهمية تنظيم عمل هذه الفئة من العمال، ولتجنب المنازعات العمالية الجماعية أو تسويتها إذا ما وقعت، لانعكاسها سلباً على الاقتصاد الوطني، ولما لهذه المنازعات من آثار خطيرة قد تتجم عنها، فقد اتخذ في سبيل حل هذه المنازعات وسائل ميسرة وسهلة وسريعة، وذلك باتباع عدة خطوات، سنبينها بشيء من التفصيل في هذا الفصل.

وعليه سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في الأول، تسوية منازعات العمل الجماعية ودياً أو عن طريق اللجان المقررة بالقانون، أما المبحث الثاني فسنتناول فيه، الفصل في منازعات العمل الجماعية من قبل المحكمة العمالية.

1.2 تسوية منازعات العمل الجماعية ودياً أو عن طريق اللجان المقررة بالقانون

عرّف المشرع الأردني النزاع العمالي الجماعي بأنه: "كل خلاف ينشأ بين النقابة من جهة، وبين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه"⁽²⁾.

نلاحظ من خلال هذا التعريف أنّ المشرع الأردني اشترط أن يكون طرف النزاع من جهة العمال هي النقابة، وفي الواقع يرى البعض⁽³⁾، أنّ هذا مأخذاً على المشرع الأردني، وكان الأولى به إضافة (مجموعة من العمال) إلى التعريف، ليصبح "كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة،.."، والباحث بدوره يتفق مع هذا الرأي، ويتمنى على المشرع الأردني الأخذ بهذا الرأي، وتعديل المفهوم الوارد في النص السابق.

(1) - الداوودي، غالب علي، شرح قانون العمل، ص 197.

(2) - أنظر المادة الثانية من قانون العمل الأردني.

(3) - المغربي، جعفر محمود، شرح احكام قانون العمل، ص 219.

ومهما يكن الأمر، فإنَّ المشرع الأردني قد نظم تسوية النزاعات العمالية الجماعية، قبل اللجوء إلى المحكمة العمالية، بإجراءات محددة، سنينها من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نخصص الأول لتسوية المنازعات العمالية عن طريق المفاوضات الودية المباشرة، أما الثاني فنتناول فيه تسوية المنازعات العمالية عن طريق اللجان المقررة بالقانون.

1.1.2 تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق المفاوضات الودية المباشرة

جرت العادة إذا ما أُثير نزاع عمالي جماعي، محاولة تسويته بطريق المفاوضات، وهذا عرف قد ساد الوسط العمالي⁽¹⁾، وقد عرّفت منظمة العمل الدولية المفاوضات الجماعية بأنها: "جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل :

أ- تحديد شروط العمل وأحكام الإستخدام، و/أو.

ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/أو.

ج- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال" (2).

يتبين لنا أنّه من الممكن أن يتم التفاوض مباشرة، ما بين منظمة أو أكثر تمثل العمال، وبين صاحب العمل أو منظمة أو أكثر تمثل أصحاب العمل مباشرة، دون تدخل طرف آخر، وفي الواقع أنّ التفاوض من قبل نقابة العمال مع صاحب العمل، قد يحقق نتائج أفضل لمصلحة العمال، مما لو كان التفاوض يتم من قبل العمال أنفسهم وبشكل فردي، إذ غالباً ما يكونوا العمال بموقف ضعيف أمام صاحب العمل.

وبالمفاوضة الجماعية، قد يتوصل أطراف النزاع إلى اتفاق على حل النزاع بصورة رضائية، ويكون هذا الاتفاق ملزماً لكل من وقع عليه، ولجميع الأشخاص الذين تم

(1) - رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل، ص 510.

(2) - المادة الثانية من اتفاقية المفاوضات الجماعية رقم(154) لسنة 1981، المفاوضات الجماعية/

دليل للسياسات، مطبوعات منظمة العمل الدولية/ مكتب القاهرة، 2018.

التفاض بالنيابة عنهم، أما إذا فشلت المفاوضات، ولم يحل النزاع فيتم اللجوء إلى الوسائل الرضائية التي نص عليها قانون العمل الأردني⁽¹⁾، ويرى الباحث أن فائدة هذه الوسيلة في حال التوصل إلى حل النزاع، تكمن في أنها تبني جسوراً من الإحترام والثقة المتبادلين بين أطراف العلاقة العمالية، مما يسهم في استقرار تلك العلاقة.

وإدراكاً من المشرع الأردني إلى أهمية وسيلة التفاوض الجماعي، فقد أجاز لأصحاب العمل والعمال ونقابة أي منهما أن يلجأ إلى هذه الوسيلة، فيما يخص أي أمر من الأمور التي تتعلق بتحسين ظروف وشروط العمل، ونص على ذلك صراحةً بعدما أجرى تعديلاً على المادة(44) من قانون العمل، بموجب القانون المعدل رقم(26) لسنة 2010، وهذا ما أخذ به أيضاً المشرع المصري الذي نص على إتباع هذه الوسيلة أولاً⁽²⁾.

والحقيقة أن التعديل الذي أجراه المشرع الأردني على المادة(44) ينسجم مع دور الدولة في التشجيع على تسوية النزاعات العمالية الجماعية بالتفاوض، هذا الدور الذي أصبحت ملتزمة به الأردن بعد أن وقعت وصادقت على إتفاقية العمل الدولية رقم(98) لسنة 1949 في عام 1963، حيث جاء في نص المادة الرابعة من هذه الإتفاقية: "تتخذ عند الإقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والإستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم، ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام شروط الإستخدام بإتفاقات جماعية".

لا بل فبالإضافة إلى التشجيع على التفاوض، على الدولة أيضاً في سبيل تيسير إجراءات التفاوض، أن تزود أطراف التفاوض بالبيانات والإحصاءات اللازمة، وذلك عملاً بأحكام المادة الرابعة من الإتفاقية العربية رقم(11) لسنة 1979 بخصوص المفاوضة الجماعية⁽³⁾.

وبمقتضى المادة السادسة من إتفاقية العمل العربية تجري المفاوضة الجماعية على عدة مستويات على النحو التالي:

(1)- الداوودي، غالب علي، شرح قانون العمل، ص 198.

(2)- أنظر المادة(169) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

(3)- ابو شنب، احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل (الجديد)، ص 302.

1. مستوى المؤسسة أو المنشأة، بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة، عند عدم وجودها، وصاحب العمل أو إدارة تلك المنشأة.
2. مستوى النشاط الاقتصادي، وتكون في النشاط المقابل، بين النقابة العامة النوعية، ومنظمة أصحاب العمل.
3. المستوى الوطني، بين الإتحاد العام للنقابات، وإتحاد أصحاب العمل فيما يختص على هذا المستوى⁽¹⁾.

وخلاصة القول، إنّ المفاوضة الجماعية هي وسيلة ودية، تهدف إلى تسوية النزاع رضائياً، سعياً للوصول إلى عقد عمل جماعي، أو تعديله إذا كان قائماً، أو تفسيره، أو حتى حسن تطبيقه، فإذا ما فشل التفاوض في حل النزاع، فيتم في هذه الحالة الرجوع إلى الطرق المنصوص عليها في قانون العمل.

2.1.2 تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق اللجان المقررة بالقانون

إذا لم يحل النزاع ودياً، يلجأ أطراف النزاع إلى وسائل رضائية نص عليها القانون، وهي تدور كلها حول التوفيق، ويعرف التوفيق بأنه: "وسيلة لحل النزاع العمالي الجماعي بطريقة رضائية وعلى أساس وساطة طرف ثالث بحيث يتم التوصل إلى تسوية يرضى بها طرفا النزاع"⁽²⁾، وقد تنبه المشرع - كما سنبين ذلك لاحقاً - إلى الحد من حرية صاحب العمل في استخدام بعض حقوقه وذلك أثناء إجراءات التوفيق، وبين الفئات الملزمة بما تتوصل إليه أي من مراحل التوفيق من تسوية.

ويكون التوفيق وفقاً لنصوص قانون العمل على ثلاثة مراحل، المرحلة الأولى مرحلة مندوب التوفيق، والمرحلة الثانية هي مرحلة تدخل الوزير، أما المرحلة الثالثة فهي مرحلة مجلس التوفيق، وهذا ما سنبينه بشيء من التفصيل في هذا المطلب، حيث سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، الفرع الأول نتناول فيه تسوية المنازعات العمالية الجماعية عن طريق مندوب التوفيق، والفرع الثاني نتناول فيه تدخل وزير العمل لتسوية

(1) - العتوم، منصور، (1993)، شرح قانون العمل الأردني، مطبعة الصفدي، ط2، عمان، ص

200 - 201.

(2) - ابو شنب، أحمد عبدالكريم، شرح قانون العمل (الجديد)، ص 303.

المنازعات العمالية الجماعية، أما الفرع الثالث فسنتناول فيه تسوية المنازعات العمالية الجماعية عن طريق مجلس التوفيق.

1.2.1.2 تسوية المنازعات العمالية الجماعية عن طريق مندوب التوفيق

نصت المادة (120) من قانون العمل الأردني على أنه: "للووزير 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".

يتبين لنا من خلال نص هذه المادة، أنّ المشرع الأردني لم يشترط في مندوب التوفيق أن يكون ذو خبرة، أو من أصحاب الاختصاص، كما فعل المشرع المصري مثلاً، بل يكفي أن يكون موظفاً عاماً من موظفي وزارة العمل، وقد يكون موظفاً واحداً أو أكثر، ولكن السؤال الذي قد يُثار هنا، هل أمر تعيين مندوب التوفيق من قبل وزير العمل وجوبياً أم جوازياً؟

يرى البعض⁽¹⁾ أنّ الأصل أن يكون وجوبياً، إلا أنّ صيغة (للووزير أن يعين) التي جاءت في بداية نص المادة، قد جعلت الأمر يبدو جوازياً، وهو ما جعل أصحاب هذا الرأي يقرون بأن الأمر جوازي للوزير.

ويرى البعض الآخر⁽²⁾، أنه على الرغم من ظاهر الصيغة التي لا تؤكد وجوب تعيين مندوب التوفيق، إلا أنّ صيغة (للووزير أن يعين) لا يقصد بها للوزير أن يعين مندوب توفيق أو لا، إنما تعود هذه الصيغة، إلى حرية الوزير في تعيين شخص واحد أو أكثر، وبالتالي يرى أصحاب هذا الرأي أنّ الأمر وجوبي في تعيين مندوب التوفيق، ويبقى الخيار للوزير، إما تعيين شخص واحد أو أكثر، ويبررون موقفهم بأنّ مرحلة تعيين مندوب توفيق، تأتي مرحلة أولى تسبق مرحلة تشكيل مجلس التوفيق، وعليه فإذا كان الأمر جوازياً ولم يقم الوزير بتعيين مندوب توفيق، ففي هذه الحالة يستحال الانتقال إلى

(1) - المغربي، جعفر محمود، شرح احكام قانون العمل، ص 226.

(2) - المصاروة، هيثم حامد، (2014)، فاعلية التوفيق في تسوية نزاعات العمل الجماعية في قانون العمل الأردني، بحث منشور في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء، المجلد 14، العدد 1، ص 6.

مرحلة مجلس التوفيق، عوضاً عما قد يحدث إذا ما أُغفل تعيين مندوب توفيق، من تأجيل وتفاقم النزاع، ويقترح أصحاب هذا الرأي صيغة أخرى لزوال اللبس فبدلاً من صيغة (للوزير أن يعين) أن يكون بداية نص المادة السابقة (يعين الوزير مندوب توفيق أو أكثر...).

وفي الحقيقة بما أنّ المشرع قد حرص على النص صراحةً على تعيين مندوب التوفيق، فإنّ الباحث يميل إلى الرأي الأخير، ويرى أن أمر تعيين مندوب توفيق من قبل الوزير هو أمر وجوبي، وإن كان ظاهر النص يوحي عكس ذلك، ويتمنى على المشرع تعديل النص لإزالة اللبس.

أما السؤال الثاني الذي قد يطرح ونحن بصدد هذه المادة هو، هل أطراف النزاع ملزمين بإبلاغ الوزير بأنّ هناك نزاع، ليقوم الأخير بدوره بتعيين مندوب التوفيق؟ أم يكفي أن يصل إلى علمه بأنّ هناك نزاع عمالي جماعي، فيبادر بتعيين مندوب التوفيق؟ في الواقع لم يتطرق المشرع إلى هذه المسألة ولا إلى الوقت الذي يتم فيه تعيين مندوب التوفيق⁽¹⁾، ونعتقد أنّه بمجرد وصول الأمر إلى علم الوزير بإمكانه التدخل وتعيين مندوب التوفيق.

أما بالنسبة لتحديد المدة التي سيمارس فيها مندوب التوفيق مهمته، فهي مناعة بالوزير، فله أن يحددها بوقت معين، أو إلى حين انتهاء النظر بنزاع معين، كذلك الأمر فيما يخص تحديد المنطقة فهو عائد لتقدير الوزير، قد يراعي في تحديدها مدى حاجتها لمندوب توفيق، وما حجم المنازعات فيها وعلى ضوء ذلك، قد يعين في منطقة واحدة أكثر من مندوب توفيق، إذا ارتأى الوزير ذلك.

وفيما يخص طلب التوفيق، فإنّ المشرع الأردني لم يشترط شكلاً معيناً أو صيغةً معينةً فيه، كما جاء في بعض التشريعات، ومنها التشريع المصري، الذي اشترط في طلب التوفيق عدة شروط منها، صيغة الطلب وشكله وكيفية تسليمه لمكتب العمل وغيرها من الشروط⁽²⁾، كما لم يتطرق المشرع الأردني إلى كيفية إجراء المفاوضات من

(1) - المغربي، جعفر محمود، شرح احكام قانون العمل، ص 226.

(2) - ابو تايه، بدر علي، الإجراءات الخاصة بالدعاوى العمالية، ص 24.

قبل مندوب التوفيق بين طرفي النزاع، وبالتالي لمندوب التوفيق أن يجتمع بكلا الطرفين، أو أن يجتمع بكل طرف على حدى.

فإذا ما تم تعيين مندوب التوفيق، فإن عليه واجب المباشرة بالسير بإجراءات الوساطة لحل النزاع، وتقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع.

وتجدر الإشارة إلى أنه خلال قيام مندوب التوفيق بمهمته، يحظر على صاحب العمل فصل أي عامل، أو أن يغيّر من شروط الاستخدام سارية المفعول، إلا بإذن خطي من مندوب التوفيق⁽¹⁾.

كما يحظر على أي من طرفي النزاع توكيل محامين لتمثيلهم أمام مندوب التوفيق⁽²⁾، فمندوب التوفيق ليس هيئة قضائية⁽³⁾، إنما هو طرف ثالث يكمن دوره كما أسلفنا في تقريب وجهات نظر كلا الطرفين لحل النزاع، ومن خلال مهمة مندوب التوفيق قد يتوصل إلى إحدى النتيجتين، إما أن ينجح بمساعيه وإما أن يفشل، وعليه سنبيين واجبات مندوب التوفيق في كلا الحالتين:

أولاً: واجبات مندوب التوفيق في حالة التوصل إلى تسوية:

ذكرنا أنّ دور مندوب التوفيق هو تقريب وجهات النظر فيما بين طرفي النزاع، للتوصل إلى تسوية النزاع وحله، وقد نصت المادة (121/أ) من قانون العمل على أنه: "إذا وقع نزاع عمالي جماعي، فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين".

يتبين لنا من خلال نص هذه المادة، أنه في حالة التوصل إلى تسوية بوساطة مندوب التوفيق، وبعد أن تتخذ هذه التسوية صورة عقد جماعي أو غيره، مثل ملحق تفسيري لعقد قائم، أو صورة إتفاق، أن تبقى نسخة من الإتفاق لدى مندوب التوفيق

(1) - أنظر المادة (132) من قانون العمل الأردني.

(2) - انظر المادة (123) من قانون العمل الأردني.

(3) - كرم، عبدالواحد، (1998)، قانون العمل في التشريع الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1،

يحتفظ بها بعد أن يكون قد صادق عليها كلا الطرفين، وعليه أيضاً إبلاغ الوزير بما قام به من إجراءات.

ثانياً: واجبات مندوب التوفيق في حالة عدم التوصل إلى تسوية:

إذا لم يتمكن مندوب التوفيق من التوصل إلى تسوية النزاع لأي سبب كان، أو إذا وجد أنه لا فائدة من الإستمرار في المفاوضات وأنها لن تصل إلى تسوية النزاع، توجب عليه أن يُعد تقريراً يبين فيه أسباب النزاع، وما تم من مفاوضات، والنتيجة التي توصل إليها، ويقدمه إلى الوزير، خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من التاريخ الذي أُحيل إليه فيه النزاع⁽¹⁾، والسؤال الذي قد يطرح هنا هو: هل لمندوب التوفيق إذا ما رأى، أنّ لا جدوى من استمراره بالوساطة، أن يحيل النزاع إلى مندوب توفيق آخر؟ في الواقع إن تدخل مندوب التوفيق في نزاع عمالي معين لا يكون إلا لمرة واحدة، ولا يجوز له والحالة هذه أن يحيل النزاع إلى مندوب توفيق آخر، فالنزاع يحال لمندوب التوفيق لمرة واحدة فقط⁽²⁾.

2.2.1.2 تدخل الوزير لتسوية المنازعات العمالية الجماعية

نصت المادة (121/ج) من قانون العمل الأردني على أنه: "إذا لم يتمكن الوزير من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي...". يتضح لنا من خلال نص هذه المادة أنّ المشرع الأردني، قد أوجب على الوزير إذا ما أُحيل النزاع إليه، بعد تعذر توصل مندوب التوفيق إلى التسوية، التدخل بنفسه للوصول إلى تسوية النزاع، فإذا لم يتوصل إلى تسويته، وجب عليه إحالته إلى مجلس التوفيق، ويعد هذا التدخل إحدى مراحل التوفيق، إلا أن المشرع لم يتطرق إلى المدة التي على الوزير التقيد بها للنظر في النزاع، ومن ثم اتخاذ الإجراءات اللازمة اللاحقة، بل ترك ذلك لتقدير الوزير.

(1) - انظر المادة (121/ب) من قانون العمل الأردني.

(2) - المصاروة، هيثم حامد، فاعلية التوفيق في تسوية نزاعات العمل الجماعية في قانون العمل

الأردني، ص 9.

والحقيقة ونحن بصدد هذه المرحلة قد تُثار العديد من التساؤلات إزاء سكوت المشرع عنها، سنحاول الإجابة عليها قدر المُستطاع، ومن أهمها: هل الوزير مُلزم بعد التوصل إلى تسوية النزاع أن يفرغ هذه التسوية بصور عقد جماعي، أو بغيره من الصور، وأن يوقع عليه من قبل طرفي النزاع، كما أُلزم بذلك مندوب التوفيق؟ وهل لصاحب العمل في هذه المرحلة تغيير شروط الاستخدام أو فصل العامل؟ وهل لطرفي النزاع توكيل محام في مرحلة تدخل الوزير؟.

نعتمد بدايةً، أنه إذا ما توصل الوزير إلى تسوية النزاع بين الطرفين، يجب أن تفرغ هذه التسوية على صورة عقد أو اتفاق مكتوب، ويوقع عليه طرفي النزاع وهذه نهاية منطقية وواقعية لتسوية مثل هكذا نزاعات، وإلا تجدد النزاع، ناهيك عن خطورة عدم توثيق التسوية كتابياً، أما بالنسبة لحظر صاحب العمل القيام بتغيير شروط الاستخدام، أو فصل أي عامل، فبالرجوع إلى نص المادة(132) من قانون العمل نجد أن الحظر جاء أثناء مرحلة مندوب التوفيق أو مرحلة مجلس التوفيق أو إذا أُحيل النزاع إلى المحكمة العمالية، ولم يشر المشرع إلى مرحلة تدخل الوزير، ولكن قياساً على ما ذكره المشرع أثناء عرض النزاع على مندوب التوفيق، فإنّه باعتقادنا تسري نفس الأحكام باعتبار أنّ تدخل الوزير ليس إلا مرحلة من مراحل تسوية النزاع ودياً.

كذلك الأمر بالنسبة لتوكيل محام، فبالرجوع إلى نص المادة(123) من قانون العمل نجد أنه يُمنع على أي من طرفي النزاع توكيل محام فقط أثناء مرحلتي مندوب التوفيق ومجلس التوفيق، ولم يتطرق إلى مرحلة تدخل الوزير بهذا الشأن، نتمنى على المشرع، أن يتنبه لهذا النقص ويشير إلى مرحلة تدخل الوزير في المواد السابقة⁽¹⁾.

3.2.1.2 تسوية المنازعات العمالية الجماعية عن طريق مجلس التوفيق

ذكرنا سابقاً أنّ على الوزير إذا لم يتمكن من الوصول لتسوية النزاع، إحالته إلى مجلس التوفيق، وتعد هذه الوسيلة آخر مرحلة من مراحل التوفيق، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع لم يضع تعريفاً لمجلس التوفيق، إلا أن هناك من عرفه بأنه: "هيئة

(1)- المصاروة، هيثم حامد، فاعلية التوفيق في تسوية نزاعات العمل الجماعية في قانون العمل

الأردني، ص 15- 14.

مهمتها تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة بطريقة ودية⁽¹⁾، ويمكن للباحث من خلال نصوص قانون العمل تعريف مجلس التوفيق على أنه: - هيئة غير قضائية، يشكلها وزير العمل برئاسة شخص محايد، وعضوية إثنان أو أكثر يمثلون طرفي النزاع بأعداد متساوية، بهدف التوصل إلى تسوية رضائية لنزاع قائم وبالطريقة التي يراها المجلس مناسبة.

وفي هذا الفرع سنبين، كيفية تشكيل مجلس التوفيق، كما سنتطرق لواجبات المجلس وسلطاته، ومن ثم إلى كيفية إصدار تقريره، وبيان مدى الزامية ما يتوصل إليه من قرارات، وأخيراً الجزاء المترتب على مخالفة أي شرط من شروط التسوية.

أولاً: كيفية تشكيل مجلس التوفيق:

نصت المادة (121/ج) من قانون العمل على أنه: "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 العمل أو نقابات أصحاب العمل.

2. عضوان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية يسمي كل من الطرفين ممثليه في المجلس".

يتضح لنا من خلال نص هذه المادة أنّ المجلس يشكل بقرار من وزير العمل، وهو من يختار الرئيس، ولم يشترط في الرئيس سوى أن يكون شخصاً محايداً، وأن لا يكون على علاقة بالنقابات العمالية أو بنقابات أصحاب العمل، أو على صلة بالنزاع نفسه، ونلاحظ هنا أنّه لم يشترط في رئيس المجلس أن يكون من موظفي وزارة العمل، وبالتالي فيمكن أن يكون من وزارة العمل أو من خارجها، ولم يشترط أيضاً فيه أن يكون من أصحاب الاختصاص، أو من ذوي الخبرة، وكنا نتمنى على المشرع أن يشترط في الرئيس على الأقل أن يكون من ذوي الخبرة، وذلك لأهمية المهمة التي تناط به.

أما بالنسبة لأعضاء المجلس، ومن خلال نص المادة السابقة، يتبين لنا أنّ من يختارهم ويسمّيهم هما طرفا النزاع وليس الوزير، كذلك فإنّ عددهم كحد أدنى اثنان، ومن

(1) - الضمور، أحمد خليف، (2005)، الوجيز في شرح التشريعات العمالية والإجتماعية في

المملكة الأردنية الهاشمية، بلا دار النشر، عمان، ص 107.

الممكن أن يكون عددهم أكثر، شريطة أن يكون بالتساوي بين طرفي النزاع، بمعنى أن يكون نصفهم ممثل للعمال، والنصف الآخر ممثل لصاحب العمل أو لأصحاب العمل، وتشكيل المجلس بهذه الصورة، يدحض اعتقاد البعض بأنه من الممكن أن يكون المجلس دائماً⁽¹⁾، فمجلس التوفيق، ومن خلال النصوص الواردة بهذا الخصوص، هو مجلس مؤقت الغرض منه النظر في نزاع بذاته معين وقائم أصلاً، وبالتالي فإن تشكيله لا يتم قبل نشوء النزاع⁽²⁾.

ثانياً: واجبات مجلس التوفيق وسلطاته:

نصت المادة(122) من قانون العمل على أنه: "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 فيتربط عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي إتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم إنجائه 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".

يتبين لنا من خلال نص هذه المادة، أنّ على المجلس واجب السعي وبذل الجهد لحل النزاع المحال إليه من قبل الوزير، ولم يقيد المشرع المجلس بإجراءات معينة لحل النزاع، إنّما منحه حرية اختيار ما يراه مناسباً من إجراءات لإتمام مهمته، وحسناً فعل المشرع، إذ أنّ لكل نزاع ظروفه وحيثياته، بالإضافة إلى أنّ هذه الوسيلة هي وسيلة رضائية، وبالتالي فإنّ من الأجدر منح الوساطة الحرة في اختيار طريقة التعامل مع النزاع، وهذا ما أقره المشرع، كما نلاحظ أيضاً أنّ المشرع لم يقيد المجلس بحل كُلي

(1)- ورد هذا الرأي في مؤلف ابو شنب، احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل (الجديد)، ص 305.

(2)- الطورة، عبدالقادر، (1988)، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، المطبعة الفنية

الحديثة، القاهرة، ص 232.

للنزاع، بل أجاز أن يكون الحل جزئياً، والحقيقة أنّ المشرع قد أفلح في هذه الإجازة، خصوصاً إذا ما كان النزاع_ وهو الأغلب_ يتضمن تلبية أو قبول عدة مطالبات أو شروط، ففي التوصل إلى تسوية بعضها دليل واضح على تقارب وجهات النظر، والتخفيف من حدة النزاع، وهذا ما ابتغاه المشرع.

وإذا ما توصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع كلياً أو جزئياً، فعليه إعداد تقريراً يقدم إلى الوزير مرفقاً به التسوية التي تم التوصل لها موقعة من الطرفين.

أما إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع، فيتوجب عليه إعداد قراراً يقدمه للوزير، يتضمن الأسباب التي أدت إلى النزاع، وما اتخذه مجلس التوفيق من إجراءات لتسوية النزاع، كذلك يتضمن أسباب عدم التوصل إلى التسوية، وتوصيات مجلس التوفيق بهذا الشأن.

وقد ألزم المشرع مجلس التوفيق أن ينهي إجراءات التوفيق، والنظر في النزاع وتقديم تقريره وما توصل إليه من نتائج، خلال مدة لا تتجاوز الواحد وعشرون يوماً وذلك من تاريخ إحالة النزاع إليه.

وقد منح المشرع مجلس التوفيق عدة صلاحيات عند النظر في النزاع المحال إليه، فله في سبيل التوصل إلى تسوية النزاع، أن يسمع أقوال أي شخص، أو أن يستعين بخبرته في النزاع بعد أن يؤدي ذلك الشخص القسم، كما له أيضاً أن يطلب من أي طرف من أطراف النزاع، إبراز البيانات أو المستندات التي لديه، إذا ما رأى المجلس أنها ضرورية⁽¹⁾.

ورغم هذه الصلاحيات، فإن المجلس لا يعتبر هيئة قضائية، ويتضح ذلك من الكيفية التي يتشكل بها المجلس، لذلك وكما أشرنا سابقاً، يحظر على طرفي النزاع توكيل محام أمام مجلس التوفيق⁽²⁾.

ثالثاً: تقرير مجلس التوفيق وكيفية إصداره:

نظمت مسألة شكل التقرير الصادر عن مجلس التوفيق، وكيفية إصداره، أحكام المادة(128) من قانون العمل التي جاء فيها: "أ- يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار

(1)- أنظر المادة(125) من قانون العمل.

(2)- أنظر صفحة (42) سابقاً.

المحكمة العمالية كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار.

ب- ينشر تقرير المجلس أو قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير أو القرار.

يتبين لنا من خلال نص هذه المادة، فيما يخص تقرير مجلس التوفيق أن يكون مكتوباً، وموقع عليه من كافة أعضاء مجلس التوفيق، ويتوجب على كل عضو مخالف ما جاء في التقرير، أن يثبت ذلك كتابةً في التقرير.

والسؤال الذي يُطرح هنا، ما مصير تقرير مجلس التوفيق إذا لم يكن موقعاً من بعض أعضاء المجلس، أو كان موقعاً فقط من رئيس المجلس؟ أجابت على هذا السؤال محكمة العدل العليا ففي حكم لها جاء فيه: "يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار وذلك وفقاً للمادة (128/1) من قانون العمل وعليه وبما أنّ المستدعية (النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالأردن) كانت قد عينت ثلاثة مندوبين لها لتمثيلها في مجلس التوفيق وردت أسماؤهم في كتاب النقابة الموجه لرئيس المجلس وأنّ المستدعي ضدها الثانية (شركة الكهرباء الأردنية) قد عينت مندوبين اثنين لتمثيلها في المجلس بموجب كتابها الموجه لرئيس المجلس إلا أنّ التقرير المرفوع إلى وزير العمل لإشعاره بعدم تمكن مجلس التوفيق من التوصل إلى تسوية النزاع العمالي قد جاء خلواً من توقيع أعضاء المجلس حيث إقتصر على توقيع رئيس المجلس مما يعين أنّه صدر عنه وحده مما يخالف نص المادة المذكورة أعلاه والمادة (122) من قانون العمل وحيث أنّ إشتراك كامل أعضاء مجلس التوفيق في إصدار تقرير عدم التوصل إلى تسوية النزاع شرط مسبق لتمكين وزير العمل من إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية عملاً بالمادة (124) من القانون المذكور فعليه ولعدم تحقق هذا الشرط يكون قرار المستدعي ضده الأول (وزير العمل) بإحالة النزاع العمالي الجماعي المتكون بين المستدعية (النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالأردن) والمستدعي ضدها

الثانية (شركة الكهرباء الأردنية المساهمة المحدودة) إلى المحكمة العمالية لكون مجلس التوفيق لم يتوصل إلى حل للنزاع بينهما غير مستند إلى إجراءات قانونية صحيحة ويكون مستوجب الإلغاء⁽¹⁾.

يتضح لنا من خلال حكم المحكمة أنّ مصير التقرير إذا لم يكن موقفاً من جميع الأعضاء هو الإلغاء، وبالتالي أي إجراءات تتخذ بموجبه هي إجراءات غير صحيحة وغير قانونية، تستوجب الإلغاء.

كما يتبين لنا من خلال نص المادة(128/ب) سالفه الذكر، أنّه يتوجب نشر تقرير مجلس التوفيق في صحيفة أو أكثر من الصحف المحلية، وعلى نفقة أطراف النزاع، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسليم الوزير التقرير.

رابعاً: مدى الزامية ما يصدر عن مجلس التوفيق من قرارات:

بدايةً لا بد من الإشارة إلى أنّ العمل بالتسوية التي توصل إليها مجلس التوفيق، يبدأ من التاريخ الذي تم الإتفاق عليه من قبل أطراف النزاع، أما إذا لم يتم الاتفاق على تاريخ معين للعمل بالتسوية، فيعتبر تاريخ توقيع أطراف النزاع على التسوية، هو تاريخ العمل بالتسوية⁽²⁾.

أما عن الفئات المُلزَمة بالتسوية، التي تم التوصل إليها من خلال إجراءات التوفيق، فهم: أطراف النزاع، وخلف صاحب العمل، بمن فيهم ورثته الذين انتقلت إليهم المنشأة التي تعلق بها موضوع النزاع، بالإضافة إلى كافة الأشخاص الذين كانوا يعملون في ذات المنشأة، والأشخاص الذين سيعملون بعد تاريخ التسوية في تلك المنشأة شريطة أن يرد ذلك في تقرير التسوية، وأن لا يكون في قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك⁽³⁾.

(1)- قرار محكمة العدل العليا رقم 15 لسنة 1997، تاريخ 1997/6/3، منشورات قرارك.

(2)- أنظر نص المادة(131/ب) من قانون العمل الأردني.

(3)- أنظر المادة(130) من قانون العمل الأردني.

خامساً: الجزاء المترتب على مخالفة أي شرط من شروط التسوية:

إن مخالفة أي شروط من شروط التسوية، سواء التي توصل إليها مندوب التوفيق، أو تلك التي توصل إليها مجلس التوفيق، يعرض الملزمين بها إلى الجزاء، وقد ميز المشرع بين العامل وصاحب العمل في العقوبة.

فإذا كان مرتكب المخالفة هو العامل، عوقب بغرامة مالية لا تقل عن خمسين ديناراً، ولا تزيد على مائتي دينار إذا ارتكبها لأول مرة، أما إذا تكررت المخالفة من ذات العامل، فإن مبلغ الغرامة يتضاعف، كما لا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى، للأسباب التقديرية المخففة.

أما إذا كان صاحب العمل هو من ارتكب المخالفة، فإنه يعاقب بغرامة مالية، لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على أربع مائة دينار، إذا ارتكبها لأول مرة، أما إذا تكررت المخالفة من ذات صاحب العمل، فإن مبلغ الغرامة يتضاعف، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى، للأسباب التقديرية المخففة⁽¹⁾.

ونلاحظ هنا أن الصفة الحمائية لقانون العمل قد تجلّت بصورة واضحة في هذا المقام، إذ فرض المشرع على صاحب العمل غرامة مالية أكبر من تلك المفروضة على العامل في حالة أن خالف أي منهما شرط أو أكثر من شروط التسوية التي تم التوصل إليها، ورغم ذلك فإننا نعتقد أن الغرامة المفروضة على صاحب العمل قد لا تكون رادعاً قوياً للحيلولة دون مخالفته أي شرط من شروط التسوية، وسنسهب في هذا الموضوع في معرض حديثنا عن مدى الزامية قرار المحكمة العمالية الذي سنتناوله ضمن المبحث الثاني من هذه الدراسة، كون الجزاء المفروض على من يخالف شروط التسوية هو نفس الجزاء المفروض على من يخالف قرار المحكمة العمالية.

ولا بد لنا أن نشير هنا إلى أنه لا يجوز لأي عامل أن يضرب عن العمل أو لصاحب عمل أن يغلق مؤسسته، إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية، أو خلال مدة نفاذ مفعول التسوية أو أي قرار معمول به،

(1) - أنظر المادة (133) من قانون العمل الأردني.

إذا ما كان الإضراب أو الإغلاق متعلق بالمسائل التي شملتها التسوية أو ذلك القرار، وهذا ما نصت عليه المادة(134) من قانون العمل حيث جاء فيها: " لا يجوز لأي عامل ان يضرب او لأي صاحب عمل أن يخلق 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 يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار".
وقبل أن ننهي لابد من الإشارة إلى أنّ التوفيق في مراحله الثلاث، وإن كان الهدف الأساس منه هو حل المنازعات العمالية الجماعية، إلا أنّه في الواقع يتجاوز هذا الهدف، في أنّه يتيح الفرصة أمام طرفي النزاع لمناقشة ودراسة المسائل التي تثير المنازعات بينهما، وتمكنهم من الوصول إلى حلول هي من صنعهم بالذات أكثر مما تكون من صنع هيئة التوفيق، فهم يتعلمون من خلاله كيف ينبغي عليهم التعاون كي يرتقوا بمصلحة المهنة، فالتوفيق له دور مهم في تنظيم ادارة العمل بواسطة الأطراف أنفسهم، مما ينعكس إيجاباً على تمتين العلاقة ما بين العمال وصاحب العمل يؤطرها التفاهم والتعاون، ولعل هذا ما جعل كثير من دول العالم تبني هذه الوسيلة لحل المنازعات العمالية(1).

2.2 الفصل في منازعات العمل الجماعية من قبل المحكمة العمالية

قلنا سابقاً، إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من التوصل إلى تسوية كلياً أو جزئياً، فإنّ عليه كتابة تقرير يقدم للوزير .

ويتوجب على الوزير هنا، إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية، ويكون النزاع في هذه الحالة قد انتقل من مرحلة التسوية الرضائية إلى المرحلة القضائية.

والحقيقة أنّ المشرع قد راعى عدة أمور، ساهمت بتسهيل وتيسير التقاضي، سواء كان للعامل أو حتى لصاحب العمل، عند اللجوء إلى القضاء في حالة المنازعات العمالية

(1)- خالفي، عبداللطيف، (1987)، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، اطروحة

دكتوراة، غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، ص 339.

الجماعية، إذ نص على تشكيل محكمة عمالية، للنظر في مثل هذا النوع من النزاعات، تكون مهمتها تحقيق العدالة، وليس تقريب وجهات النظر، كما كان مطلوب في مرحلة التوفيق، ومن خلال استقراء المادة(124) من قانون العمل، يتبين لنا أن المحكمة العمالية، هي هيئة قضائية تكمن مهمتها في حسم النزاع العمالي الجماعي الذي استنفذ الطرق الودية لحله، وهذا ما سنبينه من خلال هذا المبحث، وعلى الرغم من أنّ المشرع الأردني لم يتبنى تعريفاً محدداً للمحكمة العمالية، إلا أنه بين كيفية تشكيلها، ومكان انعقادها، والإجراءات التي عليها اتباعها، والواجبات الملقاة على عاتقها، وكثير من الأمور التي سنبينها في هذا المبحث من خلال مطالب ثلاثة، نخصص الأول لكيفية تشكيل المحكمة العمالية، أما الثاني فننتاول فيه إجراءات التقاضي أمام المحكمة العمالية، ونخصص المطلب الثالث لقرارات المحكمة ومدى الزاميتها.

1.2.2 كيفية تشكيل المحكمة العمالية

نصت المادة(124/أ) من قانون العمل الأردني على أنه: "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 بناءً على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للإشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها".

يتضح لنا من خلال نص هذه المادة، أنّ أعضاء المحكمة العمالية، يجب أن يكونوا قضاة نظاميين، فلا يجوز أن يكون من بينهم ممثلين عن العمال أو أصحاب العمل، والعلة في ذلك كما قلنا آنفاً، أن مهمة المحكمة هي تحقيق العدالة، وليس تقريب وجهات النظر، فالمحكمة تتسم بالحياد⁽¹⁾، وتتشكل من قضاة.

كما نلاحظ أيضاً أن المحكمة العمالية، تشكل بطريقة مختلفة عن طريقة تشكيل المحاكم النظامية، فهي محكمة ذات طابع خاص⁽²⁾.

(1)- الداوودي، غالب علي، شرح قانون العمل، ص 204.

(2)- كرم، عبدالواحد، قانون العمل في التشريع الأردني، ص 233.

ويجب أن يكون عدد القضاة ثلاثة، والحقيقة أننا نستطيع أن نستخلص إرادة المشرع في جعل عدد القضاة فردي، وذلك حتى تتمكن المحكمة من اتخاذ القرار إما بالإجماع أو الأكثرية، وهذا ما جعل المشرع رغم إجازته لانعقاد المحكمة، بحضور اثنين من القضاة، أن يتدارك ذلك وينص على ضرورة دعوة القاضي الثالث، في حالة اختلاف القضاة الاثنين في الرأي، والمشاركة في إصدار القرار.

كما يتضح لنا أن القضاة تتم تسميتهم وإنتدابهم من قبل المجلس القضائي، ولا دور هنا لوزير العمل، سوى الطلب من المجلس بتشكيل محكمة عمالية، وقد حسم المشرع الأردني موضوع ترأس المحكمة، بالنص صراحة على أن يرأسها أعلى القضاة في الدرجة.

ونلاحظ هنا أن المشرع لم ينص على مدة معينة للعضوية في المحكمة، بل ترك أمر إنهاء عضوية القضاة أو نقلهم وتعيين غيرهم، للمجلس القضائي. ولكن يُثار هنا السؤال التالي، هل المحكمة العمالية، محكمة دائمة، أم مؤقتة؟ الحقيقة أن هناك رأيان في هذه المسألة.

هناك من يرى أنها محكمة مؤقتة⁽¹⁾، مبررين ذلك أن ظاهر النص يبين أن تشكيلها يكون كلما استدعت الحاجة، وقد ربط النص بين تشكيلها وإحالة النزاع إليها بعد عرضه على مجلس التوفيق وتعذر حل النزاع، ولو أن المشرع أراد لهذه المحكمة الديمومة، لنص على تشكيلها ابتداءً، سواء في قانون العمل أو ضمن القوانين المتعلقة بتشكيلات المحاكم الأخرى.

أما الرأي الآخر⁽²⁾، فيرى أنها محكمة دائمة وليست مؤقتة، مبررين ذلك أن المشرع لم يحدد مدة عضوية القضاة في هذه المحكمة، خصوصاً وأن قانون العمل الملغي كان قد نص في المادة (1/93) منه، بأن صلاحية تشكيل هذه المحكمة يعود لمجلس الوزراء، وكان قد حدد مدة العضوية فيها بسنتين، قابلة للتجديد.

(1) - علي، عامر محمد، (1999)، شرح قانون العمل الأردني، المركز القومي للنشر، ط1، إريد، ص 270.

(2) - أبو شنب، احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل (الجديد)، ص 310.

ويميل الباحث إلى الرأي الأول، القائل بأنها ليست محكمة دائمة، وإن كان بالإمكان بقائها لفترة طويلة، ويضيف الباحث مبرراً آخر تأييداً للرأي الأول، ومفاده أنّ المجلس القضائي بإستطاعته بعد أن تُنهي المحكمة النظر في النزاع المحال إليها وتصدر قرارها، أن يستدعي القضاة الثلاثة وينهي إنتدابهم دون إنتداب غيرهم، فلا سلطان على المجلس القضائي في هذا الشأن.

إلا أننا نتمنى على المشرع، أن ينص على تشكيل المحكمة العمالية بصورة دائمة، فهذا يضمن وجود قضاة متخصصين في قضايا العمل.

وتجدر الإشارة إلى أنّ المحكمة تعقد جلساتها في مبنى وزارة العمل، وحتى تستطيع المحكمة أداء أعمالها، على الوزارة توفير التسهيلات، وتأمين كافة المتطلبات الإدارية والأجهزة لها⁽¹⁾.

2.2.2 إجراءات التقاضي أمام المحكمة العمالية

بادئ ذي بدء، لا بد لنا أن نبين أنّ المحكمة العمالية لا تستطيع النظر في النزاع العمالي الجماعي، ما لم يكن قد مر هذا النزاع بمراحل التوفيق التي تحدثنا عنها سابقاً، وأن يحال إليها من قبل وزير العمل الذي لا يتدخل في تشكيلها بل كل ما هنالك يخاطب المجلس القضائي صاحب الإختصاص في ذلك، مع مراعاة أنّ الوزير مُلزم بإحالة النزاع إلى المحكمة العمالية، رغم أنّ المشرع لم يحدد المدة التي على الوزير خلالها إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية، إذا ما فشل مجلس التوفيق من التوصل إلى تسوية النزاع. ومما تجدر الإشارة إليه، أنّ المحكمة العمالية مختصة فقط في النظر بالنزاعات العمالية الجماعية.

وبالرجوع إلى التشريعات العربية، نجد أنّ بعض تلك التشريعات قد استثنت أطراف النزاع في بعض المنشآت من التقيد بمراحل التوفيق، إذا ما أثير نزاع عمالي جماعي يتعلق بهذه المنشآت، فعلى سبيل المثال المشرع المصري، الذي أطلق على وسيلة التوفيق (الوساطة)، والذي يعتبر آخر وسيلة في تسوية النزاع العمالي الجماعي لديه هي

(1)- أنظر نص المادة(127) من قانون العمل الأردني.

التحكيم، لم يأخذ بالمحكمة العمالية كالمشرع الأردني، نجده قد سمح لطرفي النزاع في بعض المنشآت اللجوء إلى التحكيم مباشرة دون المرور بمرحلة الوساطة، حيث نص على أنه: "لاي من طرفي النزاع في المنشآت الاستراتيجية والحيوية - عند تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع، وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالته إلى هيئة التحكيم خلال إسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم"⁽¹⁾.

ويعتقد الباحث أنّ المشرع المصري قد قصد من هذا النص، اختصار الوقت، وحماية هذه المنشآت من التوقف عن العمل أو التعطيل، لما لها من دور فعال في نمو الاقتصاد الوطني المصري، ولكي يحافظ على ديمومة الإنتاج لهذه المنشآت. ونتمنى على المشرع الأردني أن يتبنى مثل هذا النص، حماية للاقتصاد الوطني. وعوداً على بدء، عندما يرد النزاع إلى المحكمة العمالية، فإنّ عليها السير بإجراءاتها، وذلك على وجه السرعة، إذ أعطى المشرع النزاع الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الإستعجال، وهذا دليل على رغبة المشرع في تيسير التقاضي أمام المحكمة العمالية، سواء للعمال أو لصاحب العمل، بحيث يجب عليها أن تنظر في النزاع خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ إحالة النزاع إليها، وفي جميع الأحوال فإنّ عليها أن تصدر قرارها في النزاع المعروض عليها وتبلغه للوزير، خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ إحالة النزاع عليها، ويكون قرارها قراراً قطعياً وغير قابل للطعن بأي وجهٍ من وجوه الطعن، سواء أمام جهة قضائية أو إدارية، وهذا ما نصت عليه المادة (124/ب) من قانون العمل حيث جاء فيها: "يعطى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الإستعجال 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".

(1)- انظر المادة (181) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

وذلك خلافاً لما ذهب إليه المشرع المصري، حيث منح أطراف النزاع الطعن في القرارات الصادرة بشأن النزاع العمالي، حيث نصت المادة(188) من قانون العمل المصري على أنه: "...ويكون لكل ذي شأن حق الحصول علي صورة من هذا الحكم، ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض"، رغم أنه قد إعتبر الحكم الصادر عن هيئة التحكيم، بدرجة حكم محكمة الإستئناف، وهذا ما نصت عليه المادة(187) من قانون العمل المصري والتي جاء فيها: "تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، ...، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس، ويكون مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الإستئناف، بعد تذييله بالصيغة التنفيذية".

ويرى البعض⁽¹⁾، أن على المشرع إعادة النظر بنص المادة(124/ب)، وجعل قرار المحكمة العمالية قابلاً للطعن أمام محكمة التمييز، ومبررهم في ذلك، أن النزاع لم يعرض على جهة قضائية غير المحكمة العمالية.

والباحث بدوره يميل إلى هذا الرأي، ويتمنى على المشرع الأردني إعادة النظر بهذا الخصوص، والسماح لأطراف النزاع الطعن بقرار المحكمة العمالية أمام محكمة التمييز. وفي جميع الأحوال، تنتظر المحكمة بالنزاع وفقاً لما تراه مناسباً من إجراءات، فهي غير ملزمة بتطبيق قانون أصول المحاكمات المدنية⁽²⁾، فلها في سبيل تحقيق العدالة اتخاذ ما تراه ملائماً من إجراءات، شريطة أن تراعي الإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل، وبما أن المحكمة العمالية هي هيئة قضائية، فإن لأي طرف من طرفي النزاع الحق في توكيل محام أمامها⁽³⁾.

وللمحكمة العمالية أثناء السير بإجراءاتها صلاحيات قضائية واسعة، إذ لها أن تسمع أقوال أي شخص، أو أن تستعين بخبرته في النزاع بعد أن يؤدي ذلك الشخص القسم، كما لها أيضاً أن تطلب من أي طرف من أطراف النزاع إبراز البيانات أو المستندات التي لديه، إذا ما رأت أنها ضرورية.

(1)- مصاروة، هيثم، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، ص 95.

(2)- المغربي، جعفر محمود، شرح احكام قانون العمل، ص 229.

(3)- أنظر نص المادة(124/ج) من قانون العمل الأردني.

ويُثار هنا السؤال التالي: ماذا لو قرر مجموعة من العمال إسقاط الدعوى، وكان يمثلهم في النزاع النقابية، هل يحق للنقابة الإستمرار بالدعوى أم أنها تسقط؟ لقد أجابت على ذلك السؤال المحكمة العمالية، ففي حكم لها جاء فيه: "إنَّ النزاع مناط البحث تشكل بين طرفين هما النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة وبين بنك فيلادلفيا للاستثمار 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) ممثله بالهيئة الإدارية بما لها 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 إستمرار 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"⁽¹⁾.

يتبين لنا من خلال حكم المحكمة العمالية، أنَّ للنقابة الحق بالإستمرار بالدعوى، حتى وإن طالب بعض العمال بإسقاطها، كون النقابة هي من تمثل العمال أمام المحكمة العمالية.

ويحظر على صاحب العمل فصل أي عامل، أثناء نظر المحكمة العمالية في النزاع، حتى لا يتمكن صاحب العمل من فصل من يعتقد أنَّه هو من أثار النزاع، وبالتالي يرعب الباقيين، مما يضطرهم إلى القبول بشروطه خوفاً من فصلهم، وقد يحقق صاحب العمل من ذلك مراده في تفريغ النزاع من مضمونه، لهذا أعتبر فصل العامل تصرفاً غير مشروع، وقد يعتبر فصلاً تعسفياً، يستحق معه العامل التعويض.

(1)- قرار المحكمة العمالية رقم (2005/1)، تاريخ 2005/3/22، النقابة العامة للعاملين في

المصارف والتأمين والمحاسبة، الأردن، سجل قرارات المحكمة العمالية.

كذلك فأتثناء نظر المحكمة في النزاع يحظر على صاحب العمل أيضاً أن يغير من شروط الإستخدام سارية المفعول، حتى لا يتمكن صاحب العمل من الإلتفاف على قرار المحكمة، فلو سمح لصاحب العمل تغيير الشروط المتنازع عليها أثناء نظر المحكمة في النزاع، فبالتأكيد لن يكون لقرارها محل للتطبيق، إذ أنّ الشروط قد تغيرت⁽¹⁾.

ومثلما حمى المشرع هنا العامل من الفصل من العمل، أو إرغامه على قبول شروط أخرى، فقد تنبه المشرع وحمى صاحب العمل أيضاً من أي مخالفات قد يرتكبها العامل أثناء نظر النزاع أمام المحكمة العمالية وتستوجب الفصل فعلاً، فسمح في هذه الحالة لصاحب العمل استخدام حقه، ولكن شريطة أن يحصل صاحب العمل على إذن كتابي من المحكمة العمالية بذلك، والعلة من هذا الشرط هو لتمكين المحكمة من التحقق من صحة إدعاء صاحب العمل، وأنّ مخالفة العامل تستحق الفصل قبل إصدار الإذن بذلك⁽²⁾.

وقبل أن ننهي، لابد من الحديث عن مجانية التقاضي أمام المحكمة العمالية، ففي الحقيقة لم يتطرق المشرع الأردني إلى إعفاء هذا النوع من الدعاوى من الرسوم، إلا أنّ الفقه قد ذهب إلى إعفاء هذا النوع من الدعاوى من الرسوم القضائية، كونها تحال إلى المحكمة العمالية من قبل وزير العمل⁽³⁾، فبالرجوع إلى أحكام المادتين (54/ز) و(137/د) من قانون العمل، واللذان نصتا على إعفاء الدعاوى العمالية- الناشئة عن عقد عمل فردي- من الرسوم القضائية، سواء تلك المنظورة أمام سلطة الأجور، أو المنظورة أمام محاكم الصلح، وكما ذكرنا سابقاً أنّ المشرع قد قصد من ذلك تيسير التقاضي أمام العامل، وتمكينه من المطالبة بحقوقه بأيسر الطرق، وبالتالي نجد أنّ علة الإعفاء هي كون العامل طرفاً في الدعاوى الناشئة عن عقد عمل فردي⁽⁴⁾، وقياساً على

(1)- مصاروة، هيثم، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، ص 91.

(2)- أنظر المادة(132) من قانون العمل.

(3)- المغربي، جعفر محمود، شرح احكام قانون العمل، ص 67.

(4)- السوفاني، حمزة محمود، نطاق الإمتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في

التقاضي، ص 30.

ذلك فإنّ ذات العلة موجودة في الدعاوى الناشئة عن عقد عمل جماعي والمنظورة أمام المحكمة العمالية، إذ أنّ أحد أطراف هذه الدعاوى هو العامل، والحالة هذه فإننا نرى أنّه من باب أولى النص على إعفاء الدعاوى المنظورة أمام المحكمة العمالية من الرسوم القضائية.

ونتمنى على المشرع الأردني كما نص على إعفاء الدعاوى الناشئة عن عقد عمل فردي من الرسوم، أن ينص كذلك صراحة على إعفاء الدعاوى المنظورة أمام المحكمة العمالية من الرسوم القضائية.

3.2.2 قرارات المحكمة العمالية ومدى إلزاميتها

لقد ألزم المشرع الأردني المحكمة العمالية، بأن تصدر قراراتها بالإجماع أو بالأكثرية، على أن تكون تلك القرارات مكتوبةً، ويوقعها كافة أعضاء المحكمة، مع مراعاة أنّه أجاز أن تتعدّد المحكمة بحضور اثنين من أعضائها، كما ذكرنا ذلك سابقاً، وإذا كان هناك رأي لأحد الأعضاء مخالف للقرار، عليه أن يثبت رأيه كتابةً في التقرير، كذلك يجب نشر قرار المحكمة العمالية، في صحيفة أو أكثر من الصحف المحلية، وذلك خلال مدة ثلاثين يوم من تاريخ استلام وزير العمل للقرار، ويكون نشر القرار على نفقة أصحاب النزاع.

نلاحظ هنا أنّ نشر القرار في صحيفة أو أكثر من الصحف المحلية، على نفقة طرفي النزاع، قد يتنافى مع طبيعة قانون العمل، الذي يتجنب في نصوص متفرقة منه تحميل العامل وحتى صاحب العمل أي تبعات مالية، مثل المادتين (54) و(137) من قانون العمل، اللتان سبق وأن أشرنا لهما، علاوة على أنّ طرفا النزاع قد لا يرغبان بنشر القرار، لسبب أو لآخر⁽¹⁾.

والفئات المُلزّمة بقرار المحكمة العمالية، هي ذات الفئات المُلزّمة بالتسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات التوفيق.

(1)- الضمور، احمد خليف، الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، ص 234.

أما بالنسبة إلى عقوبة من يخالف قرار المحكمة العمالية، فهي ذات العقوبة التي تقع على من يخالف أي شرط من شروط التسوية، وكما ذكرنا سابقاً، فإذا كان مرتكب المخالفة هو العامل، عوقب بغرامة مالية لا تقل عن خمسين ديناراً، ولا تزيد على مائتي دينار، إذا ارتكبها لأول مرة، أما إذا تكررت المخالفة من ذات العامل، فإن مبلغ الغرامة يتضاعف، كما لا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى، للأسباب التقديرية المخففة.

وإذا كان صاحب العمل، هو من ارتكب المخالفة، فإنه يعاقب بغرامة مالية، لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على أربع مائة دينار، إذا ارتكبها لأول مرة، أما إذا تكررت المخالفة من ذات صاحب العمل، فإن مبلغ الغرامة يتضاعف، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى، للأسباب التقديرية المخففة.

وإذا كنا قد سلمنا بأنّ المشرع قد أفلح عندما ميّز بين العامل و صاحب العمل، من حيث الجزاء في حالة المخالفة، إلا أننا نرى أنّ مقدار الغرامة المفروض على صاحب العمل -وكما أشرنا سابقاً- ليس رادعاً كافياً للحيلولة دون مخالفة صاحب العمل لشروط التسوية، أو لقرار المحكمة العمالية، خصوصاً وأننا أمام عقد عمل جماعي، فلو فرضنا أن من قاموا بالمخالفة هم مجموعة من العمال ممن ينظم عملهم ذات العقد، سنجد أن مقدار ما يترتب عليهم من غرامة مجتمعين قد يتجاوز أحياناً ما يترتب على صاحب العمل فيما لو هو من ارتكب المخالفة، وبالتالي يتلاشى التمييز الذي أراده المشرع، لهذا نتمنى على المشرع أن يعيد النظر وأن يرفع مقدار الغرامة على صاحب العمل إذا ما ارتكب مخالفة لشروط التسوية، أو لقرار المحكمة العمالية، للحد الذي قد يكون رادعاً كافياً له.

أما بالنسبة للمساواة في الجزاء ما بين مخالفة شروط التسوية وقرار المحكمة العمالية، فإن الباحث يرى أنها ليست في محلها، فإذا كان تقرير التسوية هو نتاج تقريب وجهات نظر طرفا النزاع، فإنّ قرار المحكمة العمالية هو تحقيق للعدالة، فهي كما ذكرنا هيئة قضائية لها هيبتها واحترامها، وهذا ينعكس على قراراتها، وإزاء هذه المكانة لقراراتها، يرى الباحث أنّه من غير المنصف أن نُنزل قرار المحكمة العمالية منزلة تقرير التسوية، لهذا نتمنى على المشرع أن يميز في الجزاء ما بين مخالفة شروط التسوية، ومخالفة قرار المحكمة العمالية.

ونلاحظ أيضاً أن المشرع وإن كان قد رتب جزاء على مخالفة شروط التسوية وقرار المحكمة العمالية إلا أنه لم يتطرق إلى الآثار الحقوقية لهذه المخالفات، فما هو مصيرها؟ الحقيقة أن محكمة التمييز قد أجابت على هذا التساؤل، ففي حكم لها جاء فيه: "إن الجزاء الذي رتبته المادة (105) من قانون العمل على فصل العامل أثناء إجراءات التوفيق هي الغرامة على صاحب العمل، أما الآثار الحقوقية للفصل فلم يتعرض لها المشروع وتركها للقواعد العامة في قانون العمل بما يرتب للعامل حقا في بدل الفصل التعسفي" (1).

يتبين لنا من خلال هذا القرار أن الآثار الحقوقية الناجمة عن ارتكاب المخالفة، قد ترك المشرع الأردني معالجتها إلى القواعد العامة لقانون العمل، فهي التي تفصل بها.

(1)- قرار محكمة التمييز رقم 459 لسنة 1988، تاريخ 1988/6/31، منشورات قرارك.

الختامة

أما وقد وصلنا إلى نهاية هذه الدراسة التي تناولت (تيسير إجراءات التقاضي وأثرها على المتعاقدين في قانون العمل الأردني)، فقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو التالي:

أولاً: النتائج: من خلال استقراء هذه الدراسة، فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

1. يُعتبر قانون العمل قانون حمائي، لما يتضمنه من نصوص تهدف في مجملها إلى حماية مصلحة العامل وحقوقه.
2. رغم أن قواعد قانون العمل هي قواعد آمرة، ويقع باطلاً كل ما يخالفها، إلا أن المشرع أجاز مخالفتها، متى كان ذلك في مصلحة العامل (الأصلح للعامل).
3. ميّز المشرع بين حالتين في المنازعات العمالية الفردية من حيث الاختصاص القضائي، الحالة الأولى المنازعات المتعلقة بالأجور حيث أنطت بسلطة الأجور الفصل فيها، وذلك في المناطق المشككة فيها تلك السلطة، أما الحالة الثانية فهي المنازعات غير المتعلقة بالأجور حيث أوكل مهمة الفصل فيها إلى محكمة الصلح بالإضافة إلى المنازعات المتعلقة بالأجور في المناطق غير المشككة فيها سلطة للأجور.
4. إن المحكمة المختصة في تقدير الأجر- إذا لم ينص عليه عقد العمل، ولم يكن هناك أجر لنفس العمل ولا يوجد عرف- هي محكمة الصلح، حيث تتولى هذه المحكمة تقديره بمقتضى قانون العمل، باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر.
5. إن سلطة الأجور هي سلطة إدارية ذات اختصاص قضائي، وبالتالي لا تنتظر بالدعاوى العمالية إلا بحدود نص المادة (54) من قانون العمل، وتعتبر قراراتها قرارات قضائية.
6. ينعقد اختصاص سلطة الأجور بدعاوى الأجر سواء كانت ناشئة عن عقد عمل فردي أم ناشئة عن عقد عمل جماعي، إذا ما كان النزاع يتخذ صفة (النزاع العمالي الفردي).
7. الدعاوى التي تنتظرها سلطة الأجور معفاة من الرسوم والطوابع.

8. إن اختصاص محاكم الصلح بالنظر بالدعاوى العمالية الناشئة عن عقد عمل فردي، هو اختصاص نوعي لهذه المحاكم.
9. إنَّ الحقوق العمالية التي يجوز المطالبة بها أمام محكمة الصلح، هي الحقوق العمالية التي يربتها قانون العمل دون غيره.
10. لم يستثني المشرع العامل من وجوب توكيل محامي في الدعاوى التي تزيد قيمتها على ألف دينار، أما في الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها هذا المبلغ، فقد أجاز المشرع للعامل أن يباشرها بنفسه دون توكيل محامي.
11. أتاح المشرع للعامل دون صاحب العمل، إثبات حقوقه بأي طريقة من طرق الإثبات، إذا لم يكن هناك عقد مكتوب.
12. يتحقق إعفاء القضايا العمالية من الرسوم القضائية مباشرة، دون المرور بالطرق العادية للحصول على هذا الإعفاء.
13. لم يميز المشرع بين العامل وصاحب العمل فيما يخص الإعفاء من الرسوم القضائية، فهذا الإعفاء يشمل الدعاوى العمالية سواء رفعها العامل أو صاحب العمل، وهذا الإعفاء يشمل كافة مراحل التقاضي بما في ذلك تنفيذ هذه الأحكام أمام دوائر التنفيذ.
14. أجاز المشرع لأصحاب العمل والعمال ونقابة أي منهما أن يلجأ إلى وسيلة التفاوض الجماعي لحل النزاعات.
15. لم يشر المشرع إلى حظر صاحب العمل القيام بتغيير شروط الاستخدام أو فصل العامل أثناء مرحلة تدخل الوزير، كما لم يشر أيضاً إلى منع أي من طرفي النزاع توكيل محامي أثناء هذه المرحلة.
16. لم يشترط المشرع في رئيس مجلس التوفيق أن يكون من أصحاب الاختصاص أو من ذوي الخبرة في مجال النزاعات العمالية.
17. يعتبر قرار المحكمة العمالية قراراً قطعياً وغير قابل للطعن بأي وجه من وجوه الطعن، سواء أمام جهة قضائية أو إدارية.
18. لم يتطرق المشرع إلى مجانية التقاضي أمام المحكمة العمالية، غير أن الرأي الراجح يذهب إلى أن هذه القضايا معفاة من الرسوم، نظراً لأن المحكمة العمالية

تشكل بناءً على طلب وزير العمل وبقرار من المجلس القضائي ولا علاقة للعمال أو أصحاب العمل بذلك.

ثانياً: التوصيات: وفي نهاية الدراسة نود أن نضع بين يدي المشرع بعض التوصيات التي نأمل أن يأخذ بها:

1. نتمنى على المشرع الأردني أن يعدل نص المادة(45) من قانون العمل وأن ينص صراحة على أن محكمة الصلح هي التي تتولى تحديد مقدار الأجر، إذا لم ينص عليه عقد العمل، ولم يكن هناك أجر لنفس العمل ولا يوجد عرف.

2. نتمنى على المشرع الأردني أن ينص صراحة بأنّ على وزير العمل وجوباً إنشاء سلطة للأجور في كل محافظة من محافظات المملكة، وأن تبقى هذه السلطة في إنعقاد دائم.

3. نأمل من المشرع أن يستثني العامل من توكيل محامي في الدعاوى الحقوقية التي تنتظر أمام محكمة الصلح والتي تتجاوز قيمتها ألف دينار.

4. نتمنى على المشرع أن يقصر الأعباء من الرسوم القضائية، على الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال فقط، وأن لا يشمل الأعباء تلك الدعاوى التي يرفعها أصحاب العمل.

5. نتمنى على المشرع أن يعدل نص المادة(120) من قانون العمل، وأن يستبدل عبارة (لوزير أن يعين مندوب توفيق....) بعبارة (يعين الوزير مندوب توفيق....) وذلك منعاً للبس، إذ أن صلاحية الوزير بهذا الشأن هي صلاحية وجوبية.

6. نتمنى على المشرع أن يضيف إلى نص المادة(132) من قانون العمل مرحلة تدخل الوزير كمرحلة لا يجوز لصاحب العمل أثنائها تغيير شروط الإستخدام.... أو فصل العامل إلا بإذن كتابي، وأن ينص على ذلك صراحة.

7. نتمنى على المشرع أن يشترط في رئيس مجلس التوفيق أن يكون من أصحاب الاختصاص أو من ذوي الخبرة، وأن ينص على ذلك صراحة.

8. نأمل من مشرعنا أن يسمح لأطراف النزاع الطعن في قرار المحكمة العمالية أمام محكمة التمييز، كون النزاع لم يعرض على جهة قضائية غير المحكمة العمالية.

9. نتمنى على المشرع أن ينص صراحة على مجانية التقاضي أمام المحكمة العمالية.

10. نهيب بالمشرع أن يميز في الجزاء ما بين مخالفة شروط التسوية ومخالفة قرار المحكمة العمالية، بحيث تكون الأخيرة أشد، لما للمحكمة وقراراتها من هبة وإحترام.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب القانونية:

- الضمور، أحمد خليف، (2005)، الوجيز في شرح التشريعات العمالية والإجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، بلا دار النشر، عمان.
- ابو شنب، احمد عبد الكريم، (2003)، شرح قانون العمل (الجديد)، ط1، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- السيد، السيد محمد، (1989)، شرح قانون العمل المصري، ط 1، مكتبة الطالب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- اسماعيل، إيهاب حسن، (1976)، الوجيز في قانون العمل، ط1، بلا دار نشر، القاهرة.
- المغربي، جعفر محمود، (2018)، شرح احكام قانون العمل، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- كيره، حسن، (1979)، أصول قانون العمل (عقد العمل)، ط3، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- ابو السعود، رمضان، (1983)، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.
- رمضان، سيد محمود، (2004)، الوسيط في شرح قانون العمل، ط 1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- علي، عامر محمد، (1999)، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، إربد.
- الحلاش، عبدالرحمن احمد، (2006)، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- الطورة، عبدالقادر، (1988)، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، المطبعة الفنية الحديثة، القاهرة.

كرم، عبدالواحد كرم، (1998)، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

العابد، عدنان، (1989)، قانون العمل، ط 1، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
الداوودي، غالب علي، (2004)، شرح قانون العمل، ط 3، دار وائل للنشر، عمان.
العتوم، منصور، (1993)، شرح قانون العمل الأردني، ط 2، مطبعة الصفدي، عمان.
مصاروة، هيثم، (2010)، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 1، عمان.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

ابو تايه، علي، (2017)، الإجراءات الخاصة بالدعاوى العمالية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة.

السوفاني، حمزة محمود، (2010)، نطاق الإمتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
خالفي، عبداللطيف، (1987)، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، أطروحة دكتوراة، غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.

ثالثاً: الأبحاث:

العطين، عمر، (2009)، التحكيم في القضايا العمالية، بحث منشور في مجلة المنار للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت، العدد 2.
المصاروة، هيثم حامد، (2014)، فاعلية التوفيق في تسوية نزاعات العمل الجماعية في قانون العمل الأردني، بحث منشور في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء، المجلد 14، العدد 1.

رابعاً: التشريعات والقوانين:

الدستور الأردني لسنة 1952.

القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.

القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.

القانون المعدل لقانون العمل رقم 14 لسنة 2019.

قانون إستقلال القضاء رقم 15 لسنة 2001.

قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني رقم 24 لسنة 1988 وتعديلاته.

قانون التحكيم رقم 31 لسنة 2001 وتعديلاته.

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1970.

قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003،

قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم 17 لسنة 2002.

قانون رسوم الطوابع والواردات رقم 20 لسنة 2001.

قانون محاكم الصلح رقم 23 لسنة 2017.

النظام المعدل لنظام رسوم المحاكم رقم 108 لسنة 2008.

خامساً: الإتفاقيات الدولية:

إتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949.

إتفاقية المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981.

الإتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979.

سادساً: المواقع الإلكترونية:

الموقع الرسمي للنقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة، الأردن، سجل

قرارات المحكمة العمالية، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2021/2/22،

<http://gtubia.org.jo>

منشورات موقع قرارك/ نقابة المحامين.