

مقدمة جامعة آل البيت

عمادة الدراسات العليا

كلية القانون

مدى فعالية

قواعد التقاضي والتنفيذ

الخاصة بنزاعات العمل الفردية

في حماية الحقوق العمالية

**The Effectiveness of Litigation and
Execution Rules Of the Labor Cases
In the protection of the labor rights**

إعداد

صلاح الدين محمد شوشاري

الرقم الجامعي ١٢٢٠٢٠٠٠١٥

إشراف

الدكتور عمر فلاح العطين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في القانون

عمادة الدراسات العليا

جامعة آل البيت

2016

جامعة آل البيت

تفويض

أنا الطالب صلاح الدين محمد شوشاري ، أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع :

التاريخ :

جامعة آل البيت / عمادة الدراسات العليا

إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها لطلبة
الماجستير

أنا الطالب صلاح الدين محمد عبدالله شوشاري الرقم الجامعي
1220200015 تخصص القانون / كلية القانون .

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها
وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير عندما قمت
شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان :

" مدى فعالية قواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات
العمل الفردية في حماية الحقوق العمالية "

The Effectiveness of Litigation and Execution Rules Of the Labor Cases

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل
العلمية ، كما أنني أعلن بأن رسالتي هذه غير منقولة أو مستلة من رسائل
أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها
في أي وسيلة إعلامية ، وتأسيساً على ما تقدم فأنتي أتحمّل المسؤولية
بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة
آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب
شهادة التخرج مني أن يكون لي أي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن
بأية صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد .

توقيع الطالب :

التاريخ :

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها (مدى فعالية قواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية) وأجيزت بتاريخ : ٣ / ٨ / ٢٠١٦

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

1- الدكتور عمر فلاح العطين مشرفاً ورئيساً

2- الدكتور نبيل فرحان الشطناوي مناقشاً داخلياً

3- الدكتور عبد الله خالد السوفاني مناقشاً داخلياً

4- الدكتور جهاد الجراح مناقشاً خارجياً

الإهداء

إلى قرة العين ومهجة الفؤاد

إلى عادة ومعتز

صلاح الدين

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور عمر فلاح العطين

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	التفويض
ج	إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها لطلبة الماجستير
د	قرار لجنة المناقشة
هـ	الإهداء
و	شكر وتقدير
ز	فهرس المحتويات
ك	الملخص باللغة العربية
١	المقدمة
٤	تمهيد : مفهوم النزاع العمالي الفردي
٤	أولاً : تعريف النزاع العمالي الفردي
٥	ثانياً : الفرق بين النزاع العمالي الفردي والنزاع العمالي الجماعي
٧	ثالثاً : معايير التمييز بين النزاع العمالي الفردي والنزاع العمالي الجماعي
٩	رابعاً : التنظيم التشريعي لقواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية
١١	الفصل الأول مدى فعالية قواعد التقاضي الهادفة إلى تيسير إجراءات التقاضي
١٢	المبحث الأول : تحديد الجهات المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية تحديداً نوعياً
١٣	المطلب الأول : سلطة الأجور
١٤	الفرع الأول : تعريف سلطة الأجور وطبيعتها
١٥	الفرع الثاني : شروط اختصاص سلطة الأجور بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور

١٩	الفرع الثالث : مزايا اختصاص سلطة الأجر بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجر اختصاصاً نوعياً
٢٤	المطلب الثاني : محكمة الصلح
٢٤	الفرع الأول : تعريف محكمة الصلح
٢٦	الفرع الثاني : شروط اختصاص محكمة الصلح بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية
٢٧	الفرع الثالث : مزايا منح محكمة الصلح الاختصاص النوعي بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية
٢٩	المبحث الثاني : إعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية
٣١	المطلب الأول : النطاق الموضوعي للإعفاء من الرسوم القضائية
٣١	الفرع الأول : الإعفاء أمام جميع الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية
٣٦	الفرع الثاني : الإعفاء في مرحلة تنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية
٣٩	المطلب الثاني : النطاق الشخصي للإعفاء من الرسوم القضائية
٣٩	الفرع الأول : العامل
٤٠	الفرع الثاني : ورثة العامل
٤١	الفرع الثالث : صاحب العمل وورثته
٤٤	المطلب الثالث : شروط الإعفاء من الرسوم القضائية
٤٨	المبحث الثالث : وجوب نظر الدعاوى العمالية بصفة مستعجلة
٤٩	المطلب الأول : مفهوم الدعاوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال
٥١	المطلب الثاني : الفرق بين الدعاوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال وبين الدعاوى المستعجلة
٥٣	المطلب الثالث : الواقع العملي للدعاوى العمالية

٥٥	الفصل الثاني مدى فعالية قواعد التقاضي الهادفة إلى ضمان حصول العامل على حقوقه
٥٦	المبحث الأول : حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي في رفع دعوى مباشرة للمطالبة بحقوقهم
٥٨	المطلب الأول : تعريف الدعوى المباشرة ومزاياها
٥٨	الفرع الأول : تعريف الدعوى المباشرة
٥٩	الفرع الثاني : مزايا الدعوى المباشرة
٦٠	المطلب الثاني : صور حماية العامل من خلال الدعوى المباشرة
٦١	الفرع الأول : حق العمال في مجال المقاولاة في مقاضاة مدين مدينهم
٦٢	الفرع الثاني : امتياز حقوق العمال في مجال المقاولاة على حقوق مدينهم
٦٣	المطلب الثالث : الشروط الموضوعية الواجب توافرها في الدعوى المباشرة التي يقيمها عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي
٦٤	المبحث الثاني : تضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية
٦٦	المطلب الأول : شروط بقاء عقد العمل معمولاً به بعد تغير صاحب العمل
٦٩	المطلب الثاني : شروط تضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية
٧١	المطلب الثالث : النتائج المترتبة على تضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية
٧٣	المبحث الثالث : امتياز الحقوق العمالية
٧٥	المطلب الأول : مرتبة امتياز الحقوق العمالية وشروط نيلها الامتياز القانوني
٧٥	الفرع الأول : مرتبة امتياز الحقوق العمالية
٨٤	الفرع الثاني : شروط نيل الحقوق العمالية الامتياز القانوني

٨٦	المطلب الثاني : الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني
٨٧	الفرع الأول : الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني من حيث الأشخاص المستفيدون من كل منهما
٨٧	الفرع الثاني : الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني من حيث نطاق كل منهما
٨٨	الفرع الثالث : الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني من حيث مرتبة كل منهما
٨٩	الخاتمة
٨٩	النتائج
٩١	التوصيات
٩٤	المراجع

الملخص بالعربية

تناولت في هذه الدراسة " مدى فعالية قواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية " من خلال تقسيمها إلى تمهيد وفصلين اثنين .

أما التمهيد ، فكان بعنوان " مفهوم النزاع العمالي الفردي " وقد تناولت فيه تعريف النزاع العمالي الفردي والفرق بين النزاع العمالي الفردي والنزاع العمالي الجماعي ومعايير التمييز بين نزاع العمل الفردي ونزاع العمل الجماعي والتنظيم التشريعي لقواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية .

أما الفصل الأول ، فتناولت فيه مدى فعالية قواعد التقاضي الهادفة إلى تيسير إجراءات التقاضي من خلال تقسيمه إلى ثلاث مباحث ، والمبحث الأول تناولت فيه تحديد الجهات المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية تحديداً نوعياً ، أما المبحث الثاني ، فتناولت فيه إعفاء الدعوى العمالية من الرسوم القضائية ، أما المبحث الثالث ، فتناولت فيه وجوب نظر الدعوى العمالية بصفة مستعجلة .

وتناولت في الفصل الثاني مدى فعالية قواعد التقاضي الهادفة إلى ضمان حصول العامل على حقوقه من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مباحث ، ففي المبحث الأول تناولت حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي في رفع دعوى مباشرة للمطالبة بحقوقهم ، أما المبحث الثاني ، فتناولت فيه تضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية ، أما المبحث الثالث ، فتناولت فيه امتياز الحقوق العمالية .

وقد أعقبت هذه الدراسة بخاتمة تضمنت عدة نتائج وتوصيات ومن أهم التوصيات التي ناديت بها إدخال تعديلات على قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وبعض التشريعات الوثيقة الصلة بموضوع هذه الدراسة ، ومن النصوص التي طالبت بتعديلها نص المادة (١٦) من قانون العمل ، ونص البند (١) والبند (٢) من الفقرة (أ) من المادة (٥٤) من قانون العمل ، ونص الفقرة (د) والفقرة (و) والفقرة (ز) من المادة (٥٤) من قانون العمل ونص الفقرة (ب) من المادة (١٣٧) من قانون العمل ، ونص البند (١) من الفقرة (ج) من المادة (١٣٧) من قانون العمل ، ونص الفقرة (ب) من المادة (٢٢) من قانون التنفيذ ، ونص الفقرة (٤) من المادة (١٦٧) من قانون أصول المحاكمات المدنية .

المقدمة

يعد قانون العمل من أكثر التشريعات تأثيراً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، وهو يشكل أداة هامة لتحقيق النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي ، وذلك دون تجاهل الحقيقية الراسخة ، وهي أن عنصر العمل سيظل – مهما تغيرت المعارف والعلوم والمهارات والتقنيات – العنصر الأساسي لإنتاج الثروة ، بل أن العمل هو أساس كل تقدم علمي وتكنولوجي وحضاري ، وحيث أن التشريع في كل دولة – أياً كان موضوعه – يمثل نبض الحياة فيها ومرآة تطورها وتقدمها ، وحيث أن قانون العمل قانون متطور وثيق الصلة بالحياة الاقتصادية والاجتماعية ، لذا كان من الضروري أن تسير نصوصه تنظيمياً وتطبيقاً هذه التطورات المتلاحقة ، ومن أجل ذلك سعى المشرع الأردني إلى إدخال تعديلات متلاحقة على نصوص قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ، فأصدر ثمانية قوانين معدلة في محاولة منه لمسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية ولتستجيب لاحتياجات أصحاب العمال وتلبي طموحات القطاع العمالي ، وتشكل نسيجاً قانونياً متكاملًا ، تترابط أطرافه وتتناسق مضامينه ، هادفاً إلى تنظيم علاقات العمل في ترابط وتوازن بين أطرافها

وقد تضمن قانون العمل قواعد هامة لحماية العمال وتحسين أوضاعهم بحسبانهم الطرف الضعيف في علاقات العمل ، سواء فيما يتعلق بساعات العمل أم الأجور أم الحقوق العمالية بصفة عامة أم تشغيل النساء والأحداث ، كما اشتمل قانون العمل على ضمانات هامة لحماية العمال وحقوقهم ، واستحدث المشرع آليات قانونية لضمان تحقيق الأهداف التي رعى المشرع إلى تحقيقها من وراء تشريع قانون العمل ، فزود المشرع العمال ببعض الامتيازات القانونية التي تضمن حماية حقوقهم ، ومن هذه الامتيازات ما هو موضوعي كبطلان كل شرط يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه قانون العمل الوارد في المادة (٤ / ب) منه ، ومن هذه الامتيازات ما هو إجرائي قررها المشرع لصالح العامل في حالة حدوث نزاع بينه وبين صاحب العمل سواء أكان نزاعاً فردياً أم جماعياً ، وحيث أن نزاعات العمل الفردية هي أكثر شيوعاً من نزاعات العمل الجماعية ، فقد ارتأيت قصر هذه الدراسة على نزاعات العمل الفردية .

والامتيازات الإجرائية التي قررها المشرع الأردني في قانون العمل لنزاعات العمل الفردية على نوعين :

الأول : ما يهدف إلى تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية .

الثاني : ما يهدف إلى ضمان حصول العامل على حقوقه العمالية .

والامتيازات الإجرائية التي قررها المشرع بهدف تيسير إجراءات التقاضي في نزاعات العمل الفردية هي تحديد الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية تحديداً نوعياً ، وإعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية ، ووجوب نظر الدعاوى العمالية بصفة مستعجلة . أما النوع الثاني من الامتيازات الإجرائية ، وهي الامتيازات المقررة للعامل بهدف ضمان حصوله على حقوقه العمالية ، فهي حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي في إقامة دعوى مباشرة للمطالبة بحقوقهم ، وتضامن صاحب العمل وخلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية ، وامتياز الحقوق العمالية .

والملاحظ على هذه الامتيازات الإجرائية أنها - في حقيقة الأمر - مجموعة من قواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية ، فجميع هذه الامتيازات السالفة الذكر هي قواعد قانونية تطبق أمام الجهات المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية ، ومنصوص عليها في قانون العمل فقط .

إشكالية الدراسة :

ما مدى فعالية قواعد التقاضي والتنفيذ في نزاعات العمل الفردية ؟

هل أن قواعد التقاضي والتنفيذ الإجرائية الواردة في قانون العمل قد حققت الأهداف

التي رعى المشرع إلى تحقيقها من وراء تقريرها ؟

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية هذه الدراسة في أنها تتناول موضوعاً حيويماً جداً ، فنزاعات العمل الفردية هي من أكثر الدعاوى شيوعاً أمام المحاكم ، كما أن قانون العمل يطبق على شريحة واسعة من أبناء المجتمع ، فكثير منهم إما عامل أو صاحب عمل ، كما أن هذا الموضوع لم ينل حظاً من الدراسة والتمحيص على الرغم من أهميته .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يأتي ٥ :

١ - التعرف على مفهوم نزاعات العمل الفردية .

٢ - التعرف على الفرق بين نزاعات العمل الفردية ونزاعات العمل الجماعية ومعايير التمييز بين كل منهما .

٣ - التعرف على قواعد التقاضي والتنفيذ الهادفة إلى تيسير إجراءات التقاضي في نزاعات العمل الفردية .

٤ - التعرف على قواعد التقاضي والتنفيذ الهادفة إلى ضمان حصول العامل على حقوقه
٥ - التعرف إلى الفلسفة الكامنة من وراء وضع قواعد تقاضٍ وتنفيذ خاصة بنزاعات
العمل الفردية .

٦ - التعرف على مدى كفاية وفعالية قواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل
الفردية .

٧ - بيان أوجه القصور في تنظيم المشرع لقواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات
العمل الفردية .

٨ - وضع توصيات واقتراحات تهدف إلى معالجة أوجه القصور في تنظيم المشرع
لقواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية .
منهج الدراسة

سأتبع في هذه الدراسة المنهج التحليلي بتحليل النصوص القانونية الواردة في قانون
العمل المشتملة على قواعد تقاضٍ وتنفيذ خاصة بنزاعات العمل الفردية وبيان موقف
القضاء الأردني من تطبيقها وموقف الفقه من هذه القواعد ، وبيان مدى فعاليتها .

تمهيد

مفهوم النزاع العمالي الفردي

سأتناول في هذا التمهيد مفهوم النزاع العمالي الفردي من خلال بيان تعريفات الفقه للنزاع العمالي الفردي، والفرق بين نزاع العمل الفردي ونزاع العمل الجماعي، ومعايير التمييز بين نزاع العمل الفردي ونزاع العمل الجماعي، والتنظيم التشريعي لقواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية.

أولاً: تعريف النزاع العمالي الفردي

لم يتصد المشرع الأردني لتعريف النزاع العمالي الفردي^١، وإن حرص على وضع تعريف للنزاع العمالي الجماعي في المادة (٢) من قانون العمل.

أما الفقه، فقد تصدى لتعريف النزاع العمالي الفردي، فقد عرفه بعض الفقه بأنه: "النزاع الذي يطالب فيه عامل أو أكثر بحق خاص بكل منهم أو بتطبيق النصوص واللوائح الخاصة بالعمل لتحقيق مصلحة ذاتية وليس مصلحة المجموع، كمن يطالب بأجره، أو ببدل الإشعار، أو ببدل الإجازة السنوية، أو بمكافأة نهائية الخدمة، أو التعويض عن الفصل التعسفي، أو بحقه في صندوق الادخار أو غيرها من الحقوق التي تنشأ عن عقد العمل"^٢. وعرفه جانب آخر من الفقه بأنه: "كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل الفردية، بإخلال أحدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد، أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضرراً للطرف الآخر"^٣. وعرفه جانب آخر من الفقه بأنه: "النزاع الخاص بعامل واحد أو بضعة عمال، ويتعلق بحق يطالب به أحد الفريقين وهو، في الغالب، فريق العمال مرتكزاً فيه إلى القانون أو

العرف، وينكره عليه الطرف الآخر، أو يعترف به، ولكنه يمتنع عن تنفيذه لسبب ما"^٤.

^١ - كان مشروع قانون العمل الحالي رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ قبل إقراره بصورته النهائية يتضمن تعريفاً للنزاع العمالي الفردي بأنه: "كل خلاف بين صاحب عمل وعامل حول تطبيق عقد فردي أو حقوق فردية ناتجة عن عقد عمل جماعي، أو حول ففضية فردية لعامل تتعلق بتطبيق أو تفسير حكم من أحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه".

^٢ - بركات، علي (٢٠٠٩) التقاضي أمام المحاكم العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ١، ص (١٠٥ - ١٠٦).

^٣ - واضح، رشيد (٢٠٠٣)، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص (١٣).

وعرفه بعض الفقه بأنه: " النزاع الذي لا يهم سوى عامل واحد في مواجهة صاحب العمل ، ولا يكون له إلا آثار فردية ، ويكون الهدف منه تحقيق مصلحة ذاتية للعامل " ٢ .

وعرفه جانب آخر من الفقه بأنه: " النزاع الذي يرفعه عامل واحد على صاحب عمل ، أو يرفعه صاحب عمل على أحد عماله يطالب فيه رافعه بحق له ويدافع فيه عن مصلحة خاصة به " ٣ .

وعرفه جانب آخر من الفقه بأنه: " النزاع بين عامل أو أكثر وصاحب العمل للمطالبة بحق ذاتي لكل منهما ، سواء أكان هذا النزاع يتعلق بحق من الحقوق الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل أم أي نظام أو قانون آخر " ٤ .

وعرفه بعض الفقه بأنه: " النزاع الذي يتعلق بحق ذاتي بالعمال ، وفقاً لقانون العمل أو أي قانون آخر أو نظام ، سواء من حيث مدة العقد أم في التزام العامل لصالح صاحب العمل أم في التزام صاحب العمل بدفع الأجر أو أي حق آخر مستحق للعامل ، ومن حيث حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل ، ولا يشترط أن يكون الحق المدعي به أو المتنازع عليه مترتباً للمدعي بمقتضى أحكام قانون العمل " ٥ .

ثانياً : الفرق بين النزاع العمالي الفردي والنزاع العمالي الجماعي

فرقت التشريعات منذ بداية اهتمامها بالنزاعات العمالية بين نوعين من النزاعات: النزاعات الجماعية والنزاعات الفردية ، وأولت جل اهتمامها في بداية الأمر للنزاعات الجماعية لما لها من تأثير في الإنتاج القومي والسلام الاجتماعي إذا لم يتم الإسراع في تسويتها ، لذا عمدت هذه التشريعات إلى تهيئة عدد من الوسائل السلمية ، كالمفاوضة الجماعية والتوفيق والتحكيم لتسوية النزاعات المذكورة بعيداً عن ساحات القضاء ، لما لها من خصوصية تستدعي التفاهم حول ظروف العمل أو شروطه بمعرفة أصحاب الشأن أنفسهم أو المتخصصين في مجال النزاع حتى يمكن التوصل إلى تسوية عادلة وسريعة لهذه

١ - الطورة ، عبد القادر (١٩٨٨) ، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه منشورة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، دون ناشر ، دون مكان نشر ، ص (١٢٩) .

٢ - دسوقي ، رأفت (٢٠١٢) ، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ص (١٣) .

٣ - نجيدة ، علي حسين (١٩٩٨) الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة ، أكاديمية شرطة دبي ، دبي ، ص (٢٢٣) .

٤ - عبد التواب ، احمد إبراهيم (٢٠١٣) ، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص (٧) .

٥ - يس ، عبد الرازق حسين (٢٠٠٤) ، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، الكتاب الأول ، المجلد الأول ، النظرية العامة لقانون العمل ، أكاديمية شرطة دبي ، دبي ، ط ٢ ، ص (١٣٣) .

النزاعات، ومع تدخل التشريعات الحديثة في تنظيم روابط العمل وتحديد ظروفه وشروطه حسبما انتهت إليه المفاوضات الجماعية ومحاولات التوفيق والتحكيم العديدة في مجال علاقات العمل، بدأت تنحسر تدريجياً النزاعات الجماعية ، وبدأت تظهر العديد من النزاعات الناتجة عن تطبيق قوانين العمل على حالات فردية ، مما يطلق عليها النزاعات العمالية الفردية^١ .
والنزاع العمالي الجماعي تم تعريفه من قبل المشرع الأردني في المادة (٢) من قانون العمل التي جاء فيها :

" النزاع العمالي الجماعي : كل خلاف ينشأ بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه " .

ويستفاد من التعريف الذي وضعه المشرع الأردني بأن النزاع العمالي الجماعي قد يحدث بصدد عقد عمل جماعي قائم بين أطرافه ، إذا أخل أحد طرفيه بالتزاماته كلها أو بعضها أو لم ينفذها بحسن نية ، وقد يحدث النزاع حول تفسير العقد إذا كان في عباراته لبس أو غموض أو عدم وضوح ، الأمر الذي يدعو كل طرف إلى تفسيره طبقاً لمصالحه ، مما يؤدي إلى تعارض المصالح ، وقد يحدث النزاع بسبب ظروف العمل وشروطه ، وهذا هو الغالب ، وذلك لأن قانون العمل لم يتضمن إلا الحد الأدنى من حقوق العامل^٢ .

ونظراً لتغير ظروف العامل ، فإن العامل قد يشعر العامل بأن الحد الأدنى الذي كفله له القانون غير كافٍ لتلبية حاجاته أو متطلباته ، الأمر الذي يجعله يطالب صاحب العمل بالمزيد من الحقوق ، وموقف صاحب العمل لا يخلو من أحد أمرين :

الأول : إما أن يلبي له طلباته ، ومن ثم لا ينشأ نزاع عمالي .

الثاني : أن يرفض طلبه ، الأمر الذي يؤدي إلى نشوء نزاع عمالي ، وخاصة إذا كانت الحقوق يطالب بها مجموعة من العمال أو كل العمال ، والوضع ذاته بالنسبة إلى صاحب العمل ، فقد تتغير الظروف بالنسبة إليه ، الأمر الذي يدفعه إلى إصدار قرارات فصل بعض العمال أو تخفيض الأجور ، أو الإنقاص من الحقوق والمزايا التي يتمتع العمال بها ، الأمر الذي يؤدي إلى نشوء نزاع عمالي جماعي بين العمال وأصحاب العمل^٣ .

^١ - بركات ، علي (٢٠٠٩) ، مرجع سابق ، ص (١٠٣) .

^٢ - رمضان ، سيد محمود (٢٠١٤) ، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ص (٤٩٧) .

^٣ - المرجع السابق ، ص (٤٩٨) .

ويتطلب النزاع العمالي توافر عنصرين حتى يمكن القول بوجود نزاع عمالي جماعي وهما:

العنصر الأول : المصلحة الجماعية

حتى يعد النزاع الجماعي جماعياً يجب أن يكون متعلقاً بالمصالح الجماعية لمجموع العمال في المنشأة العمالية أو لمجموعة منهم ، ويكون النزاع مشتركاً إذا كان يتعلق بشروط وظروف العمل كزيادة أجور العمال أو تخفيض عدد ساعات العمل أو منحهم مزايا صحية أو اجتماعية أو غيرها^١ .

وهذا ما أكدته المشرع في تعريف النزاع العمالي الجماعي في المادة (٢) من قانون العمل.

العنصر الثاني : السمة الجماعية

لا يكفي للقول بوجود النزاع العمالي توافر المصلحة المشتركة أو الجماعية ، بل يجب أن يتوافر العنصر الثاني، وهو السمة الجماعية ، ويراد به كون النزاع نشأ بين مجموعة من العمال أو نقابة العمال من جهة وبين صاحب العمل كفرد أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى ، حيث لم يشترط المشرع الأردني في المادة (٢) من قانون العمل عدداً معيناً في مجموعة العمال كطرف في العقد حتى يكون النزاع العمالي جماعياً ، الأمر الذي يجعل النزاع العمالي جماعياً إذا نشأ بين مجموعة من العمال وبين صاحب العمل ، أو إذا نشأ بين نقابة العمال وصاحب العمل^٢ .

ومن الجدير بالذكر أن السمة الجماعية في النزاع العمالي لا تعد قائمة إلا إذا أثير بصفة جماعية ، وليس بصفة فردية^٣ .

ثالثاً : معايير التمييز بين نزاع العمل الفردي ونزاع العمل الجماعي

قد يحدث التباس بين النزاع العمالي الجماعي والنزاع العمالي الفردي ، الأمر الذي يدعو إلى التمييز بينهما ، وفي سبيل تحديد أوجه الاختلاف بينهما فقد وضعت عدة معايير ، وهي :
المعيار الأول : موضوع المنازعة^٤

١ - أبو شنب ، أحمد عبد الكريم (٢٠١٠) ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ٥ ، ص (٣٣) .

٢ - رمضان ، سيد محمود (٢٠١٤) ، مرجع سابق ، ص (٤٩٩ - ٥٠٠) .

٣ - الطورة ، عبد القادر (١٩٨٨) ، مرجع سابق ، ص (١٢٩) .

٤ - العدوي ، جلال ، وسليم ، عصام أنور (١٩٩٥) ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ص (١٣٩ - ١٤٠) .

موضوع النزاع يعد مميزاً بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي ، فالنزاع يعتبر جماعياً إذا تعلق بمصلحة جماعية أو بمصلحة مشتركة لعدد من العمال غير معينين بذواتهم سواء أعلق النزاع بشروط العقد أم بظروف العمل أم بتفسير العقد أم تطبيقه .
بينما يعتبر النزاع فردياً إذا كانت المنازعة مثارة بشأن عامل واحد معين بذاته أو أكثر من عامل معينين بذواتهم.

المعيار الثاني : الغرض من المنازعة^١

يمكن التمييز بين النزاع العمالي الفردي والنزاع العمالي الجماعي عن طريق الغرض أو الغاية من النزاع ، فإذا كان الغرض منه الاعتراف بحق فردي أو حمايته ، فإن النزاع يعد فردياً .

أما إذا كان الغرض من النزاع يهدف إلى إنشاء حقوق عمالية جديدة من حيث المبدأ ، فإن النزاع يعد جماعياً .

المعيار الثالث : أطراف النزاع

وطبقاً لهذا المعيار فإن النزاع يعد جماعياً إذا رفعت الدعوى من نقابة العمال أو نقابة أصحاب العمل المرتبطة بعقد العمل الجماعي ، إذ أن المصلحة التي تهدف إليها هذه الدعوى هي مصلحة جماعية ، وتعد المصلحة متوافرة في هذه الدعاوى إذا وقع أي إخلال بإحكام عقد العمل الجماعي أيًا كان الشخص الذي وقع منه أو عليه هذا الإخلال^٢ .

بينما لا يجوز رفع النزاع الفردي إلا ممن تكون له مصلحة محققة من عدم الإخلال بأحكام عقد العمل الفردي ، وفي هذا يختلف أصحاب العمل عن العمال .

وتتجلى أهمية التمييز بين نزاعات العمل الفردية ونزاعات العمل الجماعية في تحديد الجهة المختصة بنظر كل من هذه النزاعات ، حيث تختلف الجهات المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية عن الجهات المختصة بنظر نزاعات العمل الجماعية^٣ ، فالاختصاص بنظر نزاعات العمل الفردية يكون لمحكمة الصلح أو لسلطة الأجور وفقاً لما هو منصوص عليه في المادتين (٥٤) و (١٣٧) من قانون العمل .

أما الاختصاص بنظر نزاعات العمل الجماعية ، فيكون لمندوب التوفيق ، فإذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع ، فيحيل وزير العمل النزاع إلى مجلس التوفيق ، وإذا فشل

^١ - العتوم ، منصور إبراهيم (٢٠٠٨) ، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات ، دون ناشر ، عمان ، ط ٣ ، ص (١٧٦) .

^٢ - العدوي ، جلال ، وسليم ، عصام أنور (١٩٩٥) ، مرجع سابق ، ص (١٣٩ - ١٤٠) .

^٣ - عبد التواب ، أحمد إبراهيم (٢٠١٣) ، مرجع سابق ، ص (١٤) .

مجلس التوفيق في حل النزاع وتسويته ، فيجبل الوزير النزاع إلى المحكمة العمالية ، وهذا ما نصت عليه المواد (١٢٠ - ١٣٣) من قانون العمل .

رابعاً : التنظيم التشريعي لقواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية

ارتأى المشرع حماية للعامل ولعلاقته بصاحب العمل ، وحسماً لما قد يثور بينهما من نزاعات على وجه يكفل عدم الإضرار بالصالح العام للاقتصاد في الدولة وبمصالح العامل أن يخص نزاعات العمل الفردية ببعض الخصائص والإجراءات التي تميزها عن غيرها من النزاعات التي ينظرها القضاء ، وبعض هذه الخصائص والإجراءات مقصور على الدعاوى التي يرفعها العمال والتي تنشأ عن تطبيق قانون العمل^١ .

فقانون العمل قد تضمن بعض القواعد الإجرائية الخاصة بنزاعات العمل الفردية ، كتحديد الجهات القضائية المختصة بنظر هذه النزاعات ، وإعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية ، وامتياز الحقوق العمالية ، ويبقى قانون محاكم الصلح رقم ١٥ لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته وأصول المحاكمات المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٨ وتعديلاته متممين للقواعد الإجرائية الواردة في قانون العمل^٢ .

أي أن قانون العمل هو القانون الواجب التطبيق على نزاعات العمل الفردية ، بما ورد فيه من قواعد إجرائية ، أما ما خلا ذلك من قواعد ، فيجب الرجوع إلى نصوص قانون محاكم الصلح ، باعتبار أن محكمة الصلح هي المحكمة المختصة نوعياً بالدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور ، وفي حال عدم وجود نص في قانون محاكم الصلح فيعمل بأحكام قانون أصول المحاكمات المدنية سنداً لنص المادة (٢٠) من قانون محاكم الصلح التي جاء فيها : " يعمل بأحكام كل من قانوني أصول المحاكمات المدنية والجزائية فيما لم يرد عليه نص في هذا القانون ، وبالقدر الذي يتفق مع أحكامه " ^٣ .

وفيما يخص قواعد التنفيذ الجبري وإجراءاته ، فإن القواعد الواردة في قانون العمل هي القواعد الواجبة التطبيق عند تعارضها مع ما ورد في قانون التنفيذ رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ والقانون المدني ، وفيما عدا ما هو منصوص عليه في قانون العمل ، يرجع إلى قواعد التنفيذ المنصوص عليها في قانون التنفيذ والقانون المدني .

^١ - عبد الصبور ، فتحي (١٩٨٥) ، الوسيط في قانون العمل ، الجزء الأول (المدخل إلى تشريع العمل ، علاقات العمل الفردية) ، طبعة نادي القضاة ، القاهرة ، ص (٨٨٥)

^٢ - العتوم ، منصور إبراهيم (٢٠٠٨) ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص (٣١ - ٣٢)

^٣ - المصاروة ، هيثم حامد (٢٠١٠) ، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ص (٦٢ - ٦٣) .

الفصل الأول

مدى فعالية قواعد التقاضي

الهادفة إلى تيسير إجراءات التقاضي

وضع المشرع الأردني في صلب نصوص قانون العمل مجموعة من القواعد الهادفة إلى تيسير إجراءات التقاضي ، وهذه القواعد هي :

- ١ - تحديد الجهات المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية تحديداً نوعياً
- ٢ - إعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية
- ٣ - وجوب نظر الدعاوى العمالية بصفة مستعجلة

ولنتناول هذه القواعد بشيء من التفصيل ، وتقييم مدى فعاليتها - من الناحية العملية - في تيسير إجراءات التقاضي في نزاعات العمل الفردية ، فقد قسمت هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي :

- المبحث الأول : تحديد الجهات المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية تحديداً نوعياً
- المبحث الثاني : إعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية
- المبحث الثالث : وجوب نظر الدعاوى العمالية بصفة مستعجلة

المبحث الأول

تحديد الجهات القضائية المختصة

بنظر نزاعات العمل الفردية تحديداً نوعياً

تمهيد وتقسيم :

يقصد بالاختصاص السلطة التي خولها المشرع لهيئة من الهيئات القضائية للفصل في النزاعات ، فقواعد الاختصاص تبين المنازعات التي تدخل في سلطة كل محكمة ، أي تبين نصيب كل محكمة من النزاعات ، فحيث تتعدد المحاكم في أي نظام قضائي لا بد من وجود قواعد الاختصاص .

والاختصاص القضائي على خمسة أنواع ، وهي :

١ - الاختصاص الدولي :

وهو اختصاص المحاكم النظامية الأردنية بنظر المنازعات ذات العنصر الأجنبي.

٢ - الاختصاص الوظيفي (الولائي) :

وهو اختصاص كل جهة من جهات القضاء المختلفة من محاكم نظامية ومحاكم دينية ومحاكم خاصة ومحاكم إدارية .

٣ - الاختصاص النوعي :

وهذا الاختصاص يبني على نوع الدعوى وطبيعتها، مثل اختصاص محكمة البداية بنظر دعوى الشفعة .

٤ - الاختصاص القيمي :

وهو الاختصاص الذي يتحدد بناء على قيمة الدعوى ، وخير مثال عليه اختصاص محكمة الصلح بنظر الدعاوى الحقوقية التي لا تزيد قيمة الدعوى الواحدة منها على سبعة آلاف دينار .

٥ - الاختصاص المكاني :

وهو الاختصاص الذي يبني على اعتبارات مكانية ، فقواعده تحدد النزاعات التي تدخل في دائرة الصلاحية المكانية لكل محكمة صلح أو لكل محكمة بداية أو لكل محكمة استئناف .

وبصدد نزاعات العمل الفردية فقد حدد المشرع الأردني الجهات المختصة بنظر هذه المنازعات تحديداً نوعياً ، فمنح سلطة الأجور الاختصاص بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور في

المنطقة التي تشكل فيها سلطة الأجور ، ومنح محكمة الصلح الاختصاص بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور .

ولتناول كل من اختصاص من سلطة الأجور ومحكمة الصلح فقد قسمت هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي :

المطلب الأول : سلطة الأجور

المطلب الثاني : محكمة الصلح

المطلب الأول

سلطة الأجور

نظمت المادة (٥٤) قانون العمل كيفية تعيين سلطة الأجور ، وتشكيلها ، وشروط اختصاصها بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور ، والطعن في الأحكام التي تصدر عنها ، والجهة المختصة بتنفيذ هذه الأحكام .

ولا شك في أن ما أقدم عليه المشرع الأردني من تقرير اختصاص سلطة الأجور بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور نوعياً ينطوي على عدة مزايا للعامل . ولتناول سلطة الأجور واختصاصها بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور ، ومزايا تقرير هذا الاختصاص بشيء من التفصيل فقد قمت بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع على النحو التالي :

الفرع الأول : تعريف سلطة الأجور وطبيعتها

الفرع الثاني : شروط اختصاص سلطة الأجور بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور

الفرع الثالث : مزايا اختصاص سلطة الأجور بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور اختصاصياً نوعياً

الفرع الأول

تعريف سلطة الأجور وطبيعتها

يمكن تعريف سلطة الأجور بأنها " هيئة تشكل من شخص من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير العمل في منطقة معينة ، وتختص اختصاصاً نوعياً بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة ، بما في ذلك النقص في الاجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية ، وتكون أحكامها قابلة للاستئناف ، ويتم تنفيذ قراراتها من قبل دوائر التنفيذ في المحاكم النظامية " .

أما عن طبيعة سلطة الأجور فقد ذهب رأي إلى أنها جهة إدارية ذات اختصاص قضائي ، إذ يتم تعيينها من قبل السلطة التنفيذية ، ويناط بها النظر والفصل في نزاعات معينة ، وتقبل قراراتها الطعن فيها وتدخل في نطاق العمل القضائي ^١ .

فيما ذهبت محكمة التمييز في إحدى أفضيتها إلى أن سلطة الأجور تعد من قبيل القضاء الطبيعي ، إذ أضفى عليها القانون صفة العمل القضائي ، ولا ينزع عنها هذه الصفة كون هيئة السلطة تعين من قبل مجلس الوزراء ، كما أن أحكامها تقبل الطعن فيها بطريق الاستئناف ، مما لا يخرج سلطة الأجور عن مفهوم القاضي الطبيعي " ^٢ .

فيما يرى الباحث أن سلطة الأجور تعد محكمة خاصة بالمعنى المقصود في المواد (٩٩) و (١٠٢) و (١١٠) من الدستور الأردني للأسانيد القانونية التالية ^٣ :

١- إنها منشأة بقانون خاص خلاف قانون تشكيل المحاكم النظامية، ألا وهو قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ، فالمادة (١٠٢) من الدستور تنص على أنه : " تمارس المحاكم النظامية في المملكة الأردنية الهاشمية حق القضاء على جميع الأشخاص في جميع المواد المدنية والجزائية بما فيها الدعاوى التي تقيمها الحكومة أو تقام عليها

١ - المصاروة ، هيثم حامد (٢٠١٠) ، أصول المحاكمات العمالية ، مرجع سابق ، ص (٧١) .

٢ - تمييز حقوق (٢٠٠٢ / ١٤٢٨) ، منشور في مجلة نقابة المحامين ، لسنة ٢٠٠٤ ، ص (٦٠١) .

٣ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠٠١) ، المحاكم الخاصة (تشكيلها ، اختصاصاتها ، الطعن في أحكامها) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ص (١٤٥) .

- باستثناء المواد التي يفوض فيها حق القضاء إلى محاكم دينية أو محاكم خاصة بموجب أحكام هذا الدستور أو أي تشريع آخر نافذ المفعول " ١ .
- ٢- إن سلطة الأجور تمارس اختصاصها المحدد على سبيل الحصر في قانون العمل ، وهذا ينسجم مع ما جاء في المادة (١١٠) من الدستور التي جاء فيها : " تمارس المحاكم الخاصة اختصاصها في القضاء وفاقاً لأحكام القوانين الخاصة بها " .
- ٣- إن اختصاص سلطة الأجور بنظر الدعوى المتعلقة بالأجور قد ورد استثناء من الاختصاص النوعي لمحكمة الصلح (النظامية) بنظر الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية سنداً لنص المادة (١٣٧ / أ) من قانون العمل ، وهذا ينسجم مع ما جاء في المادة (١٠٢) من الدستور التي تفيد أن المحاكم الخاصة تمارس اختصاصها استثناءً من اختصاص المحاكم النظامية صاحبة الولاية العامة بنظر جميع المواد المدنية والجزائية .

الفرع الثاني

شروط اختصاص سلطة الأجور بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور

- يشترط لتقرير اختصاص سلطة الأجور بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور توافر عدة شروط ، وهذه الشروط هي :
- الشرط الأول : أن يكون العامل من العمال الذين ينطبق عليهم قانون العمل فإذا كان العامل مستثنى من تطبيق أحكام قانون العمل عليه بموجب المادة (٣ / أ) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨^٢ ، فيكون الاختصاص بنظر دعواه للمطالبة بالأجور للمحكمة النظامية المختصة قيمياً .
- الشرط الثاني : أن يكون العامل على رأس عمله وهذا الشرط نصت عليه المادة (٥٤ / أ / ١) من قانون العمل المعدلة بالقانون المعدل المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ ، وقبل هذا التعديل كانت سلطة الأجور تختص أيضاً بنظر دعاوى المطالبة بالأجور للعامل الذي لم يمض على تركه العمل مدة ستة أشهر .

١ - تشابهها المادة (٢٧ / ١) من قانون أصول المحاكمات المدنية .
٢ - تنص المادة (٣ / أ) من قانون العمل على أنه : " مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال باستثناء الموظفين العميين وموظفي البلديات " .

أما بعد نفاذ القانون المعدل المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠١٠ ، فقد أصبح اختصاص سلطة الأجور مقصوراً على دعاوى المطالبة بالأجور للعامل الذي على رأس عمله ، وفي حال انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب ، فعلى العامل رفع دعواه لدى محكمة الصلح للمطالبة بالأجور وحقوقه العمالية الأخرى .

الشرط الثالث : أن يكون المدعى عليه يباشر نشاطه في منطقة توجد فيها سلطة للأجور وهذا الشرط يفهم من نص المادة (١٣٧ / أ) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤ التي جاء فيها :

" وتختص محكمة الصلح بالنظر – بصفة مستعجلة - في الدعوي الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكلة فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون ، ... " .

أي انه في المناطق المشكلة فيها سلطة للأجور يكون الاختصاص بنظر الدعوى المتعلقة بالأجور للعامل الذي على رأس عمله لسلطة الاجور حصراً ، فحيث توجد سلطة للأجور، ينتفي اختصاص محكمة الصلح بنظر دعاوى المطالبة بالأجور للعامل الذي على رأس عمله^١ .

كما نصت المادة (٥٤ / أ / ١) من قانون العمل على هذا الشرط ، فجاء فيها :
" أ – لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي :

١ – النظر في الدعوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة ، بما في ذلك النقص في الأجر غير المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية ، " .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" لسلطة الأجور المعينة من قبل مجلس الوزراء بمقتضى المادة (٥٤ / أ) من قانون العمل صلاحية النظر في الدعوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ، وعليه فإن أمر

^١ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠١٠) ، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ص (٢٠٤) .

النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق التي لم يعين فيها مجلس الوزراء سلطة أجور يدخل في اختصاص محاكم الصلح " ١ .

الشرط الرابع : أن تقتصر طلبات المدعي على المطالبة بالأجور بحسب ما ورد في

المادة (٥٤ / أ / ١) من قانون العمل

ومفاد هذا الشرط أنه إذا اقتضت طلبات العامل على المطالبة بالأجور ، بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية ، يكون الاختصاص لسلطة الأجور حصراً ، أما إذا تعددت طلبات العامل ، بحيث طالب بأجور مستحقة وطلبات أخرى غير متعلقة بالأجور، فيكون الاختصاص بنظر الدعوى المتعلقة بالأجور لسلطة الأجور، أما طلباته الأخرى غير المتعلقة بالأجور ، فيكون الاختصاص بنظر هذه الطلبات لمحكمة الصلح " ٢ .

أي انه في حال تعددت مطالبات العامل ، لا ينعقد الاختصاص بنظر طلبات العامل المتعلقة بالأجور لمحكمة الصلح ذلك أن المادة (١٣٧ / أ) من قانون العمل تنص صراحة على استثناء دعاوى المطالبة بالأجور التي تختص بها سلطة الأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور من اختصاص محكمة الصلح .

الشرط الخامس : أن يكون الأجر الذي يطالب به العامل مستحقاً لقاء ما قدمه من عمل وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز

" أن اختصاص سلطة الاجور مقرر طبقاً لنص المادة (٥٤) من قانون العمل للنظر في الدعوى المتعلقة بالأجور ، ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية أو تأخير دفعه، أو أجور ساعات العمل الإضافية ، وحيث أن الأجر المقصود وبدلالة المادة المذكورة هو الأجر الذي يستحقه العامل لقاء ما قدمه من عمل أو ما هو بحكم ذلك، وحيث أن المدعي يستند في دعواه إلى المطالبة بأجر باقي مدة العقد ، فإن الاختصاص بنظرها يكون لمحكمة الصلح " ٣ .

١ - تمييز حقوق (٢٠٠٦ / ١٦٢٠) تاريخ ٦ / ٩ / ٢٠٠٦ منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية .
٢ - المرجع السابق ، ص (٢٠٤) .
٣ - تمييز حقوق (٢٠٠٢ / ٥٧٨) ، تاريخ ١٩ / ٣ / ٢٠٠٢ منشورات مركز عدالة .
وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ١٣٨١) ، منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة ٢٠٠٠ ، ص (٤٠٣١) ،
وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ١٦٨٧) تاريخ ١٤ / ٩ / ١٩٩٩ منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة ١٩٩٩ ،
ص (٤٨٦) .
وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ٢٥٩٠) ، تاريخ ١٠ / ٢ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة الفضائية لسنة ٢٠٠٠ ،
العدد الثاني ، ص (٥٠) .

ويدخل ضمن اختصاص سلطة الأجور مطالبة العامل بالأجور عن أيام الجمع والعطل الرسمية والدينية عملاً بنص المادة (٥٩ / ب) من قانون العمل ^١ .

أما ما ذهبت إليه محكمة التمييز في بعض أفضيتها من أن بدل أيام العطل الرسمية والدينية والأسبوعية تخرج المطالبة به عن اختصاص سلطة الأجور ^٢ ، فهو اجتهاد مخالف لنص المادة (٥٩ / ب) من قانون العمل التي جاء فيها : " إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن (١٥٠ %) من أجره المعتاد " .

أي أن عمل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يعد عملاً إضافياً ، وهو ما يدخل في اختصاص سلطة الأجور عملاً بنص المادة (١/٥٤) من قانون العمل .

بينما لا يدخل في اختصاص سلطة الأجور مطالبة العامل ببديل الإشعار وبديل الإجازات السنوية ^٣ .

١- وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ٣٣٦٥) تاريخ ٢٦ / ٤ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠ ، العدد الرابع ، ص (٢٧٥) .

٢- وتمييز حقوق (١٩٩٧ / ١٢٩٢) تاريخ ١١ / ٩ / ١٩٩٧ ، منشور في المجلة القضائية لسنة ١٩٩٧ ، العدد التاسع ، ص (٣٠٠) .

٣- وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ٣٤٧٠) تاريخ ٢٧ / ٤ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠ ، العدد الرابع ، ص (٨٠) .

١- وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ١٣٩٦) تاريخ ١٦ / ١٠ / ١٩٩٩ ، منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة ٢٠٠٠ ، ص (٣٢٣٨) .

٢- وتمييز حقوق (٢٠٠٠ / ١٠٦٨) تاريخ ١٦ / ٥ / ٢٠٠٠ منشورات مركز عدالة .

٣- وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ٣٤٧٠) تاريخ ٢٧ / ٤ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠ ، العدد الرابع ، ص (٨٠) .

٤- وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ٢٣٨٩) تاريخ ٢٠ / ٣ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠ ، العدد الثالث ، ص (٧٦) .

الفرع الثالث

مزايا اختصاص سلطة الأجور بنظر

الدعاوى المتعلقة بالأجور اختصاصاً نوعياً

لما كان الأجر هو أهم حقوق العامل وأحد العناصر الأساسية في عقد العمل ، باعتباراه يكفل للعامل وأسرته حياة كريمة ، فقد رتب المشرع مزايا عدة على منح سلطة الأجور الاختصاص الحصري بنظر دعاوى المطالبة بالأجور للعامل الذي على رأس عمله في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور وهذه المزايا هي :

أولاً : وجوب فصل الدعوى المقامة لدى سلطة الأجور بصورة مستعجلة

وقد نصت على هذه المزية المادة (٥٤ / أ / ١) من قانون العمل ، ولا يوجد أدنى شك في فائدة النص على هذه المزية بالنسبة إلى العامل ، إذ أنه يطالب بأجر مستحق له ولا يوجد مورد رزق آخر لديه غير هذا الأجر ، لذا كان النص على وجوب فصل في الدعوى المتعلقة بالأجور بصفة مستعجلة منطقياً ، نظراً لأهمية موضوع الدعوى بالنسبة إلى العامل .

إلا أن هذه المزية لم تسلم من النقد ، إذ لم يحدد المشرع المدة القصوى للفصل في الدعوى المقامة لدى سلطة الأجور ، وهذا يعد من قبيل السهو الذي وقع فيه المشرع ، إذ كان يتوجب على المشرع تحديد مدة معينة ، والقول بوجوب فصل النزاع بصورة مستعجلة دون تحديد مدة معينة لذلك يفقد هذا النص الحكمة منه ، ويقترح بعض الشراح تحديد مدة معينة للفصل في الدعوى من قبل سلطة الأجور ، وأن تكون هذه المدة ثلاثة أشهر من تاريخ قيد الدعوى لدى سلطة الأجور أسوة بما أوجبه المشرع على محكمة الصلح من وجوب الفصل في الدعوى العمالية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ قيد الدعوى لدى قلم المحكمة ، وبذلك تتحقق الغاية من الاستعجال الذي كرسه المشرع في المادة (٥٤ / أ / ١) من قانون العمل ، وفي ذلك مصلحة مؤكدة للعامل في هذا الاستعجال^١ .

^١ - أبو شنب ، أحمد عبد الكريم (٢٠١٠) ، مرجع سابق ، ص (٢٦) .

ويؤيده الرأي المصاروة ، هيثم حامد (٢٠١٠) ، مرجع سابق ، ص (٢٤) .

رمضان ، سيد محمود (٢٠١٤) ، مرجع سابق ، ص (٦١) .

والسوفاني ، حمزة محمود (٢٠١٠) ، نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعامل في التقاضي ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، ص (٤٧) .

ويرى الباحث ضرورة تعديل نص المادة (٥٤ / أ / ١) من قانون العمل بتحديد مدة معينة يجب على سلطة الأجور أن تفصل في الدعوى المنظورة أمامها المتعلقة بالأجور .
ثانياً : الصلاحيات الممنوحة لسلطة الأجور

منح المشرع سلطة الأجور عدة صلاحيات بهدف تحقيق فعالية حصول العامل على حقوقه في الأجور التي يطالب بها ، وهذه الصلاحيات هي :

١- تتولى سلطة الأجور إجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ، ويشترط في ذلك أن تجري الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمله، كما منح المشرع سلطة الأجور صلاحية فرض غرامة مقدارها (٥٠) ديناراً على صاحب العمل في حال تخلفه أو من يمثله عن حضور جلسات الوساطة ، كما أوجب المشرع على سلطة الأجور تطبيق أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٦ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة .
وهذا ما نصت عليه المادة (٥٤ / أ / ٢) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ .

ويرى الباحث ضرورة تعديل قيمة الغرامة التي حددها المشرع في المادة (٥٤ / أ / ٢) من قانون العمل بزيادتها إلى مائة دينار كحد أدنى أسوة بما نصت عليه المادة (٧ / د) من قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٦^١ ، وذلك بهدف تحقيق فعالية الوساطة وإلزام صاحب العمل أو وكيله بحضور جلسات الوساطة .

٢- تكون سلطة الأجور في حل من تطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم .
٣- يكون لسلطة الأجور نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية لدعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم ، وإحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حال تخلفه عن الحضور ، والطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

٤- 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 خلال المدة المعنية لهذا الغرض ، كما يجوز لها أن تضيف

١ - تنص عليه المادة (٧ / د) من قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٦ على أنه : " إذا فشلت الوساطة بسبب تخلف احد أطراف النزاع أو وكيله عن حضور جلسات التسوية ، فيجوز لقاضي إدارة الدعوى أو لقاضي الصلح فرض غرامة على ذلك الطرف أو وكيله لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار في الدعاوى الصلحية ، ولا تقل عن مائتين وخمسين ديناراً ولا تزيد على ألف دينار في الدعاوى البدائية " .

تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها .

ويرى الباحث ضرورة تعديل نص الفقرة (د) من المادة (٥٤) من قانون العمل بأن يكون التعويض مساوياً للمبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها . إلا أن المشرع أجاز لسلطة الأجور أن لا تلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتنعت 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

ويرى بعض الشراح أن موقف المشرع الأردني من مسألة تحديد سقف أعلى لقيمة التعويض المستحق للعامل بحاجة إلى إعادة نظر ، ذلك أن مقدار الأضرار التي تلحق بالعامل قد تفوق تلك السقوف التي وضعها المشرع ، كما أن علم صاحب العمل بأن مقدار التعويض المستحق للعامل لن يجاوز قيمة المبلغ المحسوم أو غير المدفوع قد يفضي به إلى تعمد القيام بذلك إما بقصد التنكيل بالعامل أو طمعاً في اقتطاع وتجميع أجزاء من أجور عماله ، الأمر الذي ينطبق على موقف المشرع من نقص الأجر أو تأخر صاحب العمل في أدائه ، إذ أجاز إعفائه من تعويض العامل عن الأضرار اللاحقة به بالكامل في حالات عدة ورد ذكرها في عجز الفقرة (د) من المادة (٥٤) من قانون العمل ، ويتجلى الانتقاد في أن هذا الموقف التشريعي يتعارض مع السمة الحمائية لقانون العمل ، فضلاً عن تعارضه مع ما هو مقرر ومستقر في القواعد العامة ، إذا الأصل في التعويض أن يكون عادلاً وكاملاً بغض النظر عن حسن النية أو سوءها في الخطأ^١ .

ويرى الباحث ضرورة تعديل نص الفقرة (د) من المادة (٥٤) من قانون العمل بإلغاء عبارة " عن خطأ بحسن نية أو " الواردة فيها .

ثالثاً : عدم جواز تقسيط المبالغ المحكوم بها من قبل سلطة الأجور

إمعاناً من المشرع في حماية الأجر المستحق للعامل ، فقد أورد قاعدة هامة بشأن ضمان حصول العامل على حقوقه فيما يخص المبالغ المحكوم بها من قبل سلطة الأجور ، فلم يجز تقسيط المبالغ المحكوم بها للعامل من قبل سلطة الأجور .

^١ - المصاروة ، هيثم حامد (٢٠١٠) ، مرجع سابق ، ص (٨٠) .

وقد أورد المشرع هذه القاعدة في المادة (٥٤ / و) من قانون العمل التي جاء فيها :
" يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن
المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكوم بها للتقسيط " ^١ .

وهذه القاعدة تشمل جميع المبالغ المحكوم بها من قبل سلطة الأجور ، يستوي في ذلك أن
تكون المبالغ المحكوم بها تندرج تحت مفهوم الاجر أو حكم بها بوصفها تعويضاً بموجب
الصلاحية الممنوحة لسلطة الأجور بموجب المادة (٥٤ / د) من قانون العمل .

وفي حال طرح الحكم الصادر عن سلطة الأجور للتنفيذ لدى دائرة التنفيذ ، فعلى المحكوم
عليه دفع جميع المبالغ المحكوم بها دفعة واحدة خلال مهلة الإخطار التنفيذي .

ويعد هذا النص استثناءً على القاعدة العامة المقررة في المادة (٢٢ / أ) من قانون
التنفيذ رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ التي جاء فيها :

" يجوز للدائن أن يطلب حبس مدينه إذا لم يسدد الدين أو يعرض تسوية تتناسب ومقدرته
المالية خلال مدة الإخطار على أن لا تقل الدفعة الأولى بموجب التسوية عن (٢٥ %) من
المبلغ المحكوم به ، فإذا لم يوافق المحكوم له على هذه التسوية ، فللرئيس أن يأمر بدعوة
الطرفين لسماع أقولهما ، ويقوم بالتحقيق مع المدين حول اقتداره على دفع المبلغ ، وله
سماع أقوال الدائن وبيناته على اقتدار المحكوم عليه وإصدار القرار المناسب .

أي أن المحكوم عليه بحكم صادر عن سلطة الأجور ملزم قانوناً بدفع المبلغ المحكوم به
والمصاريف والفائدة القانونية وأتعاب المحاماة خلال مهلة الإخطار التنفيذي المحددة بسبعة
أيام المنصوص عليها في المادة (١٥) من قانون التنفيذ ، وقد أخذ المشرع بعين الاعتبار
أن العامل المحكوم له بحكم من قبل سلطة الأجور قد يكون بأمر الحاجة إلى المبلغ المحكوم
به .

وما يؤخذ على المشرع الأردني أنه لم يورد قاعدة مماثلة بالنسبة إلى المبالغ المحكوم بها
من قبل محكمة الصلح ، وأخضع المبالغ المحكوم بها من قبل محكمة الصلح للقاعدة العامة
الواردة في المادة (٢٢ / أ) من قانون التنفيذ ، أي يجوز للمحكوم عليه بحكم من قبل
محكمة الصلح في دعوى عمالية أن يعرض تقسيط المبلغ المحكوم به بعد دفع (٢٥ %) من
المبلغ المحكوم به شاملاً المصاريف وأتعاب المحاماة ، ولا يخفى ما في هذا من ضرر يلحق
المحكوم له (العامل) ، خاصة وأن فترة سداد المبالغ المحكوم بها قد تستمر سنوات طويلة

^١ - يقصد بـ " دائرة الإجراء " الواردة في الفقرة (و) من المادة (٥٤) من قانون العمل " دائرة التنفيذ " المنصوص عليها في قانون التنفيذ رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ .

في ظل عدم تحديد المشرع سقفاً زمنياً محدداً لسداد باقي المبلغ المحكوم به بعد أن يقوم بدفع (٢٥ %) من المبلغ المحكوم به ^١ .

وأقترح في هذا الصدد تعديل نص الفقرة (ب) من المادة (٢٢) من قانون التنفيذ لتصبح على النحو التالي :

" للدائن أن يطلب حبس مدينه دون حاجة لإثبات اقتداره في الحالات التالية :

- ١- التعويض عن الأضرار الناشئة عن جرم جزائي
 - ٢- دين النفقة المحكوم بها ، ويعتبر كل قسط منها ديناً مستقلاً
 - ٣- المهر المحكوم به للزوجة
 - ٤- الامتناع عن تسليم الصغير الذي عهد إليه بحفظه وكذلك عدم الالتزام بتنفيذ حكم المشاهدة ، ويجدد الحبس تلقائياً لحين الإذعان
 - ٥- الحقوق العمالية المحكوم بها من قبل محكمة الصلح " .
- ويكون التعديل بإضافة بند جديد خاص بالحقوق العمالية المحكوم بها من قبل محكمة الصلح ، فيعزز هذا التعديل من الفلسفة التي اتبعتها المشرع الأردني بخصوص ضمان حصول العامل على حقوقه بأبسط الإجراءات وأسرعها .
- رابعاً : صرف مكافآت لموظفي سلطة الأجور
- رغبة من المشرع في حث موظفي سلطة الأجور على النظر في أكبر قدر من القضايا المرفوعة لدى سلطة الأجور بهدف الإسراع في الفصل بها ، فقد نص في المادة (٥٤ / ح) من قانون العمل على وجوب صرف مكافأة يقررها وزير العمل ، ويؤخذ بعين الاعتبار عدد القضايا التي قدمت إليها وفصلت فيها ، ويشترط في ذلك أن تقوم سلطة الأجور بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي .
- خامساً : حيث أن سلطة الأجور مختصة بالدعوى المتعلقة بالأجور فقط ، فإن هذا يساعد على سرعة الفصل في هذه الدعوى ^٢ .

^١ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠٠٩) ، التنفيذ الجبري في المواد المدنية والتجارية والشرعية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ ، ٢٠٠٩ ، ص (١٤١) .

^٢ - العتوم ، منصور إبراهيم ، (٢٠٠٨) ، مرجع سابق ، ص (٥٤) .

المطلب الثاني محكمة الصلح

نص المشرع على اختصاص محكمة الصلح بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية اختصاصاً نوعياً باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور إذا كان العامل لا يزال على رأس عمله عند رفع الدعوى .

وفي هذا المطلب سأتناول تعريف محكمة الصلح وتشكيلها ، وشروط اختصاص محكمة الصلح بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ، ومزايا منح محكمة الصلح الاختصاص النوعي بنظر الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي .

وعليه فقد قسمت هذا المطلب إلى ثلاثة فروع على النحو التالي :

الفرع الأول : تعريف محكمة الصلح وتشكيلها

الفرع الثاني : شروط اختصاص محكمة الصلح بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية

الفرع الثالث : مزايا منح محكمة الصلح الاختصاص النوعي بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية

الفرع الأول

تعريف محكمة الصلح وتشكيلها

تعد محكمة الصلح إحدى محكمتي الدرجة الأولى في النظام القضائي في المملكة الأردنية الهاشمية ، وهي محكمة نظامية قد تم إنشاؤها لأول مرة في الأردن بموجب قانون حكام الصلح رقم ٣٢ لسنة ١٩٤٦ ، كما نص عليها المشرع في قانون محاكم الصلح المؤقت رقم ٧٧ لسنة ١٩٥١ الذي تم إقراره بالقانون الدائم رقم ١٥ لسنة ١٩٥٢ المعمول به حالياً بعد تعدد له بموجب سبعة قوانين معدلة كان آخرها وأوسعها نطاقاً القانون المعدل رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨^١ .

ثم أصدر المشرع قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٢ الذي نص في المادة (٣) منه على إنشاء محاكم للصلح في كل لواء أو قضاء أو أي مكان آخر بنظام يقره

^١ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠١١) دليل الإجراءات في الدعاوى الصلحية الجزائية ، دون ناشر ، عمان ، ص (١١ - ١٢) .

مجلس الوزراء من آن لآخر بموافقة جلالة الملك ، وتمارس الصلاحية المخولة اليها بمقتضى قانون محاكم الصلح أو أي قانون آخر أو نظام معمول به ، وتؤلف من قاضٍ منفرد يعرف بقاضي الصلح .

وقد ألغي المشرع قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٢ بقانون تشكيل المحاكم النظامية رقم ١٧ لسنة ٢٠٠١ الذي تم تعديله بالقانون رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٨ .
وتمارس محكمة الصلح اختصاصها وفق قانون محاكم الصلح رقم ١٥ لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته وبعض القوانين ، وأهمها قانون أصول المحاكمات المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٨ وتعديلاته فيما يخص الدعوى الحقوقية ، وقانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٩ لسنة ١٩٦١ وتعديلاته فيما يخص الدعوى الجزائية .

ويعتمد المشرع الأردني على معيارين لتوزيع الاختصاص في نظر الدعوى الحقوقية بين محكمة الصلح ومحكمة البداية ، وهذان المعيارين هما :

١- معيار الاختصاص القيمي

ومفاده توزيع الدعوى الحقوقية بين محكمة الصلح ومحكمة البداية بالنظر إلى قيمة الدعوى ، بحيث تختص محكمة الصلح بنظر الدعوى الحقوقية التي لا تزيد قيمة الدعوى الواحدة منها على سبعة آلاف دينار ، وتختص محكمة البداية بنظر الدعوى الحقوقية التي تزيد قيمة الدعوى الواحدة منها على سبعة آلاف دينار .

وهذا ما يستفاد صراحة من نص المادة (٣ / ١ ، ٢ ، ٧) من قانون محاكم الصلح المعدلة بالقانون رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨ والمادة (٣٠) من قانون أصول المحاكمات المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٨ المعدلة بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠١ .

٢- معيار الاختصاص النوعي

ومفاده منح محكمة الصلح الاختصاص بنظر دعوى معينة بحسب نوعها أو طبيعتها ومثال ذلك اختصاص محكمة الصلح بنظر دعوى قسمة الأموال المنقولة أو غير المنقولة المشتركة مهما بلغت قيمة المال المشترك المراد قسمته^١ ، وقد منح المشرع محكمة البداية الاختصاص بنظر بعض الدعوى نظراً إلى طبيعتها أو نوعها مثل اختصاصها بنظر دعوى الشفعة والأولوية^٢ ، ودعوى التعويض عن الاستملاك^٣ .

١ - المادة (٣ / ٨ ، ٩) من قانون محاكم الصلح رقم ١٥ لسنة ١٩٥٢ المعدلة بالقانون رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨

٢ - المادة (٢ / ١ / ز) من القانون المعدل للأحكام المتعلقة بالأموال غير المنقولة رقم ٥١ لسنة ١٩٥٨ .

٣ - المادة (٢) من قانون الاستملاك رقم ٣ لسنة ١٩٨٧ .

وتعد قواعد الاختصاص النوعي استثناءً من قواعد الاختصاص القيمي ، فإذا منح المشرع محكمة الصلح الاختصاص بنظر دعوى معينة بالنظر إلى نوعها ، كانت مختصة بنظرها دون اعتبار لقيمتها مثل اختصاص محكمة الصلح بالنظر في الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور بنظرها في المناطق المشكلة فيها سلطة لأجور سندا لنص المادة (١٣٧ / أ) من قانون العمل^١ .

الفرع الثاني

شروط اختصاص محكمة الصلح

بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية

يستفاد من نص المادة (١٣٧ / أ) من قانون العمل أنه يشترط شرطان لاختصاص محكمة الصلح بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ، وهذان الشرطان هما :

الشرط الأول : أن تكون الدعوى ناشئة عن نزاع عمالي فردي

وقد عرفت المادة (٢) من قانون العمل عقد العمل الفردي بأنه " اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل و تحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين " .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" يستفاد من أحكام المادة (٤) من قانون العمل أن الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون آخر خلاف قانون العمل أو عقد العمل أو اتفاق أو قرار تعتبر ناشئة عن عقد العمل الفردي ، وبالتالي فإن الدعاوى المتعلقة بهذه الحقوق معفاة من الرسوم ، وتختص بنظرها محكمة الصلح عملاً بالمادة (١٣٧) من قانون العمل " ^٢ .

الشرط الثاني : ألا تكون سلطة الأجور مختصة بنظر الدعوى بالحقوق التي يطالب بها العامل ومفاد هذا الشرط أنه إذا كان الاختصاص بنظر الدعوى بالحقوق التي يطالب بها العامل لسلطة الأجور ، فلا تختص محكمة الصلح بنظر هذه الدعوى ، ومثال ذلك أن يطالب العامل

^١ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠١٠) ، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية ، مرجع سابق ، ص (١٩٤) .

^٢ - تمييز حقوق (٢٠٠١ / ١٧٢٥) تاريخ ٢٨ / ١٠ / ٢٠٠١
وتمييز حقوق (٢٠٠٩ / ٢١٢٣) تاريخ ١١ / ٢ / ٢٠١٠ ، منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية.

بأجور مستحقة وبدل العمل الإضافي وهو لا يزال على رأس عمله ، فينعقد الاختصاص لسلطة الأجور حصراً .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" إن المادة (٥٤) من قانون العمل قد حددت اختصاص سلطة الأجور في النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور ، بما في ذلك ساعات العمل الإضافية ، وفي حال عدم توفر شروط اختصاص سلطة الأجور ، يحق للعامل اللجوء إلى المحكمة المختصة ، وحيث أن المميز لجأ إلى محكمة الصلح للمطالبة بأجور عمله عن ساعات العمل الإضافية ، فإنه يكون قد لجأ إلى محكمة مختصة طبقاً لمفهوم نص المادة (٥٤) المذكورة ، ويعزز ذلك ما نصت عليه المادة (١٣٧ / أ) التي حددت اختصاص محكمة الصلح بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها بمقتضى هذا القانون " ١ .

الفرع الثالث

مزايا منح محكمة الصلح الاختصاص النوعي

بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية

يترتب على منح محكمة الصلح الاختصاص النوعي بنظر الدعوى الناشئة عن عقد العمل الفردي عدة مزايا للعامل المدعي ، وهذه المزايا هي :

أولاً : إن مدة تقديم اللائحة الجوابية في الدعاوى الصلحية الحقوقية المحددة بـ (١٥) يوماً في المادة (٨ / أ) من قانون محاكم الصلح أقصر من مدة تقديم مدة اللائحة الجوابية في الدعاوى البدائية الحقوقية المحددة بـ (٣٠) يوماً كأصل عام في المادة (١ / ٥٩) من قانون أصول المحاكمات المدنية .

١ - تمييز حقوق (١٩٩٩ / ١٤٢٣) تاريخ ٣١ / ١ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية ، العدد الأول ، لسنة ٢٠٠٠ ، ص (١٠٢) .
وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ١٤٤٩) تاريخ ١٦ / ١ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية ، العدد الأول ، لسنة ٢٠٠٠ ، ص (٢٢٦) .
وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ٦٦٧) تاريخ ٣ / ٨ / ١٩٩٩ ، منشور في المجلة القضائية ، العدد الثامن ، لسنة ١٩٩٩ ، ص (٣٢٧) .

ثانياً : تجيز المادة (٧ / ب) من قانون محاكم الصلح لقاضي الصلح إذا تبين له ابتداء أن النزاع يمكن تسويته بالوساطة، فله بموافقة الخصوم أن يحيل الدعوى على الوساطة أو أن يبذل الجهد في الصلح بين الخصوم، فإذا تم الصلح يجري اثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر الجلسة ، ويوقع عليه منهما أو من وكلائها، 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 .

ولا يخفى ما يتمتع به الصلح من منزلة خاصة في النزاعات القضائية ، فهو ينطوي على تخفيف العبء عن القضاء ، فضلاً عن ذلك ، فإن إنهاء النزاع صلحاً بين الخصوم فيه تخفيف كبير عنهم ، ويساهم في توفير الجهد والنفقات والوقت ، فإجراءات التقاضي تشتمل على الكثير من التعقيد والصعوبات والمشقة ، كما أنها تأخذ وقتاً طويلاً وتستنزف نفقاتٍ ، وفي ذلك إرهاق لجهود الخصوم واستنزاف لوقتهم وأموالهم ، كما أن إنهاء النزاع بين طرفي الخصومة صلحاً هو ادعى إلى الإنصاف ، وأدنى إلى تحقيق العدالة ، والتي قد لا يحققها حكم قضائي يصدر لصالح أحدهما^١ .

ثالثاً : إن مدة تقديم الاستئناف للطعن في الأحكام الصادرة في الدعوى الصلحية الحقوقية المحددة بعشرة أيام أقصر من مدة تقديم الاستئناف للطعن في الأحكام الصادرة في الدعوى البدائية الحقوقية المحددة بثلاثين يوماً.

ومن الجدير بالذكر أن ميعاد استئناف الأحكام الصادرة عن محاكم الصلح في الدعوى الحقوقية – بما فيها الدعوى العمالية - يبدأ من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم إذا كان وجاهياً ، ومن اليوم التالي لتاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيه أو وجاهياً اعتبارياً للأسانيد القانونية التالية :

١ - نص المادة (١٠ / ٤) من قانون محاكم الصلح المعدلة بالقانون رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٨ التي جاء فيها : " ميعاد الاستئناف في الأحكام الصلحية عشرة أيام تبدأ من اليوم التالي لتفهم الحكم إذا كان وجاهياً ، وإلا فمن اليوم التالي لتاريخ تبليغه " .

٢ - نص المادة (٢٣ / ١) من قانون أصول المحاكمات المدنية المعدلة بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠١ التي جاء فيها : " على الرغم مما ورد في أي قانون آخر ، إذا كان الميعاد

^١ - الفاعوري ، أيمن ممدوح (٢٠١٢) ، أسباب انقضاء الخصومة ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، ص (٢٢٨ - ٢٢٩) .

مقدراً بالأيام أو بالشهور أو بالسنين ، فلا يحسب فيه يوم التبليغ أو اليوم الذي حدث فيه الأمر المعتبر في نظر القانون مجزياً للميعاد ، " .

٣ - نص المادة (١٧١) من قانون أصول المحاكمات المدنية المعدلة بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠١ التي جاء فيها : " على الرغم مما ورد في أي قانون آخر ، تبدأ مواعيد الطعون في الأحكام الوجيهة من اليوم التالي لتاريخ صدورها ، وفي الأحكام الصادرة وجاهياً اعتبارياً أو بمثابة الوجيهة من اليوم التالي لتاريخ تبليغها " .

ويرى الباحث أن ما ورد في المادة (١٣٧ / ب) من قانون العمل أن ميعاد استئناف الأحكام التي تصدر عن محكمة الصلح في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية يبدأ من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ، ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهة قد أصبح ملغى بموجب النصوص القانونية المذكورة آنفاً وهي نص المادة (١٠ / ٤) من قانون محاكم الصلح ونصا المادتين (٢٣ / ١) و (١٧١) من قانون أصول المحاكمات المدنية .

وبناء عليه يرى الباحث ضرورة تعديل نص الفقرة (ب) من المادة (١٣٧) من قانون العمل بحيث يصبح نصها على النحو التالي : " على محكمة الاستئناف أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها " .

المبحث الثاني

إعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية

تمهيد وتقسيم :

إذا كان من أهم وظائف الدولة الحديثة إقامة العدل بين أبناء المجتمع ، إلا أن هناك عدة اعتبارات دفعت الدولة إلى فرض الرسوم القضائية عند قيد الدعاوى والطلبات والطعون القضائية ، ومن هذه الاعتبارات تعويض الدولة عما تتكبده من نفقات في سبيل تسيير مرفق القضاء، ولضمان جدية الدعاوى والطعون، ومنعاً للكيد وفساد الذمم^١ .

إلا أن المشرع قد ارتأى إعفاء الدعوى العمالية من الرسوم القضائية لعدة اعتبارات ، منها أن قانون العمل يستهدف أساساً حماية العمال ، كونهم الطرف الضعيف في علاقة العمل ، فمقتضى ذلك واستكمالاً لأحكامه ارتأى المشرع تيسير سلوك طريق التقاضي على العمال دون

^١ - مجدي ، هدى محمد (٢٠٠٩) ، النظام القانوني للرسوم القضائية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص (٩) .

إبهاظهم بتحمل رسوم ونفقات ومصاريف وهم لا يقدرّون على دفعها^١ ، كما أن المشرع قد راعى أن العامل غالباً ما يكون فقيراً ، بسبب محدودية موارده المالية ، وقد يقعد به فقره هذا وقلة موارده المالية عن المطالبة قضائياً بما استعصاه عليه صاحب العمل من حق له ، فأراد المشرع أن يذلل للعامل هذه العقبة ، وييسر له هذا الطريق^٢ .

وميزة هذا الإعفاء الذي قرره المشرع الأردني للدعوى العمالية علاوة على أنه يشجع العمال على ولوج باب القضاء مطالبين بحقوقهم غير هيايين ولا وجلين ، حتى يستقيم ميزان العدل وترتفع راية العدالة ، فإنه تحاشى أيضاً به الكثير من الإجراءات التي كان يجب اتخاذها لو أنه سلك أسلوب تأجيل الرسوم التي نصت عليه المادة (١٥) من نظام رسوم المحاكم رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٥ المعدلة بالنظام رقم ١٠٨ لسنة ٢٠٠٨^٣ .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" إن المبادئ العامة التي تحكم اللجوء إلى القضاء تقضي على من يلجأ بدعوى أن يسلف الرسوم القضائية المتوجب دفعها قانوناً إلا إذا استصدر قراراً بقبول دعواه دون رسوم في حالة ثبوت عجزه عن دفع رسومها عملاً بأحكام المادة (١٥) من نظام رسوم المحاكم ، ومراعاة لفقر العامل وما يعانیه من الحاجة عند فصله وتأكيداً لمصلحة العمال ، وحتى لا يحجم الكثيرون منهم عن المطالبة بحقوقهم وتيسير سبل وإجراءات التقاضي ، فقد نص المشرع في المادة (١٣٧ / ج) من قانون العمل وكاستثناء من الأصل المتقدم ذكره على إعفاء العمال بالنسبة إلى القضايا العمالية التي يرفعها العامل من جميع الرسوم ، بما فيها رسوم التنفيذ"^٤ .

ويعد نص المادة (١٣٧ / ج / ١) من قانون العمل استثناءً على القاعدة العامة التي قررها المشرع في المادة (٦ / أ) من نظام رسوم المحاكم رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٥ التي جاء فيها :

١ - كيرة ، حسن (١٩٧٩) ، أصول قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، منشأة المعارف الإسكندرية ، ط ٣ ، ص (٨٤) .
٢ - يس ، عبد الرازق حسين (٢٠٠٤) ، مرجع سابق ، ص (١٣٣) .
٣ - المرجع السابق ، ص (١٣٣) بتصرف .
٤ - تمييز حقوق (٢٠٠١ / ٥٤٩) ، هيئة عامة ، منشور في مجلة نقابة المحامين ، لسنة ٢٠٠٤ ، ص (٤٢٣) .

" لا يجوز استعمال استدعاء أو لائحة دعوى أو أي مستند آخر خاضع للرسم بمقتضى أحكام هذا النظام في أي دعوى أو طلب أو إجراء ما لم يكن الرسم المحدد قد دفع عنها مقدماً ، وما لم يثبت أن أياً منها قد تم تأجيل الرسوم المستحقة عليها " .

وإعفاء الدعوى العمالية من الرسوم القضائية له نطاق موضوعي ونطاق شخصي ، كما أن هناك شروطاً محددة للإعفاء من الرسوم القضائية .

ولبيان ما تقدم ، فقد قسمت هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو التالي :

المطلب الأول : النطاق الموضوعي للإعفاء من الرسوم القضائية

المطلب الثاني : النطاق الشخصي للإعفاء من الرسوم القضائية

المطلب الثالث : شروط تطبيق الإعفاء من الرسوم القضائية

المطلب الأول

النطاق الموضوعي للإعفاء من الرسوم القضائية

يتحدد النطاق الموضوعي للإعفاء من الرسوم القضائية في الدعوى العمالية بالإعفاء أمام جميع الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية ، وبالإعفاء في مرحلة تنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية .

ولبيان النطاق الموضوعي للإعفاء من الرسوم القضائية فقد قمت بتقسيم هذا المطلب إلى

فرعين على النحو التالي :

الفرع الأول : الإعفاء أمام جميع الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية

الفرع الثاني : الإعفاء في مرحلة تنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية

الفرع الأول

الإعفاء أمام جميع الجهات المختصة بنظر الدعاوى العمالية

سبق أن تم التعرف على الجهتين المختصتين بنظر الدعاوى العمالية ، وهما سلطة الأجور ومحكمة الصلح ، كما سبق بيان حدود اختصاص كل من هاتين الجهتين وسواء أقيمت

الدعوى لدى سلطة الأجور أم لدى محكمة الصلح ، ففي الحالتين كليهما تعفى الدعوى العمالية من الرسوم القضائية .

فبالنسبة إلى الإعفاء أمام سلطة الأجور ، فقد نصت عليه المادة (٥٤ / ز) من قانون العمل التي جاء فيها : " يعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم لسلطة الأجور " .

أما بالنسبة إلى الإعفاء من الرسوم القضائية في الدعاوى التي تقام لدى محكمة الصلح ، فقد نصت عليه المادة (١٣٧ / ج / ١) من قانون العمل التي جاء فيها :

" تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم ، ... " .

يستفاد من هذا النص أن المدعي يعفى من دفع الرسوم القضائية التالية :

١- رسم الدعوى الصلحية الحقوقية :

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (١ / أ) من جدول رسوم المحاكم الملحق بنظام رسوم المحاكم رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٥ المعدل بالنظام رقم ١٠٨ لسنة ٢٠٠٨ التي حددت هذا الرسم بـ (٣ %) من قيمة الدعوى ، على أن لا يقل عن عشرة دنانير ، ولا يزيد على الحد الاعلى المقرر للدعاوى البدائية .

٢- رسم قيد الدعوى :

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (١٧) من نظام رسوم المحاكم التي حددت هذا الرسم بدينارين .

٣- رسم إبراز وكالة محامي المدعي :

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (٩) من نظام الرسوم وطوابع المرافعة رقم ١١ لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالنظام رقم ٦٩ لسنة ٢٠١٠ التي حددت هذا الرسم في الدعوى الصلحية الحقوقية بـ (٣٢) ديناراً .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" تعتبر وكالة المحامي التي أقيمت الدعوى العمالية بموجبها معفاة من الرسوم ، لأنها عنصر من عناصر الدعوى ، وجزء لا يتجزأ منها استناداً لنص المادة (١٣٧ / ج) من قانون العمل ، وبالتالي فإن الدفع المثار بأن وكالة المحامي غير معفاة من الرسوم والطوابع لا يرد على القرار المميز ، مما يتعين رده " ^١ .

^١ - تمييز حقوق (٢٠٠١ / ٣١٩٠) تاريخ ٢ / ١٠ / ٢٠٠٢ .
وتمييز حقوق (٢٠٠٣ / ٣٨٦٠) تاريخ ١٦ / ٢ / ٢٠٠٤ ، منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية .

٤- رسم تبليغ الحكم :

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (٢٦) من جدول رسوم المحاكم الملحق بنظام رسوم المحاكم التي حددت هذا الرسم بخمسة دنانير .

أما بالنسبة إلى الإعفاء من الرسوم القضائية عند الطعن في الأحكام الصادرة عن كل من سلطة الأجور ومحاكم الصلح ، فلم يرد نص في قانون العمل على الإعفاء من دفع رسوم الطعن في الأحكام الصادرة عن كل من سلطة الأجور ومحكمة الصلح .

ذهب بعض الشراح إلى أنه يحسن بالمشروع الأردني تدارك الأمر بالنص على الإعفاء من الرسوم أمام الاستئناف ، لأن العلة التي من أجلها تم الإعفاء من الرسوم لدى المحاكم الأدنى درجة متوافرة أمام المحاكم الأعلى درجة (محاكم الاستئناف)^١ .

فيما ذهب بعض الشراح إلى أن الدعوى العمالية عندما رفعت أمام محكمة الدرجة الأولى كانت معفاة من الرسوم القضائية في مراحل التقاضي كافة ، وأن سبب الإعفاء أمام محاكم الدرجة الثانية لم يتغير ، فلا يوجد ما يمنع أن يشمل الإعفاء من الرسوم القضائية في الدعوى العمالية محاكم الدرجة الثانية^٢ .

وفي حقيقة الأمر فإن الأمر في غاية البساطة ، فبالرجوع إلى الجدول الملحق بنظام رسوم المحاكم وإلى النص الخاص برسوم الاستئناف فإن المادة (٢٢ / أ) تنص على أنه :
" يستوفى الرسم عند استئناف أي قرار صادر في الدعوى الحقوقية أو أي من الطلبات المرتبطة بها ، وذلك وفقاً للقواعد التي استوفى الرسم بموجبها في محكمة الدرجة الأولى ، ويقدر هذا الرسم بنسبة قيمة الدعوى الاستئنافية " .

وعليه وبناء على هذا النص ، وحيث لم يستوف أي رسم عند تسجيل الدعوى لدى محكمة الدرجة الأولى ، فلا يستوفى أي رسم عند استئناف أي حكم صادر عن محكمة الصلح أو عن سلطة الأجور .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" إن الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية معفاة من جميع الرسوم وذلك عملاً بالمادة (١٣٧ / ج) من قانون العمل ، ويشمل هذا الإعفاء محكمة الدرجة الثانية ، نظراً لأن هذه النزاعات معفاة أمام محكمة الدرجة الأولى ، وبحيث لا يكون هذا الاستئناف خاضعاً للرسوم

^١ - المصاروة ، هيثم حامدة (٢٠١٠) ، أصول المحاكمات العمالية ، مرجع سابق ، ص (٢٢) .

^٢ - السوفاني ، حمزة محمود (٢٠١٠) ، مرجع سابق ، ص (٢٢) .

سواء أكان مقدماً من العامل أم من رب العمل ، لأن النص على الإعفاء جاء عاماً شريطة أن تكون الحقوق المدعى بها أمام محكمة الصلح ناجمة عن عقد العمل الفردي " ١ .

وما تقدم ينطبق على تمييز الأحكام الصادرة عن محاكم الدرجة الثانية ، وهذا ما نصت عليه المادة (٢٣ / أ) من جدول رسوم المحاكم الملحق بنظام رسوم المحاكم ، وهذا يشمل طلبات الإذن بالتمييز التي تقدم للحصول على إذن لتمييز الأحكام الصادرة عن محكمة الدرجة الثانية في الدعاوى الحقوقية التي لا تزيد قيمة الدعوى الواحدة منها على عشرة آلاف دينار . وما تقدم ينطبق على الطعن بطريق إعادة المحاكمة .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" إذا كان طلب إعادة المحاكمة يتعلق بحكم استئنافي في دعوى موضوعها مطالبات عمالية ، فإنه يكون معفى من الرسوم كأي دعوى عمالية " ٢ .

إلا أن المشرع الأردني لم يجعل الإعفاء من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي تتخصص بنظرها محاكم الصلح مطلقاً ، فقد نص على حالتين يستوفى فيهما رسوم عن الدعوى العمالية ، وهاتان الحالتان هما :

الحالة الأولى : إذا تم تجديد الدعوى العمالية لأكثر من مرة بعد إسقاطها

وقد ورد هذا التعديل في البند رقم (٢) من الفقرة (ج) من المادة (١٣٧) من قانون العمل المضاف بموجب القانون المعدل المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ .

والمقصود بهذا الاستثناء أنه إذا أسقطت الدعوى العمالية لأول مرة ، فلا يستوفى رسم عند تجديدها ، أما إذا أسقطت للمرة الثانية أو الثالثة أو رابعة ، فيستوفى رسم تجديد الدعوى المسقط بعد المرة الأولى .

ويتم دفع رسم التجديد بالكيفية التي نصت عليها المادة (١٢) من نظام رسوم المحاكم رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٥ التي جاء فيها : " يدفع نصف الرسم عند تجديد الدعوى التي أسقطت إذا قدم طلب تجديدها خلال ستة أشهر من تاريخ صدور القرار بإسقاطها ، وإذا لم يقدم الطلب خلال هذه المدة ، فتدفع الرسوم كاملة " .

ويستفاد من هذا النص ومن نص المادة (١٣٧ / ج / ٢) من قانون العمل المعدل بالقانون المعدل المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ أنه في حال تم إسقاط الدعوى العمالية لأول

^١ - تمييز حقوق (٢٠٠٠ / ٤٢٤) تاريخ ١٤ / ٥ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية ، العدد الخامس ، لسنة ٢٠٠٠ ، ص (٢٢٧) .

وتمييز حقوق (٢٠٠٤ / ٢٤٦٤) تاريخ ٢١ / ١٢ / ٢٠٠٤ منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية .
^٢ - تمييز حقوق (١٩٩٩ / ٣٧٥) ، منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة ١٩٩٩ ، ص (٣٦٩٠) .

مرة ، فيتم تجديدها دون دفع رسم تجديد ، أما إذا أسقطت للمرة الثانية ، فيتم دفع رسم تجديد يعادل نصف الرسم المقرر عند تجديد الدعوى إذا قدم طلب تجديدها خلال ستة أشهر من تاريخ صدور القرار بإسقاطها .

فعلى سبيل المثال لو صدر قرار من قاضي الصلح بإسقاط دعوى عمالية للمرة الثانية بتاريخ ٢٧ / ١ / ٢٠١٦ ، وقدم طلب التجديد في الفترة بين تاريخ ٢٨ / ١ / ٢٠١٦ و تاريخ ٢٨ / ٧ / ٢٠١٦ ، ففي هذه الحالة يستوفي نصف الرسم المقرر عن الدعوى كلها بالإضافة إلى رسم القيد .

أما إذا قدم طلب تجديد الدعوى بعد انقضاء ستة أشهر على تاريخ صدور القرار بإسقاطها للمرة الثانية ، فعلى طالب التجديد أن يدفع الرسوم كاملة بالإضافة إلى رسم القيد .
ففي المثال المضروب فيما تقدم لو تم تقديم طلب تجديد الدعوى العمالية المسقطة للمرة الثانية بعد تاريخ ٢٨ / ٧ / ٢٠١٦ ، فعلى طالب التجديد دفع الرسوم كاملة بالإضافة إلى رسم القيد .

الحالة الثانية : إذا أقام العامل دعوى أخرى للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها وقد ورد هذا التعديل أيضاً في البند (٢) من الفقرة (ج) من المادة (١٣٧) من قانون العمل المضاف بموجب القانون المعدل المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ .
والمقصود بهذا الاستثناء أنه إذا سبق وأن أقام العامل دعوى عمالية وتم ردها لأي سبب من الأسباب ، وعزم العامل على إقامة دعوى عمالية المطالبة بالحقوق العمالية ذاتها ، ففي هذه الحالة يجب على العامل دفع الرسوم القضائية كاملة عن الدعوى الثانية بالإضافة إلى رسم إبراز وكالة المحامي ورسم القيد .

إلا أنه من الجدير بالذكر أن العامل لا يعفى من دفع رسوم طوابع الواردات على عقد العمل الخطي المبرز من قبله في الدعوى العمالية ، فقد استقر اجتهاد محكمة التمييز في أحكامها المتعاقبة على وجوب دفع رسوم طوابع الواردات على عقد العمل الخطي المبرز من قبل من يحتج به ، ومن هذه الأحكام ما قضت به محكمة التمييز بهيئتها العامة :

" المقصود بالإعفاء المنصوص عليه في المادة (١٣٧) من قانون العمل هي الرسوم المتوجبة على القضايا عند تقديمها أو تلك التي تستوفي في مرحلة التنفيذ ، وبحيث لا يشمل الرسوم المتوجب دفعها قبل إقامة الدعوى ، لأن هذا الإعفاء مقصور على القضايا التي ترفع طبقاً لأحكام قانون العمل ، ولما كان رسم الطابع على عقد العمل يستوفي عند تنظيمه والتوقيع عليه وفق أحكام المادة (٦ / أ) من قانون رسوم طوابع الواردات رقم ٢٧ لسنة

١٩٥٢ ، فإنه والحالة هذه لا يعد من قبيل الرسوم القضائية ، وبالتالي فإن الذي يعفى من الرسوم القضائية لا يعفى حتماً من دفع رسم الطابع على المستندات التي يكون طرفاً فيها أو تلك التي نظمت لمصلحته ، ولو كان المشرع يقصد غير ذلك ، لنص عليه صراحة ، وعليه فلا بد من دفع رسم طابع الواردات على عقد العمل المبرز في هذه الدعوى " ١ .

ويرى الباحث أن المشرع - بإغفاله النص على إعفاء العامل من دفع رسوم طابع الواردات في المادة (١٣٧ / ج) من قانون العمل رقم ٩ لسنة ١٩٩٦ قد وقع في تناقض ، إذ هو قرر إعفاء العامل من دفع رسوم طابع الواردات في الدعوى التي تقدم إلى سلطة الأجور في المادة (٥٤ / ز) من القانون ذاته ، بينما غفل عن النص على مثل هذا الإعفاء بالنسبة للدعوى التي يقيمها العامل لدى محكمة الصلح ، وفي هذا المقام يقترح الباحث تعديل نص المادة (١٣٧ / ج / ١) من قانون العمل بالنص على إعفاء العامل من دفع رسوم طابع الواردات في الدعوى التي تقام لدى محكمة الصلح ، على أن يصبح نص هذه المادة على النحو التالي : " تعفى الدعوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم ، بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها ورسوم طابع الواردات " .

ومن الجدير بالذكر أن الإعفاء لا يشمل مصاريف الدعوى مثل مصاريف ونفقات انتقال الشهود المنصوص عليها في المادة (٨٢ / ١) من قانون أصول المحاكمات المدنية ، وأجور الخبراء المنصوص عليها في المادتين (٨٣ / ١ ، ٣) و (٨٥) من القانون ذاته .

الفرع الثاني

الإعفاء في مرحلة تنفيذ الأحكام الصادرة

عن الجهات المختصة بنظر الدعوى العمالية

لم يكتفِ المشرع بتقرير إعفاء الدعوى العمالية من رسوم رفع الدعوى ، بل مد هذا الإعفاء ليشمل مرحلة تنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهات المختصة بنظر الدعوى العمالية .

١ - تمييز حقوق (٢٠٠١ / ٥٤٩) ، هيئة عامة ، منشور في مجلة نقابة المحامين ، لسنة ٢٠٠٤ ، ص (٤٢٣) ، وتمييز حقوق (٢٠٠٤ / ٢٥١٥) تاريخ ٣ / ١١ / ٢٠٠٤ ، وتمييز حقوق (٢٠٠٥ / ١٤٧١) تاريخ ٥ / ٩ / ٢٠٠٥ ، منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية .

ففيما يخص الأحكام الصادرة عن سلطة الأجور ، فقد نص المشرع في المادة (٥٤ / ز) من قانون العمل على إعفاء الأحكام الصادرة عن سلطة الأجور من رسوم التنفيذ ، فقد نصت المادة (٥٤ / ز) على أنه :

" يعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور ، وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء " ^١ .

أما فيما يخص الأحكام الصادرة عن محكمة الصلح فقد نص المشرع في المادة (١٣٧ / ج / ١) من قانون العمل على اعفاء الأحكام الصادرة عن محاكم الصلح من رسوم التنفيذ ، فقد نصت هذه المادة على أنه :

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

يستفاد من هذا النص أن المحكوم له يعفى من الرسوم القضائية الخاصة بتنفيذ الأحكام الصادرة عن كل من سلطة الأجور ومحكمة الصلح ، وهذا الإعفاء يشمل :

١- رسم الإعلام (الرسم على الحكم)

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (١٤) من جدول رسوم المحاكم الملحق بنظام رسوم المحاكم التي حددت هذا الرسم بـ (٢ %) من قيمة المبلغ المحكوم به على أن لا يقل عن دينار ولا يزيد على الحد الأعلى المقرر للدعوى البدائية .

٢- رسم تنفيذ الحكم

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (٢٧ / أ / ١) من جدول رسوم المحاكم الملحق بنظام رسوم المحاكم التي حددت هذا الرسم بـ (٣ %) من قيمة المبلغ المحكوم به في القضايا الصلحية على أن لا يزيد على مائتي دينار .

٣- رسم إبراز وكالة محامي المحكوم له

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (٩) من نظام الرسوم وطوابع المرافعة التي حددت هذا الرسم بـ (١٠) دنانير .

٤- رسم قيد الدعوى التنفيذية

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (١٧) من نظام رسوم المحاكم التي حددت هذا الرسم بدينارين .

^١ - يقصد بعبارة " دائرة الإجراء " الواردة في المادة (٥٤ / ز) من قانون العمل " دائرة التنفيذ " المنصوص عليها في قانون التنفيذ رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ .

٥- رسم استئناف أي قرار صادر عن رئيس التنفيذ

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (٢٧ / ج) من جدول رسوم المحاكم الملحق بنظام رسوم المحاكم التي حددت هذا الرسم بعشرة دنانير في الدعوى الصلحية التنفيذية .

٦- رسم قيد استئناف أي قرار صادر عن رئيس التنفيذ

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (١٧) من نظام رسوم المحاكم التي حددت هذا الرسم بدينارين .

٧- رسم إبراز وكالة محامي المحكوم له عند استئناف أي قرار صادر عن رئيس التنفيذ

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (٩) من نظام الرسوم وطوابع المرافعة التي حددت هذا الرسم بـ (١٠) دنانير .

أما التأمين الذي يستوفى عند استئناف قرار رئيس التنفيذ للمرة الثانية في نفس موضوع القرار محل الاستئناف ، والذي ورد النص عليه في المادة (١٦ / ب) من نظام رسوم المحاكم رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٥ المعدلة بالنظام رقم ١٠٨ لسنة ٢٠٠٨ التي حددت مقدار هذا التأمين بخمسين ديناراً في القضايا الصلحية التنفيذية ، فيتوجب على العامل دفعه ، إذ لا يعد رسماً قضائياً^١ .

^١ - تنص المادة (١٦ / ب) من نظام رسوم المحاكم رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٥ المعدلة بالنظام رقم ١٠٨ لسنة ٢٠٠٨ على أنه : " فيما عدا الاستئناف لأول مرة ، يستوفى ممن يستأنف قراراً صادراً عن رئيس التنفيذ بنفس موضوع القرار محل الاستئناف الأول في قضية تنفيذية صلحية تأمين مقداره (٥٠) ديناراً ، وإذا كان الاستئناف مقدماً للطعن في قرار رئيس التنفيذ في قضية بدائية ، يكون التأمين مقداره مائتاً ديناراً ، ويرد هذا التأمين إذا ظهر أن المستأنف كان محقاً في استئنافه " .

المطلب الثاني

النطاق الشخصي للإعفاء من الرسوم القضائية

يستفاد من عموم نص المادة (١٣٧ / ج / ١) من قانون العمل أن النطاق الشخصي للإعفاء يشمل جميع من يرفع دعوى ناشئة عن نزاعات العمل الفردية لدى محكمة الصلح ، وطبقاً لهذا النص العام فإن النطاق الشخصي للإعفاء من الرسوم القضائية في الدعوى العمالية يشمل العامل وورثته وصاحب العمل وورثته .

ولتناول كل من هذه الفئات ، فقد قمت بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع على النحو التالي :

الفرع الأول : العامل

الفرع الثاني : ورثة العامل

الفرع الثالث : صاحب العمل وورثته

الفرع الأول

العامل

والعامل يشمل كل من تربطه بصاحب العمل علاقة عمل خاص تابع ومأجور ، فكل من يعمل لدى صاحب عمل خاص - أي شخصاً من أشخاص القانون الخاص- خاضع لرقابته وإشرافه وتوجيهه نظير أجر معين يعد عاملاً وفقاً للتعريف الوارد في المادة الثانية التي عرفت كلا من العامل وعقد العمل ، فقد عرفت هذه المادة العامل بأنه : " كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ، ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل " ، كما عرفت المادة ذاتها عقد العمل بأنه: " اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ، ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين " ^١ .

ولا عبءة لنوع العمل الذي يباشره العامل أو طبيعته ولا مكانته الوظيفية داخل المنشأة العمالية ولا جنسه ، ذكراً أم أنثى ، ولا جنسيته ، أردني أم غير أردني ، ولا العقد الذي تتأسس عليه علاقة العمل سند الدعوى ، عقد عمل محدود المدة أم غير محدود المدة ، أو

^١ - يس ، عبد الرازق حسين (٢٠٠٤) ، مرجع سابق ، ص (١٣٦) بتصرف .

تحت الاختبار أو عقد تدريب مهني ، وسواء أكان العامل حدثاً أم غير حدث ، فكل هؤلاء تشملهم كلمة " العامل " ، وبالتالي يستفيدون من الإعفاء من الرسوم القضائية الذي نص عليه قانون العمل .

ولكن هل يستفيد من هذا الإعفاء العمال الذين لا يخضعون لأحكام قانون العمل ، أم أن الاستفادة مقصورة على العمال الخاضعين لأحكامه دون غيرهم ؟
لما كان لكل قانون خاص نطاق تطبيقه الشخص الخاص به ، كان قانون العمل قانوناً خاصاً ، فقد حدد المشرع نطاقه الشخصي في المادة (٣ / أ) منه بطريق الاستبعاد ، أي بطريق استبعاد الفئات من العمال الذين لا تسري عليهم أحكامه ، وباعتبار أن الإعفاء الذي ورد النص عليه في قانون العمل هو أحد أحكام هذا القانون تقرر، في المادة الثالثة منه فإنه- أي الإعفاء- لا يطبق إلا على العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون ، أي العمال الذين يشكلون نطاق تطبيقه الشخصي ، أما أولئك المستثنون من النطاق الشخصي لتطبيق أحكام هذا القانون وهم الموظفون العامون وموظفو البلديات ، فلا يستفيدون من الإعفاء^١ .

الفرع الثاني

ورثة العامل

ليست الدعوى التي يرفعها العمال هي التي تعفى من الرسوم القضائية فقط ، بل يمتد الإعفاء ليشمل الدعاوى التي يرفعها ورثة العامل للمطالبة بحقوق مستحقة لمورثهم العامل قبل وفاته ، والدعاوى التي يرفعها الورثة تعفى أيضاً من الرسوم القضائية بجميع أنواعها ، بل أن هؤلاء قد يكونون أولى بالإعفاء وأمس حاجة إليه من العمال أنفسهم^٢ .

ويجد هذا الإعفاء سنداً قانونياً له في المادة (٣٤) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم

١١ لسنة ٢٠٠٤ التي جاء فيها :

^١ - محمد ، عبد الرسول عبد الرضا (١٩٨٥) ، الوجيز في قانون العمل الكويتي ، جامعة الكويت ، ط ٢ ، ص (٦٧) بتصرف .

^٢ - الأهواني ، حسام الدين كامل و مبروك ، رمزي فريد محمد (٢٠٠٠) ، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة ، القسم الأول ، المبادئ العامة في قانون العمل ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العين ، ص (٥٣ - ٥٤) .

" إذا توفي العامل ، توّول إلى وراثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون بالإضافة إلى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (٣٣) من هذا القانون " .

وبناء على نص المادة (٣٤) من قانون العمل فإن الباحث لا يتفق مع بعض شرح قانون العمل الأردني الذين ذهبوا إلى أنه " على الرغم من عدم ورود النص على إعفاء ورثة العامل من الرسوم في حالة وفاة العامل مورثهم ، إلا أن ذلك مما يحتمله النص في ضوء حكمة المشرع ومقاصده من الإعفاء ، إذ الهدف هو التخفيف عن كاهل العامل ، وتمكينه من الحصول على حقه ، حتى لا يقعده عن هذا الحق خوفه من الرسوم ، إذ قد لا تتوافر لديه القدرة على دفعها ، وهذه الحكمة متوافرة في وراثته أيضاً الذين هم أيتام وغالباً ما يكونون فقراء مثله " ^١ .

الفرع الثالث

صاحب العمل وورثته

يستفاد من عموم نص المادة (١٣٧ / ج / ١) من قانون العمل أن الإعفاء من الرسوم القضائية يشمل جميع من يرفع دعوى ناشئة عن نزاعات العمل الفردية لدى محكمة الصلح ، وعليه فهذا الإعفاء يمتد ليشمل صاحب العمل ، إذا رغب في رفع دعوى حقوقية ناشئة عن نزاعات العمل الفردية لدى محكمة الصلح ، أو إذا رغب في رفع دعوى حقوقية متقابلة على العامل في حال أن سبق العامل رفع دعوى عمالية ضد صاحب العمل .

وبناء على هذا الإعفاء يعفى صاحب العمل من سداد الرسوم القضائية التالية :

١- رسم الدعوى الصلحية الحقوقية الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ورسم الدعوى المتقابلة

وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (١ / أ) من جدول رسوم المحاكم الملحق بنظام رسوم المحاكم التي حددت هذا الرسم بنسبة (٣ %) من قيمة الدعوى ، على أن لا يقل عن عشرة دنانير ولا يزيد على الحد الأعلى المقرر للدعوى البدائية .

^١ - العتوم ، منصور إبراهيم (٢٠٠٨) ، مرجع سابق ، ص (٥٧) وأبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، مرجع سابق ، ص (٢٩) ورمضان ، سيد محمود ، مرجع سابق ، ص (٦١) والسوفاني ، حمزة محمود (٢٠١٠) ، مرجع سابق ، ص (١٨) .

- ٢- رسم قيد الطلبات التي تقدم من المدعى عليه (صاحب العمل) كطلب رد الدعوى لمرور الزمن أو لوجود شرط تحكيم أو لكون القضية مقضية أو غيرها من الطلبات .
- وقد ورد النص على هذا الرسم في المادة (١٧) من نظام رسوم المحاكم التي حددت هذا الرسم بدينارين .
- ٣- رسم الاستئناف .
- ٤- رسم التمييز ورسم طلب الإذن بالتمييز .
- ٥- رسم الإعلام (رسم الحكم) الصادر لصالح صاحب العمل .
- ٦- رسم تنفيذ الحكم الصادر لصالح صاحب العمل .
- ٧- رسم قيد الدعوى التنفيذية .
- ٨- الرسوم المقررة لاستئناف القرارات الصادرة عن رئيس التنفيذ .
- وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" إن الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية معفاة من جميع الرسوم ، وذلك عملاً بنص المادة (١٣٧ / ج) من قانون العمل ، سواء أكانت الدعوى مقدمة من العامل أم من صاحب العمل ، لأن النص على الإعفاء جاء عاماً شريطة أن تكون الحقوق المدعى بها أمام محكمة الصلح ناجمة عن عقد العمل الفردي " ^١ .

كما يحق لورثة صاحب العمل مطالبة العمل بما يستحق لمورثهم قبل وفاته في ذمته سنداً لنص المادة (٢٠٦) من القانون المدني التي جاء فيها : " ينصرف أثر العقد إلى المتعاقدين والخلف العام دون إخلال بالقواعد المتعلقة بالميراث ما لم يتبين من العقد أو من طبيعة التعامل أو من نص القانون أن هذا الأثر لا ينصرف إلى الخلف العام " ^٢ .

وعليه تكون الدعوى المقامة من ورثة صاحب العامل في مواجهة العامل معفاة من الرسوم القضائية إذا كانت ناشئة عن نزاعات العمل الفردية .

^١ - تمييز حقوق (٢٠٠٠ / ٤٢٤) تاريخ ١٤ / ٥ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية ، الهدد الخامس ، لسنة ٢٠٠٠ ، ص (٢٢٧) .

وتمييز حقوق (١٩٩٩ / ١٠٥٢) ، منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة ٢٠٠١ ، ص (٢٧٩) .

^٢ - والخلف العام هو " من يخلف الشخص المتوفى في ذمته المالية كلها أو حصة شائعة منها ، كالورث والموصي له بحصة في التركة كالربع أو الثلث ، والخلافة العامة تكون بعد الموت ، وتتحقق عن طريق الميراث أو الوصية " ، السرحان ، عدنان إبراهيم و خاطر ، نوري حمد (٢٠٠٠) ، شرح القانون المدني ، مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ص (٢٦٩) .

ويذهب بعض الشراح إلى انتقاد موقف المشرع الأردني في إعفاء صاحب العمل من دفع الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية ، ويرون أنه كان الأجدر بالمشرع أن يقصر الإعفاء على العامل فقط ، باعتبار أن هدف المشرع من كل هذه العملية هو تمكين العامل من الحصول على حقوقه بأبسط الإجراءات ودون نفقات ، وليس تمكين صاحب العمل من ذلك ، ويرون أنه لا توجد حكمة في إعفاء صاحب العمل من هذه الرسوم^١ .

ومن الأمثلة على الدعوى التي يحق لصاحب العمل أو ورثته اقامتها ضد العامل وتكون ناشئة عن عقد العمل الفردي :

١- المطالبة ببدل الإشعار

فالمادة (٢٣ / د) من قانون العمل تنص على أنه :

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

٣- المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها فق ما نصت المادة (٤٩) من

قانون العمل

فهذه المادة تنص على أنه :

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

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية وفقاً لأحكام المادة (١٣٧ / أ) من قانون العمل ، وعليه وحيث أن مطالبة المدعى عليها في ادعائها

^١ - أبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، مرجع سابق ، ص (٢٨ - ٢٩) .
ويؤيده الرأي كل من العتوم ، منصور إبراهيم (٢٠٠٨) ، مرجع سابق ، ص (٥٦) .
والسوفاني ، حمزة محمود (٢٠١٠) ، مرجع سابق ، ص (١٨) .
والمغربي ، جعفر محمود (٢٠١٦) ، شرح أحكام قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ص (٦٦) .

المتقابل ببديل الإشعار وبديل العطل والضرر يتفق وأحكام المادتين (٢٣) و (٤٩) من قانون العمل ، فيكون الا دعاء المتقابل من اختصاص محكمة الصلح وناشئاً عن عقد العمل الذي يحكم العلاقة بين الطرفين والذي استند إليه العامل في دعواه الأصلية التي يطالب فيها بحقوقه العمالية ، ويكون الإدعاء المتقابل مقبولاً شكلاً ، إضافة إلى ذلك فقد أجازت المادة (١١٦) من قانون أصول المحاكمات المدنية للمدعى عليه أن يقابل أي ادعاء للمدعي بطلب المقاصة القضائية " ١ .

٣ - المطالبة بالتعويض عن فسخ العامل لعقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء مدته في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٩) من قانون العمل
فالمادة (٢٦ / ب) من قانون العمل تنص على أنه :

" إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٩) من هذا القانون ، جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة ، على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد " .

المطلب الثالث

شروط الإعفاء من الرسوم القضائية

يستفاد من نص المادة (١٣٧ / ج / ١) من قانون العمل أنه يشترط للاستفادة من الإعفاء من الرسوم القضائية توافر شرطين ، وهما :
الشرط الأول : أن يكون رافع الدعوى من الأشخاص الذين يستفيدون من هذا الإعفاء وقد سبق بيان الأشخاص الذين يستفيدون من الإعفاء من الرسوم القضائية في المطلب السابق ، وهم العمال الخاضعون لأحكام قانون العمل ، وورثتهم ، وأصحاب العمل ، وورثتهم ، وعليه فأي شخص خلاف ما تقدم لا يستفيد من الإعفاء من الرسوم القضائية ، فعلى سبيل المثال لا يستفيد الموظفون العامون وموظفو البلديات من الإعفاء من الرسوم القضائية ، كونهم مستثنين من تطبيق أحكام قانون العمل عليهم .

١ - تمييز حقوق (٢٠٠٠ / ٧٠٦) تاريخ ٢١ / ٩ / ٢٠٠٠ ، هيئة عامة ، منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة ٢٠٠٢ ، ص (١٤٤٥) .

الشرط الثاني : يجب أن تكون الدعوى ناشئة عن نزاعات العمل الفردية ومفاد هذا الشرط أن يكون موضوع الدعوى ناشئاً عن نزاعات العمل الفردية ، وعليه فإذا كان موضوع الدعوى غير ناشئ عن نزاعات العمل الفردية ، فلا يستفيد المدعي من الإعفاء من الرسوم القضائية .

ومن الحقوق التي تنشأ عن نزاعات العمل الفردية

١- المطالبة بالأجور المستحقة

وحق العامل في الأجور المستحقة هو أبرز الحقوق العمالية ، وقد حددت المادة (٤٦ / ١) من قانون العمل ميعاد دفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه .

٢- المطالبة بالنقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية

٣- أجور ساعات العمل الإضافي

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" إن الاجتهاد قد استقر في ضوء أحكام قانون العمل أن جميع مطالبات العامل الناشئة عن عقد العمل معفاة من الرسوم وفقاً لأحكام المادة (١٣٧ / ج) منه ، ولذلك فإن مطالبات المدعي ببديل ساعات العمل الإضافي معفاة من الرسوم " ١ .

٤- الأجور عن العمل أيام الجمع والأعياد الدينية والرسمية

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز:

" أعتت المادة (١٣٧) من قانون العمل الدعاوى أمام محاكم الصلح من جميع الرسوم ، ولا يرد القول أن المطالبة بالأجور عن أيام الجمع والأعياد الدينية والرسمية لا ينطبق عليها قانون العمل وإنما القانون المدني " ٢ .

٥- بدل الإشعار

تمنح المادة (٢٣ / ج) من قانون العمل العامل الحق في تقاضي أجره عن مدة الإشعار إذا كان الإشعار بإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل ، سواء أعمل العامل خلال مدة

١- تمييز حقوق (٢٩٣٠ / ٢٠٠٠) تاريخ ١٢ / ١٢ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية ، العدد الثاني عشر ، لسنة ٢٠٠٠ ، ص (١٧٤) .

وتمييز حقوق (١٠٥٩ / ١٩٩٩) تاريخ ٢٣ / ٩ / ١٩٩٩ ، منشور في مجلة نقابة المحامين ، لسنة ٢٠٠٠ ، ص (٥٢٧) .

٢- تمييز حقوق (٢٠٣٧ / ١٩٩٨) تاريخ ٣١ / ١٠ / ١٩٩٨ ، منشور في مجلة نقابة المحامين ، لسنة ١٩٩٩ ، ص (٣٣٠) .

الإشعار أم لم يعمل ، وتكون المطالبة ببطل الإشعار مغفأة من الرسوم ، كونها مطالبة ناشئة عن عقد العمل الفردي .

٦- التعويض عن الفصل التعسفي

تمنح كل من المادة (٢٥) و المادة (٢٦ / أ) من قانون العمل العامل الحق في تقاضي تعويض عن الفصل التعسفي ، فالمادة (٢٥) خاصة بالتعويض عن الفصل التعسفي في عقود العمل غير محدودة المدة ، أما المادة (٢٦ / أ) ، فخاصة بالتعويض عن الفصل التعسفي في عقود العمل محدودة المدة .

٧- مكافأة نهاية الخدمة

تمنح المادة (٣٢) من قانون العمل العامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي ، وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحق في تقاضي مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة .

٨- الأجر عن أيام الإجازات السنوية

تمنح المادة (٦٣) من قانون العمل العامل الذي تنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية الحق في تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة .

٩- حق العامل في الصناديق الواردة في المادة (٣٣) من قانون العمل

يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة بالمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل للحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حال انتهاء خدمته .

وتعفى المطالبة بحقوق العامل من هذه الصناديق أو أي منها من الرسوم القضائية باعتبارها نزاعاً ناشئاً عن عقد العمل الفردي .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" يستفاد من نص المادة (٣٣) من قانون العمل أن حق العامل الذي يعمل بعقد عمل فردي في الصناديق الواردة فيها من ضمن الحقوق التي تستحق له عند انتهاء خدمته مثلها مثل مكافأة نهاية الخدمة ، وصندوق التعويض على الحياة والعجز هو من جملة الصناديق التي أشارت إليها المادة (٣٣) من قانون العمل ضمن عبارة (أي صندوق آخر مماثل) ، والمطالبة به أمام المحكمة لا تستوجب دفع أي رسم عنها مثلها مثل الحقوق العمالية الأخرى

التي نصت عليها المادة (١٣٧) من قانون العمل على أن محكمة الصلح المختصة بنظرها والدعوى التي تقدم للمطالبة بها معفاة من الرسوم " ١ .

١٠ - الأجر عن إجازة الأمومة

تمنح المادة (٧٠) من قانون العمل المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع .

١١ - المطالبة بالشرط الجزائي المتفق عليه في عقد العمل الفردي

قد يرد في عقد العمل نص على شرط جزائي في حال إخلال أحد طرفيه بأي من الالتزامات الناشئة عن العقد ، وقد استقر اجتهاد محكمة التمييز على وجوب الحكم للعامل بالشرط الجزائي الذي يتم الاتفاق عليه بالإضافة إلى التعويض عن الفصل التعسفي وبدل الإشعار ، وغيرها من الحقوق الأخرى تماشياً مع ما هو منصوص عليه في المادة (٤ / أ) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦^٢ ، وعند المطالبة به تعفى هذه المطالبة من الرسوم القضائية .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" أعتت المادة (١٣٧ / ج) من قانون العمل الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم ، وحيث أن المطالبة بالعتل والضرر عن الشرط الجزائي ناشئة عن عقد العمل ومقدمة إلى محكمة الصلح بهذه الصفة ، فتكون معفاة من الرسوم " ٣ .

١ - تمييز حقوق (٢٠٠٠ / ٣٣١) تاريخ ١١ / ٣ / ٢٠٠١ ، منشورات مركز عدالة .
وتمييز حقوق (٢٠٠٠ / ٤٤٩١) تاريخ ٢٦ / ١٠ / ٢٠٠٠ ، منشور في المجلة القضائية ، العدد العاشر ، لسنة ٢٠٠٠ ، ص (٢٣٤) .
٢ - تمييز حقوق (١٩٩٩ / ٩٧٨) ، منشور في مجلة نقابة المحامين ، لسنة ١٩٩٩ ، ص (٣١٠٢) .
٣ - تمييز حقوق (١٩٩٩ / ٥٥٤) تاريخ ٢٣ / ٩ / ١٩٩٩ ، منشور في المجلة القضائية ، العدد التاسع ، لسنة ١٩٩٩ ، ص (٤٤٥) .
وتمييز حقوق (٢٠٠٦ / ٣٥٩٢) تاريخ ٢٦ / ٣ / ٢٠٠٦ ، منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية .

المبحث الثالث

وجوب نظر الدعوى العمالية بصفة مستعجلة

من المعلوم أن التقاضي طريق بطيء للوصول إلى الحق ، ذلك أن الفصل في الدعوى غالباً ما يحتاج إلى وقت طويل ، لا سيما إذا كان الخصوم من ذوي اللدد في الخصومة ، ميالين إلى المماطلة والتأجيل وإذا كان هذا العيب في نظام التقاضي ظاهر الضرر بالنسبة إلى المتقاضين جميعاً ، فضرره بالنسبة إلى طائفة العمال أظهر ذلك أن الدخل الضئيل للعامل ، ومستواه الاجتماعي بالغ التواضع قد لا يساعده على الصمود أمام صاحب العمل ، والسير معه طويلاً في درب التقاضي ، ذلك الدرب وعر المسالك بالنسبة إلى العامل ، مما يدفعه غالباً إلى التنازل عن حقه أو على الأقل التصالح عليه بغبن فاحش خشية ولوج باب القضاء^١ .

لذلك قرر المشرع تعجيل العدالة في الدعوى العمالية فنص في المادة (١٣٧ / أ) من قانون العمل على منح الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية التي تنظر أمام محكمة الصلح صفة الاستعجال ، وأوجب الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها إلى المحكمة ، كما أوجب في الفقرة (ب) من ذات المادة على محكمة الاستئناف أن تفصل في الدعوى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ ورودها إلى ديوانها .

كما أوجب على سلطة الأجور الفصل في دعاوى الأجور بصفة مستعجلة ، وهذا ما نصت عليه المادة (٥٤ / أ / ١) من قانون العمل .

ولتناول هذا الموضوع لا بد من بيان مفهوم الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال ، والفرق بينها وبين الدعوى المستعجلة ، والواقع العملي للدعوى العمالية .

وبناء على ما تقدم فقد قمت بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو التالي :

المطلب الأول : مفهوم الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال

المطلب الثاني : الفروق بين الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال وبين الدعوى المستعجلة

المطلب الثالث : الواقع العملي للدعوى العمالية

^١ - يس ، عبد الرازق حسين (٢٠٠٤) ، مرجع سابق ، ص (١٤٠ - ١٤١) .

المطلب الأول

مفهوم الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال

وجه الاستعجال ووجه السرعة تعبيران مترادفان قانوناً ، والدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال هي منازعات يتطلب المشرع أن يكون نظرها والفصل فيها على وجه السرعة أو بصفة مستعجلة ، والمشرع إذ يوجب نظر بعض الدعوى والفصل فيها على وجه السرعة ، فإنه يرمى من وراء ذلك إلى تحقيق غاية معينة ، وهذه الغاية مرتبطة بنوع الدعوى .

وقد منح المشرع الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية صفة الاستعجال ، إذ تنص المادة (١٣٧ / أ) من قانون العمل على أنه : " تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة " .

وتوجب الفقرة (ب) من المادة (١٣٧) من قانون العمل على محكمة الاستئناف أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها .
كما منح المشرع دعوى الأجور التي ترفع لدى سلطة الأجور صفة الاستعجال ، إذ توجب المادة (٥٤ / أ / ١) من قانون العمل أن يتم الفصل في الدعوى المرفوعة لدى سلطة الأجور بصورة مستعجلة ^١ .

^١ - ومن الأمثلة على الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال :

أولاً : الدعوى والطلبات المنظورة أمام محكمة البداية الضريبية والناشئة عن تطبيق قانون ضريبة الدخل رقم ٣٤ لسنة ٢٠١٤ والأنظمة والتعليمات التنفيذية ، المادة (٤٢ / هـ) من قانون ضريبة الدخل .

ثانياً : الدعوى والطلبات المنظورة أمام محكمة البداية الضريبية الناشئة عن تطبيق قانون الضريبة العامة على المبيعات رقم ٦ لسنة ١٩٩٤ وتعديلاته ، المادة (٥٧ / ب / ٣) من قانون الضريبة العامة على المبيعات رقم ٦ لسنة ١٩٩٤ المعدلة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٩ .

ثالثاً : دعوى طلبات تقدير التعويض العادل عن الاستملاك ، المادة (٢٢ / ب) من قانون الاستملاك رقم ٣ لسنة ١٩٨٧ .

رابعاً : الدعوى المتعلقة بالشركات الناشئة عن تطبيق أحكام قانون الشركات رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧ ، المادة (٢٨٤ / أ) من قانون الشركات .

ونود أن نشير إلى الانتقاد الذي وجهه بعض شرح قانون العمل الأردني إلى عدم تحديد مدة قصوى للفصل في الدعوى المقامة لدى سلطة الأجور^١ .

ويبدو من النصوص الخاصة بالدعوى العمالية سواء لدى محكمة الصلح أم محكمة الاستئناف أم سلطة الأجور أن المشرع قد منح الدعوى العمالية صفة الاستعجال ، فأوجب على محكمة الصلح أن تفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة ، كما أوجب على محكمة الاستئناف أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده لديوانها ، كما أوجب على سلطة الأجور أن تقوم بالفصل بالدعوى المرفوعة لديها بصورة مستعجلة .

وتحقيقاً لغايات المشرع من منح بعض الدعوى صفة الاستعجال فقد نصت الفقرة (٣) من المادة (٦١) من قانون أصول المحاكمات المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٨ المضافة بموجب القانون المعدل رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٦ على أنه :

" إذا ما ورد النص في أي قانون نافذ المفعول على منح صفة الاستعجال لأي من القضايا التي ترفع بموجبه ، فلا يجوز أن تزيد مدة تأجيل جلسة المحاكمة في هذه القضية على اثنين وسبعين ساعة " .

ومما يؤسف له أن نص المادة (٦١ / ٣) من قانون أصول المحاكمات المدنية غير مطبق عملياً ، إذ يقوم معظم قضاة الصلح الذي ينظرون الدعاوى العمالية بتأجيل كل منها لمدة خمسة عشر يوماً في المعدل ، وهذا للأسف مما يؤثر في سرعة الفصل في الدعاوى العمالية على الوجه الذي نص عليه المشرع في المادة (١٣٧ / أ) من قانون العمل .
وسأتناول في المطلب الثالث من هذا المبحث الواقع العملي للدعاوى العمالية .

^١ - لطفاً راجع صفحة (٢٠ - ٢١) من هذه الرسالة .

المطلب الثاني

الفروق بين الدعاوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال وبين الدعاوى المستعجلة

قد يلتبس الأمر على البعض ، مما يؤدي به إلى الخلط بين الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال والدعوى المستعجلة ، فمجرد النص من جانب المشرع على منح نزاع معين صفة الاستعجال ليس من شأنه أن يجعل هذا النزاع من المسائل المستعجلة التي يختص بها القضاء المستعجل ، فالدعاوى التي أوجب المشرع نظرها والفصل فيها على وجه السرعة لا تعدو أن تكون دعاوى عادية موضوعية^١ .

وكل ما هناك أن المشرع يرمي من وراء النص على أن يكون الفصل هذه الدعاوى على وجه السرعة حث القاضي على عدم التأخير في البت فيها ، والتعجيل في الفصل فيها ليس إلا ، وهذا وحده لا يوفر لها الاستعجال الذي يخول الحق في التقاضي امام القضاء المستعجل^٢ .
وينحصر وجه الشبه بين الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال والدعاوى المستعجلة في أن المشرع ألزم القضاء في كل منها بسرعة الفصل فيها .

ولكن توجد عدة فروق بين الدعاوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال والدعاوى المستعجلة ، ويؤدي التعرف على الفروق بين كل منها إلى التمييز بوضوح بين كل منهما .
والفروق بين الدعاوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال وبين الدعاوى المستعجلة هي

:

أولاً : إن الفرق الأساسي والجوهري بين الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال وبين الدعاوى المستعجلة يرجع إلى طبيعة كل منها ، فالدعاوى التي أوجب المشرع نظرها والفصل فيها على وجه السرعة هي دعاوى ذات طبيعة موضوعية ، أما الدعاوى المستعجلة ، فهي ذات طبيعة وقتية^٣ .

^١ - عبد القادر ، محمد سيد أحمد (١٩٩٦) ، نحو فكرة عامة للقضاء المستعجل في قانون المرافعات ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص (١٧) .

^٢ - راتب ، محمد علي و كامل ، محمد نصر الدين و راتب ، محمد فاروق (١٩٧٦) ، قضاء الأمور المستعجلة ، عالم الكتب ، القاهرة ، الكتاب الأول ، ط ٦ ، ص (٣٧ - ٣٨) .

^٣ - أبو الوفا ، أحمد (١٩٨٦) ، المرافعات المدنية والتجارية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط ١٤ ، ص (٣٥٣) .

ثانياً: إن الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال منصوص عليها صراحة على سبيل الحصر ، ولا يجوز التوسع فيها ولا القياس عليها .

أما الدعوى المستعجلة ، فهي تستمد الاستعجال من طبيعتها لا من نص القانون ، فلا تخصيص بلا مخصص ، حيث لم ترد في القانون على سبيل الحصر .

وهذا ما نصت عليه صراحة المادة (٣٢ / ١) من قانون أصول المحاكمات المدنية بإيرادها عبارة " المسائل المستعجلة التي يخشى عليها من فوات الوقت " .

والمسائل التي يخشى عليها من فوات الوقت تنبؤ عن حصر ، وإنما تتحقق وتقوم في كل حالة أو واقعة يتحقق فيها الاستعجال ، ويخشى عليها من فوات الوقت ، فتكون حائزة لهذا الوصف ، فتدخل في اختصاص القضاء المستعجل^١ .

ثالثاً : إن الحكم الصادر في الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال هو حكم يحسم النزاع في الموضوع ، وتستنفذ المحكمة ولايتها في الموضوع بصدوره ، ولا تجوز إعادة طرح موضوع النزاع مرة أخرى (مع وحدة الموضوع والخصوم والسبب) على المحكمة ، فعندئذ يكون طرح موضوع النزاع مرة أخرى غير مقبول لسبق الفصل في الموضوع ، فلا يكون أمام الخصم في هذه الحالة إلا مباشرة حقه في الطعن في الحكم إذا توافرت شروطه^٢ . أما الحكم الصادر في الدعوى المستعجلة ، فهو حكم يصدر بإجراء وقتي لا يمس أصل الحق ، ولا يقيد محكمة الموضوع .

وهذا ما نصت عليه المادة (٣٢) من قانون أصول المحاكمات المدنية في مطلعها فجاء فيها : " يحكم قاضي الأمور المستعجلة بصفة مؤقتة مع عدم المساس بالحق بالأمور التالية "

رابعاً : ترفع الدعوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال على وجه السرعة أمام محكمة الموضوع طبقاً لقواعد الاختصاص النوعي أو القيمي ، وذلك تأسيساً على موضوعيتها ، ويجري استئنافها طبقاً لهذه القواعد أيضاً .

أما الدعوى المستعجلة ، فترفع أمام قاضي الأمور المستعجلة بصفة أصلية أو أمام محكمة الموضوع بصفة تبعية (لارتباطها بالموضوع) إذا كان موضوع النزاع قد طرح أمام محكمة الموضوع ، إذ أن الفرع يتبع الأصل^٣ .

^١ - الحمصي ، محمد طلال (١٩٩٦) ، نظرية القضاء المستعجل في قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني ، دار البشير ، عمان ، ص (١٢٤) .

^٢ - عبد القادر ، محمد سيد أحمد (١٩٩٦) ، مرجع سابق ، ص (١٩) .

^٣ - المرجع السابق ، ص (٢٠) .

وهذا ما نصت عليه المادة (٣٢) من قانون أصول المحاكمات المدنية التي جاء فيها :
" يحكم قاضي الأمور المستعجلة بصفة مؤقتة مع عدم المساس بالحق بالأمور التالية ، على
أن هذا لا يمنع من اختصاص محكمة الموضوع بهذه المسائل إذا رفعت إليها بطريق التبعية
.... " .

خامساً : يوجب القانون نظر الدعاوى التي منحها المشرع صفة الاستعجال مرافعة شأنها شأن
أية دعاوى موضوعية أخرى ، وهذا ما نصت عليه المادة (١ / ٧١) من قانون أصول
المحاكمات المدنية .

أما الدعاوى المستعجلة ، فالأصل فيها أن تنظر تدقيقاً دون حاجة إلى دعوة الخصوم ، إلا
إذا رأت المحكمة أو قاضي الأمور المستعجلة خلاف ذلك ، وهذا ما نصت عليه المادة
(١ / ٣٣) من قانون أصول المحاكمات المدنية .

سادساً : تكون الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف قابلة للتمييز دون إذن إذا زادت قيمة
الدعوى على عشرة آلاف دينار ، أما إذا لم تزيد قيمة الدعوى على عشرة آلاف دينار ، فلا
يكون الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف قابلاً للتمييز إلا بعد الحصول على إذن من رئيس
محكمة التمييز أو من يفوضه ، وهذا ما نصت عليه المادة (١ ، ٢ / ١٩١) من قانون أصول
المحاكمات المدنية .

أما الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف في الدعاوى المستعجلة ، فلا تقبل التمييز إلا
بإذن من رئيس محكمة التمييز أو من يفوضه بذلك ، وهذا ما نصت عليه المادة (٢ / ١٧٦)
من قانون أصول المحاكمات المدنية .

المطلب الثالث

الواقع العملي للدعاوى العمالية أمام محام الصلح

على الرغم من أن المشرع قد أوجب نظر الدعاوى العمالية بصفة مستعجلة ، سواء أكانت
الدعوى مقامة لدى محكمة الصلح أم لدى سلطة الأجور ، فإن الواقع العملي يشير إلى غير
ذلك ، فقد يستغرق نظر بعض القضايا ثلاث سنوات وبعضها سنتين ، ومعظم القضايا لا يتم
فصلها في أقل من سنة واحدة ، وهذا يجعل العامل الحلقة الأضعف ، ويلجئه إلى التنازل عن
حقوقه من أجل أخذ مبالغ زهيدة مقابل حقوقه العمالية ، كما أن القضية العمالية بعد صدور
حكم فيها من قبل محكمة الصلح تحتاج إلى ما يقل عن ستة أشهر من تاريخ قيد الاستئناف

إلى حين إعادة ملف القضية إلى المحكمة مصدرة الحكم الأساس ، وهذا التأخير لا شك في أنه يضر بحقوق العامل ، ولعل المماثلة التي يبديها بعض أصحاب العمل ومحاميهم من الأسباب الرئيسية لتأخير الفصل في الدعاوى العمالية ، أضف إلى ذلك فإن اشتغال الدعوى الواحدة على عدة مطالبات مثل التعويض عن الفصل التعسفي وبدل الإشعار وأجور غير مدفوعة وأجور عن العمل الإضافي ومكافأة نهاية خدمة وأجر عن أيام الإجازات السنوية التي لم يستعملها العامل يعد من الأسباب التي تؤخر الفصل في الدعاوى العمالية ، وكون البيئة الشخصية (الشهود) من أدلة الإثبات التي يتم الاعتماد عليها بشكل أساسي ورئيس في إثبات الحقوق العمالية ، وكثرة عدد الشهود الذين تتم الاستعانة بهم في إثبات الحقوق العمالية من الأسباب المؤدية إلى التأخر في فصل الدعاوى العمالية بصفة مستعجلة ، كما أن عدم تفعيل نص المادة (٧ / أ) من قانون محاكم الصلح التي تجيز لقاضي الصلح أن يبذل الجهد بين الخصوم لتسوية النزاع من الأسباب المؤدية إلى تأخير الفصل في الدعاوى العمالية . ويرى الباحث أنه يمكن التقليل من حدة الأسباب المؤدية إلى تأخير الفصل في الدعاوى العمالية من خلال التدابير التالية :

- ١- تفعيل تطبيق نص المادة (٧ / ب) من قانون محاكم الصلح في الدعاوى العمالية ، والتعميم على السادة القضاة الذين ينظرون الدعوى العمالية من قبل المجلس القضائي الموقر بضرورة تفعيل نص المادة (٧ / ب) من قانون محاكم الصلح ومحاولة بذل الجهد بين الخصوم لتسوية النزاع .
- ٢- تعديل نص المادة (١٦٧ / ٤) من قانون أصول المحاكمات المدنية ، بحيث تكون الفائدة القانونية بنسبة (١٥ %) سنوياً من المبلغ المحكوم به في الدعاوى العمالية في محاولة للحد من مماثلة أصحاب العمل ومحاميهم .
- ٣- تفعيل نص المادة (٦١ / ٣) من قانون أصول المحاكمات المدنية ، بحيث لا تزيد مدة تأجيل جلسة المحاكمة في الدعوى العمالية على اثنتين وسبعين ساعة ، مما يؤدي إلى سرعة الفصل في الدعاوى العمالية .
- ٤- زيادة عدد القضاة الذين يخصصون لنظر الدعاوى العمالية بحيث يكون تأجيل جلسات المحاكمة لمدة قصيرة خلافاً لما هو متبع حالياً ، حيث يتم تأجيل جلسات المحاكمة لمدة أسبوعين وأحياناً أكثر من أسبوعين .
- ٥- تفعيل نص المادة (٧٧ / أ) من قانون أصول المحاكمات المدنية ، بحيث لا يجوز تأجيل الدعوى أكثر من مرة لسبب واحد يرجع إلى أحد الخصوم .

الفصل الثاني

مدى فعالية قواعد التقاضي الهادفة

إلى ضمان حصول العامل على حقوقه

حرص المشرع على تضمين قانون العمل بعض القواعد الهادفة إلى ضمان حصول العامل على حقوقه ، وهذه القواعد هي :

١ - حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي في رفع دعوى مباشرة للمطالبة بحقوقهم

٢ - تضامن صاحب العمل وخلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية

٣ - امتياز الحقوق العمالية

ولتناول هذه القواعد ، فقد قمت بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي :
المبحث الأول : حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي في رفع دعوى مباشرة للمطالبة بحقوقهم

المبحث الثاني : تضامن صاحب العمل وخلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية

المبحث الثالث : امتياز الحقوق العمالية

المبحث الأول

حق عمال المقاول الأصلي والمقاول الفرعي

في رفع دعوى مباشرة للمطالبة بحقوقهم

إذا كان الأصل أن الالتزام بالوفاء بالحقوق العمالية ومن ضمنها الأجر يقع على صاحب العمل الذي تربطه رابطة عمل مباشرة ، وأنه لا يجوز للعامل مطالبة مديني صاحب العمل إلا عن طريق الدعوى غير المباشرة، فيطالب العامل مديني صاحب العمل نيابة عن صاحب العمل وفقاً لما نصت عليه المادة (٣٦٧) من القانون المدني الأردني ، فقد خرج المشرع على هذا الأصل رعاية لحقوق العمال ، وقرر لعمال المقاول الأصلي والمقاول الفرعي (المقاول من الباطن) الحق في إقامة دعوى مباشرة للمطالبة بما يستحق لكل منهم في مواجهة صاحب العمل الذين يعملون لديه في حدود ما يستحق لصاحب العمل في مواجهه مالك المشروع أو المقاول الأصلي حسب الأصول وقت رفع الدعوى ^١ .

وقد قررت هذا الحق المادة (١٥ / هـ) من قانون العمل التي جاء فيها :

" ١ - 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 .

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

٣ - للعمال المذكورين في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ، ويستوفون حقوقهم عند تراحمهم بنسبة كل منهم " .

وتعد الدعوى المباشرة خروجاً على القواعد العامة التي تقضي بأن العقد لا تنصرف آثاره إلا في حق طرفيه ، ولا يتعدى أثره الى الغير وهو ما يعرف بمبدأ نسبية العقد ^٢ ، وقد

^١ - يكن ، زهدي ، شرح قانون الموجبات والعقود ، الناشر دار الثقافة ، بيروت ، ١٩٧٠ ، الجزء العاشر ، ص (٢٨٢) بتصرف .

^٢ - الفار ، عبد القادر (١٩٩٦) ، أحكام الالتزام ، آثار الحق في القانون المدني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ٣ ، ص (٨٩) هامش رقم (٢) .

نصت على مبدأ نسبية العقد المادة (٢٠٨) من القانون المدني التي جاء فيها : " لا يرتب العقد شيئاً في ذمة الغير ، ولكن يجوز أن يكسبه حقاً " .

والدعوى المباشرة لا تتقرر الى بنص تشريعي خاص ، ولا توجد نظرية عامة للدعوى المباشرة في القانون المدني الأردني بشكل خاص ، والقانون الأردني بشكل عام ، بل وجدت تطبيقات خاصة بها ، ومن أهم تلك التطبيقات ما جاء في نص المادة (١٥ / هـ) من قانون العمل^١ .

ولقد عمد المشرع في هذه التطبيقات الى أن يولي الدائن حماية خاصة بإعطائه الحق في رفع دعوى مباشرة في مواجهة مدين مدينه ، ويستأثر الدائن بفضلها بالحق الذي لمدينه في ذمة مدين المدين ، حيث يمتنع على المدين أن يتصرف في حقه قبل مدينه ، ويمتنع على مدين المدين أن يوفي بالحق موضوع الدعوى لغير الدائن رافع دعوى^٢ .

وسأتناول في هذا المبحث حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي في رفع دعوى مباشرة للمطالبة بحقوقهم من خلال تعريف الدعوى المباشرة ومزاياها ، وصور حماية العامل من خلال الدعوى المباشرة ، والشروط الموضوعية الواجب توافرها في الدعوى المباشرة التي يقيمها عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي .

وبناء على ما تقدم فقد قمت بتقسيم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب على النحو التالي :

المطلب الأول : تعريف الدعوى المباشرة ومزاياها

المطلب الثاني : صور حماية العامل من خلال الدعوى المباشرة

المطلب الثالث : الشروط الموضوعية الواجب توافرها في الدعوى المباشرة التي يقيمها عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي

^١ - الجبوري ، ياسين محمد ، (٢٠١٢) ، الدعوى المباشرة في القانون المدني الأردني ، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العين ، العدد (٥٢) ، ص (٢٦٧ - ٢٦٨) .
^٢ - سلطان ، أنور (١٩٩٤) ، أحكام الالتزام ، الموجز في النظرية العامة للالتزام ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ص (١١٣) .

المطلب الأول

تعريف الدعوى المباشرة ومزاياها

الفرع الأول

تعريف الدعوى المباشرة

تعددت تعريفات الفقه الدعوى المباشرة ، فعرفها بعض الفقه بأنها :

" سعي مباشر من الدائن الى مدين مدينه على نحو يمكنه من الاستئثار وحده دون سائر الدائنين بثمار هذا السعي " ^١ .

وعرفها بعض الفقه بأنها :

" دعوى أو وسيلة قانونية يرفعها الدائن على مدين مدينه يمارس فيها باسمه ولحسابه الخاص الحق الذي يكون لمدينه في ذمة ذلك المدين ، ودون أن توجد أية علاقة قانونية بين الدائن رافع الدعوى المباشرة ومدين مدينه " ^٢ .

فيما عرفها بعض الفقه بأنها :

" الدعوى التي يصبح الدائن بها دائناً مباشراً لمدين مدينه ، ويكون له أن يطالب مدين المدين باسمه هو شخصياً لا باسم المدين بأن يؤدي اليه ما كان يجب أن يؤديه المدين، وذلك بحدود ما على المدين للدائن " ^٣ .

وعرفها بعض الفقه بأنها :

" وسيلة مقررة بنص قانوني خاص ، يلجأ إليها الدائن للمطالبة بما له في ذمة مدينه في مواجهة مدين المدين ، ويمنحه حقاً لا يزاحمه فيه الدائنون الآخرون ، فتضفي على حقه نوعاً من أنواع الضمان " ^٤ .

فيما عرفها بعض الفقه بأنها :

^١ - الجمال ، مصطفى (٢٠٠٠) ، أحكام الالتزام ، الفتح للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ص (٤١٣) .

^٢ - حجازي ، عبد الحي (١٩٨٢) ، النظرية العامة للالتزام في القانون الكويتي ، جامعة الكويت ، الجزء الأول ، ص (٨٨٦) .

^٣ - غانم ، إسماعيل (١٩٦٦) ، النظرية العامة للالتزام ، الجزء الثاني ، أحكام الالتزام ، مكتبة عبد الله وهبة ، القاهرة ، ص (٣٥٦) .

^٤ - الجبوري ، ياسين محمد (٢٠١٢) ، الدعوى المباشرة ، مرجع سابق ، ص (٢٧٤) .

" دعوى مدينة استثنائية ومجردة مقررة بنص قانوني خاص ، يرفعها الدائن باسمه ولحسابه تجاه مدين مدينة ، مطالباً إياه بالحق الثابت للمدين في ذمته ، وبحدود ما للدائن في ذمة ذلك المدين ، حيث يستأثر وحدة بنتائجها دون أن يتعرض لمزاومة غيره من دائني المدين " ^١ .

الفرع الثاني

مزايا الدعوى المباشرة

توفر الدعوى المباشرة عدداً من المزايا لصاحب الحق القانوني في رفعها ، وهذه المزايا هي:

أولاً : تحقّق الدعوى المباشرة للدائن ضماناً خاصاً تحميه من خطر تعرضه لمزاومة باقي دائني المدين ، لأنه يستأثر وحده بثمرة سعيه إلى مدين مدينه ، وبذلك تعد هذه الدعوى خروجاً على مبدأ المساواة بين الدائنين ^٢ ، الذي نصت عليه المادة (٣٦٥) من القانون المدني .

ثانياً : تتسم الدعوى المباشرة ببساطة إجراءاتها وذلك بالمقارنة مع الدعوى غير المباشرة والأنظمة الأخرى ، وإن بساطة الإجراءات التي تتمتع بها الدعوى المباشرة تعود إلى أن الدائن يرفع هذه الدعوى باسمه ولحسابه ، ويصبح الدائن بموجبها دائناً مباشراً لمدين المدين ^٣ .

ثالثاً : إن الدعوى المباشرة تغل يد المدين عن التصرف في حقه حمايةً للدائن المباشر ، ويترتب على مجرد رفع الدعوى المباشرة غل يد المدين عن التصرف في حقه قبل مدين المدين ، وكذلك يتمتع على مدين المدين أن يوفى بالحق لغير الدائن رافع الدعوى المباشرة ، أي أن حق المدين يجمد بين يدي مدين المدين لمصلحة الدائن ، ولا يجوز المساس بهذا الحق لا في مقداره ولا في وجوده ، لا بالوفاء ولا بالمقاصة ولا بالتقادم ولا بحوالة الحق ولا بحجز ما للمدين لدى الغير الذي يوقعه الدائنون الآخرون ، ويبدأ التجميد في حال رفع الدعوى المباشرة من قبل عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول من الباطن ^٤ .

^١ - القضاة ، ياسين أحمد (٢٠١٤) ، الدعوى المباشرة في القانون المدني ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه منشورة ، كلية القانون ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية ، عمان ، الناشر دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ص (٣٣) .

^٢ - سعد ، نبيل إبراهيم (٢٠٠٣) ، النظرية العامة للالتزام ، أحكام الالتزام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ص (١١٨) .

^٣ - أبو السعود ، رمضان (١٩٨٦) ، أحكام الالتزام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ص (١٦٣ - ١٦٤) .

^٤ - حجازي ، عبد الحي ، مرجع سابق ، ص (٩٠٦) .

رابعاً : تعد الدعوى المباشرة من النظام العام ، فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، وهذا ما تؤكدته المادة (٤ / ب) من قانون العمل التي جاء فيها :
" يعتبر باطلاً كل شرط في عقد او اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون " .
وتطبيقاً لذلك لو اتفق المقاول من الباطن مع عماله على مصادرة حقهم في رفع دعوى مباشرة ضد المقاول الأصلي وصاحب المشروع ، فيكون هذا الشرط باطلاً لأنه يتنازل بموجبه عمال المقاول من الباطن عن الحق الذي منحهم إياه قانون العمل في المادة (١٥ / هـ / ٢) منه .

المطلب الثاني

صور حماية العامل من خلال الدعوى المباشرة

توفر الدعوى المباشرة للعاملين في مجال المقاولات حماية من خلال ما تقرره من حقهم في مقاضاة مدين مدينهم للمطالبة بما يستحق لهم في ذمة مدينهم هذا من جهة ، ومن جهة أخرى توفر الدعوى المباشرة لهؤلاء العمال ميزة امتياز حقوقهم على المبالغ المستحقة لمدينهم في مواجهة مدين مدينهم .
ولتناول صورتى الحماية هاتين ، فقد قمت بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين على النحو التالي :

الفرع الأول : حق العمال في مجال المقاولات في مقاضاة مدين مدينهم

الفرع الثاني : امتياز حقوق العمال في مجال المقاولات على حقوق مدينهم

الفرع الأول

حق العمال في مجال المقاوله في مقاضاة مدين مدينهم

وقد نص المشرع الأردني على هذا الحق في المادة (١٥ / هـ / ١ ، ٢) من قانون العمل ، وهذا الحق مقرر لعمال المقاول الأصلي في مواجهة صاحب المشروع ، ومقرر لعمال المقاول الفرعي (المقاول من الباطن) في مواجهة كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع ، وسأتناول كل من هاتين الحالتين تباعاً .

الفصل الأول

حق عمال المقاول الأصلي في مقاضاة صاحب المشروع

وهذا الحق نصت عليه المادة (١٥ / هـ / ١) من قانون العمل التي جاء فيها :
" 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 " .
وبمقتضى هذا النص يحق لعمال المقاول الأصلي مطالبة صاحب المشروع بما يستحق لهم في ذمة المقاول الأصلي بموجب الدعوى المباشرة ، وذلك في حدود المبلغ المستحق للمقاول الأصلي في ذمة صاحب المشروع .
والدين الذي يمكن لعمال المقاول الأصلي أن يطالبوا صاحب المشروع به بدعوى مباشرة لا يقتصر على دين الأجر فقط ، وإنما يشمل كل الحقوق التي تترتب لهم بسبب عملهم في المشروع موضوع عقد المقاوله^١ .

^١ - غانم ، إسماعيل (١٩٦١) ، قانون العمل ، مكتبة عبد الله وهبة ، القاهرة ، ص (٣٥٨) .

الغصن الثاني

حق عمال المقاول الفرعي (المقاول من الباطن)

في مقاضاة المقاول الأصلي وصاحب المشروع

وهذا الحق نصت عليه المادة (١٥ / هـ / ٢) من قانون العمل التي جاء فيها :
" ولعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى "

والمقتضى هذا النص يحق لعمال المقاول الفرعي (المقاول من الباطن) مطالبة كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع بما يستحق لهم بموجب الدعوى المباشرة ، على أن تكون مطالبة عمال المقاول الفرعي لصاحب المشروع في حدود المستحق للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى ، وفي حدود المستحق للمقاول الفرعي في ذمة المقاول الأصلي وقت رفع الدعوى ^١ .

والدين الذي يمكن لعمال المقاول من الباطن أن يطالبوا به كلا من المقاول الأصلي وصاحب المشروع بدعوى مباشرة لا يقتصر على دين الأجر فقط ، وإنما يشمل كل الحقوق التي تترتب لهم بسبب عملهم في المشروع موضوع عقد المقاوله ^٢ .

الفرع الثاني

امتياز حقوق العمال في مجال المقاوله على حقوق مدينهم

وقد نصت على هذه الامتياز المادة (١٥ / هـ / ٣) من قانون العمل التي جاء فيها :
" 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 " .

وبموجب هذا الامتياز يكون للمبالغ المستحقة لعمال المقاول الأصلي في ذمة المقاول الأصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي في ذمة صاحب المشروع ، كما يكون

^١ - القضاة ، ياسين أحمد (٢٠١٤) ، مرجع سابق ، ص (١٦٨ - ١٦٩) .

^٢ - غانم ، إسماعيل (١٩٦١) ، مرجع سابق ، ص (٣٥٨) .

للمبالغ المستحقة لعمال المقاول الفرعي في ذمة المقاول الفرعي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الفرعي في ذمة المقاول الأصلي وعلى المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي في ذمة صاحب المشروع .

وإن إقرار حق الامتياز للعمال بجانب الدعوى المباشرة تظهر فائدته في حال تعرضهم لمزاحمة دائني مدين المدين أو دائني صاحب العمل ، فعندما تكون الدعوى المباشرة مدعمة بحق الامتياز ، فإن العمال يحصلون على حقوقهم قبل صاحب العمل بالأفضلية على بقية دائني صاحب العمل^١ .

وإذا لم تكف الأموال المتحصلة للعمال ، فيستوفون حقوقهم بنسبة حق كل منهم ، أي قسمة غرماء^٢ .

المطلب الثالث

الشروط الموضوعية الواجب توافرها في الدعوى المباشرة التي يقيمها عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي

يشترط المشرع عدة شروط في الدعوى المباشرة التي يحق لكل من عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي رفعها للمطالبة بما يستحق لهم في ذمة مدينهم ، وهذه الشروط هي :

الشرط الأول : أن يكون للعامل حق في ذمة مدينه المباشر ، وأن يكون مدينهم دائناً لمدينه في حدود هذا الحق الذي يطالب به الدائن صاحب الدعوى المباشرة^٣ .

الشرط الثاني : أن يكون حق العامل مستحق الأداء وقت رفع الدعوى

يشترط في حق العامل حتى يتمكن من رفع الدعوى المباشرة تجاه مدين مدينه أن يكون مستحق الأداء ، أي حالاً ، فلا يحق للدائن مطالبة مدين مدينه إذا لم يكن حق الدائن حالاً^٤ ، وعليه لا تجوز المطالبة بالحق إذا كان مضافاً إلى أجل أو معلقاً على شرط^١ .

^١ - شنب ، محمد لبيب (٢٠٠٤) ، شرح أحكام عقد المقاولة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط ٢ ، ص (٢٠٣) .

^٢ - قسمة الغرماء هي توزيع حصيلة التنفيذ على الدائنين المشتركين في الحجز في حالة عدم كفاية حصيلة التوزيع ، وذلك بأن يأخذ كل دائن نصيبه منها حسب نسبة دينه إلى مجموع الديون دون أفضلية لدائن على آخر ، وبالتالي يتحمل أيضاً الدائنون جميعاً الخسارة في بعض ديونهم بالنسبة ذاتها . محمود ، سيد أحمد (٢٠٠٨) ، توزيع حصيلة التنفيذ وفقاً لقانون المرافعات المدنية والتجارية ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ط ٢ ، ص (٤٨ - ٤٩) .

^٣ - حجازي ، عبد الحي ، مرجع سابق ، ص (٩١٦) .

^٤ - سعد ، نبيل إبراهيم (٢٠٠٣) ، مرجع سابق ، ص (١٢٢) .

الشرط الثالث : أن يكون حق العامل خالياً من النزاع

وخلو الحق من النزاع يتحقق بأن يكون محقق الوجود ومحدد المقدار^٢ .

الشرط الرابع : أن يكون دين مدين العمال مستحقاً :

وقد نصت على هذا الشرط المادة (١٥ / هـ / ١ ، ٢) من قانون العمل فاشتترطت لممارسة عمال المقاول الأصلي حقهم في رفع الدعوى المباشرة أن يكون حق المقاول الأصلي في مواجهة صاحب المشروع مستحقاً ، كما اشتترطت لممارسة عمال المقاول الفرعي حقهم في رفع الدعوى المباشرة في مواجهة كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع أن يكون حق المقاول الأصلي في مواجهة صاحب المشروع مستحقاً ، وأن يكون حق المقاول الفرعي في مواجهة المقاول الأصلي مستحقاً .

المبحث الثاني

تضامن صاحب العمل السابق مع

خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية

لما كان عقد العمل من العقود المستمرة ، فإنه قد يحدث أن يحل صاحب عمل جديد محل صاحب العمل القديم كأثر لانتقال ملكية المشروع ، وذلك في وقت تكون فيه بعض الالتزامات المترتبة على صاحب العمل القديم إزاء العمال لم يتم الوفاء بها ، إما بسبب عدم حلول ميعاد استحقاقها أو لأي سبب آخر ، ففي مثل هذه الحالات يثور التساؤل عما إذا كان يقع على عاتق صاحب العمل الجديد عبء الوفاء بكل الالتزامات الواجبة على صاحب العمل السابق ، أم أن التزام هذا الأخير يكون مقصوراً على الالتزامات التي تستحق بعد انتقال ملكية المشروع إليه^٣ .

وبينما تقضي القواعد العامة ببقاء صاحب العمل القديم ملتزماً وحده بالوفاء بالالتزامات التي رتبها عقد العمل قبل انتقال ملكية المشروع ، فإن المشرع الأردني ، رغبة منه في زيادة

^١ - حجازي ، عبد الحي ، مرجع سابق ، ص (٩٠٦) .

^٢ - الجبوري ، ياسين محمد (٢٠١٢) ، الدعوى المباشرة ، مرجع سابق ، ص (٢٩٧) .

^٣ - الحنفي ، عبد الحميد عثمان (١٩٩٧) ، أثر تغيير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري ، جامعة الكويت ، ص (٣٠١) .

ضمان العامل باقتضاء حقوقه ، قد جعل صاحب العمل الجديد مسؤولاً عنها بالتضامن مع صاحب العمل القديم لمدة معينة^١ ، إذ نص في المادة (١٦) من قانون العمل على أنه :
" يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل المستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير ، وأما بعد انقضاء تلك المدة ، فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده " ^٢ .

ولتناول الأحكام القانونية الخاصة بتضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية المستحقة الأداء قبل تاريخ تغيير ملكية المشروع^٣ ، فقد ارتأيت أن أتناول في هذا المبحث شروط بقاء عقد العمل معمولاً به بعد تغيير صاحب العمل ، وشروط تضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية ، والنتائج المترتبة على تضامن صاحب العمل مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية .

وبناء عليه قمت بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو التالي :

المطلب الأول : شروط بقاء عقد العمل معمولاً به بعد تغيير صاحب العمل

المطلب الثاني : شروط تضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية

المطلب الثالث : النتائج المترتبة على تضامن صاحب العمل مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية

^١ - المرجع السابق ، ص (٣٠١) .
^٢ - كانت المادة (١٥ / ٦) من قانون العمل الملغى رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ تنص على حكم مشابه لما تنص عليه المادة (١٦) من قانون العمل الحالي .
^٣ - الخلف الخاص هو " كل من تلقى عن سلفه ملكية شيء محدد أو حف عيني آخر ، ومن ينتقل إلى حق شخصي كان سلفه دائماً به ، كالمشترى والموهوب له والموصى له بعين مهينة " .
السرحدان ، عدنان إبراهيم و خاطر ، نوري حمد (٢٠٠٠) ، مرجع سابق ، ص (٢٧٢) .

المطلب الأول

شروط بقاء عقد العمل معمولاً به بعد تغير صاحب العمل

يستفاد من نص المادة (١٦) من قانون العمل أنه يشترط لبقاء عقد العمل معمولاً به بعد تغير صاحب العمل توافر ثلاثة شروط ، وهي :

الشرط الأول : تغير شخص صاحب العمل

وهذا الشرط يتحقق بنقل ملكية المشروع ، ونقل ملكية المشروع قد يتم بتصرف إرادي كالبيع أو الهبة أو اندماج المنشأة بغيرها أو الوصية أو تغيير شكل المشروع من مؤسسة فردية إلى شركة ، أو من شركة إلى مؤسسة فردية ، وقد يتم نقل ملكية المشروع بتصرف إرادي كالإرث وبيع المشروع بالمزاد العلني^١ .

ومن الجدير بالذكر أن التصرفات التي وردت في المادة (١٦) من قانون العمل قد وردت على سبيل المثال لا الحصر ، بدليل أن المشرع قد استخدم عبارة "أو لأي سبب آخر" .

الشرط الثاني : بقاء النشاط الأصلي للمنشأة دون تغيير جوهري

ويقصد بهذا الشرط استمرار صاحب العمل الجديد في ممارسة النشاط السابق للمنشأة دون تغيير جوهري^٢ .

ومؤدى ذلك أنه يمكن أن يدخل صاحب العمل الجديد نوعاً من التغيير على هذا النشاط وطريقة استغلاله شريطة ألا يكون تغييراً جوهرياً ، بأن يؤدي صاحب العمل الجديد نشاطاً مشابهاً أو مماثلاً ، بل يكفي أن يبقى ارتباط مشترك بين النشاط السابق للمنشأة وبين نشاطها اللاحق ، فإذا لم يتحقق هذا الشرط ، فلا يطبق نص المادة (١٦) من قانون العمل ، ولا يبقى عقد العمل معمولاً به^٣ .

الشرط الثالث : أن يكون عقد العمل سارياً عند تغير صاحب العمل

ومفاد هذا الشرط أن يكون عقد العمل سارياً لم ينته لأي سبب من أسباب انتهاء عقد العمل المنصوص عليها في المواد (٢١ - ٢٩) من قانون العمل عند تغير صاحب العمل .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

١ - عبد الصبور ، فتحي (١٩٨٥) ، مرجع سابق ، ص (٨٧١) .
٢ - البرعي ، أحمد حسن (١٩٩٥) ، شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص (٤١٥) .
٣ - بهجت ، أحمد عبد التواب محمد (٢٠٠٥) ، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص (٧٨) .

" إذا استمر العامل في عمله بموجب عقد عمل واحد لم تتخلله فترات انقطاع ، فإنه يبقى عقداً معمولاً به على الرغم من تغير صاحب العمل لأي سبب ، ويبقى صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن حقوق العامل عن كامل مدة خدمته وفقاً لما تقضي به المادة (١٦) من قانون العمل " ^١

أما إذا انتهى عقد العمل قبل انتقال ملكية المشروع ، فلا محل لتطبيق نص المادة (١٦) من قانون العمل ، أما إذا عاد العامل للعمل مع صاحب العمل الجديد بعد انقضاء عقد السابق قبل انتقال ملكية المشروع ، فإن علاقته الجديدة تكون منقطعة الصلة بعلاقته مع صاحب العمل السابق ^٢ .

ومن الجدير بالذكر أن ما ورد في المادة (١٦) من قانون العمل من بقاء عقود العمل معمولاً بها بغض النظر عن تغير صاحب العمل وانتقال ملكية المشروع إلى مالك جديد يعد خلفاً خاصاً لصاحب العمل السابق كالمشتري والموهوب له والموصى له بالمشروع يعد خروجاً على القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة (٢٠٧) من القانون المدني التي جاء فيها : " إذا أنشأ العقد حقوقاً شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص ، فإن هذه الحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء إذا كانت من مستلزماته ، وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه " .

وقد حدا بالمشروع إلى الخروج ، في هذا الخصوص ، على مقتضى القواعد العامة أمران ^٣ :

أولهما : تحقيق مصلحة العامل ، وذلك بالربط بينه وبين المشروع ، أكثر من الربط بينه وبين صاحب العمل ، حتى يحقق له استقراراً أكثر في عمله ، ويضمن له دواماً أطول فيه ، فما دام أن المشروع باقٍ ويباشر نشاطه ، يبقى العامل - متى أراد - عاملاً فيه بغض النظر عن تغير صاحب العمل أو عدم تغيره .

ثانيهما : أن المشرع أراد أن يحقق مصلحة للمشروع ذاته ببقائه قائماً بباشر نشاطه ، وذلك بضمان توافر الأيدي العاملة فيه ، حتى لا يتعرض لاضطرابات عمالية أو هزات اقتصادية .

وعليه فمتى توافرت الشروط السابقة ، بقيت عقود العمل معمولاً بها ، وهذه الاستمرارية تتم بقوة القانون ، فلا تتوقف على رضا صاحب العمل وموافقته ، ولا على رضا العامل ، بل يكون كلاهما ملزمين بالاستمرار في تنفيذ عقد العمل ، وإذا رغب العامل في إنهاء عقد العمل

^١ - تمييز حقوق (٢٠٠٢ / ١٨١) تاريخ ٢٠٠٢ / ٢ / ١٠ ، منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية .

^٢ - يس ، عبد الرازق حسين (٢٠٠٤) ، مرجع سابق ، ص (٩٥٥) .

^٣ - كيرة ، حسن (١٩٧٩) ، مرجع سابق ، ص (٦٨١) .

، فعليه أن يتقيد بقواعد الإنهاء التي حددها قانون العمل ، سواء أكان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة ^١ .

وظاهر أن هذا النص ، بما يفرضه من استمرار عقد العمل رغم تغير صاحب العمل ، متعلق بالنظام العام كبقية نصوص قانون العمل ، حيث لا يجوز الاتفاق على الخروج عليه بالانتقاص مما يوفره للعامل من ضمان ، ولذلك يقع باطلاً كل اتفاق على عدم استمرار عقد العمل في حالة تغير صاحب العمل ، سواء في التصرف الكامل لملكية المنشأة أم في عقد العمل ذاته ^٢ .

ومن الجدير بالذكر أنه يترتب على استمرار عقد العمل رغم انتقال ملكية المشروع إلى صاحب عمل جديد باعتبار خدمة العامل فيها خدمة مستمرة متصلة ، فتحتسب مدتها دون توقف أو انقطاع منذ بدء التحاقه بالعمل بالمشروع دون اعتبار لتعاقب أصحاب العمل عليها ، ولذلك أهميته البالغة عند تحقيق بعض حقوق العامل التي يرتهن وجودها أو قدرها بقدر مدة الخدمة ^٣ ، كالحق في الإجازة السنوية ^٤ ، والأجر عن أيام الإجازة السنوية التي لم يستعملها العامل ^٥ ، والحق في مكافأة نهاية الخدمة ^٦ ، والحق في التعويض عن الفصل التعسفي في عقود العمل غير محددة المدة ^٧ .

^١ - يس ، عبد الرازق حسين (٢٠٠٤) ، مرجع سابق ، ص (٩٥٥) .

^٢ - كيرة ، حسن (١٩٧٩) ، مرجع سابق ، ص (٦٨١) .

^٣ - المرجع السابق ، ص (٦٨١) .

^٤ - تنص المادة (٦١ / أ ، ب) من قانون العمل على أنه :

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

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

^٥ - تنص المادة (٦٣) من قانون العمل على أنه :

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

^٦ - تنص المادة (٣٢) من قانون العمل على أنه :

" يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمه لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ، ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية ، وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه ، " .

^٧ - تنص المادة (٢٥) من قانون العمل على أنه :

" إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون ، جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله أو بدفع تعويض له يعادل مقدار أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ، وبحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (٣٢) و (٣٣) من هذا القانون ، على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل " .

المطلب الثاني

شروط تضامن صاحب العمل السابق

مع خلفه الخاص عن الوفاء بالحقوق العمالية

نصت المادة (١٦) من قانون العمل على أن صاحب العمل الاصلي يظل مسؤولاً مع صاحب العمل الجديد بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل المستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير ، أم بعد انقضاء تلك المدة ، فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده .

وعليه يستفاد من هذا النص أنه يشترط لتضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية توافر عدة شروط ، وهي :

الشرط الأول : أن التضامن مقصور على عقود العمل السارية وقت انتقال ملكية المشروع إلى الخلف الخاص ، أما عقود العمل التي تكون قد انتهت لأي سبب من أسباب انتهاء عقد العمل قبل انتقال ملكية المشروع إلى الخلف الخاص ، فلا يسأل عنها إلا صاحب العمل السابق وحده دون خلفه الخاص ، ولا تسري تلك العقود على الخلف الخاص الذي انتقلت ملكية المشروع إليه ^١ .

ويذهب جانب من الفقه إلى تقرير مسؤولية صاحب العمل الجديد مع صاحب العمل القديم ، إذا تواطؤ صاحب العمل الجديد مع صاحب العمل القديم على إنهاء عقد العمل قبل انتقال ملكية المشروع لحرمان العامل من الحماية التشريعية التي تقرها المادة (١٦) من قانون العمل ، وتكون مسؤوليتهم معاً على أساس قواعد المسؤولية التقصيرية بسبب تواطؤهما إضراراً بمصلحة الغير (العامل) ^٢ .

ويذهب بعض الفقه إلى أنه في حالة انتقال ملكية المنشأة إلى صاحب عمل جديد عن طريق الميراث أو الوصية ، يصعب عملياً تحقق هذه المسؤولية ، ذلك أن انتقال ملكية المنشأة في هاتين الحالتين لا يتحقق إلا بعد وفاة صاحب العمل السابق ، فكيف تتحقق مسؤوليته بعد

^١ - عبد الصبور ، فتحي (١٩٨٥) ، مرجع سابق ، ص (٨٧٨) .
يحيى ، عبد الودود (١٩٨٩) ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط ٣ ص (٢٨٠)
^٢ - يس ، حسين عبد الرازق (٢٠٠٤) ، مرجع سابق ، ص (٩٥٥ - ٩٥٦) .

وفاته ، ويرى صاحب هذا الرأي ضرورة تعديل صياغة النص وحذف الحالات التي يستحيل فيها تحقق المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل^١ .

ويرى الباحث إلى صواب هذا الرأي ، وأنه تبعاً لذلك ينبغي تعديل نص المادة (١٦) من قانون العمل لتصبح على النحو التالي :

" يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ، وفيما عدا حالة انتقال المشروع بالإرث أو الوصية يظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل المستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير ، وأما بعد انقضاء تلك المدة ، فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده " .

الشرط الثاني : إن التضامن مقصور على الالتزامات المستحقة الأداء قبل انتقال ملكية المنشأة إلى الخلف الخاص ، أما الالتزامات التي تترتب للعمال بعد تاريخ انتقال ملكية المشروع ، فلا يتضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص ، ويكون الخلف الخاص وحده هو المسؤول عن التزامات العمال المستحقة الأداء بعد تاريخ انتقال ملكية المشروع^٢ .

الشرط الثالث : إن التضامن يظل لمدة ستة أشهر تلي تاريخ تغيير صاحب العمل

وهذا الشرط نصت عليه صراحة المادة (١٦) من قانون العمل التي جاء فيها : " ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير ، وأما بعد انقضاء تلك المدة ، فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده " .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز :

" إذا انتهى عمل المدعى لدى الشركة المدعى عليها بتاريخ ١٥ / ١٢ / ٢٠٠١ وإن الشريكة سوزان قد انسحبت من الشركة بتاريخ ٢٤ / ٩ / ٢٠٠١ ، والدعوى مقامة بتاريخ ٦ / ١ / ٢٠٠٢ ، وطبقاً لنص المادة (١٦) من قانون العمل ، فإن الشريكة سوزان تبقى مسؤولة تجاه الشريك الجديد صاحب العمل الجديد ما دامت الدعوى قد أقيمت خلال مدة الستة أشهر من انسحاب الشريكة سوزان ، وتكون الخصومة متوافرة بحق المدعى عليها سوزان " .^٣

^١ - عبد الحليم ، سلامة عبد التواب (٢٠٠٥) الحماية القانونية لأجر العامل ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص (١٣٨) .

^٢ - عبد الصبور ، فتحي (١٩٨٥) ، مرجع سابق ، ص (٨٧٩) .

^٣ - تمييز حقوق (٢٠٠٥ / ٤٢٣٨) تاريخ ١٣ / ٦ / ٢٠٠٦ ، منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية

وقضت في حكم آخر :

" إذا باع صاحب العمل مشغله ، فإن صاحب العمل الجديد هو الخصم في المطالبة بالحقوق العمالية الناجمة عن العمل السابق للعامل ما لم يقم العامل بمطالبة صاحب العمل السابق والجديد بتلك الحقوق بالتضامن خلال ستة أشهر من تخلي صاحب العمل السابق عن المشغل عملاً بالمادة (١٦) من قانون العمل ، وحيث أن العامل أقام دعواه بعد أكثر من ستة أشهر على تخلي صاحب العمل السابق عن المشغل ، فإن دفع صاحب العمل القديم (المدعى عليه) بانتفاء الخصومة بينه وبين العامل (المدعى) هو دفع مقبول ، ويكون ما توصلت إليه محكمة الاستئناف برد الدعوى لعدم الخصومة في محله وموافقاً للقانون " ^١

المطلب الثالث

النتائج المترتبة على تضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية

عندما يكون باستطاعة الدائن مطالبة أي شاء من المدنيين المتعددين بكل الدين رغم قابلية محل الالتزام للانقسام ، ويكون باستطاعة أحد المدنيين المتعددين الوفاء بكل الدين للدائن ، فتبرأ ذمة المدين الموفي وذمم باقي المدنيين معه ، تكون إزاء مدنيين متضامين أو ما يسمى بالتضامن بين المدنيين أو (التضامن السلبي) ، وإن التضامن بين المدنيين كثير الوقوع في الحياة العملية ، وهو نوع من الضمانات الشخصية للدائن ، حيث أنه يزيد من ضمان الدائن بضم ذمم المدنيين بعضها إلى بعض ، فيضمن الدائن الحصول على حقه عند إعسار بعض المدنيين ، ذلك أنه بالتضامن يتفادى الدائن خطر إعسار أحد المدنيين ، ويلقى بعض الخطر على المدنيين المتضامين الآخرين الذين يتحملون فيما بينهم نتيجة إعسار أحدهم ، وهو بذلك يعد ضماناً قوية ، إذ أن التزام المدنيين المتضامين يعد التزاماً أصلياً ^٢ ، وطبقاً لنص المادة (٣٤٦) من القانون المدني " لا يكون التضامن بين المدنيين إلا باتفاق أو بنص في القانون "

^١ - تمييز حقوق (١٩٩٩ / ٢٥٨٤) تاريخ ٤ / ٤ / ٢٠٠٠ ، منشور في مجلة نقابة المحامين ، ص (٨١٠) ، لسنة ٢٠٠٢ .

^٢ - تمييز حقوق (٢٠١٢ / ٣٦٠٤) تاريخ ١٠ / ٣ / ٢٠١٣ منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية .
٢ - الجبوري ، ياسين محمد (٢٠٠٣) ، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني ، الجزء الثاني ، آثار الحقوق الشخصية (أحكام الالتزام) ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ ، ص (٥٢٩ - ٥٣٠) .

ويعد نص المادة (١٦) من قانون العمل تطبيقاً من تطبيقات تقرير التضامن بين المدنيين بنص في القانون ، وقد جاء تقرير هذا التطبيق رغبة من المشرع في زيادة ضمان العامل لاقتضاء حقوقه من صاحب العمل القديم وخلفه الخاص بتوافر الشروط التي سبق ذكرها في الطلب السابق من هذا المبحث .

ويترتب على تضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية المستحقة الأداء قبل تاريخ انتقال ملكية المشروع النتائج التالية :

أولاً : يكون صاحب العمل الجديد مسؤولاً مسؤولية تضامنية بناء على نص القانون مع صاحب العمل السابق (المسؤول الأصلي) عن كافة حقوق العمال الذين انتقلت عقود عملهم إليه تبعاً لانتقال المشروع ، والتي كانت مستحقة لهم بمقتضى هذه العقود أو بناء على نصوص قانون العمل على صاحب العمل السابق ، ولم يتم دفعها للعمال حتى تاريخ انتقال ملكية المشروع إلى صاحب العمل الجديد^١ .

ثانياً : يكون من حق العمال الذين انتقلت عقود عملهم إلى صاحب العمل الجديد تبعاً لانتقال ملكية المشروع إليه أن يطالبوا هذا الآخر بما لهم من حقوق ترتبت لهم بمقتضى عقود عملهم في الفترة السابقة على انتقال المنشأة ولم تصرف لهم حتى تاريخ انتقال ملكية المشروع إليه ولمدة ستة أشهر لاحقة على تاريخ انتقال ملكية المشروع إليه^٢ .

ثالثاً : يكون صاحب العمل الجديد في مركز الكفيل المتضامن لصاحب العمل السابق عن كل ما لم يوجه هذا الآخر من حقوق استحق أدائها في ذمته عن الفترة السابقة على تاريخ انتقال ملكية المشروع منه إلى صاحب العمل الجديد ، ويترتب على ذلك أن يكون من حق صاحب العمل الجديد أن يرجع على صاحب العمل السابق (سلفه) بجميع ما يوفيه صاحب العمل الجديد للعمال من هذه الحقوق المشار إليها باعتبار أن صاحب العمل القديم هو المسؤول الأصلي عنها^٣ .

وعلى هذا تنص المادة (٤٤٠) من القانون المدني التي جاء فيها : " إذا كان أحد المدنيين المتضامنين هو صاحب المصلحة بالدين ، فهو الذي يتحمل الدين كله قبل الباقيين " . رابعاً : إن حالة التضامن هذه تقوم خلال المدة المحددة لها قانوناً بستة أشهر حتى لو تغير صاحب العمل أكثر من مرة ، كما لو بيعت المنشأة العمالية مرتين أو ثلاث مرات خلال شهر أو شهرين ، فتقوم المسؤولية التضامنية بين كل صاحب عمل سابق وصاحب عمل لاحق لمدة

^١ - يس ، عبد الرازق حسين (٢٠٠٤) ، مرجع سابق ، ص (٩٥٩)

^٢ - المرجع السابق ، ص (٩٥٩ - ٩٦٠) .

^٣ - بهجت ، أحمد عبد التواب (٢٠٠٥) ، مرجع سابق ، ص (١٥٩ - ١٦٠) .

سنة أشهر من تاريخ التغيير ، مما يعني احتمالية وجود عدد من أصحاب العمل مسؤولين عن الدين ذاته بالإضافة إلى صاحب العمل الحالي " ١ .

المبحث الثالث

امتياز الحقوق العمالية

منح المشرع الأردني الدائن أو الدائنين الحق في استيفاء حقه أو حقوقهم من الذمة المالية للمدين عن طريق ما يسمى بـ " الضمان العام للدائنين " ، والذي هو عبارة عن أموال المدين التي يجيز القانون حجزها عليها استيفاء لحقوق الدائنين ، وقد أورد المشرع الأردني عدة نصوص في القانون المدني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ لبيان هذا الحق ٢ ، والتي بينت أن جميع أموال المدين ضامنة بالوفاء بالتزاماته ، لكن هذا الإطلاق ترد عليه استثناءات تحجب حق الدائنين في التنفيذ على جميع أموال المدين ٣ ، إذ يخرج من هذه الأموال ما لا يجوز حجزه ، وبالتالي لا يجوز التنفيذ عليه من أموال المدين ، إذ استثنى المشرع الأردني التنفيذ أو الحجز على بعض أموال المدين في المواد (٢٧ - ٣٠) من قانون التنفيذ رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ ٤ .

ويتزاحم جميع الدائنين على هذا الضمان العام لاقتضاء حقوقهم منه ، بما يعني أنه لو لم تكف لسدادها ، اقتسموها بينهم قسمة غرماً ، فيأخذ كل من الدائنين نسبة من حقه من هذا الضمان تعادل نسبة حقه إلى مجموع حقوق الدائنين الآخرين دون أن يكون لأي منهم أن يقتضي حقه متقدماً على غيره من الدائنين بسبب أن تاريخ حلول حقه أسبق من تواريخ حلول حقوق الدائنين الآخرين ، أو لأنه كان أسبق في القيام بإجراءات الحجز على أموال المدين ما لم يقم أحد الدائنين بالتنفيذ على أموال المدين وينتهي كل الإجراءات المطلوبة قانوناً قبل أن يتقدم غيره من الدائنين للاشتراك معه في التنفيذ ٥ .

وكل هذه الأسباب لا تقدم مبرراً لأن يتقدم أحد الدائنين باستيفاء حقه من الضمان العام على الدائنين الآخرين ، إلا إذا كان هذا التقدم في استيفاء الحق معززاً بسند قانوني ، كأن

١ - المصاروة ، هيثم حامد (٢٠١٠) ، أصول المحاكمات العمالية ، مرجع سابق ، ص (٣٣) .

٢ - لطفاً انظر المواد (٣٦٥) وما بعدها من القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ .

٣ - الجبوري ، ياسين محمد (٢٠٠٣) ، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني ، الجزء الثاني ، مرجع سابق ، ص (٢٧٠) .

٤ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠٠٩) ، التنفيذ الجبري مرجع سابق ، ص (١٨٦) وما بعدها .

٥ - الفار ، عبد القادر (١٩٩٦) ، مرجع سابق ، ص (٨٠ - ٨١) .

يكون هذا الدائن مرتهاً لمال من أموال المدين ، أو أن يكون القانون قد رتب لهذا الحق ام تيازاً قانونياً يستأثر بمقتضاه الدائن باستيفاء حقه كاملاً متقدماً على باقي الدائنين ، فلا يتزاحم معهم ، وهذا الامتياز يخول صاحبه أن يرجح على غيره من الدائنين في استيفاء حقه من ثمن أموال المدين .

وقد منح المشرع الأردني الحقوق العمالية امتيازاً في نص المادة (٥١) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤ .

وقد عرفت المادة (١٤٢٤) من القانون المدني حق الامتياز بأنه : " حق عيني تابع يخول الدائن أسبقية اقتضاء حقه مراعاة لصفته ، ويتقرر بنص القانون " .

وقبل تناول امتياز الحقوق العمالية لا بد من بيان نوعي حقوق الامتياز من حيث محلها ، إذ تقسم حقوق الامتياز إلى حقوق الامتياز العامة ، وحقوق الامتياز الخاصة .

وحقوق الامتياز العامة هي تلك التي ترد على جميع أموال المدين من منقول وعقار دون تخصيص ، فالعمومية - هنا - تعنى أنها ترد على أموال المدين كافة ^١ .

وقد أشار المشرع الأردني إلى حقوق الامتياز العامة في المادة (١٤٢٦) من القانون المدني التي جاء فيها : " يقع الامتياز العام للدائن على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، ... " ، ومن الأمثلة عليها دين النفقة ، أما حقوق الامتياز الخاصة ، فهي التي ترد على مال معين بالذات ، فقد يكون محلها عقاراً أو منقولاً ، وهي تنقسم بدورها إلى نوعين ^٢ :

أ - حقوق امتياز خاصة على منقول : وهي التي ترد على منقول معين أو عدة منقولات معينة ، كامتياز أجرة العقارات والأراضي الزراعية وامتياز صاحب الفندق وامتياز بائع المنقول .

ب - حقوق امتياز خاصة على عقار : وهي التي تقع على عقار معين أو عقارات معينة ، كامتياز بائع العقار ومفرغه ، وامتياز مرتهن العقار المرهون .

وقد أشار المشرع الأردني إلى حقوق الامتياز الخاصة في المادة (١٤٢٦) من القانون المدني التي جاء فيها : " ، أما الامتياز الخاص ، فيرد على منقول أو عقار معين " .

^١ - زهرة ، محمد المرسي (١٩٩٧) ، ضمانات الائتمان العينية في قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة ، دراسة مقارنة ، المجلد الثاني ، الرهن الحيازي وحقوق الامتياز ، الناشر جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العين ، ط ١ ، ص (٩٠٤ - ٩٠٥) .

^٢ - سوار ، محمد وحيد الدين (١٩٩٥) ، شرح القانون المدني الأردني ، الحقوق العينية التبعية (الرهن المجرد ، الرهن الحيازي ، حقوق الامتياز) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ ، ص (٢٨٦) .

وتعد الحقوق العمالية من الحقوق ذات الامتياز العام ، حيث نصت المادة (٥١ / أ / ١) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤ على أنه : " تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو أي مستحق لها بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة " .
ولتناول امتياز الحقوق العمالية بالتفصيل فقد ارتأيت تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي :

المطلب الأول : مرتبة امتياز الحقوق العمالية وشروط نيلها الامتياز القانوني
المطلب الثاني : الفروق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني

المطلب الأول

مرتبة امتياز الحقوق العمالية وشروط نيلها الامتياز القانوني

سأتناول في هذا المطلب بيان مرتبة امتياز الحقوق العمالية ، وشروط نيلها هذا الامتياز من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين على النحو التالي :
الفرع الأول : مرتبة امتياز الحقوق العمالية
الفرع الثاني : شروط نيل الحقوق العمالية الامتياز القانوني

الفرع الاول

مرتبة امتياز الحقوق العمالية

حيث أن المشرع الأردني قد منح الحقوق العمالية بموجب أحكام قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة ، فهذا يعني :
١- أن وعاء (محل) الامتياز هو أموال المدين التي يجوز حجزها والتنفيذ عليها من عقارات ومنقولات .
٢- أن هذا الامتياز يمنح الحقوق العمالية مزية التقدم على سائر الدائنين الذي لهم حقوق على صاحب العمل تتمتع بالامتياز العام .

٣- أن الدائن المؤمن دينه برهن عقاري أو تأمين عيني يتقدم في استيفاء دينه على العاملين .

٤- عند تزامم ديون لأكثر من عامل على صاحب عمل واحد ، فيتساوى جميع العمال في استيفاء حقوقهم من صاحب العمل .

٥- إن هذا الامتياز يستفيد منه العامل وورثته وأي مستحق لها بعد وفاته .
ولتناول مرتبة امتياز الحقوق العمالية وفرضيات تزاممها مع ديون أخرى فقد قمت بتقسيم هذا المطلب إلى أربعة غضون على النحو التالي :

الفصل الأول : محل امتياز الحقوق العمالية

الفصل الثاني : تزامم الحقوق العمالية مع الحقوق العمالية الأخرى

الفصل الثالث : تزامم الحقوق العمالية مع الحقوق الأخرى ذات الامتياز العام

الفصل الرابع : تزامم الحقوق العمالية مع الحقوق ذات الامتياز الخاص

الفصل الأول

محل امتياز الحقوق العمالية

يشمل محل امتياز الحقوق العمالية جميع أموال المدين التي يجوز حجزها والتنفيذ عليها بمقتضى أحكام قانون التنفيذ رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ .

كما أن محل الامتياز يشمل أيضاً الحقوق المعنوية (الأدبية) المملوكة لصاحب العمل^١ ، كما يشمل حقوق الملكية الصناعية والتجارية كبراءات الاختراع والرسوم والنماذج الصناعية والعلاقات التجارية .

فالحق في براءة الاختراع قد يكون محلاً للحجز عليه من قبل دائني صاحب البراءة^٢ ، لأن براءة الاختراع تعد عنصراً من عناصر الذمة المالية لصاحبها ، وبالتالي تدخل ضمن

^١ - رجب ، بيان يوسف (٢٠٠٩) ، شرح القانون المدني (حقوق الامتياز) ، دراسة مقارنة ، مع قوانين الدول العربية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ ، ص (١١٩) .

^٢ - الناهي ، صلاح الدين (١٩٨٣) ، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ ، ص (١٨٤) .

الضمان العام لدائنيه^١ ، ويجوز الحجز عليها سنداً لنص المادة (٢٧ / أ) من قانون براءات الاختراع رقم ٣٢ لسنة ١٩٩٩^٢ .

ولا بد من تسجيل الحجز في حالة وقوعه حسب الأصول لدى مسجل براءة الاختراع حتى يعتد به على الكافة ، وقد يؤدي الحجز على براءة الاختراع إلى زوال ملكية البراءة ، إذا استمر الدائن الحاجز في إجراءات التنفيذ حتى النهاية ، ولم يستطع صاحب البراءة دفع ما عليه من الدين لدائنه الحاجز ، لأن ذلك سيؤدي إلى بيع البراءة بالمزاد العلني وفقاً لأحكام قانون التنفيذ^٣ .

كما أن العلامة التجارية قد تكون محلاً للحجز عليها من قبل دائني مالكيها سنداً لنص المادة (١٩ / أ) من قانون العلامات التجارية رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٢^٤ .

كما أن الرسوم والنماذج الصناعية قد تكون محلاً للحجز عليها من قبل مالك أي منها سنداً لنص المادة (١٤ / أ) من قانون الرسوم الصناعية والنماذج الصناعية رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٠^٥ .

وبطبيعة الحال تدخل العقارات والمنقولات والعقارات بالتخصيص التي يجوز حجزها قانوناً والتنفيذ عليها ضمن الضمان العام لدائني صاحب العمل^٦ .

^١ - الفار ، عبد القادر ، (١٩٩٦) ، مرجع سابق ، ص (٨٠) .

^٢ - تنص المادة (٢٧ / أ) من قانون براءات الاختراع رقم ٣٢ لسنة ١٩٩٩ على أنه : " يجوز نقل ملكية البراءة كلياً أو جزئياً بعوض أو بغير عوض أو رهناً أو الحجز عليها " .

^٣ - زين الدين ، صلاح (٢٠٠٠) ، الملكية الصناعية والتجارية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ ، ص (١٢٣) .

^٤ - تنص المادة (١٩ / أ) من قانون العلامات التجارية رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٢ على أنه : " يجوز نقل ملكية العلامة التجارية أو التنازل عنها أو رهناً دون نقل ملكية المحل التجاري الذي يستعمل العلامة التجارية في تمييز بضائعه أو التنازل عنه أو رهنه ، كما يجوز الحجز على العلامة التجارية مستقلة عن المحل التجاري " .

^٥ - تنص المادة (١٤ / أ) من قانون الرسوم الصناعية والنماذج الصناعية رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٠ على أنه : " يجوز نقل ملكية الرسم الصناعي أو النموذج الصناعي كلياً أو جزئياً بعوض أو بغير عوض ، كما يجوز رهن الرسم أو النموذج أو الحجز على أي منهما ، ويتم نشر ذلك في الجريدة الرسمية " .

^٦ - عرفت المادة (٥٨) من القانون المدني كلا من العقار والمنقول ، فجاء فيها : " كل شيء مستقر بحيزه ثابت فيه لا يمكن نقله دون تلف أو تغيير هيئته فهو عقار ، ومتما عدا ذلك فهو منقول " .

وعرفت المادة (٥٩) من القانون ذاته العقار بالتخصيص ، فجاء فيها : " يعتبر عقاراً بالتخصيص المنقول الذي يضعه مالكه في عقار له رسداً على خدمته واستغلاله ويكون ثابتاً في الأرض " .

الفصل الثاني

تزامم الحقوق العمالية مع حقوق عمالية أخرى

وهذه الحالة تفترض وجود أكثر من عامل مستحق لحقوق عمالية في مواجهة صاحب عمل واحد ، ففي هذه الحالة تجب التفرقة بين فرضين ^١ :

الفرض الأول : كفاية الأموال المحصلة لإيفاء الديون المستحقة للعاملين

ففي هذا الفرض يتم تسليم العاملين الدائنين ما يكفي لتسديد ديونهم والفوائد القانونية إن وجدت من المبالغ المحصلة وتعيد الباقي إلى المدين إن بقي شيء .

الفرض الثاني : عدم كفاية الأموال المحصلة لإيفاء الديون المستحقة للعاملين

وفي هذا الفرض يتم دفع النفقات التنفيذية ، ومن ثم يتم توزيع ما تبقي بين أصحاب الحقوق الممتازة (العاملين) قسمة غرماء ، وهذا ما نصت عليه المادة (١١١) من قانون التنفيذ التي جاء فيها :

" إذا كانت حصيلة التنفيذ غير كافية لتسديد الديون بكاملها ، فتوزع على الدائنين وفق الترتيب التالي :

أ- أصحاب الديون الممتازة حسب ترتيبهم في الامتياز

ب- وإذا كان أصحاب الديون في مرتبة واحدة بالامتياز، وكانت الأموال الموجودة غير كافية لتسديد هذه الديون بكاملها ، تقسم بينهم قسمة غرماء .

ويقصد بقسمة الغرماء أن توزع حصيلة التنفيذ على الدائنين المشتركين في الحجز في حالة عدم كفاية حصيلة التوزيع ، وذلك بأن يأخذ كل دائن نصيبه منها حسب نسبة دينه إلى مجموعة الديون دون أفضلية لدائن على آخر وبالتالي يتحمل أيضاً الدائنون جميعاً الخسارة في بعض ديونهم بنفس النسبة ^٢ ، وتستعمل هذه الطريقة بالنسبة إلى الدائنين الممتازين إذا كانوا من درجة امتياز واحد كما هو الحال في تزامم العمال .

ولتوضيح هذه الطريقة أضرب المثال التالي :

صاحب عمل حكم عليه بديون لثلاثة عمال كانوا يعملون لديه ، الأول بدين مقداره خمسة آلاف دينار ، والثاني بمبلغ مقداره ثلاثة آلاف دينار ، والثالث بألفي دينار ، ثم بيع عقار كان يملكه

^١ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠٠٩) ، التنفيذ الجبري مرجع سابق ، ص (٢٨٠) .

^٢ - محمود ، سيد أحمد (٢٠٠٨) ، مرجع سابق ، ص (٤٨ - ٤٩) .

المدين (صاحب العمل) ، وبقي من ثمن العقار مبلغ وقدره سبعة آلاف وخمسمائة دينار ،
فهنا يتم تقسيم حصيلة التوزيع قسمة غرماء على النحو التالي :

الدائن الأول : ٥٠٠٠ دينار : أي ما يعادل ٥ أسهم

الدائن الثاني : ٣٠٠ دينار : أي ما يعادل ٣ أسهم

الدائن الثالث : ٢٠٠٠ دينار : أي ما يعادل سهمين اثنين

فتكون مجموع أنصبة الدائنين الحاجزين تساوي $٥ + ٣ + ٢ = ١٠$ أسهم

قيمة السهم الواحد : $٧٥٠٠ \div ١٠ = ٧٥٠$ ديناراً

فتكون أنصبة الدائنين الحاجزين على النحو التالي :

نصيب الدائن الأول : $٧٥٠ \times ٥ = ٣٧٥٠$ ديناراً

نصيب الدائن الثاني : $٧٥٠ \times ٣ = ٢٢٥٠$ ديناراً

نصيب الدائن الثالث : $٧٥٠ \times ٢ = ١٥٠٠$ دينار

الغصن الثالث

تزامم الحقوق العمالية مع الحقوق الأخرى ذات الامتياز العام

يستفاد من صراحة نص المادة (٥١ / أ / ١) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم
١١ لسنة ٢٠٠٤ أن الحقوق العمالية تتمتع بالامتياز العام ، وتتقدم على جميع الحقوق
الأخرى ذات الامتياز العام ، بما فيها الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة
والمبالغ المستحقة عما صرف للمدين ولمن يعوله من مأكّل وملبس ودواء ، والنفقة
المستحقة في ذمة المدين لمن تجب نفقتهم عليه^١ .

والمشرع إذ يمنح الحقوق العمالية مرتبة الامتياز هذه ، فإن العلة من ذلك تتجلى في
الاعتبارات الإنسانية ، إذ أن العمال يعتاشون على أجورهم وحقوقهم التي تترتب لهم في ذمة
صاحب العمل ، وإن حرمانهم من جزء من حقوقهم المترتبة في ذمة المدينين بها بسبب
تزاممهم مع دائنين آخرين يتنافى مع مقتضيات الرحمة والرفقة بهؤلاء^٢ .

^١ - سوار ، محمد وحيد الدين (١٩٩٥) ، مرجع سابق ، ص (٢٩٢ - ٢٩٣) .
رجيب ، بيان يوسف (٢٠٠٩) ، مرجع سابق ، ص (١٢٠ - ١٢١) و (١٣١) .

^٢ - سوار ، محمد وحيد الدين (١٩٩٥) ، مرجع سابق ، ص (٢٨٥) .
زهران ، همام محمد محمود (١٩٩٩) ، التأمينات الشخصية والعينية ، دار المعرفة الجامعية ،
الإسكندرية ، ص (٦٤٧) .

الفصل الرابع

تزامم الحقوق العمالية مع الحقوق ذات الامتياز الخاص

إذا تزاممت الحقوق العمالية ذات الامتياز العام مع دين ذات امتياز خاص على عقار معين أو منقول معين من أموال المدين ، مثل الدين الموثق برهن عقاري ، فإن الدائن المرتهن يتقدم في استيفاء حقه على العامل في استيفاء حقه من ثمن العقار المرهون بعد بيعه بالمزاد العلني ، لأن الدائن المرتهن صاحب امتياز خاص على العقار المرهون ، أما الحقوق العمالية فهي ديون ممتازة امتيازاً عاماً ، وإن أصحاب حق الامتياز الخاص يتقدمون في استيفاء حقوقهم على أصحاب حق الامتياز العام ، وهذا ما قرره الديوان الخاص بتفسير القوانين في قراره ذي الرقم ١٥ لسنة ١٩٩٠ وقراره ذي الرقم ١٢ لسنة ١٩٩٢^١ .

فقد جاء في القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ذي الرقم ١٥ لسنة ١٩٩٠ الصادر بتاريخ ١ / ٩ / ١٩٩٠ :

" عند تزامم دائرة الجمارك في استيفاء حقوقها بحجز مال غير منقول مع دائن مرتهن لهذا المال قبل الحجز بموجب سند تأمين منظم في مديرية تسجيل الأراضي المختصة بموجب قانون وضع الأموال غير المنقولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٣ ، يكون للمدين المرتهن حق التقدم والرجحان على دائرة الجمارك في استيفاء دينه من هذا المال المرهون ، وما تبقى من ثمنه تستوفيه دائرة الجمارك ، كون الدائن المرتهن لمال غير منقول بموجب سند تأمين منظم في مديرية تسجيل أراضٍ مختصة صاحب حق امتياز خاص على المال المرهون ، بينما دائرة الجمارك التي توقع الحجز على المال نفسه لتحصيل حقوقها منه وهي صاحبة حق امتياز عام كما هو مستفاد من نص المادة (٢٣٧) من قانون الجمارك المؤقت رقم ١٦ لسنة ١٩٨٣^٢ ، وإن صاحب حق الامتياز الخاص يتقدم في استيفاء دينه من المال الذي يتعلق به الامتياز الخاص على أصحاب حق الامتياز العام " ^٣ .

كما قرر الديوان الخاص بتفسير القوانين في قراره ذي الرقم (١٢) لسنة ١٩٩٢ الصادر بتاريخ ٦ / ٨ / ١٩٩٢ : " إن للدائن المرتهن لعقار بموجب سند تأمين منظم لدى مديرية

^١ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠٠٩) ، التنفيذ الجبري ، مرجع سابق ، ص (٢٧٤) .

^٢ - مطابقة لنص المادة (٢٤٤) من قانون الجمارك رقم ٢٠ لسنة ١٩٩٨ النافذ المفعول .

^٣ - نشر القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ذو الرقم (١٥) لسنة ١٩٩٠ على الصفحة ذات الرقم (١٨١٢) من عدد الجريدة الرسمية ذي الرقم (٣٧٢٢) الصادر بتاريخ ١٦ / ١٠ / ١٩٩٠ .

تسجيل الأراضي يتقدم في استيفاء دينه من ثمن العقار على دين الخزانه العامة الناشئ عن استحقاق ضريبة الدخل على المكلف مالك العقار المرهون " ١ .

إلا أن المشرع الأردني قد أورد استثناءً على ما تقدم بشأن تقديم الديون المؤثقة برهونات عقارية على الحقوق العمالية ، إذ أن المشرع في قانون الشركات رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧ قد أوجب تقديم الحقوق العمالية للعاملين في الشركة التي تمت تصفيتها على الديون المؤمنة برهونات عقارية ، وهذا ما نصت عليه المادة (٣٩ / أ) من قانون الشركات فيما يخص تسوية الالتزامات المترتبة على الشركة بعد انقضاء شركة التضامن ووضعها تحت التصفية ، فجاء فيها :

أ- تتبع الأحكام والقواعد التالية في تسوية الحقوق بين الشركاء بعد انقضاء شركة التضامن ووضعها تحت التصفية ، وتستعمل أموالها وموجوداتها في تسوية تلك الحقوق والالتزامات المترتبة عليها ، بما فيما ذلك الأموال التي قدمها الشركاء لأغراض تلك التسوية ، وكجزء منها وفق الترتيبات التالية :

- ١- نفقات التصفية وأتعاب المصفي
- ٢- المبالغ المستحقة على الشركة للعاملين فيها
- ٣- المبالغ المستحقة على الشركة للخزينة العامة
- ٤- الديون المستحقة على الشركة لغير الشركاء فيها على أن تراعى في دفعها حقوق الامتياز
- ٥- القروض التي قدمها الشركاء للشركة ولم تكن جزءاً من حصصهم في رأس مالها "

وهذا الترتيب واجب الاتباع في حال تصفية شركة التوصية البسيطة سندا لنص المادة (٤٨) من قانون الشركات التي جاء فيها : " تطبق على شركة التوصية البسيطة الأحكام التي تطبق على شركة التضامن المنصوص عليها في هذا القانون وذلك في الحالات والأمور التي لم يرد عليها النص في هذا الباب " ٢ .

١ - نشر القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ذو الرقم (١٢) لسنة ١٩٩٢ على الصفحة ذات الرقم (١٦٧٧) من عدد الجريدة الرسمية ذي الرقم (٣٨٥٠) الصادر بتاريخ ١ / ٩ / ١٩٩٢ .
ومن الجدير بالذكر أن المادة (١١٧) من قانون الإجراء (الملغى) رقم ٣١ لسنة ١٩٥٢ كانت تنص على أنه : " أصحاب حق الامتياز الخاص يتقدمون في استيفاء ديونهم على أصحاب حق الامتياز العام " .
ولا يوجد نظير لهذا النص في قانون التنفيذ رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ .
٢ - الشخاتبة ، عبد علي (١٩٩٢) ، النظام القانوني لتصفية الشركات ، رسالة دكتوراه منشورة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، دون ناشر ، عمان ، ط ١ ، ص (١٢٤) .

وقد نص المشرع على الترتيب ذاته في حالة تصفية الشركة المساهمة العامة ، فجاء في المادة (٢٥٦) من ذات القانون :

" يسدد المصفي ديون الشركة وفق الترتيب التالي بعد حسم نفقات التصفية، بما في ذلك أتعاب المصفي ، وتحت طائلة البطلان في حالة المخالفة لهذا الترتيب :

أ- المبالغ المستحقة للعاملين في الشركة

ب- المبالغ المستحقة للخزينة العامة والبلديات

ج- بدلات الإيجار المستحقة لمالك أي عقار مؤجر للشركة

د- المبالغ الأخرى المستحقة حسب ترتيب امتيازها وفق القوانين المعمول بها " .

وهذا الترتيب واجب الاتباع في حال تصفية الشركة ذات المسؤولية المحدودة سنداً لنص

المادة (٧٦) من قانون الشركات التي جاء فيها :

" تطبق الأحكام المتعلقة بالشركة المساهمة العامة على الشركة ذات المسؤولية المحدودة في كل ما لم يرد بشأنه نص صريح في الأحكام المتعلقة بالشركات ذات المسؤولية المحدودة " .^١

كما أن هذا الترتيب واجب الاتباع في حال تصفية الشركة المساهمة الخاصة سنداً لنص

المادة (٨٨) مكرر من قانون الشركات التي جاء فيها :

" تنقضي الشركة المساهمة الخاصة حسب أحكام تصفية الشركات المساهمة العامة مع مراعاة أي أولويات أو شروط نص عليها عقد نظام الشركة الأساسي بخصوص مساهمي الشركة وأنواع وفئات أسهمهم " .^٢

وقد أصدر الديوان الخاص بتفسير القوانين القرار ذا الرقم ١ لسنة ٢٠٠٧ بخصوص

تفسير نص المادة (٢٥٦) من قانون الشركات وبيان هل يقدم الامتياز الخاص للدائن المرتهن عند تصفية الشركة على الامتياز المنصوص عليه في المادة (٢٥٦) من قانون الشركات ، ولمن تكون الأولوية عند سداد الدين المضمون بامتياز خاص مع الدين المضمون بامتياز عام .

وقد قرر الديوان الخاص بتفسير القوانين : " أن المادة (٢٥٦) من قانون الشركات قد

رتبت درجة أسبقية الديون المتحققة على الشركة في حال تصفيتها وتحت طائلة البطلان بصفتها لها امتياز خاص بموجب قانون الشركات الذي هو قانون خاص على أموال

^١ - المرجع السابق ، ص (١٢٥) ، حاشية رقم (٢) .

^٢ - الخرابشة ، سامي محمد (٢٠٠٥) ، النظام القانوني للشركة المساهمة الخاصة ، دار البشير للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ ، ص (٢٤٢) .

وموجودات الشركة وفق الترتيب المنصوص عليه فيها ، وأن مرتبة الدائن المرتهن لعقار مخصص لوفاء دينه المترتب في ذمة الشركة التي تمت تصفيتها تلي مراتب الحقوق الممتازة المنصوص عليها في المادة (٢٥٦) من قانون الشركة ، وتأتي بعد المرتبة التي تحتلها بدلات الإيجار المستحقة لمالك أي عقار مؤجر الشركة التي صفت ما لم يتضمن أي قانون آخر نصاً يقضي بتقديم أي حق ممتاز آخر في الاستيفاء على حق الدائن المرتهن " ^١ .

كما أن المشرع قد تظن إلى حماية الحقوق العمالية عند الشروع في تصفية الشركة أو بعد إعلان إفلاس الشركة صاحبة العمل أو صاحب العمل (في حال كونه مؤسسة فردية) إذ أوجب المشرع في المادة (٥١ / ب) من قانون العمل على المصفي أو وكيل التفليسة بأن يدفع للعامل أو لورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة الأداء للعامل وذلك قبل تسديد أية مصروفات أخرى ، بما في ذلك مصروفات التفليسة أو التصفية ^٢ .

وينبني هذا الامتياز الفوقي الذي يقوم على إجراءات موجزة على اعتبارات إنسانية ، إذ أنه يوثق من الأجر بما يكفل إقامة أود العامل أو ورثته ، أما الغرض منه ، فهو تحاشي بطء إجراءات الإفلاس وإبعاد أجر العامل عن خطر مزاحمة بقية الديون الممتازة ^٣ .

والأجر المقصود في المادة (٥١ / ب) من قانون العمل يشمل كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي " .

وهذا التعريف نصت عليه المادة (٢) من قانون العمل .

^١ - نشر القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ذو الرقم (١) لسنة ٢٠٠٧ على الصفحة ذات الرقم (٨١٦) من عدد الجريدة الرسمية ذي الرقم (٤٨١٢) الصادر بتاريخ ١ / ٣ / ٢٠٠٧ .
^٢ - سوار ، محمد وحيد الدين (١٩٩٥) ، مرجع سابق ، ص (٢٣٥ - ٢٣٦) .
^٣ - المرجع السابق ، ص (٢٣٦) .

الفرع الثاني

شروط نيل الحقوق العمالية الامتياز القانوني

يستفاد من نص الفقرة (أ) من المادة (٥١) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤ أن المشرع يشترط عدة شروط لنيل الحقوق العمالية الامتياز القانوني الذي نصت عليه هذه الفقرة ، وهذه الشروط هي :

الشرط الأول : أن يكون المستفيد من الامتياز من العمال الخاضعين لإحكام قانون العمل ومفاد هذا الشرط أنه لكي يستفيد العامل من الامتياز الذي نصت عليه المادة (٥١ / أ / ١) من قانون أن يكون من العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل ، وعليه فإذا كان العامل مستثنى من تطبيق أحكام قانون العمل عليه بمقتضى المادة (٣ / أ) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨ ، فلا يستفيد من هذا الامتياز ، والعمال المستثنون من تطبيق أحكام قانون العمل عليهم الموظفون العامون وموظفو البلديات .

وحق امتياز الحقوق العمالية لا يستفيد منه العامل فحسب ، وإنما يستفيد منه ورثة العامل أو أي مستحق لها بعد وفاته كالموصى له ، وهذه الاستفادة قررها المشرع الأردني في نصين من نصوص قانون العمل ، أولهما نص المادة (٥١ / أ / ١) والثاني نص المادة (٣٤) المعدلة بالقانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤ التي جاء فيها : " إذا توفي العامل توّول إلى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون ، بالإضافة إلى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (٣٣) من هذا القانون " .

الشرط الثاني : أن يكون الحق الذي يشمل الامتياز مستحقاً بموجب أحكام قانون العمل ومفاد هذا الشرط أن يكون الحق الذي يتمتع بالامتياز العام من الدرجة الأولى مستحقاً بموجب أحكام قانون العمل ، أما إذا كانت المبالغ غير مستحقة بموجب أحكام قانون العمل ، فلا تتمتع بهذا الامتياز ، كما لو كان باقي ثمن قطعة أرض اشتراها صاحب العمل من العامل ، أو تعويضاً قضى به للعامل على صاحب العمل لسبب خارج عن نطاق علاقة العمل التي تربطها معاً ، فهذه المبالغ وأمثالها لا تتمتع بهذا الامتياز ، لأن النص صريح في أن تكون المبالغ مستحقة بموجب أحكام قانون العمل^١ .

وقد أورد المشرع مجموعة من الحقوق العمالية في قانون العمل ، وهذه الحقوق هي :

١- الحق في الأجر

^١ - يس ، عبد الرازق حسين ٢٠٠٤ ، مرجع سابق ، ص (٦٩٩) .

- وقد نظمته المواد (٤٥ - ٥٤) من قانون العمل .
- ٢- الحق في بدل الإشعار
- وقد نصت عليه المادتان (٢٣ / ج) و (٢٥) من قانون العمل .
- ٣- الحق في التعويض عن الفصل التعسفي في عقود العمل غير المحددة المدة
- وقد نصت عليه المادة (٢٥) من قانون العمل .
- ٤- الحق في التعويض عن الفصل التعسفي في عقود العمل المحدودة المدة
- وقد نصت عليه المادة (٢٦ / أ) من قانون العمل
- ٥- الحق في مكافأة نهاية الخدمة
- وقد نصت عليه المادة (٣٢) من قانون العمل
- ٦- الحق في الحصول على الاستحقاقات الممنوحة للعامل بموجب أنظمة خاصة المؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل
- وقد نصت عليه المادة (٣٣) من قانون العمل
- ٧- الحق في الأجر عن العمل الإضافي خلال أيام العمل العادية
- وقد نصت عليه المادة (٥٩ / أ) من قانون العمل
- ٨- الحق في الأجر عن العمل الإضافي خلال أيام العطلة الأسبوعية أو الأعياد الدينية أو العطل الرسمية
- وقد نصت عليه المادة (٥٩ / ب) من قانون العمل
- ٩- الحق في الأجر عن أيام الإجازة السنوية التي لم يستعملها العامل
- وقد نصت عليه المادة (٦٣) من قانون العمل
- ١٠- الحق في الأجر عن الإجازة المرضية المدفوعة الأجر
- وقد نصت عليه المادة (٦٥) من قانون العمل
- ١١- الحق في الأجر عن الإجازة الإضافية المدفوعة الأجر
- وقد نصت عليه المادة (٦٦ / أ) من قانون العمل
- ١٢- الحق في الأجر عن إجازة الأمومة
- وقد نصت عليه المادة (٧٠) من قانون العمل
- ١٣- الحق في التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة بالنسبة إلى العاملين غير الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي

وقد نصت عليه المواد (٨٦ - ٩٦) من قانون العمل^١
الشرط الثالث : أن يثبت للمحكمة المختصة أن الأجور والمبالغ المتحققة للعامل تستند إلى
أساس قانوني

وقد ورد النص على هذا الشرط في البند (٢) من الفقرة (أ) من المادة (٥١) من
قانون العمل ، ومضمون هذا الشرط أن تكون مطالبات العامل حقيقية وليست صورية ، ولعل
المشرع قد قصد من هذا الشرط حماية دائني صاحب العمل الآخرين الذين يستوفون حقوقهم
في مرتبة تالية على مرتبة الحقوق العمالية ، ولقطع دابر كل تحايل من قبل أصحاب العمل
عن طريق الاتفاق مع العمال لرفع دعاوى للمطالبة بمستحقات وهمية من أجل التخلص من
حقوق الدائنين الآخرين .

وتستطيع المحكمة التثبت من أن الأجور والمبالغ التي يطالب بها العامل لا تستند إلى أي
أساس قانوني من خلال وضوح تواطؤ صاحب العمل مع العامل في الإقرار له بالحقوق
العمالية المدعى بها ، أو نكول صاحب العمل عن اليمين ، أو عدم توكيل محامٍ للدفاع عنه .

المطلب الثاني

الفروق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني

على الرغم من أن المشرع الأردني قد قرر امتيازاً عاماً للحقوق العمالية في كل من قانون
العمل والقانون المدني ، إلا أن هناك فروقات بين الامتياز المقرر للحقوق العمالية في قانون
العمل وبين الامتياز المقرر للحقوق العمالية في القانون المدني من حيث الأشخاص
المستفيدين من كل امتياز ، ومن حيث نطاق كل امتياز ، ومن حيث مرتبة كل امتياز .
ولنتناول هذه الفروق بشيء من التفصيل ، فقد قمت بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع
على النحو التالي :

الفرع الأول : الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني
من حيث الأشخاص المستفيدين من كل منهما

^١ - تسري أحكام المواد (٨٦ - ٩٦) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ على العمال غير المشمولين
بأحكام قانون الضمان الاجتماعي سناً لنص المادة (٨٦) من قانون العمل التي جاء فيها : " تسري أحكام
هذا الفصل المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان
الاجتماعي المعمول به " .

الفرع الثاني : الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني من حيث نطاق كل منهما

الفرع الثالث : الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني من حيث مرتبة كل منهما

الفرع الأول

الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل

وامتيازها في القانون المدني من حيث الأشخاص المستفيدين من كل منهما

إن الامتياز المقرر للحقوق العمالية في قانون العمل يستفيد منه جميع العمال الخاضعين لأحكامه ، أما العمال المستثنون من تطبيق أحكام قانون العمل عليهم وهم الموظفون العامون وموظفو البلديات ، فيطبق عليهم الامتياز المقرر في المادة (١٤٣٥) من القانون المدني إذا لم يخضعوا لنظام آخر خاص بهم^١ .

الفرع الثاني

الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل

وامتيازها في القانون المدني من حيث نطاق كل منهما

إن الامتياز المقرر للحقوق العمالية في قانون العمل يشمل جميع الحقوق المستحقة للعامل بموجب أحكام قانون العمل ، فيشمل الأجر ، وبدل الإشعار ، والتعويض عن الفصل التعسفي ، ومكافأة نهاية الخدمة ، والأجر عن العمل الإضافي ، والأجر عن أيام الإجازة السنوية التي لم يستعملها العامل ، والأجر عن إجازة الأمومة ، والأجر عن الإجازة الإضافية المدفوعة الأجر ، وغيرها من الحقوق التي نص عليها قانون العمل .

أما الامتياز المقرر للحقوق العمالية في القانون المدني ، فهو أضيق نطاقاً ، إذ أنه مقصور على المبالغ المستحقة للعامل من أجور ومرتبات وتعويضات ومكافآت .

ومن ناحية فإن الامتياز المقرر في القانون المدني مقصور على المبالغ المستحقة للعامل في الستة الشهور الأخيرة فقط ، أما الامتياز المقرر في قانون العمل للحقوق العمالية ، فلم

^١ - كيرة ، حسن (١٩٧٩) ، مرجع سابق ، ص (٥٤٥) بتصرف .

يحدده المشرع بمدة معينة ، فمن المقرر أن أية دعوى المطالبة بأية حقوق يرتبها قانون العمل مهما كان مصدرها أو منشؤها لا تسمع بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق^١ .

الفرع الثالث

الفرق بين امتياز الحقوق العمالية في قانون العمل وامتيازها في القانون المدني من حيث مرتبة كل منهما

لقد بوأ المشرع الأردني الحقوق العمالية في قانون العمل امتيازاً من الدرجة الأولى ، بحيث يتقدم العامل في استيفاء حقوقه على جميع الدائنين ذوي الحقوق ذات الامتياز العام كالمصرفات القضائية والحقوق الأخرى المستحقة للخزانة العامة ودين النفقة^٢ . أما الامتياز المقرر للحقوق العمالية في القانون المدني ، فيأتي في مرتبة تالية لكل من امتياز المبالغ المستحقة عن المصرفات القضائية ، وامتياز المبالغ المستحقة للخزانة العامة ، وامتياز مصرفات حفظ المنقول أو إصلاحه ، ويشترك الحقوق العمالية في مرتبة الامتياز كل من حقوق موردي المأكل والملبس والدواء والنفقة^٣ .

^١ - تنص المادة (١٣٨ / ب) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ على أنه : " لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون ، بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور " .
ومن المقرر أن الدفع بمرور الزمن المانع من سماع الدعوى في المواد المدنية والتجارية والعمالية من حقوق الخصوم ، ولا يحق للمحكمة أن تقضي من تلقاء نفسها بعدم سماع الدعوى ، بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو ممن له مصلحة فيه من الخصوم ، وهذا ما نصت عليه صراحةً المادة (١ / ٤٦٤) من القانون المدني .

لطفاً انظر تطبيقاً لذلك تمييز حقوق (٢٠٠٧ / ٢٦١٢) تاريخ ٢٤ / ٢ / ٢٠٠٨ منشورات مركز عدالة للمعلومات القانونية .

^٢ - رجب ، بيان يوسف (٢٠٠٩) ، مرجع سابق ، ص (١٣١) .

^٣ - المرجع السابق ، ص (١٣١) .

الخاتمة

تناولت في هذه الرسالة " مدى فعالية قواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية من خلال تقسيمها إلى تمهيد وفصلين اثنين ، أما التمهيد ، فكان بعنوان " مفهوم النزاع العمالي الفردي ، وتناولت فيه تعريف النزاع العمالي الفردي والفرق بين النزاع العمالي الفردي والنزاع العمالي الجماعي ومعايير التمييز بين نزاع العمل الفردي ونزاع العمل الجماعي والتنظيم التشريعي لقواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية . والفصل الأول ، فكان عنوانه " مدى فعالية قواعد التقاضي الهادفة إلى تيسير إجراءات التقاضي " ، وقسمته إلى ثلاثة مباحث ، فتناولت في المبحث الأول تحديد الجهات المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية تحديداً نوعياً ، وخصصت المبحث الثاني لإعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية ، وتناولت في المبحث الثالث وجوب نظر الدعوى العمالية بصفة مستعجلة .

أما الفصل الثاني ، فكان بعنوان " مدى فعالية قواعد التقاضي الهادفة إلى ضمان حصول العامل على حقوقه " ، وقسمته إلى ثلاثة مباحث ، فتناولت في المبحث الأول حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي في رفع دعوى مباشرة للمطالبة بحقوقهم ، وتناولت في المبحث الثاني تضامن صاحب العمل السابق مع خلفه الخاص في الوفاء بالحقوق العمالية ، وتناولت في المبحث الثالث امتياز الحقوق العمالية .

وفي هذه الخاتمة سأستعرض أهم النتائج التي توصلت إليها في هذه الدراسة ، كما سأضع مجموعة من التوصيات التي أنادي بضرورة الأخذ بها عند تعديل قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وبعض التشريعات الوثيقة الصلة بموضوع هذه الدراسة .

أولاً : النتائج

١ - حدد المشرع الجهات القضائية المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية تحديداً نوعياً ، فمنح سلطة الأجور الاختصاص النوعي بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور شريطة أن يكون العامل لا يزال على رأس عمله ، كما منح محكمة الصلح الاختصاص بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور .

٢ - يعد منح محكمة الصلح الاختصاص بنظر الدعاوى الناشئة عن نزعات العمل الفردية استثناء على القاعدة العامة الواردة في المادة (٣ / ١) من قانون محاكم الصلح التي تقرر اختصاص محاكم الصلح بنظر دعاوى الحقوق المتعلقة بدين بشرط أن لا تتجاوز قيمة المدعى به سبعة آلاف دينار ، فكما هو معلوم فإن قواعد الاختصاص النوعي تعد استثناءً من قواعد الاختصاص القيمي .

٣ - رتب المشرع عدة مزايا على منح سلطة الأجور الاختصاص الحصري بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور للعامل الذي لا يزال على رأس عمله في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور .

٤ - كما رتب عدة مزايا على منح محكمة الصلح الاختصاص بنظر الدعاوى الناشئة عن نزعات العمل الفردية .

٥ - ألقى المشرع جميع الدعاوى الناشئة عن نزعات العمل الفردية من الرسوم القضائية ، إلا أنه قد أورد استثنائين على هذا الإعفاء ، وهذان الاستثناءان هما :

أ - إذا تم تجديد الدعوى العمالية لأكثر من مرة بعد إسقاطها .

ب - إذا أقام العامل دعوى أخرى للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها .

٦ - ألقى المشرع الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تقام لدى سلطة الأجور من الرسوم وطوابع الواردات .

٧ - إن الإعفاء من الرسوم القضائية يشمل رسوم رفع الدعوى ورسم إبراز وكالة المدعي ورسم القيد ورسم التبليغ ورسم الإعلام ورسم التنفيذ ورسم الاستئناف ورسم التمييز .

٨ - جعل المشرع الإعفاء من الرسوم القضائية شاملاً كلا من العامل وورثته وصاحب العمل وورثته .

٩ - أوجب المشرع نظر الدعاوى العمالية - سواء لدى سلطة الأجور أم لدى محكمة الصلح - بصفة مستعجلة ؛ مراعاة منه لمصلحة العامل وحاجته إلى حقوقه التي يطالب بها .

١٠ - أجاز المشرع لعمال المقاول رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم في ذمة المقاول ، وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى .

١١ - أجاز المشرع لعمال المقاول الفرعي (المقاول من الباطن) رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم في ذمة المقاول الفرعي ،

وذلك في حدود ما يستحق للمقاول الفرعي في ذمة المقاول الأصلي ، وما يستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى .

١٢ - كما منح المشرع كلاً من عمال المقاول الفرعي والمقاول الأصلي الحق في أن يستوفوا حقوقهم بالامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الفرعي أو المقاول الأصلي .

١٣ - توفر الدعوى المباشرة التي أجاز المشرع لكل من عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول الفرعي رفعها عدة مزايا لهم .

١٤ - قرر المشرع استمرار عقود العمل بغض النظر عن تغير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر .

١٥ - كما قرر المشرع مسؤولية صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد التضامنية عن الوفاء بالحقوق العمالية لمدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل قبل تاريخ التغيير .

١٦ - منح المشرع الحقوق العمالية امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى ، وبموجب هذا الامتياز تتقدم الحقوق العمالية على سائر الديون ذات الامتياز العام المستحقة على صاحب العمل ، بما فيها الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للخزانة العامة .

١٧ - إن امتياز الحقوق العمالية يرد على جميع أموال المدين التي يجوز حجزها والتنفيذ عليها من عقارات ومنقولات .

ثانياً : التوصيات

وفي ختام هذه الدراسة فإنني أوصي بإدخال التعديلات التشريعية التالية على قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وبعض التشريعات الوثيقة الصلة بموضوع هذه الدراسة :

١ - تعديل نص البند (١) من الفقرة (أ) من المادة (٥٤) من قانون العمل بإضافة عبارة " على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ قيدها " بعد عبارة " بصفة مستعجلة "

٢ - تعديل نص البند (٢) من الفقرة (أ) من المادة (٥٤) من قانون العمل باستبدال الرقم (١٠٠) بالرقم (٥٠) الوارد فيه .

٣ - تعديل نص الفقرة (د) من المادة (٥٤) من قانون العمل باستبدال عبارة " شريطة أن لا يقل مبلغ التعويض عن المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجوره عنها "

بعبارة " شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجوره عنها " .

٤ - تعديل نص الفقرة (و) من المادة (٥٤) من قانون العمل باستبدال عبارة " دوائر التنفيذ " بعبارة " دوائر الإجراء " .

٥ - تعديل نص الفقرة (ز) من المادة (٥٤) من قانون العمل باستبدال عبارة " دوائر التنفيذ " بعبارة " دوائر الإجراء " .

٦ - تعديل نص الفقرة (ب) من المادة (١٣٧) من قانون العمل بحيث يصبح نصها على النحو التالي :

" على محكمة الاستئناف أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها " .

٧ - تعديل نص البند (١) من الفقرة (ج) من المادة (١٣٧) من قانون العمل بحيث يصبح نصها على النحو التالي :

" تعفى الدعاوى التي تقدم من قبل العامل أو ورثته إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما فيها رسوم طوابع الواردات ورسوم تنفيذ الأحكام الصادرة عنها ورسوم الاستئناف والتميز وإعادة المحاكمة " .

٨ - تعيل نص المادة (١٦) من قانون العمل بحيث يصبح نصها على النحو التالي :

" " يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ، وفيما عدا حالة انتقال ملكية المشروع بالإرث أو الوصية يظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل المستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير ، وأما بعد انقضاء تلك المدة ، فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده " .

٩ - تعديل نص الفقرة (ب) من المادة (٢٢) من قانون التنفيذ ليصبح نصها على النحو التالي :

" للدائن أن يطلب حبس مدينه دون حاجة لإثبات اقتداره في الحالات التالية :

١ - التعويض عن الأضرار الناشئة عن جرم جزائي

٢ - دين النفقة المحكوم بها ، ويعتبر كل قسط منها ديناً مستقلاً

٣ - المهر المحكوم به للزوجة

- ٤ - الامتناع عن تسليم الصغير الذي عهد إليه بحفظه وكذلك عدم الالتزام بتنفيذ حكم المشاهدة ، ويجدد الحبس تلقائياً لحين الإذعان
- ٥ - الحقوق العمالية المحكوم بها من قبل محكمة الصلح " .
- ١٠ - تعديل نص الفقرة (٤) من المادة (١٦٧) من قانون أصول المحاكمات المدنية ، بحيث يصبح نصها على النحو التالي :
- " أ - مع مراعاة ما ورد في أي قانون خاص ، تحسب الفائدة القانونية بنسبة (٩ %) سنوياً ، ولا يجوز الاتفاق على تجاوز هذه النسبة .
- ب - لا تسري أحكام البند (أ) من هذه الفقرة على الدعاوى العمالية التي تقام لدى محاكم الصلح وسلطة الأجور ، حيث تحسب الفائدة القانونية بنسبة (١٥ %) سنوياً " .
- وفي ختام هذه الدراسة أدعو الله أن تكون قد حققت الغرض المنشود منها ، وأن يكون لي أجر من اجتهد فأصاب ، لا أجر من اجتهد فأخطأ .

المراجع

أولاً : المراجع العامة

- ١ - أبو السعود ، رمضان (١٩٨٦) ، أحكام الالتزام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية .
- ٢ - أبو شنب ، أحمد عبد الكريم (٢٠١٠) ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ٥ .
- ٣ - أبو الوفا ، أحمد (١٩٨٦) ، المرافعات المدنية والتجارية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط ١٤ .
- ٤ - الأهواني ، حسام الدين كامل و مبروك ، رمزي فريد محمد (٢٠٠٠) ، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة ، القسم الأول ، المبادئ العامة في قانون العمل ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العين ، ط ٢ .
- ٥ - البرعي ، أحمد حسن (١٩٩٥) ، شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ٦ - بكر ، عصمت عبد المجيد (٢٠١٢) ، أصول الإثبات ، إثراء للنشر والتوزيع ، عمان
- ٧ - الجبوري ، ياسين محمد (٢٠٠٣) ، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني ، الجزء الثاني ، آثار الحقوق الشخصية (أحكام الالتزام) ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ .
- ٨ - الجمال ، مصطفى (٢٠٠٠) ، أحكام الالتزام ، الفتح للطباعة والنشر ، الإسكندرية .
- حجازي ، عبد الحي (١٩٨٢) ، النظرية العامة للالتزام في القانون الكويتي ، جامعة الكويت .
- ٩ - الحمصي ، محمد طلال (١٩٩٦) ، نظرية القضاء المستعجل في قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني ، دار البشير ، عمان .
- ١٠ - الخرايشة ، سامي محمد (٢٠٠٥) ، النظام القانوني للشركة المساهمة الخاصة ، دار البشير للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ .
- ١١ - راتب ، محمد علي و كامل ، محمد نصر الدين و راتب ، محمد فاروق (١٩٧٦) ، قضاء الأمور المستعجلة ، عالم الكتب ، القاهرة ، الكتاب الأول ، ط ٦ .

- ١٢ - رجب ، بيان يوسف (٢٠٠٩) ، شرح القانون المدني (حقوق الامتياز) ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ .
- ١٣ - رمضان ، سيد محمود (٢٠١٤) ، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
- ١٤ - زهران ، همام محمد محمود (١٩٩٩) ، التأمينات الشخصية والعينية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- ١٥ - زهرة ، محمد المرسي (١٩٩٧) ، ضمانات الائتمان العينية في قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة ، دراسة مقارنة ، الناشر جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العين ، ط ١ .
- ١٦ - زين الدين ، صلاح (٢٠٠٠) ، الملكية الصناعية والتجارية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ .
- ١٧ - السرحان ، عدنان إبراهيم و خاطر ، نوري حمد (٢٠٠٠) ، شرح القانون المدني ، مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
- ١٨ - سعد ، نبيل إبراهيم (٢٠٠٣) ، النظرية العامة للالتزام ، أحكام الالتزام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية .
- ١٩ - سلطان ، أنور (١٩٩٤) ، أحكام الالتزام ، الموجز في النظرية العامة للالتزام ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- ٢٠ - سوار ، محمد وحيد الدين (١٩٩٥) ، شرح القانون المدني الأردني ، الحقوق العينية التبعية (الرهن المجرد ، الرهن الحيازي ، حقوق الامتياز) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ .
- ٢١ - شنب ، محمد لبيب (٢٠٠٤) ، شرح أحكام عقد المقاوله ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط ٢ .
- ٢٢ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠٠١) ، المحاكم الخاصة (تشكيلها ، اختصاصاتها ، الطعن في أحكامها) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
- ٢٣ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠٠٩) ، التنفيذ الجبري في المواد المدنية والتجارية والشرعية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ .
- ٢٤ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠١٠) ، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .

- ٢٥ - شوشاري ، صلاح الدين محمد (٢٠١١) دليل الإجراءات في الدعاوى الصلحية الجزائية ، دون ناشر ، عمان .
- ٢٦ - عبد الصبور ، فتحي (١٩٨٥) ، الوسيط في قانون العمل ، الجزء الأول (المدخل إلى تشريع العمل ، علاقات العمل الفردية) ، طبعة نادي القضاة ، القاهرة .
- ٢٧ - عبد القادر ، محمد سيد أحمد (١٩٩٦) ، نحو فكرة عامة للقضاء المستعجل في قانون المرافعات ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ٢٨ - العتوم ، منصور إبراهيم (٢٠٠٨) ، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات ، دون ناشر ، عمان ، ط ٣ .
- ٢٩ - العدوي ، جلال ، وسليم ، عصام أنور (١٩٩٥) ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- ٣٠ - عمران ، السيد محمد السيد (٢٠٠٠) ، شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية .
- ٣١ - غانم ، إسماعيل (١٩٦١) ، قانون العمل ، مكتبة عبد الله وهبة ، القاهرة .
- ٣٢ - غانم ، إسماعيل (١٩٦٦) ، النظرية العامة للالتزام ، الجزء الثاني ، أحكام الالتزام ، مكتبة عبد الله وهبة ، القاهرة .
- ٣٣ - الفار ، عبد القادر (١٩٩٦) ، أحكام الالتزام ، آثار الحق في القانون المدني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ٣ .
- ٣٤ - الفاعوري ، أيمن ممدوح (٢٠١٢) ، أسباب انقضاء الخصومة ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان .
- ٣٥ - كيرة ، حسن (١٩٧٩) ، أصول قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، منشأة المعارف الإسكندرية ، ط ٣ .
- ٣٦ - مجدي ، هدى محمد (٢٠٠٩) ، النظام القانوني للرسوم القضائية ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ٣٧ - محمد ، عبد الرسول عبد الرضا (١٩٨٥) ، الوجيز في قانون العمل الكويتي ، جامعة الكويت ، ط ٢ .
- ٣٨ - محمود ، سيد أحمد (٢٠٠٨) ، توزيع حصيلة التنفيذ وفقاً لقانون المرافعات المدنية والتجارية ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ط ٢ .

- ٣٩ - المغربي ، جعفر محمود (٢٠١٦) ، شرح أحكام قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
- ٤٠ - الناهي ، صلاح الدين (١٩٨٣) ، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، عمان ، ط ١ .
- ٤١ - نجيدة ، علي حسين (١٩٩٨) الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة ، أكاديمية شرطة دبي ، دبي .
- ٤٢ - هاشم ، هشام رفعت (١٩٧٣) ، شرح قانون العمل الأردني ، مكتبة المحتسب ، عمان ، ط ١ .
- ٤٣ - يحيى ، عبد الودود (١٩٨٩) ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط ٣ .
- ٤٤ - يس ، عبد الرازق حسين (٢٠٠٤) ، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، الكتاب الأول ، المجلد الأول ، النظرية العامة لقانون العمل ، أكاديمية شرطة دبي ، دبي ، ط ٢ .
- ٤٥ - يكن ، زهدي ، شرح قانون الموجبات والعقود ، الناشر دار الثقافة ، بيروت ، ١٩٧٠ ، الجزء العاشر .

ثانياً : المراجع المتخصصة

- ١ - بركات ، علي (٢٠٠٩) التقاضي أمام المحاكم العمالية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى .
- ٢ - بهجت ، أحمد عبد التواب محمد (٢٠٠٥) ، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ٣ - الحنفي ، عبد الحميد عثمان (١٩٩٧) ، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري ، جامعة الكويت .
- ٤ - دسوقي ، رأفت (٢٠١٢) ، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية .
- ٥ - عبد التواب ، أحمد إبراهيم (٢٠١٣) ، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية ، دار النهضة العربية ، القاهرة .

- ٦ - عبد الحليم ، سلامة عبد التواب (٢٠٠٥) الحماية القانونية لأجر العامل ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة
- ٧ - المصاروة ، هيثم حامد (٢٠١٠) ، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان .
- ٨ - واضح ، رشيد (٢٠٠٣) ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر .

ثالثاً : الرسائل العلمية والأبحاث

- ١ - الجبوري ، ياسين محمد ، (٢٠١٢) ، الدعوى المباشرة في القانون المدني الأردني ، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العين ، العدد (٥٢) .
- ٢ - السوفاني ، حمزة محمود (٢٠١٠) ، نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن .
- ٣ - الشخاتبة ، عبد علي (١٩٩٢) ، النظام القانوني لتصفية الشركات ، رسالة دكتوراه منشورة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، دون ناشر ، عمان .
- ٤ - الطورة ، عبد القادر (١٩٨٨) قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه منشورة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، دون ناشر ، دون مكان نشر .
- ٥ - القضاة ، ياسين أحمد (٢٠١٤) ، الدعوى المباشرة في القانون المدني ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه منشورة ، كلية القانون ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية ، عمان ، الناشر دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .

رابعاً : التشريعات الأردنية

- ١ - الدستور الأردني لعام ١٩٥٢ وتعديلاته .
- ٢ - قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته .
- ٣ - قانون العمل (الملغى) رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته .
- ٤ - قانون محاكم الصلح رقم ١٥ لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته .

- ٥ - قانون البيئات رقم ٣١ لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته .
- ٦ - قانون العلامات التجارية رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته .
- ٧ - القانون المدني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ .
- ٨ - قانون أصول المحاكمات المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٨ وتعديلاته .
- ٩ - قانون الشركات رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧ وتعديلاته .
- ١٠ - قانون براءات الاختراع رقم ٣٢ لسنة ١٩٩٩ وتعديله .
- ١١ - قانون الرسوم الصناعية والنماذج الصناعية رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٠ .
- ١٢ - قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم ١٧ لسنة ٢٠٠١ وتعديلاته .
- ١٣ - قانون رسوم طوابع الواردات رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠١ .
- ١٤ - قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٦ .
- ١٥ - قانون التنفيذ رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ .
- ١٦ - قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لسنة ٢٠١٤ .
- ١٧ - نظام رسوم المحاكم رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٥ المعدل بالنظام رقم ١٠٨ لسنة ٢٠٠٨ .
- ١٨ - نظام الرسوم وطوابع المرافعة رقم ١١ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته .

خامساً : الأحكام القضائية

- ١ - مجلة نقابة المحامين تصدر عن نقابة المحامين النظاميين الأردنيين
- ٢ - المجلة القضائية تصدر عن المعهد القضائي الأردني
- ٣ - مركز عدالة للمعلومات القانونية