



OUTSOURCING • CONSULTING • TOOLS

ملخص لقانون الدفاع رقم (6)

مقدمة

بتاريخ 08 / 04 / 2020 صدر عن رئيس الوزراء أمر الدفاع رقم (6) و الذي ذكر فيه انه يهدف إلى التقليل من الآثار الاقتصادية السلبية على القطاع الخاص و العاملين فيه نتيجة تأثر المملكة بوباء فايروس كورونا

في هذا المستند تلخيص لقانون الدفاع لمساعدتكم في إتخاذ القرارات بطريقة سليمة و بمراعات القوانين الصادرة لضمان عدم خرقها

رواتب و اجور عن فترة 18 آذار و حتى 31 آذار 2020

بالنسبة لأجور ساعات العمل الإضافي

العاملين في مؤسسات القطاع الخاص المستثناة و المشمولة في قرار مجلس الوزراء بالتعطيل

المنشآت المشمولة من قرار التعطيل

المنشآت المستثناة من قرار التعطيل

لا يستحقون أية أجور عن عمل إضافي وذلك لعدم القيام بأي عمل

لا يستحقون أية أجور عمل إضافي إلا إذا قاموا بالعمل الإضافي أي أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية أو قيامهم بالعمل في أيام العطل الأسبوعية فإنهم يستحقون التعويض عن بدل ساعات العمل الإضافي سندا لأحكام المادة (59) من قانون العمل. **

** بموجب أمر الدفاع رقم (6) تم وقف العمل بأحكام الفقرة (ب) من المادة (59) من قانون العمل والتي تتعلق بالتعويض عن العمل الإضافي أيام العطلة الرسمية فقط المحددة من تاريخ 18 / 3 / 2020 ولغاية تاريخ 14 / 4 / 2020 وفقا لما هو وارد بقرار مجلس الوزراء.

يستحقون
100%
من اجورهم المعتادة

اعتبارا من تاريخ 1/4/2020 و لغاية تاريخ صدور أمر دفاع آخر او تعليمات جديدة

هنالك فئتان من الشركات حسب قانون الدفاع رقم (6):

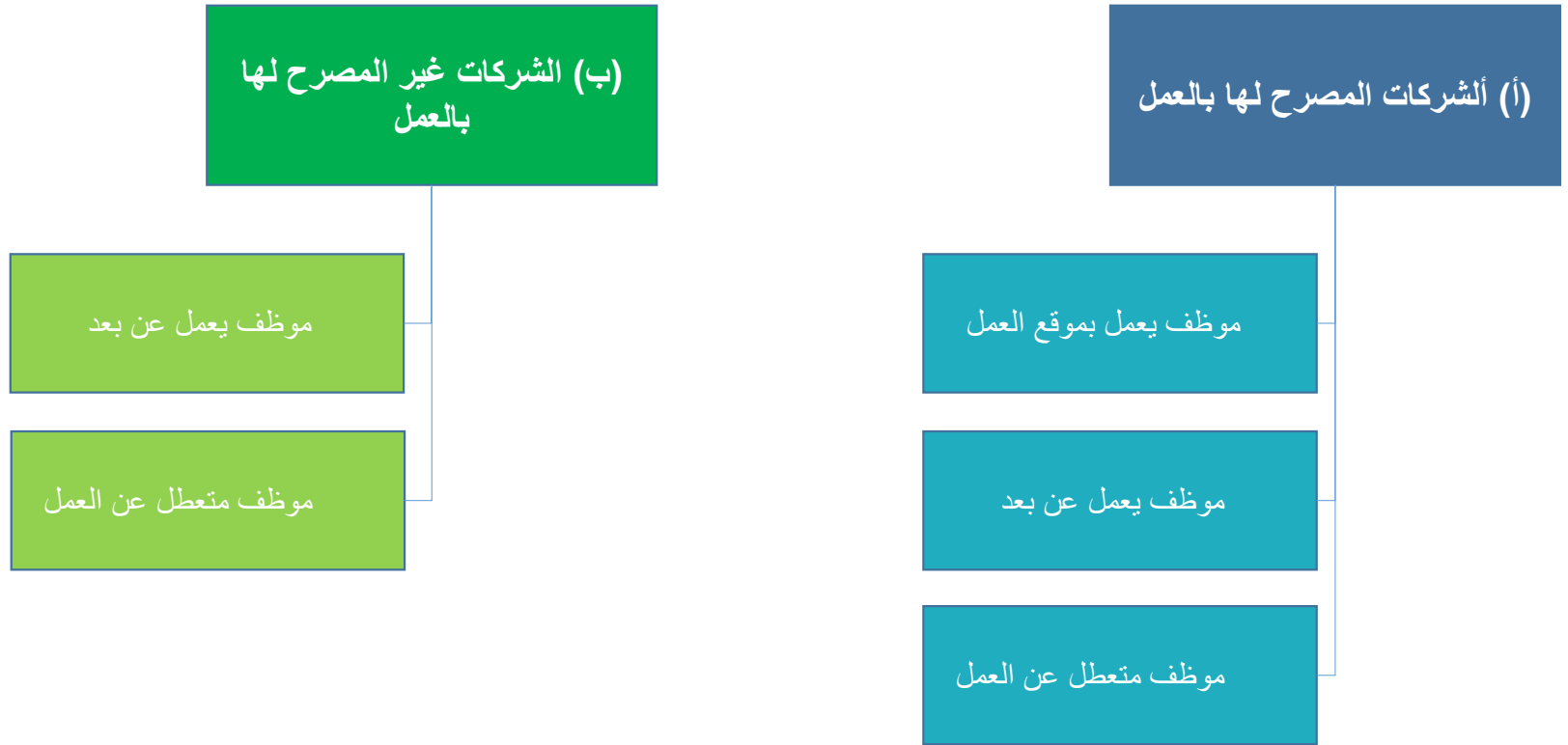
- (أ) الشركات المصرح لها بالعمل
- (ب) الشركات غير المصرح لها بالعمل

(ب) الشركات غير المصرح لها
بالعمل

(أ) الشركات المصرح لها بالعمل

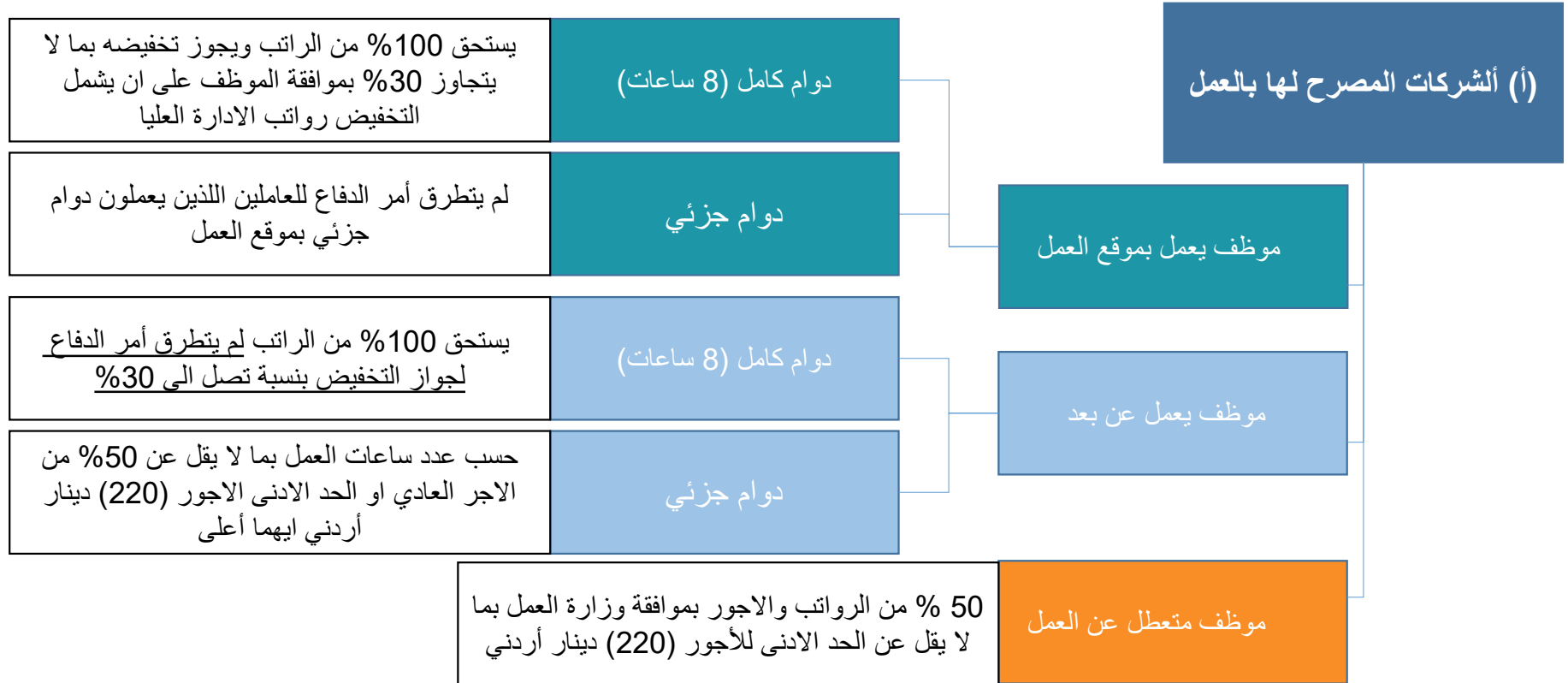
اعتبارا من تاريخ 1/4/2020 و لغاية تاريخ صدور أمر دفاع آخر او تعليمات جديدة

لكل فئة يوجد تصنيف للموظفين العاملين في الشركات:



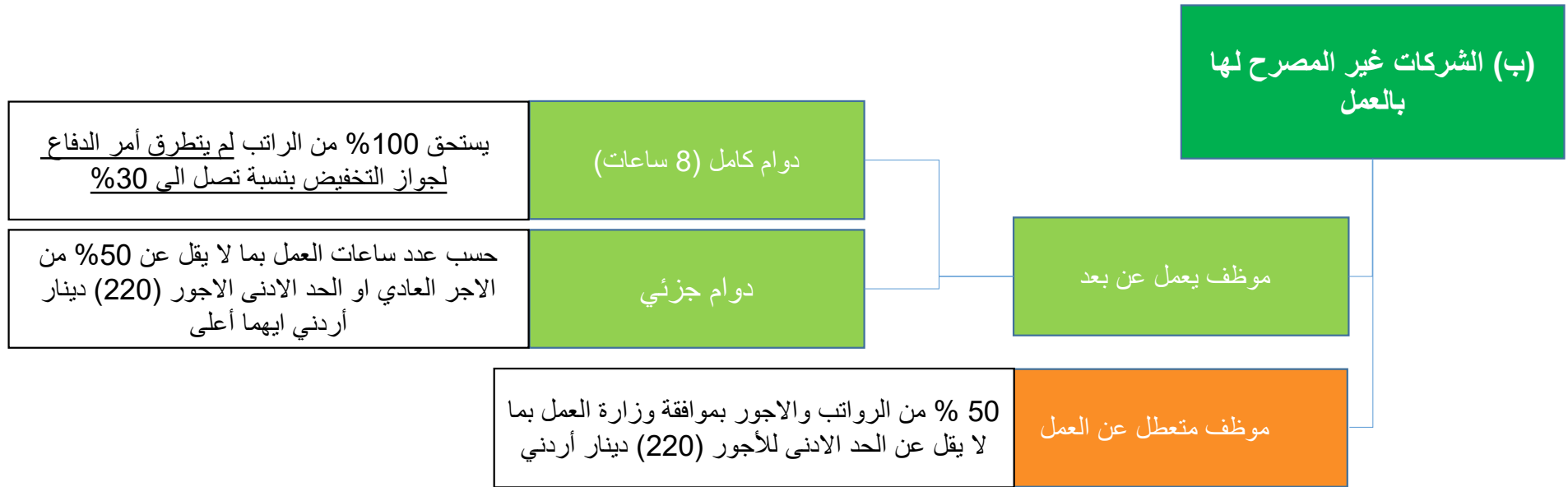
اعتبارا من تاريخ 1/4/2020 و لغاية تاريخ صدور أمر دفاع آخر او تعليمات جديدة

لكل فئة يوجد تصنيف للموظفين العاملين في الشركات:



اعتبارا من تاريخ 1/4/2020 و لغاية تاريخ صدور أمر دفاع آخر او تعليمات جديدة

لكل فئة يوجد تصنيف للموظفين العاملين في الشركات:



بما يتعلق بمدى قانونية فصل العاملين في منشآت القطاع الخاص وإنهاء عقود عملهم

جاء "بأمر الدفاع" بيان آلية التعامل مع عقود العمل اولذي ق ر ر مدى قانونية إنهاء هذه العقود وذلك وفقاً لما يلي:

أ لا يجوز لصاحب العمل ممارسة أية ضغوط على العامل لإجباره على تقديم استقالته من العمل.

ب يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل وفصله من العمل (ضمن حالات محددة فقط وعلى سبيل الحصر) وذلك:

- وفقاً لأحكام المادة (21 / ج ، د) من قانون العمل التي تنص على ما يلي:
 1. إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي
 2. إذا استوفى العامل لشروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك
- و أيضاً, وفقاً لأحكام المادة (28 / أ ، ز ، ح ، ط) من قانون العمل التي تنص على ما يلي:
 1. إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره.
 2. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة
 3. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر ببين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل
 4. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

بما يتعلق بمدى قانونية فصل العاملين في منشآت القطاع الخاص وإنهاء عقود عملهم

جاء "بأمر الدفاع" بيان آلية التعامل مع عقود العمل اولذي ق ر ر مدى قانونية إنهاء هذه العقود وذلك وفقاً لما يلي:

تم وقف العمل بأحكام المادة (23) من قانون العمل والتي تنص على ما يلي:

- إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ول يجوز سحب الإشعار إل بموافقة الطرفين
- يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة
- إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إل في الأيام السبعة الأخيرة منها يستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال
- إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراا عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها

بما يتعلق بمدى قانونية فصل العاملين في منشآت القطاع الخاص وإنهاء عقود عملهم

جاء "بأمر الدفاع" بيان آلية التعامل مع عقود العمل اولذي ق ر ر مدى قانونية إنهاء هذه العقود وذلك وفقاً لما يلي:

تم **وقف العمل** بأحكام المادة (28/ ب، ج، د، ه، و) من قانون العمل والتي تنص على ما يلي:

د

- لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في أي من الحالات التالية :
 1. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالإلتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل
 2. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه
 3. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابية مرتين.
 4. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.
 5. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل

بما يتعلق بإجراءات إيقاف العمل في مؤسسات القطاع الخاص ووقف عقود العمل فيها

بيّن "أمر الدفاع" أنه يجوز لصاحب العمل غير القادر على دفع الأجور بالنسبة لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص المصرح لها بالعمل أو من تلك المشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل، أن يتقدم بطلب إلى لجنة مشتركة سيتم تشكيلها من قبل وزيرى العمل والصناعة والتجارة لغايات إيقاف العمل كلياً في المؤسسة أو المنشأة ووقف عقود العمل لجميع العمال. في هذه الحالة يترتب على صاحب العمل عدم اتخاذ أي إجراء بهذا الشأن إلا بعد الحصول على موافقة تلك اللجنة ، وعلى أن يرفق بالطلب كشف يبين أسماء العمال وطبيعة وشكل عقد كل منهم ومدته وأوقات الدوام ومقدار أجره وفق ما هو مسجل في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ، حيث سيترتب على صدور قرار اللجنة بالموافقة على الإيقاف ما يلي:

أ عدم الجواز لصاحب العمل الذي وافقت اللجنة على وقف العمل بمنشأته بصورة كلية مزاولة أي عمل أو أي نشاط خلال فترة الإيقاف.

ب عدم انقطاع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل خلال فترة الإيقاف ، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه الفترة.

ج لا تحتسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل ، بمعنى أن عقود العمل محددة المدة يتم تمديدتها لنفس فترة الإيقاف وتبعاً لمدة الإيقاف.

د تبقى كافة الالتزامات المالية والتعاقدية المترتبة على صاحب العمل قائمة خلال فترة الإيقاف باستثناء أجور العاملين.

بما يتعلق بإجراءات إيقاف العمل في مؤسسات القطاع الخاص ووقف عقود العمل فيها

٥ لا يستفيد صاحب العمل في مؤسسات و منشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل من المصرح لها بالعمل من أي برامج للحماية الاقتصادية للقطاع الخاص من تاريخ الإيقاف (لم يتم التحديد بعد ما هي هذه البرامج الاقتصادية الممكن للقطاع الخاص الاستفادة منها)

و يتم وضع إشارة منع التصرف على الأموال المنقولة وغير المنقولة العائدة للمنشأة خلال فترة الإيقاف بقرار من اللجنة.

ننصح المؤسسة أو المنشأة التي ترغب بتقديم طلب إلى اللجنة لغايات إيقاف العمل ووقف عقود العمل فيها أن تبادر (قبل تقديم مثل هذا الطلب) بإنجاز جميع الأمور المالية والضريبية العالقة مع كافة القطاعات المختلفة كونه يترتب على تقديم هذا الطلب وقف عمل الشركة كاملاً ووضع إشارة منع التصرف على الأموال المنقولة وغير المنقولة للمؤسسة أو المنشأة.

أما بالنسبة إلى الآلية الواجب اتباعها لتقديم الطلب المذكور أعلاه فيمكن تقديمه من خلال الموقع الإلكتروني (<https://hemayeh.jo/>) اعتباراً من يوم الأحد الموافق 12/4/2020

وفي هذا الخصوص لم تتطرق الحكومة فيما إذا يستطيع العمال في أي مؤسسة أو منشأة (المنتسبين إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي) توقفت عن العمل التقدم إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي للحصول على بدل تأمين التوقف عن العمل .

العقوبات المترتبة على مخالفة "أمر الدفاع"

رتب "أمر الدفاع" العقوبات المتوجب تطبيقها على مخالفة مضمونه وذلك وفقاً لما يلي:

أ على كل صاحب عمل قام خلال الفترة الممتدة من تاريخ 18 / 3 / 2020 حتى تاريخ 8 / 4 / 2020 بإجبار أي عامل لديه على الاستقالة من العمل أو أنهى خدماته أو قام بفصله عن العمل في غير الحالات المحددة والمذكورة حصراً في "أمر الدفاع" ؛ أن يعمل على إعادتهم إلى العمل خلال أسبوع من تاريخ نشر "أمر الدفاع" في الجريدة الرسمية (تم نشر "أمر الدفاع" في الجريدة الرسمية بتاريخ 9 نيسان 2020)

ب يعتبر كل تعهد أو اتفاق أو وثيقة يتنازل أو يوافق فيها العامل بالتنازل عن أي من حقوقه أو تؤدي إلى الانتقاص من تلك الحقوق منذ تاريخ 18 / 3 / 2020 باطلّة ولا يعتد بها قانوناً ، ويتوجب على صاحب العمل أن يقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة لإلغائها خلال أسبوع من تاريخ نشر "أمر الدفاع" في الجريدة الرسمية.

ج يعاقب كل من يخالف أي من إجراءات الحصول على الموافقة المشار إليها بالبند ثانياً من "أمر الدفاع" المتعلقة (بتحديد القطاعات المستثناة من قرار التعطيل والتي سيُسمح لها بالعمل بعد الحصول على موافقة وزير العمل والصناعة والتجارة مجتمعين) بإغلاق المنشأة المخالفة لمدة (60) ستون يوماً.

العقوبات المترتبة على مخالفة "أمر الدفاع"

د يعاقب كل من يخالف أي حكم آخر من أحكام "أمر الدفاع" والبلاغات الصادرة عن رئيس الوزراء أو الوزراء المكلفين بمقتضاه بالحبس لغاية ثلاث سنوات و بالغرامة ثلاثة آلاف دينار

ه لا تحول العقوبات المشار إليها أعلاه دون حق العامل بالمطالبة بحقوقه العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل

أ سوف يتم تحديد القطاعات أو المؤسسات أو المنشآت من القطاع الخاص أو من أي جهة أخرى خاضعة لقانون العمل المستثناة من قرار التعطيل والتي سيصرح لها بالعمل بعد الحصول على موافقة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل ووزير الصحة والوزير المختص **مجتمعين** وسوف يتم تفويض وزير العمل ووزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير الصحة بتحديد أسس وإجراءات وشروط الحصول على الموافقة بموجب تعليمات تصدر عنهم **مجتمعين** لهذه الغاية ، علماً بأنه تم إصدار التعليمات رقم (1) لهذه الغاية والمنشورة في الجريدة الرسمية بتاريخ 9 نيسان 2020 لكننا بانتظار تحديد آلية وكيفية الإجراءات من أجل تفعيل هذه التعليمات وتحديد القطاعات المستثناة.

ب يحق لصاحب العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل والمشمولة بقرار التعطيل وغير المصرح لها بالعمل الاستفادة من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها والتي لم يُعلن عنها بعد.

ج تعمل الحكومة على منح حوافز تشجيعية لأصحاب العمل الملتزمين بدفع أجور العمال كاملة من بداية العمل بقانون الدفاع وحتى تاريخ انتهاء العمل به بالإضافة لاستفادتهم من برامج الحماية الاقتصادية وفق الشروط المقررة لكل منها .

د يتم إ عادة النظر بما ورد "بأمر الدفاع" والتعليمات الصادرة بمقتضاه بشكل شهري أو كلما اقتضت المصلحة ذلك بمقتضى بلاغات يصدرها رئيس الوزراء لهذه الغاية.

الأسئلة والاستفسارات المتكررة

1

في حال ممارسة خيار تخفيض الرواتب بأي شكل هل يستحق اقتطاع الضمان الاجتماعي على اساس الراتب قبل التخفيض أم بعد لتخفيض؟

يكون الاقتطاع على اساس الراتب قبل التخفيض ، علما بأنه من حق الموظف اختيار تخفيض اقتطاع تأمين الشيخوخة ليصبح اقتطاع الضمان على الموظف 1%

2

في حال ممارسة خيار تخفيض الرواتب بأي شكل هل يستحق اقتطاع ضريبة الدخل على اساس الراتب قبل التخفيض أم بعد التخفيض؟

يكون الاقتطاع على اساس الراتب بعد التخفيض

3

هل يعتبر المبلغ المخفض من الرواتب التزام على الشركة ويجب عليها ان تدفعه في مرحلة لاحقة؟

لا يكون هذا التخفيض التزاما على الشركة في الفترات الاحقة

4

هل تستفيد المؤسسات المشمولة بقرار التعطيل ولا يسمح لها بالعمل والتي قررت ايقاف العمل من برنامج الحماية الاقتصادية؟

نعم تستفيد ، وان المؤسسات المصرح لها بالعمل وقررت ايقاف العمل هي فقط من لا يستفيد من هذه البرامج

المصادر

- وزارة العمل و العمال
- قانون الدفاع رقم 6
- حبايب: محامون و مستشارون قانونيون
- عادل حبيب لتدقيق و المحاسبة القانونية

نحن في خدمتكم

فريقنا يعمل بلا توقف لضمان تلبية احتياجاتكم على مدار الساعة و في اي ظروف, إذا كان لديكم استفسارات يرجى التواصل مع مدير الحساب الخاص بكم.

نتمنى لكم الصحة و السلامة

المعلومات جمعت من عدة مصادر موثوقة و نخلي مسؤوليتنا عن ما قد تم تلخيصه بهذه الوثيقة