

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 هانسي قاقيش .
وعضوية القاضيين السيدين
فايز ملاحمة ، ورجا الشرايري .

المدعية :

النقابة العامة للعاملين في البناء .
وكلاؤها المحامون جهاد غرايبة ويوسف حمدان وآخرون .

المدعى عليها :

الشركة العربية لصناعة الإسمنت الأبيض .
وكلاؤها المحامون حاتم الشريدة ووميض مجلي وآخرون .

بتاريخ ٢٠١٥/١/١٢ أحال معالي وزير العمل بموجب كتابه رقم
(ل ٢٤٩/٢٠٢) النزاع العمالي القائم بين النقابة العامة للعاملين في البناء
والشركة العربية لصناعة الإسمنت الأبيض إلى محكمتنا للنظر والفصل فيه وذلك
استناداً لأحكام المادة (١٢٤) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

وقد باشرت محكمتنا نظر النزاع بتاريخ ٢٠١٥/١/١٩ وبالمحاكمة الجارية
علناً بحضور الوكيلين قدم وكيل الجهة المدعية مذكرة خطية تضمنت مطالب الجهة
المدعية المقدمة لدى مندوب التوفيق و / أو مجلس التوفيق وتضمنت المذكرة
المطالب التالية :

١ - تطبيق جميع بنود النظام الداخلي للشركة وخاصة الصلاحيات الممنوحة
للمدير العام حسب نظام شؤون الموظفين كاملاً ومن ضمنها الحق
بالتصنيف .

المحكمة العمالية

رقم القضية: ٢٠١٥/١

قدم وكيل المدعى عليها لائحة جوابية وحافطة مستندات تضمنت البيانات الخطية والشخصية ومذكرة بدفوعه واعتراضاته .

قررت محكمتنا إبراز حافطة بيانات المدعية بالمبرز (م / ١) وعدم إجابة الطلب بسماع البيئة الشخصية للغاية التي ذكرها وكيلها على محاضر المحاكمة لعدم الإنتاجية .

وإبراز حافطة مستندات الجهة المدعى عليها وتمييزها بالحرف (م ع / ١) .

قررت محكمتنا عملاً بأحكام المادة (١٢٥) من قانون العمل دعوة المدير الإداري والمدير المالي للاستيضاح منهما حول الأمور المتعلقة بهذا النزاع وإحضار النظام الداخلي للشركة المدعى عليها مع آخر تعديلاته وكذلك نظام شؤون الموظفين ونظام الكادر .

وعلى ضوء الاستماع للمديرين المالي والإداري تم تكليف وكيل المدعى عليها بإحضار كشف تفصيلي يتضمن أسماء كافة الموظفين المصنفين من حيث مقدار الراتب الأساسي وكافة العلاوات الممنوحة له بشكل تفصيلي ومقدار الراتب الإجمالي وكذلك نظام مكافأة نهاية الخدمة ونماذج عن عقود العمل والتي تم إحضارها بجلسة لاحقة .

قدم وكيل الجهة المدعية مرافعة خطية تقع على خمس صفحات أعطيت الأرقام من (٤٢ - ٤٦) ، كما قدم وكيل المدعى عليها مرافعة خطية تقع على ست صفحات أعطيت الأرقام من (٤٨ - ٥٣) .

قبل الرد على مطالب المدعين لا بد من الرد على دفوع المدعية والمدعى عليها .

أولاً : بالنسبة لدفع المدعى عليها بأن المدعية نزلت مطالبها من ست مطالب إلى مطلبين ولا يجوز لها معاودة التمسك بكافة المطالب .

في ذلك نجد إن المطالب العمالية تتحدد ملامحها وحدودها أمام مندوب التوفيق ومجلس التوفيق ومن ثم إلى محكمتنا وفق ما تنص عليه المواد (١٢٠ - ١٢٨) من قانون العمل .

وحيث إن المفاوضات الجماعية هي الطريق الأساسي لحل المنازعات الجماعية بطريقة ودية بين الفريقين فإذا فشلت المفاوضات في تسوية النزاع العمالي ولم تتمخض تلك المفاوضات عن ولادة عقد عمل جماعي ينهي النزاع فإنه يتم اللجوء إلى الطرق التي نص عليها قانون العمل .

وحيث إن الجهة المدعية عرضت على المدعى عليها الموافقة على مقترح مقدم منها تضمن مطلبين وفي حال عدم الموافقة على هذا المقترح يصار للمثابرة على المطالبة بكافة مطالبها والتي تحددت بلائحتها أمام مندوب التوفيق وحيث لم يرد من البيانات ما يثبت موافقة المدعى عليها على هذا المقترح يكون تمسك المدعية بكافة مطالبها الواردة بالذاكرة المقدمة منها لا يخالف القانون مما يتعين رد هذا الدفع .

ثانياً : وعن دفع المدعية المتضمن طلب البيئة الشخصية .

فإن الجهة المدعية لم تبين بقائمة بيناتها الغاية من سماع كل شاهد من الشهود الـ (٢٢) إلا أن وكيلها حدد على ص ٧ من محاضر المحاكمة أن الغاية من البيئة الشخصية مقارنة أوضاع العاملين في الشركة المدعى عليها مع الشركات الأخرى المماثلة من حيث الإنتاج وظروف العمل وإثبات أن الشركة لم تقرر زيادة علاوة غلاء المعيشة وعلاوة الوردية خلال ثلاثين سنة ولم يطرأ عليها أي زيادة منذ ٣٠ سنة وكذلك علاوة الوردية والموقع .

في ذلك نجد إن واقعة ظروف العمل تحكمها الأنظمة الداخلية المتعلقة بكل شركة والتي تبين حقوق والتزامات العاملين فيها وأن حجم الإنتاج لكل شركة يختلف عن الشركات الأخرى .

وحيث لا يجوز سماع البيئة الشخصية لإثبات ما يخالف أو يجاوز ما هو ثابت بالبيئة الخطية .

وحيث تم إبراز بيانات خطية اشتملت على النظام الداخلي ونظام شؤون الموظفين وميزانيات الشركة المدعى عليها وكذلك اتفاقيات العمل الجماعي والتي تضمنت حصول العاملين على المزايا الواردة فيها وكذلك تعديل علاوة غلاء المعيشة.

فتعدو البيئة الشخصية للغاية التي طلبها وكيل الجهة المدعية غير مقبولة مما اقتضى عدم قبولها .

أما بشأن البيانات الموجودة تحت يد الغير فإن وكلاء المدعية أوردوا بقائمة البيانات نلتمس تسطير الكتب أو إعطاءنا مشروحات للشركات التالية لإعطائنا صورة عن الأنظمة المذكورة .

نجد إن وكلاء الجهة المدعية لم يقدموا لهذه المحكمة أي مشروحات ولم يطلب أي منهم تسطير أي كتاب لأي جهة من الجهات الوارد ذكرها بقائمة البيانات ليصار للبت بهذا الطلب مما يعين الالتفات عما جاء فيه .

بالتدقيق وعلى ضوء البيانات الخطية المقدمة من الفريقين والمستندات التي طلبتها المحكمة عملاً بأحكام المادة (١٢٥) من قانون العمل والاستماع لأقوال المدير الإداري والمدير المالي بالشركة المدعى عليها واستناداً لقواعد العدالة والإنصاف.

ورداً على مطالب الجهة المدعية :

أولاً : فيما يتعلق بالمطلب الأول ومفاده تطبيق جميع بنود النظام الداخلي للشركة وخاصة الصلاحيات الممنوحة للمدير العام وحسب نظام شؤون الموظفين كاملاً ومن ضمنها الحق بالتصنيف .

فمن الرجوع إلى النظام الداخلي للشركة والنظام المالي والإداري نجد إن هذه الأنظمة تضمنت الهيكل التنظيمي للشركة وأصناف الوظائف والدرجات والرواتب والعلاوات وصلاحيات مجلس الإدارة وكذلك صلاحيات لجنة شؤون الموظفين والمدير العام ونائبه بشأن تثبيت التعيين والترفيه وتعديل الرواتب والإجراءات التأديبية وبالتالي فإن هذا المطلب جاء بشكل عام لم تبين فيه الجهة المدعية بالتحديد مخالفة النظام بشكل واضح ومحدد أو عدم تطبيقه لتتمكن محكمتنا من بسط رقابتها مما يتعين رد هذا المطلب لعموميته وعدم وضوحه .

وعن المطلب الثالث ومفاده تعديل نظام مكافأة نهاية الخدمة المقر من مجلس إدارة الشركة / المادة الخامسة منه لتصبح (منح الموظف الذي تنتهي خدماته من الشركة مكافأة نهاية خدمة بواقع راتب شهر إجمالي عن كل سنة عن سنوات الخدمة محسوبة من تاريخ تصنيفه في الشركة...الخ بدلاً من راتب شهر أساسي وتعديل المادة (٣ / بند ٢) من النظام) .

من الرجوع لنظام مكافأة نهاية الخدمة نجد إنه حدد شروط حصول المنتفع لمكافأة نهاية الخدمة على الراتب الأساسي وفقاً لما ورد بالمادة الثالثة منه .

أما بشأن طلب تعديل النظام فإن صلاحيات ذلك تعود لمجلس الإدارة والهيئة العامة وفقاً للأطر القانونية الوارد فيه مما يتعين رد هذا المطلب .

وعن المطلب الثاني ومفاده زيادة الراتب الأساسي للموظفين المصنفين مبلغ (٣٠) ديناراً وزيادة موظفي العقود والمياومة (٣٠) ديناراً حيث سبق وأن اتخذ مجلس إدارة الشركة مثل هذا القرار عامي (٢٠٠٥ و ٢٠٠٧) .

في ذلك نجد إن الثابت من أوراق الملف وأقوال المدير الإداري والمدير المالي للشركة المدعى عليها ومن الرجوع لاتفاقية العمل الجماعي المبرمة بين الفريقين بتاريخ ٢٠١٠/٥/١٦ والتي تضمنت زيادة الراتب الأساسي للعاملين المصنفين وكذلك العاملين بعقود مبلغ عشرة دنانير لكل واحد من هاتين الفئتين اعتباراً من ٢٠١٠/٤/١ وعشرة دنانير غلاء معيشة وكذلك بموجب الاتفاق الجماعي المبرم بتاريخ ٢٠١٢/٤/٢٦ تقرر بموجبه راتب شهر على الراتب الأساسي للمصنفين شهر آب وزيادة عمال المياومة اعتباراً من ٢٠١٢/٥/١ نصف دينار وتثبيت خمسة عشر عاملاً مما لا يسمح النظام بتثبيتهم .

ومن الاطلاع على كشوف الموظفين والعاملين بالشركة بكافة فئاتهم وعقود العمل المبرز منها نماذج بناءً على طلب المحكمة وعلى ضوء ما جاء بإيضاحات المدير المالي وموازنات الشركة المدعى عليها ووضع الشركة المالي .

فإن العدالة تقضي بزيادة مقدارها خمسة دنانير للموظفين المصنفين شهرياً وخمسة عشر ديناراً شهرياً لموظفي العقود وخمسة فلس يومياً للعاملين بالمياومة اعتباراً من ٢٠١٥/٣/١ .

وعن المطلب الرابع ومفاده تصنيف جميع العاملين في الشركة وتحويلهم من نظام العقد السنوي إلى نظام الكادر الوظيفي نظام موظفي الشركة خلال فترة ثلاث سنوات وعلى ثلاث دفعات من عام ٢٠١٣ وحسب الأقدمية .

في ذلك نجد إن فئات العاملين بالشركة المدعى عليها وحسب النظام موظفين مصنفين ينطبق عليهم نظام موظفي الشركة وموظفين بعقود تنطبق عليهم الشروط الواردة بعقودهم وعمال مياومة يكون تعيينهم حسب الحاجة .

ونجد إن الثابت من أوراق الملف أن عدد الموظفين المصنفين (١٤٧) وعدد العاملين بعقود (٦٩) وعدد عمال المياومة (١٠) عمال والثابت من الأوراق وأقوال المدير المالي ص ٣٣ و ص ٣٦ من المحضر أن معظم الموظفين يتم تعيينهم بعقود

وعند وجود شاغر لهم يتم تحويلهم على كادر الموظفين ضمن أعداد يتخذها مجلس الإدارة .

ونجد من الرجوع إلى أوراق الملف أن مجلس الإدارة كان قد قرر تصنيف الموظفين بعقود :

٢٠١١/٦/١	٤٤ موظفاً	عام ٢٠١١
٢٠١٢/٥/١	١٥ موظفاً	عام ٢٠١٢
٢٠١٣/٥/١	١٠ موظفين	عام ٢٠١٣
٢٠١٤/٧/١	٥ موظفين	عام ٢٠١٤
٢٠١٥/١/١	٥ موظفين	عام ٢٠١٥

وبما أن مجلس إدارة الشركة المدعى عليها ووفقاً لما تم بيانه قام خلال السنوات الخمس الماضية بتصنيف ٧٩ موظفاً وهو عدد يزيد على نصف عدد الموظفين المصنفين البالغ ١٤٧ موظفاً وأن مجلس الإدارة وبناءً على التنسيب من الجهات صاحبة الاختصاص يقوم بتصنيف الموظفين حسب الشواغر المتوفرة والأقدمية ومراعاة الظروف الاقتصادية بالشركة وفقاً لصلاحياته التقديرية بهذا المجال ولم يرد من البيانات ما يثبت تجاوز تلك الصلاحيات لتتمكن محكمتنا من بسط رقابتها مما يتعين رد هذا السبب .

وعن **المطلبين الخامس والسادس** ومفادهما زيادة مقدار علاوة العائلية وعلاوة الموقع وتعديل المادة العاشرة فقرة (٤ و ٥) وتعديل علاوة الوردية للعاملين بنظام الورديات من ١٠ % إلى ٢٠ % .

في ذلك نجد إن أمر تعديل المواد الواردة بالنظام من صلاحيات مجلس الإدارة وفقاً للأطر التي يحددها النظام والقانون .

أما بشأن زيادة مقدار العلاوات فإن الغاية منها تحسين أوضاع العاملين المعيشية .

من الرجوع إلى النظام الداخلي للشركة المدعى عليها نجد إنه اشتمل على علاوة سنوية وعلاوة اختصاص وعلاوة فنية وعلاوة موقع وعلاوة معيشة وعلاوة أمين صندوق وعلاوة موقع تصل إلى (٤٠) ديناراً شهرياً وعلاوة وردية تدفع وفقاً للنظام المعمول به بالشركة وإن الشركة المدعى عليها كانت قد رفعت علاوة غلاء المعيشة من ٢٥ ديناراً عند التأسيس حتى وصلت إلى ١٨٠ ديناراً شهرياً .

فإننا لا نرى ما يسعف بالأوراق زيادة مقدار مثل هذه الامتيازات بالمرحلة الحالية مما يتعين عدم إجابة هذين المطالبين .

هذا ما قررته محكمتنا بشأن هذا النزاع دون الحكم بأية رسوم أو مصاريف أو أتعاب محاماة لأي من الفريقين .

قراراً وجاهياً قطعياً صدر وأفهم علناً بتاريخ ١١ / ٢ / ٢٠١٥ .
باسم حضرة صاحب الجلالة الملك المعظم .

الرئيس

عضو

عضو