

## The organizational period in the Jordanian employment contract

Kutibah Hamid Al-Harazneh

Mohammad Fawwaz Al-Maaitah

Othman Fathi Al-Maaitah

Public Security Directorate || Jordan

**Abstract:** The study aimed to demonstrate the importance of the organizational periods and the domain of applying them in the Jordanian employment law, especially that the law didn't address the concept of organizational period and didn't show the periods that are considered within organizational periods within the Jordanian employment law. The study used the analytical descriptive approach, where the study investigated the legal laws and the courts' rules relevant to the study topic.

The organizational period in the Jordanian employment contract refers to the period mentioned by the Jordanian legislator and forced individuals to apply it according to certain rules. The researchers addressed the organizational period in the Jordanian employment contract by dividing the study into two topics, where the first topic addressed the extent to which the periods of individual work contract are considered as valid from the organizational periods. The study demonstrated the meaning of limited-time individual employment contract and the non limited-time employment contract and then demonstrated the difference between them. In the second topic, the researchers discussed the period of judging the urgent cases and illustrated the extent to which they are considered within the organizational periods. The researchers concluded with a number of results and recommendations, including that the non limited-time contracts imply that the party intending to terminate the contract should inform the other party within a period of one month at least, and the Jordanian employment law stated that the magistrate Court should adjudicate the employment disputes within no more than three months. The study recommended the necessity of urging the Jordanian legislator to amend the Jordanian employment law No. 8 of 1996 by determining the time period during which the limited-time employment contract is valid in order to consider it within the organizational period, since the Jordanian legislator stated in the Jordanian civil law No. 43 of 1976. The study also recommended that the Jordanian legislator should determine a certain period of time for litigation before the authority of rents and organize that in a legal way to ensure implementing it in the right way.

**Keywords:** organizational period- employment contract- labor law – Jordan.

### المدة التنظيمية في عقد العمل الأردني

قتيبة حامد الحرازنة

محمد فواز المعايطه

عثمان فتحي المعايطه

الأمن العام || الأردن

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى بيان أهمية المدة التنظيمية ومجال تطبيقها في قانون العمل الأردني وخصوصاً أن عقد العمل الأردني لم يتطرق إلى بيان ومفهوم المدة التنظيمية وكذلك لم يتم بيان ماهي المدد التي تعد من قبيل المدد التنظيمية في عقد العمل الأردني وذلك من خلال دراسة منهجية تتمثل في اللجوء المنهج الوصفي التحليلي ودراسة النصوص القانونية واحكام المحاكم ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

ويقصد بالمدة التنظيمية في عقد العمل الأردني بأنها المدة التي أوردتها المشرع الأردني وألزم تطبيقها اجباراً على الأفراد بقواعد أمره، واستهل الباحثون دراسة المدة التنظيمية في عقد العمل الأردني من خلال تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين حيث تناول المبحث الأول من هذه الدراسة مدى اعتبار سريان مدد عقد العمل الفردي من المدد التنظيمية حيث تم التطرق إلى بيان المقصود بعقد العمل الفردي المحدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة ومن ثم بيان الاختلاف فيما بينهما وناقش الباحثون في المبحث الثاني من هذه الدراسة مدة الفصل في القضايا المستعجلة وبيان مدى اعتبارها من المدد التنظيمية.

وخلص الباحثون في نهاية هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن العقود غير محددة المدة يتوجب على الطرف الذي يرغب بإنهاء العقد أن يخطر الطرف الآخر في خلال فترة زمنية لا تتجاوز شهراً وكذلك نص قانون العمل الأردني انه يتوجب على محاكم الصلح أن تفصل بالزاعات العمالية المعروضة عليها في خلال مدة زمنية لا تتجاوز ثلاثة أشهر ومن التوصيات التي خرجت بها الدراسة أوصى الباحثون المشرع الأردني أن يحدد في قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المدة الزمنية التي يسري بها عقد العمل محدد المدة وذلك لاعتبارها من المدد التنظيمية لأن المشرع الأردني نص عليها في القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 197 وكذلك أهابوا بالمشرع الأردني أن يحدد مدة زمنية للتقاضي أمام سلطة الأجور وان ينظمها بنصوص قانونية امرة لضمان تنفيذها بشكل منضبط وصحيح.

الكلمات المفتاحية: المدة التنظيمية- عقد العمل - قانون العمل - الأردن..

## 1- المقدمة.

يعد العمل من الركائز الأساسية التي تقوم عليها حياة الفرد في المجتمع حيث انه يلعب دوراً على غاية من الأهمية، من الناحية الاقتصادية للفرد لما يشكله من أساس لمعيشته، وعلاوة على ذلك يعد العمل من السبل الأساسية لا بل الوحيدة لإشباع حاجات الفرد الأساسية، وفضلاً على انه يعد المحرك الرئيسي لعملية تطوير وتقديم البشر.

ونظراً للأهمية التي يشغلها العمل تدخل المشرع وعمل على تنظيم قانون العمل ونظم جزء من نصوصه في قواعد أمره وذلك من أجل توفير الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في الروابط التعاقدية، لذلك كان الأساس الذي بني عليه المشرع نصوص قانون العمل هو حماية المصالح الأساسية للعامل وحقوقهم. فقد كان الهدف الأساسي للمشرع هو حصول العامل على حقة أياً كان دون أن يتعرض لجور واضطهاد صاحب العمل باعتبار صاحب العمل هو الطرف الأقوى في الرابطة التعاقدية وذلك بسبب امتلاكه لمصادر المال وهذا الأمر قد يدفع العامل في بعض الاحيان إلى خضوعه لإرادة صاحب العمل وضياع الكثير من حقوقه الأساسية (الداوودي، 2004).

وحرصاً من المشرع الأردني على توفير أقصى درجات التنظيم والحماية للعامل فقد أولى اهتمامه بتنظيم ذلك منذ منتصف القرن الماضي حيث أصدر قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1953، ثم أصدر قانون تعويض العمال رقم 17 لسنة 1955، وبقي المشرع الأردني مهتماً بتطوير القوانين التي تهدف إلى حماية العمال إلى أن أصدر أول قانون متكامل للعمل وهو قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 وهو ما يزال عاملاً إلى وقتنا الحاضر مع إجراء بعض التعديلات عليه التي تهدف دائماً إلى تنظيم وتطوير وحماية العمال.

وقد ورد في قانون العمل الكثير من المدد التنظيمية، منها ما حدده المشرع بنصوص قانونية مكتملة بحيث يجوز لأطراف العقد الاتفاق على خلاف ما حدده المشرع، وذلك لغايات تسهيل المعاملات التعاقدية بين أطراف

العقد نظراً للطبيعة الخاصة لعقد العمل مثل عدد ساعات العمل، حيث اجاز المشرع لصاحب العمل توزيع الحد الاعلى لساعات العمل الاسبوعية وفترات الراحة على أن لا يزيد مجموعها عن إحدى عشرة ساعة في اليوم. ومن جانب آخر فقد حدد المشرع بعض المدد التنظيمية الأخرى بصورة ملزمة لأطراف العقد من خلال النص عليها بقواعد قانونية امره، وهذه المدد تولى المشرع تحديدها بنصوص لا يجوز الاتفاق على خلافها ولأهمية هذه المدد سوف تكون دراستنا بعنوان المدة التنظيمية ومدى تطبيقها في قانون العمل.

#### مشكلة الدراسة:

تبرز مشكلة هذه الدراسة من خلال عدم بيان المشرع الأردني لنص قانوني صريح على بيان المدة اللازمة لسريان عقد العمل إذا لم يتم بيانها في عقد الأساسي وكذلك عدم بيان ماهي المدد التنظيمية في عقد العمل الأردني وخصوصاً أن المدد التنظيمية هي النظام العام بحيث لا يجوز مخالفتها والاتفاق على مخالفتها

#### أسئلة الدراسة.

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤالين الآتيين:

- 1- ما مدى اعتبار مدد سريان عقد العمل الفردي من المدة التنظيمية؟
- 2- ما مدى اعتبار مدة الفصل في القضايا العمالية من المدة التنظيمية؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- 1- التعرف على المدد التي نص عليها المشرع الأردني في قانون العمل وفحوى هذه المدد وأهميتها.
- 2- تسليط الضوء على المدد الواردة في العقود المحددة وغير المحددة والمدد الواردة في التقاضي ومدى اعتبارها من المدد التنظيمية.

#### أهمية الدراسة

تظهر أهمية هذه الدراسة في أن قانون العمل الأردني ورد به الكثير من المدد التي نص عليها المشرع الأردني في قانون العمل والكثير من العمال يجهلون فحوى هذه المدد وأهميتها، لذلك أتت هذه الدراسة لإزالة بعض الغموض الذي يكتنف هذه المدد، لذا سنحاول قدر المستطاع بيان هذه المدد وسوف تسلط الدراسة الضوء على المدد الواردة في العقود المحددة وغير المحددة وايضا في المدد الواردة في التقاضي ومدى اعتبارها من المدد التنظيمية

#### التعريفات الإجرائية:

- عقد العمل: هو أي اتفاق شفهي أو كتابي بين العامل وصاحب العمل.
- عقد العمل محدد المدة: هو أي عقد تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية متحققة الوقوع.
- محكمة الصلح: هي المحكمة المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية.
- سلطة الأجور: هي السلطة المختصة بالفصل بالدعاوى المتعلقة بالأجور.

## منهجية الدراسة.

سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحليل نصوص قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1998 وتعديلاته والوقوف بشكل على المدد التي نص عليها القانون بشكل خاص وبيان مدى انسجامها مع احكام المحاكم وارااء الفقهاء.

## تقسيم الدراسة.

بناء على طبيعة الدراسة وأهدافها؛ فقد تم تقسيمها إلى مقدمة ومبحثين وخاتمة وعلى النحو الآتي:

- المقدمة: وتضمنت ما سبق.
- المبحث الأول: مدى اعتبار مدد سريان عقد العمل الفردي من المدة التنظيمية.
- المبحث الثاني: مدى اعتبار مدة الفصل في القضايا العمالية من المدة التنظيمية.
- الخاتمة: خلاصة بأهم النتائج، التوصيات والمقترحات.

## المبحث الأول- مدى اعتبار مدد سريان عقد العمل الفردي من المدة التنظيمية

قبل الخوض في دراسة المفهوم القانوني الذي أورده المشرع الأردني لعقد العمل لابد من بيان مفهوم العمل لغة حيث عرف بانه " أي مجهود يبذل من قبل الانسان بغض النظر عن نوعه والذي اما أن يكون عضليا أو ذهنيا، فنيا أو إداريا وسواء كان يتطلب مهارة خاصة أم لا" (مرعشلي، 1974، ص160) أما اصطلاحا فقعد العمل يقصد به "عقد وجود لهدف تأجير أحد الاشخاص خدمته لشخص آخر بشريطة العمل تحت رقابته وأدارته بمقابل متفق عليه" (شنب، 1966، ص90) عرف المشرع الأردني عقد العمل بانه " اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت ادارته وإشرافه ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين" (قانون العمل الأردني، 1996).

وبعد تحليل نص المادة سالفه الذكر يتبين أن عقد العمل ينقسم إلى عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة ولذلك سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، سيكون المطلب الأول بعنوان المقصود بعقود العمل الفردية المحددة وغير محددة المدة والمطلب الثاني بعنوان التفرقة بين عقود العمل الفردية.

### المطلب الأول- المقصود بعقود العمل الفردية المحددة وغير محددة المدة.

عرف المشرع الأردني عقد العمل محدد المدة بانه " العقد الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، لا يتوقف تحققها على ارادة أحد المتعاقدين" (يجي، 1987، ص321). ووفقا لما تقدم فان عقد العمل المحدد المدة هو الذي ينص على مدة زمنية معينة لسريانه، وينتهي وصف العقد بانه محدد المدة إذا اتيج لأحد طرفي العقد أن يقوم بإنهائه بعد اخطار أحدهما الاخر بمدة زمنية محددة (الحري، 2014، ص29).

وإذا انصب عقد العمل على واقعة معينة فان عقد العمل يعد محدد المدة حتى انتهاء الواقعة التي اسس عليها عقد العمل ولو لم يعرف التاريخ المحدد لأنهاء هذه الواقعة (الداوودي، 2004، ص80)، مع ضرورة الانتباه أن عقد العمل محدد المدة يجب أن لا تزيد مدة سريانه على خمس سنوات وفقا للتشريع الأردني (القانون المدني الأردني، 1976).

ومن أكثر عقود العمل انتشاراً هو عقد العمل غير محدد المدة إذ انه اوسع وأكثر انتشاراً في الحياة القانونية من عقود العمل محددة المدة وذلك نظراً لأن الغالب من العقود المبرمة بين صاحب العمل والعمال هي عقود غير محددة المدة (عبود، 1994، ص174).

وقد يتحول عقد العمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة وذلك وفقاً لما نص عليه المشرع الأردني في قانون العمل الأردني إذ نص على الآتي " إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام (قانون العمل الأردني، 1996).

وتأكيداً لذلك جاء في أحد اجتهادات محكمة التمييز الأردنية الموقرة الآتي " إذا انتهت مدة عقد العمل واستمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته، فإن ذلك يعد تجديداً له لمدة غير محدودة، وذلك من بداية الاستخدام عملاً بالفقرة (ج) من المادة (15) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996" (تميز حقوق أردني، 2001).

وبعد استقراء النصوص القانونية السابقة واجتهاد محكمة التمييز الأردنية الموقرة بتبين أن عقد العمل غير محدد المدة هو العقد الذي لا يتم تحديد مدته صراحة أو ضمناً ويكون من ضمن شروطه شرطاً يخول أحد طرفية إنهاءه بأشعار قبل انقضاء مدته (منصور، 2010، ص141).

ومن جانب الباحثين اتضح بأن من أهمية اللجوء إلى عقود العمل الفردية تتضح معالمها من خلال المساواة في المراكز القانونية بين الأطراف إذ أن عقد العمل الفردي يجعل كلا من العامل وصاحب العمل في مستوى واحد ومركز واحد بحيث لا يعد عقد إذعان يلزم به الطرف الضعيف وهو العامل بما ورد في العقد دون أن يكون له الحق في تعديل ما وجد في بنود العقد وأهمية العقد الفردي تعود بالنفع سواء على المواطن أو الدولة من خلال خلق المساواة والعدالة بين أطراف العمل وتحقيق فكرة " العدالة العقدية في عقد العمل الفردي" ويهيب الباحثون بالمشرع الأردني ضرورة وضع النصوص القانونية التي تضمن للعامل التوقيع على عقد العمل دون شعوره بأي نوع من أنواع الضعف أو الإذعان وجعله قادراً على التصرف بحقوقه دون ضعف أو خوف من رب العامل وهو الطرف الأقوى في الرابطة العقدية.

#### المطلب الثاني- التفرقة بين عقود العمل الفردية

تظهر أهمية التفرقة بين عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة من ناحية إنهاء العقد بالإرادة المنفردة إذ بمقدور أطراف عقد العمل غير محدد المدة إنهاءه بإرادة أحد طرفيه ولكن رغبة الطرفين في العقد غير محدد المدة بالإنهاء مقرونة بإشعار الطرف الذي يرغب بإنهاء العقد الطرف الآخر وذلك بشكل خطي وقبل شهر واحد على الأقل (قانون العمل الأردني، 1996).

وحق أحد أطراف عقد العمل غير المحدد المدة بالإنهاء سواء كان عاملاً أو صاحب عمل يعتبر من ضمن القواعد الأمرة والمتعلقة بالنظام العام والتي لا يستطيع أحد أطراف العقد الاتفاق على خلافها وذلك بسبب وجودها حماية لأطراف العقد ولحقوق الأطراف الأساسية (ابوشنب، 1998، ص133).

أما عقد العمل الفردي محدد المدة، فيجوز إنهاءه قبل انتهاء مدته وذلك من خلال طريقتين فالطريق الأول يتمثل في الاتفاق بين أطراف العقد وهما العامل وصاحب العمل والطريق الثاني يكون من خلال إرادة العامل المنفردة (ابوشنب، 1998، ص135).

لذا فإن الطريق الأول لإنهاء عقد العمل محدد المدة فإن قوته الملزمة تكمن في توافق ارادة الأطراف في العقد والطريق الثاني لإنهاء عقد العمل محدد المدة تستمد قوته من خلال المدة الزمنية المحددة لإنهاء وانتهاء العمل المتفق عليه (الحربي، 2014، ص32).

نخلص مما سبق إلى القول إن المدد التنظيمية الواردة في عقود العمل الفردية تتمثل فقط في عقود العمل الفردية غير محددة المدة وبالتحديد نص المادة 23 / أ من قانون العمل الأردني والتي ألزمت أحد الطرفين الراغب بإنهاء العقد اخطار الطرف الاخر وبشكل خطي خلال مدة لا تتجاوز شهر لذلك فإن مدة الشهر تعد من ضمن المدد التنظيمية والمطبقة بشكل واضح وفعلي في قانون العمل.

### المبحث الثاني- مدى اعتبار مدة الفصل في القضايا العمالية من المدة التنظيمية.

جاء في نص المادة 137 من قانون العمل الأردني الاتي " أ- تختص محكمة الصلح بالنظر، بصفة مستعجلة في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة الأجور بمقتضى احكام هذا القانون، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة " (قانون العمل الأردني، 1996).

باستقراء نص المادة السابقة يظهر أن النظر في القضايا العمالية والبت فيها من اختصاص محكمة الصلح باستثناء بعض القضايا والتي تكون من اختصاص سلطة الأجور ويتبين ايضا من تحليل نص المادة السابقة أن محكمة الصلح مجبرة على الفصل في القضايا العمالية المعروضة عليها في خلال مدة زمنية مقدارها ثلاثة أشهر. لذلك ومن أجل بيان مدى توافر المدة التنظيمية عند البت في القضايا العمالية لابد من تحديد القضايا التي تفصل بها محكمة الصلح عن القضايا العمالية والتي تنظرها سلطة الأجور لذلك سيقسم هذا المبحث إلى مطلبين، سيكون المطلب الأول التقاضي أمام محاكم الصلح والمطلب الثاني سيناقش اختصاص سلطة الأجور في القضايا العمالية.

#### المطلب الأول- التقاضي أمام محاكم الصلح

تعد محكمة الصلح هي صاحبة الاختصاص الاصيل في البت في القضايا العمالية (قانون العمل الأردني، 1996)، وهذا ما أكده نص المادة 137 من قانون العمل الأردني إذا بينت أن النظر بالقضايا العمالية من سلطة محكمة الصلح باستثناء القضايا والتي تتعلق باجر العامل فهي تدخل ضمن اختصاص سلطة الأجور والتي تفصل بها.

لذا فإن القضايا العمالية الاخرى (كالفصل التعسفي للعامل، وبدل الاجازات والحرمان من الإجازة والمطالبة بالتعويض وغيرها من القضايا العمالية الاخرى) تختص محكمة الصلح بالفصل بها (السوفاني، 2010، ص45). وقد بينت ايضا نص المادة 137 أنفة الذكر أن المشرع ألزم محاكم الصلح بالنظر في القضايا العمالية والترافع بها، وصولا إلى الحكم بها خلال مدة زمنية لا تتجاوز الثلاثة أشهر من تاريخ ورود القضية إلى قلم محكمة الصلح (المصاروه، 2008، ص44).

ويلاحظ على نص المادة 137 من قانون العمل الأردني أن المشرع الأردني أورد بها عبارة " بصفة مستعجلة "، أي أن القضايا العمالية تعتبر من القضايا المستعجلة وباستقراء المادة 137 نجد أن المشرع الأردني حدد بها المدة الزمنية التي تنظر بها القضايا العمالية وهي 3 أشهر وهذا المرادى إلى انتفاء صفة الاستعجال عن القضايا العمالية، ذلك بسبب عدم انطباق الخصائص الخاصة بالقضايا المستعجلة على القضايا العمالية لذا كان من الافضل النص

على ضرورة الفصل بالقضايا العمالية على وجه السرعة وخصوصاً أن الواقع العملي قد اثبت أن القضايا العمالية يستمر النظر بها لسنوات طويلة (السوفاني، 2010، ص45).

وفي هذه المناسبة نتمنى أن يتم تخصيص غرف خاصة داخل اروقة محكمة الصلح وذلك من أجل تخصيصها للنظر في القضايا العمالية والحكم بها في خلال المدة التي حددها المشرع الأردني وبما يحقق مصلحة العامل وصاحب العمل.

ومما لا بد الاشارة اليه أن المشرع الأردني ألزم محكمة الاستئناف أن تقوم بالنظر في القضية العمالية المستأنفة لديها في خلال مدة زمنية لا تتجاوز شهرا من تاريخ ورود القضية إلى محكمة الاستئناف (قانون العمل الأردني، 1996).

وبعد انهاء هذا المطلب تبين لنا وبعد الوقوف على نص المادة 137 من قانون العمل انها فرضت على محاكم الصلح أن تبت بالقضايا الواردة اليها في خلال ثلاثة أشهر ولكن الواقع المطبق هو خلاف ذلك إذ أن الكثير من القضايا العمالية تمتد إلى أكثر من سنة ويرجع السبب في ذلك إلى إجراءات التقاضي وتعهد الخصوم إلى تقديم بيانات غير صحيحة (مقال منشور في موقع (www.jordan laborwatch.com) وايضا من الامور التي تؤدي إلى تأخر البت في النزاعات العمالية هو كثرة القضايا المرفوعة لدى محاكم الصلح إذ أن مجانية التقاضي<sup>(1)</sup> ادت إلى توجه الكثير من العمال واصحاب العمل إلى رفع الدعاوى لدى المحاكم.

#### المطلب الثاني- اختصاص سلطة الأجور في القضايا العمالية

نص المشرع الأردني في المادة 54/أ من قانون على تشكيل سلطة الأجور حيث وضحت المادة أنفة الذكر اختصاص سلطة الأجور إذ عقدت لها الاختصاص في النظر في النزاعات العمالية والتي يكون موضوعها الأجور وأدرج من ضمن اختصاص هذه السلطة ايضا النقص في أجرة العامل، وتأخير دفع الأجور وكذلك أجور ساعات العمل الاضافية (قانون العمل الأردني، 1996).

وقد اكدت محكمة التميز الأردنية ايضا على اختصاص سلطة الأجور في النظر في جميع القضايا العمالية والتي يكون موضعها اجر العامل إذ جاء في اجتهاد لها على صحة الحكم الذي أصدرته سلطة الأجور بحق صاحب عمل قام بفصل أحد العاملين لديه بدون مبرر قانوني وبشكل تعسفي إذ قامت سلطة الأجور بإلزام صاحب العمل بدفع الاجر الشهري للعامل في مدة الفصل غير القانوني وأكد اجتهاد محكمة التميز الأردنية على صحة حكمها (محكمة التميز الأردنية، 2020).

ومما تقدم يتبين أن سلطة الأجور هي المختصة بالفصل في القضايا العمالية المتعلقة بالأجور ولكن اخصاصها مقرون بأن يكون العامل على راس عمله أو عدم مضي مدة زمنية مقدارها ستة أشهر على تاريخ انتهاء العامل لعمله لدى صاحب العمل فاذا انقضت المدة هنا فان الاختصاص ينعقد إلى المحاكم النظامية من أجل البت بالنزاعات المتعلقة بالأجور بعد مضي ستة أشهر (المصاروة، 2008، ص45).

ولذا ومما تقدم يتضح أن مدة 6 أشهر الواردة في نص المادة 54/أ من قانون العمل الأردني والتي اشترطت لانعقاد سلطة الأجور في النظر في القضايا العمالية المتعلقة بالأجر أن لا يكون قد مضى على انهاء خدمته مدة ستة أشهر هي من قبيل المدد التنظيمية، و التي أوردها المشرع الأردني في قانون العمل، و ما يؤكد صحة ذلك هو تأكيد محكمة التميز الأردنية الموقرة في أكثر من حكم لها على ذلك إذ ورد في أحد اجتهاداتها الاتي " يشترط في قبول

(1) انظر حكم محكمة التميز الأردنية رقم 2019/6379 الصادر بتاريخ 2020/2/26، منشورات موقع قسطاس.

الدعوى أن يكون العامل على راس عمله أو لم يمض على انتهاء عملة مدة لا تزيد على ستة أشهر" (محكمة التمييز الأردنية، 2003).

وعند الوقوف على نص المادة المنظمة لاختصاص سلطة الأجور والية عملها يظهر انها اكدت على مجانية التقاضي لدى سلطة الأجور (قانون العمل الأردني، 1996)، الا أن نص المادة 54 سابقة الذكر لم تحدد مدة معينه للتقاضي ولم تلزم ايضا سلطة الأجور بالفصل في النزاعات المعروضة عليها في خلال مدة زمنية معينة، وهذا على خلاف المادة 137 من قانون العمل والتي بينت انه يجب على محاكم الصلح أن تفصل بالنزاع المعروض عليها في خلال مدة مقدارها ثلاثة أشهر.

وأكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك ايضا في حكم لها إذ جاء به " توجب المادة 137 من قانون العمل وعلى محكمة الصلح الفصل في القضايا العمالية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تقديمها اليها، والمادة 54/أ من نفس القانون توجب على سلطة الأجور أن تفصل في مطالبة العامل بصورة مستعجلة ولكن دون تعيين مدة محددة لذلك) (محكمة التمييز الأردنية، 2017).

ومما تقدم نتوصل إلى نتيجة في غاية الأهمية وهي أن الدعوى المرفوعة أمام سلطة الأجور لا يمكن أن تكون من الدعاوى المستعجلة وبسبب عدم اشتمالها على مدة تنظيمية توجب الفصل بها في مدة زمنية محددة ولذلك فان هذه الدعاوى ينظر بها على وجه السرعة وما يؤكد مصداقية ذلك أن الدعاوى المستعجلة ألزم المشرع بها الخصوم الحضور في خلال مدة 24 ساعة وايضا أن الدعاوى العمالية لا يمكن أن ينظر بها دقيقا اسوة بما يجري عليه العمل في الدعاوى المستعجلة (دهمان، 1965، ص 167).

وخلاصة هذه الدراسة أن المدد الواردة في قانون العمل هي من ضمن المدد التنظيمية ولكن مدى تطبيقها يتفاوت من مدة لأخرى وهذا التفاوت يقيد غالبا بالظروف والواقع العمالي المتبع وحرصا من المشرع على التقيد وتطبيقا هذه المدد نجد أن غالبا قد تدخل وحددها بشكل صريح وألزم تطبيقها بشكل إجباري (قانون العمل الأردني، 1996).

والهدف الذي يسعى اليه المشرع الأردني من جراء تحديد هذه المدد هو توفير الحماية لأطراف الرابطة التعاقدية في عقد العمل وحماية الطرف الضعيف غالبا وهو العامل.

## الخاتمة.

### أولا- خلاصة بأهم النتائج

في نهاية هذه الدراسة توصل الباحثون إلى مجموعه من النتائج وهي:

- 1- تعرف المدد التنظيمية هي المدد التي أوردتها المشرع الأردني في قانون العمل وألزم تطبيقها اجبارا على الأطراف بقواعد امره.
- 2- في العقود غير محددة المدة يجب على الطرف الذي يرغب بإنهاء العقد أن يخطر الطرف الاخر في خلال فترة زمنية لا تتجاوز شهرا.
- 3- نص قانون العمل الأردني على محاكم الصلح أن تفصل بالنزاعات العمالية المعروضة عليها في خلال مدة زمنية لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- 4- النزاعات المتعلقة بالأجر والتي تثار بعد انقضاء مدة ستة أشهر من انهاء العامل لخدماته تكون من اختصاص المحاكم النظامية.



## التوصيات والمقترحات.

بناء على نتائج الدراسة؛ يوصي الباحثون ويقترحون الآتي:

- 1- نوصي المشرع الأردني أن يحدد في قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المدة الزمنية التي يسري بها عقد العمل محدد المدة وذلك لاعتبارها من المدد التنظيمية لان المشرع الأردني نص عليها في القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.
- 2- يهيب الباحثون بالمشرع الأردني أن يحدد مدة زمنية للتقاضي أمام سلطة الأجور وان ينظمها بنصوص قانونية امرة لضمان تنفيذها بشكل منضبط وصحيح.
- 3- نأمل قيام المشرع الأردني بوضع القواعد التي تلزم محاكم الصلح وكذلك المتقاضين بالفصل في النزاعات العمالية في مدة زمنية لا تتجاوز 3 أشهر.

## قائمة المصادر والمراجع.

### أولاً- الكتب القانونية:

- أبوشنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998
- الداودي. غالب، شرح قانون العمل الأردني "دراسة مقارنة"، ط3، دار وائل للنشر، عمان، 2004.
- عبود، موسى، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، القاهرة.
- المصاروه، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل \_ دراسة مقارنة بالقانون المدني، ط1، دار الحامد للنشر.
- منصور. محمد حسين، شرح قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010
- يحيى. عبد الودود، شرح قانون العمل، ط1، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 1987.

### ثانياً- الرسائل الجامعية:

- الحربي، نواف، رسالة ماجستير بعنوان خيار رب العمل بإنهاء عقد العمل الفردي، جامعة الشرق الاوسط، 2014.
- السوفاني. حمزة محمود علي، رسالة ماجستير بعنوان نطاق الامتيازات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، جامعة الشرق الاوسط، 2010.

### ثالثاً- القوانين:

- قانون العمل الأردني.
- القانون المدني الأردني.
- منشورات مركز عدالة.