

السبت ١١/نيسان ٢٠٢٠

تحية وبعد ،،،

الموضوع: الشؤون المتعلقة بعقود العمل في ظل صدور أمر الدفاع رقم (٦/٢٠٢٠).

لاحقاً لكتابنا تاريخ ٢٠٢٠/٣/٣٠ ، فإننا نبدي لكم أنه وبتاريخ ٢٠٢٠/٤/٨ صدر عن رئيس الوزراء أمر الدفاع رقم (٦/٢٠٢٠) (يشار إليه فيما بعد بـ "أمر الدفاع") والذي ذكر فيه بأنه يهدف إلى التقليل من الآثار الاقتصادية السلبية على القطاع الخاص والعاملين فيه نتيجة تأثر المملكة بوباء فايروس كورونا ، وفيما يلي بيان أبرز ما تضمنه "أمر الدفاع":

أولاً: فيما يتعلق بأجور العاملين في القطاع الخاص عن الفترة الواقعة ما بين تاريخ ٢٠٢٠/٣/١٨ ولغاية تاريخ ٢٠٢٠/٣/٣١ (لطفاً أنظر التوضيح المبين في الجدول رقم (١) المرفق).

ثانياً: فيما يتعلق بأجور العاملين في القطاع الخاص اعتباراً من تاريخ ٢٠٢٠/٤/١ (لطفاً أنظر التوضيح المبين في الجدول رقم (٢) المرفق).

ثالثاً: فيما يتعلق بإجراءات إيقاف العمل في مؤسسات القطاع الخاص ووقف عقود العمل فيها بسبب عدم قدرة صاحب العمل على دفع أجور العاملين لديه:

بين "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 وزير 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 كشفاً 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 مزاوله 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 (برأينا هذا الشرط يعتريه الكثير من الغموض وقابل للتفسير ولم يبين المقصود بشكل واضح من تحديد هذه الالتزامات).
- (هـ) لا يستفيد صاحب العمل في مؤسسات ومنشآت 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.

وهنا 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 ٢٠٢٠/٤/١٢.

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 .

رابعاً: فيما يتعلق بمدى قانونية فصل العاملين في منشآت القطاع الخاص وإنهاء عقود عملهم:

جاء "بأمر الدفاع" ببيان آلية التعامل مع عقود العمل والذي قرّر 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 (٢١/ج ، د) من قانون العمل التي تنص على ما يلي:

"ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :

...

ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل
وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي .

د- "إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في
قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك".

وأيضاً ؛

• وفقاً لأحكام المادة (٢٨/أ، ز، ح، ط) من قانون العمل التي تنص على ما يلي:

"لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في أي من الحالات التالية :

أ- "إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره".

...

ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجنابة أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة".

ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل".

ط- 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.

(ج) تم وقف العمل بأحكام المادة (٢٣) من قانون العمل والتي تنص على ما يلي:

أ- "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيتترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين".

ب- "يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة".

ج- "إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال".

د- "إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء
مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه
تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها".

في ضوء ذلك ، نرى من جهتنا بأنه لا يجوز تحت أي ظرف قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة حتى لو قام بدفع كافة مستحقات العامل بموجب قانون العمل بما فيها بدل التعويض عن الفصل التعسفي لأن في ذلك مخالفة "لأمر الدفاع" مما قد يرتب جزاءً على صاحب العمل كما هو مبين في (خامساً) أدناه.

إلا أنه ؛

لا نرى مانعاً من إنهاء عقد العمل (محدد المدة أو غير محدد المدة) إذا كان العامل لا يزال تحت فترة التجربة شريطة إشعار العامل بعدم رضا صاحب العمل عن كفاءته بأداء عمله استناداً لأحكام المادة (٣٥) من قانون العمل والتي لم يتم وقف العمل بها.

أما بالنسبة لـ عقود العمل محددة المدة ، ومع الأخذ بعين الاعتبار ما ذكر بالبند "ثالثاً" أعلاه بالنسبة لوقف العمل من خلال الطلب المقدم للجنة المعنية ، فإنه لا يوجد أي مانع قانوني من قيام صاحب العمل بإشعار العامل بقرار صاحب العمل بعدم تجديد العقد عند انتهاء مدته خصوصاً وأن "أمر الدفاع" لم يتعرض لهذه الحالة.

أما بالنسبة لـ عقود العمل غير محددة المدة فإننا نرى أنه بالرغم من أن "أمر الدفاع" قد أوقف العمل بالمادة (٢٣) من قانون العمل ، فلا يوجد ما يمنع من قيام العامل من تقديم الاستقالة بإرادته الحرة طالما أن هذه الاستقالة لم تكن لأي سبب بنتيجة أي ضغط من صاحب العمل .

د) تم وقف العمل بأحكام المادة (٢٨/ب ، ج ، د ، هـ ، و) من قانون العمل والتي تنص على ما يلي:

"لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في أي من الحالات التالية :

...

- ب- إذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.
- ج- 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.
- د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين.
- هـ- 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.
- و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل".

من جهتنا نرى بأن تعطيل العمل بالفقرات (ج) ، (د) ، (و) من المادة (٢٨) من قانون العمل المشار إليها أعلاه ولو تحت هذه الظروف لا ينسجم مع المنطق السليم خصوصاً وأن هناك قطاعات مستتناة من قرار التعطيل وتمارس نشاطها سواء كان العمل في مقر الشركة أو حتى العمل (المرن) عن بُعد.

خامساً: فيما يتعلق بالعقوبات 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 ٢٠٢٠/٣/١٨ حتى تاريخ ٢٠٢٠/٤/٨ 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 ٩ نيسان ٢٠٢٠.

(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 ٢٠٢٠/٣/١٨ باطلة 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 (٦٠) ستون يوماً.

(د) يعاقب كل من يخالف أي حكم آخر من أحكام "أمر الدفاع" والبلغات الصادرة عن رئيس الوزراء أو الوزراء المكلفين بمقتضاه بالحبس لغاية ثلاث سنوات و بالغرامة ثلاثة آلاف دينار (هذا النص أيضاً يعتريه الكثير من الغموض وقابل للتفسير كون أن النص لم يوضح الشخص أو الأشخاص الذي يتم حبسهم في حال كان رب العمل مؤسسة أو منشأة وخصوصاً في ضوء أن العقوبة هي الحبس مجتمعة مع الغرامة).

(هـ) لا تحول العقوبات المشار إليها أعلاه دون حق العامل بالمطالبة بحقوقه العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل.

سادساً: أحكام أخرى:

(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 (١) لهذه الغاية والمنشورة في الجريدة الرسمية بتاريخ ٩ نيسان ٢٠٢٠ 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 إعادة النظر بما ورد "بأمر الدفاع" والتعليمات الصادرة بمقتضاه بشكل شهري أو كلما اقتضت المصلحة ذلك بمقتضى بلاغات يصدرها رئيس الوزراء لهذه الغاية.

ملاحظة:

إن رأينا القانوني في هذا المجال قد يكون عرضةً للتغيير في ضوء أية قرارات مستقبلية تصدر عن الحكومة، وإن رأينا هذا هو حسب واقع الحال وفي ضوء القرارات الصادرة حتى هذا التاريخ ١١/٤/٢٠٢٠.

مع الاحترام ،،،

المحامي

أديب حبايب

الجدول رقم (١)

فيما يتعلق بأجور العاملين في القطاع الخاص عن الفترة الواقعة بين تاريخ ٢٠٢٠/٣/١٨ ولغاية تاريخ ٢٠٢٠/٣/٣١:	
(١)	بالنسبة للعاملين في مؤسسات القطاع الخاص التي شملها قرار مجلس الوزراء بالتعطيل.
(٢)	بالنسبة للعاملين في مؤسسات القطاع الخاص المستثناة من قرار مجلس الوزراء بالتعطيل. من الملاحظ هنا أن هؤلاء العمال هنا قد تساوا من ناحية قبض الأجور مع العمال الذين لم يقوموا بأى عمل.
فيما يتعلق ببديل أجور ساعات العمل الإضافي عن الفترة الواقعة بين تاريخ ٢٠٢٠/٣/١٨ ولغاية تاريخ ٢٠٢٠/٣/٣١:	
(٣)	بالنسبة للعاملين في مؤسسات القطاع الخاص التي شملها قرار مجلس الوزراء بالتعطيل.
(٤)	بالنسبة للعاملين في مؤسسات القطاع الخاص المستثناة بالتعطيل حسب قرار مجلس الوزراء. 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 (٥٩) من قانون العمل ^١ .

^١ المادة (٥٩) من قانون العمل:

- أ- يجوز تشغيل العامل بموافقتة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية أجرا لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.
ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجرا اضافيا عن ١٥٠٪ من أجره المعتاد.

ص.ب. ٣٤٢٤
عمان - ١١١٨١
الأردن
ت: ٣٣٦٧ ٤٦٤ (٠) ٩٦٢ +
ف: ٧٣٣٥ ٤٦٤ (٠) ٩٦٢ +
بريد الكتروني:
law@juris.com.jo

١٨ شارع الكلية
عمارة أسترا
الطابق الأول
جبل عمان
عمان
الأردن

حبايب

محامون ومستشارون قانونيون

بموجب أمر الدفاع رقم (٦) تم وقف العمل بأحكام الفقرة (ب) من المادة (٥٩) من قانون العمل والتي تتعلق بالتعويض عن العمل الإضافي أيام العطلة الرسمية فقط المحددة من تاريخ ٢٠٢٠/٣/١٨ ولغاية تاريخ ٢٠٢٠/٤/١٤ وفقاً لما هو وارد بقرار مجلس الوزراء.

الجدول رقم (٢)

فيما يتعلق بأجور العاملين في القطاع الخاص اعتباراً من تاريخ ٢٠٢٠/٤/١			
ولغاية تاريخ صدور أمر دفاع آخر و/أو تعليمات جديدة و/أو انتهاء العمل بقانون الدفاع:			
طبيعة العمل	فيما يتعلق بالأجور	فيما يتعلق بالعمل الإضافي	فيما يتعلق بتخفيض الأجر
(١) العاملون في مقر العمل <u>المصرح لهم بالعمل</u> .	يستحقون كامل أجورهم.	في حال قيامهم بالعمل الإضافي ، فإنهم يستحقون بدل التعويض عن ساعات العمل الإضافي سناً لأحكام الفقرة (أ) من المادة (٥٩) من قانون العمل ، مع الأخذ بعين الاعتبار وقف العمل بالفقرة (ب) من ذات المادة فيما يتعلق بالعطلة الرسمية فقط.	- لصاحب العمل تخفيض الأجر بنسبة لا تتجاوز (٣٠%) من أجر العامل المعتاد بموافقة العامل وذلك شريطة أن يتم تخفيض رواتب الإدارة العليا للمنشأة. - لم يتعرض أمر الدفاع إلى نسبة تخفيض رواتب الإدارة العليا في حال تم الاتفاق مع الموظفين على تخفيض رواتبهم بنسب متفاوتة. ^٢
(٢) العاملون عن بُعد (المرن) <u>بشكل كلي</u> في المؤسسات والمنشآت <u>المصرح لها بالعمل</u> وغير <u>المصرح لها بالعمل</u> والتي شملها قرار مجلس الوزراء <u>بالتعطيل</u> .	يستحقون كامل أجورهم.	في حال قيامهم بالعمل الإضافي ، فإنهم يستحقون بدل التعويض عن ساعات العمل الإضافي سناً لأحكام الفقرة (أ) من المادة (٥٩) من قانون العمل ، مع الأخذ بعين الاعتبار وقف	لم يمنح أمر الدفاع الحق بالاتفاق على تخفيض الأجر.

^٢ في هذه الحالة ننصح تبني نسبة واحدة متساوية لجميع الموظفين والإدارة العليا على ألا تتجاوز النسبة الموحدة (٣٠%) من الأجر المعتاد للجميع.

	العمل بالفقرة (ب) من ذات المادة فيما يتعلق بالعطلة الرسمية فقط. ^٣		
(٣)	العاملون عن بُعد (المرن) بشكل جزئي في كل من المؤسسات والمنشآت المصرح لها بالعمل وغير المصرح لها بالعمل والتي شملها قرار مجلس الوزراء بالتعطيل.	أ- إذا زاد بدل ساعات عملهم الفعلية عن (٥٠٪) من أجرهم المعتاد فإنهم يستحقون أجورهم حسب ساعات العمل الفعلية. ب- إذا قلَّ بدل ساعات عملهم الفعلية عن (٥٠٪) من أجرهم المعتاد فإنهم يستحقون (٥٠٪) من أجرهم المعتاد بحد أدنى. وفي جميع الأحوال ، يجب ألا يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجور والبالغ (٢٢٠) دينار.	لم يمنح أمر الدفاع الحق بالاتفاق على تخفيض الأجر.
(٤)	العاملون في المؤسسات والمنشآت غير المكلفين بعمل و/أو غير المصرح لها بالعمل.	يجوز تخفيض الأجر إلى نسبة (٥٠٪) من قيمة الأجر المعتاد لهم على ألا يقل	يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب إلى وزير العمل من أجل السماح له بتخفيض الأجر إلى (٥٠٪) من الأجر الأصلي

^٣ المادة (٥٩) من قانون العمل:

أ- يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية أجرا لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.
ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجرا اضافيا عن ١٥٠٪ من أجره المعتاد.

ص.ب. ٣٤٢٤
عمان - ١١١٨١
الأردن
ت: ٣٣٦٧ ٤٦٤ ٦ (٠) ٩٦٢ +
ف: ٧٣٣٥ ٤٦٤ ٦ (٠) ٩٦٢ +
بريد الكتروني:
law@juris.com.jo

١٨ شارع الكلية
عمارة أسترا
الطابق الأول
جبل عمان
عمان
الأردن

حبايب

محامون ومستشارون قانونيون

<p>وذلك وفقاً للشروط الواردة بأمر الدفاع رقم (٦) وللتعليمات رقم (٢) التي صدرت عن وزير العمل والتي نُشرت في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٢٠/٤/٩ والتي تحدد الأسس والشروط لذلك، ولهذه الغاية تم وقف العمل بأحكام المادة (٥٠) من قانون العمل^٤.</p> <p>يمكن تقديم الطلب المذكور أعلاه من خلال الموقع الإلكتروني (https://hemayeh.jo/) اعتباراً من يوم الأحد الموافق ٢٠٢٠/٤/١٢.</p>		<p>ما يتقاضوه من الأجر عن الحد الأدنى للأجور والبالغ (٢٢٠) دينار.</p>	
---	--	---	--

^٤ المادة (٥٠) من قانون العمل :

"إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة."