

التحكيم في القضايا العمالية... سلطة الأجور نموذجًا

جمعية تمكين للمساعدة القانونية وحقوق
الإنسان



الفهرس

4	المقدمة
5	الطبيعة القانونية لسلطة الأجر
6	تشكيل سلطة الأجر
7	اختصاصات سلطة الأجر
10	اجراءات التقاضي أمام سلطة الأجر
10	الشرط الأول: أن يكون موضوع الدعوى متعلقاً بالأجر أو بإجراء الوساطة.
10	الشرط الثاني: أن يقيم العامل دعواه في المواعيد المحددة بالقانون.
10	الشرط الثالث: أن يقدم ادعائه لدى سلطة الأجر خطياً.
14	الخاتمة والتوصيات
15	الهوامش

المقدمة

تُعتبر الطبقة العاملة أساس العملية الانتاجية، وعليه يرفع الأردن هذه الفئة، ومن أجل ذلك قام المشرع الأردني منذ نشأة الدولة بإقرار تشريعات من أجل حماية حقوق العاملين، نذكر منها (قانون تعويض العمال رقم 17 لسنة 1955) و (قانون العمل رقم 21 لسنة 1960) وآخرها (قانون العمل رقم 8 لسنة 1996) الساري المفعول.

ولأن العمال من أكثر الفئات التي يجب أن تحرس الدولة على متابعة أمورهم وتسريع حل مشاكلهم وما يتعرضون له من اشكاليات خلال عملهم، كان لا بد من وجود قانون خاص ينظم الأمور القانونية للعمال وأصحاب العمل، وعليه وُجد قانون العمل ليحقق هذه الغاية، حيث يعمل (قانون العمل رقم 8 لسنة 1996) على بيان حقوق العمال وواجباتهم، ويتضمن هذا القانون نصوفاً تقضي بحماية حقوق العمال، ومن أهم هذه الحقوق هو حق العامل في تقاضي أجر مقابل تأديته للعمل، وقد أفرد القانون فصلاً خاصاً وهو الفصل السابع منه تحت عنوان (حماية الأجور)، وأنشأ القانون في هذا الفصل بموجب المادة (54) جهة خاصة تُعنى بحماية الأجور أطلق عليها المشرع اسم (سلطة الأجور) هامش (1)، ذلك للتحكيم في القضايا العمالية المتعلقة بالأجور، ويُعتبر ما يتعلق بالأجور من حرمان العاملين منها بشكل كلي أو جزئي غالباً من أكثر النزاعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل.

ومحكمة سلطة الأجور هي المحكمة المختصة يبحث قضية عدم تقاضي الأجور، ولا يتم تقاضي أي رسوم ولا يشترط فيها تعيين المحامين، وتصدر قراراً قضائياً قطعياً بقيمة الفرق بالأجور الذي لم يتقاضاه العامل من قبل صاحب العمل.

وليستطيع العمال تقديم شكوى في سلطة الأجور يتوجب بداية أن يكون العامل على رأس عمله، وأن تنحصر المطالبة بالأجور وساعات العمل الإضافي فقط، وأن تكون القضية ضمن محافظة العاصمة.

وعليه ستستعرض هذه الورقة المفاهيمية التي أعدتها تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان الطبيعية القانونية لسلطة الأجور، وكيفية تشكيلها، واختصاصاتها، واجراءات التقاضي أمامها، بعد ذلك سنقدم النتائج التي وصل إليها فريق تمكين وتوصياته.

الطبيعة القانونية لسلطة الأجور

بداية، يعرّف قانون العمل الأردني الأجر أنه: ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدًا أو عينا، مضافا إليه سائر المستحقات الأخرى أيًا كان نوعها، إذا كان نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

وعليه لحماية الحق في الأجر قضت المادة (54) من قانون العمل الأردني بأن لوزير العمل أن يُعيّن في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور)، تتألف من شخص أو أكثر، وتتولى هذه السلطة مهمة النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور في العمل ذي القيمة المتساوية، وتقوم هذه السلطة بالفصل في هذه الدعاوى بصورة مستعجلة، كما تتولى سلطة الأجور مهمة إجراء الوساطة بين العامل وبين صاحب العمل بناء على طلب العامل من أجل حل أي نزاع قد ينشأ بينهما، ولسلطة الأجور أن تفرض على صاحب العمل غرامة مقدارها (50) ديناراً إذا تخلف أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة.

وقد قضت المادة (54) من القانون بأن سلطة الأجور غير ملزمة بتطبيق الاجراءات والأصول المتبعة في المحاكم، لكن لها ذات الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية فيما يتعلق بدعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم واحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور، وللسلطة أيضاً الطلب من أطراف الدعوة تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى، كما وضحت المادة ذاتها من القانون الأمور والاجراءات التي يجب اتباعها أمامه، كما تبين أن تنفيذ القرارات الصادرة عن سلطة الأجور تنفذ من قبل دوائر التنفيذ المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة ألا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيم.

وفي هذا نجد أن سلطة الأجور مختصة بالنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور بصورة مطلقة، وأن ورود بعض الحالات في النص جاء على سبيل المثال والتعداد وليس على سبيل الحصر، ويؤيد ذلك ما جاء في المادة 137/أ من ذات القانون التي ورد فيها أن سلطة الأجور تختص بالدعاوى المتعلقة بالأجور، وقد ورد فيها هذا الاختصاص بصورة مطلقة، بالتالي فإن قرار محكمة الاستئناف كان في محله¹.

بناء على ما تقدم نستطيع القول أن سلطة الأجور هي سلطة إدارية يختص وزير العمل بإنشائها، وهي سلطة ذات اختصاص قضائي تنظر في النزاعات العمالية المتعلقة بالأجور على سبيل الحصر، وهي توازي محكمة الدرجة الأولى (محكمة الصلح) في المرتبة، وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم (2699 لسنة 2020) الذي جاء فيه:

(إن سلطة الأجور هي سلطة إدارية ذات اختصاص قضائي لا تملك النظر بالدعاوى العمالية إلا بحدود ما نصت عليه المادة (54) من قانون العمل وهذا ما استقر عليه اجتهاد محكمة التمييز في هيئتها العامة وفي العديد من قراراتها رقم (4084/2011) هـ. ع و رقم (655/2003) و رقم (3058/2000).

1 راجع بذلك قرار محكمة التمييز الصادر عن الهيئة العادية رقم فصل (2000/1488) رقم والقرار، 16/8/2000 فصل (2000/1735). 25/6/2000 فصل (2000/767) رقم والقرار، 28/11/2000

تشكيل سلطة الأجور

شكّلت سلطة الأجور لتحقيق غايتين الأولى تسريع حل المشاكل المتعلقة بالأجور العمالية وسرعة الفصل فيها، والثانية لتخفيف العبء عن المحاكم، بخاصة أن الدعاوى المتعلقة بالأجور كثيرة جداً قد تبطأ عمل القضاء بالتالي تأخير الفصل في هذه الدعاوى.

بناءً على ذلك جاء في المادة (54) من قانون العمل أن لوزير العمل (هامش 2) أن يُعيّن في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة الاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر.

ويتّبين من هذا النص أن صاحب الاختصاص في تعيين سلطة الأجور وتشكيلها هو وزير العمل، وهذا التعيين وبهذه الكيفية يعد سلطة الأجور عن مفهوم تشكيل المحاكم النظامية التي تشكل بموجب أحكام (قانون تشكيل المحاكم).

ويتّبين من نص المادة (54) أن وزير العمل له أن يُعيّن أي شخص ليتولى العمل في سلطة الأجور شريطة أن يكون هذا الشخص من ذوي الاختصاص والخبرة في شؤون العمل، أي إن القانون لم يتطلب في هذا الشخص سوى هذا الشرط، لذلك لا يشترط أن يكون هذا الشخص قاضياً، ومن الممكن أن يكون أحد موظفي وزارة العمل أو محامياً أو أي شخص آخر يراه وزير العمل مناسباً للقيام بمهام هذه السلطة، وقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأن المادة (54) من قانون العمل لم تنص على أن من يتولى سلطة الأجور يجب أن يكون قاضياً، وقد أجازت تعيينه بشرط أن يكون من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل، ولا يوجد في القانون أي شرط بأن يكون من يتولى سلطة الأجور من غير موظفي وزارة العمل، (تمييز حقوق رقم 2002/1428).

ويتّبين من نص المادة (54) أن وزير العمل له أن يُعيّن شخص أو أكثر ليتولى سلطة الأجور في منطقة معينة، وإن حاجة المنطقة لتعيين شخص أو أكثر في سلطة الأجور هي أمر يقدره وزير العمل الذي له تشكيل هيئة أو اثنتين أو ثلاثة وذلك حسب حاجة المنطقة وعدد القضايا المتعلقة بالأجور فيها، ثم أن للوزير أن يُعيّن أكثر من سلطة في مناطق مختلفة في المملكة الأردنية الهاشمية، وإن أمر تقدير ذلك ومدى حاجة السلطة لأكثر من شخص، ومدى حاجة المناطق للسلطة هي أيضاً من الأمور التي تدخل في تقدير وزير العمل.

ويستنتج من نص المادة (54) أنه ولما كان وزير العمل هو المختص بإنشاء سلطة الأجور في أية منطقة، وهو المختص بتعيين أي شخص ليتولى سلطة الأجور، لذا فإنّ وزير العمل وبحسب قاعدة التوازي بالاختصاص يكون هو الجهة الوحيدة المختصة بإنهاء أعمال السلطة في أية منطقة أو إنهاء عمل أي شخص يتولى سلطة الأجور، ويعتبر القرار الصادر من وزير العمل بهذا الخصوص قراراً إدارياً خاضعاً للطعن أمام المحكمة الإدارية، فقد قضت محكمة العدل العليا بأن قرار مجلس الوزراء بإنهاء انتداب المستدعي لنظر دعاوى الأجور هو قرار صادر عن سلطة إدارية مختصة بما لها من صلاحية تقديرية بمقتضى القانون ويكون صحيحاً ما دام أنه خالي من العيوب، وبعيد عن البواعث الشخصية وخالياً من التعسف في استعمال السلطة وفي حدود المصلحة العامة (قرار محكمه العدل العليا رقم 1995/191).

اختصاصات سلطة الأجور

تقضي المادة (54) من قانون العمل بأن لوزير العمل أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:

1. النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة وللعامل اقامة الدعوى سواءً كان على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل،

2. إجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك ان تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمله ، وإذا تخلف صاحب العمل او من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الأجور ان تفرض عليه غرامة مقدارها (50) ديناراً ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجور أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة.

ويتبين من نص المادة (54) أن لسلطة الأجور في المناطق التي تتواجد فيها اختصاصين وظيفيين اثنين، الأول هو اختصاص سلطة الأجور بالنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة اختصاص سلطة الأجور المكاني، والثاني هو اختصاص سلطة الأجور بإجراء الوساطة بين الخصوم في تلك المنطقة، أما المناطق التي لا يوجد فيها سلطة أجور يكون النظر بالمنازعات العمالية المتعلقة بالأجر من اختصاص محكمة الصلح حسب المادة (137) من قانون العمل التي تقضي بأن تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ومنها الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق التي لا يوجد فيها سلطة أجور، ذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

فيما يلي بيان اختصاص سلطة الأجور:

الأول: اختصاص سلطة الأجور بالنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور:

عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأجر بأنه كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

يُبين نص المادة (54) من العمل المواضيع المتعلقة بالأجر التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها وهي على سبيل الحصر:

الدعاوى المتعلقة بالمطالبة بالأجور غير المدفوعة.

3. الدعاوى المتعلقة بالمطالبة بالنقص في الأجر المدفوع أو الحسم غير القانوني منه.
4. الدعاوى المتعلقة بالمطالبة بالأجور المتأخر دفعها.
5. الدعاوى المتعلقة بالمطالبة بأجور ساعات العمل الإضافية في الأيام العادية فقط، وليس المقصود أيام العمل الإضافي، لأن القانون تحدث فقط عن (ساعات) العمل الإضافي. (هامش 3)
6. الدعاوى المتعلقة بالمطالبة بفرق الأجور الناجم عن أي تمييز في أجور العمل ذي القيمة المتساوية.

ومن الجدير بالذكر أن سلطة الأجور تنظر في الدعاوى الداخلة في اختصاصها مهما بلغت قيمتها فلا يوجد حد أعلى لقيمة الدعوى، لكن يشترط أن يكون العامل على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل، وفي حالة رفع العامل الدعوى أمام سلطة الأجور وهو على رأس عمله ثم ترك العمل، تُطبق أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية، إلى جانب ذلك تستمر سلطة الأجور بالنظر في الدعوى حتى وإن قام العامل برفع دعوى أخرى أمام محكمة الصلح للمطالبة بحقوق عمالية أخرى، لكن تسقط الدعوى أمام سلطة الأجور إذا قام العامل برفع دعوى أخرى أمام محكمة الصلح موضوعها الدعوى ذاتها التي يطالب بها أمام سلطة الأجور المتعلقة بالأجور، أما العامل الذي يتم فصله تعسفاً أو ترك العمل فيستطيع المطالبة بحقوقه العمالية عن طريق المحاكم.

الثاني: اختصاص سلطة الأجر بإجراء الوساطة بين الخصوم:

تعتبر الوساطة من أساليب الحلول البديلة لفض النزاعات المدنية، حيث أنها تقوم على التقاء الأطراف المتنازعة للاجتماع والحوار فيما بينهم وتقريب وجهات النظر بمساعدة شخص محايد، من أجل بذل الجهد لمحاولة التوصل إلى حل ودي يقبله أطراف النزاع، وتهدف الوساطة إلى حل النزاعات دون اللجوء للمحاكم، واختصار وقت وجهد ونفقات جميع الجهات والأطراف في عملية التقاضي.

وقضت المادة (54) من قانون العمل بأن سلطة الأجر تختص بإجراء الوساطة بين العامل و صاحب العمل بناء على طلب العامل لحل النزاع بينهما في أي نزاع عمالي، ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمل العامل، وإذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فلسلطة الأجر أن تفرض عليه غرامة مقدارها (50) ديناراً، ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجر أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع الأحكام الواردة في قانون العمل.

ويعتبر إعطاء الصلاحية لسلطة الأجر لإجراء الوساطة بين العامل وصاحب العمل أمراً ذات أهميه كبيره، لما فيه توفير للجهد والوقت والمال، وقد أحسن المشرع في قانون العمل بأن أضاف هذا الاختصاص لسلطه الأجر.

إجراءات التقاضي أمام سلطة الأجور

باستقراء المادة (54) من قانون العمل نجد أنها حددت شروطاً ثلاثة في الدعوى لتكون صالحة لإقامتها أمام سلطة الأجور، وهذه الشروط هي:

الشرط الأول: أن يكون موضوع الدعوى متعلقاً بالأجور أو بإجراء الوساطة.

تم تناول هذا الشرط بشكل مفصل عند الحديث سابقاً عن اختصاصات سلطة الأجور.

الشرط الثاني: أن يقيم العامل دعواه في المواعيد المحددة بالقانون.

يُبين القانون المدة القانونية التي يحق فيها للعامل أن يقيم دعوى لدى سلطة الأجور إذا كان موضوعها المطالبة بالأجور، وهي الفترة التي يكون فيها على رأس عمله أو خلال ستة أشهر من تاريخ تركه العمل، فإذا انقضت الستة أشهر فلا يحق للعامل أن يقيم دعوى لدى سلطة الأجور، لأن دعواه ستزد شكلاً، لكن للعامل في هذه الحالة أن يقيم دعواه للمطالبة بالأجور لدى محكمة الصلح المختصة.

كما يُبين القانون المدة القانونية التي يحق فيها للعامل أن يقدم طلباً لدى سلطة الأجور إذا كان موضوعه طلب الوساطة، فالمدة في هذه الحالة هي خلال ستة أشهر من تاريخ تركه العمل.

والتصور المنطقي الذي تفترضه المادة (54) من قانون العمل هو أنه إذا كان هناك عامل على رأس عمله وتأخر صاحب العمل عن دفع أجوره ومستحقاته، ففي هذه الحالة للعامل اللجوء إلى سلطة الأجور وإقامة دعوى لديها للمطالبة بأجره، أما إذا كان العامل قد ترك العمل ولم تمض ستة شهور على تركه العمل فله هذه الحالة إما أن يلجأ إلى سلطة الأجور لإقامة دعوى لديها للمطالبة بأجره، أو أن يتقدم للسلطة بطلب لإجراء الوساطة بينه وبين صاحب العمل لدفع الأجور المستحقة، فإذا انقضت مدة الستة أشهر، ففي هذه الحالة ليس للعامل من سبيل للمطالبة بأجره إلا اللجوء إلى محكمة الصلح المختصة ليرفع دعواه لديها.

الشرط الثالث: أن يقدم ادعائه لدى سلطة الأجور خطياً.

بيّنت المادة (54) من قانون العمل أن الادعاء الذي يقدمه العامل بنفسه أو من خلال النقابة العمالية بالنيابة عنه لدى سلطة الأجور يجب أن يكون ادعاءً خطياً، إذ أنه يجوز تقديم ادعاء خطياً واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً.

ورغم أن القانون لم يُبيّن ما يجب أن تتضمنه لأدعة دعوى العامل لدى سلطة الأجور، فإنه من المفترض أن تتضمن (اسم سلطة الأجور المقام لديها الدعوى، واسم المدعي (العامل) بالكامل، ومهنته، ومكان عمله، وعنوانه، والتفاصيل الخاصة بمن يمثله بالكامل إذا وجد، واسم المدعي عليه (صاحب العمل فرداً كان أم مؤسسة بالكامل، وعنوانه، واسم من يمثله بالكامل إن وجد، وذكر ملخص وقائع الدعوى وأسانيدها وطلبات المدعي، وتوقيع المدعي أو وكيله، وتاريخ تحرير الدعوى).

ويتم النظر والفصل في دعاوى الأجور بصورة مستعجلة، وقد كُنَّ المشرع سلطة الأجور من تحقيق ذلك من خلال جعلها غير ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم، مع منحها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية:

1. دعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم، وإحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور.
2. الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى.

ويجب على صاحب العمل عند تبليغه بالدعوى وتسليمه الأوراق أن يقدم إلى سلطة الأجور جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى، وذلك في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبليغه، ثم إن عليه أن يرفق بجوابه هذا جميع المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالأجور التي يطالب بها العامل أو عدم استحقاقه لها.

ولسلطة الأجور وقبل عقد جلساتها للنظر في الادعاء أن تطلب من أي من الطرفين تزويدها بأي إيضاحات أو مستندات أو بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى، فإذا قررت السلطة النظر في الدعوى المقدمة إليها فإنها تنظر فيها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما، على أنه لها أن تسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي، وأما إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه فإنها تنظر فيها بحضور العامل، وتصدر قرارها بحق صاحب العمل في هذه الحالة غيباً.

ويكون لسلطة الأجور الصلاحية في إجراء محاكمه المدعى عليه صاحب العمل بمثابه الوجاهي في حال تأخره على الجلسة أو عدم حضوره لها، أيضاً لها صلاحية في فرض غرامة لا تقل عن (50) ديناراً على صاحب العمل إذا لم يحضر جلسة الوساطة.

هذا ويجوز لسلطة الأجور أن تطلب من صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة ألا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها، ويشترط في ذلك ألا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتنعت السلطة أن التأخير كان ناجماً عن خطأ بحسن نية، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها.

هذا وبعد أن تعلن سلطة الأجور ختام المحاكمة، وبعد الانتهاء من سماع البيانات والمرافعات، تنطق السلطة بالحكم علانية في نفس الجلسة، وإلا ففي جلسة أخرى تُعَيَّن لهذا الغرض خلال ثلاثين يوماً على الأكثر، ويكون قرارها قابل للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار، أما إذا كان المبلغ أقل من ذلك فيكون قرارها قطعياً.

ويتم تنفيذ الأحكام الصادرة عن سلطة الأجور لدى دوائر التنفيذ في المحاكم وكأنها أحكام صادرة عن المحاكم النظامية شريطة ألا تخضع المبالغ المحكومة بها من قبل سلطة الأجور للتقسيم، ويعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم من العامل لدى سلطة الأجور، كذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر التنفيذ

أسباب تأجيل أو تأخير قضايا الأجور

هناك العديد من التحديات التي تواجه سلطة الأجور وتدفع بتجاه تأجيل القضايا أو تأخيرها، منها:

1. عدم وجود محضرين في سلطة الأجور، وتتولى عملية التبليغ المحاكم أو العامل نفسه، أو شركة التوصل «ارامكس»، حسب الإختصاص المكاني
2. عدم وجود دائرة تنفيذ في سلطة الأجور، وتنفيذ القرارات يكون في المحاكم.
3. الإختلاف بين المدعي والمدعى عليه على صيغة اليمين الحاسم.
4. الإجراءات الطويلة التي يمكن أن تستغرقها محكمة الإستئناف.
5. إدخال القضايا يدويا وليس الكترونيا.

كل هذه العوامل تساهم أيضا في عدم استمرار العامل بتقديم شكوته أو متابعتها، مما يجرمهم من حقهم في الحصول على الأجر المُستحق.

قضايا سلطة الأجور في أرقام

سجلت سلطة الأجور خلال الفترة الواقعة بين عام 2014 حتى شهر نيسان من العام 2021 ما يقارب (1.459) قضية تتعلق بالأجور، يتوجب الذكر في هذا الجانب أن الدعوى تسقط للإستيفاء في حالة استلام العامل لحقوقه من خلال المصالحة أثناء إقامة الدعوى، إلى جانب ذلك يتوجب الذكر أن القضايا التي يصدر فيها قرار تُنفذ وهي غير قابلة للطعن في حال كان الأجر 100 دينارًا أردنيًا أو أقل.

إن عدد القضايا المُسجلة يُعتبر قليل نسبيا، ذلك لا يعني عدم وجود قضايا تتعلق بالأجور، لأن العديد من العمال يتم حل قضاياهم بشكل ودي، أو بعد تقديم شكوى في سلطة الأجور يقدمون على سحبها، إلى جانب أن هنالك عمال لا يعرفون عن سلطة الأجور بسبب عملهم في أماكن بعيدة مثل العاملين في المحاجر أو المصانع البعيدة عن المدن².

إلى جانب ذلك من العوامل التي تُساهم في الحد من الشكاوى العبه الذي يترتب على العامل حيث يتوجب عليه، إثبات تاريخ بداية عمله، وقيمة أجره المُستحق، إلى جانب إثبات استمراريته في العمل أو تاريخ تركه.

وفي هذا الجانب نُشير أنه خلال فترة الحظر التي أعلنت عنها الحكومة الأردنية للحد من جائحة كورونا في آذار 2020 لم تسجل في شهر نيسان وأيار من العام ذاته أي قضية بسبب عدم قدرة العمال على التجوال والتنقل في ظل الحظر.

السنة	عدد القضايا
2014	175
2015	157
2016	106
2017	233
2018	268
2019	256
2020	167
شهر نيسان 2021	97
المجموع	1,459

جدول رقم (1) عدد القضايا المُسجلة في سلطة الأجر من العام 2014 حتى شهر نيسان من العام 2021

الخاتمة والتوصيات

ارتكزت هذه الورقة المفاهيمية على الأحكام الخاصة بسلطة الأجور حسب ما جاء في قانون العمل؛ فبين الطبيعة القانونية لسلطة الأجور، واختصاصاتها، وكيفية تشكيلها، وإجراءات التقاضي أمامها، وقد خلص تمكين إلى النتائج التالية:

أولاً: إن سلطة الأجور تُعَيَّن بموجب قرار إداري يصدر عن وزير العمل، وهي ليست محكمة بالمعنى القانوني الذي ينص عليه قانون تشكيل المحاكم، غير أن القانون قد أضاف على عملها صفة العمل القضائي، وهي في ذلك توازي محكمة الدرجة الأولى (محكمة الصلح) فيما هو داخل في اختصاصها.

ثانياً: إن سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر من ذوي الاختصاص والخبرة في شؤون العمل، والقانون لم يتطلب في الشخص يعين فيها سوى هذا الشرط.

ثالثاً: إن اختصاص سلطة الأجور ينحصر في النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخر دفعه أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، أو أجور ساعات العمل الإضافي، والطلبات المتعلقة بإجراء الوساطة لحل النزاع العمالي.

رابعاً: لا يوجد تنازع في الاختصاص بين سلطة الأجور ومحكمة الصلح، إذ أن سلطة الأجور تمارس اختصاصها بنظر دعاوى الأجر واجراء الوساطة إذا ما قدمت إليها الدعوى ضمن المواعيد التي حددها المشرع، فإذا انقضت هذه المواعيد أو تعددت طلبات المدعي أصبحت محكمة الصلح هي المختصة.

وبناء على ما تقدم، توصي تمكين بما يلي:

1. تعديل القانون بحيث يتم فتح باب الترشح للتعيين في سلطة أمام كل من يجد في نفسه الكفاءة والجدارة ويحقق شروط التعيين على هذه الوظيفة العامة التي يجب أن تكون معلنة وشفافة، من أجل اختيار الأكفأ والأجدر.
2. إنشاء نظام خاص بسلطة الأجور يُبيِّن فيه إجراءات عمل السلطة من ناحية التبليغات وغيرها من الاجراءات.
3. تعديل القانون لبيان ما يدخل في مفهوم الأجر على وجه التحديد.
4. ضرورة توضيح إجراءات طلب الوساطة لدى سلطة الأجور وطريقة تقديم الطلب وشروطه وعدم الاكتفاء بإحالة ذلك إلى قانون الوساطة لأن هذا القانون صدر بالأصل لتنظيم الوساطة أمام المحاكم النظامية.
5. تعديل القانون لتغيير كلمة دوائر الإجراء الواردة في المادة (54) والاستعاضة عنها بكلمة دوائر التنفيذ.

الهوامش

هامش (1)

المادة (54):

أ. للوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:

1. النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة وللعامل إقامة الدعوى سواءً كان على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل.
2. إجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمله، وإذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الأجور أن تفرض عليه غرامة مقدارها (50) دينارا ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجور أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة.

ب. لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الاجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية:

1. دعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم واحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور.
2. الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى.

ج. يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الادعاء خطيا ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحدا ولكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنهم أمام سلطة الأجور المختصة كما يجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبلغه اوراق الدعوى ، أن يقدم إلى سلطة الأجور جوابا مفصلا على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقا به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالأجور التي يطالب بها العامل أو عدم استحقاقه لها، وللسلطة وقبل عقد جلساتها للنظر في الادعاء أن تطلب من أي من الطرفين تزويدها بأي ايضاحات أو مستندات او بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى.

د. يجوز لسلطة الاجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الاجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضا تقدره شريطة ألا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها، ويشترط في ذلك ألا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتنعت السلطة أن التأخر كان ناجما عن خطأ بحسن نية، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها.

هـ. تنظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابيا ويكون قرارها قابل للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار.

و. يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة ألا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيم.

ز. يعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء.

ح. تصرف للسلطة وللموظفين العاملين معها المكافآت التي يقرها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبار عدد القضايا التي قدمت إليها وفصلت فيها ويشترط في ذلك أن تقوم السلطة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي.

(هامش 2): يذكر أن المادة (54) من قانون العمل كانت قبل تعديلها (بموجب قانون العمل المعدل رقم 14 لسنة 2019) تعطي مجلس الوزراء سلطة تشكيل (سلطة الأجور)

(هامش 3): استقر اجتهاد محكمة التمييز بقرار الهيئة العامة رقم (2000/3058) على ما يلي:

((وعلى ضوء ما تقدم لا يعتبر من الأجر بدل الاشتراك في صندوق الادخار وبدل التأمين الصحي وبدل التأمين على الحياة وسائر الحقوق العمالية الأخرى كالإجازات وبدل العمل أيام العطل الأسبوعية والرسمية وبدل مكافأة نهاية الخدمة وأي استحقاق ينص العقد أو النظام الداخلي على عدم اعتباره أجراً التي ينعقد الاختصاص فيها لمحكمة الصلح، وفي هذا الاتجاه قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه «عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأجر بأنه كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينا مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذ نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي. مما يعني بأن المطالبة ببديل أيام العطل الرسمية والأسبوعية لا يدخل في مفهوم الأجر المنصوص عليه في المادة 54/أ من قانون العمل المشار إليها أعلاه وأن سلطة الأجور غير مختصة بنظر المطالبة بها وذلك لأن الأجر هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله وأن محكمة الصلح هي المختصة بنظر هذه الدعوى إعمالاً بنص المادة 137 من قانون العمل وذلك لأن تعدد المطالبات في الدعاوي العمالية يجعل محكمة الصلح هي المختصة بنظر الدعوى)).

