

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة العمل

إعلام صادر عن المحكمة العمالية المأذونة بأجراء المحاكمة و إصدار

الحكم باسم حضرة صاحب الجلالة ملك المملكة الأردنية الهاشمية

عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم

برئاسة القاضي الأستاذ سميح سمحان

وعضوية القاضيين الأستاذين د. خالد السمامعة ونضال المومني

المدعيه : النقابة العامة للعاملين بالبتترول والكيماويات في الاردن
/وكيلها المحامي عصام الشريف.

المدعى عليها : شركة بدومين الاردن /وكيلها المحامي معالي شريف
الزعيبي واخرين.

بتاريخ ٢٣/٤/٢٠١٩ احال معالي وزير العمل بموجب كتابه
رقم(ل/١/١/٨٢٨٣) تاريخ ٢٣/٤/٢٠١٩ النزاع العمالي القائم بين
المدعيه والمدعى عليها الى المحكمة العمالية استناداً الى احكام المادة
(١٢٤) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م وتعديلاته .

باشرت المحكمة العمالية في نظر النزاع بتاريخ ٢٣/٤/٢٠١٩ .

وبالمحاكمة الجارية علناً بحضور الوكيلين قدم وكيل المدعيه لائحة
دعوى وقائمة بيناته تضمنت تكليف وكيل المدعى عليها تقديم نسخه عن
ميزانيتي الشركة لعامي (٢٠١٧- ٢٠١٨) واحضار مشروعات من
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تفيد بان العمل لدى المدعى عليها من
المهن الخطرة ، ثم قدم وكيل المدعى عليها لائحة جوابية ومذكرة بدفوعه

واعترضاته على بينات المدعيه وحافضة مستندات طويت على البينات الخطية والشخصية ، ثم قررت المحكمة ابراز بينات الطرفين والسماح لوكيل المدعيه احضار المشروحات التي طلبها وتكليف وكيل المدعي عليها احضار صورة مترجمه لخلاصة ميزانيتي عامي (٢٠١٧-٢٠١٨) وعدم اجازة سماع البينه الشخصية للمدعي عليها وتكليف الوكيلين بتقديم مرافعاتهما الختامية وتحديد موقفهما النهائي من المطالب المدعي بها ، ثم قدم وكيل المدعيه كتاب صادر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وارقام بعض المهن كما قدم وكيل المدعي عليها صورة عن خلاصة ميزانيتي (٢٠١٧-٢٠١٨) وترميزات المعتمدة للمهن الخطرة وقدم الوكيلان مرافعاتهما الخطية وتم حجز الدعوى للحكم في جلسة ٢٠١٩/٦/٣٠.

بالتدقيق والمداولة والاطلاع على الاوراق تجد المحكمة ان ملامح النزاع وحدوده تتحدد امام مندوب التدقيق ، والسعي لحله بالحوار والمفاوضات بين الطرفين المتنازعين ما امكن ذلك واذا لم يتم التوصل الى حل له احيل النزاع الى المحكمة العمالية وفقاً لاحكام المواد (١٢٠-١٢٨) من قانون العمل .

وحيث ان المحكمة العمالية تنظر النزاع المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للاجراءات التي تراها مناسبة دون تقييد بقانون الاصول المدنيه لتحقيق العدالة عملاً بالمادة (١٢٤/أ) من قانون العمل وفي حدود احكام قانون العمل وقواعد العداليه وما يعرضه الطرفان من اراء وتسويات لحل النزاع .

وحيث ان المحكمة وهي تفصل في النزاع تتقيد بالمطالب المعروضه عليها في لائحة الدعوى والمطالب الختامية للطرفين بما لا يجاوز مطالب

المدعيه امام مندوب التدقيق ، مع مراعاة ما يصدر عن الفرقاء من اقرارات وموافقات من اجل تقريب وجهات النظر لحل النزاع .

وفي الموضوع : تجد المحكمة ان مطالب المدعيه كما بسطها وكيلها في لائحة الدعوى تتحصل في المطالب الآتية:-

- ١-المطالبة بزيادة الراتب الاساسي لجميع العاملين مبلغ (٥٠)دينار.
- ٢- المطالبة بزيادة وتوحيد علاوة الشفت الصباحي والمسائي لتصبح مائة دينار.
- ٣-توحيد وزيادة العلاوة العائلية الزوجيه +اربعة اولاد لتصبح مائة دينار.
- ٤-زيادة علاوة غلاء المعيشة لتصبح مائتي دينار شهرياً .
- ٥-اعداد دراسة لانشاء صندوق تأمين صحي للعاملين بعد التقاعد .
- ٦-المطالبة براتب السابع عشر .
- ٧-المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة راتب شهرين عن كل سنة لمن امضى خمس سنوات عمل فاكثر.
- ٨-المطالبة بتعديل طريقة احتساب مكافأة السلامة العامة حسب التفصيل المرفق .
- ٩-تعديل السلم الوظيفي المطبق لدى الشركة .

وفي جوابها على لائحة الدعوى رفضت المدعى عليها مطالبات المدعيه وازافت توضيحاً لموقفها .

بالنسبة للمطلب الثاني تدفع الشركة علاوة وريده صباحية ومسائية للعاملين لديهم ويتم دفعها لهم كذلك مع رواتب (١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦) وكذلك الامر بالنسبة للعلاوة العائلية عن زوجة واربعة ابناء وهي كغيرها في ذلك في سوق العمل ، كما ان علاوة غلاء المعيشة التي

تدفعها الى العاملين مع رواتب (١٣، ١٤، ١٥، ١٦) تصل في مجموعها وبمعدل (١٤٧) دينار محسوبه في ١٢ شهراً .

وبالنسبة للطلب براتب السابع عشر فان الشركة تدفع للعاملين رواتب ستة عشر شهراً ، اما بالنسبة لمكافأة تسجيل اصابة عمل خلال هذه المدة ولديها مكافأة وحوافز لتحقيق شروط السلامة العامه ورفضت المطلب التاسع كونه خاص بها وبادارة شؤون الموظفين والموارد البشريه لديها ويخرج عن نطاق النزاع العمالي .

وفي المذكرة المرفقه مع مرافعتها الختاميه ابدت المدعى عليها عرفاناً بجهود عاملها وتقديراً لهم استعدادها لتحقيق المطالبات الاتية :

١- دفع مبلغ مقطوع الف دينار لمرة واحدة لجميع العاملين الذين على راس عملهم .

٢- زيادة علاوة الورديه لتصبح (٦٠) دينار للورديه الصباحية و(٧٥) دينار للورديه المسائية .

فالمحكمة وهي تفصل في النزاع انما تستند في ذلك الى بينات الطرفين ومطالبات المدعيه وموقف المدعى عليها منها وبما يحقق قواعد العدالة والانصاف وهي تجيب بناءً عليه على مطالب المدعيه وتناقشها .

المطلب الاول زيادة الراتب الاساسي (٥٠) دينار شهرياً .

ورداً على ذلك تجد المحكمة ان المدعى عليها في البند السابع من اتفاقية العمل الجماعي الموقعه بينها وبين المدعيه في شهر ٢٠١٦/٩ وافقت على العمل بنظام الزيادة السنوية حسب التفصيلات الواردة في هذا البند وكانت اخر زيادة على رواتب العاملين لدى الشركة في ٢٠١٧/١/١ تنفيذاً لهذه الاتفاقية ولم يرد في البينه المقدمه منها انها زادت رواتب العاملين لديها بعد ذلك .

وحيث ان الثابت من ميزانيتي الشركة لعامي (٢٠١٧-٢٠١٨) ان الوضع المالي لها مريح وحققت ارباحاً مجزية .

وحيث ان الشركة وافقت امام مندوب التدقيق لدفع زيادة شهرية على الراتب الاساسي (٥٠) دينار ، وحيث ان مؤشر التضخم يشير الى ارتفاعه عام (٢٠١٧) على (٣,٣٢٤%) وارتفع الى (٤,٤٦٢%) عام ٢٠١٨ وعلى ضوء ذلك فان المحكمة تلزم المدعى عليها بدفع مبلغ (٣٠) دينار زيادة شهرية لجميع العاملين الذين على راس عملهم تضاف الى الراتب الاساسي وتعتبر جزءاً منه .

وعن المطب الثاني تعديل علاوة الشفتين الصباحي والمسائي .

وفي ذلك تجد المحكمة ان المدعيه والمدعى عليها اتفقتا في اتفاقية العمل الجماعي الموقعه بينهما بتاريخ شهر ٢٠١٦/٩ على ان تدفع الشركة علاوة وردية صباحية مبلغ لا يقل عن (٢٥) دينار ولا يزيد على (٦٠) دينار وللورديه المسائية مبلغ لا يقل عن (٤٠) دينار ولا يزيد على (٧٥) دينار.

وحيث ان الشركة وافقت امام مندوب التدقيق وفي المذكرة الخطية المقدمه منها المرفقه مع مرافعتها على دفع (٦٠) دينار للوردية الصباحية و(٧٥) دينار للوردية المسائية ، لذلك فان المحكمة تلزمها بدفع هذين المبلغين للورديتين .

وعن المطب الثالث توحيد العلاوة العائلية لتصبح (١٠٠) دينار.

وفي ذلك تجد المحكمة ان المدعى عليها تدفع لجميع العاملين لديها علاوة عائلية زوجه + اربعة اولاد كحد اقصى وتدفع كحد ادنى لذلك (٢٠) دينار واقصاه (٣٧) دينار وتدفع هذه العلاوة مع رواتب (١٣) ،

التقاعد او الاستقاله او الوفاه او العجز راتب شهر اساسي + جميع العلاوات باستثناء (بدل المواصلات والسكن والوجبات) مع تفصيلات .
وحيث ان صندوق نهاية الخدمة المعمول به في الشركة له اهداف وغايات ونظام يختلف عن مكافأة نهاية الخدمة المطالب بها .
وحيث ان المدعى عليها وافقت امام مندوب التدقيق على دفع مكافأة نهاية الخدمة .

فان المحكمة تحكم بالزام المدعى عليها بدفع مكافأة نهاية خدمة راتب شهر + جميع المكافآت والعلاوات باستثناء (بدل المواصلات والسكن والوجبات) عن كل سنة من سنوات الخدمة من سنة واتم ٥ سنة وراتب شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة لمن تجاوز تلك المدة وتحسب بطريقة التجميع لكل فئة من السنوات تدفع للعامل او ورثته عند التقاعد او الاستقاله او العجز الدائم او الوفاه وهو على راس عمله .

وعن المطلب الثامن المتعلق بمكافأة السلامة العامة تجد المحكمة ان هدف الشركة الحرص على سلامة العاملين لديها والوصول الى مكان آمن خال من الحوادث وتوفير مواردها وهي مكافأة من نوع خاص اضافيه وان الشركة تدفع لعاملها مكافأة كل (٩٠) يوماً وفق نظام الحوافز الخاص بها المعمول به لدى الشركة وهو يفي بالغرض والغاية منه ويعتبر ميزه اضافية للعاملين والمحكمة لا تجيب طلب المدعيه هذا وترفضه .

وعن المطلب الاخير المتعلق بتعديل السلم الوظيفي لدى المدعى عليها .
فالمحكمة تجد ان ذلك من شأن المدعى عليها وادارتها ودائرة الموارد البشرية فيها لتحسين الاداء وتحضير العاملين والتقييم ولا ينتقص من حقوقهم والمحكمة لا تجيب طلب المدعيه وترفضه .

وحيث ان الشركة ابدت استعدادها في المذكرة الخطية المقدمه منها على دفع مبلغ الف دينار لجميع العاملين لديها مكافأة و/أو حافز لمرة واحدة فالمحكمة تلزمها بدفع هذا المبلغ لمرة واحدة خلال عام ٢٠١٩ .

لهذا وتأسيساً على ما تقدم تقرر المحكمة :

١-الحكم بالزام المدعى عليها بان تدفع لجميع العاملين لديها الذين على راس عملهم مبلغ (٣٠) دينار زيادة شهرية على الراتب الاساسي وتعتبر جزءاً منه.

٢-الحكم بالزام المدعى عليها بان تدفع لجميع العاملين لديها الذين على راس عملهم علاوة وريه صباحية (٦٠) دينار ومسائية (٧٥) دينار .

٣-الحكم بالزام المدعى عليها بان تدفع الى جميع العاملين لديها الذين على راس عملهم بدل علاوة مكافأة نهاية خدمة بواقع راتب شهر عن كل سنة عمل من سنة -الى تمام ١٥ سنة ، وراتب شهرين عن كل سنة لمن تجاوز ذلك وتحسب على اساس الراتب الاساسي مضافاً اليه جميع العلاوات والمكافآت باستثناء بدل المواصلات والمسكن والوجبات ، تدفع الى العامل او وراثته عند التقاعد او الاستقاله او العجز الدائم او الوفاه .

٤-الحكم بالزام المدعى عليها بان تدفع مبلغ الف دينار لجميع العاملين لديها الذين على راس عملهم تدفع خلال عام ٢٠١٩ .

٥-رفض باقي مطالبات المدعيه وعدم الحكم لاي من الطرفين باية مصاريف او اتعاب.

ينفذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ ٢٠١٩/٧/١

صدر باسم حضرة صاحب الجلالة الملك المعظم بتاريخ ٣٠/٦/٢٠١٩

القاضي المترئس

عضو/القاضي

عضو/القاضي

سميح سمحان

د.خالد السمامعة

نضال المومني