

المحكمة العمالية

رقم القضية: ٢٠١٤/١

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة العمل

القرار

الصادر عن المحكمة العمالية المأذونة بإجراء المحاكمة وإصدار
الحكم باسم حضرة صاحب الجلالة ملك المملكة الأردنية الهاشمية

عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم

الهيئة الحاكمة برئاسة القاضي السيد هاني قاقيش .

وعضوية القاضي بين الدين

فائز ملاحمة ، ورجاء الشرياري .

المدعى عليه : المدعى عليه :

النقابة العامة للعاملين بالنقل البري والميكانيك .

وكيلها المحامي إيهاد المحادي .

المدعى عليه :

شركة نقل عودة النبر وأولاده .

وكيلها المحامي هيثم العكشة .

أحال معالي وزير العمل بموجب كتابه رقم (ل ٣٥٩١/٢٠٦) تاريخ
٢٠١٤/٣/٢٣ النزاع العمالى القائم بين النقابة العامة للعاملين بالنقل البري
والميكانيك وشركة نقل عودة النبر إلى محكمتنا للنظر والفصل فيه وذلك سنداً
للمادة (١٢٤) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته .

وقد باشرت محكمتنا نظر النزاع بتاريخ ٢٠١٤/٣/٢٣ وبالمحكمة الجارية
عليها بحضور وكيل المدعى قدم وكيل المدعى لائحة بادعاءات النقابة وتضمنت اللائحة
المطالب التالية :

١ - صرف بدل خطورة عمل للعاملين لدى الشركة المدعى عليها .

٤ - تعديل الرواتب الشهرية وإخضاع إجمالي الراتب للضمان الاجتماعي واعتبار المبالغ المقبوسة من العاملين كبدل التنقلات وإخضاعها للضمان .

٣ - شمول العاملين بالتأمين الصحي وشمول عائلاتهم .

٤ - إلغاء أية إجراءات اتخذت بحق السائقين المعتصمين وإلغاء كتب الإنذارات الموجه لهم.

كما قدم وكيل المدعية حافظة بيناته التي تضمنت :

١ - صورة عن قرار رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣ تاريخ ٢٠٠٣/٥/٢١ الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

٢ - اعتبار كافة المحاضر والتقارير والبيانات المقدمة في هذه الدعوى في مرحلة سابقة ما كان منها لصالح موكلتي جزء من بينتي .

وقدم وكيل المدعى عليها لائحة جوابية وحافظة بيناته وضمت للملف .

وقد قررت محكمتنا إبراز حافظة بينات المدعية الخطية وتمييزها بالحرف (م ع ١/٢) .

كما قررت إبراز حافظة بينات المدعى عليها الخطية وتمييزه بالحرف (م ع ١) .

ثم استمعت محكمتنا لشهود المدعى عليهم كل من :

١ - أحمد محمد صبح الزواهرة .

٢ - يعقوب موسى قموة .

٣ - محمود نعيم أحمد سليم .

وصرف النظر عن دعوة الشاهد الأخير محمد عطار .

وبقي من بينتي ترجمة للمرفق رقم (٤) وأصرف النظر عن الخبرة واليمين وبها أختم البينة .

قررت محكمتنا عملاً بالمادة (١٢٥) من قانون العمل تكليف وكيل المدعى عليها بإحضار الترجمة التي أشار إليها مع مرافعته وكذلك إحضار نماذج عن عقود عمل السائقين والتي أحضرها بالجلسة اللاحقة وصرف النظر عن الترجمة.

ترافق وكيل المدعية شفاهًا وطلب سندًا للبيانات المقدمة في هذه الدعوى الحكم لموكلته حسبما جاء بلائحة الدعوى من طلبات وتضمين المدعى عليها الرسوم والمصاريف والأتعاب .

كما قدم وكيل المدعى عليها مرافعة خطية ضمت إلى المحضر
بالصفحات من ٢٣ - ٢٨ .

بالتدقيق :

و قبل الرد على طلبات الجهة المدعية على ضوء ما أبداه الطرفان في لوازهما ومذكراتها وما قدما من أوراق وبيانات خطية وشخصية ومراعاة ظروف الطرفين كلاماً معاً وظروف كل منها على إنفراد وسندًا لقواعد العدالة والإنصاف فيما يتجاوز حدود ونطاق القواعد القانونية ومن حيث الرد على دفع وكيل المدعى عليها بلائحة الجوابية بعدم الاختصاص وإن الدعوى سابقة لأوانها ومقيدة من لا يملك حق تقديمها .

في ذلك نجد إن النزاع العمالى كما عرفته المادة (٢) قانون العمل هو كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب عمل والجمعية من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه .

وتجد محكمتنا إن الخلاف بموجب هذا التعريف هو خلاف على تطبيق عقد العمل الجماعي أو تفسيره أو خلاف يتعلق بظروف العمل وشروطه وهذا الأمر الأخير ينصرف إلى عقد العمل الفردي كما ينصرف إلى عقد العمل الجماعي والقول

بعير ذلك لا يستقيم إذا ما علمنا أن نزاعات العمل الجماعية غالباً ما تنشأ بين عمال المؤسسات والشركات الكبرى وإدارة تلك الشركات ويستحيل أن يرتبط العمال بذلك الشركات بعقد عمل جماعي دائماً ، وعليه فإن الخصومة منعقدة بين فرقاء هذا النزاع الذي مر بمراحله القانونية وفقاً للأصول والاختصاص برأية هذا النزاع يعود للمحكمة العمالية مما يتبعين رد هذا الدفع .

وعن المطلب الأول ومفاده صرف علاوة خطورة مهنة .

في ذلك نجد إنه لا خلاف بين طرفي النزاع على استحقاق سائق الصهاريج التي تنقل مادة حامض الفسفوريك علاوة إلا أن الخلاف بينهما على مقدار هذه الزيادة وإخضاعها للراتب الخاضع للضمان الاجتماعي بدليل أن الشركة المدعى عليها صرفت علاوة عشرة دنانير بدل خطورة كما هو ثابت من البينة الشخصية المستمعة لدى محكمتنا المقدمة من الجهة المدعى عليها ذاتها وإن هذه الزيادة خاضعة لراتب الضمان الاجتماعي اعتباراً من ٢٠١٤/١/١ .

وكذلك ثابت من عرض مندوب الشركة لدى مندوب التوفيق بأنه تم صرف عشرة دنانير شهرياً بدل خطورة وعرضت النقابة بإيجاد نسبة ثابتة بدل المبلغ المقطوع وعرضت نسبة ٥٪ ولم تبدِ الشركة ممانعة .

ومحكمتنا تجد إن مبلغ العشرة دنانير التي سبق وأن منحتها المدعى عليها حسب الأقدمية عن علاوة خطورة مهنة غير كافية فقرر منح كافة السائقين العاملين على الصهاريج التي تنقل مادة حامض الفسفوريك مبلغ عشرة دنانير أخرى اعتباراً من ٢٠١٤/٦/١ واعتباراً علاوة خاضعة لراتب الضمان الاجتماعي .

وعن المطلب الثاني ومفاده تعديل الرواتب الشهرية .

في ذلك نجد إن آخر زيادة منحتها الشركة للسائقين كانت في ٢٠١٣/٦/١ أي قبل حوالي سنة من عرض النزاع على مندوب التوفيق وأن مثل المدعى عليها بالاجتماع الذي ضم مندوبي الشركتين المدعى عليهم لدى مندوب التوفيق أفاد

أنه لا مانع لدى الشركة في حال تحسن وصدور الميزانية بزيادة الراتب بما يقارب ١٠% ولكن ليس بالوقت الراهن.

وفي ذلك نقرر منح السائقين زيادة سنوية مقدارها عشرة دنانير شهرياً اعتباراً من ٢٠١٤/٦/١.

وعن المطلب الثالث المتعلق بالتأمين الصحي لعائلات العاملين لدى المدعى عليها.

في ذلك نجد إن قانون العمل لم يتضمن نصاً يلزم صاحب العمل بإجراء التأمين الصحي بحيث يشمل عائلات العاملين لديه بمظلة التأمين الصحي ومن الطبيعي أن صاحب العمل يقدر هذا العمل على ضوء التشريع الذي بحكم العلاقة مع العاملين مما يتبعه رد هذا المطلب.

وعن المطلب الرابع ومفاده تعديل بدل النقلات وإخضاعها للضمان الاجتماعي كجزء من الأجر.

في ذلك نجد إن الأجر وفقاً لأحكام المادة الثانية من قانون العمل هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيًّا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

وباستعراض القرار رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣ الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين والذي اعتبر الاستحقاقات التالية تدخل في مفهوم الأجر إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها ومنها :

..... بدل النقلات للعاملين في شركات النقل والباطون وباستعراض نصوص قانون العمل وعقد العمل والنظام الداخلي للشركة المدعى عليها لم نجد ما يشير إلى اعتبار بدل النقلات تدخل في مفهوم الأجر وباستعراض نظام الحوافز والبيئة الشخصية نجد إن بدل النقلات وردت كحوافز بـ دول الحوافز المعتمد به لدى

الشركة المدعى عليها وتتفاوت من سائق إلى آخر ومن شهر إلى آخر ولا تتصف بالاستمرارية والديمومة وبالتالي تخرج من مفهوم الأجر وتبقى ضمن مفهوم الحوافز مما يتعين رد هذا المطلب .

ومن المطلب الخامس ومفاده إلغاء أية إجراءات اتخذت بحق السائقين المعتصمين وإلغاء كتب الإنذارات .

في ذلك نجد إن الثابت من أوراق الملف والبيان الشخصية المستمعة أن هناك اعتقاداً قد حصل من العاملين السائقين لدى المدعي عليها ولم يرد ما يثبت اتخاذ أي إجراء بهذا الشأن لتمكن محكمتنا من بسط لرقابتها واتخاذ القرار المناسب مما يتبعه الالتفات عن هذا المطلب .

هذا ما قررته محكمتنا بشأن المطالب المثارة بهذه الدعوى دون الحكم لأي من الطرفين بأية مصاريف أو أتعاب محاماً .

قراراً وجاهياً قطعياً صدر وأفهم علناً بتاريخ ١٤ / ٤ / ٢٠١٤
باسم حضرة صاحب الجلالة الملك المعظم.

الرئيـس

عہد

عَطَى