

وحدة سوق العمل - عقد العمل -



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

عقد العمل

كل اتفاق شفوي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بموجبه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين .

يقسم عقد العمل من حيث المدة إلى :

- **عقد العمل محدد المدة** في حال تم الاتفاق على مدة محددة للعقد او كان العقد لعمل محدد.
- **عقد عمل غير محدد المدة** وهو العقد الذي لا يتم الإتفاق على مدة محددة او عمل محدد.



عناصر علاقة العمال



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



الأجر: المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء القيام بالاعمال المطلوبة منه سواء كان نقدا او عينا.

التبعية والاشراف لصاحب العمل : يتبع العامل لصاحب العمل في أداء عمله واولقات العمل والية العمل وفي تنفيذ الاوامر الصادرة عن صاحب العمل, ويشرف صاحب العمل على العامل, ويوجهه ويراقب عمله ومخرجات العمل المطلوب منه.



أنواع العمل

- العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ظروفات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاث اشهر.
- العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة.



الحقوق العماليّة الرئيسيّة

1. الاجر وهو البديل (النقدي / العيني) مقابل القيام بالعمل.
2. الاجازات السنوية.
3. بدل العمل الاضافي.
4. بدل العمل ايام العطل.
5. بدل مكافئة نهاية خدمة.
6. ما ينص عقد العمل او النظام الداخلي باعتباره حق للعامل.



الحقوق الواردة في قانون العمل هي الحد الأدنى من الحقوق الممنوحة للعامل حيث لا يجوز إنتقاصها ولكن يجوز زيادتها.

استخدام العامل تحت التجربة

- يجوز استخدام العامل لفترة تجربة للتحقق من كفاءته وإمكاناته.
- تكون مدة التجربة 3 أشهر كحد اعلى.
- لصاحب العمل الحق بإنهاء خدمات العامل اثناء فترة التجربة دون اشعار او مكافأة.
- تكون مدة التجربة من مدة الخدمة الفعلية للعامل.
- في حال استمرار العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر عقده غير محدد المدة.

عقود العمل





غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

عقد العمل محدد المدة

العقد الذي ينشأ بين العامل وصاحب العمل ويتفق أطرافه على أن يكون لمدة محددة أو لعمل محدد.

لا يجوز أن تكون مدة العقد أكثر من خمسة سنوات.



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 اذا اتفق على استمراره بالعمل.
- وفاة صاحب العمل - إذا كان العمل متعلق بشخصية صاحب العمل.
- ظروف اقتصادية او فنية يعاني منها صاحب العمل (هنا يتم انتهاء او تعليق عقود العمل وفق إجراءات خاصة)



إنهاء العقد محدد المدة قبل انتهاء مدة العقد

- إنهاء العقد من قبل صاحب العمل.
- إنهاء العقد من قبل العامل.



حقوق العامل عند إنهاء صاحب العمل للعقد محدد المدة

1. يستحق مكافأة أجوره وحقوقه المتبقية لكامل مدة العقد.

2. يستحق بالحقوق العمالية المتمثلة بساعات العمل الاضافي وبدل الإجازات في حال عدم استخدامها.

3. المطالبة ببدل فصل تعسفي والمتمثل بأجر نصف شهر عن كل سنة عمل بها العامل (يعود أمر تقديرها للمحكمة).



حقوق صاحب العمل عند إنهاء العامل للعقد محدد المدة

- المطالبة بما ينتج عن هذا الإنهاء من عطل وضرر لصاحب العمل (بشرط اثبات الضرر) حيث يعود تقديره للمحكمة.
- يكون الحد الأعلى للتعويض بما لا يتجاوز راتب نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية بالعقد.

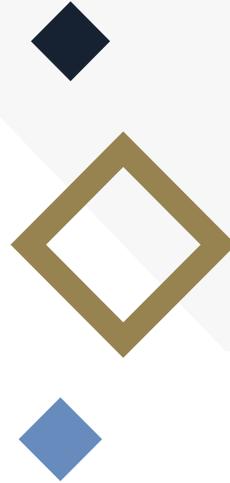


عقد العمل غير محدد المدة

- عقد لا يتفق اطرافه على تحديد مدة له.
- ينشأ العقد غير محدد المدة بإحدى الوسائل التالي:
 1. الاتفاق على عدم تحديد مدة له
 2. استمرار اطراف عقد محدد المدة بالعمل بعد انتهاء مدة العقد.

متى ينتهي عقد العمل غير محدد المدة؟

من خلال إرسال الطرف الذي يرغب بإنهاء
العقد الإشعار للطرف الآخر.
تكون مدة الإشعار شهر واحد على الأقل
(إلا إذا اتفق الاطراف على مدة أطول)



إنهاء العقود غير المحددة المدة

- إنهاء صاحب العمل للعقد
- إنهاء العامل للعقد



إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل

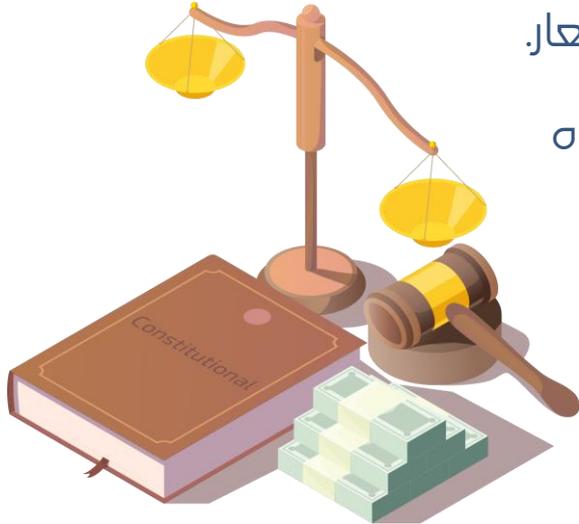
- يعتبر إنهاء العقد غير محدد المدة فصلاً تعسفياً
بمعظم الحالات وذلك للأسباب التالية:
- عدم اتباع الإجراءات القانونية الخاصة بإنهاء العقد.
 - وجود إحدى حالات عدم جواز إنهاء الخدمات.
 - عدم الاستناد في إنهاء الخدمات إلى سبب مقنع للمحكمة.

- يجب الحصول على استشارة قانونية لدراسة كل حالة على حدة قبل مباشرة أي إجراء بمواجهة العامل لتجنب الوقوع بالفصل التعسفي.



إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل

- إرسال اشعار للعامل بعدم الرغبة باستمرار عقد العمل قبل مدة شهر واحد على الاقل.
- يكون الخيار لصاحب العمل بإعفاء العامل من العمل خلال مدة الاشعار.
- لا يحق لصاحب العمل تشغيل العامل خلال اخر 7 ايام من مدة الإشعار.
- يستحق العامل اجره خلال فترة الاشعار (في حال عمل بها / او اعفاه صاحب العمل)
- للعامل حق التوجه للمحكمة للمطالبة ببدل فصل تعسفي.
- (تقوم المحكمة بتقرير وجود فصل تعسفي ام لا)



إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل العامل

- إرسال إشعار لصاحب العمل بعدم الرغبة بالاستمرار بتنفيذ العقد قبل شهر واحد على الأقل.
- الاستمرار بالعمل خلال مدة الإشعار (باستثناء آخر 7 أيام).
- يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من العمل خلال مدة الإشعار.
- يستحق العامل أجره كاملاً عن مدة الإشعار (في حال عمل بها /أو أعفاه صاحب العمل).



حالات عدم جواز إنهاء عقد العمل \ توجيه إشعار

- المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.
- العامل أثناء خدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية.
- العامل خلال أي من إجازاته وبكافة أنواعها.
- في حال تقدم العامل بشكوى أو المطالبة بإحدى حقوقه القانونية.



نتائج الفصل من العمل بالحالات السابقة

يكون فصل العامل من العمل
في الحالات السابقة قرينة
قانونية لوجود فصل تعسفي.



الفصل التعسفي

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



حالات ترك العامل للعمل دون إشعار

1. استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه.
2. تشغيل العامل بصورة تضطره الى تغيير محل اقامته الدائم. (إلا إذا نص العقد على غير ذلك)
3. نقل العامل إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل المتفق عليه.
4. تخفيض أجر العامل.
5. إذا ثبت ان استمرار العامل في العمل من شأنه تهديد صحته.
6. في حال تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام قانون العمل أو أي نظام، رغم

إشعاره من الوزارة.

7. في حال اعتدى صاحب العمل أو من يمثله في أثناء العمل أو بسببه (بالضرب أو التحقير أو باي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي)

(يحق لوزير العمل اغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة في حال تبين وجود احد اشكال الاعتداء السابق)

حالات فصل العامل دون إشعار

1. انتحال العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة.
2. عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه.
3. ارتكاب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.
4. مخالفة العامل للنظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال بالرغم إنذاره كتابة مرتين.
5. التغيب دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقتطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية بشرط اتباع الطرق القانونية بالإعذار.
6. إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل .
7. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحه ماسه بالشرف والأخلاق العامة .
8. التواجد بالعمل بحالة السكر اليين، او تحت تأثير المخدرات او ارتكاب فعل مخل بالأداب العامة في مكان العمل.
9. في حال اعتداء العامل على ابي شخص أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

ملاحظات عامة

- إن اختيار نوع عقد العمل يجب ان يتم بدقة بناء على نوع العمل الذي سيقوم العامل به.
- تنطوي عملية انتهاء عقد العمل على مجموعة من الاثار المالية المترتبة على الشركة والتي تختلف من حالة لاخرى حيث يجب اجراء دراسة قانونية متكاملة لكل حالة على حدى للحصول على إستشارة قانونية واضحة.
- إن اتخاذ الإجراءات القانونية المبنية على إستشارة قانونية **لا يجنب صاحب العمل التعرض لدعوى من العامل للمطالبة بحقوق عمالية.**
- إن التنظيم الصحيح **والتوثيق القانوني** عند منح العامل لحقوقه العمالية يساعد في تجنب صاحب العمل لخسارة النزاعات العمالية المستقبلية.

مكافأة نهاية الخدمة

□ شروط استحقاقها:

1. أن لا يكون العامل مشمول بأحكام قانون الضمان الإجتماعي.
2. انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب.

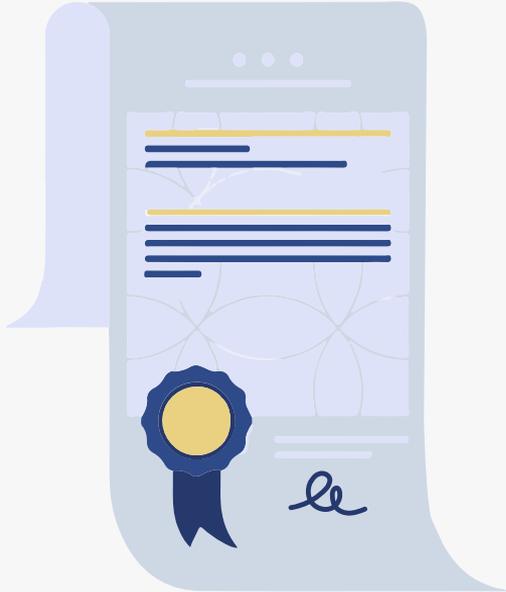
□ مقدارها:

أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية.



شهادة الخدمة

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



وشكراً



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry