المحكمة العمالية

رقم القضية:١/٢٠١٧

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة العمـــــل

القـــــرار

الصادر عن المحكمة العمالية المأذونة بإجراء المحاكمة وإصدار

الحكم باسم حضرة صاحب الجلالة ملك المملكة الأردنية الهاشمية

عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم

الهيئـــة الحاكمة برئاســـة القاضـــي الســـيد هانـــي قاقيـش

وعضويـــــة القاضـــيين السيـــدين

فايـــــز ملاحمـــــة ، ورجـــــا الشرايـــــري

المدعيـــــــــة : -

النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهـن الحـرة

وكيلهـــا المحامـــي عمـــاد أبـــو سلمـــى

المدعـــى عليهـــا :-

شركـــة المجموعة الأردنية للمناطق الحرة والمناطق التنموية

وكلاؤها المحامون د. صلاح البشير وسليم القبطـــي وآخرون

أحال معالي وزير العمل بموجب كتابه رقم (ل/١/٣٨٦) تاريخ ٢٠١٧/١/٩ النزاع العمالي القائم بين النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهـن الحـرة وشركة المجموعة الأردنية للمناطق الحرة والمناطق التنموية إلى محكمتنـا للنظـر والفصل فيه وذلك استناداً لأحكام المادة (١٢٤) من قانون العمـل رقـم (٨) لـسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

وقد باشرت محكمتنا نظر النزاع بتاريخ ٢٠١٧/١/٩ وبالمحاكمة الجاريـة علناً بحضور الوكيلين .

قدم وكيل الجهة المدعية لائحة ادعاءات النقابة وتضمنت اللائحة المطالـــب التالية:-

١- صرف مكافأة نهاية الخدمة بواقع شهر ونصف عن كل ســـنة مـــن ســـنوات الخدمة.

٢- توفير التأمين الصحي الخاص للموظفين وعائلاتهم ولما بعد التقاعد .

٣- توحيد الزيادة السنوية بواقع (٥%) على الراتب الإجمالي لجميـــع المـــوظفين وبأثر رجعي.

٤- إلغاء النسب الواردة في تعليمات تقييم الأداء الربعي والسنوي.

٥- إعادة العمل بالمنح الدراسية والحوافز والمكافآت ومنح الحج والعمرة للعاملين وأبنائهم.

٦- صرف راتب الثالث عشر والرابع عشر.

٧- زيادة علاوة العمل الإضافي (٥%) لتصبح (٣٠%) عوضـــاً عـــن التمييـــز الشهري الذي تم إلغاؤه والذي يتراوح من (٥% -٢٠%).

٨- صرف فرق علاوة غلاء المعيشة لموظفي الفئة الثالثة التـــي أقرهـــا مجلـــس الوزراء بقراره رقم (١١٠٨) تاريخ ٢٠١٣/٢/٦ والبالغة (٢٥) ديناراً فـــرق التسكين حسب المادة (١٩/ب) من نظام الموارد البشرية.

٩- العمل على إلغاء الفقرة (ب) من المادة (٦٦) من نظام الموارد البشرية الـــذي أعطى الحق لمجلس الإدارة إحالة أي موظف على التقاعد المبكر بدون طلبـــه والتي أصبحت حسب آخر تعديل بالترقيم (٦٥).

١٠- الالتزام بما ينص عليه قانون العمل في المادة (٢١) منه .

١١- إلغـــــاء قراري مجلس الإدارة رقم (٢٠١٥/٦/٣٤٧) تاريخ ٢٠١٥/٩/١٧ و (٢٠١٥/٥/٣٤٨) تاريخ ٢٠١٥/٨/٢٦.

١٢- إلغاء التعديلات التي طرأت على نظام الموارد البشرية رقم (١) لسنة ٢٠١١ وإعادة الحقوق المكتسبة للعاملين والواردة في النظام قبل التعديل.

١٣- أقرار تعليمات صندوق الإسكان بمعزل عن تعليمات صندوق الادخار حـــسب المادة (٧٥) من نظام الموارد البشرية .

١٤- تأمين مسكن وظيفي للعاملين في المناطق البعيدة عن أمكان إقامتهم الدائمة.

١٥- صرف بدل تنقلات لجميع العاملين في الشركة كل حسب إقامته .

١٦- إلغاء التنقلات التعسفية بحق العاملين.

وقدم وكيل المدعية حافظة مستندات الجهة المدعية تضمنت البينات الخطيـــة والشخصية.

كما قدم وكيل المدعى عليها حافظة مستندات موكلته التي تـــضمنت بينـــات خطية وشخصية ومذكرة بدفوعه واعتراضاته.

وقررت محكمتنا إبراز حافظة بينات المدعية بالمبرز (م/١) وإبراز حافظـــة وبينات المدعى عليها بالمبرز (م ع/١).

وتم إرجاء البت بالبينة الشخصية إلى ما بعد تقديم المرافعات .

قدم وكيل المدعية مرافعة خطية أعطيت الصفحات من (٢٥-٣٩) .

وحافظة بينات داحضة حفظت بالملف.

كما قدم وكيل المدعى عليها مرافعة خطية أعطيت الصفحات من (٤١-٥٤).

كما قررت محكمتنا عدم إجازة سماع البينـــة الشخـــصية للفـــريقين لعـــدم الإنتاجية.

بالتدقيق تجد محكمتنا أن المستفاد من أحكام المادة الثانية من قانون العمـــل رقم (٨) لسنة ٩٦ وتعديلاته أن النزاع العمالي الجماعي هو كل خلاف ينـــشأ بـــين مجموعة من العمال والنقابة من جهة وبين صاحب عمل من جهـــة أخـــرى حـــول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه.

المستفاد من سياق هذا النص أن محاور النزاع العمالي الجماعي تتحدد بما يلي:-

١- تطبيق عقد عمل جماعي.

٢- تفسير عقد عمل جماعي.

٣- ظروف العمل وشروطه.

فمن الرجوع إلى طلبات الجهة المدعية والتي تحددت ابتداءً لدى منـــدوب التوفيق ومجلس التوفيق ولائحة الدعوى التي بسطت الجهة المدعية طلباتها فيها في المطالب التالية التي سبق الإشارة إليها وهي ستة عشر مطلبـــاً وعليـــه فيمـــا يتعلق بالمطالب:-

تاسعاً : مفاده إلغاء المادة (٦٦/ب) من نظام الموارد البشرية.

عاشراً: ألالتزام بالمادة (٢١) من قانون العمل .

حادي عشر : إلغاء قراري مجلس الإدارة رقم (٣٤٧، ٢٠١٥/٣٤٨) .

ثاني عشر : إلغاء التعديلات التي طرأت على نظام الموارد البـــشرية رقـــم (١) لسنة ٢٠١١.

ثالث عشر : إقرار تعديلات صندوق الإسكان بمعـــزل عـــن تعليمـــات صـــندوق الادخار حسب نص المادة (٧٥) من نظام الموارد البشرية.

فإن محكمتنا تجد أن الخلاف على حق مجلس إدارة المدعى عليها بشأن مـــا أجراه من تعديلات حول نظام الموارد البشرية وإلغاء قرارات صدرت عنـــه بهـــذا الشأن فإن مثل هذا الخلاف يخرج عن مفهوم النزاع العمالي الجماعي وفقاً لعناصره التي أشرنا إليها أعلاه وتكون محكمتنا غير مختصة بالنظر بهذه المطالب مما يتعين الالتفات عنها.

أما بشأن المطلب الأول الوارد بلائحة الدعوى المتعلق بصرف مكافأة نهاية الخدمة.

فإنه بفرض ثبوت الحق بها فإن ذلك يكون بالمطالبة بها بعد انتهاء الخدمـــة أمام المحكمة المختصة وفقاً لما يقرره القانون مما يتعين رد هذا المطلب.

وعن المطلب الثاني المتعلق بتوفير تأمين صحي خاص بالموظفين.

فإن الثابت من المبرزين (٨، ٩) من حافظة بينات المدعى عليهـــا (م ع/١) أن الشركة المدعى عليها ينطبق عليها نظام التأمين الصحي الحكومي موضوع العقد مع الشركة الأردنية الفرنسية للتأمين مما يتعين معه رد هذا المطلب.

وعن المطالب رابعاً، خامساً، سادساً ، سابعاً، ثامناً ، رابع عشر ، خـــامس عشر فإن الثابت من أوراق الملف أن المدعى عليها شركة حكومية مساهمة خاصـــة تخضع لرقابة الجهات الحكومية المختصة ومن ذلك رقابة الجهات الماليـــة وديـــوان المحاسبة على اعتبار أن أموالها أموال عامة كما تخضع لتوجيهات الحكومة كمالـــك لهذه الشركة وينطبق عليها قانون الوحدات الحكومية وقانون الفـــوائض الماليـــة ... وأن ميزانيتها مستمدة من ميزانية حكومة المملكة الأردنية الهاشمية .

وأن ما ينظم العلاقة بين الفريقين هو نظام الموارد البشرية الأمر الذي يحول دون النظر بهذه المطالب أمام محكمتنا مما يتعين معه الالتفات عنها.

أما بخصوص إلغاء التنقلات التعسفية بحق العاملين أثناء نظر النزاع أمـــام مندوب التوفيق ومجلس التوفيق بتاريخ ٢٠١٦/٢/١ والإحالة إلى التقاعـــد المبكـــر خلافاً لأحكام المادتين (٢١، ١٣٢) من قانون العمل.

فإن الثابت من أوراق الدعوى أن مجلس إدارة المدعى عليها كان قد اتخـــذ قراره بشأن الإحالة على التقاعد المبكـــر بالجلـــسة رقـــم (٤١/٢٠١٥/٥) تـــاريخ ٢٠١٥/٨/٢٦ عملاً بالمادة (٦٦/ب) من نظام الموارد البشرية رقم (١) لسنة ٢٠١١ وتعديلاته الموافقة على تنسيب الإدارة بإنهاء خدمات الموظفين الوارد أسمائهم بذلك القرار على التقاعد المبكر اعتباراً من ٢٠١٥/٨/٣١ لانطباق شروط الحصول على التقاعد المبكر كما ورد بذلك القرار وأنه بجلسة ٤٢/٢٠١٥/٦) تاريخ ٢٠١٥/٩/١٧ تقرر تأجيل نفاذ قرار مجلس الإدارة المشار إليه إلى ٢٠١٦/١٢/١.

أي أن القرار كان قد اتخذ قبل إحالة النزاع إلى مندوب التوفيـــق وأن أمـــر تنفيذه الذي جاء لاحقاً لا يغير من الأمر شيء لأن تنفيذه بهذا التاريخ كاشفاً للحـــق وليس منشئ له كون المراكز القانونية بهذا الشأن كانت قد تحددت قبل إحالة النزاع إلى هذه المحكمة فيكون ما ورد بهذا المطلب لا يخالف أحكام المـــادة (١٣٢) مـــن قانون العمل مما يتعين رده .

هذا ما قررته محكمتنا بشأن هذا النزاع دون الحكم لأي من الطـــرفين بـــأي نفقات أو أتعاب محاماة.

قراراً قطعيـــــــاً صـــــدر وأفهـــــم علناً بتاريـــــخ ٢٠١٧/٢/١٢م.

باســـم حضـــرة صاحـــب الجلالـــة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم.

عضـــــــــو عضـــــــــو الرئيـــــــــس

h17-1 س.أ