

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 القاضيين السيدين
فايز ملاحمة ، ورجا الشرايري .

المدعية :

النقابة العامة للعاملين بالنقل البري والميكانيك .
وكيلها المحامي إياد المحادين .

المدعى عليها :

شركة القواسمي للنقل البري والتجارة .
وكيلها المحامي زهدي الديسي .

أحال معالي وزير العمل بموجب كتابه رقم (ل ٣٥٩٢/٢٠٦) تاريخ
٢٠١٤/٣/٢٣ النزاع العمالي القائم بين النقابة العامة للعاملين بالنقل البري
والميكانيك وشركة القواسمي للنقل البري والتجارة إلى محمئنا للنظر والفصل فيه
وذلك سندا للمادة (١٢٤) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته .

وقد باشرت محمئنا نظر النزاع بتاريخ ٢٠١٤/٣/٢٣ وبالمحاكمة الجارية
علنا بحضور الوكيلين قدم وكيل الجهة المدعية لائحة بادعاءات النقابة وتضمنت
اللائحة المطالب التالية :

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

المحكمة العمالية

رقم القضية: ٢٠١٤/٢

٢- تعديل الرواتب الشهرية وزيادتها وإخضاع إجمالي الراتب للضمان الاجتماعي واعتبار المبالغ المقبوضة من العاملين كبديل التنقلات وإخضاعها للضمان .

٣- المطالبة بشمول العاملين بالتأمين الصحي وشمول عائلاتهم .

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

كما قدم وكيل المدعية حافظة بيناته التي تضمنت :

١- صورة عن قرار رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣ تاريخ ٢١/٥/٢٠٠٣ 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 تضمنت بيانات خطية وشخصية .

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

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

ثم استمعت محكمتنا لشهود المدعى عليهما كل من :

١- محمد عبد الرحمن علي عبد الحق .

٢- نبيل إبراهيم مطيع أبو زهرة .

وختم وكيل المدعى عليها بينته .

ترافع وكيل المدعية شفاهاً وطلب سناً للبيانات المقدمة في هذه الدعوى الحكم لموكلته حسبما جاء بلائحة الدعوى من طلبات وتضمين المدعى عليها الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة .

وعن المطلب الأول ومفاده صرف علاوة خطورة مهنة .

في ذلك نجد إنه لا خلاف بين طرفي النزاع على استحقاق سائقي 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 دنائير 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 ٢٠١٣/١/١ .

هذه الواقعة ثابتة من شهادة الشاهد المدير الإداري محمد عبد الرحمن عبد الحق والمدير المالي نبيل إبراهيم مطيع أبو زهرة وذلك ثابت من عرض مندوب الشركة لدى مندوب التوفيق بالاجتماع الذي ضم مندوبين عن الشركتين المدعى عليهما .

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

وعن المطلب الثاني ومفاده تعديل الرواتب الشهرية .

في ذلك نجد إن آخر زيادة منحتها الشركة للسائقين كانت في ٢٠١٣/١/١ أي قبل حوالي سنة من عرض النزاع على مندوب التوفيق وأن ممثل المدعى عليها بالاجتماع الذي ضم مندوبي الشركتين المدعى عليهما لدى مندوب التوفيق أفاد أنه لا مانع لدى الشركة من زيادة الراتب بمقدار ٥-١٠% حسب تقييم الأداء وذلك بعد صدور الميزانية على ضوء ذلك تقرر منح السائقين زيادة سنوية مقدارها عشرة دنائير شهرياً حسب تقييم الأداء اعتباراً من ٢٠١٤/٦/١ .

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

في ذلك نجد إن الثابت من نموذج عقد تأمين صحي جماعي رقم (٥/٢٠١٣/٢٩٨) والساري من تاريخ ٢٠١٣/٩/١ وحتى ٢٠١٤/٨/٣١ تضمن هذا العقد أنه يشمل موظفي المتعاقد وأفراد عائلاتهم ممن تنطبق عليهم شروط التأمين الواردة بالشروط الخاصة .

أما بشأن شمول كافة أفراد عائلات الموظفين فإن قانون العمل لم يتضمن نصاً يلزم صاحب العمل بإجراء التأمين الصحي بحيث يشمل عائلات العاملين لديه بمظلة التأمين الصحي مما يتعين رد هذا المطلب .

وعن المطلب الرابع ومفاده تعديل بدل التنقلات 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 أيأ 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 التنقلات للعاملين في شركات النقل والباطون وباستعراض نصوص قانون العمل وعقد العمل والنظام الداخلي للشركة المدعى عليها لم نجد ما يشير إلى اعتبار بدل التنقلات تدخل في مفهوم الأجر وباستعراض نظام الحوافز والبينة الشخصية نجد إن بدل التنقلات وردت كحوافز بجداول الحوافز المعمول 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 .

وعن المطلب الخامس ومفاده إلغاء أية إجراءات اتخذت بحق السائقين المعترضين وإلغاء كتب الإنذارات .

في ذلك نجد إن الثابت من أوراق الملف والبينة الشخصية المستمعة أن هناك اعتصاماً قد حصل من العاملين السائقين لدى المدعى عليها ولم يرد ما يثبت اتخاذ أي إجراء بهذا الشأن لتتمكن محكمتنا من بسط لرقابتها واتخاذ القرار المناسب مما يتعين الالتفات عن هذا المطلب .

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

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

الرئيس



عضو



عضو

