



امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 الصادر بموجب قانون الدفاع  
رقم 13 لسنة 1992

04/09/2020

## رقم 13 لسنة 2020 امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 الصادر بموجب قانون الدفاع 1992

المؤسسات والمنشآت التي تعمل عن بعد	المؤسسات والمنشآت المصريح لها بالعمل اما بشكل كامل أو بشكل جزئي
المؤسسات والمنشآت المشمولة بقرار العطلة الرسمية وغير المصريح لها بالعمل	المؤسسات والمنشآت المصريح لها بالعمل اما بشكل كامل أو بشكل جزئي
لا يسمح لها بالعمل في حال رفض اعطاؤها تصريح للعمل في مقر الشركة .	يصرح لها بالعمل في مقر الشركة بشكل كامل أو بشكل جزئي بعد الحصول على موافقة من وزير الصناعة والتجارة والتموين ووزير العمل ووزير الصحة والوزير المختص مجتمعين. يحدد وزراء الصناعة والتجارة والتموين والعمل والصحة أسس وإجراءات وشروط الحصول على الموافقات بموجب تعليمات تصددها لهذه الغاية. في حال مارست الشركة أعمالها دون تصريح تغلق المنشأة ستون يوما.
يجب على المنشأة دفع الأجور كاملة للعمال، وفي حال عمل العامل ساعات اضافية عن ساعات العمل الاصلية فإنه يستحق بدل عمله الإضافي عنها، ولا يحسب العمل خلال العطلة الرسمية انها عملا خلال العطلة الرسمية بحيث تحسب كأنها يوم دوام طبيعي.	2. اجر العامل عن الفترة 2020\3\31 الى 18
	3. في حال عدم دفع اجر شهر اذار
	4. العمل الذي انهيت خدماته بين 2020\3\18 وتاريخ امر الدفاع رقم 6
1. يستحق العامل الذي يقوم بأداء اعماله عن بعد بشكل كلي اجره الكامل. 2. يستحق العامل الذي يقوم بأداء اعماله عن بعد بشكل جزئي اجره : i. عن ساعات العمل الفعلية و بما لا يقل عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة الواحدة، ii. بما لا يقل عن 50% من اجر العامل على ان لا يقل عن الحد الأدنى للأجور أهمها اعلى .	1. يستحق العامل الذي يقوم بأداء اعماله عن بعد بشكل كلي اجره الكامل. 2. يستحق العامل الذي يقوم بأداء اعماله عن بعد بشكل جزئي اجره : i. عن ساعات العمل الفعلية و بما لا يقل عن الحد الأدنى المحدد لأجر الساعة الواحدة، ii. لا يقل عن 50% من اجر العامل على ان لا يقل عن الحد الأدنى للأجور أهمها اعلى .
يحق لها التقدم بطلب لوزير العمل للسماح لها بدفع ما لا يقل عن 50% من قيمة الاجر المعتاد للعمال الغير مكلفين بالعمل على ان لا يقل ما يتقاضاه العمال عن الحد الأدنى للأجور ويتم تحديد الأسس والضوابط اللازمة لذلك بموجب تعليمات صادرة عن الوزير .	6. الطلب بدفع ما لا يقل عن 50% من الاجر
يستحق العامل بدل عمله الإضافي في حال عمل لساعات أكثر من ساعات العمل الاصلية وكانه يوم دوام عادي وليس عمل خلال عطلة .	7. بدل عمل إضافي

يحق للمنشأة التقدم بطلب لوقف النشاط كلياً وبصفة مؤقتة الى اللجنة المشكلة من وزير الصناعة ووزير العمل بقصد وقف دفع الرواتب ويجب ان يرفق في طلبه كشف يتضمن أسماء العمال ورواتبهم وطبيعة عقودهم ومدتها وساعات العمل ويترتب على ذلك :

أ- لا يجوز لصاحب العمل مزاولة أي عمل أو أي نشاط خلال فترة الإيقاف .

ب- ألا تنقطع العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعمال خلال فترة الإيقاف، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه الفترة.

ج- لا تحتسب فترة وقف العمل من مدة عقد العمل.

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

هـ- لا يستفيد صاحب العمل في مؤسسات و منشآت القطاع الخاص وأي جهة خاضعة لقانون العمل من المصريح لها بالعمل من اي برامج للحماية الاقتصادية للقطاع الخاص من تاريخ الإيقاف.

و- يتم وضع اشارة منع التصرف على الاموال المنقولة وغير المنقولة للعائدة للمنشأة خلال فترة الإيقاف بقرار من اللجنة.

#### 8. المؤسسات والمنشآت

الغير قادرة على دفع الاجور

يحق لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص المسموح لها بالعمل الاستفادة من برنامج الحماية الاقتصادية وفي حال التوقف عن العمل لا يستفيد صاحب العمل من برنامج الحماية الاقتصادية . يحق لمؤسسات ومنشآت القطاع الخاص المشمولة بقرار العطلة الرسمية وغير المصريح لها بالعمل الاستفادة من برنامج الحماية الاقتصادية حتى في حال التوقف عن العمل وفق الشروط لكل منها.

#### 9. الاستفادة من برنامج

الحماية الاقتصادية

في حال دفعت المنشأة كامل الاجور لجميع العمال من بداية العمل بقانون الدفاع وحتى الانتهاء من العمل به تستفيد من حوافز تشجيعية بالإضافة للاستفادة من برنامج الحماية الاقتصادية.

#### 10. حوافز تشجيعية

لا يجوز إنهاء خدمات العمال الا في الحالات التالية :

- 1- اذا توفي العامل او اقعده مرض او عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.
- 2- اذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي .
- 3- اذا انتحل العامل شخصية او هوية غيره او قدم شهادات او وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه او الاضرار بغيره.
- 4- اذا ادين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية او بجنحة ماسة بالشرف والاخلاق العامة.
- 5- اذا وجد اثناء العمل في حالة سكر يبين او متأثراً به.
- 6- اذا اعتدى العامل على صاحب العمل او المدير المسؤول او احد رؤسائه او اي عامل او على اي شخص آخر اثناء العمل او بسببه وذلك بالضرب او التحقير.
- 7- إذا غاب 20 يوم متقطع او 10 أيام متتالية دون عذر.

#### 11. إنهاء خدمات العامل

في حال قام صاحب العمل بفصل أي عامل في غير الحالات المنصوص عليها أعلاه يجب عليه إعادة العامل الى عمله خلال أسبوع من تاريخ نشر امر الدفاع في الجريدة الرسمية ، يعتبر كل تعهد أو اتفاق أو وثيقة يتنازل فيها العامل عن أي من حقوقه او تؤدي الى الانتقاص من تلك الحقوق منذ تاريخ 2020/3/18 باطلا ولا يعتد بها قانوناً، وعلى صاحب العمل اتخاذ الاجراءات اللازمة لإلغائها خلال أسبوع من تاريخ نشر امر الدفاع في الجريدة الرسمية .

#### 12. الفصل بغير الحالات

المنصوصة اعلاه

تسعى الحكومة بتأمين الحياة الأساسية لعمال المياومة الأردنيين المشتركين بالضمان الاجتماعي

#### 13. عمال المياومة

يعاقب من يخالف أي حكم آخر من أحكام أمر الدفاع هذا والبلاغات الصادرة عن رئيس الوزراء او الوزراء المكلفين بمقتضاه بالحبس حتى مدة ثلاث سنوات والغرامة ثلاثة الاف دينار ، ويحق للعمال إقامة دعوى للمطالبة بحقوقه العمالية بموجب قانون العمل.

#### 14. العقوبات

## للاستفسار



المحامي هاني الكردي

شريك

hanikurdi@eversheds-sutherland.com



المحامي غالب الفرج

مدير شريك

ghalebal-faraj@eversheds-sutherland.com



المحامي نديم الكيالي

شريك

nadimkayyali@eversheds-sutherland.com