



الرقم: ٢٤ / ١١ / ٢٠٠٤

التاريخ: ٢٠٠٤ / ٢ / ١٨

معالي رئيس هيئة الأوراق المالية الأكرم

DISCLOSURE - J OEP - 24/3/2004

تحية طيبة وبعد ،،،

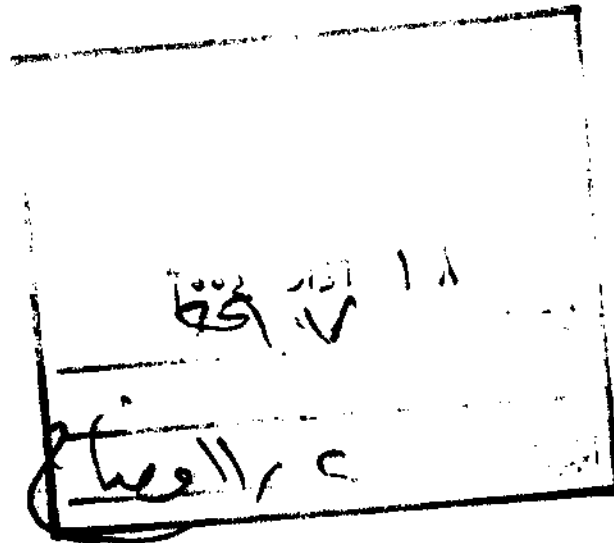
استناداً لأحكام المادة (١٠) بند (ل) من تعليمات إفصاح الشركات المصدرة والمعايير المحاسبية ومعايير التدقيق .

نرجو إعلامكم بأن المحكمة العمالية قد فصلت بموجب قرارها رقم ٢٠٠٤/١ تاريخ ٢٠٠٤/٣/٩ (المرفق نسخة منه) في موضوع النزاع العمالي الذي كان قائماً بين شركة الكهرباء الأردنية والنقابة العامة للعاملين بالكهرباء بالأردن وتضمن قرار المحكمة زيادة رواتب المستخدمين والعمال المصنفين لدى الشركة بواقع عشرة دنانير شهرياً تضاف على الراتب الأساسي وذلك اعتباراً من تاريخ ٢٠٠٤/٥/١ كما قررت المحكمة أيضاً رد بعض المطالب واحالة بعضها الآخر للدراسة من قبل لجنة التعاون المشتركة .

علماً بأن كلفة الزيادة المشار إليها أعلاه تقدر بحوالي أربعمائة وخمسين ألف دينار في السنة .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

المدير العام
١٨/٢/٢٠٠٤



لجنة تدقيق
١٨/٢/٢٠٠٤

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة العمل

اعلام صادر عن المحكمة العمالية المأذونة بأجراء المحاكمة و اصدار

الحكم باسم حضرة صاحب الجلالة ملك المملكة الأردنية الهاشمية

عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم

برئاسة القاضي الاستاذ محمد طلال الحمصي

و عضوية القاضيين الاستاذين محمد سامح الدويك و هاني قاقش

المدعية : النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالاردن / فرع عمان وكيلاها المحاميان
عصام الشريف ومحمود عبد الفتاح .

المدعى عليها : شركة الكهرباء الاردنية المساهمة العامة المحدودة وكيلاها المحامي زياد
الخصاونة .

بتاريخ ٢٠٠٤/٢/١٨ وبموجب كتابه رقم ل ٦٥٨٧٢ احال معالي وزير العمل لمحكمة
النزاع العمالي القائم بين شركة الكهرباء الاردنية والنقابة العامة للعاملين بالكهرباء
بالاردن وذلك استنادا للمادة ١٢٤ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ بعد ان لم
يتسكن مجلس التوفيق من انباء ذلك النزاع .

وبتاريخ ٢٠٠٤/٢/١٢ عقدت الجلسة الاولى حيث حضر وكيلا الطرفين وورد كتاب
معالي وزير العمل المتضمن احالة النزاع لهذه المحكمة كما ورد تقرير مجلس التوفيق
ومرفقاته المتضمنة محاضر اجتماعات المجلس .

وفي جلسة ٢٠٠٤/٢/١٦ قدم وكيل الجهة المدعية لائحة دعوى تتضمن مطالبها بالنيابة
عن المستخدمين لدى الشركة المدعى عليها وتتلخص هذه المطالب بما يلي :

أولا : الحكم بالزام المدعى عليها بان تدفع لجميع العاملين لديها مكافأة نهاية خدمة وفقا
لنترتيب التالي ودون ان يحسم من ذلك ما يتم تحويله للتأمين العامة لضمان
الاجتماعي .

١ - راتب شهر اجمالي عن كل سنة من سنوات الخدمة لجميع العاملين الذين لا تتجاوز مدة خدمتهم في الشركة عشر سنوات .

٢ - راتب شهر ونصف اجمالي عن كل سنة من سنوات الخدمة لجميع العاملين الذي تتجاوز مدة خدمتهم في الشركة على عشر سنوات ولا تتجاوز خمس عشرة سنة .

٣ - راتب شهرين اجمالي عن كل سنة من سنوات الخدمة لجميع العاملين الذين تتجاوز مدة خدمتهم في الشركة خمس عشرة سنة .

ثانيا : التزام المدعى عليها بالاستمرار في تطبيق نظام التأمين الصحي على الموظفين والمستخدمين وأفراد عائلاتهم بعد التقاعد .

ثالثا : شمول علاوة المحاسبة العامة البالغة (ثلاثون دينارا في الشهر) المنصوص عليها في الملحق رقم (٨) جميع العاملين في الصناديق بحيث تشمل :

١ - امناء الصناديق .

٢ - ومساعدتهم .

كونهم تابعين لقسم المحاسبة من الناحيتين الادارية والمالية .

رابعا : أ- توحيد الامتيازات لجميع العاملين فيما يتعلق بالاجازة السنوية والمرضية ودرجة الإقامة في المستشفيات .

ب- التزام المدعى عليها بفتح سقف الرواتب بحيث لا يقف الراتب للعاملين عند سقف معين .

ج- التزام المدعى عليها بتصنيف العاملين لديها بعقود وشمولهم بجميع الامتيازات التي يتمتع بها زملائهم في الشركة .

خامسا : التزام المدعى عليها بزيادة الرواتب الاساسية لجميع العاملين لدى المدعى عليها وفقا للنسب الاتية :

أ- ١٥% للعاملين بالدرجات من الثامنة ولغاية الحادية عشرة .

ب- ١٠% للعاملين بالدرجات من الرابعة ولغاية السابعة .

ج- ٥% للعاملين بالدرجات من الخاصة ولغاية الثالثة .

سادسا : الزام المدعى عليها باضافة علاوة غلاء المعيشة الخاصة بالاولاد بعد بلوغ الابن الثامنة عشرة من عمره وزواج البنت الى علاوة غلاء معيشة الموظف او المستخدم كونها أصبحت جزءا من الاجر ليحسب على أساسه تعويض نهاية الخدمة .

سابعا : الزام المدعى عليها بتشكيل لجنة مشتركة من ادارة الشركة المدعى عليها والمدعية لاعادة النظر في العلاوات الممنوحة للعاملين لدى المدعى عليها بحيث يتد زيادتها نظرا لانه لم يطرأ أي زيادات على هذه العلاوات منذ اقرارها ومن هذه العلاوات :

١- علاوة فني الورش حيث تم تحديدها عام ١٩٨٨

٢- علاوة الخدمة حيث تم تحديدها عام ١٩٨٧

٣- علاوة المحاسبة العامة حيث تم تحديدها عام ١٩٨٤

٤- مخصص استعمال السيارة حيث تم تحديدها عام ١٩٨٨

وظنب وكيل المدعية في ختام لائحة دعوات الحكم بكافة الطلبات الواردة في اللائحة وتضمن المدعى عليها الرسوم والمصاريف واتعاب المحاماة ثم اودع وكيل المدعية بيناته قلم هذه المحكمة بتاريخ ٢٠٠٤/٢/١٧ وفي جلسة ٢٠٠٤/٢/٢٣ قدم وكيل الشركة المدعى عليها لائحة جوابية وحافطة مستندات تتضمن بيناته الخطية والشخصية التي يرغب بتقديمها ومذكرة باعتراضه على بينات المدعية .

وأشار وكيل المدعى عليها في لائحته الجوابية ان المادة ٢٠ من الاتفاقية المتكونة فيما بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وشركة الكهرباء الاردنية عام ١٩٤٧ قد ألغيت اذ ان اتفاق امتياز ١٩٦٢ قد حل كليا محل اتفاقية ١٩٤٧ وأن الاستناد الى المادة ٢٠ في غير محله ثم استعرض في اللائحة الجوابية مطالب الجبة المدعية مبديا ردها عليها وطلب بالنتيجة رد دعوى المدعية وتضمنها الرسوم والمصاريف واتعاب المحاماة .

وقررت محكمتنا ابراز حافظتي بينات الطرفين واجابة طلب الشركة المدعى عليها بتقديم البينة الشخصية حول المرفق رقم ٧ من بيناتها الخطية والتمثل بجدول الكلفة المتوقعة للمطالب المقدمة من المدعية حتى ان يستثنى من الشهود السيد أيمن أبو شنب اذ كان عضوا في مجلس التوفيق الذي بحث هذا النزاع قبل احاقته لمحكمتنا وفي ضوء هذا

قرار صرف وكيل المدعى عليها النظر عن دعوة الشهود ثم قدم وكيل المدعية في لائحة

②

شفاهة امام هيئة المحكمة كما قدم وكيل المدعى عليها مرافعة خطية طلب فيها رد الدعوى جملة وتفصيلا لكونها جاءت تخلو وتفتقر الى الادلة والاسانيد التي تدعمها مع تضمين المدعية الرسوم والمصاريف واتعاب المحاماة وتلا وكيل المدعى عليها مرافعة شفاهة امام محكمتنا .

وقررت محكمتنا بتاريخ ٢٠٠٤/٣/٧ افتتاح الجلسة عملا بالمادة ١٢٤ من قانون العمل . حيث تقرر وعملا بالمادة ١٢٥/ب من قانون العمل ولغايات الفصل في الدعوى تكليف وكيل المدعى عليها بابراز كشف باعداد الموظفين لدى المدعى عليها وتقسيماتهم / مصنفين / غير مصنفين / بعقود يومية وشهرية وابراز صورة عن العقود القائمة حاليا أي الخاصة بمن يعمل بعقد ولا زال على رأس عمله حاليا .

فقدّم الاستاذ زياد كشفا باسماء المستخدمين بعقود وعددهم ١٠٨ مستخدما وكشفا باسماء المستخدمين بالمياومة وتحت التجربة وعددهم ١٠٣ مستخدما وكشفا باسماء الموظفين المصنفين وعددهم ٢٤٤٠ كما قدم صورة عن عقود الاستخدام للمستخدمين بعقود وعددها (١٠٨) صورة وهي القائمة حاليا كما قدّم مطالعة توضيحية بهذا الخصوص وقد ضمت المطالعة للمحضر كما ضمت العقود وكشوف اسماء الموظفين وحفظت في الملف وعلق الاستاذ عصام على ما قدمه وكيل المدعى عليها وفي ضوء ما ورد من مستندات رفعت الدعوى لاستكمال التدقيق

وقبل البحث بمطالب الجهة المدعية تود محكمتنا ان تشير انها اذ تحيط علما بالمبادئ العامة التي تقوم عليها علاقات العمل والتي لم يختلف عليها الوكلاء وما جرى عليه قضاء هذه المحكمة فانها تدرك انه ايا كانت نتيجة الفصل في هذا النزاع فان ذلك ينبغي ان يؤخذ على محمل اختلاف الاجتهاد فيما بين طرفي هذه الدعوى .

وهذا بما تقدم وبالتدقيق في البيانات المقدمة من طرفي الدعوى وفيما يتعلق بالمطالبات المدعى بها في لائحة الدعوى تجد محكمتنا ما يلي :

أولا : بالنسبة للمطالبة بالنظام المدعى عليها بان تدفع لجميع العاملين لديها مكافأة نهاية خدمة وفقا للترتيب المقترح باللائحة والمرافعة ودون ان يحسم من ذلك ما يتم تحويله للمؤسسة العامة لضمان الاجتماعي فان الجهة المدعية تستند بهذا الطنب الى ما ورد في المادة ١٧ من نظام العمل لموظفي الشركة المدعى عليها التي تمنح العامل الذي

٥ بان تمنح العاملین لديها شروط عمل لعملي معائلين في شركات ومؤسسات أخرى وهذه المصادرة هي الأساس في العلاقة بين الطرفين وأن قانون الامتياز الجديد أشار لهذه المادة بموجب المادة ٣٥ وفي هذا نجد ان اتفاق الامتياز المعقود فيما بين الحكومة والشركة

المدعى عليها والمنشور في الجريدة الرسمية رقم ١٦٥١ لسنة ١٩٦٢ قد نص في المادة ٢/ج على انه (يحل هذا الاتفاق محل الاتفاق المعقود بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وشركة انكهرباء الاردنية المساهمة في عمان بتاريخ ١٤/٨/١٩٤٧ المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم ٩١٨ الصادر بتاريخ ١/ أيلول / ١٩٤٧)

وبالتالي يستبعد اتفاق عام ١٩٤٧ من التطبيق على أية مطالب او وقائع متعلقة بهذا المطالب بما في ذلك المادة ٢٠ من الاتفاق إذ أن إلغاء الاتفاق يتضمن إلغاء ما ورد به من بنود وقد سبق لمحكمة ان تعرضت لهذه المسألة حين كان مساهما (المحكمة الصناعية) وذلك بقرارها رقم ٩٣١ تاريخ ٢٧/٤/١٩٩٣

ومن جهة أخرى وفيما يتعلق بما أشار اليه وكيل المدعى من انه ثار خلاف بين المدعى والمدعى عليها حول تفسير مفهوم (التعويض) وفيما اذا كان يعتبر مكافأة لنهاية خدمة او تعويض نجد ان نظام موظفي المدعى عليها يشير في المادة ١٧ الى انه في حالة الاستغناء عن الموظف لاجل الاسباب المبينة اعلاه (يعطى تعويضا كما يلي

أ- في حالة الموظف الشهري يعطى ما قيمته ١٠% من الرواتب التي تقاضاها خلال مدة خدمته محسوبة من تاريخ العمل بهذا النظام على ان لا تتأثر حقوقه عن الفترة السابقة بمقتضى قانون العمل او أي قانون أو نظام آخر واجب التطبيق) .

وهذا النظام بدأ تطبيقه عام ١٩٦٤ وبالتالي يتعين ان يراعى في تفسير عباراته ما كان شائعا من عبارات في تلك الفترة فحين صدر قانون العمل المؤقت لعام ١٩٦٠ كان هناك قانونا سابقا عليه يسمى قانون تعويض العمال لسنة ١٩٥٥ وكانت عبارة التعويض مترادف عبارة المكافأة وعلى سبيل المثال فقد ورد في قرار تمييز حقوق رقم ٦٤/١ ص ٢٤٠ لسنة ٦٤ ما يلي : (ان الحكم للمميز ضدد بالمكافأة المدعى بها يتفق واحكام المادة ١٧ من قانون تعويض العمال لسنة ١٩٥٥ طالما ان انتهاء خدماته كان قبل تاريخ الغاء دائرة تنمية مصادر المياه المستخدم عندها) .

٥

وتكررت عبارة التعويض بمعنى المكافأة بقرارات أخرى في تلك الحقبة الزمنية منها مثلاً قرار ٦٤/٩ ص ٢٩١ لسنة ٦٤ بعبارة (للمبالغ التي دفعت على سبيل التعويض ونيس التبرع) وقرار ٦٤/٣ بعبارة (فإنها تستحق التعويض عن خدماتها طبقاً لأحكام قانون العمل) وقرار ٦٤/١١٤ بعبارة (لا يستحق العامل الذي ترك العمل من تلقاء نفسه التعويض) وعليه فإن كلمة التعويض الواردة في المادة ١٧ من نظام الموظفين هي مكافأة نهاية الخدمة بالمعنى المقصود بقانون العمل .

وانطلاقاً من هذه النتيجة فقد دأبت اتفاقيات العمل الجماعية المنعقودة بين طرفي هذه الدعوى على معالجة المادة ١٧ من أنها مكافأة مثل ذلك ما ورد في البند الخامس من اتفاقية ١٩٩٥/١٠/٢٢ من حيث طريقة احتساب المكافأة حيث أشير إلى طريقتين الأولى استناداً إلى قانون العمل لسنة ١٩٦٠ والثانية إلى المادة ١٧/أ من النظام وأشير إلى الفترات التي تعالجها هذه الطريقة ففيما يتعلق بالفترة الواقعة ما بعد ٨٠/٥ وحتى تاريخ انهاء العمل يتم الاحتساب وفق الفقرة ب مضمونها منها ما دفعته الشركة وستدفعه بدل اشتراكات تأمين العجز والشيخوخة لمؤسسة الضمان الاجتماعي عن حصتها بالنسبة للعامل بموجب أحكام قانون الضمان الاجتماعي أي بعبارة أخرى نسبة الـ ١٠% مضمونها منها ٨% ما يدفع للضمان أي أن الشركة ملزمة بدفع الفرق وهو ٢% وتواتر العمل على هذا الأساس إلى أن تقدمت المدعية بهذا الطل لأحتساب المكافأة دون حدد النسبة التي تدفع لمؤسسة الضمان الاجتماعي معنة ذلك بأن العديد من المؤسسات تمنح عمالها مكافأة رغم أنها مشتركة بالضمان ومن ذلك المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والسيوتاس العربية والبنك العربي وأن العامل عند انتهاء خدمته يكون بحاجة لمبلغ متواضع لتسيير أمور أفراد عائلته وإن الشركة المدعى عليها تخصص في ميزانيتها مبالغ كبيرة لمكافأة نهاية الخدمة وهناك زيادة في النسبة التي يتم حسابها من راتب الموظفين أو المستخدمين للضمان الاجتماعي وأنه من يتم إنهاء خدمات جميع الموظفين وبالتالي فإن الادعاء بأن ذلك يكلف المدعى عليها مبالغ كبيرة هو ادعاء غير ولرد .

وفيما يتعلق بهذا المبررات تجد محمناً أن تطبيق بعض المؤسسات أو الشركات لدفع مكافأة بمقدار معين بغض النظر عن اشتراكها بالضمان الاجتماعي أمر يعود لتلك المؤسسات وهي من قبيل المزايا التي تمنحها لعمالها ومستخدميها ولا يبرر بالضرورة

تقديمها على باقي شركات ومؤسسات القطاع الخاص في حقل التزويد

بالمادة ٧٤ منه الحقوق المكتسبة والتزام صاحب العمل بان يؤدي للعامل الفروق بين تلك الحقوق المالية وبين الاشتراكات التي يترتب عليهم دفعها للمؤسسة بمقتضى احكام هذا القانون وذلك عند انتهاء خدماتهم .

هذا مع الاشارة الى ان شركة البوتاس العربية أوقفت تطبيق المكافاة المقررة في المادة ٧٠ من نظام موظفيها بالنسبة للموظفين الذين استخدموا منذ ٨٦/٦/٣٠ وذلك بالقرار المتخذ في ٨٦/٦/٢٥ (مرفق ٥ من بيعة المدعى) اما البنك العربي فقد عدل نظام الموظفين لسنة ٢٠٠١ (م ٤٠) حيث أصبحت تنص على ان التزامات البنك في تأمين

للشريحة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به محل مكافاة نهاية الخدمة والمكافاة الاضافية بالنسبة للموظفين المعيّنين اعتبارا من ٢٠٠٣/١/٢ وبهذا يبد وان البنك المذكور قد تخلى عن تطبيق المكافاة لمن يعين اعتبارا من ٢٠٠٣/١/٢ وتشير محكمتنا لذلك عرضا لغايات الرد على هذا الطنب دون ان يس ذلك حقوقا او مراكز قانونية لغير أطراف هذه الدعوى وأما حاجة العامل لمبلغ عند انتهاء خدمته فلا ينهض وحده مبررا للحكم بهذا المطنب إذ لا بد له من سند قانوني اما وجود مخصص لمكافاة نهاية الخدمة في ميزانية الشركة فهذا الامر متطلب محاسبي احتياطي متعارف عليه تماما كما يخص مبالغ لديون هائلة او مصاريف طارئة او مخصص ضريبة الدخل او تأمين صحي وهكذا وهذا التخصيص لا يعنى وجوب صرف جميع هذه المخصصات فيما يتجاوز ما ينص عليه النظام او القانون اما القول ان هناك زيادة في النسبة التي يتم حسمها من راتب الموظف او المستخدم للضمان الاجتماعي فان تطبيق النص يكون بغض النظر عن نسب الاشتراك سواء تلك التي يدفعها أصحاب العمل او التي تقتطع من العامل وأما القول أنه لن يتم انهاء خدمات جميع العاملين لدى الشركة المدعى عليها وأن الادعاء بأن ذلك يكف المدعى عليها مبالغ كبيرة هو ادعاء غير وارد فهذا القول لا يبرر الحكم بهذا الطلب إذ ان النتيجة المالية تبعا لانتهاء الخدمة بحال الاستجابة لهذا المطنب هي نتيجة وارده سواء تم انهاء خدمة عامل واحد او مائة عامل في السنة وأن اقراره يقتضي تطبيقه سواء انهيته الخدمة من قبل الشركة او انتهت برغبة وارادة العامل وفقا للمادة ١٧ من نظام العمل أو وفقا لاحكام القانون .

وعليه وفي ضوء ما تقدم فلا تجد محكمتنا ما يبرر الاستجابة لطلب الاول المتعلق بمكافاة نهاية الخدمة وانه بتطبيق احكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وفي

٥

الفريقين فان المكافاة تحسب وفقا لما توصل اليه الفريقان في الاتفاقية المعقودة بتاريخ ١٩٩٥/١٠/٢٢ بحيث تدفع الشركة المكافاة الواردة في النظام مخصصا منها ما دفعته او ما ستدفعه لمؤسسة الضمان الاجتماعي وهو ما ذهبت اليه من حيث النتيجة محكمة التمييز الموقرة أيضا بقرار الهيئة العامة رقم ٩٩/١١٢٦ ولا تجد محكمتنا ما يبرر مخالفة هذا الاجتهاد وعليه نقرر رد هذا الطلب .

ثانيا : فيما يتعلق بطالب للزام المدعى عليها بالاستمرار في تطبيق نظام التأمين الصحي على الموظفين والمستخدمين وأفراد عائلاتهم بعد التقاعد .

فتجد محكمتنا ان مسألة التأمين الصحي لما بعد التقاعد هي مسألة ضرورية لكل مواطن أيا كانت الجهة التي يعمل لديها الا ان ذلك منوط بقدرات وموارد تلك الجهة وفيما يتعلق بطرفي هذه الدعوى نجد بالرجوع الى كتاب رئيس قيم التأمين الصحي الموجه الى مدير عام الشركة المدعى عليها انه يتضمن الموقف المالي العام للصندوق لعام ٢٠٠٣ ويشير بوجود وفر في الصندوق مقدار ٤٠٠٧٨٢ دينار وكان هناك وفرا لعام ٢٠٠٢ بمقدار ٢٦٤٣٨١ دينار أي ما مجموعه ٦٦٥١٦٣ ستمائة وخمسة وستين الفا ومائة وثلاثة وستين ديناراً .

وأن إيرادات هذا الصندوق (وفقا لما ورد في الميزانية ١٩٩٨ من بينة المدعى عليها) وموازنته تتشكل من عدة مصادر منها ما يقطع من رواتب المستخدمين شهريا كبدل اشتراك الزامى بمعدل ٣% من مجموع الرواتب الاساسية والمبالغ التي تستوفي من المستخدمين عن الوصفات الطبية بواقع ١٠% من الوصفة وما يستوفي مقابل الحصول على نموذج المراجعة والمبالغ المقطوعة من الموظف بنسبة ١٥% من نفقات المستشفيات والعمليات التي تجري لأفراد عائلته اضافة لما ترصده الشركة شهريا لنظام الصندوق بواقع ٧.٥% من مجموع الرواتب الاساسية لكل مستخدم في الشركة والموارد الاخرى المشار اليها في المادة الخامسة من النظام ونجد ان اتفاقية العمل الجماعي المؤرخة ٩٠/٩/١٣ تضمنت تشكيل لجنة تعاون مشترك من النقابة والشركة (مرفق م / ٤/أ من بينة المدعى عليها - بند خامسا / ج) .

وعليه وبخصوص هذا الطلب وتحقيقا للعدالة وتبعا للغاية من تشكيل هذه اللجنة وفي ضوء ما هو ظاهر من وفر في صندوق التأمين الصحي تقرر المحكمة وجوب ان تقوم

المناسب على أن يكون نتيجة المدعية إثارة هذا الطلب مجدداً في ضوء ما تقرره الإدارة وبالمطرق المتاحة لها قانوناً وأن يتم الإتياء من هذه الدراسة واتخاذ انقرار بشأن نتائجها سلباً أو ايجاباً في غضون ستة أشهر من تاريخ هذا القرار .

ثالثاً : شمول علاوة المحاسبة العامة البالغة (ثلاثون دينار في الشهر) المنصوص عليها في المنحق رقم ٨ جميع العاملين في الصناديق بحيث تشمل امناء الصناديق ومساعدتهم

وفي هذا نجد ان علاوة المحاسبة العامة المقررة في المنحق رقم ٨ تصرف (لحامل شهادة البكالوريوس في المحاسبة) سواء كان يعمل في قسم المحاسبة العامة او أي قسم آخر او لمن يعمل في قسم المحاسبة العامة وتتوافر فيه أي من الشروط الواردة في القرار .

وجاء بقرار المدير العام المؤرخ ٩٦/١/٤ ارتباط مساعدي امناء الصناديق من الناحية الادارية والمالية بقسم المحاسبة العامة .

وعليه فان مناط استحقاق العلاوة لامناء الصناديق او مساعديهم هو احد فرضين :
الاول : أن يكون الشخص حاصل على بكالوريوس محاسبة فيستحقها أيا كان القسم الذي يعمل به .

الثاني : ان يكون الشخص حاملاً في قسم المحاسبة العامة وتتوافر فيه أي من الشروط الواردة في القرار وهي :

بكالوريوس اقتصاد او تجارة او إدارة اعمال + خدمة في قسم المحاسبة العامة لا تقل عن سنتين .

دبلوم محاسبة + خدمة في قسم المحاسبة العامة لا تقل عن أربع سنوات .

ثانوية تجارية + خدمة ٨ سنوات في قسم المحاسبة العامة .

ثانوية عامة + خدمة ١٠ سنوات في قسم المحاسبة العامة .

ثالث ثانوي + خدمة ١١ سنة في قسم المحاسبة العامة .

ثاني ثانوي + خدمة ١٢ سنة في قسم المحاسبة العامة .

اول ثانوي + خدمة ١٣ سنة في قسم المحاسبة العامة .

وقد تقرر شمول أقسام أخرى بعلاوة المحاسبة العامة منها موظفي قسم التدقيق وقسم

المحاسبة وقسم الموازنة وقسم الدراسات المالية وقسم محاسبة المستودعات وقسم

١٠
 اما امين الصندوق الرئيسي وأمناء الصناديق الفرعية ومساعدى أمناء الصناديق فيستحقون علاوات أخرى مستقلة وردت في الملحق رقم ٢ المبينة في ص ٤٧ من المبرر د ٣ المشار اليه وهذا يعنى أن أي منهم لا يجمع بين هذه العلاوة وعلاوة المحاسبة لعدم توافر شروط استحقاق علاوة المحاسبة والتي سبق تفصيلها في الملحق ٨ ما لم يكن حاصلًا على شهادة بكالوريوس في المحاسبة أو أن حاصل هذه الشهادة يستحق العلاوة سواء عمل في قسم المحاسبة العامة أو في أي قسم آخر .

وعليه فإن علاوة المحاسبة العامة تعطى لاعتبار خاص هو العمل في قسم المحاسبة العامة أو الأقسام الأخرى التي تقرر شمولها بهذه العلاوة لذات العلة وهي القيادة بالأعمال المحاسبية سواء كان ذلك من خلال قسم التدقيق الداخلى والرواتب والموازنة والدراسات المالية ومحاسبة المستودعات والتدقيق الرئيسى

اما أمناء الصناديق ومساعديتهم فعلاواتهم نعمة معينة وهي المخاطر التي قد يتعرض لها امين الصندوق نتيجة ممارسة عمله من وجود نقص أو ما شابه .

وعليه فإن اختلاف العلة في منح كل من العلاوتين يجعل من المنعر مساواة من ينظر كل من الوظيفتين أو الجمع بين العلاوتين ما لم يكن حاصلًا على بكالوريوس المحاسبة مما الارتباط من الناحية الإدارية والمالية مع قسم المحاسبة العامة فلا يسترد منح هذه العلاوة لأمناء الصناديق ومساعديتهم وبنتيجة نقرر رد هذا الطلب .

رابعاً : أ- طلب توحيد الامتيازات لجميع العاملين فيما يتعلق بالاجازة السنوية والمرضية ودرجة الإقامة في المستشفيات .

نجد أن نظام العمل (مبرر د ٣) أشار في المادة ١٩ إلى الاجازات السنوية والمرضية وحدد مدتها في ضوء تصنيف المستخدمين قبل أو بعد ١٢/١٧ كما بينت المادة الثالثة من نظام صندوق الخدمات الطبية درجات الإقامة في المستشفيات وحددها في ضوء درجة كل مستخدم وتاريخ تصنيفه .

ونجد ان هذا الطلب قد سبق اثارته في القضية رقم ٩٣٠١ ضمن البند السابع من المطالب في تلك القضية وقررت المحكمة الصناعية بذلك الوقت رد الطلب .

وتجد محكمتنا ان تطلب المساواة بين المستخدمين واجب عندما يتساوى المستخدمون في المركز القانوني وعليه فاذا كان موظفون قد صنفوا قبل ١٢/١٧ فان لهم مركزاً

قانونيا يختلف عن صنف بعد ذلك التاريخ كما ان التدرج في مسألة الإقامة في المستشفيات أمر متبع بالنسبة لأنظمة التأمين الصحي في العديد من المؤسسات بما في ذلك موظفي الدولة حيث تتحدد درجة الإقامة في المستشفى تبعا لدرجة الموظف وليس في هذا انقصاص من حقوق المستخدمين المتساويين في الدرجة والوضع الوظيفي أما مسألة المساواة في الاجازة المرضية ومدة هذه الاجازة تبعا لدرجة المستخدم فهذا الامر كان محل اتفاق في الاتفاقية الجماعية المؤرخة ١٣ ٩ ٩٠ (سبر د : أ من الحافظة د ع ٢) حيث جرت تعديلات في مدة الاجازة المرضية لصالح من صنفوا بعد ١٣ ١ ٨٧ حيث تقرر زيادتها من ثلاثين يوما الى ستمين يوما على النحر الوارد في الاتفاقية وعليه فلا تجد محكمتنا في ضوء ما لها من صلاحية تقديرية مبررا لتعديل هذا الاتفاق فتقرر رد الطنب الوارد في البند رابعا .

ب- طنب الزاد المدعى عليها بفتح سقف الرواتب بحيث لا يقف الراتب للعاملين عند سقف معين .

ويشير وكيل المدعية بهذا الخصوص الى المادة ٨ من نظام العمل وهذه المادة تبين الحد الأدنى والأعلى لراتب كل من الدرجات بحيث تبدأ بمبلغ وتكون نهايتها بمبلغ معين وتتضمن المادة مقدار الزيادة السنوية بالدينار لكل درجة .
والسؤال الاول الذي يثور ما العمل اذا تجاوز الراتب بعد الزيادة السنوية حده الأعلى المحدد في الدرجة ؟؟

والسؤال الثاني الذي يثور كيف تحسب المكافأة عند نهاية الخدمة وما شر الزيادة التي تد سجل او تضاف على الراتب فيما يتعلق بالمكافأة ؟

أن المادة ١٧ من نظام العمل تشير ان حساب المكافأة يتم على اساس راتب ٩٠ ١٠ ٥٠ من الرواتب التي تقاضاها من الشركة .

والراتب حسب تعريف قانون العمل يتناول كل ما يتقاضاه العامل شاملا العلاوات والزيادات .

وندى حساب المكافأة تحتب هذه الزيادة من الراتب وتدخل في حساب مكافأة نهاية الخدمة والضمان الاجتماعي وفق تأكيد وكيل الجهة المدعى عنها (ص ٣٧ من مرافعة ص ١١٢ من المحضر) وقد أشار الوكيل الى ما يلي :

(الا انه اذا ما وصل الموظف الى الحد الاعلى من راتب هذه الدرجة تبقى الزيادات السنوية مستمرة وتحسب بشكل منفصل ولمدة ١٥ عاما من تاريخ وصوله الى سقف راتب الدرجة الوظيفية التي يشغلها حتى لا يحدث اخلافا بالدرجات الوظيفية (سند الراتب المصدد لها) لكنها تحسب ومن حيث النتيجة كجزء من الراتب وتدخل في حساب مكافأة نهاية الخدمة والضمان الاجتماعي) .

وانه بما ذكره وكيل المدعى عنها اجابة على السؤالين من حيث طريقة معالجة الزيادة اذا تجاوز الراتب سقف الدرجة وأن هذه الزيادات أيا كانت طريقة الاحتفاظ بها حسابيا تدخل في حساب مكافأة نهاية الخدمة .

وتشير محكمتنا أن قرار مجلس إدارة المدعى عنها المؤرخ ١٢ ٩ ٩٠ في المنطق : جاء مؤيدا لما أبداه الوكيل حيث احتسبت الزيادة لمدة خمس سنوات ثم جرى تعديل المدة خمس سنوات أخرى في ١٣ ٢ ٩٥ وخمسة ثالثة في ١٣ ٦ ٢٠٠١ وعلم أن هذا الطنب المتضمن فتح سقف الراتب لا يرد في هذه المرحلة إذ لم تنته بعد الخمس سنوات المقررة بالتمديد الأخير فنقرر رد هذا الطنب كونه سابق لأوانه .

ج- طنب الزاد المدعى عنها بتصنيف العاملين لديها بعقود وشؤونهم بجميع الامتيازات التي يتمتع بها زملائهم في الشركة .

ونمعالجة هذا الطنب فقد قررت محكمتنا تكليف وكيل المدعى عنها بتقديم كشف يبين اعداد الموظفين وتقسيماتهم مصنفيين / غير مصنفيين ، بعقود فقدم الوكيل كشفا تضمن ان عدد المستخدمين بعقود يبلغ ١٠٨ مستخدما كما قدم صورة العقود الخاصة بهم وضمت لملف الدعوى على النحو الذي سبق الاشارة اليه .

وبالتدقيق نجد انه فيما يتعلق بالمستخدمين بعقود مياومة وتحت التجربة فإن مسألة تصنيفهم او تشبيتهم تخضع لاحكام نظام العمل لدى الشركة .

اما المستخدمين الآخرين بعقود وعددهم ١٠٨ مستخدما فقد اطعت محكمتنا على العقود الخاصة بهم وقد اشتهت جميعها على شرط مفاده ان الراتب الشهري او الاجرة اليومية التي يتقاضاها المتعاقد هو راتب او اجرة مقطوعة ولا تنطبق عليه أية امتيازات او علاوات او انتفاعات باستثناء الانتفاع الشخصي من الخدمات الطبية التي تقدمها الشركة لموظفيها بعد مرور ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل .

وعليه وحيث ان العقد شريعة المتعاقدين وقد أفصح المتعاقدان بكل من هذه العقود عن ارادتهما بما يستحقه العامل من امتيازات اضافة للاجر المقطوع ومن ذلك انتفاعه شخصيا بالخدمات الطبية دون أية امتيازات اخرى وحيث ان كل من هذه العقود هو عقد محدد المدة ويجري تجديده او تمديد وفق لارادة الطرفين بما احتواد من شروط واذ لا تمكن محكمتنا التدخل بارادة طرفي العقد وتعديل احكامه وشروطه فان طيب التزام الجبة المدعى عليها بتصنيف العاملين لديها بعقود وشمولهم بجميع الامتيازات التي يتمتع بها الموظفون المصنفون يغدو طيبا غير وارد ولا يجد سندا من القانون .

وتلاحظ محكمتنا ان مجموع اعداد الموظفين (بكافة تقسيماتهم) لدى الشركة المدعى عليها يبلغ ٢٦٥١ مستخدما حسب الكشف في العقود الواردة لهذه الغاية وبالتالي فان عدد المستخدمين بعقود والمقصودين بهذا الطيب وهم ١٠٨ مستخدما يشكلون نسبة ٤.١ % تقريبا من اجمالي عدد الموظفين وهي نسبة تبدو معقولة وبالرغم من ان تقدير عدد محكمتنا من واجبنا الاشارة الى ان الاستخدام بموجب عقود ينبغي ان يبقى استثناء وضرورة تقدير بقدرها ويقتضيها الاستخدام بهذه الطريقة وعليه وفي ضوء ما تقدم نقرر هذا الطيب .

خامسا : طيب التزام المدعى عليها بزيادة الرواتب الاساسية لجميع العاملين لدى المدعى عليها وفقا لنسب الآتية :

- أ - ١٥ % للعاملين بالدرجات من الثامنة ولغاية الحادية عشرة .
- ب - ١٠ % للعاملين بالدرجات من الرابعة ولغاية السابعة .
- ج - ٥ % للعاملين بالدرجات من الخامسة ولغاية الثالثة .

وفي ضوء المبررات التي ساقتها الجبة المدعية لمطالبة بهذه الزيادة وفي ضوء الزيادات التي سبق وأن طرأت على رواتب المستخدمين خلال السنوات الماضية وآخرها بتاريخ ٢٠٠٢/٩/١ بموجب اتفاق جماعي يسري مفعوله حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١ وفي ضوء مقدار تلك الزيادات والفواصل الزمنية بينها وفي ضوء ما اطعت عليه محكمتنا من بيانات ومحاضر لدى مجلس التوفيق وحيث انحصرت مطالبة الجبة المدعية بهذه الزيادة للمستخدمين من ذوي الدرجات سواء في لائحة الدعوى او المرافعة بما يعني الموظفين المصنفين لدى المدعى عليها وعليه تقرر المحكمة بالزام المدعى عليها بزيادة رواتب المستخدمين والعمال المصنفين لديها بواقع عشرة دنانير شهريا على الراتب الاساسي وذلك اعتبارا من ٢٠٠٤/٥/١ .

سادسا : طُلب التزام المدعى عليها باضافة علاوة غلاء المعيشة الخاصة بالاولاد بعد بلوغ الابن الثامنة عشرة من عمره وزواج البنت الى علاوة غلاء معيشة الموظف او المستخدم كونها أصبحت جزءا من الاجر ليحسب على اساسه تعويض نهاية الخدمة .

وبخصوص هذا الطنب نجد ان العلة بوجود علاوة الاولاد ذكورا او اناثا هي مسؤولية انوالد عن اعانتهم وحتى سن الثامنة عشرة وفقا لما ورد في المنحق رقم ٤ من نظام العمل والخاص بهذه العلاوة وعليه فانه لا يبرر انطباق هذه العلاوة على الزوجات البنت تزول العلة من اقتضاء العامل لعلاوة ويكون هذه العلاوة جزءا من الاجر يحسب على اساسه تعويض

مكافأة نهاية الخدمة لا يبرر اضافة هذه العلاوة الى العلاوة الشخصية الا ان العبرة عند حساب المكافأة بأخر راتب تقاضاه العامل مع العلاوات بما يعنى آخر علاوات كان يستحقها ومن ذلك مثلا العلاوات التي قد يسقط الحق بها أثناء الخدمة كمعلاوة المحاسبة التي تسقط بالتقال الموظف من قسم المحاسبة العامة الى قسم آخر باستثناء حامل البكالوريوس (منحى ٨) وكالعلاوة الادارية او الفنية بحال النقل لقسم آخر او وظيفة اخرى (منحى ٦) .

وعليه وحيث لا يوجد سند او مبرر قانوني لهذا الطنب فنقرر رده .

سابعا : طُلب التزام المدعى عليها بتشكيل لجنة مشتركة من ادارة الشركة المدعى عليها والندعية لاعادة النظر في العلاوات الممنوحة للعاملين لدى المدعى عليها بحيث يتد زيادتها نظرا لانه لم يطرأ اية زيادات عليها منذ اقرارها .

وأشار وكيل المدعية الى العلاوات التالية :

أ- علاوة فنى الورش منحى ٦ حددت عام ٨٨

ب- علاوة الخدمة منحى ٧ حددت عام ٧٨

ج- علاوة المحاسبة العامة منحى ٨ حددت عام ١٩٨٤

د- مخصص استعمال السيارة منحى ١٢ حددت عام ١٩٨٨

وهذا الطنب يتضمن تشكيل لجنة مشتركة لاعادة النظر في هذه العلاوات وعليه فان محكمتنا لا تستعرض لمسألة ما اذا تم اعادة النظر بهذه العلاوات من حيث مقدارها منذ عام ٨٨ ام لا وانما تقتصر بحدود الطنب بتشكيل لجنة مشتركة لهذه الغاية وردا على هذا الطنب نجد ان اتفاق العمل الجماعى المؤرخ ١٩٩٠/٩/٢٣ قد تضمن فى البند ٥ ج

الموافقة من حيث المبدأ على تشكيل لجنة تعاون مشتركة من الشركة والنقابة على ان يعهد للمساعد الاداري ورئيس النقابة مهمة وضع لائحة تحدد مهام وصلاحيات هذه اللجنة على ان ترفع هذه اللائحة حال اعدادها الى مجلس ادارة الشركة .

وبالرجوع الى بيانات المدعى عليها فقد ورد كتاب المدير العام المؤرخ ١٣/١/٩١ الموجه الى أمين سر النقابة تنفيذا لاتفاق الجماعي المشار اليه وتضمن الكتاب تشكيل لجنة تعاون مشتركة بين الطرفين برئاسة مدير عام الشركة او اي شخص يتدبه لهذه الغاية تضم عضوين آخرين يتدبهما المدير العام وعضوية اثنين آخرين من اعضاء لجنة ادارة النقابة وأشار الكتاب لمهام ومسؤوليات هذه اللجنة .

وتجدر محكمتنا ان ما ورد بكتاب المدير العام مخالف لما تم الاتفاق عليه من حيث المبدأ في الاتفاق الجماعي إذ تضمنت المادة ٥ ج من ذلك الاتفاق بان يعهد (للمساعد الاداري ورئيس النقابة) مهمة وضع لائحة تحدد مهام وصلاحيات هذه اللجنة وليس المدير العام منفردا .

نفيذا لتقرر المحكمة التأكيد على تنفيذ ما ورد في المادة ٥ ج من الاتفاق الجماعي المؤرخ ١٣/٩/٩٠ من حيث قيام (المساعد الاداري ورئيس النقابة) باعداد نظام لجنة التعاون المشترك بحيث يتضمن بوجه خاص تحديد مهام وصلاحيات هذه اللجنة ومن ثم عرض النظام على مجلس الادارة لاتخاذ القرار المناسب بشأنها وان يتم تنفيذ ذلك في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ هذا القرار ومن ثم فإن هذه اللجنة سيكون لها دور بدراسة وبحث أي موضوع خاص بالمستخدمين بما في ذلك إعادة النظر في العلاوات بحال وجود مبرر لذلك .

وفي ضوء ما اخذت به محكمتنا من طلبات وما تقرر رده من هذه الطلبات تقرر المحكمة عدم الحكم لأي من الطرفين بأية رسوم او مصاريف او تعاقب محاماة .

قرارا وجاهيا بحق المدعية والمدعى عليها قطعيا غير قابل للطعن امام أية جهة قضائية او ادارية صدر وأفيد علنا بتاريخ ٩/٣/٢٠٠٤ باسم حضرة صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم .

محمّد طاهر المحمّد

عضو
محمّد سلطان الديك

عضو
هاني فافيش