



## الدليل الإرشادي الشامل لبيان أحكام أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020

شركة التفاهم لأعمال القانون

عمان- الأردن

الشميساني - شارع أحمد زكي، عمارة رقم (6)، الطابق (3) مكتب (17)

هاتف: +962 6 566 1116 - +962 77 770 8777

الرمز البريدي 11511 ص.ب.525

[www.jorlegal.com](http://www.jorlegal.com)





## فهرس المحتويات

1. مقدمة .....	3
2. نص أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 .....	3
3. توضيح أهم ما جاء في أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 .....	10
3.1 الحقوق العمالية .....	10
3.1.1 أجور العمال .....	10
3.1.2 إنهاء الخدمات العمالية .....	11
3.1.3 عمال المياومة .....	12
3.1.4 المطالبة بالحقوق العمالية .....	12
3.2 المؤسسات والمنشآت العاجزة عن تأدية الحقوق العمالية .....	12
3.3 العقوبات المترتبة عن مخالفة أي من الإجراءات المنصوص عليها في أمر الدفاع رقم 6 .....	13
3.4 التزامات الحكومة والحوافز التشجيعية التي تقدمها .....	14



## 1. مقدمة

أثار أمر الدفاع رقم 6 الذي أصدره رئيس الوزراء بتاريخ 8 نيسان 2020 والذي تضمن سلسلة من القرارات الاقتصادية الهامة والمتعلقة بأصحاب العمل وشركات القطاع الخاص والعاملين فيها، العديد من التساؤلات بعد ورود نصوص غير مفهومة ومبهمه وبحاجة إلى توضيح أكثر، والذي جاء ما أجل تقليل الآثار السلبية المترتبة على الصعيد الاقتصادي في ظل الأزمة الحالية، ومن هذا المنطلق التمسنا ضرورة إيجاد شرح تفصيلي عن القرارات المتضمنة في أمر الدفاع وتوضيحها لكل من أصحاب العمل والعمال حتى يتسنى لنا المساهمة في تمكين الاقتصاد من استعادة عافيته في ظل الأزمة الحالية.

## 2. نص أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020

" حيث أن الهدف الأساسي من حظر التجول هو حماية حياة الأردنيين وصحتهم، ولبئذ ما يمكن من جهود للقيام بالإجراءات اللازمة لتقليل الآثار الاقتصادية السلبية على المشغلين وشركات القطاع الخاص والعاملين فيها ولغايات تمكين الاقتصاد من استعادة عافيته بعد انتهاء الأزمة الحالية، مع دراسة امكانية التدرج في فتح وتشغيل القطاعات الاقتصادية وفق ضوابط السلامة والصحة العامة والاولويات الوطنية أقرر إصدار أمر الدفاع التالي :

أولاً:

أ - يستحق كافة العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص او أي جهة اخرى خاضعة لقانون العمل أجورهم المعتادة عن الفترة من 2020/3/18 ولغاية 2020/3/31، على ان لا يستحق أي من العاملين في القطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل اجرا اضافيا عن عملهم خلال تلك الفترة، إلا إذا تم تكليفهم بعمل اضافي وفقا لأحكام المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 59 من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996

أ. يجوز تشغيل العامل بموافقتة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على ان يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية اجرا لا يقل عن 125% من اجره المعتاد.  
ب. إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الاسبوعية او ايام الاعياد الدينية او العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجرا اضافياً لا يقل عن (150%) من اجره المعتاد.



ب - لغايات اعمال الفقرة (أ) من هذا البند يوقف العمل بالفقرة (ب) من المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فيما يتعلق بالأحكام القانونية المتعلقة بالعمل ايام العطل الرسمية فقط<sup>2</sup>.

ثانياً:

أ - تحدد القطاعات او المؤسسات او المنشآت المستثناة من القطاع الخاص أو من أي جهة اخرى خاضعة لقانون العمل من قرار التعطيل والتي سيصرح لها بالعمل بعد الحصول على موافقة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل والصحة والوزير المختص مجتمعين.

ب - لغايات اعمال الفقرة (أ) من هذا البند يفوض وزراء العمل والصناعة والتجارة والتموين والصحة بتحديد اسس واجراءات وشروط الحصول على الموافقة بموجب تعليمات تصدر عنهم مجتمعين لهذه الغاية .

ثالثاً:

لتسهيل آليات العمل " عن بعد" بشكل كلي أو جزئي وتمكين القطاعات الاقتصادية في هذه الظروف من القيام بنشاطاتها الاقتصادية واستمرارها بالإنتاج اقرر ما يلي :

أ - لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة اخرى خاضعة ممارسة أعمالها " عن بعد" بشكل كلي أو جزئي.

ب - يوقف العمل بأحكام المواد (3) و(5) و(8) و(10) و(12) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017<sup>3</sup> وذلك لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند .

#### 2 المادة (59/ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996

ب. إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو ايام الاعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجرا اضافياً لا يقل عن (150%) من اجره المعتاد.

#### 3 نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017

##### المادة (3)

تخضع لأحكام هذا النظام الفئات التالية:

- أ. العامل الذي أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة.
- ب. العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض.
- ج. العامل المنتظم بالدراسة الجامعية.
- د. العامل ذو الإعاقة.

##### المادة (5)

أ. للفئات المنصوص عليها في المادة (3) من هذا النظام طلب تحويل عقد العمل إلى عقد مرن بما يتفق مع طبيعة العمل.  
ب. لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل تحويل صفة عقد العمل وتحت طائلة إبطال أي إجراء ممكن أن ينقص من حقوق العامل المنصوص عليها في القانون.

##### المادة (8)

يجوز للعامل الذي حول عد عمله من عقد عمل إلى عقد عمل مرن العودة النظام العمل غير المرن بناءً على طلب يقدمه لصاحب العمل وبموافقة الطرفين.



ج - يفوض وزير العمل باتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لتنظيم العمل المرن " عن بعد" بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية.

رابعاً:

اعتباراً من تاريخ 2020/4/1 تحدد أجور العاملين في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وفي أي جهة اخرى خاضعة لقانون العمل كما يلي:

أ - يستحق العاملون الذين يؤدون أعمالهم في مكان العمل أجورهم كاملة، على انه يجوز الاتفاق بإرادة العامل الحرة على تخفيض اجره على ان لا يتجاوز مقدار التخفيض 30% من اجر العامل المعتاد وان لا يتم اللجوء لهذا الخيار الا اذا كان التخفيض شاملاً لرواتب الادارة العليا للمنشأة.

ب - يستحق العاملون الذين يقومون بأداء اعمالهم " عن بعد" بشكل كلي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل او تلك المشمولة بقرار التعطيل او غير المصرح لها بالعمل كامل أجورهم، وكما يستحق العاملون " عن بعد" بشكل جزئي في المؤسسات والمنشآت المصرح لها او تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل أجورهم حسب ساعات العمل الفعلية وبما لا يقل عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة الواحدة، او وفق الاجر المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من هذا البند ايهما اعلى.

ج - يستحق العاملون المنصوص عليهم بالفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند والذين يكفون بعمل اضافي اجرا اضافياً وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فقط<sup>4</sup>.

د- لغايات اعمال الفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند يوقف العمل بالفقرة (ب) من المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 فيما يتعلق بالأحكام القانونية المتعلقة بالعمل ايام العطل الرسمية فقط.

#### المادة (10)

يحدد صاحب العمل بموجب النظام الداخلي للمنشأة الاجراءات الخاصة بتحويل صفة عقد العمل إلى عقد مرن.

#### المادة (12)

يلتزم صاحب العمل في المؤسسات التي تتبع نظام العمل المرن بما يلي:

أ. تعديل النظام الداخلي للمؤسسة بم يتفق وأحكام هذا النظام والتعليمات الصادرة بمقتضاه.

ب. تقديم تقارير دورية للجنة الثلاثية لشؤون العمل بين فيها ما يلي:

1- تاريخ بدء العمل بنظام العمل المرن.

2- أشكال العمل المرن المتبع لديه.

3- عدد العاملين الدائمين في المنشأة.

4- عدد العاملين الخاضعين لنظام العمل المرن.

5- الاجراءات المتبعة في تحويل عقد العمل الى عقد عمل مرن.

4 المادة (59/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996

أ. يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على ان يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية اجراً لا يقل عن 125% من اجره المعتاد.



هـ - لصاحب العمل في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل بصورة جزئية بالنسبة للعاملين غير المكلفين بعمل او تلك المشمولة بقرار التعطيل ولم يصرح لها بالعمل، التقدم بطلب لوزير العمل للسماح له بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الاجر المعتاد لهؤلاء العمال على ان لا يقل ما يتقاضاه العمال من الاجر عن الحد الأدنى للأجور .

و- تحدد الاسس والشروط التي يتم بموجبها السماح لأصحاب العمل بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الاجر الاصلي بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل لهذه الغاية .

ح - يوقف العمل بنص المادة (50) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996<sup>5</sup> لغايات تنفيذ الفقرتين (هـ) و (و) من هذا البند".

خامساً:

لصاحب العمل غير القادر دفع الأجور على النحو الوارد في البند "رابعاً" أعلاه في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة اخرى خاضعة لقانون العمل والمصرح لها بالعمل، او من تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير مصرح لها بالعمل التقدم بطلب للجنة مشتركة يشكلها كل من وزير الصناعة والتجارة والتموين والعمل لإيقاف العمل في مؤسسته او منشأته كلياً ووقف عقود العمل لجميع العمال وعلى صاحب العمل ألا يتخذ أي إجراء بهذا الشأن إلا بعد الحصول على موافقة تلك اللجنة، وعلى أن يرفق بالطلب كشفاً يبين أسماء العمال وطبيعة وشكل عقد كل منهم ومدته واوراق الدوام ومقدار أجره وفق ما هو مسجل في المؤسسة للضمان الاجتماعي، ويترتب على صدور القرار بالموافقة على الايقاف ما يلي - :

أ- لا يجوز لصاحب العمل الذي اوقف العمل بمنشأته بصورة كلية مزاوله أي عمل أو أي نشاط خلال فترة الإيقاف .

ب- ألا تنقطع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل خلال فترة الايقاف، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه الفترة .

ج- لا تحتسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل .

<sup>5</sup> المادة (50) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996

إذا اضطر صاحب العمل الى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى اليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الاجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة ايام الاولى من توقف العمل خلال السنة وان يدفع للعامل نصف اجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الاجر على ستين يوماً في السنة.



د- تبقى كافة الالتزامات المالية والتعاقدية المترتبة على صاحب العمل قائمة خلال فترة الإيقاف باستثناء أجور العاملين.

هـ- لا يستفيد صاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل من المصرح لها بالعمل من أي برامج للحماية الاقتصادية للقطاع الخاص من تاريخ الإيقاف.

و- يتم وضع اشارة منع التصرف على الاموال المنقولة وغير المنقولة العائدة للمنشأة خلال فترة الإيقاف بقرار من اللجنة.

سادسا:

أ- مع مراعاة ما ورد بالفقرة (هـ) من البند خامساً اعلاه، يحق لصاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل والمشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل، الاستفادة من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها.

ب- تعمل الحكومة على منح حوافز تشجيعية لأصحاب العمل الملتزمين بدفع اجور العمال كاملة من بداية العمل بقانون الدفاع وحتى انتهاء العمل به بالإضافة لاستفادتهم من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها.

سابعًا:

تسعى الحكومة وعلى ضوء امكانياتها بتقديم الدعم اللازم لتأمين احتياجات الحياة الأساسية لعمال المياومة الأردنيين من غير المشتركين في الضمان الاجتماعي شريطة اشتراكهم بالضمان الاجتماعي وفق آلية يتم تحديدها لاحقاً.

ثامنًا:



أ- لا يجوز لصاحب العمل ممارسة ضغوط على العامل لإجباره على الاستقالة أو القيام بإنهاء خدماته أو فصله عن العمل إلا وفقاً لأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (21) <sup>6</sup> والفقرات (أ، ز، ح، ط) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 <sup>7</sup>.

ب- لغايات تنفيذ الفقرة (أ) من هذا البند يوقف العمل بالمادة (23) <sup>8</sup> وينصوص الفقرات (ب، ج، د، هـ، و) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 <sup>9</sup> ويفوض وزير العمل باتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لتطبيق الفقرة (هـ) منها.

ج- على كل صاحب العمل قام بإجبار اي عامل لديه على الاستقالة أو أنهى خدماته أو قام بفصله عن العمل في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند وخلال الفترة الممتدة من تاريخ 2020/3/18 حتى

**6 المادة (21) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996**  
ينتهي عقد العمل في اي من الحالات التالية :

ج. إذا توفي العامل أو اقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي .  
د. إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

**7 المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996**  
صاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في اي من الحالات التالية:  
أ. إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره.

ز. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.  
ح. إذا وجد اثناء العمل في حالة سكر بيزن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل  
ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو اي عامل أو على اي شخص آخر اثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

**8 المادة (23) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996**  
أ. إذا رغب أحد الطرفين في انتهاء عقد العمل غير المحدد المدة فينترب عليه اشعار الطرف الاخر خطياً برغبته في انتهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الاشعار الا بموافقة الطرفين  
ب. يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الاشعار وتعتبر مدة الاشعار من مدة الخدمة.  
ج. إذا كان الاشعار من طرف صاحب العمل فله ان يعفي العامل من العمل خلال مدته وله ان يشغله الا في الايام السبعة الاخيرة منها ويستحق العامل اجره عن مدة الاشعار في جميع هذه الاحوال.  
د. إذا كان الاشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الاشعار فلا يستحق اجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل اجره عنه

**9 المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996**  
لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في اي من الحالات التالية:

ب. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.  
ج. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة ايام من وقت علمه بوقوع  
د. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين.  
هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة ايام متتالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.  
و. إذا أفشى العامل الاسرار الخاصة بالعمل.





تاريخ صدور امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 بإعادتهم إلى العمل خلال أسبوع من تاريخ نشر الامر في الجريدة الرسمية.

تاسعا:

يعتبر كل تعهد أو اتفاق أو وثيقة يتنازل فيها العامل عن أي من حقوقه أو تؤدي الى الانتقاص من تلك الحقوق منذ تاريخ 2020/3/18 باطلّة ولا يعتد بها قانوناً، وعلى صاحب العمل اتخاذ الاجراءات اللازمة لإلغائها خلال أسبوع من تاريخ نشر امر الدفاع في الجريدة الرسمية.

عاشراً:

- أ- تتم اعادة النظر بما ورد بأمر الدفاع والتعليمات الصادرة بمقتضاه بشكل شهري او كلما اقتضت المصلحة ذلك بمقتضى بلاغات يصدرها رئيس الوزراء لهذه الغاية.
- ب- تحدد اسس وشروط استفادة صاحب العمل من كل برنامج من برامج الحماية الاقتصادية من الجهة الرسمية المختصة بموجب تعليمات تصدرها لهذه الغاية.
- ج- يصدر رئيس الوزراء البلاغات والوامر اللازمة لتنفيذ ما جاء بأمر الدفاع هذا.

حادي عشر:

- أ- يعاقب كل من يخالف اي من اجراءات الحصول على الموافقة المشار اليها في البند(ثانياً) من أمر الدفاع هذا بإغلاق المنشأة المخالفة لمدة سنتين يوماً.
- ب- يعاقب من يخالف أي حكم آخر من أحكام أمر الدفاع هذا والبلاغات الصادرة عن رئيس الوزراء او الوزراء المكلفين بمقتضاه بالحبس حتى مدة ثلاث سنوات والغرامة ثلاثة الاف دينار.
- ج- لا تحول العقوبات المنصوص عليها في امر الدفاع هذا دون حق العامل بالمطالبة بحقوقه العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل رقم (8) لسنة 1996".



### 3. توضيح أهم ما جاء في أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020

#### 3.1 حقوق العمال

##### 3.1.1 أجور العمال

#### للفترة من 2020/3/18 ولغاية 2020/3/31:

فإنه وبحسب البند الأول من قانون الدفاع رقم 6، يستحق العامل في أي من مؤسسات ومنشآت في القطاع الخاص أو أي جهة أخرى خاضعة للضمان الاجتماعي أجره كاملاً من تاريخ 2020/3/18 ولغاية 2020/3/31، سواء كانت هذه المؤسسات من القطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل أو غير المستثناة.

فيما يتعلق بالقطاعات المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل فلا يستحق العامل فيها أي أجر إضافي مقابل عمله في هذه الفترة إلا إذا تم تكليفه بعمل إضافي بما يفوق ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى عن كل ساعة عمل إضافية أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.

#### للفترة من 2020/4/1:

وحسب ما ورد في البند الرابع من قانون الدفاع:

يستحق العامل كامل أجره كاملاً حال أدى عمله في مكان العمل إلا إذا اتفق العامل مع صاحب العمل على تخفيض أجره بما لا يزيد عن 30% من كامل أجره شريطة أن يكون هذا التخفيض شاملاً لرواتب الإدارة العليا للمنشأة.

أيضاً يستحق العامل أجره كاملاً في حال أدى العامل عمله (عن بعد) وبشكل كلي لكامل ساعات عمله المقررة (8 ساعات عمل يومية)، أما إذا قام العامل بأداء عمله (عن بعد) ولكن بشكل جزئي يستحق العامل أجره حسب ساعات العمل الفعلية وبما لا يقل عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة الواحدة (الحد الأدنى لأجور) أو عن 50% من قيمة أجر العامل المعتاد إذا كان مجموع ما يتقاضاه العامل حسب الحد الأدنى للأجور أقل من 50% من أجره المعتاد (أيهما أعلى).

أما فيما يتعلق بساعات العمل الإضافي عن ساعات الدوام اليومية/الأسبوعية المعتادة فيحق للعامل أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.



وأما بخصوص العاملين غير المكلفين بعمل في المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل بصورة جزئية أو تلك المشمولة بقرار التعطيل ولم يصرح لها بالعمل، يحق للعامل الحصول على ما لا يقل عن 50% من قيمة الأجر المعتاد وعلى ان لا يقل ذلك عن الحد الأدنى للأجور (220 دينار) ولكن شريطة تقدم صاحب العمل بالتقدم بطلب لوزير العمل للسماح له بذلك وتحدد الأسس والشروط بذلك بموجب تعليمات من وزير العمل حسب البند 4/ه من قانون الدفاع رقم 6. الا إذا قام صاحب العمل بإيقاف مؤسسته عن العمل وبالآلية المذكورة في الفقرة (3.2).

### 3.1.2 إنهاء خدمات العمال

لا يجوز فصل العامل أو إنهاء خدماته أو إجباره على تقديم استقالته إلا في الحالات التالية وبما يتوافق مع مواد القانون العمل الأردني المذكورة في البند الثامن/أ من أمر الدفاع رقم 6:

- 1- إذا توفي العامل أو اقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي .
- 2- إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.
- 3- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره.
- 4- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.
- 5- إذا وجد اثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل.
- 6- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو اي عامل أو على اي شخص آخر اثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

أما بخصوص أي عامل تم إجباره على تقديم استقالته أو إنهاء خدماته أو قام صاحب العمل بفصله عن العمل في غير الحالات المنصوص عليها أعلاه من هذا البند وخلال الفترة الممتدة من تاريخ 2020/3/18 حتى تاريخ صدور امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020، فيتم إعادتهم إلى العمل خلال أسبوع من تاريخ نشر الامر في الجريدة الرسمية.



وعليه، وحسبما ورد في البند التاسع من أمر الدفاع رقم 6 فإن أي وثيقة يوقع عليها العامل تكون ضد مصلحته العمالية وحقوقه هي باطله ولا يعتد بها قانونياً بما فيها تنازله عن أجره أو أي حق من حقوقه من تاريخ 18 آذار 2020 وعلى صاحب العمل إلغاء هذه الإجراءات خلال أسبوع من تاريخ نشر أمر الدفاع 6 في الجريدة الرسمية.

### 3.1.3 عمال المياومة

يستفيد عمال المياومة من الدعم الحكومي المقدم من الحكومة حيث تسعى الحكومة لتأمين احتياجاتهم الأساسية خلال فترة الحظر شريطة الاشتراك في الضمان الاجتماعي وفق آلية معينة.

### 3.1.4 المطالبة بالحقوق العمالية

للعامل الحق بالمطالبة بحقوقه العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل ولا يحول أي من العقوبات المترتبة على صاحب العمل دون ذلك حسبما ورد في البند الحادي عشر من أمر الدفاع رقم 6.

### 3.2 المؤسسات والمنشآت عاجزة عن تأدية الحقوق العمالية

أما فيما يتعلق بأصحاب العمل من مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل والمصرح لها بالعمل، أو من تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير مصرح لها بالعمل وغير القادرين على دفع الأجور المترتبة عليهم للعاملين وبالإلية المذكورة سابقاً فإنه وبحسب البند الخامس من أمر الدفاع رقم 6 يحق التقديم بطلب للجنة المشتركة التي يشكلها كل من وزير الصناعة والتجارة والتموين والعمل لإيقاف العمل في مؤسسته كلياً ووقف عقود العمال على أن هنالك شروط لذلك وهي:

1- تقديم طلب للجنة ذات الوصف أعلاه.



2- يرفق بالطلب كشفاً يبين أسماء العمال وطبيعة وشكل عقد كل منهم ومدته وأوقات الدوام ومقدار أجره وفق ما هو مسجل في المؤسسة للضمان الاجتماعي.

على ألا يتم اتخاذ أي إجراء بهذا الشأن إلا بعد صدور الموافقة على الإيقاف، وفي حال صدور ما يترتب على المنشأة الشروط المذكورة في البند الخامس من أمر الدفاع أعلاه، وهي:

أ- لا يجوز لصاحب العمل الذي أوقف العمل بمنشأته بصورة كلية مزاولة أي عمل أو أي نشاط خلال فترة الإيقاف.

ب- ألا تنقطع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعمال خلال فترة الإيقاف، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه الفترة.

ج- لا تحتسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل ويتم إضافة أشهر الإيقاف على آخر مدة العقد.

د- تبقى كافة الالتزامات المالية والتعاقدية المترتبة على صاحب العمل قائمة خلال فترة الإيقاف باستثناء أجور العاملين.

هـ- لا يستفيد صاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل من المصرح لها بالعمل من أي برامج للحماية الاقتصادية للقطاع الخاص من تاريخ الإيقاف أما الجهات والمؤسسات المشمولة بقرار التعطيل وغير مسموح لها بالعمل فيحق لها الاستفادة من هذه البرامج حتى لو تم إيقافها.

و- يتم وضع إشارة منع التصرف على الأموال المنقولة وغير المنقولة العائدة للمنشأة خلال فترة الإيقاف بقرار من اللجنة.

هـ- عدم إلزام صاحب العمل بدفع أجور العمال للفترة ابتداءً من اليوم الأول من نيسان ولا يكون الأجر مستحق للعامل من صاحب العمل بعد انتهاء الأمانة.

3.3 العقوبات المترتبة عن مخالفة أي من الإجراءات المنصوص عليها في أمر الدفاع رقم 6.

حسب البند الحادي عشر من أمر الدفاع فإن كل من خالف أي من الإجراءات المنصوص عليها في الحصول على موافقة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل والصحة والوزير المختص مجتمعين للاستثناء من



قرار التعطيل واخذ التصريح بالعمل وفق أسس وإجراءات وشروط للحصول على هذه الموافقة يعاقب بإغلاق المنشأة لمدة ستين يوماً.

أما من خالف أي حكم آخر يخص قانون الدفاع 6 أو مشار إليه فيه فإنه يعاقب بالحبس حتى مدة ثلاث سنوات ويترتب عليه غرامة بمبلغ ثلاثة آلاف دينار والتي تتضمن:

أ- إذا لم يؤدي أجر العامل وفقاً لما ورد في أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020.

ب- إنهاء خدمات أي من العمال قسراً أو إجبار أي من العمال على الاستقالة في غير الحالات المنصوص عليها في أمر الدفاع وكما تم توضيحه سابقاً.

ج- إذا لم يتخذ الإجراءات اللازمة لإلغاء أي تعهد أو اتفاق أو وثيقة يتنازل فيها العامل عن أي من حقوقه او تؤدي الى الانتقاص من تلك الحقوق خلال أسبوع من تاريخ نشر امر الدفاع في الجريدة الرسمية (2020/4/9).

وهنا يجب التنويه بأن وقوع هذه العقوبات على صاحب العمل في حال مخالفته لا تحول دون حق العامل بالمطالبة بحقوقه العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل.

#### 3.4 التزامات الحكومة والحوافز التشجيعية التي تقدمها

أ- تعمل الحكومة على منح حوافز تشجيعية لأصحاب العمل الملتزمين بدفع اجور العمال كاملة من بداية العمل بقانون الدفاع وحتى انتهاء العمل به بالإضافة لاستفادتهم من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها.

ب- تسعى الحكومة وعلى ضوء امكانياتها بتقديم الدعم اللازم لتأمين احتياجات الحياة الأساسية لعمال المياومة الأردنيين من غير المشتركين في الضمان الاجتماعي شريطة اشتراكهم بالضمان الاجتماعي وفق آلية يتم تحديدها لاحقاً.

ج- تحديد القطاعات او المؤسسات المستثناة من القطاع الخاص أو من أي جهة اخرى خاضعة لقانون العمل من قرار التعطيل والتي سيصرح لها بالعمل بعد الحصول على موافقة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل والصحة والوزير المختص مجتمعين، ويفوض هؤلاء الوزراء بتحديد أسس واجراءات وشروط الحصول على الموافقة بموجب تعليمات تصدر عنهم مجتمعين لهذه الغاية.



د- تسهيل آليات العمل " عن بعد " بشكل كلي أو جزئي وتمكين القطاعات الاقتصادية في هذه الظروف من القيام بنشاطاتها الاقتصادية واستمرارها بالإنتاج من خلال وقف العمل بأحكام المواد (3) و (5) و (8) و (10) و (12) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017، ويفوض وزير العمل باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتنظيم العمل المرن " عن بعد " بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية.

هـ- إصدار تعليمات يصدرها وزير العمل لتحديد الاسس والشروط التي يتم بموجبها السماح لأصحاب العمل بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الاجر الاصلي.

و- إصدار تعليمات لتحديد اسس وشروط استفادة صاحب العمل من كل برنامج من برامج الحماية الاقتصادية من الجهة الرسمية المختصة.

ز- إعادة النظر بما ورد بأمر الدفاع والتعليمات الصادرة بمقتضاه بشكل شهري او كلما اقتضت المصلحة ذلك بمقتضى بلاغات يصدرها رئيس الوزراء لهذه الغاية.

شركة التفاهم لأعمال القانون

الشريك والمدير العام

المحامي محمد أحمد طقاطقة