

أساسيات قانون العمل



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

أهمية قانون العمل

- تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل.
- تحديد الحد الأدنى من الحقوق للعاملين.
- بيان كيفية إبرام وإنهاء عقود العمل.
- تحديد الإجازات وأنواعها.
- الأجر واستحقاقه.

أشخاص قانون العمل

- يطبق قانون العمل على جميع العاملين واصحاب العمل.
- عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهاثها وبستانيها فينظم عملهم بموجب نظام خاص بهم.
- لا يطبق قانون العمل على موظفي البلديات والموظفين العاملين.



ما هو العمل؟

كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل
لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي
أو مؤقت أو موسمي.



من هو العامل؟

كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.



من هو صاحب العمل؟

كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم
بأي صفة كانت شخصًا أو أكثر مقابل أجر.





غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

أهم مواضيع قانون العمل

- التفتيش على العمل.
- عقد العمل.
- التدريب المهني.
- عقد العمل الجماعي.
- حماية الأجور.
- تنظيم العمل والإجازات.
- السلامة والصحة المهنية.
- إصابات العمل وأمراض المهنة.
- سلطة الأجور.
- تسوية النزاعات الجماعية



أحكام ملزمة في قانون العمل

- الحد الأدنى للأجور.
- الحق الأفضل للعامل (سواء كان بالعقد/ القانون/ الاتفاق).
- عدم قانونية تنازل العامل عن حقوقه.



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

التفتيش على العمل

- يقوم به موظفي وزارة العمل، بعد أداء قسم قانوني.
- مهمتهم الرقابة على تطبيق أحكام قانون العمل.
- يمتلك المفتش صفة الضابطة العدلية عند تنفيذ مهامه.



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry





واجبات صاحب العمل اتجاه التفتيش



- تزويد مديرية العمل في الشهر الأول من كل سنة بعدد العاملين ومواقع عملهم وطبيعة عملهم وتاريخ مباشرة العمل وأجرهم لديه.
- الأحتفاظ بالسجلات الإلزامية في مكان العمل (سجل العمال / سجل المتدربين)
- إبلاغ المفتش والجهات الرسمية في حال وقوع إصابة عمل خلال 48 ساعة.
- تقديم التسهيلات لمفتش العمل وعدم منعه من القيام بمهامه.
- تمكين المفتش من الإطلاع على الوثائق والمستندات واخذ صور عنها.

صلاحيات مفتش العمل

- تحرير ضبوطات بالمخالفات المشاهدة اثناء التفتيش.
- الطلب من صاحب العمل ازالة المخالفة خلال مدة اقصاها 7 ايام بعد تبليغ انذار بالمخالفة



نتائج عدم إزالة المخالفة

- لوزير العمل اصدارقرار بإغلاق المؤسسة لحين ازالة المخالفة او صدور قرار من المحكمة المختصة بشأنها.
- للمحكمة الحكم بغرامة لا تقل عن 50 دينار ولا تزيد عن 500 دينار.



عقد العمل

▪ اتفاق شفهي أو كتابي، صريح أو ضمني يتعهد العامل بموجبه:

1. العمل لدى صاحب العمل.
2. تحت إشرافه وإدارته.
3. مقابل أجر.

▪ يكون عقد العمل لمدة محددة أو لمدة غير محددة.



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

تنظيم عقد العمل

- ينظم عقد العمل باللغة العربية ولكل طرف نسخة.
- إذا كان العامل غير عربي، يراعى ان تكون نسخة العامل بلغة يفهمها.
- في حال عدم تحرير العقد كتابة، فيدق للعامل اثبات حقوقه بكافة وسائل الإثبات.
- يكون عقد العمل ملزما ومعمولا به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل.



عقد العمل محدد المدة

- لا يجوز ان تكون مدة العقد أكثر من خمسة سنوات.
- في حال قام صاحب العمل بانتهاء العقد قبل انتهاء مدته فيحق للعامل كافة اجوره وامتيازاته عن المدة المتبقية بالعقد.
- في حال قام العامل بإنهاء العقد قبل انتهاء مدته فيحق لصاحب العمل المطالبة ببدل العطل والضرر بما لا يتجاوز راتب نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية.



عقد العمل غير المحدد بـمدة

- لا يتفق أطرافه على مدة محددة للعقد، أو يستمر أطراف العقد محدد المدة بالعمل بعد انتهاء مدته.
- يكون انتهاء العقد من خلال ارسال اشعار بعدم الرغبة بالإستمرار.(تكون مدة الاشعار شهر واحد على الاقل)
- يستحق العامل اجره خلال مدة الاشعار في حال عمل به..
- تكون مدة الاشعار مدة خدمة للعامل وعليه العمل خلالها بإستثناء اخر 7 ايام.
- يجوز لصاحب العمل اعفاء العامل من العمل خلال مدة الاشعار ويستحق أجره عنها.



استخدام العامل تحت التجربة

- يجوز استخدام العامل لفترة تجربة للتحقق من كفاءته وإمكاناته.
- تكون مدة التجربة 3 أشهر كحد أعلى.
- لصاحب العمل الحق بإنهاء خدمات العامل أثناء فترة التجربة دون إشعار أو مكافأة.
- تكون مدة التجربة من مدة الخدمة الفعلية للعامل.
- في حال استمرار العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة يعتبر عقده غير محدد المدة.



انتهاء عقد العمل

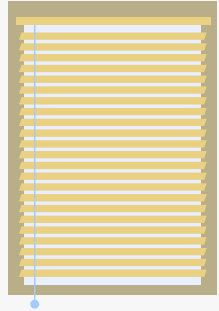


ينتهي عقد العمل بالحالات التالية :-

- انتهاء مدة العقد او العمل.
- اتفاق الأطراف على إنهاء العقد.
- وفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجزه عن القيام بعمله.
- بلوغ العامل سن تقاعد الشيخوخة، إلا إذا اتفق على استمراره بالعمل.
- وفاة صاحب العمل - إذا كان العمل متعلق بشخصية صاحب العمل.
- ظروف اقتصادية أو فنية يعاني منها صاحب العمل (هنا يتم إنهاء أو تعليق عقود العمل وفق إجراءات خاصة)

الفصل التعسفي

- هي مطالبة العامل بالتعويض نتيجة فصله من العمل بشكل مخالف للقانون.
- يتم إقامة الدعوى أمام محكمة الطلح.
- يجب على صاحب العمل إثبات أن الفصل كان موافقا للقانون.
- في حال قررت المحكمة أن الفصل تعسفي فتحكم بتعويض بمقدار أجر نصف شهر عن كل سنة خدمة.
- يكون أجر اخر شهر هو المرجع في احتساب التعويض.
- يكون التعويض بمقدار أجر شهرين كحد أدنى.



مكافأة نهاية الخدمة

▪ شروط استحقاقها:

1. أن لا يكون العامل مشمول بأحكام قانون الضمان الإجتماعي.

2. انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الاسباب.

3. مقدارها.

▪ أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعالية.

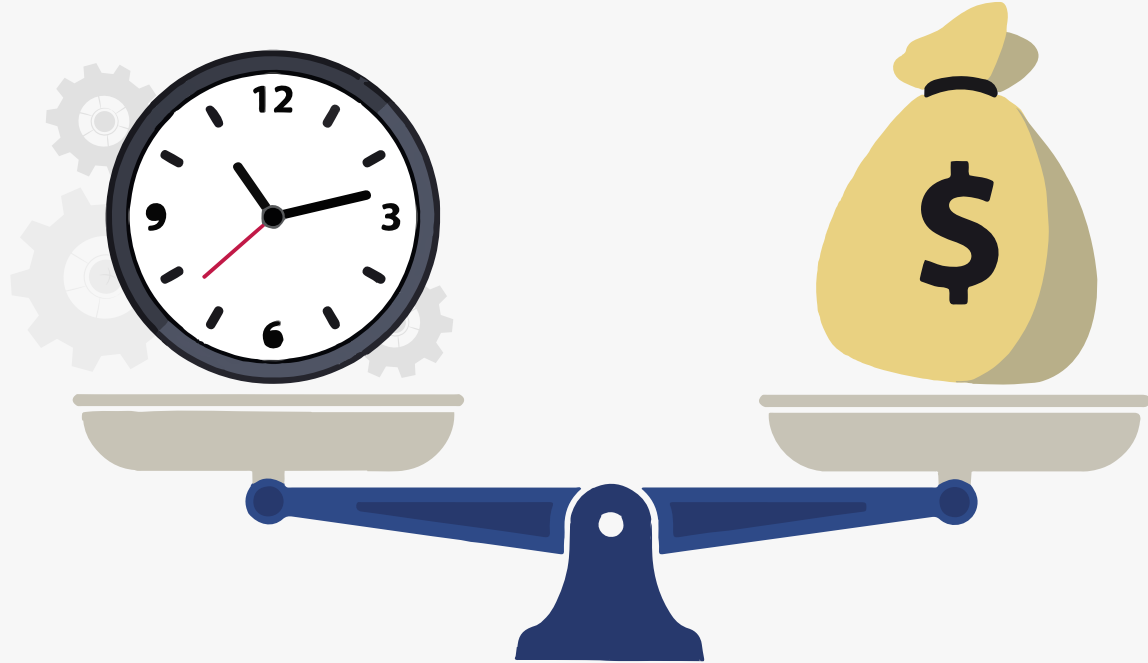


شهادة الخدمة

- يجب على صاحب العمل منحها للعامل بناء على طلبه عند انتهاء خدماته.
- المعومات الواجب توافرها بشهادة الخبرة.
 1. اسم العامل
 2. نوع عمله.
 3. تاريخ الإلتحاق بالعمل.
 4. تاريخ انتهاء العمل.
- يجب على صاحب العمل تسليم العامل كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالعامل.



الأجور وساعات العمل



الأجر

- كل ما يستحقه العامل مقابل عمله (نقدا / عينا).
- يعتبر أجر بالمعنى القانوني الحقوق والإستحقاقات إذا كانت بموجب القانون
- 1. القانون
- 2. عقد العمل
- 3. النظام الداخلي
- 4. استقر التعامل على دفعها.
- يستثنى من مفهوم الأجر البديل المالي المستحق عن العمل الإضافي.



الحد الأدنى للأجور

- يتم تحديد الحد الأدنى من الاجور من خلال لجنة تشكل من الفئات التالية : -
 - ممثلين عن وزارة العمل.
 - ممثلين عن اصحاب العمل.
 - ممثلين عن العمال.
- تبلغ قيمة الحد الأدنى للاجور 260 دينار شهريا للعامل الأردني. إبتداء من تاريخ 1-1-2021.



الحد الأدنى للأجور

- تبلغ قيمة الحد الأدنى للأجور 260 دينار شهريا للعامل الأردني. إبتداء من تاريخ 1-1-2021.
- يكون الحد الأدنى للأجور للعمال غير الاردنيين 260 دينار إبتداء من 2023-1-1
- ❖ يستثنى من الحد الأدنى للأجور العاملين في الأعمال التالية :-
 1. قطاع الألبسة.
 2. العاملين غير الأردنيين بمهنة عامل تحميل وتنزلي.
 3. العاملين غير الأردنيين في المنازل وطهاثها وبستانيوها.



الحد الأدنى للأجور

تفرض على صاحب العمل عقوبة تتراوح بين 500 - 1000 دينار عن كل حالة من الحالات التالية:

- دفع اجرا يقل عن الحد الأدنى للأجور (تكون الغرامة لكل حالة على حدا)

- التمييز بالاجر بين الجنسين للعمل ذو القيمة المتساوية

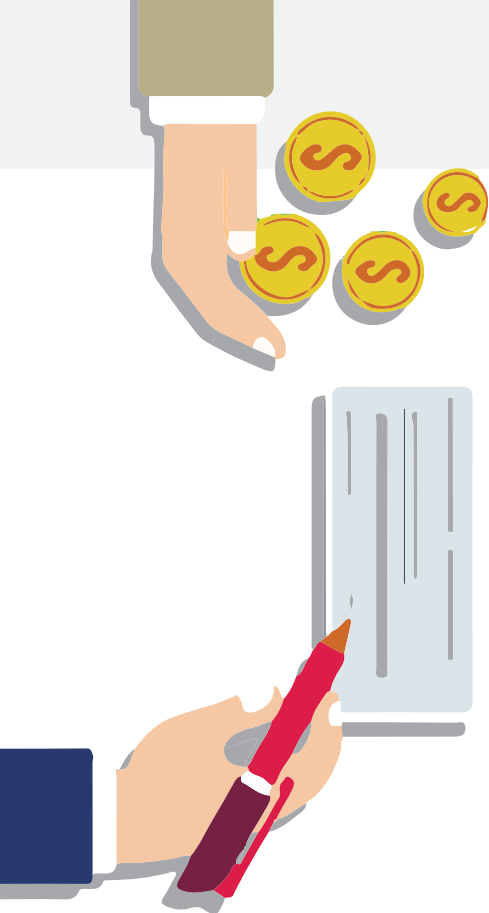
- يحكم للعامل بفرق الاجور.

- تضاعف الغرامة في حالة التكرار.



دفع الأجر

- يجب دفع الأجر للعامل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه.
- لا يعتبر توقيع العامل على استلام مبلغ اقل مما يستحقه تنازل من العامل عن حقه في باقي الأجر.
- لا يجوز الحسم من الأجر إلا بالحالات التي يجيزها القانون.



الحالات القانونية للحسم من الاجر

- استرداد السلف الممنوحة للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الأجر.
- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.
- اشتراكات الضمان الاجتماعي و ابي اقتطاعات اخرى بموجب ابي قانون اخر.
- اشتراكات صندوق الادخار.
- قيمة تسهيلات الاسكان و ابي مزايا اخرى يقدمها صاحب العمل.
- كل دين يستوفي تنفيذا لحكم قضائي.
- المبالغ التي تفرض لمخالفة أحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه.

الغرامات التأديبية

- لائحة جزاءات معتمدة من قبل وزير العدل.
- يتم فرض العقوبة خلال 15 يوم على ارتكابها.
- يجب سماع أقوال العامل قبل فرض العقوبة.
- يحق للعامل الاعتراض امام مفتش العمل خلال اسبوع.
- لا تزيد الغرامة على اجر 3 ايام بالشهر.
- انشاء سجل غرامات.
- تخصيص الغرامات لخدمات اجتماعية للعمال.



ساعات العمل

▪ ساعات العمل العادية

8 ساعات عمل باليوم الواحد، 48 ساعة عمل بالأسبوع.

يجوز توزيع ساعات العمل الأسبوعية وبحد أقصى 11 ساعة باليوم الواحد من ضمنها فترة الراحة.

▪ ساعات العمل الإضافية

تكون برضى العامل مقابل أجر إضافي 125% من الأجر المعتاد.



العطل

- العطلة الاسبوعية : وتكون يوم الجمعة من كل اسبوع، إلا إذا اقتضت طبيعة العمل خلاف ذلك.
- العطل الرسمية : وهي التي تكون ببلاغ من رئاسة الوزراء.
- الأعياد الدينية : الاعياد التي تعتمدھا الطوائف الدينية.
- ❖ الاجر في حال العمل بإحدى العطل اعلاه 150% من اجره المعتاد.



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

الإجازة السنوية



تكون مدتها 14 يوم بالسنة الواحدة, وتصبح مدتها 21 يوم في حال أمضى العامل مدة 5 سنوات متصلة لدى صاحب العمل.

■ لا تحسب من مدة الإجازة (العطل الرسمية, الأسبوعية والأعياد الدينية).

■ في حال لم تبلغ مدة خدمة العامل سنة كاملة, فيستحق إجازة بنسبة الايام التي عملها.

■ يكون باطلا التنازل عن أي جزء من الإجازة.

■ يجوز تأجيلها للسنة التالية بالإتفاق مع صاحب العمل.

■ تسقط الإجازة المؤجلة في حال عدم طلب العامل الإستفادة منها بالسنة المؤجلة إليها.

الإجازة السنوية



- لا يجوز لصاحب العمل رفض طلب الحصول على الإجازة.
- في حال انتهت خدمة العامل، يحق له تقاضي أجوره بدل الأيام التي لم يستعملها من الإجازة.
- في حال لم يتم اخذ الإجازة دفعة واحدة، فلا يجب ان يقل الجزء منها عن يومين في كل منها.
- لصاحب العمل ولما تتطلبه مصلحة العمل والعمال، تحديد مواعيد الإجازات لكل عامل بالإتفاق معه وذلك خلال الشهر الاول من كل سنة.

الإجازة المرضية

تكون مدة الإجازة المرضية 14 يوم مدفوع الأجر بالسنة الواحدة.

يتم إثبات الإجازة المرضية بتقرير من الطبيب المعتمد من المؤسسة.

تجدد الإجازة المرضية لمدة 14 يوم أخرى بأجر كامل في حال كان العامل نزيل مستشفى.

1. بناء على تقرير من الطبيب المعتمد للمؤسسة التي يقل عدد العاملين بها عن 20 عامل.

2. بناء على تقرير لجنة طبية في المؤسسات التي يزيد عدد العاملين بها عن 20 عامل.



الإجازة المرضية

- تكون مدة الاجازة المرضية 14 يوم مدفوع الاجر بالسنة الواحدة.
 - يتم اثبات الاجازة المرضية بتقرير من الطبيب المعتمد من المؤسسة.
 - تجدد الاجازة المرضية لمدة 14 يوم اخرى بأجر كامل في حال كان العامل نزيل مستشفى.
- 1- بناء على تقرير من الطبيب المعتمد للمؤسسة التي يقل عدد العاملين بها عن 20 عامل.
 - 2- بناء على تقرير لجنة طبية في المؤسسات التي يزيد عدد العاملين بها عن 20 عامل.



الإجازات الأخرى

- إجازة الالتحاق بدورة للثقافة العمالية : 14 يوم بأجر كامل
- إجازة اداء فريضة الحج : 14 يوم بأجر كامل ولمرة واحدة فقط تمنح بناء على الطلب بعد مضي 5 سنوات من الخدمة لدى صاحب العمل نفسه.
- الإجازة الدراسية : - دون أجر ولمدة 4 أشهر للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية.
- إجازة الأبوة : - وتكون لمدة 3 أيام بأجر كامل.
- إجازة لكل من الزوجين لمرافقة زوجه في حال الإنتقال للعمل خارج المملكة أو لمحافظة أخرى (سنتين دون أجر ولمرة واحدة).

إجازة المرأة العاملة

- إجازة لغايات تربية أطفالها : في المؤسسات التي تستخدم 10 عمال وأكثر (سنة واحدة دون أجر).
- إجازة الأمومة : عشرة أسابيع قبل الوضع وبعده بأجر كامل (لا تقل الإجازة عن ستة أسابيع بعد الولادة).
- فترات إرضاع : تكون خلال السنة الأولى وبعد انتهاء إجازة الأمومة (ساعة واحدة يوميا مدفوعة الأجر).



شروط استخدام المرأة العاملة والأحداث

- حدد القانون الأعمال والأوقات التي يحظر تشغيلهم فيها.
- منع تشغيل الأحداث قبل بلوغ سن 16 عام.
- إجاز تشغيل الأحداث في عمر (16- 18 عام) وفق ما يلي:
 1. لا يجوز تشغيلهم بالمهن الخطرة.
 2. يمنع تشغيلهم لأكثر من 6 ساعات يوميًا.
 3. يمنع تشغيلهم في العطل والأعياد وفي ساعات الليل.

السجلات والبيانات



السجلات الواجب توافرها

- سجل العمال : - معلومات العمال ومؤهلاتهم وتخصصاتهم وتاريخ ابتداء العمل وانتهائه ومقدار الاجر
- سجل الأجور : - مقدار اجر كل من العاملين والعلاوات والامتيازات والإقتطاعات من الاجور.
- سجل العمل الإضافي : - عدد ساعات العمل الإضافي التي عملها كل عامل والعطل التي عمل بها واجوره عنها وتوقيعه بإستلامها

السجلات الواجب توافرها

- سجل الغرامات : قيمة الغرامات المقتطعة وتاريخ وسبب فرضها.
- سجل الإجازات : نوع الإجازة لكل عامل ومدتها ورصيد إجازاته وبرنامج الإجازات السنوي المتفق عليها.
- سجل العمال المتدربين : أسماء المتدربين وعمر كل منهم وتحصيله العلمي وموافقة مؤسسة التدريب المهني و وولي أمره ومدة التدريب ونوعه.
- سجل إصابات العمل : - تاريخ وقوع الإصابة وسببها ومدة التعطيل وخلاصة التقرير الطبي القطعي

وشكراً



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry